

Intressiryhmät evaluointiprosessissa

Metodologista pohdintaa monitahoarvioinnin avulla

Pirkko Vartiainen

ABSTRACT

The purpose of the article is to analyse the methodological principles of interest group evaluations focusing especially on the multiple constituency evaluation. The article discusses the scientific tradition of stakeholder analysis, the manifestation of the knowledge producer by the evaluation process and the characteristics of interest groups. What becomes to the quality of multiple constituency evaluation as a part of stakeholder analysis the article concludes to the sex principles. These principles are: the context bounded theory, the capability to apply both qualitative and quantitative methods, the versatility of data collection, the stakeholder participation, the ways of forming the evaluation indicators and criteria, and the possibilities to analyse the information produced by the evaluation process.

JOHDANTO

Tämän artikkelin tarkoituksena on analysoida intressiryhmäarviointia tieteenfilosofisena ja metodologisena kysymyksenä. Pohdinnan erityisenä kohteena on monitahoarviointi, jonka yksi keskeisistä periaatteista on intressiryhmien osallistuminen arviointiprosessiin. Intressiryhmä – termin taustalla on termi stakeholder, jonka merkitykseen palaan myöhemmin. Monitahoarvioinnissa intressiryhmiä kutsutaan avainryhmiksi, joten tulen tässä artikkelissa käyttämään termiä intressiryhmä puhuessani stakeholderarvioinnista yleisesti ja termiä avainryhmä puhuessani monitahoarvioinnista. Artikkelissa pohditaan kysymystä: millainen on intressiryhmäevaluoinnin metodologinen perusta erityisesti monitahoarvioinnin näkökulmasta tarkasteltuna?

Edellä esitetty kysymys on nähdäkseni mielenkiintoinen kahdesta eri syystä. Toisaalta siksi, että arviointimenetelmien monipuolistumisen myötä kvalitatiiviset, intressiryhmien roolia korostavat

menetelmät ovat huomattavasti yleistyneet. Toisaalta menetelmien yleistymisestä huolimatta ovat pohdinnat intressiryhmien asemasta ja heidän tuottamansa evaluointi-informaation luonteesta jääneet melko vähälle huomiolle. Oletukseni on, että edellä mainittujen teemojen pohtiminen auttaa ymmärtämään intressiryhmäarviointien ominaisuuksia yleisellä tasolla sekä mahdollistaa monitahoarvioinnin perusperiaatteiden täsmentämisen.

INTRESSIRYHMÄARVIINTI TIETEENFILOSOFIASSA

Syntyperä

Intressiryhmäarviointeja on kehitetty järjestelmällisesti 1980-luvulta lähtien erilaisten osallistavan evaluoinnin metodien myötä. Tieteellisiltä lähtökohdiltaan intressiryhmäarvioinnit ovat jäljitettävissä organisaatioterioiden kenttään. Saadaksemme laajemman perspektiivin intressiryhmäevaluointien tiedeperustasta vertaillaan tässä lyhyesti monitahoarvioinnin, empowerment evaluoinnin ja realistisen evaluoinnin periaatteita. Mainituista evaluointimetoista monitahoarvioinnin kehittämisen ajankohdaksi voidaan osoittaa 1970- ja 1980-lukujen vaihde. Sen sijaan sekä empowerment että realistinen evaluointi ovat 1990-luvun "tuotteita".

Monitahoarviointi (multiple constituency evaluation) on saanut merkittäviä vaikutteita toisaalta niistä näkemyksistä, joita Pfefferillä & Salancikilla (1978) on intressiryhmien asemasta organisaatioissa. Toisaalta myös ne organisaatio-teoreettiset pohdinnat, jotka korostavat ympäristön huomioon ottamista sekä resurssi riippuvuutta ovat olleet lähtökohdana monitahoarvioinnin sovelluksille. Keskeistä näissä sovelluksissa on se, että arviointiprosessissa ei pyritä vastaamaan kysymykseen "miten hyvin organisaatio toimii" tai

"miten paljon paremmin sen tulisi toimia". Sen sijaan evaluoinnilla pyritään vastaamaan kysymyksiin: "millainen arvioitava yksikkö on ja miten se voi hyödyntää evaluointituloksia". Jotta näihin kysymyksiin saataisiin vastauksia tulee evaluointiprosessissa tunnistaa keskeiset avainryhmät, pohtia miten avainryhmien antamat arviot ovat muunnettavissa evaluointikohteen käyttöön sopiviksi sekä pohtia millaisia seurauksia evaluoinnista on sen kohteena olevalle ilmiölle. Edellä kerrotun kaltainen arviointiasetelma antaa mahdollisuuden evaluoitavan kohteen kontekstin, vuorovaikutussuhteiden ja funktioiden tarkastelulle. Raymond F. Zammuto (1982, 1984) on syytä mainita yhdeksi keskeisimmistä metodin varhaisista kehittäjistä. (Vartiainen 1993, 1994)

Empowerment evaluoinnin arviointiasetelma lähtee liikkeelle siitä, että arvioitava kohde on itse keskeisessä asemassa evaluointiprosessissa. Arvioijan roolina on toimia valmentajana, joka opastaa evaluointiprosessin läpiviemisessä. Yksi metodin keskeisimpiä edustajia ja kehittäjiä on David M. Fetterman, jonka mukaan metodi on institutionalisoitu American Evaluation Associationin toimesta 1990-luvun alkupuolella. Menetelmän teoreettinen perusta nojaa Zimmermannin ym. (1992) empowerment teoriaan, joka pohtii empowerment prosessin ja sen tulosten välisiä eroavuuksia sekä intressiryhmien osallistumisen tasoja. Tiedeperimältään empowerment evaluatio voidaan jäljittää yhteisöpsykologiaan. Yhteisöpsykologian kohteena ovat ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt. Tätä kautta useat kansalaisten osallistumista ja yksilöjen osallistumismahdollisuuksien parantamista koskevat kirjoitukset voidaan lukea osaksi empowerment evaluoinnin kehitystä. Evaluointiperinteen valossa metodin kehittymiseen ovat keskeisesti vaikuttaneet myös 1980-luvun osallistavan evaluoinnin suuntaukset. (Fetterman ym. 1996: 9-11)

Realistinen evaluointi on kehitetty 1990-luvun jälkipuoliskolla. Sen keskeisiä edustajia ovat Anastas ja MacDonald (1994) sekä Pawson ja Tilley (1997). Keskeistä realistiselle evaluoinnille on yhteiskunnallisen toiminnan näkeminen mikro- ja makroprosessien yhteispelinä. Stakeholdereiden rooli arviointitiedon tuottajina on suuri. Realistisessa arviointiprosessissa voidaan pohtia esimerkiksi projektin mahdollisuuksia tuottaa toivottuja muutoksia. Realistista evaluointia kuvaa myös vahva pyrkimys toimintamallien ja ohjelmi-

en sisällön, tulosten ja kontekstin tuntemiseen. Merkittäviä menetelmässä ovat myös niin sanottu asiakaskeskeiset tulokset, joiden avulla arviointiprosessissa pohditaan millaista hyötyä toiminnasta on asiakkaille. (Rostila – Kazi 2001).

Kuten edellisen kolmen menetelmän suppea tarkastelu osoittaa ei intressiryhmäarviointien synnylle ole osoitettavissa yhtä tiettyä pistettä. Käsitystä vahvistavat myös stakeholder ja constituency käsitteiden kehitysvaiheet, joiden tarkempaan sisältöön palataan myöhemmin tässä artikkelissa. Näin ollen myöskään monitahoarvioinnin syntyperää ei voi viitoittaa ainoastaan yhteen aikakauteen tai teoriaperinteeseen. Mieluimmin on nähtävä, että evaluointimenetelmien monipuolistumisen myötä monitahoarvioinnin syntyyn vaikuttivat useat eri kirjoittajat ja useat (organisaatio)teoreettiset suuntaukset.

Edelliseen liittyen on myös todettava, että monitahoarvioinnille ei ole ominaista suoranainen teoreettinen manifestaatio. Tässä mielessä metodilla on yhteisiä piirteitä case tutkimuksen ja erityisesti sen kontekstisidonnaisuutta koskevien sitoumusten kanssa. Yhtä lailla kuin case tutkimus, sitoutuu myös monitahoarviointi vahvasti ilmiön kontekstiin ja on usein luonteeltaan induktiivista analyysiä. Huolimatta teoreettisen manifestaation puutteesta on sekä monitahoarvioinnissa että case tutkimuksessa tärkeätä ilmiön asettaminen teoreettiseen viitekehukseen, jotta tutkimustulosten analyysiin saataisiin kuvailevaa kertontaa syvempi vire. (Hartley 1994: 208-210)

Ilman teoreettista viitekehystä analyysi voi kummassakin tapauksessa johtaa tarinan kertomiseen, joka merkitsee sitä, että analyysissä kuvataan esimerkiksi arvioitavan ilmiön ongelmia, toimintatapoja tai päätöksentekoa. Nämä kuvaukset eivät kuitenkaan paljasta arvioivassa mielessä ilmiön todellista tilaa. Tämä voi johtua siitä, että analyysissä käytetyt kriteerit eivät periydy arviointikohteen sosiaalisen tai organisatorisen prosessin teoreettisesta täsmäntämisestä. Teoreettinen viitekehys ei, kuten yllä mainitsin, ole monitahoarvioinnissa yleinen vaan aina arviointikohteesta ja asetelmasta riippuvainen. Esimerkiksi lasten päivähoiton tutkimuksessani teoreettinen viitekehys ja päivähoiton arvioinnin konteksti luotiin julkisten palvelujen edellytystekijöitä kuvaavasta teoreettisesta keskustelusta.

Tiedon konstruktio

Intressiryhmäarviointien yhteydessä on aika ajoin pohdittu sen tiedon luonnetta, jota tämänkaltaisen tutkimustraditio tuottaa. Tarkastellaan asiaa lähemmin konstruktivisen tietoteorian valossa.

Gammackin ja Stephensen (1994) mukaan konstruktivismi on hedelmällinen teoreettinen viitekehys inhimillisen toiminnan kuvaamisessa ja ymmärtämisessä. Konstruktivistinen ontologia pitää sisällään oletuksen, jonka mukaan tietoa ei voi irrottaa kontekstistaan, vaan tiedon konstruktio tulee nähdä prosessina, joka on mielekäs kaikille prosessissa mukana oleville. Tällä olettamuksella on merkitystä tiedon symboliselle struktuurille. Esimerkiksi organisaation informaatiojärjestelmän kehittämistyössä tiedon struktuuri identifioi ne termit, joita käytetään päivittäisessä työssä ja kiinnittää ne kehitteillä olevaan informaatiojärjestelmään. Saman suuntainen käsitys konstruktivismista on myös Tynjälällä (1999: 37), joka tarkentaa tiedon konstruoinnin muotoa seuraavaasti:

"Konstruktivismin eri suuntauksia yhdistää näkemys, jonka mukaan se mitä kutsutaan tiedoksi, ei voi olla koskaan tietäjästään riippumatonta objektiivista heijastumaa maailmasta, vaan se on aina yksilön tai yhteisön itsensä rakentamaa. Konstruktivismi ei siis hyväksy objektivistista ja empirististä epistemologiaa, jonka mukaan objektiivista tietoa maailmasta saadaan suoraan yksilön havaintojen ja kokemusten kautta."

Kummankin kirjoittajan havainnot ovat merkittäviä arvioinnissa käytettävien kriteereiden ja käsitteiden konstruoinnin ja niiden tuottaman informaation totuuden kannalta.

Konstruktivismi jaetaan yksilö- ja sosiaaliseen konstruktivismiin, joista kiinnostavia tässä ovat yksilökonstruktivismiin kuuluva radikaali konstruktivismi ja sosiaaliseen konstruktivismiin kuuluvat sosiokulttuuriset lähestymistavat. Keskeistä konstruktivistisille suuntauksille on käsitys, että ihmisten tiedonhankinta perustuu konstruointiin eli rakentamiseen. Tieto rakentuu siinä kontekstissa, jossa ihminen toimii. Radikaalissa konstruktivismissa konstruktiot muotoutuvat ajattelun kautta ja sosiokulttuurisissa teorioissa ihmisten osallistumisen ja vuorovaikutuksen kautta (Glaserfeld 1984). Evaluointitutkimuksen kannalta keskeiseksi edellä sanotuissa lähestymistavoissa muodostuu tiedon ristiriidattomuuden ja käytän-

nön vastaavuuden korostuminen. Ts. intressiryhmiltä saadun tiedon relevanttiutta arvioidaan sillä perusteella miten hyvin saatu tieto vastaa intressiryhmien kokemuksia ja eri ryhmien yksimielisyyden astetta.

Tynjälän (1999: 39-41) mukaan radikaali konstruktivismi pohjautuu Immanuel Kantin sekä Jean Piaget'n ajatteluun ja sen johtava hahmo on Ernst von Glasersfeld. Radikaali konstruktivismi on filosofinen paradigma ja se poikkeaa huomattavasti perinteisestä positivistisesta ja empiristisestä tieteenteoriasta. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että tiedon ja todellisuuden suhdetta ei kuvata toisiaan vastaavina. Tässä suhteessa Glasersfeld (1984:24) määrittelee radikaalin konstruktivismiin seuraavasti:

".. it breaks with convention and develops a theory of knowledge in which knowledge does not reflect an "objective" ontological reality, but exclusively an ordering and organization of a world constituted by our experience."

Radikaali konstruktivismi korostaa sitä, että kaikki välitettävä tieto on tulkintaa todellisuudesta ei objektiivinen kuva siitä, ts. tieto ei vastaa todellisuutta vaan sopii todellisuuteen. Radikaalin konstruktivismiin tunnuspiirteenä on pragmatismi, jonka mukaan tiedon todellisuus testataan käytännössä. Kun ajatusta sovelletaan intressiryhmäarviointiin merkitsee se seuraavaa; intressiryhmiltä saatu tieto rakentuu yksilön ajatuksista, asenteista ja kokemuksista. Tätä rakennelmaa testataan arviointiprosessissa luotujen indikaattoreiden ja kriteereiden varassa.

Tynjälän (1999: 44-47) mukaan sosiokulttuuriset lähestymistavat korostavat sosiaalisia ilmiöitä osana tiedon muodostusta. Näin ollen niitä ei voida tarkastella irrallaan omasta kontekstistaan. Tämä on oletus, jonka arviointitutkimuksen osalta ja erityisesti monitahoarvioinnin osalta allekirjoitan vahvasti.

Sosiokulttuuristen teorioiden oppi-isänä pidetään neuvostoliittolaista Vygotskya (1978). Suomalaisista tutkijoista Yrjö Engeström on tunnustettu suuntauksen edustaja (1987, 1995), mistä erityisesti toiminnan teoria on intressiryhmäarviointien tiedon tuottamisen kannalta kiintoisa. Toiminnan teoriassa (Engeström 1987: 174) sosiokulttuuristen teorioiden keskeinen käsite "lähikehityksen vyöhyke" laajennetaan yksilöllisestä yhteisölliseksi. Tällöin lähikehityksen vyöhyke muodostuu yksilöiden jokaipäiväisen toiminnan ristiriidoista ja niihin yhteisöllisesti kehitetyistä

ratkaisuista. Näin toiminnan teoriassa toiminta muodostaa välittävän linkin yksilön ja yhteisön välille, ja tuota toimintaa on intressiryhmä-arvioinnilla mahdollista analysoida.

Monitahoarvioinnin kannalta edellä sanottu merkitsee, että avainryhmät jatkuvasti konstruivat toimintaympäristöään ja, että monitahoarvioinnissa nämä konstruktiot välittyvät arviointitiedon keruun yhteydessä.

Tiedon totuus

Tiedon totuus merkitsee sitä, että pyritään selvittämään tutkimusasetelman tuottaman tiedon pätevyys eli totuus. Tiedon testaamisen kriteereitä ovat totuus ja perustelu, jotka osoittavat voiko saavutettuun tietoon ja analyysiin luottaa. Totuus ja perustelu kulkevat käsi kädessä. Voimme pitää tietoa luotettavana kun pystymme perustelemaan luotettavuuden esimerkiksi yksityiskohtaisten havaintojen varassa. Intressiryhmäarvioinnissa tiedon totuuden perusteluna eivät useinkaan toimi havainnot vaan tutkimusprosessissa ennalta määritellyt kriteerit, joiden avulla informaatiota ja sen totuudenmukaisuutta analysoidaan.

Tieteenfilosofisessa kirjallisuudessa esitetään yleensä kolme totuusteoriaa, joiden varassa totuuden käsite määritellään (Haaparanta – Niiniluoto 1986). Totuuden korrespondenssiteorian mukaan väite on totta, jos se on todellisuuden kaltainen, vastaa todellisuutta. Totuuden korrespondenssiteorialla on tällä vuosisadalla ollut merkittävä vaikutus uuspositivistiseen tietenteoriaan. Ajatusten ja tosiasioiden vastaavuuden toteaminen on kuitenkin ongelmallista. Todellisuus, johon ajatuksia, käsityksiä ja väitteitä verrataan ei ole valmiina edessämme, vaan tutkimuksemme kohteena. Lisäksi on huomattava, että kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät muokkaavat yksilöiden ajatuksia ja käsityksiä sopimukseen suuntaan.

Koherenssiteorian mukaan tieteelliset väitteet ovat totia kun ne ovat johdonmukaisia ja yhteensopivia ennestään tuntemamme tiedon kanssa. Tämän teorian mukaan totuus on ristiriidattomuutta, yhteensopivuutta ja johdonmukaisuutta. Koherenssiteoria on luonteenomaista erityisesti matemaattiselle ja loogiselle tieteelle. Totuus johdonmukaisuuden vaatimuksena on merkittävä myös muun tieteellisen tiedon osalta esimerkiksi käsitteanalyseissä, joissa käsitteen sisällön

määrittelyssä pyritään johdonmukaisuuteen.

Pragmaattinen totuusteoria perustuu pragmaattiseen filosofiaan ja sillä on merkittävä asema tieteenfilosofisena lähtökohtana. Pragmaattinen totuusteoria korostaa käytäntöä ja toimintaa keskeisinä totuuden kriteereinä. Konkretisoituna pragmatismi tarkoittaa sitä, että väite on totta kun se toimii ja on käyttökelpoinen tai hyödyllinen. Tämä pätee erityisesti teoreettisiin käsitteisiin, joiden voi olettaa olevan tosia silloin kun ne kykenevät jäsentämään muuta tietoa ja havaintoja. (Aaltola 1992: 45-51; Turunen 1995: 202-204).

Monitahoarvioinnissa evaluointikohdetta tarkastellaan kontekstin, toimintaprosessien ja kriteereiden keskinäisten suhteiden avulla. Evaluointiprosessi toisaalta avaa tutkimuskohteen ja toisaalta liittää kohteen ympäristöönsä. Tästä johtuen on todettava, että totuuden korrespondenssiteoria ei ole tässä yhteydessä kovin pätevä. Myöskään koherenssiteoria ei monitahoarvioinnin prosessissa ole korostuneessa asemassa. Sen sijaan pragmaattinen totuusteoria on monitahoarvioinnissa luonnollinen totuuden arviointiperusta. Ts. jos prosessissa käytetyt käsitteet ja kriteerit näyttävät toimivan, jäsentävän ilmiöstä saatavaa tietoa hyvin, voidaan arvioinnissa saatua tietoa pitää totena. Käsitteiden ja arviointikriteeristön pragmaattisuus nousee näin ollen keskeiseksi tekijäksi monitahoarvioinnin tiedon totuuden osalta.

MONITAHOARVIINTI TUTKIMUSMETODINA

Metodin käsite

Käsitteellisesti tarkasteltuna termillä metodi on monia eri merkityksiä. Hyvin yleisesti metodi sanoo käytetään silloin kun puhutaan tavasta kerätä informaatiota. Teemahaastattelut ovat tästä sopiva esimerkki. Puhumme haastattelumetodista, vaikka tarkasti ottaen meidän tulisi puhua haastattelumenetelmästä, joka on osa kvalitatiivista metodologiaa. Suomenkielessä termien metodi ja menetelmä merkitykset ovat kuitenkin niin toisiinsa kietoituneita, että esimerkiksi termin haastattelumetodi käyttäminen ei herätä vastaaväitteitä.

Toisaalta metodi -termiä käytetään myös silloin kun puhutaan tutkimustekniikasta, joka perustuu vahvasti tiettyyn teoriaan tai teoria-alaan. Tällainen esimerkki on SERVQUAL. SERVQUALin

teoreettinen perusta on palvelujen laatua koskevassa teoreettisessa tarkastelussa ja erityisesti Total Quality Managementin piirissä. Menetelmän soveltaminen muussa kuin palveluteoreettisessa yhteydessä on mahdollista.

Metodi termiä käytetään hyvin usein myös silloin kun itseasiassa tarkoitetaan teoriaspesifiä metodologiaa. Tästä hyvänä esimerkkinä on konstruktivismiin eri lähestymistavat, joiden teoreettiset – metodologisia piirteitä valotettiin ensimmäisessä pääluvussa.

Edellisten lisäksi metodi -termiä käytetään usein myös silloin kun puhutaan laajasta tieteenfilosofiasta, kuten fenomenologia. Fenomenologia tarkoittaa ilmiöiden tutkimista siten, että tunnustetaan ilmiö itsessään niin merkittäväksi, että sitä on syytä tutkia. Ilmiön ominaisuuksia ja tarkoitusta, noemoja haetaan ilmiöstä itsestään ei sen ulkopuolelta. Fenomenologia siis pyrkii pääsemään ilmiön pinnan alle. Fenomenologia on siten a priorin eli välttämättömän tutkimista. (Aaltola 1992; Turunen 1995)

Kun monitahoarviointia tarkastellaan edellä sanotun valossa voidaan se määritellä metodiksi, joka hyödyntää erilaisia, pääasiassa laadullisia tutkimusmenetelmiä. Monitahoarvioinnissa hyödynnettävät menetelmät riippuvat arviointiprosessista ja tutkimusasetelmasta; ne voivat olla haastatteluja, dokumenttianalysejä tai erilaisia paneeli- ja ryhmämenetelmiä. Monitahoarviointi ei lähtökohtaisesti sulje pois myöskään kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Esimerkiksi kyselyjen ja tilastollisten analyysien käyttö on monitahometodissa mahdollista evaluointikohteesta ja -asetelmasta riippuen.

Intressiryhmän käsite

Mielenkiintoisen selityksen satakeholder termin yleistymiselle antaa Burgoyne (1994: 189) tarkastelemalla sanojen "stake" ja "holder" sanakirjamääritelmiä. Hänen mukaansa termin "stake" käyttö tieteellisessä tarkastelussa periytyy termin fyysisen vastineeseen eli rajapyykkiin;

".. term 'stake' originates from physical stakes, as in wooden poles driven into the ground, to mark a piece of territory."

Termi "holder" puolestaan viittaa rajapyykeillä merkityn alueen hallintaan ja hyväksikäyttöön. Näistä yhteyksistä termi on sitten levinnyt uhkapeleihin ja vedonlyöntiin sekä myöhemmin erilais-

ten teoreettisten ja metodologisten käytäntöjen kautta käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteisiin. Hyviä esimerkkejä termin yleistymisestä tieteellisiin tarkoituksiin ovat toisaalta rooliteoria, jossa stakeholderin käsite yhdistetään yksilön roolikäyttäytymiseen sekä toisaalta termin laajeneva soveltaminen evaluointitutkimukseen 1980-luvulta lähtien.

Tieteelliseen tutkimukseen sovellettuna termiä stakeholder lienee käytetyn ensimmäisiä kertoja vuonna 1963 The Stanford Research Institutin johtamista koskevassa kirjallisuudessa. Tuolloin termin avulla pyrittiin laajentamaan osakkeenomistukseen liittyvää stockholder -käsitettä. Käsitelajennusta haluttiin, koska käsitteen aikaisempi, kapea-alainen sisältö johti siihen, että osakkeenomistajia pidettiin ainoina tärkeinä organisaation toiminnan intressiryhminä. Stakeholder -käsitteen avulla haluttiin kiinnittää huomio muihinkin organisaation kannalta tärkeisiin ryhmiin, kuten henkilöstöön ja asiakkaisiin. (Vartiainen 1994)

1970-luvulla stakeholder -käsite yleistyi strategista suunnittelua koskevassa kirjallisuudessa siten, että myös muut kuin osakkeenomistajat katsottiin merkittäviksi organisaation toiminnan suunnittelua ja johtamista ohjaaviksi tekijöiksi. Myös systeemi- ja organisaatioteoreettiseen tarkasteluun termi tuli laajasti 1970-luvulta lähtien. Oletuksena oli, että esimerkiksi monet sosiaaliset ongelmat olisi mahdollista ratkaista, jos järjestelmän ja sen eri intressitahojen toiminta voitaisiin muodostaa keskinäisen vuorovaikutuksen ja tuen pohjalle.

Evaluointitutkimuksen kannalta katsottuna erilaiset stakeholder lähestymistavat ovat merkittävästi laajentaneet käsitteen sisältöä ja sovelluksia. Nykyisissä stakeholderanalyyseissä termiin sisällytetään hyvin laajasti kaikki sellaiset yksilöt ja ryhmät, joilla on erilaisia intressejä tarkasteltavana olevaan organisaatioon. Keskeistä evaluointitutkimuksen kannalta on tunnistaa ja analysoida kunkin stakeholderryhmän ominaisuudet ja merkitys evaluointiprosessille.

Monitahoarvioinnissa stakeholder termi on korvattu termillä constituency. Constituency ja stakeholder -käsitteiden sisällön eroavuudet eivät ole merkittäviä, joskin constituency termiä voidaan pitää jonkin verran stakeholderin -käsitettä laajempänä. Constituencyn määritelmään liittyy oletus, että mikä tahansa ryhmä, jolla on intressejä ja vaateita organisaatiota kohtaan tu-

lee olla organisaation responsiivisen toiminnan kohteena. Oletus korostaa käsitteen implisiittistä sisältöä eli ajatusta siitä, että muut intressiryhmät ovat yhtä tärkeitä kuin omistaja- tai rahoittajaryhmät organisaation toiminnan ja sen arvioinnin kannalta. Monitahoarvioinnin sovelluksissa olen ryhtynyt käyttämään termin constituency suomenkielisenä vastineena termiä avainryhmä (Vartiainen 1993, 1994).

Intressiryhmän luonne

Stakeholderit ovat intressiosapuolia, joilla on erilaiset tarpeet, toiveet, odotukset ja toimintaperiaatteet kohdeorganisaatioon. Teoreettisessa mielessä kiinnostava fundamentaalinen kysymys on intressiryhmien motiivien ja tarkoituksen luonne. Strukturalistisen selityksen mukaan intressiryhmien perimmäinen luonne liittyy inhimillisiin motiiveihin, mikä tarkoittaa sitä, että intressiryhmät osallistuvat organisaation toimintaa omien intressiensä ja motiiviansa nojalla. Post-strukturalistisen näkemyksen mukaan kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät ovat intressiryhmien käyttäytymisen perusta.

Mitroff (1983: 95-99) tarkastelee intressiryhmien luonnetta edellä sanotun jaottelun mukaisesti Jungilaisen arkkityyppiajattelun valossa, määrittelemällä inhimillisen systeemin ja eri arkkityyppien kohtaamistasot. Tällöin hän näkee intressiryhmät toisaalta yksilöllisyyttä korostavina tai sosiaalisia ja institutionaalisia tekijöitä korostavina ryhminä. Tarkasteltaessa asiaa arviointiprosessin kannalta ovat yksilöllisyyttä korostavia stakeholdereita sellaiset, jotka esittelevät itsensä esimerkiksi asiakkaaksi (Kalle) tai hierarkkisen asemansa (hallintojohtaja) mukaan. Laajempaa sosiaalista tai institutionaalista näkemystä arviointiin viestittävät esimerkiksi stakeholderit, jotka esittelevät itsensä ammattiryhmänsä (lääkäri) edustajaksi tai painostusryhmänsä (ammattiyhdistys) edustajaksi.

Käytännössä edellä sanotun kaltainen intressiryhmien erittely strukturalistisen tai post-strukturalistisen tulkinnan valossa ei ole välttämätöntä. Jaottelu voi kuitenkin tuottaa mielenkiintoisia näkemyksiä analyysiin erityisesti siinä vaiheessa kun intressiryhmiltä saatu palaute sidotaan kontekstiinsa (Burgoyne 1994: 190-192).

Miten sitten intressiryhmät voidaan identifioida arviointiprosessia varten? Mitroffia (1983: 35-37)

mukaellen intressiryhmien tunnistamiseen ja niiden ominaisuuksien identifioimiseen voidaan soveltaa seuraavia oletuksia:

1. Organisaatio tai sosiaalinen järjestelmä muodostuu luontaisten ja piilevien intressiryhmien joukosta. On oletettavaa, että intressiryhmillä on vaikutusta toisiinsa. Arvioinnin kannalta on tärkeitä tunnistaa millainen ryhmien välinen vaikutussuhde on.
2. Edellisestä huolimatta jokainen intressiryhmä on itsenäinen yksikkönsä, jolla on omat resurssit, tahto ja tarkoitus. Ryhmien ominaisuudet voivat vaihdella, mutta jokaisella intressiryhmällä on ainakin yksi seuraavista ominaisuuksista: motivaatio, materiaalisia tai symbolisia resursseja, erityistietämystä ja -osaamista, valta- tai auktoriteettiasema.
3. Eri intressiryhmien välillä ilmenee riippuvuus-suhteita. Jotkut näistä suhteista tukevat organisaation tavoitetta, toiset toimivat vastustavana voimana organisaation tai sosiaalisen systeemin tavoitteiden saavuttamiselle.
4. Organisaation muuttaessa toimintastrategiansa muuttuvat myös intressiryhmien väliset suhteet.
5. Organisaation nykytila on seurausta kaikkien sen intressiryhmien toiminnasta siitä hetkestä lähtien kun organisaatio perustettiin. Tätä historiaa voidaan kutsua myös kulttuuriksi.
6. Organisaation valitseman (tavoite)strategian olisi syytä perustua seuraaviin edellytyksiin ja ominaisuuksiin; a) intressiryhmien ominaisuuksiin ja käyttäytymiseen, b) niiden vuorovaikutussuhteiden verkostoon, joka sitoo intressiryhmät organisaatioon, c) organisaation valtaan muuttaa tärkeitä vuorovaikutussuhteita.

Edellä kerrotut oletukset eivät suoranaisesti kerro mitkä intressiryhmät ja millaisin perustein tulisi valita arviointiprosessiin osallistuviksi tahoiksi. Sen sijaan oletukset kuvaavat intressiryhmien fundamentaaleja piirteitä ja niiden merkitystä arvioitavan organisaation toiminnassa. Näin ollen oletuksia on mahdollista käyttää intressiryhmien valinnan lähtökohtana. On kuitenkin syytä huomata, että sen toteaminen miten tärkeä jokin intressiryhmä kohdeorganisaation kannalta on, on kohdespesifi kysymys ja vaatii arvioitavan organisaation toiminnan ja ympäristön tuntemusta.

Käytännössä intressiryhmien identifiointia voi

edesauttaa ryhmien jaottelu luontaisiin ja piileviin ryhmiin niiden ominaisuuksien mukaan. Luontaisia intressiryhmiä ovat ne, jotka paljastuvat kohteen intressiryhmäksi itsessään, ilman muiden ryhmien apua. Piileviä intressiryhmiä ovat ne, jotka tunnustetaan intressiryhmiksi välillisesti, luontaisten intressiryhmien viitteiden kautta. Arviointi- ja muutostilanteessa piilevien intressiryhmien avulla voi saada merkittävää tietoa organisaation toiminnasta.

Mitä tulee monitahoarvioinnin menetelmään on sillä omat suosituksensa ja rajoituksensa arviointiprosessiin osallistuvien avainryhmien valinnan suhteen. Niihin palataan lyhyesti seuraavassa luvussa.

Monitahoarvioinnin lyhyt kuvaus

Intressiryhmäanalyysien voidaan katsoa kuuluvan siihen laajaan perheeseen teoreettisia lähestymistapoja, jotka suosivat konstruktivismia mieluummin kuin realismia, pluralismia mieluummin kuin yksittäistä kuvaa todellisuudesta. Näin on laita myös monitahoarvioinnissa, jonka tarkoituksena on osallistavan arvioinnin yleisten periaatteiden mukaisesti tuoda arviointiprosessiin arvioitavan ilmiön kananalta merkittävät toimijatahot. Tätä perustellaan sillä, että eri avainryhmien oletetaan tekevän omat arvionsa, oimien ja muista poikkeavien, ei kaikille yleisten ja yhtäläisten, kriteereiden varassa.

Menetelmällisesti monitahoarvioiti pitää sisälään neljä erityyppistä arvioinnin lähestymistapaa. Ensimmäistä lähestymistapaa kutsutaan *laaja-alaisuudeksi*. Yksi sen tärkeimmistä ominaisuuksista on vahva informatiivisuus, sillä mallissa keskitytään informaation keräämiseen ja siihen liittyvän empiirisen tekniikan kysymyksiin. Mielenkiintoista laaja-alaisen monitahoarvioinnin mallissa on se, että mallin keskeinen tavoite on kuvaileva analyysi ilmiöstä. Laaja-alaisuus viittaa myös siihen, että tässä lähestymistavassa arviointikohteen avainryhmät otetaan mukaan arviointiprosessiin mahdollisimman laajasti, eikä arvioinnin osallisia karsita esim. valta- tai resurssinäkökohtien valossa. Kaikki avainryhmät halutaan nähdä arvioinnin kannalta yhtä merkittäviksi. Edelliseen viitaten on ymmärrettävää, että laaja-alaista monitahoarviointia sovellettaessa analysoitavan aineiston määrä kasvaa niin merkittäväksi, että sen syvälinen analyysi on vaikeata.

Toinen monitahoarvioinnin perspektiivi on *neuvottelevuus*. Arvioinnin kannalta mallin mielenkiintoinen näkemys on se, että toimintaan liittyvien avainryhmien oletetaan neuvottelevan arviointiprosessin rakenteesta ja arviointikriteereistä. Mallin sovellukseen liittyy myös oletus vallasta. Mitä suurempi valta jollakin avainryhmällä on, sen paremmin se voi vaikuttaa arviointiprosessin implementointiin ja arviointikriteereiden valintaan. Lähtökohtaisesti neuvotteleva monitahoarviointi pitää tuloksellisena sellaista organisaatiota, joka ensisijaisesti tyydyttää eniten valtaa omaavien jäsentensä tarpeet, ja takaa samalla itselleen näiden tuen ja resurssien jatkuvan saatavuuden. Tähän perustuen mallissa korostetaan sitä, että eniten valtaa omaavien avainryhmien tulee ensisijaisesti olla osallisena arviointiprosessissa. (Vartiainen 1993, 1994).

Kolmatta monitahoarvioinnin näkökulma kutsutaan *sosiaaliseksi oikeudenmukaisuudeksi*. Lähestymistapa korostaa "vähäisimmän hyödynsaajan" asemaa kriteerinä, johon arviointikohteen toimintaa peilataan. Arviointia varten olisi sen vuoksi operationalisoitava tietty vähimmäistason periaate, johon toiminnan onnistuneisuutta voidaan verrata. Sosiaalista oikeudenmukaisuutta korostavassa arvioinnissa tuloksellisin on organisaatio, joka kompensoi kaikkein heikoimman avainryhmän heikkoudet. Mallin periaatteiden mukaisesti arviointiprosessiin osallistuviksi keskeisiksi avainryhmiksi nousevat post-strukturalisten periaatteen mukaiset ryhmät. Ts. ryhmät, joiden intressit perustuvat kollektiivisiin ja sosiaalisiin tekijöihin.

Neljäs monitahoarvioinnin malli perustuu *evolutionaariseen* näkökulmaan. Lähestymistapaa kutsutaan evolutionaariseksi siksi, että se tulkitsee arviointikohtetta suhteessa sen ympäristön muutokseen. Mallin vahvana oletuksena on ajatus siitä, että organisaation on sopeuduttava ympäristönsä kehitykseen. (Vartiainen 1994: 104-110.)

Evolutionaarinen näkökulma sisällyttää arviointiin aikaperspektiivin, joka puuttuu muista monitahoarvioinnin osamalleista. Aikaperspektiivi mahdollistaa ajan kuluessa tapahtuvien muutosten huomioimisen. Nämä muutokset voivat liittyä sekä avainryhmien vaihtumiseen että näiden ryhmien preferenssien muuttumiseen. Sen tunnistaminen, että avainryhmät ja niiden preferenssit ovat alltiita muutoksille on evolutionaarisen moni-

tahoarvioinnin peruskysymys. Näkökulma korostaa, että toiminta, joka on tehokasta tietynä hetkenä voi olla tehottomaa toisena hetkenä, koska se konteksti, jossa toiminta tapahtuu on muuttunut. Avainryhmien valinnan osalta evoluutionaarinen malli korostaa intressitahojen arvoja ja arvostuksia. Sen mukaan arviointiprosessin osallisiksi tulisi valita avainryhmät, jotka mahdollisimman monipuolisesti edustavat intressiryhmien arvomaailmaa.

MONITAHOARVIOINNIN SOVELTAMINEN

Tiedonkeruu

Arviointiprosessin aineiston keruun osalta merkittävää on se, että täytyy tietää keneltä kysyä ja mitä kysyä. Monitahoarvioinnissa avainryhmitä saatavaa aineistoa voidaan luokitella neljällä tavalla. Ensimmäisen luokan muodostaa tietoa-aines, jonka tunnuspiirteenä on henkilökohtaisuus ja subjektiivisuus, eli aineisto muodostuu avainryhmän yksilöiden näkökulmista, mielipiteistä ja kokemuksista. Tähän luokkaan kuuluvalla tietoaaineistolle on ominaista "yhden yksilön teoria", ts. näkökulmat ja mielipiteet, joille ei välttämättä löydy kannatusta muissa intressitahoissa. Toiseen luokkaan kuuluu data, joka on henkilöiden välistä, ts. näkökulmat, mielipiteet ja kokemukset, jotka jaetaan useiden informanttien kesken. Tällaisissa tapauksissa konfliktit arviointiprosessin vuorovaikutustilanteissa on helpompi välttää kuin tilanteissa, joissa informanttien mielipiteet poikkeavat kovasti toisistaan. Kolmannen luokan muodostaa toietoaines, joka on joko subjektiivista tai intersubjektiivista, mutta tämän lisäksi todistettavissa faktaksi esimerkiksi dokumenttien tai tilastojen perusteella. Neljännen luokan muodostaa data, joka on objektiivista ja faktuaalista esimerkiksi arviointiprosessin osana oleva tilastollinen tarkastelu.

Denzinin (1989: 27-28) pohdinnat tiedonkeruun muodoista intressiryhmäarviointien yhteydessä ovat jossain määrin edellisen kaltaisi, mutta erityisesti monitahoarvioinnin metodiset ominaisuuksiin hyvin sopivia. Hänen mukaan kriteerit evaluointitutkimukselle ovat seuraavat:

1. kerää henkilökohtaiseen kokemukseen liittyviä kertomuksia niiltä, jotka ovat vastuussa toiminnasta ja niiltä, joita arvioitava toiminta

palvelee,

2. määrittelee tieteellisesti ja paikallisesti evaluoitavan kohteen ongelmat,
3. tunnistaa moraaliset poikkeamat, jotka muotoilevat ilmiön ja sen ongelmien määrittelyä,
4. tunnistaa arviointituloksiin vaikuttavat rationaaliset ja emotionaaliset "totuuden kilpailevat mallit",
5. kerää informaatiota asiakkaiden ja muiden tahojen kokemuksista,
6. muodosta analyttinen tulkinta arvioitavasta ilmiöstä, määrittelyn tulee perustua kohdespesifiin teoriaan,
7. muodosta ymmärrys ilmiöstä, joka perustuu edellä sanotulle tulkinnalle,
8. vertaile teoreettista ja kohdespesifiä tulkintaa ilmiöstä,
9. tee ehdotuksia muutokseksi.

Edellä kerrotut tiedonkeruu- ja analyysi-periaatteet sopivat hyvin ohjeiksi monitahoarvioinnin prosessiin (Vartiainen 1994). Periaatteet eivät kuitenkaan ole täysin "puhtaita tyyppejä" vaan vaativat ennen soveltamistaan harkintaa siitä, miten ne istuvat aiottuun evaluointiastelemaan.

Analyysi

Seuraavassa muutamia esimerkkejä monitahoarvioinnin tutkimusasetelmistä ja analyyseistä. Tarkastelun lähtökohdana ovat käsiteparit teoreettinen tai praktinen ja toisaalta spesifi tai avoin asetelma. (vrt. Cassell & Symon 1994)

Teoreettinen ja melko spesifi lähtökohhta on esimerkiksi oletus, jonka mukaan organisaatiokulttuuri on pysyvä ja vastustuskykyinen muutoksille. Oletuksen todentamiseksi käynnistettävän evaluointiprosessin empiiriseksi kohteeksi voitaisiin valita sellaisia organisaatioita, jotka kertovat suorittaneensa onnistuneen organisaatiokulttuurin muutosprojektin. Avainryhmiksi prosessiin valitaan ne tahot, jotka ovat olleet muutosprojektin toteuttajina sekä ne, jotka ovat/ovat olleet toteutetun muutosprojektin vaikutuspiirissä. Tällaisessa asetelamassa tutkimusote olisi osaksi deduktiivinen. Tämä tarkoittaa sitä, että ensinnä selvitetään millainen aineisto antaa näyttöä mahdollisesta kulttuurimuutoksesta ja sitten analysoidaan ao. aineisto. Osaksi tutkimusote voisi olla

myös vertaileva. Tällöin vertailtaisiin muutosprojektin toivottuja ja toteutettuja tavoitteita sekä muutoksen toteuttaneiden tahojen kokemuksia muutoksen kohteena olevien tahojen kokemuksiin.

Teoreettinen ja avoin lähestymistapa voi olla esimerkiksi organisaation ristiriidat ja konfliktit. Tällaisessa asetelmassa tutkijan on kerättävä aineistoa sellaisilta avainryhmiltä, jotka tuntevat organisaation virallisen ja epävirallisen kulttuurin ja, joiden voidaan olettaa olevan kiinnostuneita konfliktien selvittämisestä. Tällainen arviointiasetelma vaatii avointa tiedonkeruuprosessia avainryhmien asenteista, käsityksistä ja suhtautumisesta organisaation konflikteihin. Aineiston analyysi muodostuisi pääasiassa induktiiviseksi, etsien konfliktien tunnistamiseen ja analysoimiseen liittyviä tekijöitä.

Praktinen ja spesifi arviointiasetelma, voisi olla sellainen, jossa arvioidaan esimerkiksi uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottoa. Tällaisessa tapauksessa analyysin pyrkimyksenä olisi tuottaa tietoa siitä, miten uusi järjestelmä toimii ja miten sitä voitaisiin parantaa. Arviointiprosessin informaation keruu tulisi kohdistaa sellaisiin avainryhmiin, jotka pystyvät kertomaan miten väistyyvä palkkausjärjestelmä on toiminut ja miten uusi järjestelmä mahdollisesti tulisi toimimaan. Arviointiasetelman analyysi voitaisiin rakentaa vertailevalle pohjalle siten, että vertailtaisiin aiotun ja olemassa olevan järjestelmän eroja ja yhtäläisyyksiä ja tehtäisiin päätelmiä uuden järjestelmän hyvistä ja huonoista puolista.

Praktinen ja avoin arviointiasetelma kohdistuu ongelmanratkaisuun. Tällainen esimerkki voisi olla tilanne, jossa tiedetään, että organisaation toimeenpanoprosessissa on ongelmia mutta ei tiedetä mistä nämä ongelmat johtuvat. Praktisessa ja avoimessa monitahoarvioinnin prosessissa keskeisiltä avainryhmiltä kerätään aineistoa avoimin haastatteluin tai paneelikeskusteluin. Analyysivaiheessa eri avainryhmien mielipiteet on mahdollista luokitella ja ristiintaulukoida siten, että analyysi paljastaa organisaation toimeenpanoprosessin ongelmat ja antaa mahdollisesti välineitä ongelmien ratkaisua silmälläpitäen.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Artikkelin kysymyksenasettelu johti pohtimaan intressiryhmäevaluointien metodologisia perus-

teita. Tästä syystä artikkelissa pohdittiin stakeholder analyysien tieteellistä perinnettä, niiden tuottaman tiedon ilmenemismuotoja sekä intressiryhmien ominaisuuksia. Erilaisten intressiryhmäarviointien metodologiset periaatteet ovat monella tapaa yhteneviä. Tätä osoittavat pohdinnat intressiryhmäarviointien syntyperästä ja tiedon konstruktivisesta luonteesta sekä intressiryhmien ominaisuuksista ja motiivien alkuperästä. Esimerkiksi jaottelu strukturalistiseen ja post-strukturalistiseen keskusteluun intressien ja motiivien lähtökohdista avaa intressiryhmien osallistumisen taustoja. Samalla se antaa mahdollisuuden pohtia intressiryhmäarvioinneissa kerätyn aineiston olemusta ja totuudenmukaisuutta.

Tieteenfilosofisella tasolla intressiryhmäarvioinneille ovat ominaisia monet sellaiset oletukset, jotka liitetään kvalitatiiviseen metodiin yleisemminkin. Näitä oletuksia ovat ensinnäkin todellisuuden subjektiivinen ja/tai intersubjektiivinen luonne. Eri intressiryhmät kokevat todellisuuden yksilöllisesti ja näihin yksilöllisiin kokemuksiin intressiryhmäarvioinnin prosesseissa kiinnitetään huomiota. Toiseksi, intressiryhmäarvioinneille on ominaista myös strukturalistinen ja funktionalistinen ajattelu, jonka mukaan intressiryhmät voivat neuvotella, päästä yhteisymmärrykseen siitä, että käyttäytyvät yhdessä sovitujen periaatteiden mukaan. Tämä perustuu käsitykseen, jonka mukaan intressiryhmien toiminta ei välttämättä liity vain yhden tarkoituksen tai suunnitelman toteuttamiseen, vaan on pyrkimystä tavoitteisiin, jotka ovat muodostuneet monitahoisessa interaktiivisessa prosessissa. Tällaisissa tapauksissa evaluointiprosessissa kerätty aineisto voi tuoda esiin joko kvantitatiivista ja objektiivista tai hyvinkin intersubjektiivista informaatiota.

Pohdittaessa monitahoarvioinnin ominaisuuksia osana intressiryhmäarviointia voidaan muodostaa käsitys metodille ominaisista tutkimuksen organisointiprinssiistä. Keskeinen havainto on se, että menetelmän monitahoisuus ei liity ainoastaan siihen (kuten usein erheellisesti näkee väitettävän), että arvioinnissa on mukana useita eri intressiryhmiä. Intressiryhmien rooli on monitahoarvioinnissa merkittävä, mutta monitahoiseksi menetelmän tekee seuraavat kuusi periaatetta.

Ensinnäkin, intressiryhmäarvioinneille tyypillisesti myös monitahoarvioinnin tutkimusprosessin teoreettinen perusta nojaa *kontekstisidonnaiseen teoriaan*. Perustuminen kontekstisidonnaiselle

teorialle tarkoittaa sitä, että arviointiprosessissa suhteutetaan toisiinsa generaali ja spesifi. Generaali tarkoittaa tässä yleisiä tieteellisiä ja teoreettisia tutkimusperiaatteita ja spesifi ilmiön yksilöllisiä ja paikallisia ominaisuuksia. Ts. yleisten tieteellisten periaatteiden soveltamista spesifiin ilmiöön siten, että voimme puhua ilmiön kontekstisidonnaisesta analyysistä.

Toinen periaatepiiri perustuu näkemykseen monitahoarviointiprosessin *kyvystä soveltaa sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä*. Vaikka monitahoarviointi (kuten muutkin intressiryhmäevaluoinnit) perustuu vahvasti laadulliseen analyysiin avainryhmien intresseistä, kokemuksista ja ajatuksista ei määrällistä analyysiä ole kuitenkaan syytä kokonaan hylätä. Olisi tutkimustulosten vääristelyä, jos intressiryhmäarviointiin yleiseen luonteeseen vedoten kvantitatiiviset analyysit jätettäisiin kokonaan arviointiprosessin ulkopuolelle, vaikka ne osoittautuisivat oleelliseksi osaksi tutkittavaa ilmiötä. Sama pätee kvalitatiivisen datan kvantifioimiseen. Mikäli tutkimusasetelma ja tulosten raportointi niin vaatii on osa kvalitatiivisesta aineistosta syytä esittää myös kvantifioidussa muodossa.

Kolmas monitahoarviointin metodinen periaatepiiri on *datan keruun monipuolisuus*. Vaikka avainryhmien rooli on arviointiprosessissa keskeinen eivät haastattelu-, kysely- ja paneelaineistot ole yksinään riittäviä monipuolisen analyysin tekemiseksi. Tutkimusasetelmasta riippuen aineistoa tulee kerätä myös esimerkiksi dokumentti- ja tilastolähteistä. Vasta erilaisen ja eri lähteistä kootun informaation analyttinen yhdistäminen tekee monitahoarviointista monitahoisen ja tuottaa pluralistisen käsityksen arvioitavasta ilmiöstä.

Neljäs periaatepiiri liittyy siihen, että eri *avainryhmille annetaan mahdollisuus osallistua arviointiprosessiin*. Periaatepiirin metodisen toteutumisen kannalta on merkittävää, että arviointiprosessin yhteydessä pohditaan avainryhmien motiiveja ja tarkoituksia sekä heidän välittämänsä tiedon luonnetta. Käytännöllisessä mielessä on myös pystyttävä identifioimaan tutkimusprosessin kannalta merkittävät avainryhmät ja se, millaista informaatiota avainryhmien avulla on aiheellista kerätä.

Viides periaatepiiri liittyy edelliseen, mutta on sitä konkreettisempi. Monitahoarviointin prosessin keskeinen ajatus on se, että avainryhmät tuntevat arvioitavan ilmiön arvioijaa paremmin. Näin

ollen he ovat *itseioikeutettuja osallisia myös arviointi-indikaattoreiden ja kriteereiden muotoilemisessa*. Tämän kaltaisen menettelyn oletetaan tuottavan ilmiön ominaisuuksia parhaiten evaluoivan kriteeristön. Arviointivälineistön muotoilemisen yhteydessä on kuitenkin syytä palauttaa mieleen pohdinnat avainryhmien tuottaman tiedon luonteesta ja potentiaalista "kilpailevista totuuksista".

Kuudes monitahoarviointin metodinen periaatepiiri liittyy arviointiprosessin tuottaman *informaation analyysiin*. Tämän artikkelin perusteella on todettava, että monitahoarviointissa analyysi voi perustua sekä teoreettiseen että praktiseen lähtökohtaan. Teoreettisessa mielessä analyysi voi tähdätä teorian testaamiseen ja tuottamiseen ja praktisessa mielessä ongelmien ratkaisemiseen ja tehtyjen päätösten/ohjelmien suunnitteluun ja testaamiseen. Tutkimusraportin kannalta on tärkeää huomata, että monitahoarviointissa tutkimustulokset puetaan usein arvolausekkeiden muotoon. Arvolausekkeiden käyttäminen kiteyttää kvalitatiivisen aineiston tulokset informatiiviseen ja selkeään muotoon.

Edellä sanottuihin periaatepiireihin perustuen monitahoarviointia voidaan pitää ns. middle range -tyyppinä. Perustan käsitykseni sille, että monitahoarviointin yhteydessä tieteenfilosofian kenttää voidaan soveltaa laajasti samalla kun tutkimusprosessi soveltaa spesifejä teorioita ja tutkimustekniikoita. Näin yksittäinen monitahoarviointin prosessi on käytännössä kohdespesifi ja verraten rajattu teorian alan ja paikan suhteen. Kuitenkin niin, että teoreettisuus ja praktisuus ovat tilannesidonnaisia, ts. kulloisestakin tutkimusasetelmasta riippuvaisia.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani. *Eräitä tieteen teorian peruskysymyksiä. Ihmistutkimuksen näkökulmasta*. Chydenius instituutti, Jyväskylä 1992.
- Anastas, J.W. & MacDonald, M.L. *Research Design for Social Work and the Human Services*. Lexington Books, New York 1994.
- Burgoyne, John G. Stakeholder Analysis. Teoksessa: C. Cassell & G. Symon (eds.). *Qualitative Methods in Organizational Research*, 1994. Sage Publications, London. 187-207.
- Cassell, Catherine & Symon, Gillian. Qualitative Research in Work Contexts. Teoksessa: C. Cassell & G. Symon (eds.). *Qualitative Methods in*

- Organizational Research*, 1994. Sage Publications, London. 1-13.
- Denzin, Norman K. *Interpretive Interactionism. Applied Social Research Methods. Series, Vol. 16.* Sage Publications, Newbury Park 1989.
- Engeström, Yrjö (1987). *Learning by Expanding.* Orienta-Konsultit OY, Helsinki.
- Engeström, Yrjö (1995). *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita.* Painatuskeskus, Hallinnon kehittämiskeskus, Helsinki.
- Fetterman, David. Empowerment Evaluation: An Introduction to Theory and Practice. Teoksessa: D. Fetterman & K. S. Kaftarian & A. Wandersman (eds.). *Empowerment Evaluation*, 1996. Sage Publications, Thousand Oaks. 3-46.
- Gammack, John G. & Stephens, Robert A. Repertory Grid Technique in Constructive Interaction. Teoksessa: C. Cassell & G. Symon (eds.). *Qualitative Methods in Organizational Research*, 1994. Sage Publications, London. 72-90.
- Glaserfeld, Ernst von. An Introduction to Radical Constructivism. Teoksessa: P. Watzlawick (ed.) *The Invented Reality. How Do We Know What We Believe We Know? Contributions to constructivism*, 1984. Norton, New York. 17-40.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. *Johdatus tieteelliseen ajatteluun.* Helsingin yliopiston filosofian laitoksen julkaisu 3, 1986.
- Hartley, Jean F. Case Studies in Organizational Research. Teoksessa: C. Cassell & G. Symon (eds.). *Qualitative Methods in Organizational Research*, 1994. Sage Publications, London. 208-229.
- Mitroff, Ian I. *Stakeholders of the Organizational Mind. Toward a New View of Organizational Policy Making.* Jossey-Bass Publishers, San Francisco. 1983.
- Pawson, Ray & Tilley, Nick. *Realistic Evaluation.* Sage, London, Thousand Oaks, New Delhi. 1997.
- Pfeffer, Jeffrey & Salancik, Gerald R. *The External Control of Organization. A Resource Dependence Perspective.* Harper & Row Publishers, New York. 1978.
- Rostila, Ilmari & Kazi, Mansoor A. F. Realistinen arviointitutkimus toimintamallin kehittämisen välineenä. Teoksessa: P. Vartiainen (toim.). *Näkökulmia projektiarviointiin. Tasapainottelua taloudellisessa, hallinnollisessa ja sosiaalisessa kontekstissa*, 2001. Finnpublishers, Tampere. Tulossa, 83-110.
- Turunen, Kari E. *Tieto ja tiede.* Ateena kustannus Oy, Jyväskylä, 1995.
- Tynjälä, Päivi. *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita.* Kirjayhtymä Oy, Helsinki, 1999.
- Vartiainen, Pirkko. *Monitahoarviointi palveluorganisaatioiden vaikuttavuuden arvioinnin mallina.* Proceedings of The University of Vaasa. Discussion Papers 161. Vaasan yliopisto, 1993.
- Vartiainen, Pirkko. *Palveluorganisaatioiden tuloksellisuusarviointi, teoriat ja käytäntö. Päivähoitoon, erityisesti päiväkoteihin kohdistuva monitahoarviointi.* Acta Wasaensia 40, hallintotiede 2. Vaasan yliopisto, 1994.
- Vygotsky, L.S. *Mind in Society.* Harvard University press, Cambridge, Mass, 1978.
- Zammuto, Raymond F. *Assessing Organizational Effectiveness: Systems Change, Adaptation, and Strategy.* State University of New York Press, Albany, 1982.
- Zammuto, Raymond F. A Comparison of Multiple Constituency Models of Organizational Effectiveness. *Academy of Management Review* 9 (1984): 4, 606-616.
- Zimmerman, M. A. & Israel, B. A. & Schulz, A. & Checkoway, B. Further Explorations in Empowerment Theory: An Empirical Analysis of Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology* 20 (1992): 6, 707-727.