

LAPPEENRANNAN TEKNILLINEN YLIOPISTO
Kauppatieteellinen tiedekunta
Johtaminen ja organisaatiot

Heidi Myyryläinen

”Tässä on nyt todellakin meidän panos!”

**Tapaustutkimus kolmen nuoren kasvuhakuisen yrittäjätiimin
minä, minun, me ja meidän -diskursseista**

Työn ohjaaja: Iiro Jussila
2. ohjaaja: Heidi Tuominen

TIIVISTELMÄ

Tekijä:	Myyryläinen, Heidi
Tutkielman nimi:	"Tässä on nyt todellakin meidän panos" – tapaus-tutkimus kolmen, nuoren kasvuhakuisen yrittäjä-tiimin me-identiteetin ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden diskursseista
Tiedekunta:	Kauppätieteellinen tiedekunta
Pääaine:	Johtaminen ja organisaatiot
Vuosi:	2014
Pro gradu -tutkielma:	Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto 131 sivua, 3 kuvaa, 1 taulukko ja 2 liitettä
Tarkastajat:	prof. Iiro Jussila nuorempi tutkija Heidi J Tuominen
Hakusanat:	tiimiyrittäjyys, identifikaatio, sosiaalinen identiteetti, kollektiivinen psykologinen omistajuus
Keywords:	team entrepreneurship, identification, social identity, collective psychological ownership

Tässä tutkimuksessa yhdistän tiimiyrittäjyyden, sosiaalisen identiteetin ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden akateemisia keskusteluja. Tavoitteenani on kuvailla millaisia *minä*, *minun*, *me* ja *meidän* -diskursseja yrittäjätimien jäsenet puhuvat kuvatessaan yrittäjyyttään. Tutkimuksen aineistona on nuorten, kasvuhakuisen yrittäjätimien jäsenten puolistrukturoidut teemahaastattelut. Näkökulmana hyödynnän sosiaalista konstruktionismia ja analysoin aineiston diskurssianalyysillä. Tulkitsen neljä erilaista diskurssia, jotka liittyvät eri tavoin yrittäjätimien me-identiteettiin. Ensimmäisessä diskurssissa yrittäjät puhuvat omasta roolistaan suhteessa tiimiin. Toisessa diskurssissa yrittäjät luovat oikeudenmukaisuuden ja yhteisvastuullisuuden normeja, joilla rakennetaan me-orientoitumista. Kolmannessa diskurssissa he puhuvat *me*-muodossa. Puheessa *me* on kokija, toimija, kollektiivinen psykologinen omistaja ja merkityksen antaja. Neljännessä diskurssissa me-identiteettiä rakentavat yrittäjyyden representaatiot ja toiminta. *Meidän*-puhetta liitetään asioihin, joihin tiiminä on yhdessä panostettu. *Meidän*-kokemukset näyttäytyvät puheessa voimallisena yrittäjyyden toiminnan merkityksellistämisen tapana.

ABSTRACT

Author: Myyryläinen, Heidi
Title: *"Now this really is our venture!"* – a case study of three young expansive entrepreneurial teams shared identity and collective psychological ownership -discourses
Faculty: LUT, School of Business
Major: Management and Organization
Year: 2014
Master's Thesis: Lappeenranta University of Technology
131 pages, 3 figures, 1 table, 2 appendixes
Examiners: Prof. Iiro Jussila
Doctoral Student Heidi J Tuominen
Keywords: team entrepreneurship, identification, social identity, collective psychological ownership

In this research I combine academic discussions of team entrepreneurship, social identity and collective psychological ownership. My aim is to describe what kinds of identity-related (“I”, “my”, “we”, and “ours”) discourses the entrepreneur team members of my dataset use when speaking about their entrepreneurship. The study is based on semistructured interviews of three young and expansive entrepreneur teams. The framework that I use is social constructivism and I analyse data of transcribed interviews through discourse analysis. I interpret four discourses that are related to shared identity. The first discourse entails entrepreneurs talk on their role in relation to their team and other important stakeholders. In the second discourse, entrepreneurs create norms of justice and shared liability that they use to create shared orientation. In the third discourse entrepreneurs talk about “us”. In this discourse “we” is an agent who has collective psychological ownership and who construes meanings. The fourth discourse reflects the representations of entrepreneurship on “*who we are and what we do*”. Talk on “our” is related to interactional issues that the team as a whole has invested in. “Our” experiences seem to entail practices that create meaning into entrepreneurship.

ALKUSANAT

Mieleeni jäi hauska lausahdus, jonka eräs yrittäjä lausahti: *"mopolla tähtiin."* Tämä kuvasi huumorintajuisella tavalla niitä unelmia ja menestymisen odotuksia, joihin yrittäjätiimeissä yhdessä uskottiin ja joiden eteen hetki kerrallaan tehtiin töitä. Vilpitön yrittäminen tekee aina suuren vaikutuksen.

Olen kiitollinen, että sain syventyä tutkimuksen tekemiseen. Aihe ja tutkimusprosessi olivat innostavia. Kiitän haastattelemiani kiinnostavia yrittäjätiimejä. Kiitän mahtavia ohjaajiani Iiro Jussilaa ja Heidi Tuomista, Lappeenrannan Teknillistä Yliopistoa ja Hannes Gebhardin rahastoa.

Kiitän keskusteluista, kommentteista ja tuesta ihmisiä, jotka ovat inspiroineet minua. Kiitos vanhemmilleni Päiville ja Pekalle. Kiitos sisaruksilleni Satulle ja Matille. Kiitos ystäville Anulle ja Sarille. Perheellisenä opiskelu on ollut taiteenlaji. Kiitos miehelleni Jonille ja lapsilleni Onnille, Marialle ja Joonalle.

Lappeenrannassa 19.12.2013

Heidi Myyryläinen

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tarkoitus	1
1.2 Tutkimuksen viitekehys ja käsitteet.....	3
1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	6
1.4 Tutkimuksen rakenne.....	9
2 YRITTÄJYYDEN TOIMINNAN DYNAAMISET MINÄ, ME, TOISET JA MAAILMA	11
2.1 Tiimi yrittäjänä – yrittäjätiimin käsite	11
2.2 Tutkimuksen näkökulma yrittäjyyteen	12
2.3 Yrittäjätiimin toimijuus ja yrityksen kehittäminen.....	12
2.4 Vuorovaikutteinen minä	18
2.5 Sosiaalinen identiteetti ja samastuminen	21
2.5.1 Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa ja sosiaalinen identiteetti.....	22
2.5.2 Yksilön ryhmään identifioitumisen vuorovaikutteinen prosessi	26
2.5.3 Sosiaalinen identiteetti yksilön tasolla, relationaalisen ja kollektiivisena.....	27
2.5.4 Organisationaalinen identiteetti kollektiivisella tasolla.....	29
2.6 Minun ja meidän -kokemukset yksilön ja ryhmän tasolla.....	35
2.6.1 <i>Minun</i> -kokemuksen määritelmä	36
2.6.2 Kollektiivinen psykologinen omistajuus jaettuna tunteena: jokin on ”meidän”	38
2.6.3 Motiivit: miksi <i>minun</i> ja <i>meidän</i> -kokemuksia koetaan	40
2.6.4 <i>Minun</i> ja <i>meidän</i> -kokemusten kehittyminen	42
2.6.5 Organisationaalisen identifioitumisen ja psykologisen omistajuuden käsite-erottelut	44
3 MENETELMÄT JA AINEISTO	46
3.1 Sosiaalisen konstruktionismin merkitysvälitteisyys minän ja meidän tutkimisen viitekehystenä	46
3.2 Tutkimuksen aineisto ja kontekstin rajaaminen.....	48
3.3 Laadullinen tapaustutkimus	53
3.4 Diskurssianalyysi	55
3.4.1 Tämän tutkimuksen diskurssianalyysi.....	56
3.4.2 Suhde merkityksen ongelmaan tässä tutkimuksessa.....	59
3.5 Tutkimusprosessi	60
3.6 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	62
4 TULKINNALLISET LOPPUTULEMAT	66
4.1 Diskurssi 1: Kuka minä olen yrittäjätiimin jäsenenä ja toimijana.....	66
4.2 Diskurssi 2: Yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden normi ryhmään samastumisen rakentajana	75
4.3 Diskurssi 3: Me ja meidän -diskurssi	82
4.3.1 Me ja toiset	83

4.3.2 ”Se on vaan se, et se mejän tarjonta ja kysyntä kohtaa”	88
4.4 Diskurssi 4: Minä ja me suhteessa tiimiyrittäjyyden representaatioihin ja toimintaan	91
4.5 Tulkinnallisten lopputulemien yhteenveto	100
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	103
5.1 Diskurssianalyysi avaa ovia itsen tulkintoihin yrittäjyyden kontekstissa .	103
5.2. Tutkimuksen kontribuutio	118
5.3 Ehdotuksia jatkotutkimuksille	121
LÄHTEET	132
LIITTEET	1
LIITE 1: Haastattelurunko yksilöiden haastatteluille	1
LIITE 2: Haastattelurunko ryhmähaastattelulle.....	3

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Yrittäjyyteen kohdistetaan paljon yhteiskunnallisia, inhimillisiä ja taloudellisia odotuksia. Yrittäjyydestä puhutaan sekä akateemisessa että yhteiskunnallisessa keskustelussa monesti yksilömuodossa. Tämä johtuu pitkälti yrittäjyyden tutkimisen historiasta (Ogbor 2000; Hjorth 2001; Brennan, Wall & McGowan 2005).

Kuitenkin kasvavan ja menestyvän yrityksen perustaa yhä useammin tiimi (Bird 1989; Timmons 1990; Cooper & Bruno 1977; Vesalainen 2001; Davidsson & Wiklund 2001; Harper 2008; Kamm, Shuman, Seeger & Nurick 1990; Loane, Bell & McNaughton 2007; Pasanen & Laukkanen 2006). Yrittäjyyteen liittyvissä tutkimuksissa on harvoin kuitenkaan keskitytty ryhmän tai tiimin tutkimukseen. Kuitenkin tiimillä on olennainen rooli yrityksen suoriutumisessa ja menestymisessä (Birley & Stockley 2000). Ryhmän tason toiminta on kuitenkin oma analyysitasonsa, joka ei ole palautettavissa yksilötoimintaan (Brown 1988; Morgeson & Hoffman 1999). Tiimissä yrittämisen sosiaalisia prosesseja pitäisi tutkia lähemmin (Watson, Pothieu & Critelli 1995; McGrath, Tsai & Venkataraman 1996; Lecher 2001; Frances & Sandberg 2000; Shepherd & Krueger 2002).

Puolet perustetuista yrityksistä on lopettanut toimintansa viiden vuoden kuluessa. Pääosin yritystoiminta lopetetaan vapaaehtoisesti henkilökohtaisista syistä. (Yrittäjyyskatsaus 2012, 79 - 80, 84.) Onkin mahdollista, että vaikka yksilöt suoriutuisivat muuten hyvin, niin ryhmä ei toimi ja tavoitteita ei saavuteta (ks. Weick & Roberts 1993).

Yrittäjätiimin menestystekijöitä mittaavat tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia. Yrittäjätiimin motivoitumisen, yhteenliittymisen, samanlaisuuden, erilaisuuden ja toimimisen tehokkuuden kysymykset ovat tiimiyrittäjyyden tutkimuksen tärkeitä teemoja, joiden dynamiikkaan liittyy monia vastaamattomia kysymyksiä. Yrityksen perustaminen ja johtaminen ovat tiimin yhteisiä haasteita, mikä on yrittäjyyteen liittyvässä tutkimuksessa vain vähän tutkittu asia (Pasanen & Laukkanen 2006). Yrittäjätiimin vuorovaikutteiset ryhmäprosessit ovat kuitenkin tärkeä osa yrittäjyyden toiminnan kontekstia ja menestymisen edellytyksiä (Lecher 2001).

Tämä pro gradu -tutkielma lähestyy ryhmän prosesseja ja dynamiikkaa tiimiyrittäjyyden kontekstissa tutkimalla vuorovaikutteista puhetta *minusta* ja *meistä*. Yrittäjyyden toimintaa ja toimijuutta ilmaistaan ja rakennetaan myös kielellisesti. Tässä tutkimuksissa diskursseilla viitataan säännönmukaisiin merkityksen systeemeihin, joita tuotetaan sosiaalisissa käytännöissä (Suoninen 1999, 21). Diskurssien tutkiminen voi avata ovia yrittäjyyden henkilökohtaisuuteen ja yhteisöllisiin prosesseihin. Kasvuhakuinen yrittäjätiimi on muutoshakuinen. Oletuksena on, että tämä prosessi ilmaistaan erilaisin puhetavoin ja samalla ilmaistaan ja rakennetaan yrittäjätiimin yhteistä identiteettiä. Diskurssien tutkimus antaa näkökulman identiteettiprosessiin yksilön ja ryhmän tasolla. Tarkastelen tutkimuskohdetta, puhetta, sosiaalisen konstruktionismin viitekehystä, joten näen muutoksen ihmiselle ja yrittäjyydelle luonteenomaisena ja vastavuoroisena, sosiaalisesti järjestyneenä prosessina (ks. Berger & Luckmann 1994).

Tällä pro gradu -tutkielmalla osallistun *yrittäjätiimien tutkimuksen, sosiaalisen identiteetin ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden* akateemiseen

keskusteluun ja toisaalta yrittäjyyden yhteiskunnalliseen keskusteluun. Määrittelen nämä käsitteet seuraavassa luvussa.

1.2 Tutkimuksen viitekehys ja käsitteet

Tässä tutkimuksessa yrittäjätiimillä tarkoitan useamman henkilön yhdessä perustamaa liiketoimintaa, jossa heillä on kaikilla myös taloudellisia intressejä (Kamm et al. 1990) ja jossa tiimin jäsenet osallistuvat aktiivisesti yrityksen kehittämiseen (Cooney 2005). Valittu näkökulma yrittäjyyteen on taas organisaation luomisen prosessiin liittyvässä käyttäytymisessä, joita voi lähestyä vuorovaikutustapahtumien näkökulmasta (Gartner 1985; Gartner, Bird & Starr 1992). Näen Gartnerin, Birdin & Starrin (1994) tapaan yrittäjyyden emergenttina ilmiönä, jossa yrittäjät luovat, puhuvat ja tuottavat epämääräisestä hallittua.

Harrén (1998) mukaan yksilön minuutta ilmaisee hänen kykynsä käyttää sanaa *minä*. Toiseksi hyödynnän Meadin (1934/1968) näkemystä minästä vuorovaikutteiseina. Nämä näkemykset sopivat hyvin yhteen myös sosiaalisen identiteetin käsitteen kanssa. Sosiaalisen identiteetin määrittelen Tajfelin (1972, 292) tapaan. Hänen mukaansa sosiaalinen identiteetti on osa käsitystä itsestä, joka juontuu johonkin sosiaaliseen ryhmään tai ryhmiin kuulumisesta, ja yksilö liittyy ryhmäjäsenyyteen myös arvoa (value) ja emotionaalista merkittävyyttä.

Tutkiessani yrittäjätiimin jäsenten henkilökohtaista tai jaettua identiteetin puhetta hyödynnän näkemyksiä identiteetistä prosessina, johon kuuluu sekä henkilökohtainen, relationaalinen eli rooli-identiteettien että kollektiivinen taso (Brickson & Brewer 2001). Samastuminen eli identifikaatio kuvaa niitä vaiheita, joita yksilö käy läpi pyrkiessään omaksumaan identitee-

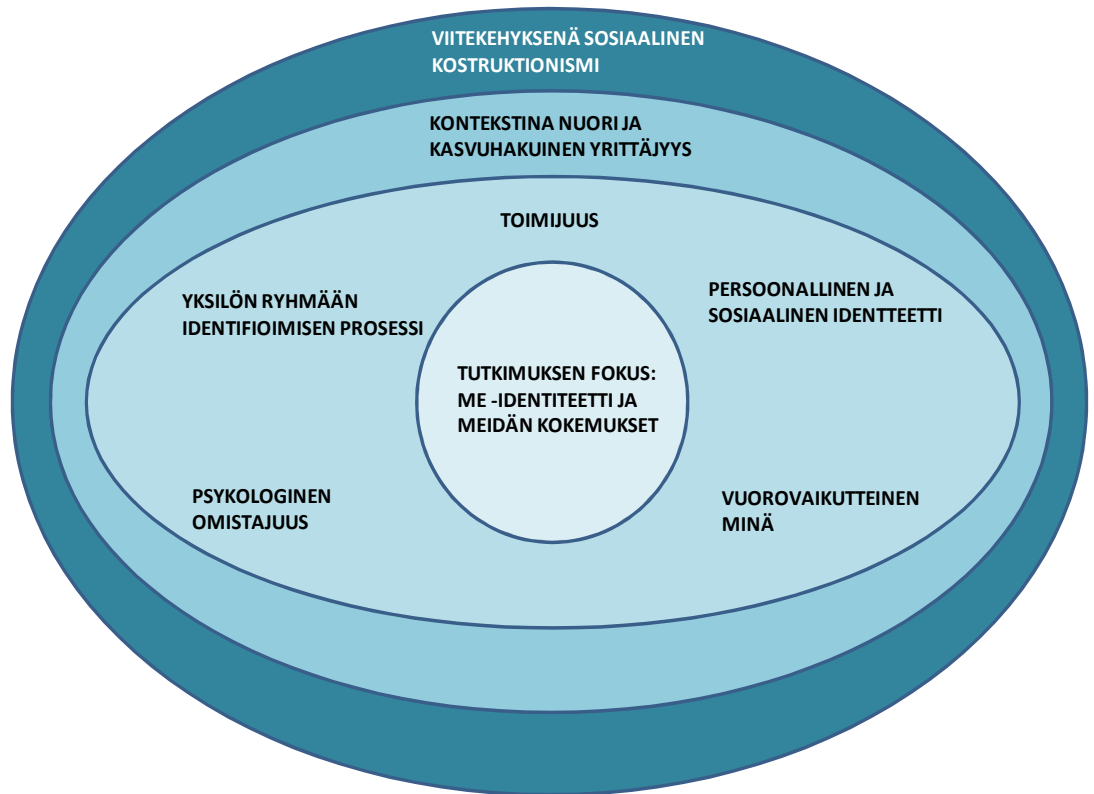
tin, josta seuraa yhteenkuuluvuuden tunne (Davies, Chun, Vinhas da Silva & Rober 2003; Puusa 2005, 73). Organisaation identiteetin käsitteen juuret ovat sosiaalisen identiteetin lähestymistavassa, erona on organisaation konteksti (Ashforth & Mael 1989; Albert, Ashforth & Dutton 2000). Organisaation identiteetin käsitteellä on viitattu yksilön ja ryhmän tason kysymyksiin. Tässä tutkimuksessa organisaation kontekstissa sosiaalinen identiteetti eli organisationaalinen identiteetti viittaa siihen, keitä me olemme organisaation jäsenenä tai keitä me olemme organisaationa. Tässä tutkimuksessa määrittelen yrittäjätiimin yksilön ja ryhmän identiteetin sosiaalisesti merkitysvälitteisenä konstruktiona. Lähestymistapani on tulkinnallinen. Organisaation jäsenet yhdessä tuottavat käsityksen heistä itsestään. (Gioia 1998, 26 - 28.)

Psykologisella omistajuudella viitataan tässä tutkimuksessa *minun* ja *meidän* -puheisiin. Pierce, Kostova & Dirks (2001) määrittelivät psykologisen omistajuuden mielentilana, johon liittyy ilmaistu possessiivisuus johonkin kohteeseen. Pierce & Jussila (2010) esittelivät käsitteen kollektiivisella tasolla. *Kollektiivinen psykologinen omistajuus viittaa* ryhmän kokemaan kognitiivisaffektiiviseen mielentilaan, jossa jäsenet ovat tietoisia itsestään ryhmänä ja heillä on yhteinen, jaettu näkemys psykologisen omistajuuden kohteestaan. (Pierce & Jussila 2010.)

Nuorella yrittäjyydellä tarkoitan alle 3,5 vuotta kestänyttä yrittäjyyttä. Määrittelen nuoren yrittäjyyden samalla tavalla kun se on määritelty EU:n Vihreässä Paperissa (2003) ja Globaalissa Yrittäjyys Monitori Raportissa. (Reynolds, Bygrave, Autio & Hay 2002.)

Hyödynnän viitekehystenä sosiaalista konstruktionismia. Tämä tarkoittaa, että tulkitsen käyttämiäni teoreettisia käsitteitä merkitysvälitteisinä, sosiaa-

lisesti jatkuvasti tuotettavina ilmiöinä (Berger & Luckmann 1994). Kuvassa 1 alla esittelen tutkimuksen tarkastelukulmani kokonaisuutena.



Kuva 1. Yrittäjätiimin identiteetin tarkastelukulmat tässä tutkimuksessa

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvailla *minä, me, minun ja meidän* -diskursseja nuoren ja kasvuhakuisen yrittäjätiiimin jäsenten puheesta. Yrittäjyyden tutkimuksessa on tuotu esille, että yrittäjyyden muotoutumisen kannalta henkilökohtainen motivaatio, henkilökohtaiset tavoitteet ja arvot voisivat olla tärkeitä. Tässä tutkimuksessa tavoittelen kuvausta siitä, millaisia diskursseja minään ja meihin yrittäjätiiimin jäsenet yrittäjyydestään kertoessaan liittävät. Sosiaalipsykologian näkökulmasta motivaatio liittyy myös ”meihin” eli ryhmään (Tajfel 1982). Pysin irtaantumaan ennakkoletuksista, ja tutkimus rakentuikin mahdollisimman aineistolähtöisesti eli induktiivisesti (Hirsjärvi & Hurme 2001). Olen rakentanut näkökulman teoriaan tulkinnallisten lopputulemien perusteella. Teorialla on aineiston kanssa keskusteleva rooli. Tutkimuskysymykset tarkentuivat diskurssianalyysin ja sen tulkintateorioiden myötä seuraaviksi. Tutkimuksessa on yksi päätutkimuskysymys ja neljä apututkimuskysymystä.

1. Millaisia *minä, minun, me, meidän* -diskursseja tiimiyrittäjät puhuvat?

Päätutkimuskysymyksen kautta pyrin kuvailemaan millaisia *minä, minun, me ja meidän* -merkityssuhteiden kokonaisuuksia yrittäjätiiimin jäsenet puhuvat kertoessaan yrittäjyydestään. Tämän tutkimuskysymyksen apukysymyksiksi tässä tutkimuksessa muodostuivat seuraavat:

1.2 Millaisia ryhmään identifioitumisprosessin diskursseja yrittäjätiiimin jäsenet ilmaisevat?

Tämä alatutkimus tarkentaa päätutkimuskysymystä. Tämä tutkimuskysymys vastaa siihen, millaisia yksilön ryhmään samastumisen puheita yrittäjätiiimin jäsenet ilmaisevat.

1.3 Millaisia kollektiivisen identiteetin diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat?

Tämä alakysymys selventää me -diskursseja, joka tarkoittaa eri asiaa kuin edellinen diskurssi, jossa puhutaan minä-muodossa.

1.4 Millaisia kollektiivisen psykologisen omistajuuden diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat?

Tämä alakysymys selventää millaisia meidän -diskursseja puhutaan. Aiempi teoria olettaa, että meidän-kokemuksiin liittyy me-identiteetin lisäksi ilmaistua possessiivisuutta (ks. Pierce & Jussila 2010).

Tutkimuksen tiedonintressi on hermeneuttinen eli tulkinnallinen, merkityksiä etsivä. Tulkitsen haastatteluissa puhuttua kieltä eli sitä, mitä puhutaan, miten puhutaan ja millaisia merkitysrakenteita puheessa luodaan. Keskityn enemmän merkityksiin ja jonkin verran puhumisen muotoon. Käyttämällä erilaisia diskursseja kulutetaan ja tuotetaan kulttuurisia merkitysvarastoja. Ihminen "rakentaa" minää sekä kuluttamalla että tuottamalla tietoa ja toimintaa. (Hjorth 2001.) Toisaalta hermeneuttista tiedonintressiä voidaan hyödyntää myös käytännöllisestä näkökulmasta, koska yrittäjätyö nähdään tavoittelemisen arvoisena ja hyödyllisenä ilmiönä (McMullen & Shepherd 2006) ja tiimin keskinäiset suhteet ja niiden ympäristö ovat tärkeitä tiimin tehokkuuden näkökulmasta (Lembke & Wilson 1998). Siinäkin mielessä tiedonintressini on praktinen, että tavoittelen vuorovaikutteiseen ilmiöön liittyvää, vuorovaikutuksessa tuotettavaa puhetta. Tavoitteena ei ole tiedon yleistäminen eikä ennustaminen. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut yrittäjätiimin jäsenten henkilökohtaisista tai yhteisistä puheentavoista ja merkityssuhteista. Polanyin (1958, 225) mukaan henkilökohtaista tietoa voidaan pitää käytännöllisenä tietona. Toisaalta Gergenin (1990) mukaan

käsitteiden reflektointi voi aina olla avain myös emansipatoriseen tiedonintressiin eli uudelleen ajatteluun ja toiminnan arvioimiseen. Tutkimuksella tarjoan yrittäjätiimin jäsenille eräänlaisen reflektoinnin heidän puheistaan.

Tutkielmassa tutkin kasvuhakuisen ja nuoren yrittäjätiimin jäsenten diskursseja identifioitumisesta ja jaetun identiteetin muodostumisen prosessista. En tutki identiteetin, omistajuuden tai yrittäjyyden toiminnan ilmiötä itseään, vaan sosiaalisesti konstruoitavia diskursseja näistä, jotka osaltaan rakentavat ja vaikuttavat objektiiviseenkin todellisuuteen. Puhe on tekoja ja sillä on seurauksia, mutta en tutki näitä seurauksia tämän tutkimuksen puitteissa. Näkökulmana on, että merkityssuhteita analysoimalla voidaan saavuttaa tietoa kielessä kulttuurin ja puhujan tuottamista merkityksellistämisen tavoista. (Suoninen 1999, 18 - 19.)

Tässä tutkimuksessa keskityn siihen, mitä kolmen kasvuhakuisen yrittäjätiimin jäsenet puhuvat haastattelutilanteissa. Diskursseilla ymmärretään tässä tutkimuksessa mikrovuorovaikutuksessa toistuvia, annettuja merkityskokonaisuuksia. Diskurssin merkitystä ja millaista diskurssianalyysia teen, on osa tutkimuksen rajausta. (ks. luku 4.3) Tässä tutkimuksessa keskityn mikrovuorovaikutukseen yrittäjätiimin yksilöiden ja ryhmien kahden haastattelukerran perusteella. En tutki diskurssien pitkäaikaisempaa tai historiallista, yhteiskunnallista rakentumista. En tutki myöskään käytäntöjä.

Tiimeihin liittyvä sosiaalisten prosessien tutkimus on keskittynyt kognitiivisiin prosesseihin (Barsade 2002). Gartnerin, Shaverin & Katzin (1994) mukaan yrittäjyyden kollektiiviset toiminnot olivat aiemmin jääneet empiriisesti ja käsitteellisesti tutkimatta ja niitä on tutkittu vasta vähän. Diskurssit

ovat itsessään sosiaalisia prosesseja, joihin keskityn. Diskurssien tutkimuksessa oletan puheen ilmentävän sekä kognitiivisena että emotionaalisenä pidettyjä ulottuvuuksia, eikä niiden välillä tarvitse tehdä keinotekoista jakoa. Vaikka tutkin esimerkiksi myös puheiden tunnepitoisia ilmauksia, en tutki tunteita tai kognitioita. Diskurssianalyysin näkökulmasta myös yksilöllisen ja kulttuurisen rajan veto on vaikea, ja onkin erilaisia näkemyksiä, missä määrin yksilön kokemusta puheen kautta voidaan saavuttaa. Toisaalta voidaan tulkita, että juuri diskursseissa yksilön kokemusmaailma ja kulttuurinen selontekojen antamisen tapa kohtaavat (ks. Jokinen 1999, 20). Tutkin vain diskursseja tässä tutkielmassa. Jos diskursseista halutaan vetää johtopäätöksiä, siirrytään merkityksen ongelmaan, jota sivuan tutkimusprosessin luvussa 3.4.2.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Seuraavaksi luvussa 2 esittelen tutkimuksen teoreettiset käsitteet. Esittelen aluksi tiimiyrittäjyyden käsitettä ja tutkimuksen valittuja näkökulmia yrittäjyyteen ja yrittäjyyden toimintaan. Yrittäjyys ja yrittäjyyden toiminta ovat tutkimuksen konteksteja. Seuraavaksi teorialuvussa esittelen refleksiivisen minän käsitettä, joka liittyy myös sosiaalisen identiteetin taustaan. Seuraavaksi esittelen sosiaalisen identiteetin valittuja näkökulmia. Selvennän teorian taustaa siihen, miten minää voidaan käsitteellistää identiteetin prosessissa ja miten minä samastuu meihin. Esittelen minän tason lisäksi metasoa eli sitä, että kollektiivisella tasolla identiteetin katsotaan olevan jaettu. Seuraavaksi esittelen *minun* ja *meidän* -kokemuksien teoriaa, ja niihin liitettyjä motiiveja ja kehittymisen tapoja. Erottelen organisationaalisen identifioitumisen ja psykologisen omistajuuden käsitteitä.

Luvussa kolme esittelen tutkimuksen aineiston ja tutkimusmenetelmiin liittyvät valinnat. Esittelen aluksi tutkimuksen viitekehyksen, joka on tärkeä tutkimuksen tietokäsityksen ja menetelmien näkökulmasta. Seuraavaksi esittelen tutkimuksen aineiston ja rajaan tutkimuksen kontekstin. Esittelen tutkimuksen menetelmällisiä valintoja, tutkimusprosessia ja arvioin tutkimuksen luotettavuutta.

Luvussa neljä esittelen tutkimuksen tulkinnalliset lopputulemat eli neljä tulkitsemaani diskurssia ja niiden analyysin. Luvussa viisi vedän langan päät yhteen, arvioin tutkimusta ja kontribuutiota ja ehdotan jatkotutkimusaiheita.

2 YRITTÄJYYDEN TOIMINNAN DYNAAMISET MINÄ, ME, TOISET JA MAAILMA

2.1 Tiimi yrittäjänä – yrittäjätiimin käsite

Syntyvistä yrityksistä merkittävä osa on tiimissä perustettuja (Kamm et al. 1990; Watson, Ponthieu & Critelli 1995; Schjoedt & Kraus 2009). Yrittäjätiimi käsitteenä on kuitenkin vakiintumaton. Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja, yhteinen tavoite, yhteinen toimintamalli ja he ovat yhteisvastuullisia suorituksistaan (Harper 2008; De Carolis, Litzky & Eddleston 2009).

Tiimien tutkimus on keskittynyt suurten organisaatioiden yhteyteen (Huusko 2003). Sen sijaan Reichin (1987) voidaan katsoa aloittaneen akateemisen keskustelun yrittäjyyden aiempaa laajemmasta määrittelystä: yksilön sijaan yrityksen perustajana voi olla myös tiimi ja yrittäjyyden pelkistettyä käsitettä olisi ajankohtaista arvioida uudelleen.¹ Kamm et al. (1990) alkoivat käyttää käsitettä yrittäjätiimistä perustellen käsitteen tarpeellisuutta sillä, että tiimissä yrittäminen vaikuttaa yrittäjyyteen ja yhä useampi yritys perustetaan tiimissä. (Cooney 2005.) Tiimiyrittäjyyttä kuvaavat toiset termeillä omistajatiimi, yrittäjät ja yrityksen johtajat, yrittäjämainen tiimi, yrittäjä perustaja tiimi, strateginen tiimi, johto tiimi, ylin johto tiimi ja ylin johtoryhmä (Pasanen & Laukkanen 2006). Cooneyn (2005) mukaan yleisin määritelmä yrittäjätiimille on Kammin, Shumanin, Seegerin & Nurickin (1990) laatima linjaus, jonka mukaan yrittäjätiimi on kahden tai useamman yksilön yhdessä perustama liiketoiminta, jossa heillä on yhtä-

¹ Reichin (1987) ehdotusta yrittäjyyden tutkimuksesta tiimin tasolla on myös kritisoitu. Esimerkiksi Shaverin & Scottin (1991) mielestä yrittäjyysmahdollisuuksien ajattelijana ja motivaattorina voi olla vain yksi ihminen, ei ryhmä. (Cooney 2005.)

läiset taloudelliset intressit. Cooney (2005) lisää kyseiseen Kammin et al. (1990) määritelmään, että tiimin jäsenet myös osallistuvat aktiivisesti yrityksen kehittämiseen.

2.2 Tutkimuksen näkökulma yrittäjyyteen

Weick (1979) on kuvannut orastavia organisaatioita epäjohdonmukaisina, joihin Gartner et al. (1992) kuvaavat yrittäjien luovan epäjohdonmukaiseen todellisuuteen johdonmukaisuutta. Gartnerin et al. (1992) määrittelyssä yrittäjyydellä tarkoitetaan organisaation luomisen prosessia, jota he kuvaavat *emergentiksi*, uutta synnyttäväksi ilmiöksi: organisaatio tulee esiin yrittäjyyden toiminnan kautta. Yrittäjyyden prosessi (entrepreneurial process) on Gartnerin (1985) mukaan moniulotteinen, monivaiheinen, päälekkäinen ja jatkuva tapahtuma- ja toimintaketju ja -joukko, jonka lopputuloksena on jokin aiheutettu muutos verrattuna nykyhetkeen. Tässä aineistolähtöisessä tutkimuksessa yrittäjyyden määritelmää voi lähestyä enemmän Gartnerin tapaan vuorovaikutustapahtumina, joiden aktiivisia osapuolia perustettavan yrityksen tiimin jäsenet ovat. Yrittäjyyden prosessi sisältää kaikki vuorovaikutteiset tapahtumat ja kohtaamiset ja toimet, jotka liittyvät aina myös kontekstiinsa. Näihin liitetään erilaisia diskursseja. Tässä tutkimuksessa tarkastelen näitä puhuttuja vuorovaikutteisia tapahtumia, kohtaamisia ja toimia *yrittäjyyden toimijuutena* (ks. luku 2.3).

2.3 Yrittäjätiimin toimijuus ja yrityksen kehittäminen

Kammin et al. (1990) mukaan tiimiyrittäjyyteen liittyy piirteitä, joita ei ole kyetty selittämään yrittäjyyden tutkimuksessa. He toteavat, että esimerkiksi tiimin jäsenten jäsenyyden prosessitkin vaikuttavat yrittäjyyteen. Tiimissä

perustettu yritys on tiimin yhteisen työskentelyn kohde (Ruef, Aldrich & Carter 2003).

Tiimin toimijuuteen liittyy tässä tutkimuksessa heidän yhteinen ajattelunsa, pyrkimyksensä, oppiminen ja toiminta. Tiimin yhteinen tieto on laajempaa kuin yksilöiden tieto olisi mahdollista olla, ja he voivat täydentää toinen toisiaan (Pasanen & Laukkanen 2006). Ryhmässä tiedon prosessointia voi lähestyä monista eri näkökulmista. Tässä tutkimuksessa kiinnitän huomiota siihen, että yksilön identiteetti, itseensä liittyvät uskomukset, yhteisöön kuuluminen ja tulevaisuuteen liittyvät näkymät ohjaavat olennaisesti mihin ja miten oppiminen kohdistuu (Wenger 1998). Toisaalta olennaista on, että sosiaalisella vuorovaikutuksella on merkitystä yksilön ja ryhmän ajatteluun, mutta ei aina oletetulla eikä lineaarisella tavalla. Tämän tutkimuksen näkökulmasta tiimin sosiaalinen vuorovaikutus osaltaan vaikuttaa koettuihin rajoihin siitä, mikä kuuluu minulle ja meille, ovatko ne meidän yhteisiä vai eivät (ks. kollektiivinen psykologinen omistajuus luku 2.6.2).

Tiimien perustamat ja johtamat yritykset ovat keskimäärin kasvusuuntautuneempia, innovatiivisempia, menestyneempiä ja kansainvälisempiä kuin yksin omistetut ja johdetut yritykset. (Doutriaux 1992; Lechler 2001; Rosa & Scott 1999; Vyakarnam, Jacobs & Handelberg 1999; Laukkanen & Pasanen 2006; Eisenhardt & Schoonhoven 1990; Dobbs & Hamilton 2007; Packalen 2007). Tiimissä yrittäminen vaikuttaa siihen millaiseksi syntyvä yrittäjyys muotoutuu (Amit, Glosten & Muller 1993; Rindova, Barry & Ketchen 2009). Tähän liittyen avoimia kysymyksiä on paljon. Eräs monista tiimiyrittäjyyden tutkimukseen liitetty dilemma on kysymys johtajuudesta. Johtaminen voidaan määritellä toiminnaksi, joka on suuntautunut ryhmäpäämäärien saavuttamisen edistämiseen (Helkama et al. 2010, 271). Näin määriteltynä johtaminen ei ole välttämättä yhden ryhmän jäsenen roolikäyttäytymistä vaan voi jakautua myös esimerkiksi kaikkien ryhmän jäsen-

ten kesken (mt. 2010, 271). Muun muassa Pasanen & Laukkanen (2006) kyseenalaistivat oletuksen, että tiimissä olisi vääjäämättä yksi johtaja ja tutkivat empiirisesti yrittäjätiimejä. Toisissa niistä johtajuus oli jaettu tiimin kesken, kun taas toisissa yrittäjätiimeissä oli yksi johtaja. Johtajuuskysymys liittyy olennaisesti tiimiyrittäjyyden määritelmään. Tässä tutkimuksessa yrittäjätiimi määriteltiin sellaisena, joka yhdessä johtaa yritystään. Tällöin jaettu johtajuus vaikuttaa myös yrittäjyyden toimintaan. Tällöin on olennaista, että tavoitteet päätetään yhdessä ja saavutetaan yhdessä (De Carolis, Litzky & Eddleston 2009; Harper 2008). Moni tiimiyrittäjyyden tutkimus lähtee eri lähtökohdasta. Esimerkiksi Shaver & Scott (1991), Ensley, Carland & Carland (2000) ja Timmons (1999) olettavat, että tiimissäkin yrittäjyys syntyy ja kasvaa yhden ihmisen visioinnista. Ronstadtin & Shumanin (1988, 23) mukaan yrittäjätiimin johtajan kiinnostuksen kohteet ohjaisivat yrityksen luomisen prosessia.

Uusien yritysten yrittäjätiimien toimintaa ja yhteyttä menestykseen on tutkittu, mutta tulokset ovat osin ristiriitaisia. Yhteisyrittäminen voi olla hedelmällistä, mutta sisältää myös haasteita. Toisaalta yrittäjätiimit mahdollistavat pääsyn laajempiin resursseihin, erilaisuutta hyödyntäviin näkökulmiin, ideoihin ja kykyihin (Dunn & Lee 1989; Hansen 1991; Hofer & Sandberg 1987; Kamm 1987; Watson et al. 1995). Tiimissä voidaan hyödyntää erilaisten persoonallisuuksien, luonteenpiirteiden, tiedon, taitojen ja kykyjen yhdistämisen positiivisia vaikutuksia (Vesper 1990; Lecler 2001). Tiimien tutkimuksessa Bantelin & Jacksonin (1989) ja Wanousin & Youtzin (1986) mukaan tiimin kokoonpano on tärkeää tiimin tehokkuuden kannalta. Metzemaekers (2000) on huomauttanut, että yrittäjätiimin kokoonpanon rooli tehokkuuden kannalta on vielä pitkälti tunnistamaton. Lecher (2001) vertasi, että organisaatiotieteissä tiimityön onnistumisen ja innovatiivisuuden

kriittinen yhteys on laajemmin tunnistettu.² Perustajatiimin ja yrityksen menestyksen yhteyttä on selitetty muun muassa resurssiperusteisista teorioista käsin (Lechler 2001). Lechlerin (2001) mukaan resurssiteorian selitysmallit keskittyvät ainoastaan tiimin jäsenten luonteenpiirteisiin menestyksen selittäjänä. Lecherin (2001) tutkimus tuki tiimin vuorovaikutuksen yhteyttä menestymiseen. Yrittäjätiimien menestystä selitti kokoonpanon ja suoriutumisen lisäksi tiimin vuorovaikutteisen yhteistyön onnistuminen.

Tiimin jäsenten erilaisuus voi parantaa kilpailukykyä ja tuoda joustavuutta (De Carolis et al. 2009; Eisenhardt & Schoonhoven 1990; Kamm et al. 1990). Toisten mielestä tiimin jäsenten heterogeenisyys on jopa menestyksen avaintekijä (Doutriaux 1992; Lechler 2001). Timmonsin (1999) mukaan taas tiimin yhteinen suoritus on parempi, koska heillä on mahdollisuus jakaa työtä toisiaan emotionaalisesti tukien ja keskittyä erityisalueisiinsa. Tiimiyrittäjyydellä on havaittu olevan myönteisiä psykologisia etuja tiimin jäsenten näkökulmasta, kuten koettua stressin vähenemistä ja keskinäistä luottamusta ja tukea (Boyd & Gumbert 1983). Tiimin jäsenillä on mahdollisuus täydentää toisiaan niin puutteita paikaten ja ryhmään kunkin erityistä tietämystä lisäten (Westhead, Storey, Cowling 1995). Erilaisuus voi olla etu, tiimin jäsenten keskinäinen erilaisuus laajentaa näkökulmia, edistää vaihtoehtoisia ongelman ratkaisun tapoja ja innovatiivisia ideoita (Knouse & Chereretien 1996). Barryn & Stewartin (1997) ja Campionin, Medskerin & Higgsin (1993) mukaan tiimin synergia ei ole itsestäänselvyys eikä erilaisuus ei tule välttämättä hyödynnetyksi ilman joustavia kommunikatioprosesseja. Nuori tiimiyritys voi myös kaatua kumppaneiden erimielisyyksiin (Roure & Maidique 1986; Hall & Young, 1991; Laukkanen & Pasanen 2006).

² Lecher (2001) viittasi Hackmaniin (1987), Gladsteiniin (1984), McGrathiin (1964), Anconaan & Galdwelliin (1990) ja Sheaan & Guzzoon (1987).

Tässä tutkimuksessa yhteisen tiedon prosessoinnin kannalta kiinnostavaa on vuorovaikutus. Yksilöt ovat toisaalta vuorovaikutuksen agentteja, mutta vuorovaikutusprosesseja ei voida redusoida osiin. Syntyvä vuorovaikutus vaikuttaa myös yksilöihin. (Morgenson & Hofmann 1999.) Ryhmän tietoprosessit, kuten ryhmän ymmärryksen muodostaminen ja toimiminen, ovat ryhmässä erilaisia verrattuna yksilön tietoprosesseihin ilman ryhmän vaikutusta. Ryhmän mentaaliset mallit, kuten heidän havaitsemat mahdollisuudet voivat poiketa ryhmän jäsenten malleista. (Stepherd & Krueger 2002.)

Tässä tutkimuksessa tärkeää on havaita, että sosiokulttuurisesta näkökulmasta oppiminen on yhteisöön sosiaalistumisen ja kasvamisen prosessi. Yksilöt rakentavat vuorovaikutuskäytäntöjä, uskomuksia, arvoja ja samalla myös omaa identiteettiään. Asioiden omaksumista ja suuntautumista ohjaa halu osallistua arvostamiinsa yhteisöihin eli yhteisöön kuulumisen ja sen toimintaan osallistuminen ovat oppimisen merkittävä voimavara. (Sfard 1998; Lave & Wenger 1991; Rogoff 1990, Hakkarainen & Paavola 2004, 235.)

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta oppimista tarkastelevien Packerin & Goicoechean (2000) mukaan yksilön identiteetti ja tunne sosiaaliseen yhteisöön kuulumisesta ja saavutusten vastavuoroinen tunnustaminen liittyvät oppimiseen. He eivät siis näe oppimista ainoastaan kognitiivisena prosessina, vaan siinä on myös henkilökohtainen ja yhteisöllinen ulottuvuus. He kutsuvat näitä tiedollisen prosessin rinnalla oppimisprosessiin vaikuttavia tekijöitä *eksistentiaalisiksi eli olemiseen liittyviksi kokemuksiksi*. Hakkaraisen et al. (2004, 363) mukaan oppimisen kannalta olennaista on omistusoikeuden kokeminen omaan oppimiseen (ks. myös psykologisen omistajuuden käsite luvussa 2.6). Heidän mukaansa oppiminen ei ole vain tie-

dollisia prosesseja – sen lisäksi oppimisessa on olennaisesti mukana eksistentiaalistiset kokemukset kuten yhteiset rajojen rikkomisen prosessit.

Weickin & Robertsin (1993) käsite *kollektiivinen mieli* viittaa ihmisten toimimista yhtenä yksikkönä suoriutuessaan jatkuvasta, monipuolisista tehtävistä, joissa yksilön on hahmotettava omaa toimimisen osuuttaan laajempi kokonaisuus. Suorittaakseen tehtäväänsä tarkoituksenmukaisella tavalla, ihmisten on keskusteltava, kohdennettava yhdessä tarkkaavaisuutta ja oppimista. Weick & Roberts ottavat esimerkin lentokoneen ilmaan lähdöstä, jossa kukaan ei huomaa jäätä lentokoneen siivissä suoriutuessaan omasta, totutusta osastaan. Kyse on siitä, mihin tarkkaavaisuutta suunnataan ryhmänä. Weickin & Robertsin teoriassa tarkkaavaisuus liittyy yhteisön *toimintaan, tarkkaavaisuuden mahdollisuus kytkeytyy heidän toimintatapaansa*. Sosialisaatiota tapahtuu aina kun viestitään toimintatapoja. Toiminta voi olla niin kompleksia, ettei yksilön ole mahdollista hallita sitä yksin, joten kriittiseksi muodostuvat yhdessä tarkkaavaisuutta ylläpitävien suhteiden toimiminen. Esimerkiksi virheet voivat olla joko toimintajärjestelmää heikentäviä tai oppimista tukevia riippuen siitä, miten yhteisö onnistuu jaetussa tarkkaavaisuudessaan. (Weick & Roberts 1993.) Tiimin normit ja prosessoitavat käytännöt perustuvat heidän jakamiinsa mentaalisiin malleihin. Käsitetyt toiminnan tavat muokkautuvat vuorovaikutuksessa. (Mathieu, Heffner, Goofwin, Salas & Cannon-Bowers 2000.) Feldman (1984) on kuvannut, että mentaaliset mallit ovat yksilöiden näkökulmasta emergenttejä, normit tiukentuvat ja tietynlaiset prosessit ja käyttäytymismallit saavat sijaa tiimin jäsenten keskuudessa. Druskat & Dahal (2004,199) toteavat edellisiin viitaten, että mentaaliset mallit ovat tiimin teorioita heidän tehokkuudestaan ja toimintaa ohjaavista asioista.

Myös Westin (2007) mielestä tiimin jäsenillä on kullakin omat uskomuksensa, näkökulmansa ja kognitionsa, mutta tiimiyityksen toiminnassa tär-

keämpää on heidän kollektiivinen näkemyksensä ja hänen mukaansa päätöksiä tekee yksilön sijaan tiimi. Westin (2007) tutkimuksessa tutkimuskohteenä on tiimiyrityksen strategia ja sen oletetaan representoivan kollektiivista kognitioita. Kollektiivinen näkemys voi myös edistää jonkin skriptin toteuttamista ja muuta automaattista toimintaa. Westin mukaan uudet mahdollisuudet tulevat punnituksi vaikuttuen tiimin keskinäisestä koheesiosta, konflikteista ja tiimin yhdessä valitun sen hetkisen ”suunnan” perusteella. Tiimin jakama näkemys, kollektiivinen skeema voi helpontaa tai vaikeuttaa organisaation tarkkaavaisuutta, intentioita, transaktioita ja kaikkea toimintaa ja tekemistä yrityksessä. (West 2007.)

Parviaisen (2006, 176) mukaan yhteisen tiedon muodostaminen edellyttää oman tiedon suhteuttamista toisten tietoon. Hänen mukaansa yhteisen tiedon luomisessa on suhteutettava konkreettisuuden ja abstraktion tasoa ja näkemystä siitä, mikä on relevanttia tietoa ja mitä voidaan jakaa. Käsitteiden on tultava *jaetuiksi*, jotta voidaan ymmärtää toisiaan.³

2.4 Vuorovaikutteinen minä

Minän käsite on yksi tieteen historian ongelmallisimmista käsitteistä. Minän psykologiset, mielenfilosofiset, neuropsykologiset ja sosiaalipsykologiset teoretisoinnit ovat yllättävän vaikeita. Pragmatistifilosofit James (1890) ja Mead (1943/1968) esittivät tämän tutkimuksen kannalta olennaisen näkemysminän sosiaalisesta luonteesta.

³ Suonisen (1999, 17) mukaan ihmiset käyttävät tietyssä kontekstissa sille ominaista sanastoa. Puhe perustuu asiayhteyteen liitettyihin käsityksiin, konnotaatioihin ja avainvertauskuviin. Heterogeenisissä asinatuntijaryhmissä käsitteellinen tiedonmuodostus saattaa poiketa merkittävästi toisensa vastaavista. Tuotekehittelyssä ihmiset saattavat kuvitella valmiin tuotoksen eri tavoin. (Parviainen 2006, 176)

Tässä tutkimuksessa tärkeää on Meadin ajatus kielellisesti rakentuvasta ”yksilöiden välisyydestä”, intersubjektiivisuudesta. Kielellinen kommunikatio on edellytys ihmisten oman toiminnan reflektiolle (Mead 1934/1967; Kuusela 2001, 68). Joasin (1997, 13 - 14) termillä *praktinen intersubjektiivisuus* tarkoitetaan sitä kommunikaation syntymisen prosessia ja muodostumista yksilöiden välisessä toiminnassa. Inhimillinen toiminta on Meadin mukaan vääjäämätöntä, mutta tarkoituksellisesta, ja hän näki, että toimintaa motivoisi tarpeiden tyydyttäminen (Kuusela 2001, 65).

James (1890) tulkitsi minässä kaksi minätietoisuuden ulottuvuutta: subjektiivisen tunteen itsestään kokevana, ajattelevana minänä ja objektiivisen minän, johon kohdistetaan ajatuksia. William Jamesin mukaan ”empiirinen minä” on yhtä kuin kaikki se mitä voi nimittää omakseen. Itseen kohdistuu tunteita ja tarpeita, ja *minä*-tunteet ovat menestyksien ja epäonnistumisien seurauksia. William Jamesin mukaan ihmisellä on vaistomainen pyrkimys itsensä säilyttämiseen ja toteuttamiseen materiaalisella, sosiaalisella ja henkisellä alueella (Helkama et al. 2010, 362).

Jamesin tapaan myös Mead näki minässä nämä kaksi vaihetta: minän subjektina ja objektina. Hän kuvasi objektiminän sovinnaiseksi ja totunnaiseksi organisaatioksi, johon vaikuttavat muiden asenteet, joiden kautta muodostamme omaa tietoisuutta itsestä. Mead näki minässä enemmän subjektiminää, joka kuvasi minän aktiivisia ja impulsiivisia puolia. Subjektiminän uudistavan ja luovan puolen kautta uudet käyttäytymismuodot voivat ilmetä. (Schellenberg 1988, 44 - 45.)

Minä ja toinen muodostavat Meadin filosofiassa dialektiikan, jossa uusi tietoisuus itsestä voi syntyä. Meadin on yhdistänyt itsen käsitteen ja tietoisuuden toisista myös toimintaan: ”*tämä prosessi synnyttää uusia mahdollisuuksia, jotka voisivat toteutua.*” (Kuusela 2007, 103.) Minän viesti toisel-

le tapahtuu merkitseviin symboleihin perustuvilla eleillä. Ele toimii signaalina, joka tuottaa reaktion. Ajattelu taas on yksilön julkilausumatonta keskustelua itsensä kanssa eleiden avulla. (Mead 1962, 45 - 47; Kuusela 2001, 67). Meadin ajattelussa on samoja aineksia kuin sosiaalisessa konstruktionismissa. Kielen oppimisen myötä ihmisistä tulee sosiaalisen yhteisön jäseniä. Toiminta juurtuu kulttuuriin ja historiaan. Kieli mahdollistaa oman toiminnan tarkkailun. Kielellisten ilmausten merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa. (Kuusela 2007, 51) Mead vastusti reduktionismia, jossa pyritään redusoimaan monimutkaista käyttäytymistä alkeistekijöihin. Mead näki, että ihmisen toiminnassa erityistä olisi tietoisuus, joka Meadin mielestä viittaa sellaiseen toimintaan, joka ei ole palautettavissa fysiologisiin tai käyttäytymiseen liittyviin yksiköihin. (Schellenberg 1988, 102) Meadin mukaan yksilön verbaalisilla tai nonverbaalisilla teoilla on seurauksia ja niitä tulkitaan merkitysvälitteisinä (Mead 1934/1967, 54 - 56, 76; Kuusela 2001, 67).

Yksilö sosiaalisena objektina päätyy pitämään omia eleitään samaa merkitystä välittävinä kuin muut hänen ympärillään. Muilla ihmisillä on mielesämme symboliedustus. Kyvyn ottaa muiden rooli itseään kohtaan ja yhteisen merkitysvälitteisen viestinnän kautta kehittyvät *merkityksellinen toinen* ja *yleistetty toinen*. Meadin mukaan ihminen valitsee vain tärkeimpien ihmisten ajatuksia merkitseviksi. Yleistetty toinen on joukko asenteita, jotka ovat jäsentyneet yhdessä ryhmälle. Yksilö omaksuu ryhmän asenteet käyttäytymisen ympäristökseen. Yleistynyt toinen voidaan määritellä myös kuvitteellisen toisen kuvitteelliseksi näkökulmaksi, jossa toinen voi olla yhteiskunta, yksilön jokin oma yhteisö tai pieni sosiaalinen ryhmä. Toiminnalla on logiikkansa: minä sopeutuu suhteessa toisiin ja päämäärään. Minä ei ole staattinen. Myöskään ryhmän toiminta ei ole staattista. Molemmat ovat muuttuvia ja vuorovaikutteisia. Meadin mukaan” Jokainen meistä muuttaa

jossakin mielessä sitä sosiaalista järjestystä, johon kuulumme. Jo elämämme tekee sen ja me itse muutamme jatkaessamme matkaamme. Sosiaalisessa maailmassa on aina toimintaa vastauksena taantumukselle. Sosiaalisen rakentamisprosessin on pakko jatkua.” (Mead 1934/1967; Schellenberg 1988, 43 - 44; Kuusela 2007, 53.)

Sosiaaliset teot luovat *merkitseviä symboleja*. Meadin mukaan mielen tai älyn edellytyksenä on eleiden keskustelun sisäistäminen. Eräät eleet, kuten vokaalinen ele ovat tärkeitä, koska ne edustavat jotain sosiaalisen teon jakaville. Eleistä tulee merkitseviä symboleja, kun toisten eleiden välittämät reaktiot aiheuttavat samanlaisen reaktion itsessä. Merkitsevät symbolit ovat yhteisen kielen perusta ja ajattelun aineksia. Ryhmät jakavat merkitsevät symbolinsa toimintansa suorittamiseksi. Tekoa aloittaessa viestitään sen merkityksestä. Mead ajatteli, että merkitys määräytyisi odotuksista. (Mead 1934/1967; Schellenberg 1988, 42 - 43.)

2.5 Sosiaalinen identiteetti ja samastuminen

Tieteellisessä kirjallisuudessa ja empiirisessä tutkimuksessa identiteettiä on tarkasteltu eri teoriaperinteissä hieman eri tavoin. Tässä tutkimuksessa esittelen perinteisen näkemyksen *sosiaalisesta identiteetistä* (Tajfel & Turner 1979) ja valittuja näkemyksiä *organisaatioidentiteetistä* (Gioia, Schultz & Corley 2000). Esittelen aluksi sosiaalisen identiteetin lähestymistavan perusajatuksia ja seuraavaksi organisaatioidentiteetin keskittyen erityisesti organisationaalisen identiteetin yhteiseen ja jaettuun eli kollektiiviseen tasoon. Tärkeää on erottaa, että osa näistä teorioista rakentuu hieman erilaisista viitekehyksistä, vaikka tässä tutkimuksessa sosiaalinen identiteetti nähdään tulkinnallisena, merkitysvälitteisenä ja vuorovaikutuksessa tuotettavana konstruktiona (Alvesson & Kärreman 2001).

2.5.1 Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa ja sosiaalinen identiteetti

Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan katsotaan sisältävän sekä Tajfelin & Turnerin (1979) kehittämän *sosiaalisen identiteetin teorian* että uudemman *itsensä kategorisoimisen teorian* (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell 1987; Hogg & Terry 2001). Itsensä kategorioinnin teoria keskittyy yksilön minän sosiaalisen kategorisoimisen kognitiiviseen prosessiin, jonka uskotaan olevan ryhmään identifioitumisen eli samastumisen ja ryhmännormatiivisen itsensä havainnoimisen ja käyttäytymisen takana (Anttila 2007, 68). Tajfelin (1972, 292) määritelmässä *sosiaalinen identiteetti on sellainen osa käsitystä itsestä, joka juontuu johonkin sosiaaliseen ryhmään tai ryhmiin kuulumisesta, ja yksilö liittyy ryhmäjäsenyyteen myös arvoa (value) ja emotionaalista merkittävyyttä.*⁴ Nämä käsitteet ovat tässä tutkimuksessa tärkeitä, vaikka niiden teoria perinne eroaa tämän tutkimuksen viitekehyksestä, eli sosiaalisesta identiteetistä vuorovaikutuksessa rakennettavana merkitysvälitteisenä käsitteenä. Erityisesti itsen kategorioinnin teoriassa oletuksena on, että maailma olisi välittömästi ja automaattisesti ilmeinen ihmiselle (Anttila 2007, 72). Tajfelin sosiaalisen identiteetin teoria taas on keskittynyt ryhmien välisiin suhteisiin ja muutoksiin, ryhmäjäsenyyden vaikutuksiin (Tajfel & Turner 1979). Sosiaalisen identiteetin perusajatuksena on toisaalta yhteenkuuluvuuden ja toisaalta myönteisen erottumisen tarve. Identifikaatiosta seuraa ryhmän suosimista.

Tässä tutkimuksessa erona alkuperäisiin sosiaalisen identiteetin lähestymistapoihin on taustaoletus niiden sosiaalisesti konstituoitavasta, tulkinnal-

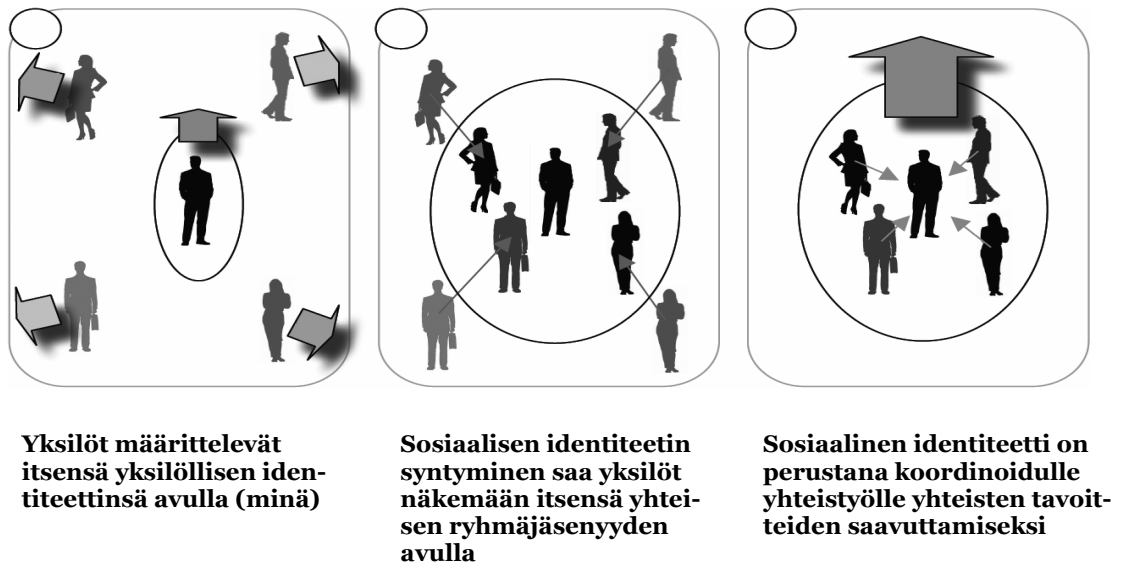
⁴ Turnerin mukaan perusprosessi ryhmäilmiöiden takana olisi depersonalisoituminen. Oman itsen depersonalisoitumisella hän tarkoittaa itsensä luokittelua jonkin sosiaalisen kategorian vaihdettavaksi olevaksi edustajaksi. Ryhmään kategorisoitumiseen nähdään riittävän tieto ryhmään kuulumisesta. Tässä näkökulmassa riittää, että kaksi tai useampi jakaa määritelmän itsestään sosiaalisen kategorian jäseninä. (Haslam 2001, 216) Tässä tutkimuksessa viitekehys identiteetin tutkimukseen on erilainen, yksilöt ja ryhmä sosiaalisesti rakentavat ja ylläpitävät sosiaalista identiteettiään. (Kärreman & Alvesson 2001)

lisesta ja merkitysvälitteisestä luonteesta, joita sosiaalisen identiteetin teoriaperinne ei ole ainakaan kovin vahvasti huomioinut (Gioia et al. 2000; Ravasi & Schultz 2006; Kärreman & Alvesson 2001). Tärkeää tämänkin tutkimuksen kannalta on molempien teorioiden perustana oleva itsensä määrittely ryhmäjäsennyden perusteella. Sosiaalisen identiteetin teorian ja itsen kategorioinnin teorian perusajatuksena on, että sosiaaliset kategoriat voivat tulla osaksi määritelmää itsestä ja ne liittävät yksilön sosiaaliseen maailmaan (Hogg & Terry 2001, 1- 4; Layder 2004, 7). Molemmat teoriat olettavat, että ryhmäjäsentyys vaikuttaa ajatteluun ja käyttäytymiseen (Hogg & Abrams 1988). Tämän tutkimuksen kannalta tärkeiksi nousevat kummankin teorian jakamat piirteet ja tämän takia tässä tutkimuksessa viitataan sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan ja tällä tarkoitetaan siis sekä sosiaalisen identiteetin teoriaa että itsen kategorioinnin teoriaa.

Identiteetin nähdään tyypillisesti rakentuvan persoonallisesta identiteetistä, joka korostaa ihmisen ainutlaatuisuutta, ja toisaalta monista sosiaalisista identiteeteistä, joista toiset ryhmäjäsennydet voivat tulla keskeiseksi osaksi omaa identiteettiä (Turner et al. 1987; Hogg & Terry 2001, 3-4; Layder 2004, 7). Sosiaalinen identiteetti kuvaa henkilön kokemaa samastumista ryhmään (Hogg & Abrams 1988). Sosiaalinen identiteetti syntyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Identiteetissä olennaista on se, minkä ”minä” ilmoittaa merkitykselliseksi itselleen (Ricoeur 1992, 21 - 23). Turner (1987) ehdottaa, että jäsenet virittäytyvät ryhmään tiedollisen ja tunteellisen *sosiaalisen identifioitumisen* prosessin kautta. Tajfelin (1982) mukaan identifioituessaan ryhmään yksilö on tietoinen tästä muutoksesta ja hän myös investoi ryhmään emotionaalisesti.

Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan mukaan yksilön tieto ryhmään kuulumisesta muuttaa hänen käsitystä itsestään ja tätä kautta myös hänen käyttäytymistään ja esimerkiksi suhtautumista muihin ryhmiin (Tajfel, 1972;

Tajfel & Turner, 1989; Hogg & Abrams 1988, 1993.) Mitä enemmän yksilö mieltää itsensä ryhmäjäsennyden perusteella, sitä enemmän hänen asenteidensa ja käytöksensä on nähty perustuvan ryhmäjäsennyteen (Hogg & Abrams 1988). Kun yksilön identiteetin referenssinä on ryhmä, hän tarkastelee ympäristöään ryhmän yhteisestä viitekehyksestä (Hogg & Abrams 1988, 1993). Esimerkiksi organisaatiokontekstissa organisaatioon identifiointuminen siirtää referenssin henkilökohtaisista motiiveista ryhmän etua ajaviin motiiveihin. Yksilö siis motivoituu ryhmään identifioituessaan ajamaan ryhmän hyvinvointia ja ryhmän tavoitteita. (Haslam, Reicher & Platow 2011; Tyler & Blader 2000; Tajfel 1982.) Kuva 2 kuvastaa tätä yksilön identiteetin ja hänen omaksumiensa tavoitteiden väitettyä yhteyttä.



Kuva2. Yksilön identiteetin ja tavoitteiden yhteys (Haslam, Reicher & Platow, 2011, 60).

Milloin sitten ihminen kategorisoi itsensä persoonalliseen identiteettiin ja milloin ryhmän identiteettiin? Tämä on olennainen kysymys tässä tutkimuksessa. Kategorisoituessaan me-ryhmään kuten yrittäjätiimiin, *minusta* tulee *me*. Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa vastaa tähän kysymykseen korostamalla yksilön tarvetta nähdä itsensä mahdollisimman hyvässä valossa. Ihmisillä on sisäsyntyinen voimakas tendenssi luokitella ihmisiä ja asioita kategorioihin. Yksilöt ja ryhmät pyrkivät kehittämään itselleen arvokkaan identiteetin, jonka taustalla olisi myönteisen itsetunnon (self-esteem) ja erottautumisen tarpeita. (Tajfel 1979.) Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa esittää, että identifikaation ehtona on, että ryhmä on yksilön näkökulmasta vetovoimainen (Settles, Jellison & Pratt-Hyatt 2009). Arvostettuun ryhmään kuulumisen kasvattaa itsearvostusta (Saastamoinen 2007, 89).

Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa ja viitekehyksessä tehty tutkimus on keskittynyt pääosin kuvaamaan sosiaalisen identiteetin *seurauksia*. Empiirisessä tutkimuksessa vähemmälle huomiolle ovatkin jääneet ne prosessit, jotka vaikuttavat sosiaalisen identiteetin syntymiseen. Esimerkiksi Haslam (2001) on huomauttanut, että sitä *prosessia*, milloin ihminen näkee itsensä henkilökohtaisen identiteetin ja milloin ryhmän identiteetin avulla ei tunneta tarpeeksi. Tämä tutkimus etsii diskursseista osaltaan näkökulmia tähän ongelmaan. Jäsenyyden vuorovaikutteinen syntyprosessi on kiinnostava tässä tutkimuksessa myös siksi, että aihetta ei ole aiemmin tutkittu yrittäjätiimien kontekstissa.

Yhden mahdollisen näkökulman siihen, minkälaiset prosessit ohjaavat identifioitumista antaa sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan pohjautuvat ryhmäarvomalli (*group-value model*, Lind & Tyler, 1988) ja ryhmään kiinnittymisen malli (*group engagement model*, Tyler & Lind, 1992). Ryh-

määrvomalli ja ryhmään kiinnittymisen malli yhdistävät sosiaalisen identiteetin lähestymistavan ja oikeudenmukaisuustutkimuksen. Nämä oikeudenmukaisuuden mallit ehdottavat, että menettelytapojen oikeudenmukaisuuden (procedural justice) kokemukset ovat yksi tärkeä identifioitumista voimistava ja mahdollistava tekijä. Menettelytapojen oikeudenmukaisuudella viitataan päätöksenteon ja kohtelun koettuun oikeudenmukaisuuteen (Blader & Tyler, 2003). Mallit esittävät, että oikeudenmukaisuuden kokemukset viestivät ryhmän jäsenille, että heitä arvostetaan ryhmän jäsenenä (respect) ja että he voivat olla ylpeitä ryhmän jäsenyydestään (pride). Nämä arvostuksen ja ylpeyden tunteet lisäävät ryhmään identifioitumista eli ykseyden kokemusta ryhmään. (Tyler & Blader 2000; Tyler & Lind, 1992.) Ryhmään kiinnittymisen malli esittää myös, että ryhmään identifioituminen vaikuttaa edelleen positiivisesti ryhmässä syntyvään yhteistyöhön, ryhmässä pysymiseen sekä pyyteettömään ja vapaaehtoiseen ryhmän edestä toimimiseen (extra-role behavior) (Tyler & Blader 2000, 2010).

2.5.2 Yksilön ryhmään identifioitumisen vuorovaikutteinen prosessi

Identifioituminen kuvaa sitä astetta, missä määrin yksilö liittyy itsensä ryhmään (Dutton, Dukerich & Harquail 1994). Yksilön ryhmään liittyminen vaikuttaa kuitenkin olevan monimutkainen prosessi ja olisi arvokasta tarkastella myös yhteisten tavoitteiden muotoutumisen prosessia lähemmin. Jäsenyyttä myös ylläpidetään erilaisin vuorovaikutustekniikoin (Bartel & Dutton 2001, 115 - 127). Tässä tutkimuksessa sekä identifioitumisen prosessi että roolit ovat kiinnostavia. Rooleja ja identifioitumisen prosesseja tarkastellaan tässä tutkimuksessa toisiinsa liittyvinä: ryhmään identifioituminen nähdään vuorovaikutteisena prosessina, jossa itseä ei määritä vain

yksilö, vaan myös muut (Wetherell & Potter 1998; Prus 1996; Schlenker 1985; Swann 1987; Bartel & Dutton 2001, 119).

Turnerin (1987) mukaan ihminen arvioi ennen sosiaaliseen kategoriaan liittymistä itseään ryhmän jäsenenä. Kun yhteinen sosiaalinen identiteetti on saavutettu, nähdään tavoitteiden olevan yhteisiä. Identiteetti ja tavoite tulevat erilaisin keinoin muokatuksi. (Haslam, Reicher, & Platow, 2011, 60.) Tätä asiaa ei ole kuitenkaan tarkasteltu roolitasolla.

Organisaatioon identifioituminen tapahtuu yhteisessä vuorovaikutteisessa prosessissa, jossa itseä määrittävät osaltaan keskinäiset suhteet ja niissä annetut määritelmät (Potter & Wetherell 1998; Prus 1996; Schlenker 1985; Swann 1987; Bartel & Dutton 2001, 119). Identifioituminen, ymmärrys ja tunne siitä, kuka olen organisaatiossa, tässä tutkimuksessa tiimiyityksessä, syntyy siis henkilöiden välisenä saavutuksena (Dachler & Hosking 1995; Gergen 1994; Somers 1994, Bartel & Dutton 2001, 119). Yksilön status jäsenenä luodaan vuorovaikutuksessa kollektiivisesti: Jäsenyyttä vaaditaan ja myönnetään erilaisin vuorovaikutustekniikoin, kuten verbaalisin teoin ja tukeutumalla muihin materiaalsiin, symbolisiin, sosiaalisiin ja poliittisiin resursseihin. Tiedon kulku jäsenyyden prosessista on vastavuoroista. (Bartel & Dutton 2001, 115 - 127.)

2.5.3 Sosiaalinen identiteetti yksilön tasolla, relationaalisena ja kollektiivisena

Tässä tutkimuksessa on tarpeellista erottaa määritteleekö minä puheena sosiaalisen identiteettinsä yksilöperusteisesti, ryhmän suhteiden ja roolien kautta vai kollektiivisen identiteetin kautta. Nämä kaikki ovat sosiaalisen identiteetin prosesseja, joista jokin on eri yhteyksissä keskeisin. Yksilöllisellä, relationaalisella ja kollektiivisella tasolla minää ohjaavat erilaiset mo-

tiivit, tavoitteet ja toimintapreferenssit (Brewer & Gardner 1996; Sedikides & Brewer 2001; Brickson & Brewer 2001, 50).

Kun minästä puhutaan ryhmän jäsenenä, on kyse *relatiionaalisista identiteeteistä* eli rooli-identiteeteistä. Relatiionaalisen identiteetin määrittäminen on se osa identiteettiprosessia, joka kysyy minkä on roolini organisaation jäsenenä, kuka olen organisaatiossa, suhteessa toisiin saman ryhmän jäseniin. Kun ensisijaisena orientaationa on henkilökohtainen identiteetti, motivaatiot ovat myös henkilökohtaisia etuja ajavia. Itseä määritellään luonteenpiirteiden kautta. Arviointiperustana on henkilöiden välinen vertailu. Relatiionaalisen identiteetin orientaatioon kokemus itse muodostuu roolien kautta. Sosiaalisesti motivaatioksi on tällöin kuvattu toisten hyödyn edistäminen toisten, henkilö arvioi esimerkiksi omaa kontribuutiota kollegalle. Itseä arvioidaan suhteessa roolistandardeihin. Kolmanneksi kun identiteetin orientaatio on kollektiivinen, itse määritellään ryhmän kautta. Tällöin ryhmän prototyyppi eli ryhmän tyypillisimpinä pidettyjä ominaisuuksia edustava vaikuttaa käsitykseen itsestä. Henkilöä motivoi ryhmän hyvinvoinnin edistäminen. Arviointia tehdään ryhmävertailun kautta. (Brickson & Brewer 2001, 51 - 54.)

Tässä tutkielmassa näkökulmana on, että relatiionaaliset identiteetit ovat tärkeitä yrittäjätiimin jäsenten identiteettiprosessissa. Myös esimerkiksi tiimityötä organisaatioiden näkökulmasta tutkineiden Lembken & Wilsonin (1998) mukaan tiimityötä määrittää se, miten jäsenet hahmottavat tiiminsä ja roolinsa tiimissä.

Taulukossa 1. alla on kuvattu identiteettiprosessin eri tasot. Se, mikä identiteettimäärittely on hallitsevin ja keskeisin, aktivoi erilaiset itsensä arviointiprosessit.

<i>Identiteettiorientaatio</i>	<i>Minän määrittely</i>	<i>Itsearviointiprosessi</i>
Henkilökohtainen identiteetti	Minä yksilönä	piirteiden vertailu
Relationaalinen identiteetti	Minä ryhmän jäsenenä	Roolini jäsenenä vrt. roolistandardit
Kollektiivinen identiteetti	Me ryhmänä	Ryhmiä välinen vertailu

Taulukko 1. Identiteettiorientaatiot (mukaillen Brickson & Brewer 2001, 51)

2.5.4 Organisaationaalinen identiteetti kollektiivisella tasolla

Organisaationaalisen identiteetin käsitettä on sovellettu yksilön ja ryhmän identiteetin näkökulmasta. Organisaationaalisen identiteetin käsite kuuluu samaan sosiaalisen identiteetin viitekehykseen kuin aiemmin käsittelemänikin, mutta organisaation kehityksessä (Dutton, Dukerich & Harquail 1994). Yksilön tasolla organisaationidentiteetti viittaa jäsenten yksilöllisiin käsityksiin organisaatiosta. Organisaatioon identifioituminen on sosiaalista identifioitumista, jossa yksilön tasolla hänen uskomuksensa organisaatiosta tulevat osaksi itsemäärittelyä. (Pratt 1998, 172.) Organisaationaaliseen identifioitumiseen on myös määritelmiä, jotka korostavat yksilön prosessoimisen sijaan suhteiden prosessia. Hall, Schneider & Nygren (1970) ja Wiener (1982) määrittelevät organisaationaalisen identifioitumisen prosessiksi, jossa yksilön ja organisaation arvot ja tavoitteet tulevat samansuun-

taisiksi. Organisaationaalista identiteettiä voi käsitellä yksilön tasolla, mutta siirryn käsittelemään sitä tämän tutkimuksen näkökulman takia kollektiivisella tasolla.

Ryhmätasolla organisaationaaliset identiteetit eivät rakennu henkilöiden välisistä suhteista, vaan ryhmäjäsenedystä tulevista yleisistä siteistä (Anttila 2007, 14). Tässä luvussa keskityn tähän kollektiiviseen identiteetin tasoon yrittäjätimmin näkökulmasta. Kollektiivisella tasolla organisaatioidentiteetti on ryhmän yhteinen, jaettu käsitys siitä, keitä me olemme (Dutton, Dukerich & Harquail 1994). Goian (1998) & Goian, Schultzin & Kevinin (2000) mukaan tätä kollektiivista organisaatioidentiteettiä ei voida tarkastella ryhmän tasolle siirtyessä kuten yksilön identiteettiä, vaan ryhmän yhteisen identiteetin prosessi on monimutkaisempi. Organisaation identiteettiin on useita lähestymistapoja, ja tässä tutkimuksessa näkökulmani on tulkinnallinen, eli tässä tutkimuksessa oletetaan, että ryhmän jäsenet rakentavat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa käsitystä siitä, keitä he ovat organisaationa eli tässä tutkimuksessa tiimiyrittäjänä. He tulkitsevat yhdessä kokemuksilleen merkityksiä. (Gioia 1998, 27; Ravasi & Schultz 2006.)

Albert, Ashforth & Dutton (2000) määrittelevät organisaation identiteetin olevan se tulkinta, jota tehdään jatkuvasti vastatessa kysymykseen siitä, ”*keitä me olemme*”. Ryhmän identiteettiin on monia lähestymistapoja, ja useimmat ryhmän identiteetin käsitteet perustuvat yksilön tason identiteettiin. Organisaation identiteetin käsitteen alun perin esitelleet Albert & Whetten (1985) määrittelevät organisaation identiteetin käsitteen vastauksiksi siihen, mikä on ensinnäkin organisaatiossa *keskeistä* jäsenten mielestä, toiseksi mikä *erottaa* organisaation muista organisaatioista jäsenten näkökulmasta ja kolmanneksi jäsenten *pysyväksi, jatkuvaksi* ja kestäväksi

määritellyiksi piirteiksi. Jaetut normit, symbolit ja traditiot vaikuttavat kollektiiviseen tulkintoihin siitä, keitä me olemme (Albert & Whetten 1985; Dutton et al. 1994). Tässä tutkimuksessa tarvitaan myös toisia näkökulmia, jotta voitaisiin tarkastella ryhmän identiteettiä dynaamisesti muuttuvana ja tulkinnallisena. Organisaationaaliset identiteetit rakennetaan jaettujen tulkintojen kautta (Gioia 1998, 27; Whetten & Godfrey 1998, 36).

Ravasi & Schultz (2006) tulkitsevat, että organisaation kulttuurin manifestaatiot ovat tärkeässä roolissa, kun muutostilanteissa organisaation jäsenet määrittelevät uudelleen yhteistä identiteettiään. Identiteetin tulkinnassa on organisaation sekä ulkoista että sisäistä dynamiikkaa ja identiteettiin voidaan myös kokea uhkia. Toisaalta identiteettiä tulkitaan rakennetun ulkoisen kuvan perusteella (construed external image) ja toisaalta uskomusten ja oletusten perusteella organisaationsa tavoista (organizational culture). Ravasin ja Scultzin mukaan eroja ja samanlaisuutta tulkitaan *merkitysten* kautta. He käyttävät Weickin (1995) käsitettä ”*sensemaking*”, kun tehdään tulkintoja monimerkityksellisestä ympäristöstä, ja Gioian & Chittipeddin (1991) käsitettä ”*sensegiving*” kun pyritään muokkaamaan myös muiden tulkintaa. Muuttuvissa tilanteissa merkityksiä yhteisestä identiteetistä tuotetaan jatkuvasti (Fiol 2001; Gioia & Chittipedi, 1991; Ravasi & Schultz 2006).

Ledgerwood, Liviatan & Carnevale (2007) esittävät näkemyksen, että ryhmän identiteetti on ryhmälle itsessään tavoite, sen lisäksi että ryhmän identiteetin kautta haetaan itsearvostusta (self-esteem), kuten Tajfelin & Turnerin (1986) olivat esittäneet. Ledgerwood et al. (2007) ovat liittäneet ryhmän identiteetin käsitteen liittyväksi myös Wicklungin & Gollwizterin (1982) itsen täydennyksen teoriaan (symbolic self-completion theory),

jonka mukaan yksilön toiminnan motiivina on usein tukea jo hankittuja posessioita ja siten manifestoida ryhmän identiteettiä.

Hämäläisen (2007) tulkinta organisationaalista identiteetistä sopii hyvin tämän tutkielman näkökulmaan. Hän on väitöskirjassaan tutkinut organisationaalista identiteettiä muutostilanteessa. Hänen mielestään perinteiset mallit organisaatioidentiteetistä ovat liian yksinkertaisia ja stabiileja kuvaamaan organisaation dynaamista ryhmän identiteettiä (mt. 2007, 27). Perinteisesti organisaation identiteettiä on tarkasteltu ikään kuin objektiivisena kohteena olettaen organisaation identiteetti suhteellisen vakaaksi sosiaalisesti faktaksi (Whetten & Godfrey 1998; Hämäläinen 2007, 27). Hämäläisen (2007, 27) mukaan organisaatioidentiteetin diskursiivinen tarkastelu asettaa huomion sen prosessimaiseen ja jatkuvasti konstruotavaan luonteeseen. Hämäläinen (2007, 27) viittaa Burriin (1995), jonka mukaan organisaation identiteetti on kielen ja vuorovaikutuksen tuotetta ja kontekstiinsa, yleisöönsä ja vuorovaikutuksen tarkoituksiin sitoutunutta. Hämäläisen väitöstutkimuksessa näkökulmana on tutkia miten ja millaisin tarkoituksin organisaation identiteettiä tuotetaan ja käytetään. (mt. 2007, 28). Hämäläinen (2007, 22) ottaa mukaan organisationaalisen identiteetin käsitteeseen vallan käsitteen ja mm. viittaa Cleggiin (1989), joka ei määrittele valtaa vain taloudellisena, poliittisena tai tietona, vaan myös valtana muotoilla *merkityksiä*. Hänen painottaa tuloksissaan puheen tuottamisen ajan ja paikan roolia identiteetin rakennustyössä ja näkee identiteetit tilannesidonnaisina konstruktioina.

Organisaation identiteetillä on kollektiivinen luonne. (Dutton et al. 1994; Albert et al. 2000) Tässä tutkimuksessa näkökulmana on, että kollektiivinen identiteetti on sosiaalinen konstruktio, jota ylläpidetään ja tuotetaan vuorovaikutuksessa (Giesen 1991; Kaunismaa 1997). Kollektiivista identi-

teettiä voi tutkia tutkimalla organisaation jäsenten tai kollektiivin vuorovaikutus systeemiä (Morgeson & Hoffmann 1999). Tässä kollektiivisen identiteetin osalta tutkimuksessa tutkitaan yksilöiden ja ryhmän haastattelutilanteissa niitä selontekoja, joilla kuvataan sitä, keitä me olemme. Nämä puheet ovat osa tätä vuorovaikutussysteemiä. Anttila (2007, 28) muistuttaa, että identiteetin perustana voi olla monenlaisia merkitysmuodostelmia. Identiteetin symbolisaatiossa valikoidaan joitain ryhmäkuvaan sopivia ominaisuuksia ja jätetään toisia huomiotta (Kaunismaa 1997, 223; Anttila 2007, 28).

Kollektiivisen identiteetin⁵ käsitteellä viitataan identiteettiin normeina, arvoina ja ideologioina (Brewer 2001, 119). Kollektiivinen identiteetti sisältää yhteisiin etuihin ja kokemuksiin perustuvan jaetun representaation ryhmästä. Toisaalta kollektiivisen identiteetin käsite viittaa aktiiviseen prosessiin, jossa rakennetaan kuvaa ”meistä.” Tässä tutkimuksessa näkökulmana on tämä prosessi, tarkemmin sanottuna puhe, jolla sitä tilanteissa myös rakennetaan. Kuvaa ”meistä” rakentavat syyt, miksi olemme olemassa ja miltä haluamme näyttää muiden silmissä. (Anttila 2007, 15.)

Kollektiivisessa identiteetissä on emergenttejä piirteitä, sillä Anttilan (2007, 15) mukaan ”*identiteetti edustaa kollektiivisten pyrkimysten tulosta sen yli, mitä kategorian jäsenillä oli alkuaan yhteistä.*” Toisin sanoen tässä tulkitsemme kollektiivista identiteettiä organisaation ryhmäperustaisena identiteettinä. *Ryhmäperusteinen sosiaalinen identiteetti* ei rakennu henkilöiden välisten suhteiden varaan, kuten relationaalisessa identiteetissä, vaan jaetun

⁵ On huomattava, että kollektiivisia identiteettejä on monenlaisia ja niistä voidaan puhua lukemattomissa muissakin yhteksissä kuin olemassa olevan organisaation identiteettinä. Tässä tutkimuksessa kollektiivinen identiteetti viittaa yrittäjätiimin jaettuun identiteettiin eli kollektiiviseen, ”organisaationaaliseen” identiteettiin. Tämän tutkimuksen yrittäjyyden määritelmässä korostui uuden organisaation luomisen prosessi.

ryhmäjäsennyden siteisiin (Brever 2001). Ryhmää tarkastellaan ”ulospäin”: miten me olemme suhteessa muihin. Ryhmä vaikuttaa muidenkin sosiaalisen kategorisointiin. Yksilön ominaisuuksia voidaan liittää ryhmän representaatioksi ja ryhmälle haetaan aktiivisesti erottuvuutta muihin ryhmiin nähden. Toisaalta haetaan ryhmän sisäistä yhtenäisyyttä. Ryhmän saavutuksia pidetään *omina*. (Brever 2001, 119.)

Kollektiivisesta identiteetistä voidaan puhua, kun identiteetin ominaisuuksia annetaan ensisijaisesti *ryhmälle* (Kaunismaa 1997, 221; Anttila 2007, 23). Anttilan⁶ (2007, 22 - 23) mukaan kollektiivinen identiteetti viittaa identiteetin subjekteihin, jotka identifioituvat identiteetin objektiksi – *meiksi*. Lisäksi kollektiivinen identiteetti viittaa hänen mukaansa heidän identifioitumiseensa, identiteetin tunteisiinsa ja käsityksiin identiteetin kohteesta. Anttila (2007) näkee, että identiteettiä ilmennetään kollektiivisena tai yksilöllisenä toimintana, jolle haetaan tunnustusta. Identifioituvilla on hänen mukaansa psyykkisiä tarpeita, joita kollektiiviseen identiteettiin samastumisella tyydytetään. Anttilan (2007) mukaan kollektiiviseen identiteettiin identifioituminen kohdistuu merkityksiin, se on merkityksellisten asioiden eli merkitysmuodostelmien sisäistämistä osaksi omaa itseä. Identifioitumisen objektit ovat merkityksellisiä symboleja, ne voivat olla erilaisia ideaaleja tai muita, joita ilmennetään erilaisissa rituaaleissa. Ne edustavat asenteita ja käyttäytymistapoja. Niiden omaksuminen vahvistaa yksilöllistä identiteettiä ja lisää psykologista turvallisuutta (Anttila 2007, 96). Anttilan (2007, 96) mukaan motivaationa kollektiivisessä identiteetissä on itsetunnon sijaan pyrkimys turvallisuuden tunteeseen, joka on itsetuntoa psyykkisesti laajempi käsite.

⁶ Anttila on tutkinut kansallista identiteettiä, mutta osittain näkökulmat kollektiivisesta identiteetistä sopivat tähänkin tutkimukseen, jossa kollektiivisella identiteetillä viitataan kuitenkin rajatun ryhmään.

2.6 Minun ja meidän -kokemukset yksilön ja ryhmän tasolla

Aiemmin käsittelin *minä*-identiteetin ja *me*-identiteetin valittuja käsitteitä. Tässä luvussa tarkastelen *minun* ja *meidän* -kokemuksia selittävää teoriaa eli *psykologisen omistajuuden* käsitettä yksilön ja ryhmän tasolla. Tutkimuksessa näkökulmana on, että *minun* ja *meidän* -kokemukset ovat keskeisiä tiimiyrittäjyydessä. Psykologisen omistajuuden tutkimus on tutkimuksen käsitteistä kaikkein nuorin. Taloudellisrationaalinen omistajuus on yhteiskunnan peruspilareita, se on objektiivisesti tunnustettu ja siihen liittyy juridisia oikeuksia. (Jussila 2007) Viime aikoina eri tieteenaloilla on kehittynyt lisäksi tutkimusta, jossa omistajuus nähdään myös psykologisena ja sosiaalisena ilmiönä. Psykologisesti omistettu kohde voi olla aineeton, aineellinen, laillisesti määritelty tai määrittelemätön (Etzioni 1991; Pierce et al. 2001; Pierce & Rodgers 2004; Jussila 2007). Omistusta tulkitaan todellisena kohteena, tunteena, asenteena ja mielen osana (Etzioni 1991).

Psykologista omistajuutta on tutkittu organisaatioiden kontekstissa. (Druskat & Kubzansky 1995; Brown, Lawrence & Robinson 2005; Pierce, Kostova & Dirks 2001, 2003; Pratt & Dutton 2000; Rousseau & Shepling 2003) Kollektiivista psykologista omistajuutta on tutkittu vähemmän. Pierce & Jussila (2011) ovat ehdottaneet, että psykologista omistajuutta pitäisi tutkia yrittäjyyden kontekstissa. Psykologista omistajuutta on tutkittu pienten ja keskisuurten yritysten kontekstissa (2010) ja perheyrittäjien kontekstissa (Ikävalko 2010, Henssen 2012, Rautamäki (2013).

Yrittäjyydessä oletetaan itsestään selvästi vahva mentaalinen side yrittäjän ja yrityksen välillä (Ikävalko 2010, 19). Tiimiyrityksen tapauksessa tä-

mä ilmiö on tutkimaton. Ikävalkon (2010, 20) mukaan psykologisella omistajuudella voidaan selittää strategista käyttäytymistä pienissä- ja keskisuurissa yrityksissä. Psykologisen omistajuuden käsite tulisi huomioida yrityksen kasvun ja suoriutumisen tutkimisessa. Psykologisen omistajuuden ja strategisen käyttäytymisen yhteys on heidän mukaansa kuitenkin moniulotteinen ja pitkälle tuntematon prosessi, joka vaatii jatkotutkimuksia. Tässä tutkimuksessa kontekstina on nuori, kasvuhakuinen tiimiyrittäjyys, eikä tässä kontekstissa henkilökohtaista tai kollektiivista psykologista omistajuutta ole tutkittu tietääkseni aiemmin. Esittelen tutkimuksen valitut määritelmät ja näkökulmat psykologisesta omistajuudesta seuraavissa luvuissa.

2.6.1 *Minun*-kokemuksen määritelmä

Tässä tutkimuksessa psykologinen omistajuus nähdään kognitiivisaffektiivisena mielentilana, johon liittyy ilmaistu possessiivisuus johonkin kohteeseen (Pierce, Kostova & Dirks 2001; Cummings, Pierce & Jussila 2010). Omistajuuden kohde voi olla aineeton, tai aineellinen. Jamesin mukaan havaintomme jakautuvat itseä koskeviin ja itsen ulottumattomiin alueisiin. Minkä koen omakseni, on osa minua. Omistaminen on osa itseä (James 1980; Furby 1987; Pierce & Jussila 2010). Myös Heider (1958), Tuan (1980), Rudmin & Berry (1987) ja Belk (1988) näkevät yksilön assosioivan itseensä vahvasti tiettyihin omaksi kokemiinsa kohteisiin, niin että ne koetaan osaksi itseä. Ihmiset määrittävät itseään myös niiden aineettomien tai aineellisten kohteiden kautta, jotka kokevat omaksi (Pierce & Jussila 2010). Formanekin (1991) mukaan siinä missä psykologisen omistajuuden kohteiden kasvu koetaan positiiviseksi ja innostavaksi, menetykset masentavat (Pierce & Jussila 2011, 33).

Psykologista omistajuutta on määritelty erilaisia asioita painottaen, eivätkä määritelmät ole tulkintani mukaan kuitenkaan ristiriidassa. Pierce, Kostova & Dirks (2001, 2003) määrittelevät psykologisen omistajuuden *"mielentilaksi, jossa yksilö tuntee jonkin kohteen (tai osan kohteesta) omaksi."* Psykologinen omistajuus voidaan määritellä kielellisesti ilmaistuna, possessiivipronomin "minun" (Pierce 2001) tai "meidän" käytöllä (Pierce & Jussila 2010). Brown (1989) määrittelee psykologisen omistajuuden sellaiseksi käyttäytymismalliksi, että ihmiset työskentelevät kuin omistaisivat yrityksen. Esimerkiksi Druskat & Kubzansky (1995) määrittelevät psykologisen omistajuuden tunteeksi, johon liittyy joukko käyttäytymiseen, kognitioon ja tunteisiin liittyviä tekijöitä. Toisten määritelmässä psykologisesta omistajuudesta ytimessä on koettu vastuullisuus kohteeseen (Druskat, O'Reilly 2002; Avital & Vandenbosch 2000; Parker, Wall & Jackson 1997). Druskatin & Kubzanskyn (1995) mukaan omistajuuden tunteet liittyvät identiteettiin, ylpeyteen, voimaantumiseen, vaikuttamiseen, keskustelun ilmapiiriin, informaatioon ja koettuun sisäpiiri statukseen, vastuuseen ja työtaakan jakamiseen. Parkerin et al. (1997) mukaan psykologista omistajuutta tuottaa se, missä määrin jokin ongelma koetaan koskevan itseä (Pierce & Jussila 2011, 17).

Litwinskiin (1942) määritelmän mukaan omistaminen merkitsee valtaa kiinnittyä objektiin" (Pierce & Jussila 2010). Litwinskiin määritelmä tuo esille omistajuuden sosiaalista rakentumista. Myös Belkin (1988) mukaan suhde aineellisiin tai aineettomiin omistajuuden kohteisiin kuvaa valtaa niihin nähden. Omistajuuteen liittyy muodollisen oikeutuksen lisäksi sosiaalinen oikeutus (Dittmar 1991; Pierce & Jussila 2010) Jussila (2007) ja Pierce & Jussila (2010) ovat tulkinneet psykologista omistajuutta sosiaalisen konstruktivistmin viitekehyksestä. Näin tulkittuna Jussila (2007, 108 - 110) on

päätellyt, että omistajuus instituution taustalla on sosiaalisen järjestyksen tarve ja omistajuuden normit rakentuvat kielessä ja käyttäytymisessä. Jussilan (2007, 108 - 110) mukaan omistajuuteen liittyvää käyttäytymistä voidaan ymmärtää sosiaalistamiskäytäntöjen kautta välittyvänä. Myös Brownin, Lawrencen & Robinsonin (2005) teoria reviiireistä organisaatiosta on yhdistetty psykologiseen omistajuuteen. Organisaatioiden elämä heidän mukaansa aina territoriaalista, ihmisten sosiaaliseen käyttäytymiseen liittyviä vaatimuksia ja puolustamista liittyen objekteihin, tiloihin, rooleihin ja suhteisiin. He ehdottavat, että territoriaaliseen käyttäytymiseen liittyvät koetut omistajuuden tunteet. (mt. 2005)

Tässä tutkimuksessa oletetaan, että omistajuuden kohteet liitetään osaksi omaa identiteettiä (Belk 1988). Omistajuuden tunteet täyttävät identiteetin tarpeita tarjoamalla kontrollia ja symbolisia itsensä ilmaisun välineitä ja mahdollisuuden määritellä itsensä jatkuvaksi ja säilyväksi (Dittmar 1992; Porteous 1976; Pierce & Jussila 2011, 40). Dreverin (1917) mukaan omistajuuden tunteet tuottavat mielihyvää lähtökohtaisesti. (Pierce & Jussila 2011, 16). Piercen ja Jussilan (2011, 42) mukaan omistajuuden kohteet ovat oman identiteetin symboleita myös, joilla viestitään suhteessa muihin. He viittaavat ja yhtyvät Dittmarin (1992) väitteeseen, jonka mukaan omistajuuden kohteiden kautta kommunikoidaan omaa identiteettiä toisille ja niiden kautta voi saada tunnustusta ja sosiaalista vaikutusvaltaa.

2.6.2 Kollektiivinen psykologinen omistajuus jaettuna tunteena: jokin on ”meidän”

Piercen & Jussilan (2010) laajensivat psykologisen omistajuuden käsitteen koskemaan myös yhteisöä, heidän väitteensä mukaan myös yhteisö voi kokea *kollektiivista psykologista omistajuutta*. Yhteisön jaettu omistajuuden tunne perustuu kognitioon ja affektioihin, jota ilmaistaan toisille omis-

tajuusselonteoilla, *meidän* -pronomineilla (Pierce & Jussila 2010, 2011, 16). Edellytyksenä on Piercen & Jussilan (2010) mukaan, että yksilöt kokevat psykologista omistajuutta sekä ovat tietoisia ryhmästään, eli heillä on käsitys ”meistä ryhmänä” ja ryhmä jakaa yhtenäisen ajattelutavan psykologisen omistuksen kohteestaan. Heidän mukaansa ryhmän kollektiivinen psykologinen omistajuus perustuu yhteisymmärrykseen. Ryhmän kokemaan ”kollektiivisen psykologisen omistajuuden mielentilaan” vaikuttavat henkilön suhde kohteeseen, toisten henkilöiden suhde kohteeseen ja henkilöiden välinen vuorovaikutus. (Pierce & Jussila 2010.)

Meidän-tunteet kehittyvät Piercen & Jussilan tekemän hypoteesin mukaan yhteisön tasolla kuten yksilönkin tasolla, kun kaikki yhteisön jäsenet henkilökohtaisesti ja yhteisesti jaetusti hallitsevat, tuntevat syvällisesti tai investoivat yhdessä itseään kohteeseen. Kohteiden on kuitenkin oltava jokaiselle ryhmän jäsenelle saavutettavia ja vastavuoroisia, sosiaalisesti arvostettuja, minuutta ilmentäviä ja/tai yhteisesti saatavia, jotta yksilöt voivat ”kootua” kohteeseen. (Pierce & Jussila 2010.)

Piercen & Jussilan (2010) mukaan kollektiivisen psykologisen omistajuutta eli meidän-kokemuksia koetaan todennäköisemmin tietyissä olosuhteissa. Heidän mukaansa niitä koetaan todennäköisesti ensinnäkin, jos ryhmä on suuntautuu toimintaan kollektiivina enemmän kuin individualistisesti, toiseksi, jos ryhmä kokee keskinäistä riippuvuutta, kolmanneksi, jos he ovat kollektiivisesti identifioituneita ja neljänneksi, jos heillä on vahva ryhmän koheesio tai kemia. (Jussila & Pierce 2010.)

Jussila (2007, 109) viittaa Dittmariin (1994), Duncaniin (1981) ja Beagleholeen (1932) todetessaan, että yhteisön omistajuuden kohteena ja siten sosiaalisen identiteetin rakentajina voivat olla esimerkiksi paikalliset käy-

tännöt. Browniin et al. (2005) viitaten Jussila toteaa, että reviirit – kuten muutkin paikalliset sosiaaliset rakenteet – ovat olemassa siten kuten ne vuorovaikutuksessa tuotetaan. Yhteiset aineettomat ja materiaaliset omistukset, hallinnan kohteet ja sosiaalisen järjestymisen elementit voivat muodostua keskeiseksi osaksi ryhmän tai yhteisön identiteettiä. (Jussila 2007, 109.)

2.6.3 Motiivit: miksi *minun* ja *meidän* -kokemuksia koetaan

Pierce & Jussila (2010, 2011, 244, 37 - 52) kokoavat motiiveja, joita on liitetty ja joita he liittävätkin mahdollisiksi inhimillisiksi perusteiksi, miksi *minun* ja *meidän* -kokemukset ovat tärkeitä ihmiselle. Toisaalta heidän mukaansa on mahdollista, että tarpeet eivät olisikaan motiiveina *minun ja meidän* -kokemuksille. Mahdollista on, että *minun ja meidän* -kokemuksia koetaan, koska minän rajat ovat joustavia ja yksilöillä on taipumus kokea yhteyttä ja myös laajentaa rajojaan (Pierce & Jussila 2011, 49). Motiivit eivät kuitenkaan vielä tarkoita sitä, että omistajuuden tunteita syntyisi, vaan enemmän ne ovat ihmisen sisäisiä, inhimillisiä perusmotiiveja. Pierce & Jussila (2010, 2011, 38 - 39) viittaavat esimerkiksi Furbyyn (1989, 1991), Whiteen (1959) ja Isaacsiin (1933, 225) esittäessään, että yksi motiivi kokea *minun*-kokemuksia liittyy vaikuttavuuden motiiviin (*effectance motive*). Tarve kokea itse palautetta omista toimistaan tai itsestään on perustavanlaatuinen inhimillinen tarve. (mt. 2011, 38 - 39.)

Minun-kokemukset täyttävät oman identiteetin tarvetta (mt. 2010, 2011, 40 - 41). Pierce & Jussila (2010, 2011) viittaavat mm. Dittmariin (1992), Meadiin (1934) ja Porteousiin (1976), joiden mukaan possessioilla, omalla identiteetillä ja yksilöllisyydellä on yhteys. He ovat päätelleet, että *minun* -kokemukset tarjoavat siten possessioiden kautta itsensä määrittelemistä ja

toisille ilmaisun keinoja ja oman identiteetin jatkuvuuden kokemusta. Possessiot ovat symbolisia itsensä ilmaisun välineitä. (Pierce & Jussila 2011, 40.)

Minun-kokemukset täyttävät oman kodin tai paikan tarvetta. *Minun* -kokemukset auttavat paikantamaan itseään aikaan ja paikkaan. Pierce & Jussila (2010, 2011, 44) viittaavat Heideggerin (1927/1967) käsitteeseen *dwelling* – asuttaminen, kuvaamaan ihmisen kokemusta kiinnittymisestä aikaan ja paikkaan. Se mihin kotoutuimme, on osa kokemusta itsestä. Kotoutumisen tuttuihin kohteisiin saattaa tuottaa kokemusta turvallisuudesta, mukavuudesta ja tarkoituksellisuudesta (Pierce & Jussila 2011, 45.)

Omistajuus, possessiivisuus, on liitetty myös stimulaation tarpeeseen (Duncan 1981; Porteous 1976; Pierce & Jussila 2010, 2011, 47). Ihmisellä on sisäsyntyinen tarve stimulaatioon ja niin henkisten kuin fyysisten rajojen uhmaamiseen (Pierce & Jussila 2011, 48). Pierce & Jussila (2011, 47) viittaavat Darlingiin (1937), jonka mukaan possessiot mahdollistavat niistä huolehtimisen ja suojelevan käyttäytymisen. Myös Duncanin (1981) ja Porteousin (1976) mukaan territoriaalisen alueen possessio mahdollistaa sen personoimista, assertiivista käyttäytymistä ja puolustavaa käyttäytymistä. Territoriaalisen alueen hallitseminen tuottaisi tyydytystä ja stimulaatiota. (Pierce & Jussila 2011, 47.)

Piercen & Jussilan (2011, 244) mukaan henkilökohtaisten tarpeiden lisäksi jaetun omistajuuden kokemuksen taustalla on muitakin motiiveja. He uskovat, että sosiaalisen identiteetin käsite – ihmisen sosiaalisuus ja ryhmäjäsennyksien kautta itsensä myönteiseksi määrittely – voisi selittää osaltaan motiiveja myös siihen, miksi *meidän*-kokemuksia koetaan. Sosiaalisen identiteetin teoria olettaa, että ryhmäjäsennydet tulevat osaksi käsitys-

tä minästä ja on tilanteita, joissa minä ei ole ensisijaisesti minä, vaan me. Jaettu omistajuus täyttää henkilökohtaisten perustarpeiden lisäksi tarvetta kuulua ryhmään tai yhteisöön ja vaikuttaa yhteisöllisesti (Jussila 2007, 90).

2.6.4 *Minun ja meidän* -kokemusten kehittyminen

Sartre (1943) ehdotti, että omistuksen kohteet koetaan osaksi itseä, jos kohde otetaan käyttöön, hallitaan, tunnetaan tai luodaan (Belk 1988, 150). Pierce (2001) ehdottaa, että psykologisen omistajuuden tunteet kehittyvät kolmella tavalla. Kokemus kontrollista korreloi positiivisesti psykologisen omistajuuden tunteiden kanssa. Sartren (1943/1969), McClellandin (1951), Furbyn (1978), Csikszentmihalyin & Rochberg-Haltonin (1981) mukaan kontrolloimalla jotain asiaa, siihen aletaan tuntea omistajuuden tunteita. (Pierce & Jussila 2010, 2011, 78.) Toiseksi Pierce (2001) ehdottaa, että omistajuuden tunteita koetaan sitä enemmän, mitä läheisemmäksi omistajuuden kohde on muotoutunut eli mitä enemmän kohdetta tunnetaan ja tiedetään. Informaation lisäksi tarvitaan ”liittolaisuutta” kohteeseen, jotta se voisi herättää minun-tunteita. Pierce & Jussila (2010, 2011, 79 - 81) ehdottavat, että omistajuuden tunteet korreloivat myönteisesti kohteen syvällisen tietämisen ja tuntemisen myötä.

Piercen (2001) mukaan ajan, ideoiden, kykyjen, psyykkisen, fyysisen tai psykologisen työn tai voimavarojen investoimisen myötä kehittyy omistajuuden tunteita. Hänen mukaansa mitä ainutlaatuisempi ponnistus on, sitä todennäköisemmin omistajuuden tunteet kehittyvät. Pierce & Jussila (2010, 2011, 81 - 82) ehdottavat, että omistajuuden tunteet korreloivat sen mukaan, miten paljon yksilöt investoivat itseään kohteeseen. He viittaavat mm. Csikszentmihalyihin & Robert-Haltoniin (1981), joiden mukaan yksilö

alkaa kokea ykseyttä sellaiseen kohteeseen, johon hän panostaa huomiotansa, psykologista energiaansa, aikaansa ja vaivannäköä.

Yhteisön tasolla kollektiivisen psykologisen omistajuuden kehittyminen on erilaista kuin yksilön tasolla, sillä yksilöiden on oltava tietoisia yhteisöönsä kuulumisesta. Toisaalta kollektiivinen psykologinen omistajuus kehittyy samoja reittejä kuin yksilönkin tapauksessa: yhdessä omistajuuden kohteeseen vaikuttamalla, syvällisesti tuntemalla ja tietämällä ja investoimalla itseään. (Pierce & Jussila 2010.) Sekä yksilön että yhteisön omistajuuden tunteiden kehittyminen on sosiaalinen, vuorovaikutteinen tapahtuma. Ryhmän tasolla jaettu psykologinen omistajuus voi Piercen & Jussilan (2011, 245) mukaan heijastaa kollektiivista kognitiota (Gibson 2001), joka ylittää yksilöiden tiedolliset rajat ja tärkeämmiksi tulevat ryhmän tietoprosessit. Kasvokkainen, fyysinen läheisyys lisää uskomusten ja tunteiden jaettavuuden mahdollisuuksia. Tiimissä tapahtuu jäsenten uskomusten, tunteiden ja motivaatioiden synkronointia. (Pierce & Jussila 2011, 245.)

Pierce & Jussila (2010) esittävät, että kollektiivisen psykologisen omistajuuden kokeminen on todennäköisempää tietyissä olosuhteissa. Heidän ehdottavat, että ryhmän ennemmin kollektiivisella kuin individualistisella suuntautumisella, kollektiivisella identifikaatiolla ja työn luonteesta johtuvalla keskinäisriippuvaisuudella voisi olla vaikutusta. Lisäksi heidän mukaansa ryhmän koheesio ja tiimin kemia voivat olla olosuhteissa tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että *meidän*-kokemuksia kehittyä. Pierce & Jussila (2010) pitävät yksilöiden ja tiimin itseohjautuvuutta ja kontrollia yrityksen kokonaisuuteen tärkeimpänä yksittäisenä vaikuttimena, joka vaikuttaa mahdollisuuksiin kokea *meidän*-kokemuksia. Tiimin sisäinen tiedon kulku ja tiedon jakaminen ovat kriittisiä tehokkaan päätöksentekokyvyn näkökulmasta. Yhteinen ymmärrys ja jaetut omistajuuden kokemukset voivat

kehittyä todennäköisemmin olosuhteissa, jossa tiimin kaikki jäsenet tuntevat syvällisesti ryhmän toimintaa. (mt. 2010.)

2.6.5 Organisaationaalisen identifioitumisen ja psykologisen omistajuuden käsite-erottelut

Piercen & Jussilan (2011, 243) mukaan kollektiivinen psykologinen omistajuus eroaa ryhmän identiteetistä ja identifikaatiosta siten, että ne identiteetti ja identifikaatio vastaavat kysymykseen *keitä me olemme*, kun taas psykologinen omistajuus kuvastaa sitä, *mitä koemme meille kuuluvaksi eli mikä on meidän*. Toiseksi Piercen & Jussilan (2011, 243) mukaan ryhmän identiteetin, identifikaation ja ryhmän kokeman psykologisen omistajuuden motivaatioiden selitysmallit eroavat. Me-määrittelyn on selitetty syntyvän vetovoiman ja jo pelkän yhteyden perusteella. Psykologisen omistajuuden taustalla on Piercen & Jussilan mukaan oman identiteetin ja sosiaalisen identiteetin motiivi, oman paikan tarve, stimulaation tarve ja pystyyden motiivi. Kolmanneksi Pierce & Jussila (2011, 243) toteavat, että ryhmän identiteetin ja identifikaation käsitteiden ytimenä on itsen ja ryhmän symboloiminen ja identiteetti kun taas kollektiivisen psykologisen omistajuuden ytimessä on possessiivisuus. Neljäntenä nämä selitysmallit eroavat Piercen & Jussilan mukaan siten, että ryhmän identiteetin ja identifikaation kohteena on lähtökohtaisesti ryhmä, kun taas omistajuuden kohteet voivat olla mitä tahansa, eli omistajuuden tunteita voi kehittyä aineettomiin ja aineellisiin kohteisiin. Viidentenä Piercen & Jussilan (2011, 243) mukaan omistajuuden kokemuksesta seuraa oikeuksia, kun lähtökohtaisesti niitä ei oleteta olevan ryhmän identiteetin ja ryhmän identifikaation käsitteissä. Viimeisenä Piercen & Jussilan (2011, 243) mukaan ryhmän identiteettiin ja identifikaatioon on liitetty koettu velvollisuus ryhmän jäsenyyden säilyttämiseen, kun taas kollektiiviseen psykologiseen omistajuuteen liittyvät heidän

mukaansa velvoitteita, kuten vastuun jakamisen ja omistajuuden kohdetta vaaliva, suojeleva ja hoitava käyttäytyminen.

3 MENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä pääluvussa esittelen tutkimuksen viitekehysten, menetelmävalinnat, aineiston ja tutkimusprosessin. Lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Kieli ja puhe ovat tämän laadullisen tapaustutkimuksen tutkimuskohteita, joten taustafilosofiaksi sopii hyvin sosiaalinen konstruktionismi, jossa jaetulla puheella myös luodaan sosiaalista todellisuutta (ks. Berger & Luckmann 1994). Tämä sopii hyvin yhteen analyysimenetelmäni eli diskurssianalyysin ajatusten kanssa, jonka valintoja esittelen tässä luvussa.

3.1 Sosiaalisen konstruktionismin merkitysvälitteisyys minän ja meidän tutkimisen viitekehysenä

Ihmiset tulevat osalliseksi inhimillistä maailmaa kielen ja toiminnan kautta. Puhe ja toiminta ovat aina vuorovaikutteisia (Arendt 2002, 179, 191). Intentionaalisuus eli tarkoituksellinen toiminta on hallitseva psykologinen suuntautumistapa ja myös yrittäjyyden tutkimuksessa keskeinen teema. Ihmisen toiminnan katsotaan olevan suurimmaksi osaksi intentionaalista. Toisen tarkoitusten vastavuoroinen ymmärtäminen on tärkeä yhteistoininnan edellytys. Kieli muuttaa sosiaalisen liittymisen luonnetta. Kielellä luodaan yhteyttä, mutta myös erottumista. Kielen oppiminen on kulttuurin oppimista. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2010, 58 - 59, 61.) Käsitteet, merkityssysteemit ja diskurssit muodostuvat yhteisöllisesti diskursiivisten käytäntöjen säätelemänä jossain ajassa ja paikassa. Tutkijan on tunnistettava olevansa osa sosiaalista todellisuutta (Foucault 1982, 117).

Kielellä tyypitetään kokemuksia, luodaan kategorioita, merkityksiä ja instituutioita (Berger & Luckmann 1994, 40 - 53, 67). Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä on sosiaalinen konstruktionismi, jonka alkuteok-

sena pidetään Berger & Luckmannin teosta *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen* vuodelta 1966. Berger & Luckmann tarkastelevat sosiaalisen elämän organisoitumista. Heidän näkemyksensä mukaan ihmisen toimintaan vaikuttavat sosiaalisesti muodostuvat tyyppitykset, merkitykset ja instituutiot. Hyödynnän näitä konstruktivistisia näkemyksiä, koska ne korostavat merkitysvälitteisyyttä ja erityisesti kielen avulla jaettavaa todellisuuden moninaisuutta. Vaikka yksilöistä riippumatonkin maailma on olemassa, se välittyy yksilöille merkitysvälitteisenä (Stainton Rogers 2003). Kieli lähtee kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta, mutta myös irtaantuu siitä. Vaikka kieltä ilmaisee subjekti, tulevat kielelliset ilmaisut objektivoiduksi kielen kautta. Kielellä on järjestelmänä objektiivisia lainalaisuuksia (Berger & Luckmann 1994.)

Ihmisten välisistä merkkijärjestelmistä tärkein on Bergerin & Luckmannin (1994, 81 - 83) mukaan kieli. Kieli on heidän mukaansa suuri kollektiivinen kerrostumien säilytysvarasto, jossa on tapahtunut yksityisen kokemuksen objektivoitumista. Objektivoitunut tieto heidän määritelmänsä mukaan selaista, joka on muuttunut yleisesti hyväksytyksi ja saavutettavaksi tiedon kohteeksi. Merkityskokonaisuudet voidaan omaksua ilman niiden alkuperäistä muodostumisprosessiaan. Kieli objektivoi yhteisiä kokemuksia. Kielen ja muiden merkkijärjestelmien avulla kokemuksia ja merkityksiä voidaan jakaa. (mt. 1994, 83.)

Gergenin (1985) mukaan tieto syntyy vuorovaikutuksessa, eikä se ole irrallista, vaan tulkittua ja luonteeltaan yhteisöllistä. Gergenin mukaan tieto on *prosessi*, eikä sitä tule sijoittaa sitä yksilöiden mielen "omaisuudeksi". Ennemminkin maailmaan liitettävät käsitteet ovat historiaansa juurtuvia, ihmisten suhteissa hiottuja sosiaalisia artefakteja (Gergen 1985.) Tiedon prosessit eivät Gergenin mukaan ole rationaalisia (Gergen 1990). Gerge-

nin (1999, 220 - 239) mukaan konstruktionismi ei pyri kieltämään tai vahvistamaan asioiden olemassaoloa. Konstruktionismi kuitenkin näkee, että kun puhumme sanoin, tuotamme *diskursseja ja merkityksiä*, joilla on myös seurauksia. Kysymykseksi nouseekin, millaisia seurauksia diskursseilla ja merkityksillä on. Sanallisilla tai sanattomilla konstruktioilla on yhteiskunnallisiin arvoihin nähden potentiaalia ja rajoituksia (mt. 1990, 93).

Diskurssianalyysi menetelmänä sopii sosiaalisen konstruktivismiin mukaiseen tapaan nähdä todellisuus, jonka koemme, riippuvana aina kokijan näkökulmasta, subjektiivisuudesta ja merkityksistä (Gergen 1994, 72). Riippumattomana olemassa olevaa tutkimuksen kohdetta, itseä suhteessa yrittäjyyteen ei voida silloin tutkia, vaan kannattaa tutkia diskursseja *minästä ja meistä*.

3.2 Tutkimuksen aineisto ja kontekstin rajaus

Laadullisessa tutkimuksessa, erityisesti diskurssianalyyseissä, aineisto on avainasemassa (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 157). Tapaustutkimuksessa on mahdollista tutkia ilmiöitä, joiden suhde on vaikeasti erotettavissa kontekstistaan (Yin 1984, 23). Konteksti on monikerroksinen, dynaaminen ja laaja-alainen käsite, mutta tutkimuksessa kontekstin rajaus on tehtävä (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 28 - 29). Tämän tutkimuksen kontekstiksi rajaan sen, miten ja missä ja ketkä olivat osallisia aineiston luomisessa ja tulkinnassa. Oman tutkijan rooliani esittelen luvussa 4.4. Seuraavaksi esittelen millaisia haastatteluita tein, keitä haastattelin ja millaisessa tilanteessa. Kielenkäytön tutkimisessa tällainen lähietäisyyden tarkastelu eli mikrokonteksti on tärkeä (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 31 - 34). Toisaalta mikrokontekstiin vaikuttaa laajempikin, sosiokulttuurinen konteksti, jota ei kä-

sitellä tässä tutkimuksessa (ks. Pietikäinen & Mäntynen 2009, 28 - 29, 168).

Tässä tutkimuksessa aineistona ovat teemahaastattelut kolmesta nuoresta ja kasvuhakuisen yrityksen tiimistä. Kaksi yritystä toimii ITC-toimialalla ja kolmas kone- ja prosessiteollisuuden toimialalla. Yhteistä yrityksille oli uuden teknologiakeskeisen tuote- ja palveluinnovaation kehittäminen suomalaisille ja kansainvälisille uusille markkinoille. Yritykset on perustettu Suomessa pääkaupunkiseudulla ja Etelä-Savossa. Yritys X on toiminut haastatteluajana kahden ja puolen vuoden ajan, yritys Y on toiminut puoli vuotta ja yritys Z on toiminut yhden vuoden ajan.

Aineiston keräämisen vaihe alkoi tiedon etsimisestä. Olin etsinyt tietoa alkuvaiheessa olevista, tiimin perustamista yrityksistä internetistä ja eri medioista, kuten Kauppalehdestä. Kriteereinä oli kasvuhakuinen, tiimin perustama alle kaksi ja puoli vuotta kestänyt yrittäjäyys. Olin ottanut yrityksiin yhteyttä sähköpostilla ja pyytänyt päästä haastattelemaan heitä aiheena tiimissä yrittäminen. Kerroin sähköpostissa, että olen esimerkiksi kiinnostunut kuulemaan heidän tiimiyrittäjäydestään. Yrittäjätiimit olivat kasvuhakuisia, vapaaehtoisesti muodostuneita nuoria yrityksiä. He saivat itse määritellä, keitä haastatteluihin osallistuvaan ydintiimiin kuuluu. Valitsin ne yritykset tutkimukseen, jotka ilmoittivat, että ydintiimiin kuuluu vähintään kolme henkilöä, jotka ovat aktiivisesti mukana toiminnassa. En valikoinut demografisia taustatekijöitä samanlaisiksi tarkoituksella, mutta tuli esille, että kaikki haastatellut ovat korkeakoulutettuja miehiä. Haastattelin kunkin tiimin jäsenen henkilökohtaisesti ja toiseksi heidät kerran ryhmänä. Yhteensä henkilökohtaisia haastatteluja oli 10 ja ryhmän haastatteluja kolme. Kahdessa yrittäjätiimissä ydintiimiin ilmoitettiin kuuluvaksi kolme henkilöä ja kolmannessa yrittäjätiimissä jäseniä on neljä. Haastatellut oli-

vat 28 - 50 -vuotiaita miehiä. Yksi haastateltu oli syntyperäinen itävaltalainen, yksi syntyperäinen pakistanilainen ja loput suomalaisia. Kaikki tiimit olivat syntyneet siten, että henkilöt olivat tunteneet toisensa työkollegoina yhteisissä projekteissa tai työsuhteiden perusteella kiertoteitse. Yrityksessä Z henkilöt tunsivat toisensa opintojen kautta ja heillä molemmilla oli kokemusta aiemmasta yrittäjyydestä. Osalla henkilöistä oli kokemusta aiemmasta yrittäjyydestä ja osa henkilöistä oli mukana muissakin yrityksissä.

Puolistrukturoidut teemahaastattelukysymykset oli muotoiltu niin, että niihin voisi vastata hyvin vapaasti ja haastatteluissa keskustelu oli vapaata. Toisaalta haastattelutilanne on vuorovaikutteinen ja siihen vaikuttaa myös haastateltava, mutta toisaalta kuitenkin pyrin olemaan ohjailematta haastattelutilannetta. Kerroin olevani kiinnostunut heidän tapauksestaan ja elävästä elämästä. Toivoin kiinnostukseni heidän kokemukseen edes vähän vähentävän sitä, että Suonisen (1999, 29) mukaan yleensä erityisesti uusille tuttavuuksille selontekoja kerrotaan tuttujen, laajasti kannatettujen ja itsestään selvänä pidettyjen diskursiivisten merkitysten kautta.

Haastattelin yrittäjätiimin jäsenet kunkin erikseen, ja yksilöhaastatteluita seurasi myöhemmin ryhmän yhteinen haastattelu samoista teemoista. Haastattelurungot löytyvät liitteenä. Kerroin, että haastattelut ovat luottamuksellisia. Haastattelu on vuorovaikutustapahtuma, jota ei pidetä neutraalina tai edes neutraalisuutta tavoittelevana käytäntönä (Silverman 1993, 94; Hirsjärvi & Hurme 2001, 23). Toteutin yhden jäsenen yksilöhaastattelun ja tiimin ryhmähaastattelun englannin kielellä, koska hän ei puhunut suomea. Kielenkäännöksen tein itse. Puolistrukturoidut yksilöiden haastattelut kestivät 28 min - 68 min ja ryhmähaastattelut niiden jälkeen 32 min - 60 min. Teemakysymysten lisäksi saatoimme keskustella esiin

tulleista asioista vapaasti. Puhumisen tilanne on erilainen yksilön ja ryhmän haastatteluissa. Ryhmän haastatteluissa puhujat ottavat huomioon niitä ihmisiä jotka ovat läsnä, henkilöiden aiempaa taustaa ja tarkoituksia. Ryhmän haastatteluissa voi tulkita myös ryhmän vuorovaikutusta, joita yksilöiden haastatteluissa ei tule esille. Esimerkiksi kenelle puhutaan, kuka puhuu ja miten puhe vuorottelee (ks. Heritage 1997). Tämä näkökulma rajautui analyysistä pois. Tarkensin huomiota enimmäkseen puheeseen tekstinä ja sävyinä, kuten esittelen luvussa 4.3.1. Litteroin haastattelut sanatarkasti tekstinä mukaan lukien naurahdukset. Tulkitsin haastatteluissa ja muissa tilanteissa myös esimerkiksi possessiivisuutta ilmaisevia eleitä ja symboleja, mutta nekin ovat rajattu ulos. Liitin aineistoon myöhemmin sähköpostin, jolla yksi jäsenistä palasi haastatteluteemoihin. Tulkintoihini ei voinut olla vaikuttamatta vaikutelmat, jotka sain myös nauhurin ollessa suljettu. Esimerkiksi vapaamuotoiset keskustelut ravintolassa yrittäjätiimin kanssa toivat vahvistusta, että jotkut diskurssit olivat kyseisenä ajankohtana heille toisia diskursseja puhutumpia. Tässä tutkimuksessa aineisto on ikään kuin pysäytetty hetki yhteisöllisestä todellisuudesta (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 157). Aineisto on rajallinen ja vain eräs representaatio monimutkaisemmasta todellisuudesta.

Aineiston yrityksissä tärkeä eroavaisuus on, että yhdessä yrityksessä tiimi työskentelee päivittäin yhdessä ja kahdessa muussa yrityksessä tiimi koontuu harvemmin. Kahdessa muussa yrityksessä tiimin jäsenillä on muitakin sitoumuksia, töitä tai yrityksiä. Taulukossa 1 alla on eritelty tilanne yrityksissä.

Yritys X	Yritys Y	Yritys Z
Tiimissä on kolme jäsentä: eri alojen diplomi-insinöörejä	Tiimissä on neljä jäsentä: ekonomi, muotoilija ja kaksi diplomi-insinööriä	Tiimissä on kolme jäsentä: tekniikan yo ja kaksi diplomi-insinööriä
Kaikki tiimissä ovat kokopäiväisesti mukana toiminnassa.	Kaksi tiimistä on kokopäiväisesti mukana toiminnassa, yksi jäsenistä mukana kerran viikossa, yksi jäsen mukana joka toinen viikko.	Yksi tiimistä kertoo olevansa kokopäiväinen, kaksi henkilöä tiimistä kertovat olevansa osaikaisia.
Eivät mainitse muita töitä eivätkä muita yhteyttä yrityksiin.	Kolme jäsenistä mainitsee muitakin sitoumuksia, muita töitä ja mukana muissakin yrityksissä. Yhdellä jäsenellä oma yritys, eikä odotettavissa lisäystä. (4h/viikko yhteistä aikaa).	Kaksi jäsenistä mainitsee olevansa mukana muissakin yrityksissä tai töissä. Toinen heistä aikoo vähentää muita töitä olennaisesti keskittyäkseen enemmän yritys Z:aan.

Taulukko 1. Aineiston yritysten jäsenmäärät ja kokoonpanot.

3.3 Laadullinen tapaustutkimus

Kuvailen tässä luvussa, millaista tapaustutkimusta teen. Käytän laadullista aineistoa tapaustutkimuksessani. Olen kuvannut tieteenfilosofisia lähtökohtia luvussa 3.1. Tulevissa luvuissa kuvaan teoreettisia, metodologisia näkökulmia ja menetelmällisiä valintoja. Yin (1984, 23) määrittelee tapaustutkimuksen empiiriseksi tutkimukseksi, jossa tutkitaan nykyisessä ajassa tapahtuvia ilmiöitä tosi elämän kontekstissa, kun itse ilmiötä ja kontekstia ei voi rajata toisistaan selväpiirteisesti ja ilmiöstä tarvitaan useita eri evidenssin lähteitä.

Yinin (1984) mukaan tapaustutkimuksessa on mahdollista tutkia yhtä tai useampia kohteita ja useampia analyysin tasoja. Tapaustutkimus tiedonhankinnan strategiana antaa mahdollisuuden dokumentoida kokonaisvaltaisia ja merkityksellisiä monimutkaisen sosiaalisen elämän ulottuvuuksia. (Yin 2009, 4.) Tapaustutkimus on Eisenhardtin (1989) mukaan monikäyttöistä: tapaustutkimuksen avulla voidaan kuvata ilmiöitä tai testata tai luoda teorioita. Tämän tutkimuksen tapauksessa tarkoituksena on tarjota nimenomaan kuvaus tapausyrittäjätiimien identiteetin diskursiivisesta rakentamisesta.

Tutkimusmenetelmien valinnat seurasivat tutkimuksen tavoitetta. Tapaustutkimuksen vahvuutena on, että se sopii monimutkaisen ja muuttuvan kokonaisuuden tutkimiseen. Tapaustutkimusta käytetään sekä esitutkimusluonteisesti että itsenäisenä lähestymistapana. (Dyer & Wilkins 1991.) Tapaustutkimus on monimuotoinen tutkimusstrategia, enemmänkin lähestymistapa kuin aineistonkeruu ja analyysimenetelmä. Tapauksien määritte-

ly, analysointi tai ratkaisu on tapaustutkimuksen tärkein tavoite. (Erikson & Kovalainen 2005, 4.)

Laadullinen aineisto on tyypillistä tapaustutkimukselle (Eriksson & Koistinen 2005, 4). Staken (1995) mukaan tapauksena on rajattu systeemi, kuten yksilö, ryhmä tai ohjelma. Tutkimus oli hypoteesiton. Tutkimusote tässä tutkimuksessa on induktiivinen eli päädytään empiirisirisen aineiston tulkinnasta luokittelukategorioihin, yksityisistä havainnoista yleisiin merkityksiin. Tämän tutkimuksen aineistolähtöinen tapa tutkia avasi mahdollisuuksia, koska en ollut sidottu ennalta määrättyyn tulkintatapaan. (Häikiö & Niemenmaa 2007, 53; Hirsjärvi et al. 2002, 246.) Mikään teoria ei ole itsessään valmis, vaan aineistoihin peilaamalla myös teorioita voidaan katsoa uusistakin näkökulmista. Tulkituin tulokset siis mahdollisimman sitoutuneesti aineistoon. (ks. Gioia, Corley, Hamilton 2012.)

Tapaustutkimusta voi toteuttaa monilla tavoilla. Tässä tutkimuksessa alussa oli kontekstina *tiimiyrittäjyys*, josta aineistoksi tuli kolmen yrittäjätiimin haastattelut. Olin tutustunut tiimiyrittäjyyteen, tiimeihin ja yrittäjyyteen liittyvään akateemiseen kirjallisuuteen ja jonkin verran sosiaalipsykologian erilaisiin suuntauksiin.

Tutkimuksen kaikki vaiheet etenivät vaiheittain, iteratiivisessa prosessissa (Eisenhardt 1989). Tässä tutkimuksessa tavoite tarkentui aineistojen keräämisen jälkeen ja analyysin edetessä, kuten Eisenhardtin (1989) mielestä tapaustutkimuksessa onkin tarkoituksenmukaista. Eisenhardtin (1989) mukaan mikään teoreettinen idea ei voi saada sijaa analyysissä ilman vahvaa esiintymistä aineistossa, ja siksi tietoisesti työnsin mielestäni tuntemani teoriat. Tutkimuksen tavoite muodostui ja tarkentui aineiston ana-

lyysin alkuvaiheessa, kun olin tulkinnut aineistosta toistuvia tai eroavia löydöksiä, ja nämä etsin näiden löydösten kanssa keskustelevat teoriat. halusin antaa aineistosta tuleville löydöksille oikean mahdollisuuden tulla esiin.

3.4 Diskurssianalyysi

Diskurssianalyysi on kielenkäytön ja merkitysvälitteisen toiminnan tutkimusta. Analyysin kohteena on se, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. (Suoninen 1999, 19.) Sanastot ja diskurssit muotoutuvat intersubjektiivisesti mikro- ja makrotason vuorovaikutusasetelmien puitteissa. Sekä sanastot että vuorovaikutusasetelmat ovat jatkuvasti neuvotteluiden ja tulkintojen kohteena. (Suoninen 1999, 115.) Potterin & Wetherellin (1987) mukaan ihmiset osaavat keskinäisessä vuorovaikutuksessa liittää merkityksellisyyksiä yhteisesti ymmärrettyihin laajoihin taustoihin. Reedin (2000, 528 - 529) mukaan diskursseilla on kykyä muotoilla uudelleen inhimillistä toimijuutta ja toimijuuden kautta syntyviä tai ylläpidettäviä rakenteellisia malleja.

Yksi lause tai teksti toimii monilla eri tasoilla samanaikaisesti. Lause tai teksti sekä toimii sekä viestin viejänä, maailman kuvaajana ja sosiaalisten suhteiden ja identiteettien vuorovaikutuksellisenä tuottajana. Kielenkäyttö on vuorovaikutteista sosiaalista toimintaa tietyssä kontekstissa, ja sillä on ehtoja ja seurauksia, voimaa ja valtaa. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 15, 52, 67.) Sanat, lauseet ja keskustelut ovat tekoja. Kielenkäyttöä tutkimalla voidaan ymmärtää resursseja, joihin toiminnassa tukeudutaan, tapoja rakentaa instituutioita ja rooliasemia ja toisaalta sitä retoriikkaa, jolla toimijat oikeuttavat tekemistä. (Juhila & Suoninen 1999, 239.)

Tapamme järjestää merkityksen antamisen resursseja, tietää, oppia ja toimia sitoutuvat kielen ja kulttuurin kykyyn ja tapoihin tietää (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 52 - 53). Myös tapamme määrittellä itseämme, yhteisöämme ja suhteitamme tai yrittäjyyttä liittyy kielen ja kulttuurin tapoihin. Koska diskurssianalyysissä on tieteenalakohtaisia, teoriataustaisia, käsitteellisiä ja menetelmällisiä eroja niin määrittelen seuraavassa luvussa millaista diskurssianalyysiä tässä tutkimuksessa sovellan.

3.4.1 Tämän tutkimuksen diskurssianalyysi

Tässä tutkimuksessa diskurssianalyysin kohteena on haastatteluissa ilmaistu puhe, joka oli litteroitu tekstimuotoon, mutta puheen sävytkin vaikuttivat tulkintaan. Analyysin kohteen ollessa haastatteluiden puheet teen mikrotason diskurssianalyysiä. Esittelen tässä luvussa diskurssianalyysini valinnat.

Määrittelen tässä tutkimuksessa diskurssit *vakiintuneiksi, säännönmukaisiksi merkityksen systeemeiksi, joita tuotetaan jatkuvasti sosiaalisissa käytännöissä* (Suoninen 1999, 21).

Tässä tutkimuksessa aineistona ovat yrittäjätiimien jäsenten haastattelut, joten diskurssianalyysissä tulkitsen paikallisia, tilanteisia diskursseja. Vuorovaikutuksella on tärkeä osuus siinä, millaisia merkityksiä sanat ja muut teot rakentavat. (Suoninen 1999, 101.) Mikrotason analyysissä tunnustetaan, että merkityksenannot ja sosiaalinen ymmärrys saattaa virittäytyä ja muotoutua erityislaatuiseksi erilaisissa vuorovaikutustilanteissa (Suoninen 1999, 101 -102). Sosiaalinen vuorovaikutus sisältää moraalisen ja institutionaalisen järjestyksen (Goffman 1983). Yleisestä järjestyksestä alkaen vuorovaikutukseen liittyy monia sosiaalisia ja institutionaalisia sääntöjä

(Suoninen 1999, 103). Erilaisissa taloudellisen toiminnan yhteyksissä nämä sosiaaliset, institutionaaliset ja järjestävät säännöt ovat kiinnostavia. Mikrodiskurssianalyysia tehdessäni otan huomioon, että puhujat orientoituvat edelliseen puheeseen. Puheenvuorot luovat odotuksia seuraaville puheenvuoroille. Vuorovaikutustilanteissa luodaan tuotetaan edellisiä sanallisia tekoja tietynlaisina. Vuorovaikutuksen ajatellaan olevan kokonaisuudessaan rakenteellisesti jäsentynyttä, ja se tähtää intersubjektiiviseen yhteisymmärrykseen. (Heritage 1997; Suoninen 1999, 104.)

Mikro- ja makrotason kielenkäyttö ovat yhteydessä toisiinsa (Alvesson & Kärreman 2000). Kielen käyttö ja kielen resurssien valinnat vaikuttavat puhuttuun ja suhteisiin ja toisaalta myös laajempi yhteiskunnallinen konteksti vaikuttaa siihen, millaista kieltä on tarjolla ja millaista kieltä on sopivaa tai sopimatonta käyttää (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 49). Tämänkin tutkimuksen kannalta on tärkeää tiedostaa, että esimerkiksi Suonisen (1999, 29) mukaan selontekojen antaminen erityisesti tuntemattomalle puhekumppanille aloitetaan usein tutuimmasta vaihtoehdosta, laajasti kannetusta ja itsestään selvän tuntuisista diskursiivisista merkityistä.

Diskurssianalyysissäni kiinnitän huomiota asioihin, jotka koen haastattelu-tilanteissa relevanteiksi. Keskityin jonkin verran puhumisen muotoon, mutta enemmän keskityin siihen, millaisia merkitysjärjestelmiä ja sanastoja valitaan – yhteisessä vuorovaikutuksessa – merkityksellistämään yhteistä toimintaa. Puhujat käyttävät sanastoja, jotka tekevät ymmärrettäväksi ilmiöitä kulttuurisesti tutuilla tavoilla (Wetherell & Potter 1988). Tutkiessani kielen mikrotasoa, on kielen kuvaileva, luokitteleva ja maailmaa nimeävä luonne kiinnostava. Pietikäisen & Mäntynen (2009, 71) kielen nimeämiset ja kategorisoinnit kertovat valinnoista ja puhujan näkökulmasta. Nimeäminen ja kategorisointi tulee tulkita kontekstistaan. Retorisesta analyysistä

hyödynsin sitä, että kenelle puhetta suunnataan ja kuka tai ketkä ovat puheessa yrittäjätiimille tulkittavissa merkityksellisiksi vaikuttajiksi ja myös retorisessa analyysissä huomiota saa millaisia subjektipositioita puheessa ilmaistaan, tässä tapauksessa yksilöinä ja ryhmänä (Jokinen 1999, 47).

Hyödynnän seuraavia käsitteitä diskurssianalyysissä, jotka määrittelen tässä luvussa. Määrittelen *subjektiposition* Harrén & Langenhoven (1999) tapaan puhujan puheessa itsensä sijoittamisena johonkin käytössä olevan diskurssin tarjoamaan asemaan. Heidän mukaansa samalla ilmaistaan ja tuotetaan itseä koskevia merkityksiä, jotka liittyvät kulttuurin omaksuttuihin normeihin. Harrén & Langenhoven (1999) mukaan puheessa ilmaistaan myös omaa kantaa kulttuurisista luokitteluista ammennettaviin subjektipositioihin: Ne joko hyväksytään tai niitä yritetään muotoilla uudelleen. Tätä tapahtuu Daviesin & Harrén (2001, 271) mukaan joko tietoisesti tai tiedostamatta.

Genren määrittelen kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan jäsentämisen normitettuna, vakiintuneena, kulttuurisena toiminnan luokkana, joka vaikuttaa kielelliseen toimintaan ja sen odotuksiin ja tulkintoihin (Pietikäinen & Mäntylä 2009, 79 - 92). *Genren* tulkitsen olevan samankaltainen mutta kapeampi käsite kuin ”*socialisen tietovarannon käsitteen*.” Määrittelen ”*socialisen tietovarannon*” tässä tutkimuksessa Peräkylän (2012) tapaan kognitiivis-kulttuurisena resurssina, joiden avulla toimijat rooleissaan toimivat ja kohtaavat sekä myös ohittavat tosiaan. Peräkylän oletuksen mukaan kulttuurinen tieto saa ihmisen käyttäytymään tietyllä tavalla. *Representation* käsitettä käytän tietokäsitysten yhteydessä. Diskursseihin liittyy valtaa merkityksellistää eli representoida tietoa tietyllä tavalla jäsentäen. Tähän liittyy aina hierarkisia valintoja, jotkut asiat tulevat mainituksi, toiset jäävät

pois. Tietyt diskurssit tuovat esille tietyt näkökulmat. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 53 - 56.)

3.4.2 Suhde merkityksen ongelmaan tässä tutkimuksessa

Merkityksen määritelmää joudutaan pohtimaan, kun oletetaan, että kielelliset ilmaukset viittaavat itsensä ulkopuolelle (ks. Määttänen 2009, 113). Merkityksen ongelma liittyy tutkimuksen ongelmanasettelun merkitykseen (ks. Määttänen 2009, 115). Jos merkitys määritellään kapea-alaisesti, kaikki merkitykset ajatellaan vain kielellisiksi. Laaja merkityksen määritelmä olettaa, että mihin tahansa havainnon kohteeseen voi liittyä merkityksiä kielestä riippumatta. Merkityksen perustehtävä on se, että kun merkitys liitetään johonkin havainnon kohteeseen, voidaan irtautua välittömästä suhteesta havaittuun todellisuuteen. Merkitys tuo näin kognitiivista etäisyyttä vallitsevaan tilanteeseen. Merkitykset auttavat ajattelemaan asioita, jotka eivät vallitse juuri nyt, tässä, vaan jossain toisaalla joskus toiste. Kun ajatellaan ei-kielellisten merkitysten avulla, voidaan verrata erilaisten toimintatapojen mahdollisia lopputuloksia keskenään ja suhteuttaa ne omiin tarpeisiin ja tavoitteisiin. Vastaava periaate sopii myös kielellisiin merkityksiin. (Määttänen 2009, 117 - 118.) Todellisuus jäsentyy meille merkityksenannon kautta, tulkittuna (Määttänen 2009, 124). Merkitykset ovat olemassa empiirisessä todellisuudessa, mutta kukaan ei voi tavoittaa suoraan esimerkiksi kieliyhteisössä kielellisten ilmausten käyttöä. Voimme vain tehdä päätelmiä oman kokemuksen ja yksittäisten tapauksien perusteella. Tulkitsemme ja päättelemme toiminnan tapojen ja niiden hahmotamisen avulla. Jos pragmatismiin tyyliin painotettaisiin tulkinnan toiminnallisuutta, voisimme olettaa, että samalla merkitysten tulkitseminen olisi tapoja toteuttavaa toimintaa (ks. Määttänen 2009, 128 - 129). Tässä tutki-

muksessa diskurssin ja merkityksen suhde on osin autonominen eli merkitys syntyy vuorovaikutustilanteissa itsessään, osin diskurssit taas ohjaavat ja määrittelevät merkityksiä ja viitoittavat toimintaa (Alvesson & Kärreman 2000).

3.5 Tutkimusprosessi

Kuten olen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa kuvannut, tutkija on osa diskurssien kokonaisuutta ja oma rooli on reflektoitava tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Saatan lukijalle tietoon tämän tutkimuksen tekemisen vaiheita. Tutkija Heidi Tuominen ehdotti tutkimusaiheeksi kasvuhakuista nuorta yrittäjyyttä. Hän myös lähetti artikkelia tiimiyrittäjyyteen liittyen. Nuori yrittäjyys tuntui haastavalta, tärkeältä ja kiinnostavalta kohteelta. Huhti-toukokuussa 2013 alkoi aineiston etsiminen, sillä halusin löytää haastateltavaksi tiimin perustamia ja johtamia yrityksiä. Etsin erilaisia tietoja erilaisista yrityksistä eri medioista. Tutustuin tutkimuksen tekemisen moniin taiteen sääntöihin. Osoittautui, että tutkimuksen kannalta olisi hyvä, että kaikki yritykset olisivat samaa yritysmuotoa. Haastattelun tekemisestä oli löytynyt kirjallisuutta. Tutkija Heidi Tuominen auttoi haastattelukysymysten teossa. Pian löytyi kolme tiimin perustamaa yritystä haastateltavaksi. Menin itse haastattelemaan heitä heidän tiloihinsa heille sopivana aikana kesän 2013 aikana. En tuntenut haastateltavia enkä myöskään nuorta yrittäjyyttä ilmiönä aiemmin.

Tutkimusaihetta valitessa tutustuin alustavasti tiimeihin liittyvään, yrittäjyyteen liittyvään ja ryhmien tutkimukseen liittyvään kirjallisuuteen. Tarjolla on monia käsitteitä, joiden yhteyksiä on määritelty vähän tai ei lainkaan. Erilaisia teorioita on paljon, mutta tietoa on silti vähän. Syvennyin erilaisten

tieteen alan minän teoretisointiin, myös esimerkiksi tietoisuuden empiriiseen ja filosofiseen tutkimukseen, joka ei tullut tämän tutkimuksen teorioihin. Eli käytin aikaa tiedon valtamerellä seilaamiseen. Tutustuin moniin erilaisiin käsitteisiin, esimerkiksi tutkimuksen käsitteeksi olisi voinut valikoida myös sosiaalisen pääoman käsite tai monia muita vastaavia. Olin aiemmin tutustunut kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoriaan, ja aloin tutustua sosiaalisen identiteetin teoriaperheeseen. Tarkastelin toimijuuden ja toiminnan teorioita. Alkuvaiheessa teoriakenttä oli vielä laaja ja pyrin painamaan teorit taka-alalle aineistoa tulkitessa. Tämä oli haaste. Halusin antaa yrittäjätiimin jäsenten äänen kuulua oikeasti ja tulkita aineistoa avoimesti.

Alkuperäinen tutkimusalue oli aluksi vielä laaja ja hahmoton. Kysymyksiä oli 14, ja ne olivat yksinkertaisia, kuten keitä olette ja miksi perustitte yrityksen yhdessä (ks. liitteet 1 ja 2). Haastattelut olivat vapaaehtoisia puoli-strukturoituja teemahaastatteluja, joissa esitin keskustelussa jotain tarkentavia kysymyksiä. Haastattelujen alkaessa olin jo alkanut tutustua diskurssianalyysin moniin perinteisiin. Sopiva tapa tehdä diskurssianalyysiä löytyi vasta aineistoon tutustumalla ja analyysin edetessä yhä enemmän. Haastatteluista tulkituin tärkeimmät diskurssit, ja ne liittyivät ryhmän muodostamiseen ja ryhmään toimijana. Ilmiöitä olisi muitakin useita eri tasoilla (ks. Jatkotutkimus ehdotuksia). Analyysissä olin kiinnostunut kaikenlaisista puhuja-asemista, mutta en voinut keskittyä kaikkiin yksityiskohtiin, vaan valitsin toistuvat ja relevantilta tuntuvat puheen tavat. Analyysissä tein monia valintoja. Tulkitut diskurssit on valittu toistuvuuden ja painotuksien perusteella. Olen pyrkinyt tulkitsemaan sitä, mitä haastateltavat itse keskustelussa pitivät mielestäni merkityksellisenä. Pyrin valitsemaan käytännöllisimmät teoreettiset käsitteet, jotka voisivat keskustella tulkitsemieni tulosten kanssa.

3.6 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Klassisen tietokäsityksen mukaisesti tutkimuksia on arvioitu totuuteen viittauksen pätevyyttä eli validiteettia ja luotettavuutta eli reliabiliteettia, joka kuvaa vaatimusta tiedon hyvin perusteltavuudesta (Vehkavaara 1999, 20). Tässä tutkimuksessa tiedon käsitys on klassista tietokäsitystä laajempi. Ei ole tavoiteltu totuutta, vaan tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli tutkia *diskursseja*, jotka tässä tutkimuksessa olivat merkityskokonaisuuksia, yrittäjätiimin jäsenten tapoja sanoittaa minää ja meitä suhteessa yrittäjyyden toimintaan. Kielellä on välineellinen rooli todellisuuden vaihtelevien tulkintojen, versioiden luomisessa (Helkama et al. 2010, 255). Tässä tutkimuksessa huomion kohteeksi muodostuivat haastattelutilanteiden puheilmaiset, tavat kuvata ja samalla rakentaa yrittäjyyden minää ja meitä.

Reliaabeliuden ja validiuden totuttujen muotojen hylkääminen ei tarkoita sitä, että tutkimusta voisi tehdä miten tahansa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 188 - 189). Diskurssianalyysin luotettavuutta voi arvioida vakuuttavuuden ja analyysin järjestelmällisen kuvaamisen perusteella (Wood & Kroger 2000). Siksi pyrin tarkasti kuvaamaan tutkimusprosessin.

Reliaabeliuden arviointiin liittyy laadullisessa tutkimuksessa aineiston laatu ja tutkijan toiminta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 89). Tuloksia tulee arvioida juuri omassa kontekstissaan ja tutkijan tulkintana (Phillips & Hardy 2002). Aineiston rajallisuus asettaa rajat ja luo kontekstin tutkimukselle (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 158). Olen esitellyt tutkimuksen rajauksen ja aineiston tutkimusprosessin yhteydessä. Olen reflektoinut omaa rooliani tutkimuksessa luvussa tutkimusprosessi 3.3. Läpi tutkimusprosessin pyrin laaduntarkkailuun (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184). Haastatteluissa oli mukana haastattelurunko (ks. tämän tutkimuksen liite). Haastattelut nauhoi-

tettiin ja litterointiin sanatarkasti tekstinä. Pidin haastattelupäiväkirjaa. Litteroinnit tehtiin tarkasti. Aiemmin yrittäjätiimit olivat saaneet itse määrittellä keitä ydin tiimiin kuuluu, ja haastattelin heidät ensin yksilöinä ja sitten ryhmänä.

Tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä tärkeä on *rakennevalidius*, ts. sen dokumentointi ja perustelut, miksi tutkittavaa maailmaa on päädytty analysimaan kuten on tehty, koska tutkimuksen kaikissa vaiheissa tutkijana olen ollut vaikuttamassa sekä aineiston valintoihin ja keräämiseen, analyysin tulkintaan ja teoreettisten käsitteiden valintoihin (ks. Hirsjärvi & Hurme 2001, 189). Bloorin (1997) mukaan laadullinen tutkimus voi lisätä validiuttaan *triangulaation* avulla (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189). Tässä tutkimuksessa olen hyödyntänyt teorioiden triangulaatiota (Eriksson & Koistinen 2005,42) eli olen suhteuttanut tulkintojani erilaisten viitekehysten teorioihin.

Diskurssianalyysin arvioinnilla osoitetaan tutkimuksen *koherenssi* ja *konsistenssi*. Koheesiolla tarkoitetaan tutkimuksen eri osien välistä yhteenkuuluvuutta ja konsistenssilla tutkimuksen eteen tehtyjen valintojen ristiriidattomuutta. (Remes 2003, 158 - 159.) Arvioinnissa reflektoin sekä sitä, mitä valintoja tutkijana tein, miten tutkimuksen toteutin ja miten valinnat voin perustella. Tutkimuksen lähtökohta oli tutkia, miten yrittäjätiimin jäsenet määrittelevät itseään ja toiseksi, miten he ilmaisevat yrittäjätiimin jäsenet *minun* ja *meidän* -puhetta. Koheesio tutkimusongelman ja tutkimuksen etenemisen välillä perustui siihen, että diskurssianalyysissä hyväksytään erilaiset versiot, selonteot merkityksellisiksi ja haastatteluissa voitaisiin saavuttaa versioita itsensä määrittelystä ja mahdollisesti myös *minun* ja *meidän* -puheesta. Diskurssianalyysi on aineistolähtöinen metodi, joten aktiivisesti työnsin yrittäjyyden, minän teorioiden ja me-teorioiden sekä

kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoreettisia kategorioita pois mielestä. Halusin unohtaa etukäteisoletukset ja antaa aineiston tulkinnalle mahdollisimman suuren vapauden. Tutustuin diskurssianalyysin erilaisiin tutkimustraditioihin ja yhdistelin niistä sopivan aineiston analysoimiseen samalla kun analysoin. Tein mikroanalyysia, koska aineistonani olivat yksilöiden ja ryhmien haastattelut. Keskityin kielelliseen puoleen enemmän, mutta kiinnitin huomiota myös retorisiin ominaisuuksiin, vuorovaikutusasetelmiin. Mielestäni mikrovuorovaikutuksessa voidaan lähteä Foucault'n matkaan, koska hän ehdottaa, että subjektiuden ehtona on valta. Myös mikrovuorovaikutuksessa on tämä vallan aspekti, mutta tähän kiinnitin huomiota tässä tutkimuksessa vain valtana antaa itse (yksilönä, tiiminä) merkityksiä. Clegg (1989) on esittänyt, että yhdenlainen vallan aspekti on valta antaa itse merkityksiä.

Diskurssien analysoija osallistuu itsekin diskurssien tuottamiseen kirjoittaessaan aineiston diskursseista (Juhila 1999, 227 - 230). Diskurssianalyysia tulee tulkita välittyneenä ja tulkittuna tietona. Teoreettiset valinnat tein aineiston tulkintojen jälkeen. Tässä oli suuria haasteita, sillä tarjolla on useita erilaisia taustaoletuksia, selityksiä ja viitekehyksiä. Tutkimuksen teoreettisena perustana hyödynnettiin erilaisista viitekehysistä tulevia teorioita. Valinta oli tietoinen, koska haluttiin tuoda esille aineistolähtöisesti tulkittujen diskurssien kannalta olennaisia teoreettisia keskusteluja. Näitä kuitenkin pitäisi käsitellä yksityiskohtaisemmin. Tulkitsen, että sosiaalinen konstruktionismi on suuntaus, jossa kielellinen toiminta saa huomiota ja ilmiöt nähdään sosiaalisesti konstruoituna ja muuttavana. Tästä näkemyksestä voi mielestäni hyvin tulkita myös sosiaalisen identiteetin alkuperäisiä teorioita, vaikka niissä ei samoja oletuksia ole.

Diskurssianalysoitava tutkimus on induktiivinen prosessi, mutta Gergenin (1985) mukaan mikään tiedon rakentaminen ei ole koskaan puhtaasti induktiivista vaikka siihen pyrittäisiin.

Sosiaalisen konstruktionismin tietokäsityksen mukainen tutkimus ei pyri tuottamaan totuuksia, vaan Gergenin (1999, 93) mukaan enemmän keskustelua kulttuurisesti ja historiallisesti paikallistuvista, ajallisista tapahtumista. Koska diskursseilla on seurauksia (Gergen 1999, 115), niihin on kiinnitettävä huomiota. Siksi yrittäjyyden diskurssien tavoittaminen on oleellista, koska yrittäjyyden diskurssit ovat itsessään tekoja, mutta niillä on myös seurauksia esimerkiksi käyttäytymiseen, motivaatioon ja oppimiseen. Se, mihin kohdistetaan huomiota, sytyttää samalla tulevia yhteisöllisiä prosesseja. (ks. Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004.)

Laadullisessa tutkimuksessa, eikä tässä diskurssianalyysillä toteutetussa laadullisessa tutkimuksessa ei haeta valitun otosjoukon edustavuutta eikä siten yleistettävyyttä. Sen sijaan tässä tutkimuksessa tavoiteltiin sitä tietoa, miten haastattelutilanteissa nuoren ja kasvuhakuisen yrittäjätiimin jäsenet itse vuorovaikutteisina ja sosiaalisina olentoina puhuivat itsestään ja yrittäjyyden toiminnastaan kuvaten ja rakentaen merkityssysteemeitään. Yleensäkin tapaustutkimuksen heikkoutena voidaan pitää teorian luomisen kompleksisuutta (Eisenhardt 1989). Tässä tutkimuksessa haasteena on ollut kontekstin ja tutkimuskohteen teoreettisten käsitteiden rajaaminen. Minä ja me tutkimusalueena on nimittäin hyvin haastava ja tärkeitä käsitteitä jää pois. Diskurssintutkiminen on monipuolista. On haaste tuottaa elävän elämän monipuolisuudesta rajattua tietoa. Todellisuus on teoriaa elävämpää ja kokonaisvaltaisempaa. Tässä tutkimuksessa puhe oli kokonaisvaltaista ja sen kategorisoiminen oli tutkimuksen kannalta haaste.

4 TULKINNALLISET LOPPUTULEMAT

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin. Raportoin olennaisista tulkinnallisista lopputulemista, jotka analysoin diskurssianalyysilla. Tulkitsen, että yhteisen identiteetin rakentamispuheet ovat vastavuoroisia. Tulkinnallisena lopputulemana syntyi neljä diskurssia eli merkityskokonaisuutta, joilla kaikilla tulkintani mukaan rakennettiin yhteistä identiteettiä. Osa näistä rakensi minän identifioitumista ryhmään, minää ryhmän jäsenenä ja toimijana suhteessa ryhmän kokonaisuuteen. Tulkitsin, että yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden normien rakentaminen liittyi identifioitumiseen ja ryhmän jäsenyyden rakentamiseen. Kolmas diskurssi kuvaa meitä yhtenä ajattelijana, toimijana ja kokijana. Neljäs diskurssi liittyy yrittäjyyden toimintaan ja representaatioihin. Merkityksellistämisen tapana tulkitsen puheessa sekä minä subjektin, me subjektin, ”meidän” tunteita eli possessiivisiä kokemuksia ja ei-minään ja ei-meihin liitettäviä asioita.

4.1 Diskurssi 1: Kuka minä olen yrittäjätiimin jäsenenä ja toimijana

Eräs relevantti merkityksen antamisen tapa on tulkintani mukaan puhe siitä, ”kuka minä olen yrittäjätiimin jäsenenä”. Jokainen haastateltava toi esille omaa yrittäjätiimissään tunnustettua rooliansa. Roolien ottaminen ja antaminen liittyy toimintaan. Omaa roolia erotellaan ja suhteutetaan kokonaisuuteen. Rooli on oma toimimisen tila tai alue, joka ei kuitenkaan ole erillinen toisista, vaan liittyy toisiin ja toimintaan yhdessä. Oman roolin liittymisessä kokonaisuuteen on variaatioita. Oma rooli ryhmässä liittyy siihen asiantuntemukseen ja osaamiseen, mitä henkilöt kuvaavat aiemminkin hankkineeksi ja toisten odotuksiin siitä. Tässä analyysissä käsittelem näitä rooleja yksilöllisinä sosiaalisina identiteetteinä, jotka syntyvät yhteis-

söllisen toimijuuden kontekstissa. Oma rooli yhteisössä on osa käsitystä minästä.

B: No siitä taas, jos ihan Yritys X:n sisällä ajattelee, siinä kontekstissa, tavallaan, kun kun meitä on sen verran vähän siinä niinku päätösryhmässä, ja jokaisella on niin tiukka se tai tavallaan niin selkeesti ne omat ne omat roolit. Niin kyllä siinä niinkun, sitä pääsee vaikuttaa just riittävän hyvin niihin asioihin mihin pystyy vaikuttaan. Pystyy luottaa siihen, et ne vaikuttaa sitten parhaalla mahdollisella tavalla siihen omaan, osaamisen alueensa puolesta. Et todennäköisesti, kaikki varmasti jakaa sen fiiliksen, et kaikki pääsee vaikuttamaan ihan riittävästi siihen ja.

Tulkitsin, että rooleihin liittyvillä tulkinnoilla puheessa määritettiin toiminnan ja oppimisen mahdollisuuksia. Tämä on lähellä myös sitä, mikä kuuluu minulle, mikä on minun tai meidän ja mihin kohteisiin koetaan henkilökohtaista psykologista omistajuutta. Esimerkiksi tulkitsen, että yrityksen Z henkilöt määrittävät sekä ryhmän sisäisiä että kollektiivisen toimijuuden subjektipositiotaan seuraavassa otteessa.

I: ”Olemme tehneet tätä aikasemmin, joten tiedämme, mitä yrityksen vetäminen on, mitä yrittäjänä oleminen on. Kun me menimme Start Up Sauna -ohjelmaan, pohjimmiltaan siellä ei ollut mitään uutta.”

J: ”Niin.”

I: ”Se oli vain hyvä testi, että meillä on kokemusta.”

J: ”K sai varmaan hyviä ajatuksia.”

K: ”Kuten sanoin kaikessa minulla on vielä suuri aukko...”

I: ”Nopea oppija.”

J: ”Niin.”

K: ”Sitä täytyy vielä täydentää.”

Tulkitsen, että haastatellut suhteuttavat itseään tiiminä ja tiimin jäseninä ja tuottavat samalla käsitystä yksilöiden ja yhteisön oppimisen tarpeista ja mahdollisuuksista. On mahdollista päätellä, että henkilöt I ja J kokivat ohjelman tarjoaman yrittäjyystiedon olevan ”valmista”. Tällainen tieto ei varsinaisesti tarjoa psykologisen omistajuuden kokemuksia, sillä tätä tietoa ei koeta muokattavana vaan sellaisenaan kulutettavana. Toisaalta on mahdollista tulkita, että he kokivat tiedon suhteen olevan psykologisia omistajia, koska heillä on kokemusta yrittäjyydestä, he kokevat tietävänsä mitä se on. Tulkitsen, että ryhmän dynamiikan puheiden kannalta tärkeää on se, että henkilö K on oppipojan asemassa yrittäjätiedon suhteen. Tämä liittyy tulkintani mukaan toimimisen reviiereihin ja siihen missä määrin ja mistä kohteista puhutaan aktiivisesti yhteisesti muokattavina ja kasvatettavina kohteina. Tulkitsen, että roolit, reviiirit ja psykologisen omistajuuden kokemukset ovat osa sitä puhetta, jossa puhutaan käytäntöjen ja ajattelutapojen soveltamisesta ja luomisesta.

Tulkitsen, että puheessa kuitenkin ilmaistaan myös oppimista näistä rooleista käsin. Yrityksen X henkilö A ja C kertovat molemmat itsenäisesti, että yrittäjyyden yhteistä toimintaa edisti ”ammatilliset suhteet”. Vuorovaikeutus on tietynlaisella tasolla liikkuvaa, tietynlaisiin asioihin suuntautuvaa. Tulkitsen, että suhteet ja niiden laatu rakentavat puhetta haastateltavien itsemäärittelyä ja ryhmän jäsenyyttä osaltaan.

Roolien ottaminen puheessa on tulkittavissa toiminnan puheeseen. Osaltaan roolien oma tila ja selkeys koetaan tärkeänä. Tätä voisi tulkita myös oman henkilökohtaisen identiteetin erottumisen tarpeena, jossa on kuitenkin myös omaksi koettuja, psykologisesti omistettuja toiminnallisia kohteita. Tulkitsen, että toisten omaan rooliin liitetty arvostus koettiin tärkeänä. Tulkitsen, että toisten rooleihin liitettiin arvostusta, kun niiden koettiin edis-

tävän yrityksen toimintaa, menestystä ja kasvua. Toisaalta taas yrityksen Y henkilö G kertoi tehneensä kuukausia paperityötä, jotka muut eivät olleet vielä ehtineet katsoa. Tulkitsin hänen puheen sävyistään, että tämä osa roolia ei ollut hänen kokemuksensa mukaan niin merkityksellistä yrityksen toiminnalle ja päämäärille, että hän kokisi siitä samanlaisia huippukokemuksia kuin yhteisistä suunnitteluista, joissa hän on osallinen. Toisessakin yhteydessä hän kertoo tekemästään analyysistä: ”*Siis ne on nyt kirjoitett, mutta kukaan ole katsonut niitä.*” Hän käyttää puheessaan passiivimuotoa aktiivisemmän *minä*-puheen sijaan.

Tulkitsen, että yhdessä tiiminä katsotaan ”*kokonaiskuvaa*” ja ”*ideoidaan*”, kukin omista rooleistaan ja toimimisen reviiereistään käsin. Kuitenkin *me*-puheessa toimimisen roolit synkronoituvat. Diskurssissa tulee esille, että joustavat roolit antavat tilaa tarkoituksenmukaiselle oppimiselle. Roolien puheissa tulee esille, että *me* -ryhmän eli tiimin yhteistoiminnan kannalta koetuilla rooleilla on yhteys ryhmän tarkkaavaisuuteen ja kokemiin kehittymisen rajoihin ja mahdollisuuksiin. Vastuuta koetaan henkilökohtaisesti joistain asioista enemmän ja myös yhteinen linja määrittyy selvärajaisesti ja puheessa ilmaistaan, että yhteistä linjaa prosessoidaan jatkuvasti kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Etäjäsenyys koetaan haasteeksi nopeiden muutosten tekemisen tarpeen kannalta.

Tulkitsen, että roolit liittyvät osaltaan myös *me* -identiteettiin, sillä oma rooli syntyy suhteutettuna muihin ja yhteiseen toimintaan. Pääsääntöisesti puheessa ilmaistaan, että rooleja ei koeta rajoittavana. Haastateltavat kokevat roolinsa omaksi. Tulkitsen heidän puheistaan, että haastateltavat eivät koe roolien joustavuutta uhkaavana. Tietoa vaihdetaan avoimesti ja tulkitsen, että yhteiset omistajuuden kohteet ja tavoitteet tekevät tiedon vaihdon sujuvaksi. Tulkitsin, että rooliin liittyvät vaatimukset ja minun-kokemukset

väistyvät, kun lojaliteettia koetaan yhteisiin kohteisiin, jotka ovat tiiminä *meidän*. Tulkitsin, että omasta roolista toiminnassa puhuttiin joustavana. Kaikkien tehtävänä on *"kasvattaa yritystä – mitä tahansa se vaatiikin"*, kuten yrityksen Z henkilö K asian ilmaisee. "Mitä tahansa se vaatiikin" kuvastaa tulkintani mukaan koettua ajattelun vapautta – ja psykologista omistajuuden mukaista vaalivaa käyttäytymistä – yrityksen kasvattamisen suhteen.

Diskurssissa puhe rooleista liittyy henkilöiden henkilökohtaiseen tasoon, osaamisen, toimimisen ja persoonallisuuksien erilaisuuteen. Erilaisuus määrittyy suhteessa sisäryhmän toisiin, mutta rooleja ja itsen osaa peilaetaan myös sen kautta, mitä teemme, mitä "tarjoamme". Seuraavassa otteessa yrityksen Y henkilö G suhteuttaa tiimin erilaisuudet kokonaisuudeksi siihen nähden, mitä he tarjoavat yritystoiminnallaan. G: *" -- löytyy.. ihan eri tyyppejä ja ihan eri tyyppejä ja ihan eri osaamista. Että luonnoltaan ihan erilaisia sekä myös toiminnaltaan, toiminnan kannalta. Sit myös ihan vaan osaamisen alueelta. - -. En tiedä ihan vain matkan varrelta en tiedä onko todellakin kaikkea katettu, mut on hyvin paljon erilaisia asioita katettu."* Edellisestä lauseesta on tulkittavissa, että haastateltavien kokema oma toimimisen rooli liittyy kokonaisuudessa myös omaa ryhmää laajempaan kokonaisuuteen. He peilaavat sitä myös suhteessa kuviteltuun tai todelliseen asiakkaaseen. Tiimin itsemäärittelyyn kuuluvat myös jäsenten erilaiset kompetenssit ja niiden jatkuva toiminnallinen yhteen liittäminen. Seuraavassa yrityksen Y henkilön F lauseessa se, mitä kukin osaa muodostuukin siksi, mitä me ryhmänä osaamme. *"...Mutta musta se mikä meillä vahvaa osataan kuitenkin tehdä olennaisia asioita itse jos niinku miettii ja sit me osataa hankkia sitä muuta osaamista ja tota sillä tavalla must meillä on tota vahva ja sopivasti sellain osaaminen leikkaa et me ymmärretää toisiamme, mutta ei sillä tavalla olla päällekkäin vaan kaikki on niiku*

hyviä niiku siinä omassa alueessaan.” Oma rooli liittyy osaltaan yksilöiden kompetensseihin, mutta myös ryhmään ja yhteiseen oppimiseen.

Seuraavassa yrityksen Z haastatteluissa haastattelijat kuvaavat, että heidän tiimissään tapahtuu yhteistyössä synergisiä prosesseja. Vaikka kullakin on oma selkeä roolinsa, lopputulos syntyy emergentillä tavalla. Yrityksen Z henkilö J toteaa keskustelussa näin: J: *”Henkilökohtaisesti tunnen, että se on taatusti jotain jopa eurytmistä...menisi ikuisuus tulla tähän pisteeseen itsekseni.”*

Tulkitsen, että rooli diskurssissa korostetaan omaa ja toisten roolia, ja roolin puitteissa tapahtuvaa vaikuttamista ja toimimista, erillisyyttä ja yhteenliittyvyyttä. Eri yrityksissä roolien joustavuudesta on joitain variaatioita. Esimerkiksi yritys X on toiminut pisimpään, jokaisella on toiminnassa erillinen osaamisalueensa, mutta he voivat myös vaihtaa rooleja tarvittaessa. Heillä on samanlaisuutta siinä suhteessa, että on yhteisiä toiminnan alueita. Roolien vaihtaminen ja kommunikaatio siirtävät tulkintani mukaan identiteetin orientaatiota enemmän *me* -puheeseen. Yrityksessä X korostetaan, että rooleja vaihdetaan tarpeen mukaan ja tietoa vaihdetaan myös hyvin avoimesti. Yrittäjätiimissä X haastatteluissa eniten puhutaan me-muodossa. Heidän tapauksessaan tulkitsen, että oma rooli on muodostunut sekä selkeästi rajattavaksi että toisaalta nämä rajat ovat suhteessa toisiinsa määritellyllä tavalla joustavia, eli joiltain osin rooleja voidaan myös vaihtaa. Yrityksen X haastateltava B kuvailee roolien vaihtamista näin: *”Ja tietysti myö lähetää tarvittaessa aina, vaihtamaa rooleja, kuitenkin kuka tahansa tarvittaessa pystyy lähtemään myyntikeikalle. Ja ollaan ainakin semi-uskottava. Ja sitte. No isot päätökset pyritään hoitaa aina kimpassa ja tietysti pitää sitä tietoo yllä et jos joku kuulee jotain että potentiaalia, ideaa ja kauppaa ja muuta, ni sitten kimpas arvioidaan sitä. Ja aina, se*

kellä on aikaa tai kuka kokee osaavansa sen alueen niin ottaa sen hoidaakseen. Sellast aika joustavaa, joustavaa toimintaa kuitenkin että. Mut siinä mieles kimpatoimintaa, et aika hyvin ollaa niinku perillä, missä kukin on ja mitä tekee ja kenen kans on käyny juttuja. Kaikki tietää. Pystyy niinku lennossakin vaihtaa tekijöitä siihen.” Sen sijaan tulkitsen, että erilaisuus liittyen esimerkiksi ammattiroolin ja etäjäsenyys ovat haasteita roolien vaihdettavuudelle yrityksissä Y. Tässä diskurssissa ilmaistaan, että vuorovaikutusta tarvitaan yhteisen ymmärryksen ja oppimisen syntymiseksi.

Yrityksen X näkemykset tiedon vaihtamisesta ovat yhdenmukaisia keskenään. Haastateltava B kuvailee näin: ” - - *opittiin et kyllä se avokonttori on mein tapa toimia ja olla ja elää. Vaikka nyt on vähän älämölyä ja häiriötekijöitä, mutta se tiedonvaihto on niin paljon tehokkaampaa. Et tavallaan me ei osattu sellaista keskitettyä tiedonjakamis kulttuuria lainkaan. Et tällänen yleishärdelli on paljon parempi siihen. Ja kaikki tietää huomattavasti enemmän missä mennään.”*

Rooleihin liittyy myös kysymys johtajuudesta. Esille tulee toistuvasti puhetta, että yrittäjätiimissä ihmisten on oltava itsejohtoisia. Tulkitsen, että itsejohtoisuus taas vaikuttaa liittyvän siihen, että on tunnettava yrityksen kokonaisuus, sekä tavoitteet että mitä muut tekevät ja miten toisten kohtaamiset verkostoihin ovat sujuneet. Itsejohtoisuus näyttää mahdollistuvan tässä diskurssissa siitä, että riittäväällä tasolla jaetaan merkityksiä ja että oma toiminnan rooli on sekä selkeä että yhteydessä toisiin. Avoimuuden ja tiedon jakamisen tai luomisen tavat liittyvät rooleihin ja niiden kohtauspintoihin, johtamiseen tai itsejohtoisuuteen.

Seuraavassa sitaatissa yrityksen X henkilö B liittyy yrityksen kehittämisen johtamiseen ja tiimin roolitukseen: ”*Kyllä se aika tasapuolisesti tulee aloit-*

teet niinkun tältä neljän hengen pääryhmältä - - Kuka tahansa törmää johonki uuteen juttuun ni sieltähän se sitten lähtee liikenteeseen. Pitäiskö tonne mennä, Pitäiskö tolle tehdä jotain, ja siit se siitä, ehkä seuraava saada toinen innostumaan siitä et sit se todennäköisesti lähtee eteenpäin sit omalla painollaan. Riippuu vähän millanen asia on, mutta se on tavallaan semmonen kommunaalinen johto tavallaan. Tietysti taas tullaan siihen tiimin roolitukseen tai siihen.”

Yritykset ovat yhdessä perustettuja ja johdettuja, mutta kysymys johtajuudesta on monisävyinen. Kaikissa yrityksissä korostetaan tasa-arvoista toimintatapaa, mutta johtajuudesta puhuttaessa on variaatioita. Yrityksessä X tiimin jäsenet vastaavat yhdenmukaisesti, että heillä ei ole johtajaa, vaan ydintiimi johtaa yhdessä. Haastateltava B kuvailee näin: *”Ei oo selkeistä selkeitä johtajaa joka sanois nyt tehdään tää tää tää ja ei tehdä tota. Enemmän semmosta neuvottelua. Voi niinkin tehdä tietysti, mutta sitte pitää olla hyvät perustelut, saaha muut uskomaan kans, et miks pitäis tehdä niin tai näin.”*

Seuraavassa sitaatissa B kuvaa yrittäjätiimin X kehittynyttä päätöksenteon rakennetta. Keskustelulla on tärkeä roolinsa. Tulkitsen, että ”järkeen” liitetyt puheet ovat ryhmien jakamia kollektiivisia uskomuksia, joiden uskotaan olevan hyödyllisiä itseä laajemmalle kokonaisuudelle.

B: *”Tiukimmillaan mennään sitten siihen, et enemmistö päättää. Tyyliin sitten jos on kaks kilpailevaa kantaa, lähinnä ne on yleensä lähestymiskulmia tai tälläsiä, mistä mietitään, tai miten jotain tuotepalettia lähetään paketoimaan tai rakentamaan. Et sitä kautta mietitään mitä tehdä. Kukin valitsee sen oman mieleisensä. Katotaan mikä saa vahvimman kannatuksen ja missä on parhaat argumentit ja sen kautta sitten mennään. Ei siinä oo kukaan toistaiseksi yrittänytkään hirveesti lähtä päsmäröimään. Et kun*

minä sanon näin, ni sit se on näin. Kyl se menee perustelujen ja järkiargumenttien kautta sitten. Sit me katotaan kuka uskoo mihin.”

Roolien kautta ilmenevä minän ja meidän määrittelyn puhe ilmenee tilanteisena ja monimerkityksellisenä. Yrittäjätiimissä X me -puhe on yhdenmu-
kaista, he määrittelevät ydintiimikseen kolme perustaja henkilöä, toisinaan he määrittelevät mukaan myös myyntijohtajan, joka on tullut myöhemmin mukaan pienemmällä omistuksella. Tiimissä Z esimerkiksi määrittelyt vaihtelevat eniten. Toisinaan ydintiimin ilmoitetaan kolme henkilöä. Henkilö J määrittelee välillä puheessaan tiimiin mukaan viisi henkilöä, joista kaksi on ”hang aroundeja”, jotka kuuluvat ”keskustelukerhoon”, kahdelle hang aroundille välillä informoidaan. Tämä puhe kuvaa jäsenyyttä, sisäpiirin rajoja ja sitä, ketkä vaikuttavat. Keskustelukerho ilmaus viittaa siihen, että henkilöt eivät mahdollisesti osallistu tärkeisiin päätöksiin vakavasti. Yrityksen Z haastateltava I määrittelee toisinaan puheessa tiimiin kuuluvaksi kaksi henkilöä sillä perusteella, että heillä on enemmän kokemusta ja he kuuluvat ”omistaja, myyntiportaaseen”. Aineiston haastateltavien puheissa ryhmän sisäisten luokitteluiden ja erotteluiden perusteena toimii usein kokemus tai erilainen koulutus tai ammattitausta.

Oman roolin arviointiin liittyy sekä nykyhetken että tulevaisuuden näkökulma, eli ”onko minulla rooli yrityksessä tulevaisuudessakin”. Esimerkiksi tulkitsin, että henkilö voi identifioitua henkilökohtaisella tasolla enemmän nykyhetkeen kuin tulevaisuuteen, jos hän kokee että häneltä ei tulevaisuudessa odoteta kovin suurta kontribuutiota enää. Tämä mahdollisesti vaikuttaa me-orientaation keskeisyyteen. Esimerkiksi seuraavassa yrityksen Y haastateltava E kuvaa, että ”tosiaan teen itse osa-aikaisesti tai tää on mulla vähän projektihomma koska mul ois kuitenkin se oma yritys ja täs ku mä oon ammattiroolinani mukana niin mulle ei välttämättä oo täs

kokopäiväks sitä hommaa tässä niin tää on mulle projektihommaa tavallaan.” Oma rooli, joka syntyy suhteissa, liittyy tulkintani mukaan yritykseen samastumiseen ja koettuun omistajuuteen. Esimerkiksi keskustelussa syntyvät ammattirooliin liitetyt odotukset voivat vaikuttaa kontribuoinen laajuuteen ja jatkuvuuteen.

4.2 Diskurssi 2: Yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden normi ryhmään samastumisen rakentajana

Tässä diskurssissa luodaan *normeja* yhteistoiminnalle ja samalla myös minän orientoitumista me-identiteetille. Tutkimusaineistossa tulee tulkintani mukaan esille toistuvasti, että yrittäjätiimin jäsenet priorisoivat me-identiteettiä minä-identiteetin sijaan, kun he kokevat sen oikeudenmukaiseksi. Yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden diskurssi liittyy samalla diskurssiin omasta roolista kokonaisuudessa, mutta tulkitsen sen erilliseksi diskurssiksi, jolla myös rakennetaan yhteistä identiteettiä. Tässä diskurssissa korostetaan, että kaikkien on otettava vastuuta ja että vastuu kannetaan yhdessä. Onnistumiset ja epäonnistumiset ovat yhteisiä. Tulkintani mukaan jokaisella on määriteltävällä tavalla paikkansa vaikuttaa, mutta toiminta perustuu yhteiseen linjaan kaikissa tapausyrityksissä. Seuraavassa otteessa yrityksen Y haastateltavat F ja G toteavat, että toiminta perustuu yhdessä valittuun linjaan.

F: "...Et toki visio pitää olla mut et se on yhteinen ja kaikki tekee sitä duunia."

G: "Joku linja."

Oikeudenmukaisuuden ja yhteisvastuullisuuden diskurssiin kuuluu, että kaikki ottavat paikkansa ja kantansa, jonka takana voivat perustellusti seisoa. Yhteisvastuullisuuden diskurssissa vastuu on yhteistä, mutta se on

ennen kaikkea yksilöllä, jotka ovat kukin erilaisia. Heillä on toisin sanoen vapaus ja vastuu vaikuttamiseen. Vaikuttaminen tapahtuu yhteisesti muotoiltavan linjan kehyksissä. *Haastateltava F toteaa näin: ”Niin jos on vähän väkeä kaikkien pitää pystyä toimimaan niiku olla sellain pystyä otta-
maan vastuuta ja hoitaa asiaa ja uskaltaa perustellusti olla omaa mieltän-
sä että semmonen.”*

Yhteisvastuullisuutta korostava merkityskokonaisuus tulee esille kaikissa aineiston yrittäjätiimeissä. Tässä diskurssissa tuodaan esille, että ryhmän tuotokset ovat yhteisiä, ja vastuu sekä myös kunnia niistä jaetaan tiiminä. C kertoo, että tiimissä onnistumiset ovat yhteisiä, mutta myös epäonnistumiset ovat yhteisiä. Tulkitsen, että yrittäjätiimissä X luottamus kunkin jäsenen kontribuomiseen on kehittynyt eikä toisten omistautumista kyseenalaisteta. Tulkitsen heidän puheistaan, että epäonnistumiset ja onnistumiset ovat yhteisiä, kuten myös C toteaa seuraavassa lauseessa: C: *”Tavallaan niinku, mun mielest tiimiytyminen tulee parhaiten.. tai rakentuu siinä kun tulee sitte, aika paljonkin tullu välillä takapakkia ja sit ku välillä tulee kumminkin näitä onnistumisia missä yhdessä tehään. Eli niin kauan kuin siinä niinku.. tavallaan niinku.. kröhm. Homma toimii siten, et niinku, tavallaan, tulee sitten takapakkia tai onnistumisia, et ne ei niinku oo niinku jonkun credittejä, silleen vaan ne on niinku yhdessä tehtyjä niinku juttuja. Niin niin. Se yleensä sitten niin tota boostaa ihan samalla tavalla oli se sitten takapakki vai se onnistuminen. ”*

Yritys Y on X:ää nuorempi yritys, jossa yhteisvastuullisuuden diskurssia rakennetaan. Puolen vuoden aikanakin on tapahtunut kehitystä, jonka myötä yrityksen Z henkilön D puheesta voi tulkita, että hänelle on kehittynyt tunne siitä, että tiimissä toimitaan yhteisvastuullisesti: *”... tapana on*

ollut se et ollaan yhdessä tehty, ollaan voitu miettii että kannetaan vastuu yhdessä. Sitten jos jotain hedelmiäkin tulee, nekin jaetaan yhdessä.”

Näillä puheilla rakennetaan yhteisvastuullisuuden diskurssia, sillä D myöhemmin toteaa, ettei hedelmiä vielä ole tullut ja yritystoiminta on siinä vaiheessa, jossa kehitetään prototyyppiä.

Eräs tapa tuottaa ryhmän yhteisvastuullisuuden normin diskurssia, on erottaa itse ryhmää prototyyppisestä vastakkaisesta käytöksestä, joka henkilöityy keskustelussa ”mulqvistiksi”. Tähän termiin päädytään, kun alkuperäinen kysymys on keskustelussa ollut minkälainen tiiminne on. Yrityksen Y henkilö E vastaa ”no veturi”. G jatkoi: ”*Trendin vetäjä, realisti.*” F pohti tiimiä sijoittajan näkökulmasta ja keskustelu eteni niin että haastattelut yhdessä puhuivat yhteisestä toiminnasta. Siihen liittyen F käytti termiä ”*mulqvist*” erotuksena siitä, mitä tiimissä ei ole eikä voisikaan olla. Eronteon kautta luodaan jaettua identiteettiä.

F: ”...tällänen *mulqvist*. Semmosta yhtään meillä ei ole yhtään tässä porukassa.”

F: ”*Mut sellaista porukassa ei ole eikä voiskaa olla.*”

F palasi haastattelussa tiimin kesken puhuttuun *mulqvistin* termiin myöhemmin sähköpostitse täsmentäen sen diskurssiin tietoa. *Mulqvisti* on heidän aiempien kokemusten perusteella muotoutunut prototyyppi ”*ihmistyypistä, jota suuret yritykset ja organisaatiot ovat pullollaan*”, mutta jota heidän tiimiinsä ei sopisi. ”*Pelko, pessimismi, perinteisiin mielipiteisiin turvautuminen eivät kerta kaikkiaan toimi, vaan niiden tilalla on oltava Rohkeus, Optimismi, Visio. Siksi start-upissa ei ole sijaa M..qvistille.*” F käyttää tässä termiä start upissa ei ole sijaa M...qvistille, eli heillä ei ole sijaa

tällaiselle itsekkäälle toimintatavalla. Ryhmän itsemäärittelyssä käytetään tilallisia ilmaisuja, kuten esimerkiksi sitä, että heille *ei mahdu*, heillä *ei ole tilaa* epäilyksille. Samalla luodaan myös tunnenormeja, joiden uskotaan helpottavan yhteisen asian edistämistä.

F:n mukaan Mulqvist toimii päämotiivina *”oman uran turvaaminen next step tyyliin tai vähintään ettei joudu irtisanotuksi”, ”kaihtaa henkilökohtaisia riskejä..politikoi riskit muiden kannettavaksi”, ”ei kaihda ottaa muiden onnistumisia omakseen”, ”ei kerro asiantuntijan arviotaan ennen kuin esimiehistön mielipide on tunnettu”*. F:n mukaan mulqvisteistä seurauksena on, että *”suuret yritykset alkavat välttää muutosta ja tekevät tuotteisiinsa ja palveluihinsa vain pieniä muutoksia, päämotivaationa pelko saavutetun markkina-aseman menettämisestä.”*

Mulqvistin käsitteen kautta F ja puhekuppanit kuvasivat, mitä he eivät halua olla, ja mihin heillä ei ole tiimissä sijaa. Samalla he luovat toiminnan normien diskurssia, joka on aito, epäitsekkäs ja yhteisön huomioiva. Tässä diskurssissa kuuluu heittäytyä omana itsenään ja lojaalina toisille tiimin *yhteisiin* tehtäviin, koska yhdenkin jäsenen itsekkyyks vähentäisi huomattavasti kaikkien motivaatiota. Yhteisvastuullisuuden diskurssissa itsekkyyks ei *mahdu* tiimiin ja sen toimintaan.

Yhteisvastuullisuuden diskurssiin kuuluu korostus siitä, että jokaisen tulee myös kontribuoida. Tämä diskurssi on korostunut niissä yrityksissä Y ja Z, joissa jäsenillä on muitakin töitä, sitoumuksia, muualle tiimijäsenyyksiä ja he eivät tee kokopäiväisesti yhdessä töitä.

Yhteisvastuullisuuden diskurssiin kuuluu myös perustelut, miksi jäseniä on lähtenyt pois tiimistä. Kaikissa yrityksissä on ollut pois lähtenyt tai useita

pois lähteneitä jäseniä. Seuraavissa sitaateissa ilmaistaan ajatuksia lähteineisiin henkilöihin liittyen:

D: ”No sil ei hirveesti oo ollu merkitystä. Sillon tavallaan ku meil oli tää henkilö mukana niin hän oli niin vähän mukana niis kokouksissa. Ja se oli itseasias syy miks ajateltiin ku hän ei oo mukana, hän ei osallistunu niin ei oo mitään järkee pitää häntä siinä roikkumassa. Se alussa niinku ajateltiin että hänellä oli hyvä kompetenssitausta mut ei ehtiny olla mukana tekemisessä niin me katottiin et tää ei oo ehkä hänelle oikee juttu”.

”Me katottiin et tää ei oo ehkä hänelle oikee juttu” on rajanvetoa siihen, joka ryhmään ei kuulunutkaan. Me-ryhmään kuulumisen puhetta muodostetaan sen perusteella, kuinka loogisesti ja pitkäjänteisesti jäsen on mukana ryhmässä kontribuioimassa ja jos hän on tavoittamattomissa liian kauan (ilman perusteluita), hän ”lakkaa olemasta” ryhmän jäsen, eli ”meihin kuuluva.” F ilmaisee asian näin:

F: ”Yksi on kuitenkin joukosta pois elikkä perustajista yks jättäytyi ja tota myös niinkun tietenkä hyvässä yhteistyössä sitten sovittiin et hän sitten jää pois kun hän ei pystyny kontribuimaan, et ei pystynyt tekemään mitään, ja tota, semmonenkin, sehän toisinaan on kriisi, mutta musta me niinku selvittiin siitä aika hyvin läpi”

Oikeudenmukaisuuden kannalta on tärkeää, että jokainen osallistuu toimintaan. Osa oikeudenmukaisuuden kokemuksista on kokemus yhteisvastuullisuudesta. Koska kaikki jäsenet ovat kuitenkin erilaisia ja vastuu jaetaan, nousevat myös erilaisuuden kysymykset tärkeiksi oikeudenmukaisuuden kokemuksissa. Oikeudenmukaisuuden kokemukset ovat myös yhteisvastuullisuutta laajempikin kokonaisuus. Oikeudenmukaisuus liittyy

lisäksi sisäiseen toiminnan lisäksi siihen, miten he toimivat suhteessa laajempaankin sosiaaliseen ja muuhun ympäristöön. Tiimin jäsenet ilmaisevat myös tärkeänä oikeudenmukaisen toimintatavan laajempaan kuin vain heidän sisäryhmänsä kokemuksina. Tulkitsen, että avoin ja oikeudenmukainen toimintatapa suhteessa kumppaneihinkin motivoi haastateltavia. Toimintatapa suhteessa muihinkin kumppaneihin mahdollisesti liittyy osaltaan myös sisäryhmän normien rakentamiseen.

Aineistosta tulkitsen, että puheessa ilmaistaan, että etäjäsenyys ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähäisyys ovat haaste erityisesti kun tiimin pitäisi tehdä yhteisiä uusia, perusteellisia päätöksiä usein nopealla aikataululla. Mukana olemisen, ennakoitavuuden, vuorovaikutuksen laadun ja määrän kysymykset liittyvät tulkintani mukaan oikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Tietoa jaetaan, mutta sitä myös tuotetaan yhdessä. Tieto ei ainoastaan vaihda omistajaa, vaan ryhmä jäsenet kuvaavat, että kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa tapahtuu emergenttejä prosesseja, jossa vaihdetaan *tunteita* ja luodaan yhteistä linjaa. Poissaolo yhteisistä kokouksista voi johtaa rajantekoihin. Yksi mahdollinen syy tähän voi olla, että kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa syntyy emergenttejä tunteita, kuten meidän-kokemuksia, jotka ovat olennaisia ryhmän sisäistenkin rajantekojen kannalta. Kaikissa yrityksissä kuvataan näitä jaettavia tunteita. Esimerkiksi yrityksen Y henkilö E puhuu ryhmähaastattelussa näin: *”Sillon meidän yhteishomma kun ollaan pidetty niitä yhdessä workshoppeja ja yhdessä ideoitu niin ne on sellaisia, et nyt sen lisäksi et se on tietysti vienyt asiaa eteenpäin huomattavasti, mut se on ollu itelle semmonen fiilis et JESS tässä on niiku hyvää spirittii tehä tätä!”*

Tekemisen henki ei synny välttämättä itsestään. Tulkitsen, että oikeudenmukaisuuden kokemukset liittyivät myös yrityksessä X tiimin jäsenen läh-

temiseen. Heidän tapauksessaan jäsenyyteen liittyvät vaikeudet eivät liittyneet etäjäsenyyteen tai poissaoloihin. Yrityksen X henkilö B kuvaa ryhmähaastattelussa tiimin jäsenen lähtöön johtaneita syitä näin: *”Ne oli just nää, et tavallaan, et selän takana niuhottamiset ja tän tyyppiset.. persoonongelmat niin sanotusti.”* Tulkintani mukaan haastateltavat ilmaisevat, että tiimin sosiaalisissa prosesseissa vaikuttavat henkilöiden vilpittömyys ja halu tehdä yhteistyötä. Haastateltavat puhuvat myös, että tiimissä syntyy energiaa. Samassa ryhmähaastattelutilanteessa A jatkaa: *”Eihän sitä alussa ollut. Siis semmosta, mitä mä nyt..tällstä negatiivista energiaa syntyy..”*. Tällöin B toteaa: *”On aika jännä, miten se vaikuttaa koko porukan toimimiseen, niinku yks semmonen ...tummemmalla auralla varustettu.”*

Kaikissa aineiston tiimeissä on myös poistuneita, lähteneitä tai erotettuja jäseniä. Seuraavassa sitaatissa yrityksen Y haastateltava F vittaa henkilöön, joka erotettiin ja itse erosi tiimistä, koska ei ollut tavoitettavissa. Tulkitsen, että tällainen jäsenyys haastoi ryhmän motivaatiota ja ryhmän oli selvitettävä suhtautumisensa vaikeasti tavoitettavissa olevaan jäseneen. *F: ”Joo, se ois ongelma. Ja se ois herättäny sellasta et pilaa ilmapiiriä jos tuota.. et kenenkää ei tarvitse olla täydellinen mut sit jos on täydellisen huono niin sekään ei käy kyl se pitää olla sellanen tota... sellanen tota... se tekemisen maku säilyy.”* F käyttää seuraavassa yhteydessä samaan asiaan viitaten pelimetaforaa ja viittaa yritykseen ”kisakoneena”. Samalla F rakentaa rajaa sisäryhmään kuulumisen ehtoja korostamalla sitä, että jokaisen on kontribuoitava yhteiseen toimintaan jollain tavalla. *F: ”Aika rentoo et homma toimii mut jos joku ei kerta kaikkiaan saa sitä keppiä lentämään niin se jätetään pois joukkueesta et sellanen tavallaan metafora heittää tosta. Sen takia musta se on niiku positiivista et on olemassa sellanen vaihtoehto et jos mitään ei mistään tule sillon et myöskään kisakoneessa ole.”*

Toisaalta myös tilanne, jossa poissaoloja kertyy jollekulle tiimin jäsenelle vaikuttaa tulkintani mukaan niin, että tiimin jäsenyys joutuu vaakalaudalle. Ryhmä tekee rajantekoa hyväksytyjen normien suhteen. Ryhmän jäsenyyden ylläpitämiseen liittyy oikeudenmukaiseksi koettu vastavuoroinen suhde. Etätyö, epäsäännölliset tapaamiset tai ryhmän epätasainen osallistuminen ovat haaste ryhmän kannalta, ja F käyttää puheessaan *in out sektoria*, kun yksi jäsen on usein poissa yhteisistä kokouksista ja tekemisestä. F: *”Joo ja sit on henkilö X. Hän rupee olemaan lähestulkoon in out sektorilla. Hän on pikkasen liian kaukana, hän ei pysty joka viikko olemaan tapaamisessa. Sen takia hänellä käy just niitä et toisinaan unohtaa tehdä vaikka hän haluaa tehdä. Sit tavallaan se uskon pettäminen tulee, mut sit kun on paikalla niin se on tosi hienoa, ne on hyviä hetkiä. Et tota se on haaste, tiettyyn rajaan asti voi toimia.”*

4.3 Diskurssi 3: Me ja meidän -diskurssi

Tässä diskurssissa tiimiyrityksestä puhutaan yhtenä, ”meinä” tai ”meinä itsenä” tai näin: ”me olemme tiimiyritys”. Tässä diskurssissa me kuvataan toimijana, ajattelijana, osaajana, oppijana, päätöksentekijänä, kokijana. Me-diskurssissa voidaan puhua *”meidän mielestämme”*, *”meidän mielestä”*, *”me ajateltiin”*, *”me tehtiin”*, *”me haluttiin”*, *”me ei haluttu”*, *”me aiotaan”*, *”me osataan”*, *”me opitaan”*. Tulkitsen me-puhetta merkitysvälitteisenä vertailuna toisiin, mutta myös me-ryhmälle itse aktiivisesti annettuina merkityksinä. Merkitykselliseksi koettiin myös se, mitä tiimi oli yhdessä kehittänyt ja yhdessä ideoinut, josta viestitään ja haetaan arvostusta toisilta. Puheissa se mitä me aiomme ja olemme kehittäneet, on *meidän*. Meidän -persoonapronominia käytetään tulkintani mukaan loogisissa reunaehdoissa. Tulkitsin, että meidän -puhe ei ollut itsერიittonen ilmiö, vaan tässä diskurssissa se, mikä oli *meidän*, oli syntynyt vuorovaikutteisesti ja sille haet-

tiin tunnettuutta ja arvostusta. Me identiteettiä liittyi kasvuhakuisuuteen siten, että kasvun hakeminen oli diskurssissa meidän reviirimme laajentamispyrkimyksiä.

4.3.1 Me ja toiset

Tässä diskurssissa *me* on ikään kuin yksi kokonaisuus tai yksi toimija, ”*me liityimme yhteen*” (A). Toisaalta me-ryhmää määritellään myös asettumalla tiimin ulkopuolisten katsantokantaan.

Yrityksestä toimijana puhutaan enimmäkseen *me* muodossa. Joitain poikkeuksia on. Me-muoto saattaa välillä vaihtua minä-muotoon. Tulkintani mukaan me-puhetta puhutaan tilanteista, jotka on jaettu yhdessä. Seuraavasta yrityksen X ryhmähaastattelusta poimitusta keskustelusta voidaan tulkita, että minä kokee ykseyttä yritykseen ja että hän katsoo myös toisten, ulkopuolisten silmissä edustavan yritystä X. Erontekoa tehdään minästä meihin, yrityksen mielipide ei ole vain minun mielipiteeni vaan meidän tiimin tai meidän yrityksen mielipide, erityisesti toisten, ulkopuolisten katsantokantaan asettautuessa.

C: ”..Se on niinku miten teidän yritys esiintyy, et ei voi vaan aatella että tämä on minun yksilöllinen mielipide..”

A: ”Hyvä pointti.”

C: ”Et kuitenkin edustetaan (yritys X: nimi) ja pitäis se saada niinku, kuitenkin..maltaa mielensä esimerkiksi antamasta hirveen kärjekkäitä mielipiteitä, koska se ei välttämättä oo meidän tiimin kautta meidän yrityksen mielipide elikkä..”

A: ”Niitä ei voi niinkun..niitä mahdotonta erottaa toisistaan.”

C: *"Vaik ite vähän pystyis tekee sitä erottelua niin ainakaan se kuulija ei erottele."*

Edellisessä lauseesta tulkitsen, että C kokee ykseyttä yritykseen erityisesti edellisessä asettumalla yrityksen ulkopuolisten näkökulmaan. Keskustelukumppaneihin liitetään odotuksia, kuten että he eivät kykene tekemään erottelua meidän suhteen, vaan edustamme heidän silmissään yhtä yksikköä.

Toisaalta me-puheessa on toiminnallinen me. Mielestäni tässä sosiaalinen vertailu on toissijaista, yhteinen tekeminen on etusijalla. Esimerkiksi *"Meil oli, tai ihan alussa meil oli se ajatus oli, ennen ku oli edes tiimi kasassa, et ruvetaan tekee konsulttibisnestä ... Niin ruvettiin, et pystytäänhän me muutakin tekemään. Niin sitten ruvettiin kehittää sitä omaa ohjelmisto tuote ajatusta. ..Katottiin, et sille on tarve.. Ja sitä sitten ruvettiin vääntämään siinä.. ... Me keskityttiin sitten enemmän sitten rakentamaan sille meidän oman alustatuotteen päälle... Sitten me otettiin.... iso läjä harjoittelijoita... .. Tuli puskista tyypit ja me sanottiin et ei ei me mut voidaan tehdä sovellus.. Sit me ruvettiin..."* Yrityksen X muidenkin puheessa pääsääntönä ajattelija ja toimija on *me*. Esimerkiksi henkilö A puhuu seuraavasti: *"Meillä oli hyvinkin semmonen kapee, kristallinkirkas, omasta mielestämme kristallinkrikas idea, mitä me aletaan tekemään, eli meillä oli tarkoitus tehdä tällaisia...järjestelmiä. ... Eli meillä on niinku suhteellisen reipas kasvu..."* Yrityksen X henkilö C:n puheessa *"...katotaan et toihan on ihan huuhaa juttu, ni ei me välttämättä lähetä tarjoaa, kert me ei uskota siihen kokonaisuuteen."*

Välillä meistä puhutaan niin, että puhettavassa paljastuu joku kohde tai auktoriteetti, jolle tai jota vasten puhetta ikään kuin suunnataan. Ulkopuoli-

sen kuvittelemisen tiivistää me-ryhmän rajoja puheessa. Yrityksissä Y ja Z puhutaan rahoittajista tavalla, josta voi ajatella että rahoittajille annetaan auktoriteettiasema. Seuraavassa lauseessa yrityksen Y henkilö F vastaa kysymykseen, mitä tiimi heille merkitsee:

F: ” - - tiimihän on sellainen meillä on tietyllä tavalla niinku dreamteam ja sitten toisaalta meit on myös arvosteltu et tota, jos haetaan sitä mitä vikaa meissä on - -, meistä kukaan ei ole tehny niiku energijärjestelmiä eikä myöskään tollasta rakennusteollisuusbisnestä - - siitä on tuota tuo Spinno promootti, elikkä tällänen hautomo, ja sitte toinen asia mistä ne huomautti et meistä vain osa on niiku niinkutsutusti täyspäiväisesti, yrittäjänä mukana. - - No, vastaukseni tähän on se, et miks tää tiimi tarvitaan, tiimi tarvitaan sillä tavalla et se on semmonen joukko joka niinku tukee toisiaan, ovat realisteja, mut näkee niinku, eivät tavallaan märehdi kaikkia vaikeuksia vaan ovat niinku, positiivisesti hakevat ratkaisua, ja tota meidän porukassa se on niinku vahva puoli. Sitten me ollaan kohtuullisen monipuolisia, et me pystytää niiku tekeen niiku tälläsiä hankkeita, me osataan tehdä tekniikkaa, me osataan niinkun muotoilla, sitten on vielä markkinointikaveri siinä mukana, osaamiskirjona meillä on aika hyvä porukka.”

F puheessaan orientoituu *me-identiteettiin*, me osaamme ja pystymme, esimerkiksi ”tekeen niiku tälläsiä hankkeita, me osataan tehdä tekniikkaa, me osataan niinku muotoilla.” Me ryhmä edellisessä F:n lauseessa osaa näitä kaikkia asioita, joita sen yksilöt osaavat. Toisaalta hän käyttää me muotoa toisissa ja lisää, ”sitten on vielä markkinointikaveri siinä mukana”. Tulkitsen, että mahdollisesti markkinointi on hieman erillisempi osa-alue kun ne toiminnan alueet, joita mahdollisesti pidetään ryhmänä ydintoimintoina. Yrityksissä X ja Y markkinointi puheeseen liittyy tällaista erottamista yrityksen keskeisimmistä alueista. Esimerkiksi markkinointiin liittyvistä ta-

pahtumista puhutaan *"kissan ristiäisinä"* (B). Hän esittää nämä tiedot puolustuksena palautteelle ja subjektipositiolle, joka heille on tarjottu yrityshautomon henkilöltä. Hän rakentaa tällä tavalla palautteisesti ja aktiivisesti uudelleen merkityksiä ja positiota. Hän rakentaa diskursiivisesti myönteistä kuvaa ryhmän identiteetistä, vertaamalla annettuihin palautteisiin ja puolustamalla tiimin kyvykkyyttä. Tämä on hyvin yleinen puhetapa me-puheessa. Me-ryhmästä puhutaan myönteiseen, sävyyn korostaen me-ryhmän pystyvyyttä ja vertaillen toisiin samankaltaisiin yrityksiin, "kilpailijoihin", "vastustajiin" tai aiempiin organisaatioihin, jossa he olivat töissä. Erottelua tehdään ryhmän omaksi eduksi. Yrityksen oma tila on pyrittävä ottamaan ja siihen on uskottava, jotta voidaan toimia.

Seuraava lause kuvaa tyypillistä lausetta, jossa tehdään vertailua ja oman ryhmän positiivista erottelua. "Meillä" sisältää mielestäni me-puheeseen nähden myös possession. "Meillä on" on sanana lähellä "meidän" sanaa. Seuraavassa lauseessa tulkitsem, että yrityksen X henkilö A on ylpeä heidän toimintatavoistaan:

"Meillä on vähän poikkeuksellinen verrattuna joihinkin hyvinkin riskaabeleihin start uppeihin, niil on joku idea, et jos se homma ei vedä niin kaikki menee perseelleen. Et meil on plan B, aidosti ollut aina, ja sitä on osittain käytetty ja sitä osittain käytetään tälläkin hetkellä. Et me saadaan niinku tavallaan, homma kasvamaan edelleen."

Huumori on merkittävässä osassa kaikkien tiimin haastatteluissa. Tulkitsem, että huumori voi olla voimauttava tapa ilmaista suorasti asioita ja vahvistaa kokemusta yhteenkuuluvuudesta. Uskoakseni huumorilla on vakava roolinsa kommunikaatiossa. Huumorin kautta voidaan puhua epävarmuudesta sitä lieventäen ja varautuen. Huumorilla vaikuttaa olevan keskusteluissa sisäpiiriä yhdistävä ja rajantekoja helpottava ilmaisun tapa.

Seuraavassa siteraatussa keskustelussa haastateltavat antavat yritykselleen luonteen, jossa he asemoivat itseään suhteessa muihin aktiiviseksi toimijaksi. Seuraavassa yrityksen X keskustelussa henkilöt puhuvat näin. He määrittelevät puheessa, että *"mein tiimi"* on *"mein yritys"*. Tämä käsite heidän puheessaan saa luonteen: *kapinallinen*. Tämä luonne syntyy siitä, että heillä on tahtoa tehdä asioita omalla tavallaan ja uskaltautua lähettämään tarjouksia ja pyrkimään tavoitteisiinsa. Toisaalta tämä luonne syntyy myös suhteessa siihen, miten tulkitaan toisten, kuten tässä kilpailijoiden suhtautumista:

C: "Silleen tiiminä me ollaan jonkin sortin kuitenkin.. Jos kattoo kilpailullista näkökulmaa niiku et, mein tiimi on niiku mein yritys, niin tavallaan mehän ollaa...noita... ikään kuin vanhoja yrityksiä.. mehän potkitaa niitä munille koko ajan et me tarjotaan, päästään tarjoamaan... Jos joku.. erehtyy meidän alueella laittaa tarjouspyynnön, mihin me pystytään laittamaan tarjous, niin silloinhan me ollaa jonkinnäköinen kapinallinen.. tai.. vastaava."

A: "Niin, joo."

C: "Eliikkä me ollaan.."

B: "Hintahäirikkö."

C: "Niinku siinä mielessä ollaan niiku me ollaan häirikkötiimi... et tota, vaik ei nyt hirveen ilkeitä yleensä olla, mutta tavallaan niinku..siinä mielessä.."

B: "Eihän me olla ilkeitä koskaan."

C: "No eiii."

B: "Meil on vaan halvempi hinta. Niin se vaan näyttää ilkeeltä monesti."

C: "Niin kyllä."

B: "Meitä kohtaan sitäkin enemmän yleensä ollaan ilkeitä kyllä."

A: "Mut sitten yleisesti ottaen ehkä haastetaan vanhoja..toimintamalleja ja ehkä ajattelumalleja. Molempia niinku. Välillä vähän rivakammin ja välillä vähän.. "

B: "Kassassahan se sitten näkyy."

Eryityisesti pisimpään yhdessä toiminut yrittäjätiimi X antaa tulkintani mukaan puheessa myös yritykselleen luonteenpiirteitä. Kollektiivi saa ikään kuin henkilöllisyyden aivan kuten yritysikin on saanut myös oikeushenkilöllisyyden. Ryhmähaastattelussakes keskustelussa liittyen patentteihin haastatettava B toteaa: "Me ollaan *liian pieni* lähtemään siihen leikkiin muutenkin.."

4.3.2 "Se on vaan se, et se mejän tarjonta ja kysyntä kohtaa"

Tulkintani mukaan me-määrittelyn ytimessä on "meidän idea", "*meidän bisnesidea*", "*meidän liike-idea*", "*mein kaksi strategista ydintuotetta*", "*meijän oma alustatuote*", "*meidän palvelu tuote ynnä muu*", "*meidän järjestelmä*", joka on yhdessä kehitetty. Meidän -puhe liittyy siihen, mitä me olemme saavuttaneet, tehneet ja ideoineet ja miten nerokkaasti me olemme selviytyneet ja erotumme toimintavoissamme. Meidän -sana oon myös muissa yhteyksissä, kuten "*meidän tiimi*", "*meidän myyntijohtaja*", *meidän myynti*, *meidän työaika*, *meidän hallitustyöskentely*, *meidän kytkökset (toisiimme)*, *meidän viestintä*, *meidän viesti*, *meidän kommunikaatio*, *meidän oma viitekehys*, *meidän panos*, *meidän tulevaisuus*, *meidän juttu*. Meidän -puheessa subjektipositio puhuja subjektipositiossa asettuu kuvaamaan me-ryhmän saavutettua tai tavoiteltavaa positiota ja kuuluu itse me-ryhmään.

"Meidän myynti on kääntynyt huomattavaan, kovaan nousuun, se on ainakin niinkun henkilökohtaisesti mikä niiku tässä miellyttää." Meidän -puhetta on eniten yrityksessä X, joka työskentelee kokopäiväisesti yhdessä, yritys on toiminut jo kaksi ja puoli vuotta ja eivät ilmaise muita sitoumuksia. Myös

y yrityksissä Y ja Z on meidän -puhetta. ”*Meidän idean*” viestiminen koetaan tärkeäksi haasteeksi kaikissa yrittäjätiimeissä.

Viestiminen on jatkuva ja vuorovaikutteinen prosessi. Yritys ei ainoastaan viesti ”meidän ideastaan” vaan haluaa idean olevan jollekin arvokas, käytökelpoinen ja ostettava. He tulkitsevat palautetta siitä, miten heidän viestinsä otetaan vastaan. Toisaalta oma viestintä selkeytyy ja kirkastuu heille itselleenkin heidän viestiessään sitä ”ulkopuolisille”. Omaksi koetussa luomisprosessissa, työssä, on koko ajan oletus kuvitellusta asiakkaasta silloinkin, kun asiakasta ei vielä ole. Se, että joku arvostaa ”meidän ideamme” ja sitä mitä me olemme tehneet, on yksi syy, miksi *meidän* on koetaan merkitykselliseksi.

Huippuhetkiä ovat sellaiset, jossa asiakas innostuu tuotteesta. Myös kenen tahansa tuki ja myönteinen tai kielteinen palaute on merkityksellistä. Myönteinen palaute ”*antaa energiaa*” ja kielteisen palautteen myötä ”*lähtee jalat alta*”. Yrityksen Y D sanoo näin: ”*Sit tarvitaan vähän positiivista palautetta et jaksaa mennä eteenpäin.*” Alkuvaiheen yrittäjyydessä aivan uuden tuotteen ja palvelun kehittämisen vaiheessa useimmiten puheessa asiakas ei ole vielä aivan ymmärtänyt ja vahvistanut sitä, miksi meidän palvelumme ja tuoteemme on paras. Tuotteen ja palvelun kehittäminen vaatii ryhmältä uskoa yhteiseen tekemiseen siinä vaiheessa kun sille ei ole vielä selvää asiakaskuntaa.

Seuraavassa yrityksen X henkilön A puheessa tulkitsem, että heidän oma ideansa, tavoitteensa ja tekemisensä määrittää heitä enemmän kuin se, mistä he tulkitsevat toisten heidät tuntevan ja mitä nykyinen liike-toiminta kattaa. ”*Et meijät osittain vähän virheellisestikin tunnetaan tällaisista mobiilipeseista*” . Tulkitsem lauseesta, että oman ryhmään koettu määritelmä on ensisijainen suhteessa ryhmän ulkopuolisten antamaan määritelmään.

Mahdollisesti psykologisesti omistetut kohteet ovat tärkeämpi osa itseän ja ryhmään kuuluvaa määritelmää kuin ryhmän ulkopuolisina pidettyjen toisten antamat, tulkitut määritelmät.

Ryhmä tekee työtä tullakseen tunnetuksi siitä, mitä he kokevat aidosti olevansa, tuodakseen toisten arvostustamaksi sen, mikä on ryhmänä *meidän luomaamme*. Yritystoiminnassa on miellyttävä asiakasta ja luomistyö on vuorovaikutteinen jatkuva prosessi. Puheessa vuorovaikutteinen suhde asiakkaaseen vaihtelee. Esimerkiksi yritys X on reivannut kurssia selviytyäkseen ja soveltanut suunnitelmaa B. Seuraavassa henkilö A tekee määritelmässä poikkeuksen ja samastuu koko sähköisten palveluiden tarjoajien kategoriaan. Samalla hän tekee poikkeuksen myös asiakkaan kuvailussa, asiakkaat eivät tässä ole tulleet subjekteiksi. *”Se on vaan se, et se meidän tarjonta ja kysyntä kohtaa. Ja sit tietenkii, tällasissa sähköisissä jutuissa, sitä ehkä niinkun me tarjoajat olemme vähän edellä sitä tavallista kansalaista. Ne ei aina tiedä ja pelkää vähän sitä teknologiaa että se tulee aina vähän hitaammin se massa.”*

Seuraavassa haastateltava A:n lauseessa asiakas on saanut subjektiaseman, sillä asiakas on aktiivisessa vuorovaikutuksessa yrityksen kanssa. Haastateltava A tekee seuraavassa lauseessa yllättävän persoonapronominien vaihdon, joka oli mielestäni vaikuttava retorinen keino. Yrityksen haastateltava A vastaa seuraavalla tavalla kysymykseen siitä, millaisia merkittäviä ja kriittisiä tapahtumia teillä on yrittäjyydessänne ollut. *”Ja tietysti tällaset, sanotaan nyt sellanen ensimmäinen kauppa sillä omalla, kun sä oot kehittäny oman tuotteen, mitä ei oo kellään muulla, niin tietysti ku asiakas sanoo et okei mä ostan tän. Tietysti nää ensimmäiset on. Ja nyt kun on tänä vuonna tehty tälläsiä merkittävimpiä kauppvoja, niin näihin ne nyt niinku liittyy ne, ne tälläset, niinku bisnespuolelta olevat.”* (A)

Puhuessaan yllättäen sä-pronominia käyttäen haastateltava A haluaa mahdollisesti haastattelijan eläytyvän tilanteeseen erityisen hyvin. Toisaalta puhuessaan sä-pronominilla viittaa *yrittäjätiimiin* eli sä eli yritys on kehittänyt oman tuotteen, mitä ei ole kenellekään toisella. He ovat kehittäneet jotain ainutlaatuista. Mielestäni vaihtaessaan yllättäen puheessa tavallisesti käytettyä pronominia, tullaan käyttäneeksi retorista keinoa *painottaa* asiaa. Yllättävällä vaihdolla voidaan mielestäni herättää kuulija kuulemaan, että asia on tärkeä ja tunnepitoinen. Tulkitsin niin, että A haluaa haastattelijan todella ymmärtävän tämän lauseen sisällön, koska tässä kielen käyttö poikkeaa tavanomaisesta puhumistavasta.

Edellisessä haastateltava A:n lauseessa "sä" saa erityisen, ainutlaatuisen subjektiposition vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. "*Sä on kehittänyt oman tuotteen, jota ei ole kellään muulla.*" Haastateltava A kuvaa, kuinka he ovat kehittäneet *oman* tuotteen. Tuote on heidän omansa, heidän kehittämänsä. Sen ainutlaatuista arvoa lisää se, että sitä ei ole kenelläkään muulla. Ensimmäisiin kauppoihin liittyy tiettyä arvoa. Kokemus siitä, että me-ryhmä on onnistunut luomaan jotain, mitä arvostetaan ja mikä otetaan tarpeellisena vastaan, on ainutlaatuinen. Voidaan lisäksi ajatella, että mahdollisesti asiakkaan asemaan liittyy eläytymistä, kun hän saa mämuodon eli "*asiakas sanoo, et okei mä ostan tän*".

4.4 Diskurssi 4: Minä ja me suhteessa tiimiyrittäjyyden representaatioihin ja toimintaan

Tulkintani mukaan yrittäjät puhuvat yrittäjyydestään enimmäkseen tekemisensä ja käyttäytymisensä. Vuorovaikutteisessa toiminnassa syntyy myös minä-identiteetti ja me-identiteetti puhe. Puhe minusta ja meistä sen lisäksi liittyy vuorovaikutteiseen toimintaan ja siihen liitettyihin representaatioihin.

Toisaalta yrittäjyydelle annetaan puheessa monenlaisia erilaisia representaatioita. Yrittäjyyden käsitettä käytettiin erilaisista genreistä. Yksi näistä käytetyistä genreistä oli yrittäjyyden laillinen määrittely. Tämä määrittely ei tarjoa henkilökohtaisuutta yrittäjyyden määritelmään, vaan yrittäjyys käsitteenä on asema, joka määritetään laissa ja tietyissä instituutioissa. Esimerkiksi haastateltava A toteaa: *”Että meitähän tässä siis yrittäjäosakkaita ja yrittäjätermillä olevia henkilöitä on siis kolme.”* Yrittäjä on laissa ja yhteiskunnallisissa instituutioissa määritelty termi.

Tulkitsen, että me-identiteettiä rakentaa kokonaisvaltaisella tavalla myös se, miten yrittäjyyttä omana toimintana määritellään ja ”keitä me yrittäjinä olemme”. Ensinnäkin tulkitsen, että *”me-ryhmä”* on tehnyt rohkeaksi koetun siirron jo lähtiessään yrittäjäksi. Puheessa yrittäjyys on lähtemistä; *”se yrittäjäksi lähteminen”* (A). *Eli siirryimme, lähdimme* ikään kuin pois palkkatyöstä, standardina pidetystä työn muodosta. Yrittäjyys edustaa toiseutta kun palkkatyö edustaa normaalia. Yrittäjyyteen *”lähdetään”*, osa tiimiyrittäjyyteen kiinnostusta osottaneista henkilöistä *”jä”*. Myös myöhemmin tiimeissä on tapahtunut muutoksia, joku on joko *”jäänyt”* tai *”lähtenyt”* pois. Yrittäjyyden työtä ja tekemistä vertaillaan aiempiin kokemuksiin ja käsityksiin muiden organisaatioiden tai kilpailijoiden toimintatavasta. Haastateltavat tekevät sosiaalista vertailua omaksi eduksi.

Tiimiyrittäjät tunsivat toisensa entuudestaan kollegoina, kollegoidensa yhteistyökumppaneina tai opintojen ja aiemman yrittäjyyden kautta. Yrittäjyys tuntui houkuttelevalta kahden yrittäjätiimin kaikkien jäsenten tapauksessa tilanteessa, jossa aiemmat organisaatiot koettiin tulevaisuudettomina tai kehittäminen niissä oli jäissä.” Esimerkiksi yrityksen X haastateltava C sanoo näin: *”..kaikilla oli kumminkin jonkunlainen muutos, omaan henkilökohtaiseen tilanteeseen haluttiin muutosta. Ja oli niinku varmaan pääko-*

passa sellainen fiilis et nykyiseen työtehtävään verrattuna pystyis teemään muutakin, enemmänkin, ja paremmin. Et siitä se nyt enimmäkseen sitten kimpos tämmönen ajatus.”

Yrittäjyyteen ei kuitenkaan haluttu yksin, vaan kaikki kokivat, että yrittäjyyteen tarvittiin tiimi. Heillä oli toinen toistaan täydentäviä kompetensseja ja aiempaa työkokemusta, mutta myös koettua samanlaisuutta. He jakavat saman toimialan tuntemusta ja yhteistä kieltä siihen liittyen. Tiimiyitykset syntyvät tiimin jäsenten tasa-arvoiseksi koetun keskustelun puitteissa ja yrittäjätiimeihin valikoitui ihmisiä, jotka kokivat ”idean omakseen” (D). Tiimin jäsenet jakoivat näkemyksiä toimialasta, ja mihin toimiala on toisaalta kehittymissä, mutta myös mihin sen normatiivisesti pitäisi kehittyä. Heillä oli jaettavia ajatuksia ja arvoja siitä, millainen sekä laajempi kehitys että tähän liittyvä heidän toimintansa voisi olla ”järkevää, mielekästä ja kannattavaa”. Yrityksen Y henkilö E kuvaa seuraavassa otteessa motivoitumistaan liittäen sen tulkitsemaansa yhteiskunnan taloudelliseen ja ekologiseen tilanteeseen ja omaan, positiiviseen vaikuttamiseen. Hän toteaa: ”Joka tuutista sanotaa kaikkee, taloudellisesti menee huonosti ja ekologisesti menee huonosti ja kaikkee ni tällä me oikeesti voidaan..Niiku sit ku se meidän mittakaavakin on sellainen vielä et ei vaan et pistetää muutama koti et vaan suuressakin mittakaavassa sit ku tää on levinny niin tällä on suuri merkitys tai vaikutus. Totta kai se motivoi. Olen tehnyt joskus jotain hyvää.” Haastateltava E ilmaisee tässä diskurssissa toiminnan vaikuttavuuden motivoivan, ja toiminnan vaikuttavuuden positiivinen kontribuutio ja vaikuttavuuden laajuus motivoivat. Tulkintani mukaan motivaatio syntyy vastavuoroisesti ja kokonaisvaltaisesti, oman toiminnan tarkoitusperiä peilataan myös laajasti ottaen tulkittuun taloudelliseen ja ekologiseen tilanteeseen. Tulkitsen, että sosiaaliset motiivit ovat tärkeitä.

Tulkitsen, että seuraavassa sitaatissa haastateltava liittyy yrittäjyyden toimintaan omistajuuden tunteita. Omistajuuden tunteita koetaan toiminnan tuloksiin. Yrityksen Z henkilö J vastaa kysymykseen siitä, miksi hän lähti yrittäjäksi ja millaiset tekijät vaikuttivat päätökseen: *”Mä haluan nähdä, että ne asiat mitä tapahtuu.. ja ne onnistumiset mitä mä saan, on niinkun minun, et ne on minun, ne on minun omia onnistumisia, mä haluan tehdä jotakin, millä on jonkinlainen positiivinen kontribuutio ihmisten elämään. Haluan kokea siihen kyseiseen positiiviseen kontribuutioon jonkinlaista semmosta emotionaalista omistajuutta. Sen lisäksi mä oon aika kilpailuhenkinen, ja koen tän sellaisena tietyn tyyppisenä pelinä ja se raksuttaa mua, jos onnistun paremmin kuin joku muu.”* Hän kuvaa, että häntä motivoi jos onnistumiset ovat *minun*. Hän käyttää yksilohaastattelun yhteydessä yksikköä, *minun*. Lisäksi hän viittaa pelimetaforaan: toiminnan pelin luonne motivoi häntä. Useat muutkin haastateltavat käyttävät *pelimetaforaa* erilaisissa yhteyksissä puhuessaan yrittäjyyden toiminnasta. Tulkitsen, että peli termillä voidaan viitata yrittäjyyden sosiaaliseen taktiseen, kilpailulliseen tai leikilliseen luonteeseen. Peli-termi viittaa tulkintani mukaan myös toimijuuden makrotasoon, eli yrittäjyyden toimijuudella haastateltavat tulevat osalliseksi yhteiskunnalliseen todellisuuteen.

Myös yrittäjyyden ideat prosessoidaan myös *tiiminä*. Yrittäjyyden toiminnastaan puhuessaan haastateltavat kuvaavat prosessia emergentiksi. Ideoita luodaan ja kehitetään aktiivisesti, mutta toisaalta *”tuotteet ja palvelut elävät omaa elämäänsä”*. Haastateltavat korostavat että yhteisessä yrittäjyydessä on tärkeää, että he ovat *”menossa samaan suuntaan”* tai että, *”on ihmisiä, jotka ihan oikeesti ymmärtää mitä ollaan tekemässä”*. (F) Tiimissä he kuvaavat prosessoivansa haastavampia tavoitteita kuin yksin voisivat kuvitella. He tunnistavat yhdessä niitä tarpeellisia asioita, joita eivät valmiiksi osaa ja käynnistävät yhteisiä oppimisen ja luomisen proses-

seja. Ideat juurtuivat kuvitellun tai todellisen asiakkaan tarpeisiin ja toisaalta myös oman toimialan ja yhteiskunnallisiin megatrendeihin. Toisaalta jaettua näkemystä kehityksestä ei koeta vain vääjäämättömänä, vaan siihen pitäisi ja me voisimme siihen vaikuttaa.

Yrityksen X henkilö B käyttää ilmaisua *”kaikki tulee koko aika kotiapain.”* Tulkintani mukaan kaikki haastatellut liittävät yrittäjyyden toimijuuteen ilmaisuja, jotka viestivät henkilökohtaisista tai jaetuista omistajuuden tunteista. Tulkintani mukaan myös kollektiiviset psykologisen omistajuuden tunteet puheessa ilmaistaan tärkeäksi kasvun motivaatiotekijäksi. On huomionarvoista, että puheissa kuvataan, että syyt lähteä yrittäjyyteen ovat muuttuneet jonkin verran, esimerkiksi yrityksessä X kasvumotivaatiota ei ollut yritystoiminnan alussa. Seuraavassa sitaatissa yrityksen X henkilö B visioi tulevaisuutta asettuen kuvitellun toisen asemaan, peilaten heittä itseään: *”hei yritys X:n tyypit teki tän, että onpas hienoa.”* Yrittäjyyttä merkityksellistetään tulkintani mukaan olennaisesti sen perusteella, *mitä me aiomme tehdä tai teimme tiiminä.* Seuraavassa sitaatissa yrityksen X henkilö B palaa uudelleen samaan aiheeseen vastatessaan kysymykseen siitä, mikä on tärkeää hänelle yrittäjyydessä: *”Että on siinä kuitenkin se tietty sosiaalinen mukava vire tehdä yhdessä uusia asioita. Toisaalta sitten taas tavallaan muuttaa vähän maailmaakin siinä samalla, sellasta ideologiaa. Tulee aina välillä esille. Että jää joku näkyvä merkki (yritys X:n nimestä), et myö tehtiin tuo.”* Tulkitsen, että yrittäjyyden toimintaa motivoi sekä välittömät tunteet yhteisössä että yhteisöön liitetyt pyrkimykset.

Yrittäjyyden toiminnasta puhuttaessa tulkitsen, että haastateltavat puhuvat työstä, ryhtymisestä, toimeenpanemisesta ja siitä, ettei toisaalta tavoitella täydellisyyttä, siedetään myös vastoinkäymisiä ja pitkäjänteisyydestä parempien tuotteiden tai palveluiden kehittämiseksi. Asiantuntemus on osal-

taan syntynyt kehittämistyöhön jo aiemmissa organisaatioissa, mutta suureksi osaksi toiminnassa opitaan jatkuvasti uutta. Tiimin jäsenillä on erilaisia osaamista ja erilainen osaaminen ohjaa osaltaan tiimin toiminnan muotoutumista. Toisaalta havaitaan tiettyjä asioita, joita tarvitaan, joita puuttuu. Tällöin tulkintani mukaan mennään alueelle, joka ei ole kenenkään, ei minun, eikä meidän. Oppimisessa on tehtävä jatkuvia uusia aluevaltauksia. Tulkintani mukaan yllättäviin tilanteisiin, yllättävään oppimisprosessin syttymiseen ja myös aiottuun, suunniteltuun ryhtymiseen ja toimeenpanemiseen liittyy paljon tunnepuheita. Puheissa luodaan tilaa tietynlaisilla tunteilla, kuten optimismille, ja rajoitetaan tietynlaisia tunteita kuten pelkoa, toisaalta myös kuvataan spontaaneja, emergentejä, jaettavia tunteita, jotka eivät ole tulkintani mukaan tunnenormeja, vaan tunteita, joita he voivat kokea tietyissä tilanteissa. Toisaalta tiimin X tapauksessa on kehittynyt epävarmuuden käsittelyyn tulkintani mukaan omanlainen hirtehisuumori, jonka avulla käsitellään myös pelkoa ja epävarmuutta.

Vaikka toisaalta yrittäjyyden toiminta mainitaan myös ”arpana” tai ”lottona”, niin tulkintani mukaan enimmäkseen haastatellut eivät koe markkinoita kaoottisena eivätkä epävarmana, vaan he ilmaisevat selkeää otetta toimintaan, kuten yrityksen X haastateltava B ilmaisee: *”..Ei nähty mitään älyttömiä riskejä siinä. Todettiin, että, saadaan työtä myytyä, jos ei saada omaa ni ainakin konsultti bisnes pitäis onnistua ja. Vähän aikaa punniskeltiin siinä, ja todettiin, et meillähän on hyviä omia tuoteideoitakin. Pitäis lähtee tekemään ja näyttäis olevan markkinoilla kysyntää. Siitä sitten lähettiin.”* Lauseessa haastateltava B tekee eron konsulttibisneksen ja sen välillä, että *”meillähän on hyviä, omia tuoteideoita”*. Konsulttibisneksenkin kautta olisi voitu toimia tiimiyrittäjänä, mutta ei olisi luotu yhdessä uutta. Yhteistä yrittäjyyden toimintaa kuvaavaan puheeseen liitetään emergentejä piirteitä. Yrityksen X henkilö A: mukaan *”Ensimmäinen vuosi oli hirmu*

ihmettelyä mutta. Nyt alkaa jo hahmottaa et tästähän voi vielä jotain syntyä.” Puheissa ilmenee selkeästi, että yritystä kehitetään aktiivisesti, mutta prosessi on hengittävä: Syy-seuraussuhteet ovat vaikeasti jäljitettäviä, ja kehitystä voidaan pitää mielestäni ihmisten tuottamina. Sen lisäksi kehittyminen ja kasvu on puheessa ”ihme”. Yrittäjätimi tekee paljon töitä, toivoo parasta, verkostoituu, ryhtyy toimeen, mutta asioita myös tapahtuu. Toisinaan yrityksen kasvattamiseen ja hoivaamiseen liitetään elollisia merkityksiä. Tulkitsen, että vapaaehtoiseksi koetun omaehtoisuuden takia myös epävarmuuden sietäminen on helpompaa yrittäjyydessä, ja vastuullisuus työstä tuottaa ”eri fiiliksen” ja on ”hemmetin hauskaa”.

Yrityksen Y keskustelussa haastateltava F sanoo tekee puheessa vertailua nuoriin yrittäjiin todeten *”mut se että sä oot sellain self made man”*. Hän viittaa tulkintani mukaan ihanteeseen, jossa ollaan itsenäisiä ja pyrkimykset ovat omia. Toisaalta tulkitsen, että hän viittaa myös henkilökohtaisesti itseensä ja tiimiinsä. He ovat itse luoneet jotain, ja erottuvat positiivisesti niistä yrittäjistä jotka olisivat jotain valmiina saaneet. Tulkitsen, että lauseessa hän ilmaisee tuntevansa ylpeyttä ponnisteluista, joita joko hän itse henkilökohtaisesti tai mahdollisesti he yhdessä ovat tehneet yrityksensä eteen. Haastateltava F:n lauseella hän saattaa myös ilmaista kokeemaansa eheyttä hänen minänsä ja toimintansa välillä.

Seuraavassa lauseessa tulkintani mukaan yrittäjätimin X haastateltava F rakentaa tiimin tunnenormeja, tekee sosiaalista vertailua ja kategorisointia ja samalla asemoi tiimiä toimijana: *”Oma näkemys sellainen, et ihmiset, jotka näkevät vaan sellaisia niinku uhkia heistä ei voi tulla start up yrittäjiä, heistä voi tulla tosi hyviä yrittäjiä, mut sellainen niinku perinteinen start up yrittäjä, jolla ei ole... joka tekee tyyliin tämmöisen diplomi-insinööri tuotebisneksen, elikkä sä teet tuotteen, teet markkinan, sitten niiku järjestät ra-*

hoituksen, niin olemalla niinku negatiivinen se on niin iso riski ettei se onnistu.” Toisaalta on mahdollista myös tulkita, että hän liittää yrittäjyyden persoonallisuusprofiiliin, eli on olemassa ihmistyyppisiä, jotka näkevät enemmän uhkia kuin toiset. Mahdollisesti hän tukeutuu genreen, jossa yrittäjä nähdään riskejä kaihtamattomana persoonallisuuden ominaisuutena, mutta lisäksi samalla tulee rakentaneeksi juuri heidän tiimensä tunnenormeja. Hän tulkintani mukaan tekee luokittelua yrittäjän ja start up yrittäjän käsitteiden välillä. Yrittäjät voivat takertua nykyhetken turvallisuuteen, mutta start up -yrittäjän on oltava rohkeampi. Tässä tunnenormissa tietyistä uhkista ja peloista ei ole sopivaa puhua. Tulkitsen niin, että motivoitukseen yhdessä toimintaan on uskottava sen onnistumiseen. Toisaalta on mahdollista, että samalla luodaan paineita olla ottamatta esille epäilyksiä. Tulkitsen, että nämäkin rakentavat osaltaan sitä, keitä olemme ja keitä me haluamme olla ja keitä emme ole tai emme halua olla.

Haastatteluissa tulee yhdenmukaisesti esille, että oma toiminta koetaan sekä *vakavampana* että *hauskempana* kuin aiemmat työt. Yrittäjyyden käsitettä erotellaan toisiin yrittäjiin nähden ja aiempiin työhön nähden. Seuraavassa sitaatissa yrityksen Y henkilö I kuvaa seuraavasti: *I: No siis... Sanoisin että tässä mitä me tehdään on vakavampaa kuin entisessä työpaikassa. Siis..Toi on nyt oikeestaan oikee elämä. Tässä on nyt todellakin meidän panos. Ja meidän osittain ehkä myös tulevaisuutemme kiinni. Aikaisemmin se oli vähän nyt tehdään toi projekti no ihan sama seuraava projekti.* Tulkintani mukaan aineistossa työn omaehtoisuus, yhteisön tavoitteellisuus, tulevaisuussuuntautuneisuus, mielekkyys ja palautteisuus liitetään siihen, että toiminta on ”hauskaa”, ”vakavaa” tai ”oikeaa”. Tulkitsen, että sosiaalisen vertailun lisäksi tekemisen mielekkyydelle ja järkevyydelle on muitakin perusteluita. Heidän yrittäjyyden toiminnassaan on kyse kiinnittymisestä toimintaan, jossa ollaan julkisella ja tulkintani mukaan

arvostetulla toimimisen areenalla ja haastateltavat liittävät toimintansa olevan laajasti vaikuttavaa ja useiden elämänlaatua todennäköisesti parantavaa. Tulkitsen, että sitä, keitä olemme, määritetään myös sen kautta, millaisessa toiminnassa olemme. Myös puhuttu itsearvostus liittyy yhteiseen yrittäjyyden *toimimiseen ja sen mielekkyyteen*. Toiminnan puhuttu mielekkäys perustuu tulkintani mukaan osaltaan myös *minun ja meidän* - ilmauksiin.

Kaikissa tapausyrityksissä pyrkimyksenä on kehittyä ja kasvaa. Seuraavassa lauseessa haastateltava C kuvaa, mikä merkitys hänelle on yrittäjyydessä. ”Mein palvelut” pitäisi saada ”valta-asemaan”. Tulkitsen, että haastatellut ilmaisevat psykologista omistajuutta ja tämä liittyy tässä yhteydessä osaltaan kasvun hakemisen motivaatioon. Tulkintani mukaan pätevyyden, vaikuttamisen ja sosiaalisen arvostuksen tarpeet ovat jopa tärkeämpiä kuin yrittäjyyden aineelliset palkkiot. Yrittäjyyden aineellisia palkkioita tavoitellaan, mutta puheessa muut henkilökohtaiset ja yhteisölliset merkitykset saavat etusijan.

C: ”Se nyt on paljon enemmän palkitsevaa ois se että sais niinku mein palvelut, silleen, et ne oikeesti niinku et ne valituilla aloilla ois niinku, että ne ois niinku se, ikään kuin se about standardiksi tai valta-asemaan tai muuten semmoiseen niinku. Jotta me. Se on kuitenkin semmoinen niinku sitte taas mikä niinku itelle pystyy taas myös todistamaan et tää oli niinku järkevä juttu. Tietenkin kyllä se vähän vois kompensoida et jos joku työntäis vaikka niinku viis milliiä taskuun, et no, unohtakaa toi juttu.”

Kasvuhakuisuus liittyy osaltaan siihen, keitä me voimme, haluamme ja aiomme olla. Puheessa *kasvu ja kehittyminen* liitetään *meihin*: ”Me kasvetaan.” (A), ”Kasvetaan” (C) Yrityksen X haastateltava C toteaa ryhmähaas-

tattelussa seuraavasti. ” *Se nyt on paljon enemmän palkitsevaa ois se että sais niinku mein palvelut, silleen, et ne oikeesti niinku et ne valituilla aloilla ois niinku, että ne ois niinku se, ikään kuin se about standardiksi tai valta-asemaan tai muuten semmoiseen niinku. Jotta me. Se on kuitenkin semmoinen niinku sitte taas mikä niinku itelle pystyy taas myös todistamaan et tää oli niinku järkevä juttu..*”

Kasvua voi tulkita myös reviirin laajentamisena tai ”*joksikin tulemisena*”. Vastatessaan kysymykseen tulevaisuuden tavoitteista haastateltava A puhuu ”*reviirin laajentamisesta*” käyttäen ilmaisua ”tulla joksikin”: Haastateltava A vastaa kysymykseen tulevaisuuden tavoitteista seuraavasti: ”*Mut siis. Tavoitteethan meillä on...reviirin laajentaminen niin pitkälle kuin planeettaa piisaa. Ja vähän yli. Ja tota tulla joksikin.*” Puheissa tavoitteet liittyvät yhteisöön: Tulkitsen, että toteamus ”*Ja tulla joksikin*” voi viitata siihenkin, että yhteisön identiteetti ja saavutukset koetaan itsessäänkin tavoiteltavan arvoisiksi.

4.5 Tulkinnallisten lopputulemien yhteenveto

Esittelin tutkimuksen kontekstin luvussa 3.2. Kontekstina oli nuorten, kasvuhakuisten yhdessä perustettujen ja johdettujen yritysten yrittäjätiimit ja tutkimuskohteena vuorovaikutuksessa puhuttu puhe. Tulkitsin, että *minä, minun, me* ja *meidän* ovat tärkeitä merkityksellistämisen tapoja yrittäjyyden toiminnassa. Puheissa noudatettiin tiettyä logiikkaa minän ja me- puheessa, mutta minä ja me voivat olla samassakin lauseessa. Tulkitsen, että meidän-kokemuksia ei ilmaista sattumanvaraisesti, vaan kohteista, joihin oli panostettu yhdessä ryhmänä.

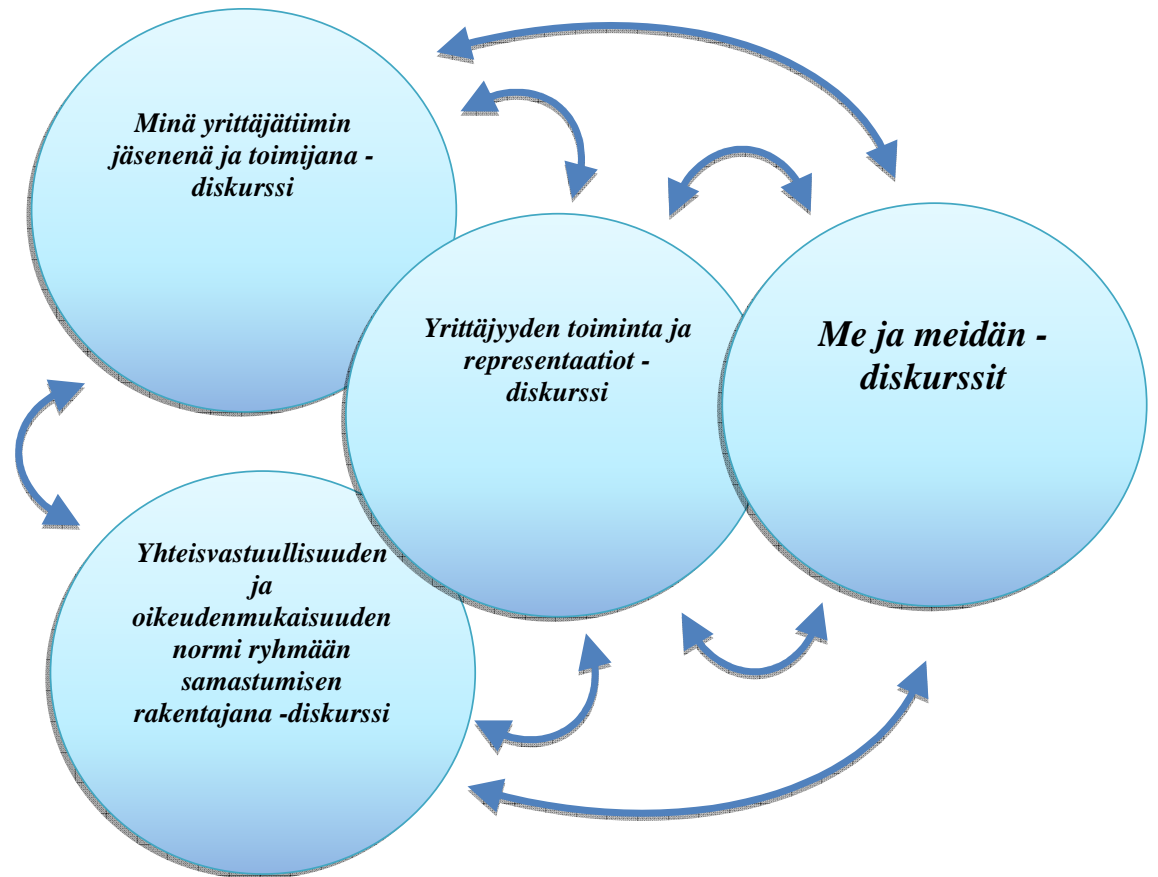
Tulkitsin sosiaalisen identiteetin puhetta monikerroksellisena. Yksi merkityksellistämisen tapa oli se, kuka minä olen yrittäjätiimin jäsenenä ja toimijana. Tulkitsin, että puheessa oma ryhmän jäsenyys rakentuu osittain oman toimimisen tilan, omistajuuden tunteiden ja relationaalisen identiteetin varassa. Tulkitsin, että tämä yksilön kokemus, joka rakentaa ryhmään samastumista, osaltaan rakentaa me-identiteettiä.

Tulkitsin, että yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemukset liittyvät minän ryhmään identifioitumiseen osaltaan rakentavat myös minän orientoitumista me-identiteettiin. Tulkitsin, että yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat puheessa arvostuksen tarpeita, oikeudenmukaisuuden kokemuksiin liittyviä tarpeita, joilla he rakentavat ryhmäjäsenyyden mielekkyyttä. Tulkitsin normien ja yhteisten tunteiden rakentamisen puhetta.

Kolmas tulkitsemani diskurssi oli tapa puhua meistä ajattelevana, tahtovana, tietävänä ja tuntevana. Me-identiteettiä määritetään osaltaan merkityksellisiä tai yleistä toista vasten. Todellinen tai kuviteltu asiakas ja sidosryhmiä ovat tärkeitä me-identiteetin peilejä. Meidän -puhetta liitettiin sellaisiin palautteisiin asioihin, joihin on yhdessä panostettu. Tulkitsin, että possessiivisuus olisi tärkeä tapa antaa itse merkityksiä tiiminä. Possessiivisuutta ilmaistiin kielellisesti tulkintani myös laajemminkin kuin meidän -persoonapronominilla, esimerkiksi ”meillä on..” on myös possessiivinen ilmaus. Puhutut possessiiviset ilmaukset tulkitsin liittyväksi toimijuuteen. Mahdollisesti jo aikomuksissa voi tulkita possessiivisiä sävyjä, toisaalta niitäkin on jo prosessoitu yhdessä ryhmänä.

Neljännessä tulkitsemassani diskurssissa kuvasin yrittäjyyden toimintaa ja representaatioita, sillä tulkintani mukaan minä, minun, me ja meidän -puhe

liittyi toimintaan ja toisaalta myös tutkimuksen viitekehyksen mukaan syntyy toiminnassa.



Kuva 3 TULKINNALLISET LOPPUTULEMAT. Neljä yrittäjyyden jaettua identiteettiä rakentavaa diskurssia tiimiyrittäjyyden ympäristössään.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Diskurssianalyysi avaa ovia itsen tulkintoihin yrittäjyyden kontekstissa

Yrittäjyyden minään ja meihin liittyvä tutkimusalue on vähän tutkittu, yrittäjyyden itseä ei ole saatu kartalle. Yrittäjyyden tutkimusperinne on ollut yksilökeskeistä (Ogbor 2000; Hjorth 2001; Brennan, Wall & McGowan 2005), mutta käsite yksilö ei tarkoita samaa käsitettä kuin ”minä” tai ”itse.” Tämä pro gradu -tutkielma tavoitteli vastausta kysymykseen millaisia minä, me, minun ja meidän diskursseja tiimiyrittäjät puhessaan ilmaisevat. Erilaisilla diskursseilla eli merkityssuhteiden kokonaisuuksilla (Suoninen 1999, 21) ilmaistaan ja samalla rakennetaan tietoa ja erilaisia diskursseja tunnistamalla voidaan saavuttaa ymmärrystä erilaisista tavoista jäsentää itseä ja yrittäjyyden toimintaa. Tutkimuksen edetessä tutkimuskysymyksiksi kohdentui *millaisia me-identiteetin rakentamisen diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat haastatteluissa*. Tässä tutkimuksessa yksilön ja ryhmän tason tutkimus yhdistettiin tutkimalla diskursseja niistä. Morgesonin & Hoffmanin (1999) mukaan tutkimuksessa analyysiyksikkönä voidaan yhdistää sekä yksilö että ryhmä tutkimalla vuorovaikutusta. Kieli on yksi vuorovaikutuksen osa-alueista. Kieli on yksi merkitysvälitteisistä järjestelmistä, joiden kautta ilmennetään ja rakennetaan jaettavia merkitysjärjestelmiä (Berger & Luckmann 1994).

Tässä luvussa tarkastelen tuloksia kriittisesti, suhteutan ensin tutkimuksen päätuloksia tutkimuksessa tarkasteltuihin sosiaalisen identiteetin lähestymistapojen teoriaperinteisiin ja kollektiiviseen psykologiseen omistajuuteen. Lopuksi arvioin tutkimuksen kontribuutiota ja ehdotan jatkotutkimustarpeita.

Tutkimuksen tavoitteena oli käsitellä me-identiteetin rakentamisen diskursseja yrittäjätiimin kontekstissa. Yrittäjäyys on kulttuurista, kontekstuaalista ja inhimillistä aktiivista toimintaa. Tutkimuksen tavoitteet onnistuivat haasteista huolimatta. Tuloksissa kuvattiin sellaisia *minä, minun, me, meidän* -diskursseja, jotka tulkitsin relevanteiksi haastatteluiden perusteella. Tässä tutkimuksessa näkökulmana oli tuoda esille näitä *diskurssien* tasolla, eli *ente* oletuksia objektiivisesta minuuden, me- tai tiimi-ilmiöiden tai tiimiyrittäjyyden todellisuudesta. Diskurssit ovat toimintaa, mutta niiden kautta tavoitellaan tietoa erilaisista ilmaistuista versioista todellisuudesta (Pietiläinen & Mäntylä 2009).

Tapaustutkimuksen tavoin tarkoituksena oli ottaa huomioon itsen, yrittäjyyden prosessin ja muun kontekstin vaikeasti erotettava luonne (Yin 1984, 23). Omassa tutkimustapauksessani konteksti rajoittui mikroympäristöön. Mikroympäristöllä tarkoitin sitä ajallista ja paikallista vuorovaikutustilannetta ja -ympäristöä, jossa aineisto kerättiin. Haastatteluissa tätä mikroympäristöä on myös se, millaisissa yhteyksissä *minä, me, minun, meidän* puhe oli. Erilaisissa vuorovaikutteisissa tilanteissa annetaan merkityksiä asioille ja samalla rakennetaan identiteettiä siinä merkityksessä, jonka Harré (1998) on esittänyt: Identiteetin vuorovaikutteiseen rakennusprojektiin kuuluu sekä persoonallinen että sosiaalinen identiteetti.

Tässä tutkimuksessa tiimi määriteltiin pieneksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja, yhteinen tavoite, yhteinen toimintamalli ja he ovat yhteisvastuullisia suorituksistaan (Harper 2008; De Carolis, et al. 2009). Yrittäjäyys määriteltiin tässä tutkimuksessa Gartnerin et al. (1992) tapaan emergenttina ilmiönä, jossa organisaatio tulee esiin yrittäjyyden toiminnan kautta. Gartneria (1985) mukailen määrittelin yrittäjyyden prosessin sisältävän kaikki vuorovaikutteiset tapahtumat, kohtaamiset

ja toiminnot, jotka liittyvät aina myös kontekstiinsa. Yhteistä yrittäjyyttä prosessoidaan myös kielellisesti. Tässä diskurssianalyysissa aineistona olivat yksilöiden ja ryhmien teemahaastattelut. Näissä tilanteissa julkilautetut diskurssit paljastavan joitain versioita me-identiteetin rakentamisesta ja yrittäjyyden erilaisista representaatioista, joita käytetään. Tässä tutkimuksessa viitekehystenä hyödynsin sosiaalisen konstruktionismin ajatuksia siitä, että kielen ja muiden merkkijärjestelmien avulla luodaan kategorioita, merkityksiä ja instituutioita (Berger & Luckmann 1994).

Tulkitsin tulkinnallisia lopputulemia sosiaalisen identiteetin käsitteen, relationaalisen identiteetin käsitteen, kollektiivisen identiteetin käsitteen, toimijuuden teorioiden ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden teorioiden käsitteillä. Tässä tutkimuksessa sosiaalisen identiteetin prosessin käsitteitä, toimijuuden ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden eri tasolla tarkasteltiin sosiaalisesti konstruotavana, vuorovaikutuksessa merkitysvälitteisesti tuotettavina ilmiöinä.

Minän käsitteeseen olisi tarjolla muitakin lähestymistapoja, mutta sosiaalisen identiteetin lähestymistavan teorioita oli validioitu ja paljon käytetty myös organisaatiotieteenalalla. Tässä tutkimuksessa tärkeää oli kuitenkin sosiaalinen ja organisationaalisen identiteetti sosiaalinen konstruotavuus, joka on uudempi viitekehys sosiaalisen identiteetin tutkimuksessa (Alvesson 1990; Gioia et al. 2000). Sosiaalisen identiteetin lähestymistavat sopivat tämän tutkimuksen tulkintoihin, koska yhteistä tutkimuksen tulkinnoissa ja sosiaalisen identiteetin lähestymistavassa ovat ajatukset ihmisen sosiaalisuudesta⁷, arvostuksen tarpeista ja ryhmäjäsennyden vaikutuksista ajatteluun ja käyttäytymiseen. Sosiaalisen identiteetin teorian ja itsen ka-

⁷ Sosiaalisuus voidaan määritellä monin eri tavoin. Esimerkiksi persoonallisuuspsykologiassa sosiaalisuus määritellään seurallisuutena. (Keltikangas-Järvinen 2010) Tässä tutkimuksessa sosiaalisuus viittaa vuorovaikutukseen ja ihmisten välisiin suhteisiin monella eri tasolla.

tegorisoinnin teorian perusajatuksena on, että sosiaaliset kategoriat voivat tulla osaksi määritelmää itsestä (Hogg & Terry 2001, Layder 2004). Diskurssien tutkimuksessa hyödynsin Harrén (1998) ajatusta siitä, että yksilön minuutta ilmaisee hänen kykynsä käyttää sanaa ”*minä*”. Tutkimuksessa tulkittiin, että kollektiivista identiteettiorientaatiota voi kuvastaa *me*-persoonapronominin käyttäminen. Tutkimuksessa käytetty määritelmä psykologiseen omistajuuteen yksilön tasolla oli *minun*-pronomini ja ryhmän tasolla *meidän* -pronomini.

Tässä tutkimuksessa yrittäjyyden käyttäytyminen tapahtui kontekstissa, jossa valmista muuta organisaatiota ei ole kuin perustettu yritys, toisin kuin sosiaalisen identiteetin ja organisationaalisen identiteetin tutkimuskontesteissa. Yrityksen syntyminen ei ole kasvua, vaan ainutlaatuinen uuden yksikön organisoituminen (Gartner et al. 1992). Tapausyritykset olivat organisoitumisen tapoja, välineitä työlle, jossa tuotetaan mielekkäitä ja kannattavia tuotoksia. Organisationaalista identiteettiä on tutkittu erilaisista viitekehyksistä olettaen olemassa oleva organisaatio. Tämä on yksi haasteista organisationaalisen identiteetin tutkimusten soveltamisessa yrittäjyystutkimukseen. Toisena haasteena on, että organisaation identiteetin tutkimusperinteessä organisaatio on oletettu luonnolliselta tilanteeltaan stabiiliksi tai ”muutosvastarintaiseksi”, kun taas tässä tutkimuksessa kontekstina on muutoshakuinen yrittäjätiimi. Itsejohtoisen tiimiyrittäjätiimin tapauksessa sosiaalista identiteettiä eikä organisationaalista identiteettiä ei ollut tietääkseni aiemmin tutkittu. Myös esimerkiksi oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa ei ole tutkittu oikeudenmukaisuuden kokemuksia yhdessä tuotettuina ilmiöinä vaan olettaen organisaatio ja johtaja. Tiimityön yleisyyden takia oikeudenmukaisuuden kokemuksia pitäisi tutkia myös tiimien kontekstissa.

Seuraavaksi kuvaan tutkimuksen tärkeimpiä tulkinnallisia lopputulemia suhteuttaen niitä esittelemiini teorioihin. Yrittäjätiimien yksilöiden ja ryhmien haastatteluaineistosta tulkitut diskurssit vastaavat kysymykseen *millaisia identiteetin rakentamisen diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat*. Toiset merkityksellistämisen tavat, diskurssit, kuvasivat minua, henkilökohtaista minää toimijana ja roolina osana ryhmän toimintaa. Toiset diskurssit loivat minän orientoitumista me-ryhmään ja liittyivät minän identifioitumisen ja ryhmäjäsenyyden, sosiaalisen identiteetin muodostumisen prosessiin. Ne kuvasivat sitä, kuka minä olen yrittäjätiimin kokonaisuudessa – toimijana suhteissa meihin.

Tulkitsin, että yrittäjätiimin jäsenet ilmaisivat erilaisia, monentasoisia puheita me-identiteetin kuvaamiseksi ja rakentamiseksi. Tässä tutkimuksessa tulkituissa diskursseissa *sosiaalinen identiteetti näyttäytyi monnikerrokseksena ilmiönä*. Puheen tasolla rakennettiin minän orientoitumista me-identiteettiin rakentamalla omaa rooli-identiteettiä ja tilaa toimia ja oikeudenmukaisuuden ja yhteisvastuullisuuden normeja. Puheessa ilmaistiin yrittäjyyden prosessin muotoutumista ja siinä ohessa myös jäsenyyden muodostumisen prosessia. Tulkitsin, että relationaalinen identiteetti eli se, kuka minä kokee olevansa ryhmän jäsenenä, on toinen tärkeä merkityksellistämisen tapa sen ohella, että toimijana onkin kollektiivi. Toimijana, tahtovana, pyrkivänä, pystyvänä ja mahdollisuuksia ja rajoja asettavana on puheessa usein me, ei minä. Tämä tukee niitä Kammin et al. (1990), De Carolisin et al. (2009), Harperin (2008), Ruefin et al. (2003) näkemyksiä, joiden mukaan tiimin tutkimuksessa tulisi kiinnittää huomiota tiimin emergentteihin sosiaalisiin prosesseihin.

Yksi tutkimuskysymykseen vastaava ulottuvuus liittyi siihen, kuinka minästä tulee me eli kuinka ryhmän samastumista ja jäsenyyttä tulkintani mu-

kaan rakennetaan. Vastaan seuraavaksi apukysymykseen *1.1 Millaisia ryhmään identifioitumisprosessin diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat?*

Turner (1987) oli ehdottanut, että jäsenet virittäytyvät ryhmään tiedollisen ja tunteellisen *sosiaalisen identifioitumisen* prosessin kautta. Tajfelin (1982) mukaan identifioituessaan ryhmään yksilö on tietoinen tästä muutoksesta ja hän myös investoi ryhmään emotionaalisesti. Tässä tutkimuksessa identifioitumisprosessit määritelin niiksi vaiheiksi, joita yksilö käy läpi pyrkiessään omaksumaan identiteetin, josta seuraa yhteenkuuluvuuden tunne (Davies, Chun, Vinhas da Silva & Rober 2003; Puusa 2005, 73). Tulkitsin, että identifioitumisen prosessit kuuluvat puheessa sellaisiin tilanteisiin, joissa puheissa ilmaistaan jopa samoissa lauseissa ryhmäperusteista sosiaalista identiteettiä. On huomioitava, että kaikissa tutkimuskonteksteissa minä ja me -puhe eivät ilmene samoin tavoin enkä tässä tutkimuksessa tee yleistyksiä. Tässä tutkimuksessa samastuminen eli identifioituminen kuvattiin Puusan (2005) tavoin yksilön siltana sosiaaliin identiteettiin. Yksilön identifioitumista prosessoidaan puheissa vaikka toisinaan tai pääsääntöisesti puhuttaisiin me-identiteetin orientaatiolla. Diskurssit 2 ja 3 vastasivat tähän alakysymykseen koskien ilmaistuja identifioitumisen prosesseja ja näillä tulkintani mukaan rakennettiin minän orientoitumista me-identiteettiin. Jos yksilö identifioituu organisaatioon henkilökohtaisen identiteetin sijaan, ryhmän kohtalo ja asema tulee henkilökohtaista kohtaloa ja asemaa tärkeämmäksi (ks. Tyler & Blader 2000; Brewer & Gardner 1996; Sedikides & Brewer 2001; Brickson & Brewer 2001, 50).

Tulkittu diskurssi 1 "Oma roolini ja tilani toimia tiimin suhteina" kuvasi minä-puhetta osana omaa roolia osana yrittäjätiimin kokonaisuutta. Teoreettisena käsitteenä Brickson & Brewer (2001, 50) puhuvat tästä relationaali-

sena identiteettinä, joka vastaa siihen kysymykseen kuka minä olen yrittäjätiimin jäsenenä⁸? Tämä diskurssi liittyi tulkintani mukaan minän motivaatioon orientoitua *me* -ryhmään. Tulkintani mukaan se, että oma toiminnallinen rooli liittyy erotettavasti mutta myös yhteenkuuluvasti yrittäjätiimin kokonaisuuteen, koettiin tärkeänä. Myös esimerkiksi tiimityötä organisaatioiden näkökulmasta tutkineiden Lembken & Wilsonin (1998) mukaan tiimityötä määrittää se, miten jäsenet hahmottavat tiiminsä ja roolinsa tiimissä.

Tulkitsin, että osa identifioitumisen prosessia on oikeudenmukaisuuden ja yhteisvastuullisuuden normien rakentaminen. Yhden mahdollisen näkökulman tähän tarjoaa sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan pohjautuvat ryhmäarvomalli (*group-value model*, Lind & Tyler, 1988) ja ryhmään kiinnittymisen malli (*group engagement model*, Tyler & Lind, 1992). Mallit esittävät, että oikeudenmukaisuuden kokemukset viestivät ryhmän jäsenille, että heitä arvostetaan ryhmän jäsenenä (respect) ja että he voivat olla ylpeitä ryhmän jäsenyydestään (pride). Näiden arvostuksen ja ylpeyden tunteiden on ehdotettu lisäävän ryhmään identifioitumista eli ykseyden kokemusta ryhmään. (Tyler & Blader 2003; Tyler & Lind, 1992.) Näitä kysymyksiä ei ole tutkittu lainkaan itsejohtoisten (yrittäjä) tiimien yhteydessä.

Seuraavaksi vastaan kahteen seuraavaan alatutkimuskysymykseen:

1.2 Millaisia kollektiivisen identiteetin ja ryhmän toimijuuden diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat?

1.3 Millaisia kollektiivisen psykologisen omistajuuden diskursseja yrittäjätiimin jäsenet ilmaisevat?

⁸ Brewer & Gardner 1996; Sedikides & Brewer 2001; Brickson & Brewer 2001, 50

Tapaustiimiyritykset olivat kahden tiimin jäsenten tapauksessa perustettu tilanteeseen, jossa aiemmissa organisaatioissa kehittäminen oli jäissä ja organisaatiot koettiin tulevaisuudettomana. Ne eivät olleet tarjonneet henkilökohtaisellakaan tasolla mitään itselle. Oma vaikuttamisen tilan puute ja se, etteivät ihmiset esimerkiksi toimineet samaan suuntaan, oli aiemmin haitannut työn merkityksellisyyden kokemista ja työstettävien kohteiden kehittämistä. Sosiaalisen identiteetin teorian näkökulmasta sosiaalisen identiteetin muodostuminen ei ollut onnistunut, koska yhteisiä tavoitteita ei ollut aiemmissa organisaatioissa syntynyt (Haslam, Reicher & Platow 2011, 60). Laajemman selitysmallin tarjoaa kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoria, joka olettaa sosiaalisen identiteetin tarpeen lisäksi motiiveiksi vaikuttavuuden, oman paikan, stimulaation ja identiteetin ja tarpeet, jotka olisivat myös inhimilliseltä kannalta tärkeiden *minun* ja *meidän* -kokemusten taustalla (Pierce & Jussila 2010).

Kolmas tulkittu diskurssi *Me ja meidän* -diskurssi oli puhumisen tapa meistä yhtenä yksikkönä. Tässä diskurssissa me on yrittäjätiimi, joka osaa, ajattelee, tekee, pyrkii, haluaa ja aikoo. Identiteettiorientaatio on kollektiivinen ja he identifioituvat yritykseensä. Tulkitsin, että puheissa identiteettiä rakennetaan toimintapuheessa.

On väitetty, että tunne identiteetistä tekee maailmasta merkityksellisen ja johdonmukaisen paikan: identiteetti ikään kuin tarjoaa yksilölle paikan maailmassa (Anttila 2007, 97). Toisaalta voidaan ajatella, ettei ole olemassa yksilöä, jolla ei ole mitään identiteettiä – vaikka identiteetti määriteltäisiin vain tiedostetuksi, artikuloiduksi käsitykseksi itsestä. Tästä voi päätellä, että merkityksellisyyden selittämisessä on puutteita. Toisaalta psykologisen omistajuuden teoria selittää *minun*-kokemuksia ja voi mahdollisesti lisätä ymmärrystä myös merkityksellisyyden ja johdonmukaisuuden selit-

tämisen näkökulmasta. Tulkitsin, että toisinaan me ja meidän puheen raja on kuin veteen piirretty viiva. Pierce & Jussila (2010) kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoriassaan erottavat tämän rajan siten, että siinä missä me voidaan määritellä kollektiivisena identiteettinä vastaamaan kysymykseen ”keitä me olemme”, niin kollektiivinen psykologinen omistajuus vastaa kysymykseen ”minkä me koemme omaksemme”. Me- ja meidän -puheilla ja kokemuksilla onkin suuri ero ja merkitys inhimillisessä toiminnassa.

Useimmat tutkimukset organisationaalista identiteetistä edustavat erilaista viitekehystä kuin tässä tutkimuksessa käytin. Tulkitsin tässä tutkimuksessa identiteettiä sosiaalisen konstruktionismin viitekehystä, eli myös yrittäjätiimin käsitettä tarkasteltiin organisaation identiteettinä, joka konstruoidaan kielen ja vuorovaikutuksen kautta ja käsite sitoutuu kontekstiinsa, yleisöön ja vuorovaikutuksen tarkoituksiin (Burr 1995). Hämäläinen (2007, 22) tutkiessaan organisationaalista identiteettiä käytti Cleggin (1989) näkemystä, jossa yhdenlaista valtaa on valta muotoilla merkityksiä. Tutkimuksen tuloksissa tulkitsin, että eräänlaista valtaa määritellä itse merkityksiä, määritellä itse sitä, keitä me yrittäjätiiminä olemme, edusti vahvimmillaan jaetut *meidän-kokemukset*. *Meidän-kokemukset* määrittelivät jaettua yhteistä yrittäjätiimin identiteettiä tulkintani mukaan tiimin ”sisäisellä” tavalla ja olivat aktiivisempi, pyrkivämpi osa yhteistä identiteettiä, kun taas muiden antamiin subjektipositioihinkin mukaudutaan tai yritetään tulkita niitä itsearvostusta lisäävällä tavalla uudelleen (vrt. Mead 1934/1968). Aiemminkin organisationaaliseen identiteettiin on liitetty vuorovaikutteinen prosessi, esimerkiksi Gioian et al. (2000) mukaan organisaation identiteettiä luodaan vuoropuheluna sidosryhmien ja organisaation ryhmien kanssa. Gioia et al. (2000) olettavat, että muutokset lähtevät organisaation ulkopuolisista paineista. Yrittäjätiimien tapauksessa voitaisiin

olettaa, että ulkopuoliset, sidosryhmien suunnalta tulevat paineet ovat merkittäviä vaikuttimia organisaation jaetun identiteetin rakentamisessa ja muuttamisessa ja tämä ilmiö kaipaisi lisää valaistusta. Tässä tutkimuksessa syntyi tulkinta, että mahdollisesti myös tiimin sisäiset psykologisen omistajuuden kokemukset liittyvät muutoshakuisuuteen. Esimerkiksi yhdessä tiimissä kasvutavoitteita ei aluksi ollut vaan ne olivat kehittyneet, osaltaan kasvuhakuisuutta puheissa perusteltiin myös yhteisön tulemisella joksikin.

Tulkintani ytimessä oli kollektiivisen identiteetin monijakoinen prosessi, hieman yksinkertaistetusti ilmaistuna voitaisiin jakaa kaksi ulottuvuutta: Meidän -ulottuvuus ja ulkoapäin annetut subjektipositiot. Meadin (1934) mukaan minänkin prosessi on refleksiivinen suhde, jossa toisaalta minään liittyy aktiivinen ja pyrkivä subjektiminä, toisaalta mukautuva objektiminä. Tulkintani mukaan tapausryityksissä me-prosessiin liittyy ryhmänä annettuja merkityksiä siitä, mikä meille on tärkeää ja mitä me olemme ja haluamme olla. Annetuissa merkityksissä keskeistä oli se, minkä koemme olevan meidän. Meidän -sana liitettiin vuorovaikutteisiin, yhdessä kehitettyihin ja panostettuihin asioihin, kuten Piercen & Jussilan (2010) kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoria ehdottaa. Tutkimuksen tulkinta kollektiivisesta psykologista omistajuudesta sopi Piercen & Jussilan (2010, 2011, 244 - 245) oletukseen siitä, että sosiaalisella identiteetillä olisi merkittävä rooli kollektiivisen psykologisen omistajuuden tunteiden ilmaantumisessa. Tulkintani oli heidän oletuksiin sopiva, sillä tulkitsin, että ryhmäkuuluvuus koettiin tärkeäksi, sitä arvostettiin ja siitä viestittiin. Tulkitsin, että erottamattomalla tavalla merkitykset ja meidän -tunteet ovat sosiaalisia, ja tiimi haluaa viestiä aktiivisesti omista merkityksistään ja meidän -possessioistaan ulkopuolisille. Samalla me-ryhmä määritellään myös asetumalla ”merkityksellisten toisten” ja ”yleisen toisen” asemaan. Reflektiivi-

nen suhde subjektina ja objektina, yleinen toinen, merkityksellinen toinen ovat Meadin (1934) käsitteitä. Merkityksellisiä toisia ovat todelliset asiakassuhteet, auktoriteetteina pidetyt yrityshautomoiden vetäjät ja aiemmat organisaatiot henkilöineen. Yleistettyjä toisia ovat kuvitelmat potentiaalisesta asiakkaasta ja yleisestä yrittäjän yhteiskunnallisesta asemasta ja tehtävästä ja siihen liittyy laajasti ottaen peilausta itsestä siihen, mitä merkityksiä ja odotuksia yrittäjyyteen liittyy. Tutkimuksessa esiteltiin kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoria. Tulkitsin, että yksi yrittäjyyden olennaisimmista merkityksellistämisen tavoista oli, että me yhteisönä tuotamme jotain, josta on hyötyä toisille. Yrittäjyyden merkitys muodostui refleksiivisestä suhteesta, jossa oli pyrkivä me ja sosiaalisesti itseään arvioiva me. Mead (1934/1968) on esittänyt ihmisen minän vuorovaikutteisena, minän toisena ulottuvuutena on aktiivinen, pyrkivä subjektiminä ja sosiaalisesti odotuksiin mukautuva objektiminä. Myös kollektiivisena toimijana, yksikkönä, puheessa on samanlainen vuorovaikutussuhde. Syntynyt tulkintani sopi Meadin (1934/1968) näkemykseen siitä, että toiminta liittyy vuorovaikutuksessa syntyvään roolinottamisen kykyyn. Tulkitsin, että rooleja ottavat sekä yksilöt että ryhmä.

Tulkintani mukaan *meidän* -tunteisiin liittyy voimaa, ylpeyttä ja possessiivisiä sävyjä, jota ulkoapäin annettaviin ja puolusteltaviin objektiasemiin ei liity. Tosin *meidän*-kokemukset ovat myös sosiaalinen ilmiö. Mead (1934/1968) oli kuvannut minäsubjektia pyrkivänä, aktiivisena ja minän objektiulottuvuutta mukautuvana ja sosiaalisena. Toisin sanoen välillä me-identiteettiä rakennetaan ulkoapäin ohjautuvammin, kuluttaen auktoriteettien tai asiakkaiden antamia identiteettimääritelmiä ja tuottaen niistä itselleen sopivampia. Tällöin puheessa ei ole tiettyä uhoa ja voimaa, mitä *meidän* -puheeseen liittyy.

Myös me-identiteetin puheessa on tulkintani mukaan toiminnallisia ulottuvuuksia. Sosiaalinen identiteetti on toimimista. Missä roolissa toiminta on identiteetin näkökulmasta? Perinteiset sosiaalisen identiteetin teoriat ovat keskittyneet tutkimaan sosiaalisen identiteetin *seurauksia*. Tulkintani mukaan haastattelussa identiteetin puheissa tuli esiin puhetta, jossa yksilön identiteettiä rakentaa osallisuus, yhteinen toiminta, yhteisöön kuuluminen ja tulevaisuuteen liitettävät näkymät, kuten Wengerin (1998) on esittänyt. Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa korostaa me-identiteettiä motiivina, mutta tulkituissa puheissa ilmaistiin myös työn kohteiden olevan yrittäjyyden merkityksellistämisen tapa. Sosiaalisen identiteetin teoria ei tarjonnut selitystä työn kohteisiin liitettyjen merkityksien kokemuksille, mutta psykologisen omistajuuden teoriat tarjoavat selityksiä motivoitumisesta myös yrittäjyyden *kohteista*. Myös toiminnan teorioissa, joita tässä tutkimuksessa ei käsitelty, toimintaa pidetään tavoitteellisena ja kohteellisena (ks. Bereiter 2002; Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004). Kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoriasta käsin voidaan ymmärtää myös nämä kohteet meihin liitettävänä, *meidän*-kokemuksina, mutta myös osana me-identiteettiä (ks. Pierce & Jussila 2010).

Psykologinen omistajuus eroaa organisaation identiteetin käsitteestä muun muassa siten, että identifioitumisessa luokitellaan itsensä organisaatioon kuuluvaksi ja määrittellään itseä sitä kautta, kun taas psykologisessa omistajuudessa käsitteen ytimessä on possessiivisuus. Tulkintani ytimessä oli, että *meidän*-kokemukset (Pierce & Jussila 2010) ovat voimallinen keino muotoilla tiiminä annettuja merkityksiä (Clegg 1989) sen sijaan, että merkityksellistäminen tapahtuisi vain tai ensisijaisesti ulkopuolisten antamien merkitysten ja subjektipositioiden kautta. *Meidän*-kokemuksista eli kollektiivisista psykologisen omistajuuden tunteista halutaan viestiä ulkopuolisille ja niille haetaan arvostusta, kuten myös Pierce & Jussila

(2010) ovat ehdottaneet. Tämä on liiketoiminnan ytimessä, mutta tällä on taloudellisen motiivin lisäksi myös sosiaalisia motiiveja. Kaiken kaikkiaan tässä tutkimuksessa sosiaaliset, arvostuksen ja kontrollin ja omaehtoisuuden motiivit olivat kokonaisvaltaisesti tärkeimpiä, vaikka motiivit tulkittiinkin muuttuvina ja monimuotoisina kokonaisuuksina. Toisena päätuloksena pidän sitä, että yrittäjätiimin jäsenet motivoituivat minän sijaan myös meidänä. Tätä voitaisiin selittää sosiaalisen identiteetin teorian pääväitteistä, aiheuttaahan ryhmän koettu jäsenyys erilaisia arviointiprosesseja ja tavoitteita kuin orientoituminen henkilökohtaiseen identiteettiin (Brickson & Brewer 2001, 51). Lisäksi psykologisen omistajuuden käsite huomioi tunneulottuvuuden tiedollisen ulottuvuuden lisäksi, kun taas sekä sosiaalisen että organisationaalisen identiteetin tutkimusperinteessä korostuvat kognitiiviset prosessit. Tosin alkuperäinen Tajfelin (1972) sosiaalisen identiteetin määritelmä kattoi tunneulottuvuuden (Deaux 1996).

Tulkintani oli linjassa myös Piercen & Jussilan (2010) kollektiivisen psykologisen omistajuuden teorian oletusten kanssa, joiden mukaan *meidän*-kokemuksia kehittyi yhteisen vaikuttamisen, voimavarojen investoimisen ja syvällisen tietämisen ja tuntemisen kautta. Diskursseissa ilmaistiin myös viitteitä, jotka sopivat Piercen & Jussilan (2010) ehdottamiin motiiveihin psykologisen omistajuuden tunteiden taustalla. Myös tulkinta siitä, että psykologisen omistajuuden puhutut kohteet olivat vuorovaikutteisia, palautteisia ja arvostettuja asioita on samassa linjassa kuin Piercen & Jussilan (2011) linjaukset. Tämän tutkimuksen tulkinnallisissa lopputulemissa psykologisen omistajuuden kohteena pidettiin ennen kaikkea tulevaisuuteen suuntaavaa kontribuutioita, jota tuotteen kehittämisen kautta haettiin. Toisaalta oma yhteisökin tulee myös itseisarvoksi. Tämä käsitys on yhdenmukainen Ledgerwoodin, Liviatanin & Carnevalen (2007) sen näkemysten kanssa, että ryhmän identiteetti olisi ryhmälle itsessään tavoite, ja

ryhmän identiteetin kautta haetaan itsearvostusta (Tajfel & Turner 1986). Ledgerwood, Liviatan & Carnevale (2007) ehdottavat, että yksilön toimintaa motivoisi myös hankittujen possessioiden ja ryhmän identiteetin manifestoituminen.

Aineiston puheen sävyjen ja tyylien perusteella syntyi tulkinta, että mahdollisesti myös ”*me aionme*” -puhe on possessiivista. Ylipäättään kollektiivisena toimijana puhumisen sävyt olivat possessiivisia, joten *me* ja *meidän* -puheen rajanveto oli kuin veteen piirretty viiva. Toisaalta *meidän*-puhe vaikutti olevan possessiivista, mikä tukee tässä tutkimuksessa käytettyä kollektiivisen psykologisen omistajuuden kielellistä määritelmää (Pierce & Jussila 2010). Kuitenkin muidenkin merkistysjärjestelmien kautta ilmaistu possessiivisuus tulisi huomioida. Tulkitsin, että possessiivisuutta ilmaistiin monin symbolein, elein ja tavoin ja nämä vaatisivat lisävalaistusta.

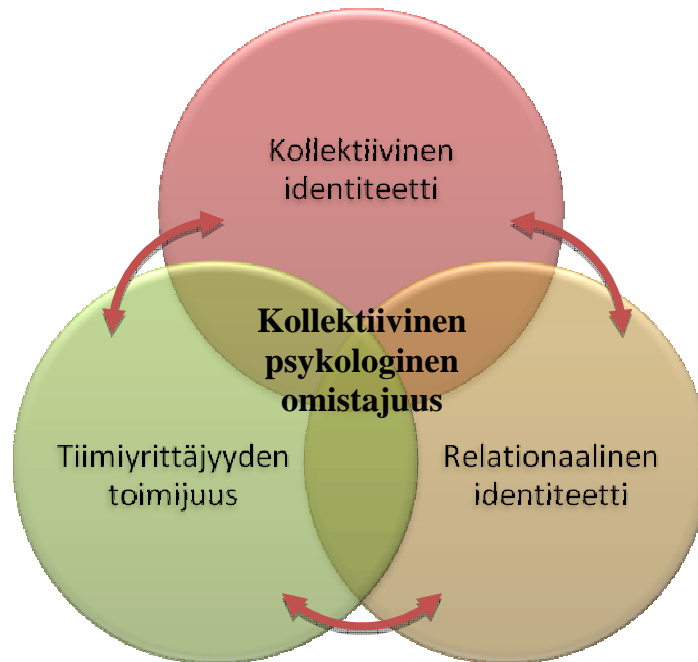
Enimmäkseen yrityksessä X puhuttiin yhdenmukaisesti me-puhetta. Tulkitsin, että mahdollisesti se voi olla yhteydessä siihen, että he ovat toimineet yhdessä pisimpään ja säännöllisesti ilman muita töitä tai vaativia sitoumuksia, kun taas yrityksissä X ja Y osalla tiimin jäsenistä oli muitakin sitoumuksia, kuten kokopäivätyö tai oma yritys tai muita start up -yrityksiä, ja osa yrityksen jäsenistä toimi etäjäsenenä.

Yksi myös tässä tutkimuksessa identifioitu osa-alue, jota pitäisi tutkia tarkemmin ovat etäjäsenyyden haasteet tiimin identiteetissä, toiminnassa ja jaettujen omistajuuden tunteiden näkökulmasta (ks. Ehdotuksia jatkotutkimuksille). Toisaalta minä, me, minun, meidän -merkityksellistämisen tapoihin liittyy myös merkittäviä teoreettisia haasteita. Yksilön tai yhteisöiden käyttäytymisen tutkimukseen ylipäättään liittyy suuria haasteita, mutta aihe on tärkeä. Tässä tutkimuksessa tulkitsin, että psykologisen omistajuuden

kielellistä määritelmääkin tulisi ehkä tarkentaa. Omistajuuden tunteiden kielellisiin ja muuhun merkitysvälitteisiin ilmaisun tapoihin ja niihin liittyvään vuorovaikutukseen pitäisi kiinnittää tutkimuksessa enemmän huomiota, sillä ilmiö on inhimillisesti olennainen monella tasolla. Niitä voisi tutkia hyvin erilaisissa konteksteissa. Ne avaavat runsaan ja moniselitteisen maailman myös yrittäjyyden prosesseihin. Tässä tutkimuksessa tulkitsin meiryhmän muotoutumiseen liittyviä ehtoja ja määrittelyitä. Tulkintani mukaan minä, minun, me, *meidän* -puhetta tutkimalla voidaan saavuttaa laajemminkin tietoa toimintaa ohjaavista ja motivoivista asioista ja käyttäytymisestä kontekstissaan henkilökohtaisella ja yhteisöllisellä tasolla. Tulkintani oli linjassa sosiaalisen identiteetin teorian pääväitteiden kanssa, eli tulkitsin, että diskursseissa ilmaistiin arvostuksen ja itsetunnon tarpeita ja ryhmänä motivoitumista. Toisaalta näkemys on hieman erilainen kuin esimerkiksi Tajfelin & Turnerin (1979) oletus sosiaaliseen identiteettiin liittämästä depersonalisoinnista eli itsestereotypointiprosessista, jonka välityksellä he olettavat oman minuuden muuttuvan identtiseksi muiden sisäryhmän jäsenten kanssa. Mielestäni minän ja meidän suhdetta erilaisissa konteksteissa tulisi tutkia tarkemmin.

Tulkitsin, että meidän -kokemusten puhe liittyi omaksi koettuun ja jaetun identiteetin mukaiseen toimijuuteen. Tulkitsin, että aineiston yrittäjätimin jäsenet puhuvat kerroksellisella tavalla sosiaalisesta identiteetistään ja yrittäjyyden toimijuudestaan. Tärkeitä yrittäjyyden toiminnan merkityksellistämisen tapoja olivat se, kuka minä olen yrittäjätimin jäsenenä (relaationaalinen identiteetti) ja toimijana, keitä me olemme yrittäjätiminä yhdessä (kollektiivinen identiteetti) ja miten ja missä mahdollisuuksissa ja rajoissa me yksilöinä ja kollektiivina toimimme. Alla kuvassa 3. havainnollistan tulkintaani, jonka mukaan puhe *meidän-*

kokemuksista liittyi henkilökohtaisen sekä jaetun sosiaalisen identiteetin mukaiseen toimijuuteen.



Kuva 3. Tulkittu käsitys meidän-puheista yhteydessä omaksi koettuun rooli-identiteettiin, jaettuun identiteettiin ja tiimiyrittäjyyden yhteiseen toimijuuteen.

5.2. Tutkimuksen kontribuutio

Tutkimus osoittaa, että minä, minun, me, meidän -diskurssien empiirinen tutkiminen diskurssianalyysillä tuo uusia näkökulmia yrittäjätimien tutkimukseen. Tämän tutkimuksen perusteella sekä yksilöllinen identiteetti ja

henkilökohtaiset psykologisen omistajuuden kokemukset että me-identiteetti ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden kokemukset koettiin tärkeänä. Tutkimuksen kontribuutiona oli käsitteellistää tiimiyrittäjyyteen liitettyjä ilmiöitä kollektiivisen psykologisen omistajuuden ja sosiaalisen identiteetin teorioiden kautta.

Psykologisen omistajuuden käsite sopii empiirisesti ja teoreettisestikin hyvin tiimiyrittäjyyden tutkimukseen, sillä näissä molemmissa määrittelyissä korostuvat omistajuuden ja kontrollin positiot. Esimerkiksi Kammin et al. 1990, Gartnerin et al. 1994, Watsonin, Ponthieun & Critellin 1995, Cooneyn (2005) ja Ensleyn et al. (2000) tiimiyrittäjyyden määritelmässä korostuvat yrittäjätimin omistajuus ja kontrolli. Psykologisen omistajuuden teoria antaa näkökulman omistajuuden ja kontrollin sisäiseen, tunteiden dynamiikkaan. Kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoria täydentää dynamiikan selittämistä tuoden ilmiön kollektiiviselle tasolle. Vaikuttavia tekijöitä pitäisi tarkastella lähemmin (ks. Pierce & Jussila 2010, 2011).

Clegg (1986) on esittänyt, että yhdenlainen vallan aspekti on valta antaa itse merkityksiä. Tulkintani mukaan psykologisen omistajuuden ilmaukset voivat liittyä yksilöiden ja yhteisöiden kokemaan valtaan antaa myös itse merkityksiä ympäröiville tapahtumilleen ja asioilleen. Tulkitsin, että *meidän*-kokemukset ovat voimallinen tapa antaa itse ryhmänä merkityksiä sen lisäksi, että ryhmä peilaa itseään ulkopuoliseksi määriteltyjen antamiin subjekti-positioihin ja tulkitsee niitä uudelleen. Tulkintani yrittäjätimin jaetusta identiteetistä tuki Hämäläisen (2007) tulkintoja organisaation identiteetistä dynaamisena ja monimutkaisena ilmiönä, jossa täytyy huomioida myös valtakysymykset. Tulkitsin, että minun ja meidän -puheet ovat tärkeitä jaetussa identiteetinprosessissa, ja niitä pitäisi tutkia tarkemmin.

Aiemmin sosiaalisen identiteetin kysymyksiä ovat tutkineet tiimiyrittäjyyden yhteydessä myös Shepherd & Haynie (2009). He ovat esittäneet, että tiimin jäsenten sosiaalisen identiteetin tarpeita – erottautumista ja yhteenliittymistä – pitäisi johtaa, jotta yrittäjät voisivat hyvin ja toimisivat tehokkaasti yhdessä. Tutkimuksen tulkinnalliset lopputulemat tukevat tällaista ajatusta: yrittäjätiimit rakentavat olemassa olonsa ja toimimisen perusteita identiteettiin liittyvän puheen avulla. Identiteetin johtamisen avulla ryhmää voitaisiin luotsata kohti jaettujen tavoitteiden määrittelyä ja saavuttamista. Lisäksi itsejohtoisuutta ryhmän ilmiönä on tutkittu liian vähän.

Yhdistelin ryhmän ja yksilön analyysitasot, sillä diskurssit ovat vuorovuorovaikutusta, jossa sekä yksilö ja ryhmä ovat mukana (vrt. Morgerson & Hoffman 1999). Lähtökohtana oli, että sekä minä että me ovat konstruktioita, jotka tuotetaan yksilöiden puheissa. *Minä* on yksilöllisen tason käsite kun taas *me* on kollektiivisen tason käsite. Tutkimukseni tulokset tukevat niitä näkemyksiä, jotka korostavat, että ryhmän tason ilmiötä ei voi redusoida yksilön tasolle (Mead 1934/1968; Tajfel & Turner 1979; Berger & Luckmann 1994; Morgeson & Hoffman 1999). Tämä tutkimus antoi yhden näkökulman tiimiyrittäjyyden ryhmän dynamiikkaan ja ryhmän prosesseihin kuvailemalla yksilön ilmaisemia ryhmään identifioitumisen ja jaetun identiteetin diskursseja sekä jaetun kollektiivisen psykologisen omistajuuden puheita. Yrittäjyyden tahtova, tietävä, tekevä toimija on puheessa sekä minä että me.

Tulkitsemani lopputulemat tuottivat näkökulman, jossa erilaisia identiteetin orientaatioita ilmaistaan kokonaisvaltaisella tavalla. Muun muassa Brickson & Brewer (2001) olivat esittäneet, että identiteetin orientaatio vaihtelee persoonallisen, relationaalisen eli rooli-identiteetin ja kollektiivisen identiteetin tasoilla ja tällöin arvioinnin ja motivoitumisen prosessit ovat erilaiset.

Puheessa nämä kaikki tulivat esille, joten tulkinnassani tilanteissa nämä identiteetit voisivat olla kerroksellisia ja yhtäaikaista. Mahdollisesti henkilökohtainen identiteetti koetaan turvatuksi samanaikaisesti kun henkilöt puheessa ilmaisevat orientaatiota me-identiteettiin. Toisaalta me-identiteetin etusijaisuuttakin korostettiin, joka taas antaa näkökulman, että joko minä-identiteetti tai me-identiteetti on vallitseva.

Tulkitsen, että me-identiteetin tutkimuksessa täytyy huomioida kokonaisvaltaisella tavalla myös toimijuuden kysymykset. Tulkinnalliset lopputulemat tukivat näkökulmaa, että identiteettiaiheisiin kysymyksiin ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden ilmiöihin kannattaisi kiinnittää käytännössä yrittäjätimien toiminnassa huomioita. Tulkinta vahvisti myös sosiokulttuurisen tutkimuksen näkökulmaa siitä, että käsityksellä, keitä olemme, ja puheilla ja käytännöillä luodaan yhteisiä toiminnan alueita ja myös tulevia kehittymisen mahdollisuuksia.

5.3 Ehdotuksia jatkotutkimuksille

Tutkimuksessa hyödynsin sosiaalisen identiteetin, organisationaalisen identiteetin, kollektiivisen psykologisen omistajuuden käsitteitä tämän tutkimuksen tarpeisiin. Tämän tutkimuksen kannalta näillä käsitteillä oli tiettyjä yhtymäkohtia ja eroavaisuuksia ja niitä käsiteltiin sosiaalisen konstruktionismien viitekehyksestä. En tehnyt näistä käsitteistä kuitenkaan tämän pro gradu -tutkielman tavoitteiden puitteissa kokonaisvaltaista synteesiä, koska tutkin diskursseja. Näitä käsitteitä ja niiden erilaisista viitekehysistä rakentavia lähikäsitteitä on paljon, ja ne tarvitsisivat tarkempaa käsitelmää.

Minä ja me -puhetta pitäisi tutkia vielä laajemmalla aineistolla ja tarkemmalla vuorovaikutuksen analyysillä. Yksilöiden ja ryhmän haastattelutilanteet ovat erilaisia. Myös yrittäjyyden toiminnan tutkimuksessa vuorovaikutuksen tutkimusta tulisi syventää, sillä ryhmän dynamiikkaan ja yrittäjyyden merkitysten ja kielen ”kulttuuriseen tanssiin” ei pureuduttu tässä tutkimuksessa tutkimalla itse vuorovaikutusta. Puhujien intersubjektivisuuden prosessia pitäisi tutkia tarkemmin, koska se myös auttaa kuvaamaan heidän jakamaansa ymmärrystä. Vuorovaikutusasetelmat rajaavat sitä, millaiset jaetut merkitykset koetaan mahdollisina ja kuvaa merkitysten sosiaalista neuvottelemista. (ks. Suoninen 1999.) Tulkitsin viitteitä siitä, että me-puhe voimistuu toisinaan ja epävarmuustekijät kannetaan yksilönä. Puhe saattoi kulkea niin, että minä koki itsensä vastuulliseksi ja koki henkilökohtaisena epävarmuuspuhetta, jossa onnistuja ja voimapuhe liittyivät meihin. Laajasaa aineistossa minä- ja me-puheen logiikkaa voitaisiin selvittää tarkemmin. Toisaalta myös pitkäaikaisempi ja erilaisten kontekstien aineisto voisi tuottaa tietoa minän ja meidän arvoituksiin. Näitä olisi tärkeä tutkia aiempaa tarkemmin, sillä minä ja me ovat keskeisiä organisoitumisen ja motivoitumisen tekijöitä (ks. Markus & Wurf 1987).

Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että yrittäjyyden ryhmään liittyviä teemoja olisi tärkeää tarkastella syvällisesti myös tunteiden tutkimuksen avulla: erityisesti tunteita tulisi tulkita sosiaalisena konstruktiona (ks. Harré 1997). Neuropsykologian empiirinen tutkimus voi tuoda yrittäjyyden käyttäytymisen tutkimukseen tärkeitä näkökulmia (ks. Baron 2008). Kognitiiviset, affektiiviset, emotionaaliset ja sosiaaliset yksilöön ja yhteisöön liittyvät prosessit liittyvät yrittäjyyden prosessiin kaikissa yrityksen vaiheissa (ks. Baron 2008). Toisten neurotieteellisiin tutkimuksiin pohjautuvien näkemysten valossa tunteen ja järjen erottaminen toisistaan on mahdotonta, koska kognitiot ja emotiot ovat erottamattomasti systeemisessä yhteydessä:

Näin ollen emme teekään ns. rationaalisia päätöksiä, vaikka niin olettaisimmekin, vaan ihminen on tunteva silloinkin, kun perustelee toimintaansa rationaalisuudeksi. Neuropsykologian tutkimus tuo myös uutta näkökulmaa sosiaalisuuden keskeisyyteen (ks. Pihlanto 2002; Rock 2009). Tiimiyrittäjyyden tutkimuksessa on tutkittu myös tunteiden merkittävyyttä. Barsaden (2000) mukaan yhteisön kognitiivisia prosesseja ei voida tulkita ilman tunteita. Hänen mukaansa tunteet johtavat ryhmän vuorovaikutusta ja sitä dynamiikkaa, jolla työtä tehdään. Barsaden (2002) mukaan ryhmän tunteiden kehittyminen määrittää ryhmää sen sijaan että henkilöt olisivat ainoastaan joukko yksilöitä. Diskurssianalyysi antaa erään näkökulman myös tunteiden tutkimukseen.

Tutkielman puitteissa en keskittynyt siihen, että tiimit olivat monialaisia enkä etäjäsenyyteen, vaikka nämä olisivat myös tärkeitä teemoja. Tässä tutkielmassa tuli esille, että haastateltavat pitivät kasvokkaista vuorovaikutusta tärkeänä, jopa tiimin yrittäjyyttä suuntaavan toimintakyvyn välttämättömänä edellytyksenä. Etäjäsenyyttä ei ole tutkittu yrittäjätiimien yhteydessä. Identifioitumisen tutkimusperinteen tutkimukset ovat taas pääsääntöisesti sellaisia, jossa ryhmät ovat kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Hajautettuja tiimejä ja identifioitumisprosesseja on tutkittu kvantitatiivisin menetelmin (Connaughton & Daly 2004; Wiesenfield, Raghuram & Garud 2001). Identifioitumisen prosessia tulisi tutkia myös merkitysvälitteisenä prosessina. Koska tutkimuksessa tulkitsin, että me-identiteetti ja meidänkokemukset olivat tärkeitä yhteisen toiminnan merkityksellistämisen tapoja, tulisi etäjäsenien ja ryhmän kaikkien jäsenten kokemuksiin kollektiivisen psykologisen omistajuuden tunteisiin kiinnittää huomiota. Esimerkiksi Jusila (2007, 110) on viitannut mm. Dittmariin (1992) ja Furbyyn (1980, 1978) todetessaan, että ihmiset saavat tietoa toisten tunteista ja asenteista tulkitsemalla heidän puheitaan ja eleitänsä sosiaalisten merkitysjärjes-

telmien kautta. Heiderin (1958) mukaan ihmisten tunteet juontuvat toisten ihmisen tunteista, jonka tulkinta on Jussilan mukaan ymmärrettävää tunteiden sosiaalisen rakentumisen teorian kautta. Hän viittaa myös Manghamiin (1988), jonka mukaan erilaiset tunnereaktiot ovat kussakin yhteisössä vakiintuneita vastauksia tiettyihin tulkinnallisiin ärsykkeisiin. Sosio-kulttuurinen ympäristömme vaikuttaa yksilöiden kokemiin erilaisiin kohteisiin kohdistettuihin tunteisiin. (Jussila 2007, 112.) Jussila viittaa myös Heiderin (1958) sympatiaan, tunteiden yhdenmukaisuutta ja tunteiden tartuntaa käsitteleviin väitteisiin, joissa hänen mukaansa keskeistä on fyysinen läheisyys ja paikallisuus, erityisesti kasvullisuus (Jussila 2007, 112). Toiset väittävät, että teknologian välityksellä ei voitaisi välittää esimerkiksi tunteita, mutta tätä pitäisi tutkia tarkemmin.

Yrittäjyyden motivaatioita tulisi tulkita aiempaa laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Yrittäjyyden motivaatioteorioita ei tässä tutkimuksessa käsitelty, vaikka nämä kaikki diskurssit voitaisiin liittää myös yrittäjyyden motivaation tutkimisen teemoihin. Kokonaisuutena kaikilla diskursseilla oli tärkeä osa motivaation prosesseissa, johon tarvitaan yksityiskohtaisempia jatko-tutkimuksia. Tässä tutkimuksessa tulkitsin, että yrittäjyyden toimintaan liitettyinä motiiveina korostuivat yrityksen alusta alkaen kontrollin ja kunnioituksen tarpeet, jotka ovat psykologian alalla tutkituimpia motiiveja (Snyder 1996). Motivaatio eli se mikä toimintaa energisoi, ohjaa, kanavoi ja kuinka käyttäytymistä pidetään yllä ja säilytetään (Steers & Porter 1983), tarvitsee persoonallisen itsen (Markus & Wurf 1987, 321). Diskurssien tasolla tämä itse oli kykyä käyttää sanaa minä (Harré 1998). Tulkintana syntyi käsitys, että tapausyrityksessä motiivit muuttuivat toiminnassa, ja puheessa pyrkijä, haluaja, motivoituvaa olikin minän sijaan *me*. Näkökulman tähän antaa sosiaalisen identiteetin lähestymistapa, jossa oletetaan, että jos yksilö identifioituu organisaatioon henkilökohtaisen identiteetin sijaan, hän moti-

voituu kollektiivisista intresseistä henkilökohtaisten intressien sijaan (Tyler & Blader 2000). Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa huomioi tämän tutkimuksen tuloksena tärkeässä roolissa olleen arvostuksen tarpeet, mutta ei niinkään kontrollin tarpeita. Psykologisen omistajuuden teorian näkemys emergenteistä minun ja meidän -tunteista, joiden motiiveina olisi oman paikan, oman identiteetin, pätevyyden ja vaikuttavuuden tarpeet, vastasi syntynyttä tulkintaa, koska diskurssissa oli tullut esille omaan tulevaisuuteen positiivisen vaikuttamisen, merkityksellisen työn ja vaikuttavuuden, oman identiteetin, oman paikan ja stimulaation tarpeet. Motiivien diskurssin mukaan toiminnassa olennainen osa motivaatiota ovat aktiiviset tiimin motivoitumisen strategiat, joita tulisi tutkia tarkemmin jatkotutkimuksissa.

Jatkotutkimuksissa pitäisi huomioida, miten psykologisen omistajuuden henkilökohtaiset tai kollektiiviset tunteet vaikuttavat aktiiviseen, volitionaaliseen motivoitumiseen. Mahdollisesti psykologisen omistajuuden henkilökohtaiset ja jaetut kokemukset ja niitä tuottavat vuorovaikutteiset prosessit liittyvät motivaation itsesäätelyn prosesseihin. Motivaation itsesäätelyn prosessit ovat kiinnostavia yrittäjyyden toiminnassa. Motivaatio liittyy itsesäätelyyn, kun tavoitteita muutetaan toiminnaksi. Motivaation tutkimuksessa on käytetty käsitettä *volitionaalinen säätely* kuvaamaan itsesäätelyn strategioita toiminnan tukemiseksi automaattisia käyttäytymisen impulsseja vastaan (Kehr 2004). Volitionaaliset mekanismit edistävät siis kognitiivisia preferenssejä käyttäytymisessä. Henkilöiden suhteet ja vuorovaikutus ovat tärkeitä volitionaalisen itsesäätelyn kannalta. (Ainslie & Haslam 1992; Muraven & Baumeister 2000; Kehr 2004.) Vuorovaikutuksella on vaikutusta yksilöiden pitkäjänteisyyteen, sinnikkyYTEEN, konfliktien ratkaisemiseen, pelon voittamiseen, emotionaaliseen kontrolliin, huomiokyvyn kontrolloimiseen ja motivaation kontrolloimiseen (Kehr 2004; Forgas 1998). Volitio-

naaliset strategiat eivät kehity automaattisesti, ja niitä on työmotivaation kannalta hyödyllistä tukea (Muraven, Baumeister & Tice 1999; Kehr 2004). Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice (1998) käyttävät volitionaalisesta säätelystä metaforaa ”lihakset”, jotka voivat kehittyä vahvaksi harjoittelussa. Volitionaalisista strategioista toiminnan yhteydessä on vain vähän tutkimusta. (Kehr 2004.)

Tulkintani mukaan yhteisvastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemukset tutkimusaineina ovat tärkeitä myös tiimiyrittäjyyden kontekstissa. Lisäksi proseduraalisen oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa olisi tärkeää tutkia myös itsejohtoisia tiimejä, sillä oikeudenmukaisuuden kokemuksia ei ole tutkittu siitä näkökulmasta, että ryhmä tuottaisi niitä yhdessä tai että näiden kokemusten johtamisen kannalta tulisi huomioida myös johtajuuden jakamisen kysymykset. Tulkitsen, että nämä kietoutuvat myös identifiointumisen prosessin, sosiaalisen identiteetin ja syvemmän tason diversiteetin kysymyksiin. Näitä tulisi tarkastella lähemmin. Eräs tärkeä lähestymistapa näihin voisi olla tiimin oppimisenprosessien tarkastelu ryhmän vuorovaikutusnäkökulmasta. Vuorovaikutuksen tutkimuksesta tulisi hyödyntää paremmin jatkotutkimuksissa ajatuksia, joissa pyritään kuvaamaan realistisella tavalla tutkittavien kuvaamien vuorovaikutustilanteiden rakenteita ja käytäntöjä ja miten yrittäjät yrittäjyyden vuorovaikutustapahtumia tulkitsevat.

Samoin tässä tutkimuksessa tutkittiin identiteettiprosessin puhuttuja diskursseja, mutta näitä motivoitumisen ja identiteetin diskursseja tulisi suhteuttaa myös itse motivoitumisen, identiteetin ja yrittäjyyden ilmiöihin tulevissa tutkimuksissa. Mielestäni tähän sopisi hyvin etnografiset, pitkäaikaisemmat tutkimukset. Tässä tutkimuksessa identiteetin ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden käsitteen rinnalla viitattiin myös toimijuuteen,

mutta tätä pitäisi tutkia tarkemmin. Mielestäni identiteettikysymykset tulisi tulkita kokonaisvaltaisemmin ottaen huomioon koetun toimijuuden kysymykset. Yrittäjyyden toimijuutta olisi hyödyllistä tutkia jatkotutkimuksissa monitieteisellä otteella, koska yrittäjyyden tutkimus tarvitsee eri tieteen alojen välistä keskustelua ja yhteisiä käsitteitä myös suhteessa esimerkiksi ihmistieteisiin. Myös näiden käsitteiden suhteet vaatisivat tarkempaa teoreettista ja empiiristä käsittelyä yrittäjyyden kontekstissa. Shanen et al. (2003) käyttämä toimijuuden käsite oli mielestäni liian kapea-alainen, eikä yrittäjyyden tutkimusta pidä eristää omaksi linnakkeeksi. Toisaalta toimijuutta on käsitelty myös relationaalisella tavalla yrittäjyydenkin yhteydessä, esimerkiksi maaseutukonteksissa (esim. Vesala 2004, 2005).

Yrittäjyyden toimijuutta olisi hyödyllistä mielestäni tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä tämän tutkimuksen valossa puheissa nämä haluamisen, aikomisen, voimisen ja pystymisen kokemukset ovat osa yrittäjyyden kokonaisuutta sekä yksilön että ryhmän tasolla.⁹ Näiden yhteyttä identiteettiin tulisi tutkia syvällisemmin. Mielestäni yrittäjyyden toimijuuden tutkimuksessa voisi osittain lähteä Foucault'n (1982) matkaan, sillä Foucault on esittänyt, että subjektiuden ehtona on valta, joka on sekä toisaalla rajoittavaa, toisaalla taas rakentavaa toimintavapautta ja vaikuttavuutta (Allen 2002). Foucault'n kriitikoiden mielestä Foucault'n filosofiassa ei ole sijaa subjektin toimijuudelle, mutta yhdyn Allenin (2002) näkemykseen siitä, että Foucault'ia voi tulkita myös toisin. Häneen mukaansa nimenomaan Foucault'n filosofia avaa näkemyksiä yksilöllisen toimijuuden mahdollisuuksille, joka kuitenkin tarvitsee tietynlaiset "historialliset ja kulttuuriset" olosuhteet. Yrit-

⁹ Esimerkiksi sosiaalipsykologia Musolif (2003, 9) on todennut toimijuuden tapahtuvan sekä deterministisenä että voluntaarisena: Hänen mukaansa ”*inhimilliset olennot ovat sekä tuotettuja että tuottajia, muotoilijoita mutta myös muotoiltuja, vaikuttajia, mutta myös vaikutettuja.*”

täijyyden toimijuutta pitäisi tarkastella kontekstuaalisena ja moniulotteisena.

Shane et al. (2003) ovat käyttäneet yrittäjyyden toimijuuden käsitettä, mutta tämän tutkimuksen valossa yrittäjyyden toimijuutta pitäisi tulkita sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Tässä tutkimuksessa toimijuuden motivaatioprosessit olivat tulkintani mukaan sekä yksilöllisiä että ryhmäperustaisia, kuten sosiaalisen identiteetin perinteessä oletetaan. Tässä tutkimuksessa tärkeänä erona Shaneen et al. (2003) verrattuna oli myös tietokäsitys, jonka mukaan myös esimerkiksi yrittäjyyden mahdollisuudet ovat merkitysvälitteisiä, olemassa olevia, mutta myös luotuja (Berglund 2007). Ihmisen toiminnalla on mielekäs ja merkityksellinen juoni (Mead 1934).

Toimijuuteen liittyy subjektiviteetti¹⁰, joka ilmaisee paremmin subjektiviteettiin liittyvää valtaa kuin identiteetin käsitteet. Identiteetin ja subjektiviteetin käsitteissä on yhteneväisyyttä ja niitä on eroteltu käsitteinä vain vähän. Ronkaisen (1999, 77) mukaan identiteetillä viitataan yksilölliseen ja sosiaaliseen minuuteen, kun taas subjektiviteetti on liitetty toimijuuteen, johon liittyy aktiivinen osallistuminen ja omaan paikkaan liittyvä neuvottelu. Haastattelutulosteni johdosta tulkitsen, että identiteetin käsitteeseen nähdessä subjektiviteettiin voisi liittyä selkeämmin *valta muotoilla itse merkityksiä* (Clegg 1989) suhteessa itseen, ryhmään, toimintaan ja muihin. Roosin (1987, 45 - 46), Allardtin (1986, 5) ja Bourdieun (1985) mukaan subjektiviteettikäsite liittyy asioihin, joita henkilö arvostaa, ja erityistä tapaa, jolla hän (tai he), ajattelee (ajattelevat), tuntee (tuntevat) tai toimii (toimivat) (Ron-

¹⁰ Toisaalta esimerkiksi Foucault lle (1982) toimijuuden käsite on yhtä kuin subjektiviteetti. Allen (2002) ei jaa tätä näkemystä, vaan hänen mielestään subjektiviteetti on edellytys toimijuudelle. Hakkaraisen et al. (2004) ja Ronkaisen (1999, 77) mukaan toimijuus liittyy yhteisöllisiin prosesseihin, toimijuudessa on kyse identiteetistä ja kulttuurisiin malleihin perustuvasta toimintavalmiuksista.

kainen 1999, 31). Tulkitsin, että volitionaalinen motivaatio oli tärkeää puheessa, ja tulkitsin, että tiimin jäsenet ilmaisivat myös aktiivisia motivaation itsesäätelyn strategioita. Syntynyt tulkintani oli yhdenmukainen Ainsliten & Haslamin (1992), Muraven & Baumeisterin (2000) ja Kehrin (2004) kanssa, joiden mukaan henkilöiden suhteet ja vuorovaikutus ovat tärkeitä volitionaalisen motivaation itsesäätelyn kannalta. Tämä kuitenkin vaatisi lisää valaistusta.

Toimijuuden, identiteetin kysymysten ja henkilökohtaisen ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden käsitteiden kautta empiirisellä tutkimuksella voitaisiin tavoitella tietoa yksilön ja yhteisön dynaamisista suhteista. Etnografinen episodien tutkiminen (ks. Harré 1997) voisi olla eräs tapa saavuttaa ymmärrystä siitä, miten yhteisön dynamiikka toimii erilaisissa yrittäjyyden konteksteissa. Yrittäjyyden inhimillisten ja poliittisten tavoitteiden takia olisi tärkeää tunnistaa, millaiset asiat yrittäjyydessä koetaan ohjaavana, millaisia asioita pidetään muuttumattomana ja itsestään selvänä ja mikä yrittäjyyden toimintaa pyörittäviä ihmisiä yksilönä ja yhteisönä energisoi. Nämä asiat ovat ajankohtaisia maailmanlaajuisesti hyvinvoinnin, yrittäjyyden, innovaatioiden ja työnteon näkökulmista. Ongelmia liittyen toimijuuteen voitaisiin käsitellä erilaisissa konteksteissa. Mahdollisesti myös yhteisöön ja yksilöiden liittyvät samankaltaiset kokemukset ovat tärkeitä kontekstista riippumatta, esimerkiksi se, että yrittäjyyden menestymisen edellytyksenä voi olla mahdollisesti tärkeässä roolissa olla koettu omaehtoisuus ja yrittäjyyden alkuehtona ja lopputulemana voi olla koettu turvallisuus (ks. Tenaw 2008).

Tässä tutkimuksessa ihmiskäsitykseksi muodostui käsitys luovasta ihmisestä (Uusikylä 2012). Sosiaalinen konstruktioismi antaa yhden näkökulman luovuuden aktuaalisen toteuttamisen rajoihin. Tiimiyrittäjyydessä

tarvittiin samoja merkitysjärjestelmiä jakavia ihmisiä ja yhteisiä, kehittyviä merkityksen antamisen prosesseja. Bergerin & Luckmannin (1994, 147) mukaan sosiaalinen todellisuus muodostuu *ulkoistamisen, objektivaation ja sisäistämisen* jatkuvassa prosessissa. Sisäistämällä he viittaavat yksilön sosiaalisten merkitysten ”haltuun ottamista”. Sisäistäminen tapahtuu sosialisoinnin kautta, jossa tärkeää on ”merkityksellisten toisten” kautta hahmotettavat merkitykset, roolit ja asenteet. Sosialisoinnin myötä opitaan rutiinit ja ne sisäistetään osaksi omaa todellisuutta. Kukaan ei sisäistä koko todellisuutta, vaan kullakin on omat versionsa ”objektiivista todellisuudesta”. Subjektiviivisen ja objektiivisen todellisuuden välillä on aina epäyhteinen suhde. Ulkoistamisen käsitteellä tarkoitetaan, että ihminen jatkuvasti ulkoistaa itseään, sisäistä todellisuuttaan. Toiminta voi totunnaistua. Totunnaistunut toiminta voi myös institutionalisoitua, jos eri toimijatyypit osallistuvat vastavuoroiseen totunnaistuneen toiminnan tyypittelyyn. Yksilön ja objektiivisen sosiaalisen maailman suhde on alinomaista pyrkimystä tasapainoon. (Berger & Luckmann 1994, 63 - 73, 145 – 170.) Keskustelun kautta yksilö ylläpitää, muuttaa ja rakentaa uudelleen identiteettiään (Berger & Luckmann 1994, 172). Asiat, jotka saavat huomiota, vahvistuvat. Keskustelulla on voimaa kielellisesti *objektivoida* kokemuksia ja mahdollisuus muuttaa niitä jaetuiksi, järjestyneiksi johdonmukaisiksi ja jatkuviksi kokonaisuuksiksi. Yksilön subjektiiviset ideat tarvitsevat siis toisten ihmisten tukea tullakseen vahvistetuiksi. Muuttuminen edellyttää *uudelleensozialisaatiota*. Muutoksen tueksi tarvitaan uskottavuusrakenne, jota yksilölle voivat välittää merkitykselliset toiset, joihin hänen täytyy samastua. (Berger & Luckmann 1994, 169 - 180.) Keskustelun valtaa pitäisi tutkia myös osuustoimintayrittäjyyden kontekstissa. Suomessa oli aikanaan osuustoimintayrittäjyyttä tukeva rakenne, ja osuustoimintaliikkeellä oli tärkeä rooli siinä, että kurjistumisen kehitystä pystyttiin taltuttamaan ja osuustoimintaliikkeen kokouksista muodostui yllättäen jopa ”kansanjuhlia” (Seppelin

2000; Kuisma, Henttinen, Karhu & Pohls 1999). Tuen ja merkitysten rakenteilla on suuria merkityksiä kehittyvällä yrittäjyydelle. Tutkimukset voisivat olla myös konstruktivisia, joissa halutaan edistää yrittäjyyttä.

Tulevien tutkimusten viitekehyksenä voisi yhdistää kriittistä realismia ja sosiaalista konstruktionismia. Psykologisten ja sosiaalisten selitysmallien yhdistely on haaste, joka vaatisi lisävalaistusta. Diskurssianalyyseissä on tyydytty usein ajattelemaan, että kieli on yliyksilöllistä, eikä kielen kautta voida tavoittaa yksilöllisiä motiiveja. Yksilön ja yhteisön suhdetta pidetään usein sosiologiassa ja sosiaalipsykologiassa ratkaisemattomana ongelmana. Vuorovaikutus ja kontekstin huomioiminen tarjoaa tähän kuitenkin uusia työkaluja (ks. Morgeson & Hoffmann 1999). Tulevissa yksilön ja yhteisön toiminnallista suhdetta hahmottavissa tutkimuksissa tulisi huomioida minun ja meidän -kokemukset eli psykologisen ja kollektiivisen psykologisen omistajuuden teoriat. Tulevat yrittäjyyden henkilökohtaisuuden ja yhteisöllisiä prosesseja kartoittavat tutkimukset voisivat osaltaan osallistua yrittäjyyden moninaisten määritelmien keskusteluun löytämällä kantoja siihen, mitä yrittäjyys ihmisille erilaisissa konteksteissa merkitsee. Tässä tutkimuksessa ei määritelty yrittäjyyden erilaisia määritelmiä tutkittuja ilmiöitä vasten. Erilaisia sosiaalispsykologisia tulkintoja tulisi suhteuttaa yrittäjyyden erilaisiin määritelmiin. Yrittäjyyden sosiaalipsykologisten ilmiöiden syvällisempi tunteminen olisi tärkeää myös yrittäjyyden edistämishojelmien näkökulmasta.

LÄHTEET

Ainslie, G., & Haslam, N. 1992. Self-control. In G. Loewenstein & J. Elster (Eds.), *Choice over time*: 177 - 209. New York: Russel Sage Foundation

Albert, S. & Whetten D. 1985. Organizational Identity. Teoksessa L. L. Cummings and B. M. Staw. (toim.), *Research in Organizational Behaviour*. Vol 7, 263-295. Greenwich, CT: JAI Press.

Albert, S. Ashforth, B. E., Dutton J. E. 2000. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *The Academy of Management Review*. Briarcliff Manor: Vol.25. Iss. 1., 13 - 18.

Allen, A. 2002. Power, Subjectivity, and Agency: Beetween Arendt and Foucault. *International Journal of Philosophical Studies* Vol. 10, Iss. 2, 131 - 149.

Alvesson, M. & Kärremän, D. 2000. Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. *Human Relations*. Vol 53, Iss. 9, 1125 -1148.

Alvesson, M. 1990. Organization: From Substance to Image? *Organization Studies* 11(3), 373 - 394.

Amit, R., Glosten, L., & Muller, E. 1993. Challenges to theory development in entrepreneurship research. *The Journal of Management Studies*. Vol. 30, Iss. 5, 815 - 834.

Anttila, J. 2007. Kansallinen identiteetti ja suomalaisiksi samastuminen. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 14. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos. Yliopistopaino.

Arendt, Hannah. 1958. *The Human Condition*. The University of Chicago Press, Chicago Suom. *Vita activa*. Ihmisenä olemisen ehdot. Vastapaino, Tampere, 2002, 333.

Ashforth B. E. Mael F. A. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*. Vol 14, Iss. 1, 20 - 39.

Ashforth B. E. Mael F. A. 1996. Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*. Greenwich. Vol 13, 17 - 62.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*. Vol. 34, 325 - 374.

Bantel, K. A., & Jackson, S. E. 1989. Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*. Vol. 10, 107 - 124.

Baron, R. A. 2008. The Role of Affect in the Entrepreneurial Process. Vol. 33, No. 2, 328 - 340.

Barry, B., Stewart, G.L., 1997. Composition, process, and performance in self-managed groups: the role of personality. *J. Appl. Psychol.* 82, 62 - 78.

Barsade, S.G. 2002. The Ripple Effect: Emotional Contagion and Its Influence on Group Behaviour. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644 - 675.

Bartel, C. & Dutton, J. 2001. Ambiguous Organizational Membership: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others teoksessa Hogg, M. A. & Terry D.J. (toim.) *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. s. 115 - 130. Sheridan Books, Ann Arbor, MI.

Baumeister, R. Bratslavsky, E. Muraven, M. & Tice, D.M. 1998. Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 74, 1252 - 1265.

Belk 1988, R.W. 1988. Possessions and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15, 139 - 168.

Bereiter, C. 2002. *Education and mind in the knowledge*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Berger, P.L. & Luckmann, T. 1966/1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Gaudeamus. Kirjapaino-Oy Like, Helsinki.

Berglund, H. 2007. Opportunities as Existing and Created: A study of Entrepreneurship in the Swedish Mobile Internet Industry. *Journal of Enterprising Culture*. Vol. 15, Iss.3, 243 - 273.

Berglund, K., & Johansson, A. W. 2007. Constructions of entrepreneurship: A discourse analysis of academic publications. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 1, Iss. 1, 77 - 102.

Bird, B. 1988. Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*. Vol. 13, Iss. 3, 442 - 453.

Bird, B. J. 1989. *Entrepreneurial Behavior*. Glenview, IL: Scott Foresman and Ronstadt, R. & Shuman, J. C. (1988) *Venture feasibility planning guide*. Natick, MA: Lord Publishing.

Birley, S. & Stockley, S. 2000, "Entrepreneurial teams and venture growth", in Sexton, D. and Landström, H. (Toim.), *Handbook of Entrepreneurship*, Blackwell, Oxford, 287 - 307.

Blader, S.L. & Tyler, T.R. 2003. A four component model of procedural justice: Defining the meaning of a "fair" process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 747 - 758.

Bourdieu, P. 1985. The Social Space and the Genesis of Groups. *Theory and Society*. Vol, 14. Iss. 6, 723 - 744.

Boyd, D. P. & Gumbert, D.E. 1983. Coping with Entrepreneurial Stress. *Harvard Business Review*. Springer. Vol. 61, Iss. 2, 44 - 59.

Brennan, M. C., Wall, A. P., & McGowan, P. 2005. Academic entrepreneurship: Assessing preferences in nascent entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 12, Iss. 3, 307 - 322.

Brewer, M. B. 2001 The many faces of social identity: implications for political psychology. *Political Psychology*. Vol. 22, Iss. 1, 115 - 125.

Brewer, M.B. & Gartner, W. 1996. Who is this we? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 71, Iss. 1, 83 - 93.

Brickson, S & Brewer, M. 2001. Identity Orientation and Intergroup Relations in Organizations teoksessa Hogg, M. A. & Terry D.J. (toim.) *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. 49 - 66. Sheridan Books, Ann Arbor, MI.

Brown, R. 1988. *Group Processes: Dynamics within and between groups*. Cambridge, MA, US. Basil Blackwell.

Brown, G. Lawrence, T.B. Robinson, S.L. 2005. Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*. Vol. 30, Iss. 3, 577 - 594.

Burr, V. 1995. *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.

Callinicos, A. 1987. *Making history. Agency, structure and change in social theory*. Polity Press, Cambridge.

Campion, M.A., Medsker, G.J., Higgs, A.C., 1993. Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups. *Personal Psychology* 46, 823 - 850.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. 1982. Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, Vol. 92, 111 - 135.

Chandler, G.N. & Lyon, D.W. 2001. Entrepreneurial Teams in New Ventures: Composition, Turnover and Performance. *Academy of Management Proceedings*. ENT: A1

Csikszentmihalyi, M. & Rochberg-Halton, E. 1981. *The Meaning of Things: Domestic Symbols and The Self*. Cambridge: Cambridge University Press.

Clegg, S. 1989. *Frameworks of Power*. Newbury Park, CA: Sage.

Connaughton, S.L. & Daly, J.A. 2004. Leading from afar: Strategies for effectively leading virtual teams. In S.H. Godar & S. P. Ferris (Toim.) London: Idea Group, 49 - 75.

Cooney, T. M. 2005. Editorial: What is an Entrepreneurial Team? *International Small Business Journal*. Vol 23, Iss. 3, 226 - 235.

Cooper, A. C. & Bruno, A. 1977. Success among high-technology firms. *Business Horizons*.

Dachler, H.P. & Hosking, D. 1995. The primacy of relations in socially constructing organizational realities. Teoksessa D. Hosking, H.P.Dachler & K.J. Gergen (Toim.), *Management and organizations: Relationships alternatives to individualism*. (1 - 28) Aldershot, UK: Avebury.

Davidsson, P., & Honig, B. 2003. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, Iss. 3, 301 - 332.

Davidsson, P., & Wiklund, J. 2001. Levels of analysis in entrepreneurship research: Current research practice and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 25, Iss. 4, 81 - 99.

Davies, B. & Harré, R. 2001. Positioning. The Discursive production of Selves. Teoksessa Wetherell, M., Taylor, S. & Yates S.J (toim.): *Discourse Theory and Practice*. London: Sage, 261 - 271.

Davies, G. Chun, R. Vinhas da Silva, R. Rober, S. 2003. *Corporate Reputation and competitiveness*. Routledge. London and New York.

De Carolis, D.M. Litzky, B.E. & Eddleston, K.A. 2009. Why networks enhance the progress of new venture creation: The influence of social capital and cognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol 33, Iss. 2, 527 - 545.

Deaux, K. 1996. Social identification. In E.T. Higgins & A. Kruglanski (toim.), *Social Psychology: Handbook of basic mechanisms and processes* (777 - 789) New York. Guilford Press.

Dirks, K. T., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. 1996. Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change. Teoksessa R. W. Woodman & W. A. Pasmore (toim.), *Research in organizational change and development*. Vol. 9, 1 - 23. Greenwich, CT: JAI Press.

Dittmar, H. 1991. Meaning of material possessions as reflections of identity: gender and social-material position in society. Teoksessa F.W. Rüdmin (toim.). *To have possessions: a handbook on ownership and property*,

Journal of Social Behaviour and Personality, Vol 6. Iss. 6 (Special Issue), 165 - 86.

Dittmar, H. 1992. The social psychology of Material Possessions. To Have is to Be. New York: St. Martin's Press.

Dobbs, M. & Hamilton, R.T. 2007. Small business growth: recent evidence and new directions. International Journal of Entrepreneurial & Behaviour Research, Vol. 13, Iss. 5, 296 - 322.

Doutriaux, J, 1992, 'Emerging High-Tech Firms: How Durable Are Their Comparative Start-Up Advantages? Journal of Business Venturing. Vol. 7, Iss. 4, 303 - 322.

Druskat, V.U. & Dahal, D. 2004. Leadership and self-managing teams: Leading a team that manages itself. Teoksessa L. Neider & C.Schriesheim (toim.) Research in management: Teams and team processes. Vol. 4. Greenwich, CT: Information Age Publishing. (197 - 230).

Druskat, V.U. & Kubzansky, P.E. 1995. Measuring the psychological sense of ownership in the workplace. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver Canada.

du Gay, P. 1996. Consumption and Identity at Work. Copenhagen Business School, Denmark. SAGE Publications Ltd. London.

Duncan, N.G. 1981. Home, ownership and social theory. In S. Duncan (ed.) Housing and Identity: Cross Cultural Perspectives. New York: Holmes and Meyer, 98-134.

Dunn, I.J., & Lee, R.H. 1989. Making the big play: structuring new ventures through the "team approach." *Pennsylvania CPA Journal*. Vol. 59, Iss. 3, 10 -14. *Education and the Social Sciences*. 2nd edn. New York, Teachers College Press.

Dutton J. E., & Dukerich J. M. 1991. Keeping an Eye on the Mirror: The Role of Image and Identity in Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*. Vol. 34, Iss. 3, 517 - 554.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. 1994. Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 39, Iss. 2, 239 - 263.

Dyer, W.G.Jr., Wilkins, A.L. 1991. Better Stories, Not Better Constucts, To Generate Better Theory: A Rejoinder to Eisenhardt. *Academy of Management Review*. Vol. 16, Iss. 3, 613 - 619.

Eisenhardt, K. & Schoonhoven, C. 1990. Organizational growth: linking founding team, strategy, environment, and growth among U.S. semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, Iss. 3, 504 - 529.

Eisenhardt, K. M. 1989. Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, Vol. 1, Iss. 44, 352 - 550.

Emirbayer, M. 1997. Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, Vol. 103, Iss. 2, 281 - 317.

Ensley, M., Carland, J.C. and Carland, J.W. 2000, Investigating the existence of the lead entrepreneur, *Journal of Small Business Management*, Vol. 38, Iss. 4, 59 - 77.

Eriksson, P. Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisu 4:2005. Kuluttajatutkimuskeskus, Helsinki.

Eriksson, P. Kovalainen, A. 2008. *Qualitative Methods in Business Research*. Sage Publications Ltd. United Kingdom. 352.

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

Etzioni, A. 1991. The socio-economics of property. *Journal of Social Behaviour and Personality*. Vol 6, 465 - 468.

European Commission's Green Paper 2003: Entrepreneurship in Europe. Saatavissa:
http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/gpr/2003/com2003_0027en01.pdf (viitattu 28.11.13)

Feldman, D.C. 1984. The Development and Enforcement of Group Norms. *The Academy of Management Review*. Vol. 9, Iss.1, 47 - 53.

Fiol, M. C. 2001. Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management* 17, 191 - 211.

Forgas, J.P. 1998. On feeling good and getting your way: Mood effects on negotiating strategies and outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74, 565 - 577.

Foucault, M. 1982. The Subject and Power. *Critical Inquiry*, Vol. 8. No. 4, 777 - 795.

Frances, D.H. & Sandberg, W.R., 2000. Friendship within entrepreneurial teams and its association with team and venture performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 25, Iss. 2, 5 - 26.

Furby, L. 1978. Possessions: Toward a theory of their meaning and function throughout the life cycle. In P.B. Baltes (toim.). *Life span development and behavior*, vol. 1:298 - 336. New York: Academic Press.

Furby, L. 1980. The origins and early development of possessive behaviour. *Political Psychology*. Vol. 2, Iss. 1, 30 - 42.

Gartner, W. B. 1985. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, Vol. 10, Iss. 4, 696 - 706.

Gartner, W., Bird, N., Starr, J. 1992. Acting as if: Differentiating entrepreneurial from organizational behavior. *Entrepreneurship Theory & Practice*. Vol. 16, Iss. 3, 13-31.

Gartner, W., Shaver, K. and Katz, J. 1994. Finding the Entrepreneur in Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 18, Iss. 3, 5 - 1.

Gartner, W.B. 1989. "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 13, Iss. 4, 47 - 68.

Gartner, W.B., Shaver, K. G., Gatewood, E. & Katz, J.A. 1994. Finding the entrepreneur in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 18, Iss. 3, 5-10.

Gergen, K. J. 1985. The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. *American Psychologist*. Vol. 40, Iss. 3, 266-275.

Gergen, K. 1994. *Reality and Relationships, Soundings in social construction*. Cambridge: Harvard University Press.

Gergen, K.J. 1999. *An Invitation to Social Construction*, Sage, London.

Gioia, D. A. & Chittipeddi, K. 1991. Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation. *Strategic Management Journal*. Vol. 12, Iss. 6, 433 - 488.

Gioia, D. A. 1998. From individual to organizational identity. *Teoksessa D. A. Goldman, A. 2006. Simulating minds: The philosophy, psychology and neuroscience of mindreading*. Oxford: Oxford University Press.

Gioia, D. A. Corley, K.G. Hamilton, A.L. 2012. Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods* 00(0), 1 - 17. Sage Publications.

Gioia D. A., Schultz, M., Corley K. G. 2000. Where do we go from here? Mississippi State. *The Academy of Management Review*. Vol. 25, Iss. 1, 145 -147.

Goffman, Erving. 1983. The interaction order. *American Sociological Review*. Vol. 48, Iss. 1, 1–17.

Greenwald, A. G. 1980. The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American Psychologist*. Vol. 85, 713 - 728.

Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2006. Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia – Kognitiotieteellinen näkökulma. Teoksessa: J. Parviainen (toim.), *Kollektiivinen asiantuntijuus*. 214 - 272. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Hakkarainen, K. Lonka, K. Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 6. uudistettu painos. WSOY.

Hall, D T., Schneider, B. & Nygren, H.T.. 1970. Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 15, Iss. 2, 176 - 190.

Hall, G. and Young, B. 1991, Factors associated with insolvency amongst small firms. *International Small Business Journal*, Vol. 9, Iss. 2, 54 - 63.

Hansen, E. L. 1991. Structure and process in entrepreneurial networks as partial determinants of initial new venture growth. Teoksessa N. Churchill, W. Bygrave, J. Covin, D. Sexton, D. Slevin, K. Vesper, and W. Wetzel, Jr. (toim.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Harper, D. A. 2008. Towards a theory of entrepreneurial teams. *Journal of Business Venturing*. Vol. 23, Iss. 6, 613 - 626.

Harré, R. 1997. *Social life as rule-governed patterns of joint action*. Teoksessa G. McGarty & S.A. Haslam (toim.): *The message of social psychology*. Blackwell Publishers, Cambridge Massachusetts & Oxford.

Harré, R. & van Langenhove, L 1999a. *Introducing Positioning Theory* Teoksessa Harré, R. & Langenhove, L. (toim.): *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell, 14 -31.

Harré, R & van Langehove, L. 1999b. *The Dynamics of Social Episodes*. Teoksessa Harré, R. & van Langenhove, L. (toim.) *Positioning theory. Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell.

Harré, R. 1998. *The Singular Self. An Introduction to Psychology of Personhood*. London: Sage.

Haslam, S.A. 2001. *Psychology in Organizations. The social identity Approach*. London: Sage.

Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. 2011. *The new psychology of leadership – identity, influence and power*. Hove: Psychology Press.

Helkama, K. Myllyniemi, R. Liebkind, K. (toim.) 2007. *Johdatus sosiaali-psykologiaan*. Edita Prima Oy.

Henssen, B. 2012. Mine or ours? Perspectives on psychological ownership in family firms. Akateeminen väitöskirja. University of Hasselt, Belgium.

Heritage, J. 1997. Conversation Analysis and Institution of Talk: Analysing Data. Teoksessa Silverman, D. (toim.) Qualitative Research. London: Sage, 161 - 182.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino Helsinki.

Hjorth, D. 2001. Rewriting Entrepreneurship – enterprise discourse and entrepreneurship in the case of re-organising ES. Doctoral thesis. Acta Wecionensia. Business Administration. Växjö University Press. s. 354.

Hofer, C.W., and Sandberg, W.R. 1987. Improving new venture performance: some guidelines for success. American Journal of Small Business. Vol. 12, Iss.1, 11 - 25.

Hogg, M.A. & Abrams, D. 1988. Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes. London & New York: Routledge.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. 2001. Social identity theory and organizational processes. Teoksessa Hogg, M.E. & Terry, D. T. (toim.) Social Identity Processes in Organizational Contexts. Sheridan Books, Ann Arbor, MI, 1-12.

Huusko, L. 2003. Sopiva tiimi. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 60.

Häikiö, L. Niemenmaa, V. 2007. Valinnan paikat. Teoksessa Laine, M. Bamberg, J. Jokinen, P. (toim.) Tapaustutkimuksen taito, 45 - 60. Helsinki: Gaudeamus.

Hämäläinen, V. 2007. Struggle over “who we are” – a discursive perspective on organizational identity change. Doctoral dissertation. Helsinki University of Technology.

Ikävalko, M. 2010. Contextuality in SME Ownership –studies on owner-managers’ ownership behaviour. Väitöskirja. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto.

James, W. 1890. The Principles of Psychology, Holt, New York.

Joas, H. 1997. G.H.Mead – A Contemporary Re-Examination of His Thought. MIT Press. s.268.

Juhila, K. 1999. Tutkijan positiot. Teoksessa Jokinen, A. Juhila, K. Suoninen, E. (toim.). Diskurssianalyysiliikkeessä. Tampere: Vastapaino.

Juhila & Suoninen. 1999. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.

Jussila, I. 2007. Omistajuus asiakasomisteisissa osuuskunnissa. Väitöskirja. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto.

Kamm, J.B. 1987. *An Integrative Approach to Managing Innovation*. Lexington, MA: Lexington Books.

Kamm, J.B., Shuman, J.C., Seeger, J.A., and Nurick, A.J. 1990. Entrepreneurial teams in new venture creation: a research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 14, Iss. 4, 7-17.

Kaunismaa, P. 1997. Keitä me olemme? Kollektiivisen identiteetin käsitteellisistä lähtökohdista. *Sociologia* 3, 220 - 230.

Kehr, H. M. 2004. Integrating Implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*. Vol. 9, Iss. 3, 479 - 499.

Kuisma, M. Henttinen, A. Karhu, S. Pohls, M. 1999. *Kansantalous. Pellervo ja yhteisen yrittämisen idea 1899-1999*. Pellervo-Seura ry. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.

Kuusela, P. 2001: George Herbert Mead. Pragmatismi ja sosiaalipsykologia. Teoksessa Hänninen, V. & Partanen, J. & Ylijoki, O-H. (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjät*. Tampere: Vastapano, 61 - 78.

Kuusela, P. 2007. Ihmisten sosiaalisuus ja sosiaalipsykologian suuntauksat. Teoksessa Kuusela, P. *Sosiaalipsykologia – yksilöstä yhteiskuntaan*. Oy Unipress Ab, 25 - 110.

Knouse, S.B., Chretien, D., 1996. Workforce diversity and TQM. In: Knouse, S.B. (Toim.), *Human Resources Management Perspectives on*

TQM: Concepts and Practices. American Society for Quality Control Press, Milwaukee, WI.

Kärreman, D. & Alvesson, M. 2001. Making Newspapers: Conversational Identity at Work. *Organization Studies*. Vol. 22, Iss. 1, 59 - 89.

Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Layder, D. 2004. *Social and Personal Identity: Understanding Yourself*. Sage Publications. 167.

Lechler, T. 2001. Social interaction: A determinant of entrepreneurial team venture success. *Small Business Economics*. Vol. 16, 263 - 278.

Ledgerwood, A. Liviatan, I. Carnevale, P.J. 2007. Group-Identity Completion and Symbolic Value of Property. *Psychological Science*. Vol. 18, Iss. 10, 873 - 878.

Lembke, S. & Wilson, M. G. 1998. Putting the "team" into teamwork: Alternative theoretical contributions for contemporary management practice. *Human Relations*. Vol. 51, Iss. 7, 927 - 944.

Lind, E.A. & Tyler, T. R. 1988. *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.

Loane, S., Bell, J. D., & McNaughton, R. 2007. A cross-national study on the impact of management teams on the rapid internationalization of small firms. *Journal of World Business*. Vol. 42, Iss. 5, 489 - 504.

Markus, H., Wurf, E. 1987. The Dynamic Self-concept: A Social Psychological Perspective. *Annual Review Psychology*. Vol. 38, 299 - 337.

Mathieu, J.E., Heffner, T.S., G.F., Goodwin, G.F., Salas, E. & Cannon-Bowers, J.A. 2000. The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, 273 - 283.

McClelland, D. C. 1951. *Personality*. William Sloane, New York.

McGrath, R.G., Tsai, M., Venkataraman, S., MacMillan, I.C., 1996. Innovation, competitive advantage and rent: a model and test. *Management Science*. Vol. 42, Iss. 3, 389 - 403.

McMullen, J.S. & Shepherd, D.A. 2006. Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of entrepreneurship. *Academy of Management Review*. Vol. 31, Iss. 1, 132 - 152.

Mead, G. H. 1934/1962. *Mind, Self and Society. Teoksessa Standpoint of a Social Behaviorist*. Morris, C, C (toim.) Chicago: Chicago University Press.

Metzemaekers, D., 2000. Critical success factors in technology management. *International Journal Technology Management*. Vol. 19, Iss. 6, 583.

Morgeson, F.P. & Hoffmann, D.A. 1999. The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development. *Academy of Management Review*. Vol. 24, Iss. 2, 249 - 265.

Muraven, M., & Baumeister, R. F. 2000. Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, Vol. 126, 247 - 259.

Muraven, M., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. 1999. Longitudinal improvement of self-regulation through practice: Building self-control strength through repeated exercise. *Journal of Social Psychology*. Vol. 139, 446 - 457.

Musolf, G. 2003. *Structure and agency in everyday life: An introduction to social psychology*. 2nd edition. Rowman & Littlefield Publishers.

Määttänen, P. 2009. *Toiminta ja kokemus. Pragmatistista terveen järjen filosofiaa*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Ogbor, J. O. 2000. Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: Ideology critique of entrepreneurial studies. *Journal of Management Studies*. Vol. 37, Iss. 5, 605 - 635.

Packalen, K. A. 2007. Complementing capital: The role of status, demographic features, and social capital in founding teams' abilities to obtain resources. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31, Iss. 6, 873 - 892.

Packer, M. & Coicoechea, J. 2000. Sociocultural and constructivis theories of learning: Ontology, not just epistemology. *Educational Psychologist*. Vol 35, 227 - 241.

Parker, S.K., Wall, T.D., Jackson, P.R. 1997. "That's not my job": developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*. Vol. 40, 899 - 929.

Parviainen, J. 2006. Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Parviainen, J. (toim.). Tampere University Press. 155 - 187.

Pasanen, M. & Laukkanen, T. 2006. Team-managed growing SMEs: A distinct species? *Management Research News*. Vol 29, 684 - 700.

Peräkylä, A. 2012. Sosiaalinen vuorovaikutus tutkimuskohteena teoksessa *Sosiaalipsykologian sukupolvet*. toim. Lahikainen, Anja Riitta; Suoninen, Eero; Järventie, Irmeli; Salonen, Marko. Vastapaino. 198 - 208.

Phillips, N. & Hardy, C. 2002. *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. Sage Publications. 97

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31, Iss. 6, 810 - 834.

Pierce, J. L. & Jussila, I. 2011. *Psychological Ownership and the Organizational Context. Theory, Research Evidence, and Application*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K.T. 2001. Towards a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management*, Vol. 26, Iss. 2, 298 - 310.

Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K.T. 2003. The State of Psychological Ownership in Organizations: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, Vol. 7, Iss. 1, 84 -107.

Pierce, J.L. & Rodgers, L. 2004. The psychology of ownership and worker-owned productivity. *Group and Organization Management*. Vol. 29, Iss. 5, 588 - 613.

Pietikäinen, S. Mäntynen, A. 2009. Kurssi kohti diskurssia. *Vastapaino*.

Pihlanto, P. 2/ 2002 Rationaalisen toimijan myytti taloustieteissä, yritysmaailmassa ja yhteiskuntapolitiikassa. *Niin & Näin*.

Polanyi, M. 1958. *Personal knowledge. Towards a post-critical philosophy*. Chicago: The University of Chicago Press.

Porteous, J.D. 1976. Home: the territorial core. *Geographical Review*, Vol. 66, 383-90.

Potter, J. & Wetherell, M. 1998. Social Representations, discourse analysis, and racism. Teoksessa U.Flick (Toim.) *The psychology of the social*. 138-155. New York: Cambridge University Press.

Potter, J. & Wetherell, M. 1987. *Discourse and Social Psychology*. London: Sage.

Pratt, M. G. 1998. To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Toim.), *Identity in organi-*

zations: Building theory through organizations. 171 - 207. Thousand Oaks, CA: Sage.

Pratt, M.G. & Dutton, J.E. 2000. Owning up or option out: the role of emotions and identifies in issue ownership. In: In.M. Ashkanasy & C.E. Haertel (toim.), *Emotion in the Workplace: Research, Theory, and Practice*. Westport, CT: US Quotrum Books, 104 - 29.

Prus, R. 1996. *Symbolic interaction and ethnographic research*. Albany, NY: State University of New York Press.

Puusa A. 2005. Organisaatio-identiteetin tarkastelu käsitetutkimuksena. Jyväskylän yliopiston Taloustieteiden tiedekunta julkaisuja N:o 153/2005.

Ravasi, D. Schultz, M. 2006. Responding to organizational identity threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*. Vol. 49, Iss. 3. 433 - 458.

Reed, M. 2000. The Limits of Discourse Analysis in Organizational Analysis. *Organization*. Vol. 7, Iss. 3, 524 - 530.

Reich, R.B. 1987. Entrepreneurship reconsidered: the team as hero. *Harvard Business Review*. May-June, 77 - 83.

Remes, L. 2003. *Yrittäjyyskasvatuksen kolme diskurssia*. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2003.

Reynolds, P.D. Bygrave, W.D., Autio, E. Cox, L.W. & Hay, M. 2002. *Global Entrepreneurship Monitor Executive Report*. Ewing Marion Kauffman Foundation.

Ricoeur, Paul, 1992. *Oneself as Another*. The University of Chicago Press. Chicago.

Rindova, V., Barry, D., & Ketchen, D. J. Jr. 2009. Introduction to special topic forum: Entrepreneurship as emancipation. *Academy of Management Review*, Vol. 34 Iss. 3, 477 - 491.

Rock, D. 2009. *Your Brain at Work*. 1st ed. Harper Collins Publishers, NY. s.288.

Rogoff, B. 1990. *Apprenticeship in Thinking Cognitive Development in Social Context*. New York: Oxford University Press.

Ronkainen, S. 1999. *Ajan ja paikan merkitsemät*. *Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Akateeminen väitöskirja. Gaudeamus, Tampere.

Rosa, P. & Scott, M. 1999. The prevalence of multiple owners and directors in the SME sector: implications for our understanding of start-up and growth, *Entrepreneurship and Regional Development*. Vol. 11, Iss. 1, 21 - 37.

Roure, J. and Maidique, M. 1986. Linking pre-funding factors and high-technology venture success: an exploratory study. *Journal of Business Venturing*, Vol. 1, Iss. 3, 295 - 306.

Rousseau, D. M. 1998. Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Iss. 3, 217 - 233.

Rousseau, D.M. & Shepling, Z. 2003. Pieces of the action: ownership and the changing employment relationship. *Academy of Management Review*. Vol. 28, 553 - 571.

Ruef, M., Aldrich, H. E., & Carter, N. M. 2003. The structure of organizational founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among U.S. entrepreneurs. *American Sociological Review*. Vol. 68, Iss. 2, 195 - 222.

Saastamoinen, M. 2007. Ryhmätutkimuksen suuntia sosiaalipsykologiassa Teoksessa *Sosiaalipsykologia - yksilöstä yhteiskuntaan*. Kuusela, P. (toim.) (67-110) Oy Unipress Ab.

Sartre, J.P 1943/1969. *Being and Nothingness: A Phenomenological Essay on Ontology*. New York: Philosophical Library.

Schellenberg, J. A. 1988. *Sosiaalipsykologian klassikoita*. Oy Gaudeamus Ab. Painokaari Oy.

Schjoedt L. and Kraus S. 2009. Entrepreneurial teams: definition and performance factors. *Management Research News*. Vol. 32, Iss. 6, 513 - 524.

Schlenker, B.R. 1985. Identity and self-identification. Teoksessa *The self in social life*. Schlenker, B.R. (toim.), (65-99). New York: McGraw-Hill.

Seppelin, M. 2000. *Osuustoiminnan jalanjäljillä. Katsaus suomalaisen osuustoimintaliikkeen historiaan*. Julkaisuja 28. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti. Oswald Interkopio Oy.

Settlese, I. H., Jellison, W. A., & Pratt-Hyatt, J. S. 2009. Identification with Multiple Social Groups: The Moderating Role of Identity Change over Time Among Women-Scientists. *Journal of Research in Personality*, Vol. 43, Iss.5, 856 - 867.

Sfard, A. 1998. On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one. *Educational Research*. Vol. 27, Iss. 2, 4 - 13.

Shane, S. Locke E. A, Collins C. J. 2003 Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*. Vol 13, Iss. 2, 257 - 279.

Shane, S. 2012. Reflections On The 2010 AMR Decade Award: Delivering On the Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*. Vol. 37, Iss. 1, 10 - 20.

Shaver, K. and Scott, L. 1991, Person, process, choice: the psychology of new venture creation, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 16 Iss. 2, 23 - 45.

Shepherd, D & Haynie, M. 2009. Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*. Vol. 24, 316 - 337.

Shepherd, D. A. & Krueger, N.F. 2002. An Intentions-Based Model of Entrepreneurial Teams' Social Cognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 167 - 185.

Silverman, D. 1993. *Beginning Research. Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction.* Londres: Sage Publications.

Snyder, C. R. 1996. Social Motivation: The Search for Belonging and Order. *Psychological Inquiry.* 247 - 251

Snyder, C. R. 1999. Reality Negotiations: Motivated Strategies Underlying Judgements of Oneself and Other People. *Psychological Inquiry: An international Journal for the Advancement of Psychological Theory.* Vol. 10, Iss. 1, 69 - 72.

Somers , M. R. 1994. The narrative constuction of identity: A relational and network approach. *Theory and Society,* 23, 605 - 649.

Stainton Rogers, W. 2003. *Social Psychology: Experimental and Critical Approaches.* Open University Press. 384.

Stake, R. E. 1995. *The art of case study research.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Steers, R. Porter, L. 1983, *Motivation & Work Behaviour.* 3rd Edition. New York: McGrawHill.

Suoninen, E. 1999. Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa *Diskurssianalyysi liikkeessä.* Toim. Jokinen, A. Juhila, K. Suoninen, E. Vastapaino. 17 - 36.

Swann, W.B. 1987. Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 53, 1038 - 1051.

Tajfel, H. 1972. Social Categorization. English manuscript of `La categorisation sociale. Teoksessa S. Moskovici (Toim.) *Intrdoduction á la Psychologie Sociale*. Vol 1, 272 - 302. Paris: Larousse.

Tajfel, H. 1982. Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*. Vol. 33, 1 - 39.

Tajfel, H., Turner, J.C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. Teoksessa W.G. Austin & S. Worchel (Toim.), *The social psychology of intergroup relations*. 33 - 47. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tajfel, H. and Turner, J. C. 1986. The social identity theory of inter-group behavior. Teoksessa S. Worchel and L. W. Austin (Toim.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chigago: Nelson-Hall.

Tenaw, S. 2008 *The New Rural Development Prospects and the Challenges to Poverty Eradication in Africa*. Department of Economics and Management. Faculty of Agriculture and Forestry. University. Paper prepared for the conference on African Agriculture and The World Development Report 2008.

Timmons, J. 1999. *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*, Irwin/McGraw-Hill, Boston, MA.

Turner, J.C., Hogg, M.A, Oakes, P.J. Reicher, S.D. & Wetherell, M.S. 1987. Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Oxford: Blackwell.

Tyler, T. R., Blader, S. 2000. Cooperation in groups. London: Psychology Press.

Tyler, T.R. & Blader, S.L. 2003. The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behaviour. *Personality & Social Psychology Review*.

Tyler, T.R. & Lind, E.A. 1992. A Relational model of authority in groups. Teoksessa Zanna, M. (toim.), *Advances in experimental social psychology* (115 - 191). New York: Academic Press.

Uusikylä, K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. PS-Kustannus, 240.

Perspectives on Organizational Design and Behavior, New York, John Wiley, 427 - 468.

Vehkavaara, T. 1999. Toimintatieto laajennettuna tietokäsityksenä eli miten ja miksi meillä on taito toimia tarkoituksenmukaisesti? Filosofian lisensiaattityö. Tampereen yliopisto. Matematiikan, tilastotieteen ja filosofian laitos.

Vesala, K, M. 2004. Yrittäjyys ja uhkakuvat: EU maanviljelijöiden asenteissa. Teoksessa Juha Nirkko & Kari Mikko Vesala (Toim.) *Kirjoituksia maan sydäimestä. Tutkimusnäkökulmia maanviljelijäiden kilpakeruuaineistoon*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 163 - 200.

Vesala, K. M. 2005. Asiakaskunnan rakenne ja yrittäjäidentiteetin rakennuspuut - Monialaisten maatilayrittäjien vaikutusmahdollisuudet markkina-areenalla. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimusraportteja 1/2005. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Vesalainen, Jukka. 2001. Yrittäjyyden ulottuvuudet. Artikkelisarja. Vaasan yliopiston johtamisen laitos.

Vesper, K. H. 1990. *New Venture Strategies*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Vyakarnam, S., Jacobs, R. and Handelberg, J. 1999, Exploring the formation of entrepreneurial teams: the key to rapid growth business? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 6, Iss. 2, 153 - 65.

Vygotskij, L. S. 1978. *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.

Wanous, J. P. Youtz, M. A. 1986. Solution Diversity and the Quality of Group Decisions. *Academic Management Journal*. Vol. 29, Iss. 1, 149 - 159.

Watson, W., Ponthieu, L. and Critelli, J. 1995. Team interpersonal effectiveness in venture partnerships and its connection to perceived success. *Journal of Business Venturing*. Vol. 10, Iss. 5, 393 - 411.

Weckroth, Klaus. 1988. *Toiminnan psykologia*. Helsinki: Hanki ja jää.

Weckroth, Klaus. 1991. X voi olla kuka tahansa. Helsinki: Hanki ja jää.

Wenger, E. C. 1998. Communities of Practice – Learning, Meaning and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

Weick, K.E. 1995. Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks: SagePublications.

Weick, K. E. & Roberts, K.H. 1993. Collective mind in organizations: heedful interrelating on flight decks. Administrative Science Quarterly. Vol. 38, Iss. 3, 357 - 381.

Weick, K. E. & Quinn, R.E. 1999. Organizational Change and Development. Annual Review of Psychology. Vol. 50, 361 - 386.

White, R. W. 1959. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review. Vol. 66, 297 - 333.

Wells, I. E., & Marwell, G. 1976. Self-esteem: Its conceptualization and measurement. Beverly Hills, CA: Sage.

Wenger, E. 1998. Community of Practice. Learning, Meaning and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

West, P. G. 2007. Collective Cognition: When Entrepreneurial Teams, Not Individuals Make Decisions. Entrepreneurship Theory and Practice. Vol 31, Iss.1, 77 - 102.

Westhead, P., Storey, D., Cowling, M. 1995. An exploratory analysis of the factors associated with the survival of independent high-technology firms in Great Britain, in Chittenden, F. Robertson, M., Marshall, I. (Toim.), Small Firms: Partnership for Growth, Paul Chapman, London, 63 - 99.

Wiener, Y. 1982. Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*. Vol. 7, Iss. 3, 418 - 428.

Wiesenfield, B. M, Raghuram, S. & Garud, R. 2001. Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*. Vol. 27, Iss. 2, 213 - 229.

Wood, L.A. & Kroger, R.O. 2000. *Doing Discourse Analysis: Methods for Studying Action in Talk and Text*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Luvut 1 - 3.

Yin, R. K. 1984. *Case study research: Design and methods*. Newbury Park, CA: Sage.

Yin, R. 2009. *Case study research: design and methods*. 4th Toim. Sage Publications. Thousand Oaks, California.

Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. No. 46.

Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf (Viitattu 28.11.2013)

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelurunko yksilöiden haastatteluille

1. Kertoisitteko itsestänne? Kuka olette? Minkälainen on työhistorianne ja miten päädyitte yrittäjäksi nykyiseen tiimiyritykseenne?
2. Kertoisitteko tiimistänne? Keitä te olette? Mitä tiiminne teille merkitsee?
3. Kertoisitteko yrityksestänne? Milloin ja miten yrityksenne sai alkunsa ja on tullut nykytilaansa? Minkälaisessa tilanteessa olette nyt?
4. Koetteko, että tiimimuotoon olisi liittynyt jotain vahvuuksia ja hyviä puolia ajatellen markkinoilla toimimista ja toimintaa suhteessa sidosryhmiin?
5. Onko yrittäjyydessänne ollut joitakin erityisen merkittäviä tai kriittisiä tapahtumia tai käännekohtia?
6. Miksi lähditte mukaan yrittäjäksi? Minkälaiset tekijät vaikuttivat päätökseenne?
7. Minkälaisia arvoja ja ajattelutapoja teillä tiimissänne on?
8. Miten te toimitte ja työskentelette käytännössä (tiiminä)? Minkälaisia tiiminne toimintatavat ja -käytänteet ovat?
9. Minkälainen yrityksenne omistajuus on?
10. Miten ja minkälaisia voimavaroja panostatte yritykseenne?

11. Miten yritystänne johdetaan? Kenellä on valtaa? Kuka tekee aloitteita ja ohjaa toimintaa?

12. Miten teette päätöksiä ja jaatte tietoa?

13. Minkälaista vuorovaikutuksenne on? Miten viestitte keskenänne?

14. Minkälaisena näette yrityksenne tulevaisuuden? Minkälaisia tavoitteita teillä on ja miten aiotte saavuttaa ne?

Kiitos!

LIITE 2: Haastattelurunko ryhmähaastattelulle

1. Miten yrityksenne syntyi? Miten olette ryhtyneet yrittämään yhdessä?
2. Minkälainen tiiminne on? Keitä te tiiminä olette?
3. Miten tiiminne on muodostunut ja kehittynyt? Minkälaiset asiat vaikuttavat tiiminne muodostumiseen ja kehittymiseen?
4. Miksi yritätte juuri tiimissä ettekä yksin?
5. Miten teidän yhteinen visionne ja käsityksenne yrittäjyydestä muodostui?
6. Millaisia arvoja ja ajattelutapoja teillä on tiimissänne? Millaisia tunteita tiiminä jaatte?
7. Miten tiiminne toimii käytännössä? Minkälaisia toimintatapoja ja käytäntöjä teillä on?
8. Millaista vuorovaikutuksenne on ja miten se toimii käytännössä?
9. Millaisia voimavaroja tarvitsette ja käytätte tiiminä?
10. Miten yritystänne johdetaan? Miten tiiminne tekee päätöksiä ja jakaa tietoa? Miten vastuu jakautuu tiimissänne? Mistä ja miten otatte vastuuta yhdessä?

11. Minkälaisia asioita olette yrittäjyydessä tiiminä kokeneet, joita ette muutoin olisi kokeneet?

12. Miten tiimi on vaikuttanut teihin yksilöinä?

13. Mikä on ollut tiiminä yrittämisessä haastavaa ja mikä palkitsevaa? Millaiset asiat olette kokeneet tiimiyrittäjyydessänne varmoina ja missä määrin, ja millaiset epävarmoina?

14. Millainen on tiiminne tulevaisuus, millaisia päämääriä teillä on ja miten saavutatte ne?

Kiitos!