

Tutkimus yliopiston opiskelijaryhmien organisaatiokulttuureista

Jouni Kekäle

The article is mainly based on the following research: Kekäle, J (1991) The climates of discussion within three fields of study of the university of Joensuu — A qualitative research on student cultures. Psychological reports N:O 11, University of Joensuu, Faculty of Social Sciences. English summary. Rauma ISSN 0355-1067.

The primary aim of the research was to study climates of discussion within three departments of the university of Joensuu. The intention was also to try to understand the differences between these climates and different manners of discussion of the student groups. The departments studied were chosen to represent humanities, social sciences and natural sciences. The methods used were the group interviews and the non active role-playing - method.

The students of natural sciences discussed most about subject matters concerning their field of study, while the students of the humanities discussed least. The strength of the organizational culture showed to be an important factor affecting the climates of discussion. The findings showed, that the student group of natural sciences had a strong culture, while the student group of humanities had a weak culture or possibly no culture at all.

Key words: Climate of discussion, atmosphere, organizational culture, qualitative methodology, role playing -method.

Käsittelen tässä artikkelissa tutkimustani Joensuun yliopiston opiskelijayhteisöjen *organisaatiokulttuureista* (Kekäle 1991). Artikkelin kytkeytyy osittain myös toiseen, organisaatiokulttuuri -koulukuntaa koskevaan tutkimukseeni (Kekäle 1992 a), sekä valmisteilla olevaan lisensiaattityöhöni, joka on yliopiston eri ainelaitosten organisaatiokulttuureja käsittelevä empiirinen tutkimus.

Edgar Schein (1985, 8) toteaa, että hänen kulttuurimäärittelmänsä voi soveltaa kaiken kokoisten sosiaalisten yksiköiden tutkimisessa:

“The word “culture” can be applied to any size of social unit that has had the opportunity to learn and stabilize its view of itself and the environment around it — its basic assumptions (kursiv. — J.K.)”

Kulttuuri scheinilaisessa mielessä — **perusole-
tusten malli** — voidaan siis periaatteessa löytää yliopiston opintosuunnalta¹ tai vaikkapa laajempienkin yhteiskunnallisten ryhmittymien tai sosiaalisten yksiköiden piiristä. Useat tutkijat ovat kuitenkin Tierneyn (1988, 7) mukaan kiinnittäneet huomiota *yliopistojen organisaatiokulttuurien* tutkimuksen vähyyteen. Suomessa taas organisaatiokulttuurien tutkimus on ollut ylipäänsä vähäistä (Kinnunen 1990, 138).

1. JOHDANTO

Tarkastelin tutkimuksessani (Kekäle 1991) alunperin Joensuun yliopiston kolmen opintosuunnan, humanistisen, luonnontieteellisen ja yhteiskuntatieteellisen alan opiskelijaryhmittymien *keskusteluilmapiirejä*². Tutkimukseni liittyi osaltaan Joensuun yliopiston psykologian laitoksen laajempaan, valtakunnalliseen opintoilmapiiri -projektiin (ks. esim. Kuittinen, Häyrynen, Perho & Silvonen 1990), jossa kartoitettiin lomakekyselyllä opintoympäristöjä ja -ilmapiirejä Suomen korkeakouluissa ja yliopistoissa. Edellä mainitussa Häyrysen ym. tutkimuksessa havaittiin, että Joensuun yliopiston ainelaitosten ilmapiireissä on melko suuriakin eroja. Tarkoitukseni olikin tämän pohjalta tarkastella syvällisemmin ja erilaisilla (kvalitatiivisilla) tutkimusmenetelmillä joidenkin toisistaan poikkeavien opintosuuntien keskusteluilmapiirejä ja pyrkiä ymmärtämään niiden eroavaisuuksien syitä ja taustoja. Toisin sanoen tavoitteenani oli myös löytää perusteltu tulkinta sille, miksi yhden alan opiskelijat keskustelevat enemmän kuin toisen alan opiskelijat. Tämän ongelman tarkastelu johti lopulta opintosuuntien *organisaatiokulttuurien* tutkimiseen. Humanistisen ja luonnontieteellisen opintosuunnan organisaatiokulttuurin vahvuus osoittautuikin tekijäksi, jonka kautta erot opintosuuntien keskusteluilmapiireissä olivat ymmärrettävissä.

Toisena tutkimusongelmanani oli, onko Joensuun yliopistossa löydettävissä viitteitä luonnontieteellisestä, humanistisesta ja näitä välittäväs-

tä 'kolmannesta kulttuurista' tai 'kulttuuri-ilmastosta' C.P. Snow'n (1969) teesin mukaisesti, vai ovatko tällaiset laajemmat ryhmittymät hajonneet, kuten eräät tuoreemmat tutkimukset osoittavat (mm. Aittola & Aittola 1990). Esittelen kuitenkin tässä artikkelissa tutkimustani vain opintosuuntien keskusteluilmapiirejä ja erityisesti organisaatiokulttuureja koskevilta osin (tarkemmin ks. Kekäle 1991, 1992 b).

2. TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Lähestyin tutkimukseni ongelmakenttää organisaatiotutkimuksen eri paradigmojen kautta. Tutkimusongelmani kannalta relevanteimmaksi paradigmaksi osoittautui lähestymistapa, jota Burrell ja Morgan (1988; myös Putnam ja Pacanowsky 1987) kutsuvat *tulkitsevaksi paradigmaksi*. Tulkitseva paradigma koostuu erilaisista koulukunnista, joiden yhtäläisyydet heijastelevat pikemminkin positivistisen tradition vastakkaista näkemystä kuin tiukan yhtenäistä näkökulmaa (Putnam & Paganowsky 1987, 32). Tähän paradigmaan liittyvät ajatussuunnat jakavat kuitenkin yhteisen ytimen: keskeistä sosiaalisessa toiminnassa on *merkitys*. Mikäli halutaan ymmärtää tai selittää ihmisen käyttäytymistä, on tärkeä tuntee toiminnan ja sen puitteiden merkitys toimijalle itselleen (Backman 1979, 289—301; vrt. Silvonen 1991).

Tutkimuksen varsinainen teoreettinen tausta perustui Edgar Scheinin (1987) organisaatiokulttuuria koskevaan teoreettiseen työhön. Schein (1987, 26) tarkoittaa kulttuurilla »*perusolettusten mallia, jonka jokin ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoisen sopeutumisen (säilymisen) tai sisäiseen yhdenytymiseen liittyviä ongelmiaan*». Tämä malli on toiminut kyllin hyvin, jotta sitä voidaan pitää perusteltuna ja siksi opettaa ryhmän uusille jäsenille ongelmia koskevana tapana havaita, ajatella ja tuntee»³.

Organisaatiokulttuuri tai kulttuuri voidaan toki määrittellä monilla muillakin tavoin (ks. esim. Aaltio-Marjosola 1991, 22—23; Kinnunen 1990, 16—17). Käsitteellinen yhtenäisyys onkin ollut organisaatiokulttuurin tutkimuksen piirissä vähäistä (Boisot 1986, 135); vahvasti kärjistäen lähes jokainen uusi organisaatiokulttuuria koskeva artikkeli näyttää tuovan mukanaan uuden kulttuurin määrittelmän tai uuden tavan jäsentää aiempaa tutkimusta (ks. Kekäle 1992 a).

Schein (1987) on kuitenkin ansiokkaasti pyrkinyt osoittamaan, miksi juuri perusolettukset ovat

kulttuurin 'ydin'. Nämä perusolettukset tekee olennaiseksi se, että *niihin pohjaa se käsiteperusta, jonka pohjalta ryhmän jäsenet tekevät havaintoja, ajattelevat, tuntevat ja arvioivat tilanteita ja suhteita. Jaettu perusolettusten malli (mikäli sellainen on muodostunut) määrää organisaation jäsenten näkemyksen itsestään ja ympäristöstään perustavanlaatuisella, itsestään selvällä tavalla* (Schein 1987, 24). Scheinin mukaan vasta perusolettusten tunteminen auttaa meitä todella ymmärtämään kulttuuria; näennäisesti järjettömiltäkin tuntuvat asiat saavat tällä ymmärtämisen tasolla selityksensä.

Schein (1987, 32; 1987 b, 389; vrt. Rousseau 1990) jakaa kulttuurin tasoihin seuraavasti (taulukko 1):

Taulukko 1. Kulttuurin tasot ja niiden välinen vuorovaikutus Scheinin (1987,32) mukaan

ARTEFAKIT JA LUOMUKSET

teknologia
taide
näkyvä ja kuuluva
käyttäytyminen

näkyvä, mutta ei aina
tulkittavissa

ARVOT

Testattavissa fyysisen
ympäristön välityksellä
Testattavissa vain yhteisön
konsensuksen muodossa

selvempi tiedosta-
misen taso

PERUSOLETTUKSET

suhde ympäristöön
todellisuuden, ajan ja
paikan luonne
ihmisluonto
ihmisen toiminnan luonne
ihmissuhteiden luonne

itsestäänselvyys
näkömätön
alitaajuinen

Scheinin teoriassa artefaktit ja luomukset ovat kulttuurin näkyvä, muttei aina tulkittavissa oleva osa. Arvoista monet ovat tietoisia ja selkeästi ilmaistuja, koska niillä on moraalinen ja normeja luova tehtävänsä ohjatessaan ryhmää käsittelemään tiettyjä avaintilanteita (Schein 1987, 34). Useissa tutkimuksissa 'kulttuurilla' viitataan juuri näihin kulttuurin 'pintatasoihin', eli arvoihin ja artefakteihin. Selvyyden vuoksi käytin näistä kulttuurin pintatasoista tutkimuksessani termiä kulttuuri-ilmaisto, jolla tarkoitin tiettyssä ryhmässä esiintyvää, ryhmän interaktion kautta syntyneitä

yhdenmukaista elämäntapaa, -tyyliä, käyttäytymistä ja jaettuja arvoja. Perusoletukset puolestaan ovat tiedostamattomia, kiistattomia ja vastaansanomattomia, mistä syystä niiden esiin kaivaminen, uudelleen tutkiskelu ja mahdollinen muuttaminen on luonnostaan vaikeaa (ks. myös Gagliardi 1986). Perusoletukset ovat muuttuneet niin pitkälle itsestäänselvyyksiksi, että kulttuurin jonkin yksikön sisällä on niiden kohdalla perin vähän vaihtelua. Itse asiassa mikäli ryhmä on vahvasti yhteisten perusoletusten takana, sen jäsenet pitävät minkä tahansa muun perusedellytyksen pohjalta toimimista käsittämättömänä. Esimerkiksi kapitalistisessa maassa toimivassa yrityksessä pidettäisiin käsittämättömänä tappiollista tuotteiden myyntiä, samoin kuin välinpitämättömyyttä siitä, toimiiko tuote vai ei (Schein 1987, 36).

Scheinin malli kulttuurin eri tasoista on aiheuttanut myös sekaannuksia. Esimerkiksi Reichers ja Schneider (1990, 23) toteavat, että Scheinin (1987) mukaan normit, arvot ja ilmapiiiri ovat kulttuurin (perusoletusten mallin) ilmentymiä. Näin mahdollisesti onkin siinä tapauksessa, mikäli organisaatiossa on muodostunut ja vakiintunut perusoletusten malli, ts. mikäli organisaatiolla on kulttuuri. Schein (1987, 27) kuitenkin katsoo, että tietoinen käyttäytyminen määräytyy sekä kyseiseen kulttuuriin sisältyvien edellytysten, että ulkoisen ympäristön tuottamien tilannetekijöiden perusteella. Esimerkiksi yhteisön normit tai julkituodut arvot eivät näin ollen välttämättä heijasta perusoletuksia, vaan mahdollisesti esimerkiksi ympäristön tilannetekijöitä (tarkemmin ks. Kekäle 1992 a, 29—31). Siksi esim. käyttäytymisessä havaitun säännönmukaisuuden tms. artefaktien pohjalta ei voi luotettavasti tehdä perusoletuksia koskevia johtopäätöksiä. Schein (1987, 27) toteaa: »Vasta päästyämme kulttuuriksi määritteliini syvempiin kerrostumiin voimme määrittellä, mikä on kulttuuria heijastava artefakti ja mikä ei sitä ole».

3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tutkimusmenetelminä käytin ryhmähaastattelua ja eläytymismenetelmää. *Eläytymismenetelmä* on käytetty Yhdysvalloissa terapeuttisena menetelmänä ja arviointitekniikkana jo vuosikymmenien ajan. Sitä on myös käytetty psykologisissa ja sosiaalipsykologisissa tutkimuksissa, kuten mielipiteen muodostumisesta ja muutosta tai ryhmäprosesseja kartoittavissa tutkimuksissa

(Ginsburg 1979, 118). Suomessa eläytymismenetelmää on käyttänyt erityisesti Antti Eskola oppilaineen (lisää eläytymismenetelmästä, ks. Eskola, A. 1982, 1984, 1988; Eskola, J. 1991; Kihlström 1983; myös Kekäle 1991, 1992 b).

Kahteen eläytymismenetelmä-instruktion vastasi kultakin opintosuunnalta 17—21 opiskelijaa. Tutkimukseen osallistui pääasiassa kolmannen tai sitä vanhempien vuosikurssien opiskelijoita, paitsi yhteiskuntatieteellisellä alalla, jossa tavoitettiin lähinnä vain ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoita. Suurin osa vastaajista oli naisia (tarkemmin, ks. Kekäle 1991, 60—62). Tutkimuksessa käytetyt instruktioit olivat:

Opintoalasi opiskelija X:llä on järkevä ja hyvin perusteltavissa oleva, mutta poikkeava näkemys tai mielipide jostain luennolla esillä olevasta asiasta. Hän esittää poikkeavan mielipiteensä perusteluineen a) opintoalasi luennolla ja b) opiskelijatovereiden kesken yliopiston ruokalassa. Yritä eläytyä tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina siitä, miten tilanne jatkuu.

Opiskelija X on ollut vuoden poissa yliopistolta. Hän palaa jälleen yliopistolle yrittäen saada kiinni opinnoistaan pitkän tauon jälkeen. Ruokalassa X tapaa vanhoja opiskelijakavereitaan, joilta hän kyselee kiinnostuneena kursseista, opettajista, ynnä muusta opiskeluun liittyvästä. Yritä eläytyä tilanteeseen ja kerro lyhyesti miten tilanne jatkuu.

Mahdollisen 'satuilun' vähentämiseksi pyydettiin vastaajia vielä kuvaamaan tilannetta mahdollisimman realistisesti sellaisena, kuin se heidän opintoalallaan heidän mielestään jatkuisi. Opiskelijat täyttivät eläytymismenetelmä-lomakkeet n. 15 minuutissa luennon alussa. Tämän lisäksi järjestettiin vielä kunkin alan opiskelijoille erilliset *ryhmähaastattelut*, joihin osallistui 4—6 opiskelijaa kultakin opintosuunnalta. Ryhmähaastatteluiden *pääteemat* olivat:

1. Hyvät ja huonot opiskelukokemukset.
2. Vastasiko opiskelu ennako-odotuksia?
3. Yhteydet muiden alojen opiskelijoihin.
4. Mitä muuttaisitte opiskelussa?

Sulkusen (1990, 264) mukaan ryhmähaastattelu soveltuu erityisesti haluttaessa päästä käsiksi pienoiskulttuurien merkitysrakenteisiin. Menetelmä tarjoaa myös mahdollisuuden keskustelujen havainnointiin. Pääteemat ovat melko vapaita ja väljiä siinä mielessä, etteivät ne tiukasti ohjaa keskustelua johonkin tiettyyn aiheeseen, kuten keskusteluilmapiiireihin tai opiskelijakulttuureihin. Pikemminkin pyrittiin tunnelman vapautumisen

myötä hienovaraisesti ohjaamaan keskustelua niin, että päästään paremmin käsittelemään kiinnostuksen kohteena olevia aihepiirejä. Katsottiin, että — samaan tapaan kuin esim. projektiivisissä testeissä — mahdollisesti arkaluontoiset ilmapiiireihin liittyvät asiat saattavat tulla paremmin esille, kun niitä ei heti kysytä suoraan. Keskinäisen luottamuksen lisääntyessä ryhmähaastatteluissa käsiteltiin melko arkaluontoisia asioita. Scheinin (1987, 126) mukaan monissa organisaatiokulttuurin tutkimiseen tarkoitetuissa menetelmissä näyttää taustaletuksena olevan, että kulttuuri on tutkittavissa pelkästään esittämällä alunperinkin »oikeita» kysymyksiä. Scheinin ehdottamassa mallissa ei kuitenkaan ole mitään »maagisia kysymyksiä» tai oikeita asioita, joita tulisi tarkastella. Lähinnä perusoletusten sisältöalueet tai kulttuurin tasot (ks. ed.) saattavat opastaa tutkijaa huomaamaan alueita, joita kannattaa tarkkailla.

4. TUTKIMUKSEN TULOKSIA JA NIIDEN TULKINTAA

Luonnontieteellisen ja humanistisen alan ilmapiiirit erosivat yleisesti ottaen toisistaan valtakunnallisen opintoilmapiiiri -projektin lomakekyselyn tulosten suuntaisesti. Kolmas tutkimuksessani mukana ollut ala, yhteiskuntatieteellinen opintosuunta, ei osallistunut edellä mainittuun Häyrysen, Perhon, Silvosen ja Kuittisen (1990) laajaan opintoilmapiiiri -tutkimukseen. Luonnontieteellisen ja humanistisen alan ilmapiiirit erosivat eniten toisistaan, kun taas yhteiskuntatieteellisen alan ilmapiiiri sijoittui näiden kahden ääripään väliin. Luonnontieteellisen ja humanistisen alan opiskelijaryhmien organisaatiokulttuurit olivat melko selvästi erottuvia ja helposti tutkittavissa, mutta aineiston perusteella ei voinut tehdä johtopäätöksiä yhteiskuntatieteellisen alan opiskelijayhteisöjen organisaatiokulttuureista (opiskelijaryhmän perusoletuksista). Käsittelen tämän vuoksi seuraavassa lyhyesti vain luonnontieteellistä ja humanistista alaa koskevia tuloksia.

4.1. Opintosuuntien keskusteluilmapiiirit

Humanistisen alan opiskelijayhteisössä keskustelu on molempien menetelmien tulosten pohjalta vähäisintä. Keskusteluja leimaa melko vähäinen osanotto ja ennen kaikkea yhteisymmärryksen puute; yhdessäkään ensimmäisen eläytymismenetelmä -instruktion jatkoksi kirjoitetussa tari-

nassa opiskelijoiden väittely ei pääty keskinäiseen yhteisymmärrykseen. Keskustelu pysyy haastateltujen ja monien eläytymismenetelmän vastaajien mukaan yleensä melko pinnallisella tasolla. Jotkut haastatellut opiskelijat katsoivat keskustelun pinnallisuuden johtuvan keskinäisen luottamuksen vähyydestä, minkä vuoksi ei uskalta esittää omia näkemyksiä (vrt. Golembiewski & McConkie 1975). Tämä viittaisi siihen, että pelätään avoimuudesta koituvan jonkinlaisia epämiellyttäviä seurauksia, vaikka suoranaista sanktiointia poikkeavien näkemyksien esittämisestä opiskelijaryhmässä ei eläytymismenetelmällä saatujen tulosten perusteella ilmenekään. Sen sijaan näkemyksien esittäminen saatetaan kokea uhkaavana ja turhauttavana, koska syntyvät keskustelut kuvataan vastauksissa usein kiivaiksikin väittelyiksi, jotka eivät kuitenkaan johda yhteisen näkemykseen, vaan kaikki pitävät omat näkemyksensä väittelyn jälkeenkin. Seuraavassa esimerkki humanistisen alan opiskelijan vastauksesta toiseen eläytymismenetelmä -instruktioon (X on ollut vuoden poissa yliopistolta...), joka osoittautui kahdesta käytetystä instruktioista dynaamisemmaksi:

»Keskustelu jatkuu näennäisenä; vanhat kaverit eivät ole kiinnostuneita X:n asioista, kyselevät tyyliin 'No mitä sulle kuuluu'. X:n on vaikea saada opiskelusta kiinni, alempia vuosikursseilaisia vllisee joka puolella. Näennäinen vuorovaikutus 'omien' kanssa jatkuu. Lopulta X huomaa tilanteensa toivotonmuuden. X:n opinnot joko keskeytyvät, tai menevät ns. perseelleen».

Seitsemästä tämän instruktio jatkoksi kirjoitetusta kertomuksesta kolme tai neljä ovat tämän tyyppisiä. Loput kolme ovat kerronnaltaan melko neutraaleja; iloista paluuta yliopistolle etsii turhaan humanistisen alan opiskelijoiden vastauksista. Silmiinpistävää on myös se, ettei X yhdessäkään tarinassa saa sosiaalista tukea opiskelijatoveriltaan palatessaan yliopistolle. Ilmapiiirisä löytyy molempien menetelmien perusteella viitteitä keskinäisen kilpailun korostamisesta sekä keskinäisen luottamuksen ja tuen vähyydestä. Opiskelijat viittasivat usein myös erilaisiin kommunikaatio- ja ihmissuhdevaikeuksiin opiskelijayhteisössä.

Keskustelu oman tieteenalan kysymyksistä on aineiston perusteella viikkainta *luonnontieteellisellä opintosuunnalla* sekä luennoilla että opiskelijaryhmissä. Luonnontieteellisen alan opiskelijat kuvasivat keskusteluja ryhmähaastattelussa ja eläytymismenetelmä -vastauksissa hauskoiksi ja kehittäviksi, ja yleensä valtaosa opiskelijoista ottaa keskusteluun osaa. Opintosuunnan ilmapiiiri

vaikuttaa kummankin tutkimusmenetelmän tulosten perusteella yleisesti ottaen rennolta ja vapautuneelta, heijastaen opiskelijoiden keskinäistä tukea ja yhteishenkeä. Ilmapiiressä on tosin haastateltavien mukaan eroja eri vuosikursseilla. Seuraavassa esimerkki luonnontieteellisen alan opiskelijan vastauksesta toiseen instruktioon:

»Entisten kurssilaisten suhtautuminen on aluksi ehkä vierasta, onhan X ollut vuoden poissa, mutta kuulumisten vaihtamisen jälkeen 'juttu alkaa luistaa'. X kertoilee kuulumisia vuoden ajalta ja kaverit sanoo, ettei se vuosi yliopistolla kovin rankka ollut ja eihän yksi vuosi opintojen siirtymisessä ole kovin haitallista. X ei todennäköisesti näe entisiä kurssilaisia kovin paljoa, koska he suorittavat toisia kursseja kuin X. Tietysti ystävyys niihin, joihin X on ollut yhteydessä poissaolovuotenaan säilyy ja uusia kaveritea tulee vuotta nuoremasta vuosiluokasta».

Luonnontieteellisen alan opiskelijoiden vastaukset ovat huomattavasti optimistisempia kuin humanistisen alan opiskelijoiden tarinat. Viidessä tarinassa yhdeksästä X pääsee hyvin opiskeluun kiinni ja lopuissakin kerronta on melko neutraalia. Luonnontieteellisen alan opiskelijoiden vastauksista ei löydy yhtäkään pessimististä tarinaa, jossa X masentuisi tai epäonnistuisi opinnoissaan. Neljässä tarinassa X saa selvästi tukea muilta opiskelijakavereilta, ja kahdessa tarinassa uusia ystäviä kerrotaan tulevan vanhojen lisäksi alemmilta vuosikursseilta. Ilmapiiressä on tosin haastateltavien mukaan eroja eri vuosikursseilla; yhdellä vuosikursilla korostuu heidän mukaansa opiskelijoiden keskinäinen kilpailu.

On perusteltua katsoa, että eläytymismenetelmä -instruktioiden jatkoksi kirjoitetut lyhyet tarinat kuvastivat opintosuuntien ilmapiiiriä (vrt. Eskola 1988, 255): kunkin alan opiskelijoiden vastaukset olivat melko yhdenmukaisia ja poikkesivat selvästi muiden alojen opiskelijoiden vastauksista samansuuntaisesti valtakunnallisen ilmapiiirikyselyn tulosten kanssa (Kuittinen, Häyrynen, Perho, Silvonen, 1990). Mutta varsinaisesti yhteisöjen *organisaatiokulttuureja* koskevia väittämiä tai tulkintoja ei näistä tarinoista voinut suoraan johtaa (vrt. Schein 1987, 148). Organisaatiokulttuureja koskevat tulkinnat syntyivät sen sijaan ryhmähaastattelujen pohjalta. Tämä oli mahdollista, koska kyseiset yhteisöt edustivat melko selkeitä, kärjistyneitä ääritapauksia.

4.2. Organisaatiokulttuurit

Keskusteluilmapiiireissä ilmenneitä eroja tulkittiin opiskelijayhteisön organisaatiokulttuurin ja sen vahvuuden tarkastelun kautta (Schein 1987;

ks.ed.). **Luonnontieteellisen alan opiskelijaryhmissä** vallitsee aineiston perusteella *vahva kulttuuri*. Opiskelijayhteisössä on syntynyt perusoleutusten malli; itsestäänselvä, kiistaton yhteinen näkemys usean Scheinin (1987, 100) perusoleutuksen kohdalla. Opiskelijayhteisön keskeiset perusoleutukset ovat 1) *Ihmiskunnan suhde luontoon*: Ihminen on osa luontoa; ihmisen tulisi elää luonnon kanssa sopusoinnussa, eikä yrittää hallita sitä. Tämä oletus oli täysin kiistaton haastattelulle luonnontieteellisen alan opiskelijoiden ryhmälle. Alan opiskelijat eroavat ja erottautuivat selvästi muiden alojen opiskelijoista juuri tämän lähtökohdan suhteen. Luonnontieteellisen alan opiskelijat pitivät 'humanistisina' ja 'epätieteellisinä' *myös niitä muita luonnontieteellisiä aloja*, joissa suhtaudutaan luontoon hyötyä tavoittelevasti. 2. *(Todellisuuden ja totuuden luonne)*: Opiskelijat katsoivat, että heidän oman alansa tieto on faktatietoa, kun taas muiden (kuten esim. humanististen alojen) tieto on lähinnä teorioita ja mielipiteitä. Myös tämä oletus oli näille opiskelijoille kiistaton ja itsestäänselvä (tarkemmin ks. Kekäle 1991).

Syntynyt perusoleutusten malli tarjoaa käsiteperustan, jonka pohjalta sen jäsenet tekevät havaintoja, ajattelevat, tuntevat ja arvioivat tilanteita ja suhteita. Vahvalla kulttuurilla on näin ollen huomattava ryhmän jäsenten ajattelua ja toimintaa yhdenmukaistava ja selkiyttävä vaikutus. Ainakin tässä tapauksessa vahva kulttuuri vaikuttaa myönteisesti opiskelijaryhmän sisäiseen ilmapiiiriin ja keskusteluun. Ryhmällä on yhteinen näkemys perusasioista, jolloin keskusteleminen on helppoa ja yhdessäolo miellyttävää. Toisaalta ryhmällä saattaa kulttuurin kehittyessä olla yhä enemmän ongelmia muiden ryhmien kanssa viestittäessään ja yhä vähemmän joustavuutta omassa toiminnassaan. Scheinin (1987, 55—57) mukaan ryhmän identiteetin parhaita säilyttämistapoja on vastakkainasettelu muiden ryhmien kanssa, mistä syystä ryhmien välisten ristiriitojen ylittäminen on usein vaikeaa.

Humanistisen alan opiskelijayhteisössä valitsee sitä vastoin heikko kulttuuri, tai paremminkin kulttuuria ei ole ollenkaan. Ryhmissä ei ole aineiston perusteella syntynyt *jaettua* perusoleutusten mallia, eikä liioin löydy viiteitä vahvojen alakulttuurien olemassaolosta. Päinvastoin, näkemuserot näissä perusasioissa (erityisesti ihmisluonnon luonnetta, ihmisen toiminnan luonnetta ja ihmisten välisten suhteiden luonnetta koskevat perusoleutuksissa; Schein (1987, 100)) ovat ryhmähaastattelun perusteella löydettävissä erimielisyyksien taustalta. Ryhmähaastattelussa

opiskelijat esim. toistuvasti päätyivät kiistelemään ihmisten välisten suhteiden luonteesta, siitä onko elämä yksilöllistä (kilpailua) vai yhteistoimintaa; onko ihminen yksin vai ei. Tämä kysymys vastaa Scheinin (1987) teorian ihmissuhteiden luonnetta koskevaa perusoletusta, josta ei tässä ryhmässä olla päästy yksimielisyyteen. Omat perusoletuksia ovat itsestäänselviä ja kiistattomia, eikä niitä yleensä tiedosteta. Siksi näkemuserot ovat niin perustavanlaatuisia, että toisten näkökantaja on vaikea ymmärtää. Koska keskusteluissa toistuvasti törmätään syvällisiin näkemuseroihin, vaikeutuu opiskelijoiden keskinäinen kommunikaatio ja vuorovaikutus olennaisesti.

5. LOPUKSI

Organisaatiokulttuurin vahvuus osoittautui siis tässä tutkimuksessa tekijäksi, jonka kautta erot luonnontieteellisen ja humanistisen alan opiskelijaryhmien keskusteluilmapiireissä olivat ymmärrettävissä. Edgar Schein (1987, 198) katsookin viestinnän katkeamisen usein johtuvan todellisista eroista ihmisten tavassa havainnoida ja ymmärtää asioita, koska he kuuluvat erilaisiin kulttuuriryksiköihin. Siksi hänen mukaansa henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa syntyviä ongelmia olisikin aina aluksi käsiteltävä pikemminkin kulttuurisina kuin yksilöiden persoonallisuksista johtuvina. Tierney (1988, 4—7) puolestaan toteaa viimeaikaisten, lähinnä Yhdysvalloissa suoritettujen tutkimusten osoittavan, että vahvat, organisaation rakenteita ja strategioita tukevat kulttuurit ovat tehokkaampia kuin heikot, epäyhtenäiset kulttuurit. Valmisteilla oleva lisensiaattitutkimukseni tulee olemaan tavallaan jatkoa tässä artikkelissa esitetylle tutkimukselle; pyrin siinä vielä syventämään tutkimusotettani ja laajentamaan tutkimusjoukkoa tutkimalla koko ainelaiston — siis sekä opiskelijoiden ja että henkilökuntaryhmän — organisaatiokulttuureja.

LÄHTEET

Aaltio-Marjosola, Iiris (1991) *Cultural Change in a Business Enterprise. Studying a Major Organizational Change and Its Impact on Culture*. Helsingin kaupakorkeakoulun julkaisu. Sarja A:80.
Aittola, H. ja Aittola, T. (1990) *Yliopisto elämismäännä. Opiskelun ja hallinnon muutosprosessit 1980-luvun yliopistossa*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja 31/1990.

Backman, C. (1979) *Epilogue: a new paradigm?* Teoksessa Ginsburg, G.P. (ed.) *Emerging strategies in social psychological research*. John Wiley & Sons, New York.
Boisot, M. (1986) *Markets and Hierarchies in a Cultural Perspective*. *Organizational Studies* 7 (2), 135—158.
Burrell, G. & Morgan, G. (1988) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Gower, Guildford.
Eskola, A. (1982) *Ihmisen tutkiminen kulttuurilöntona*. *Alkoholipolitiikka*, 47 (2), 86—93.
Eskola, A. (1984) *Trends, threats and challenges of psychology*. Teoksessa Lagerspetz, K. & Niemi, P. (toim.) *Psychology in 1990's*. Elsevier science publishers, Amsterdam.
Eskola, A. (1988) *Blind alleys in social psychology. A Search for Ways Out*. Elsevier science publishers, Amsterdam.
Eskola, A. (1990) *Miksi Kurt Levinin satavuotispäivää kannattaa muistaa?* *Psykologia*, 25 (4), 275—280.
Gagliardi, P. (1986) *The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework*. *Organizational Studies* 7 (2), 117—134.
Ginsburg, G.P. (1979), ed. *Emerging strategies in social psychological research*. John Wiley & Sons, New York.
Golembiewski R.T., McConkie, M. (1975) *The Centrality of inter-personal trust in Group Processes*. Teoksessa Cary L. Cooper ed. "Theories of Group Processes". John Wiley & Sons, Great Britain, Aron.
Kekäle, J. (1991) *Keskusteluilmapiirit Joensuun yliopiston kolmella opintosuunnalla — Laadullinen tutkimus opiskelijakulttuureista*. *Psykologian tutkimuksia* N:o 11 Joensuun yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.
Kekäle, J. (1992 a) *Organisaatiokulttuuri -koulukunta scheinilaisesta näkökulmasta tarkasteltuna*. *Julkaisematon sosiologian sivulaudatur -tutkimus*. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos. Maaliskuu 1992.
Kekäle, J. (1992 b) *Miksi opiskelijat eivät keskustele? — Tutkimus kolmen opintosuunnan keskusteluilmapiireistä*. Artikkelit *Psykologia* -lehteen. Julkaistaan numerossa 3/1992.
Kihlström, A. (1983) *Tutkimuskohde vai tutkimussuhde — Raportti erään metodisen lähestymistavan rajoista ja mahdollisuuksista*. *Julkaisematon sosiaalipsykologian pro gradu-tutkimus*, Tampereen yliopisto.
Kinnunen, Juha (1990) *Terveyskeskuksen organisaatiokulttuuri*. *Yhteiskuntatieteet*. *Alkuperäistutkimukset* 4/1990, Kuopio.
Kuhn, T.S. (1970) *The Structure of Scientific Revolutions* (second, Enlarged Edition). The University of Chicago Press, Chicago.
Kuittinen, M., Häyrynen, Y-P, Perho, H & Silvonen, J. (1990) *Suomen korkeakoulutuksen ilmapiirit: moninaisuus ja erot*. Teoksessa Jalkanen, H & Mäkinen, R. (toim.) *Korkeakouluopintojen kulku ja opintoilmapiirit*. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B; 59
Putnam, L & Pacanowsky, M.E. (1987) *Communication and Organizations. An Interpretive Approach*. Sage Publications inc, California.
Reichers, A.E. & Schneider, B. (1990) *Climate and Culture: An Evolution of Constructs*. Teoksessa Schneider, B. (toim.) *Organizational Climate and Culture*. Jossey-Bass, San Francisco.

- Rousseau, D. (1990) Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods. Teoksessa Schneider, B. (toim.) Organizational Climate and Culture. Jossey-Bass, San Francisco.
- Schafritz, J.M. & Ott, J.S. (1987) Classics of Organization Theory. Brooks/Cole Publishing Company, Kingsport Tennessee.
- Schein, E.H. (1985) Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass, San Francisco.
- Schein, E.H. (1987) Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Weilin+Göös, Espoo.
- Silvonen, J. (1991) 'Subjektiiiset toimintaperusteet' psykologisen determinaation lähtökohtana. Psykologia 26 (1), 13—20.
- Snow, C.P. (1969) The Two Cultures: and a second look. University Press, Cambridge.
- Sulkunen, P. (1990) Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, K., (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus, Helsinki, 264—285.
- Tierney, W.G. (1988) Organizational culture in higher education; Defining the essentials. Journal of higher education, 59 (1), 2—21.

VIITTEET

1. Itse asiassa harva yhteisö harjoittaa niin perustavan laatuista pohdintaa ja pyrkimystä maailmankuvan rakentamiseen kuin tiedeyhteisö. Tiedeyhteisöllä ei ole pelkästään mahdollisuus »stabilisoida kuva itsestään ja ympäristöstään», vaan sen tehtävänä on juuri erilaisten perusteltujen näkemysten tuottaminen. Tosin tämä näkemysten tuottaminen on — verrattuna moneen työpaikkaorganisaatioon — siinä määrin enemmän kritiikille alistettua, ettei tiedostamattomia ja itsestäänselviä näkemyksiä ehkä muodostu yhtä helposti (vrt. Kuhn 1970; Kekäle 1992 a, 20).
2. Keskusteluilmapiirillä viitataan opiskelijoiden oman tieteenalan kysymyksiä koskevaa keskustelua stimuloiviin tai lamauttaviin yhteisön normatiivisiin tekijöihin.
3. Argyris (1976; sit. Schafritz & Ott 1987, 392) on viitannut myös näihin perusoletuksiin: termillä »*theories-in-use*» hän tarkoitti implisiittisiä oletuksia, jotka ohjaavat käyttäytymistä ja osoittavat ryhmän jäsenille, kuinka havainnoida, ajatella ja tuntea asioista.