

Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984–2009

Markku Sippola

ABSTRACT

Examining the development of topics of articles concerned with quality of work life in international business administration journals, 1984–2009

This research maps the occurrence and development of the concept of 'quality of work life' in international business administration journals during the period 1984–2009. An analysis of around one thousand empirical articles revealed different emphases in different decades. Six perspectives were theoretically constituted: 1) the job itself, 2) effort-reward balance, 3) workplace culture, 4) workplace relations, 5) the individual him-/herself, and 6) work-life as a project. Emphasis on the job itself has become surprisingly minor in the 2000s. On the other hand, the goal-oriented rationalist (instrumentalist) ethos has not changed, although normative rhetorics (promoting business culture) have increased. Collective protection (labour relations) has garnered less attention as a research theme since the 1980s. The individual as a research object has not become more popular during the decades, but 'work-life as a project' has continuously gained more popularity. The strengthening trend of the latter topic – along with the marginalisation of the traditional labour relations topic – confirms an observation made in earlier research on quality of work life: responsibility for one's own career and job quality is being transferred onto the personal level.

JOHDANTO

Useat tutkijat ovat viime aikoina pohtineet työelämän laatu -käsitteen ulottuvuuksia (esim. Gallie 2003; Green 2006; Martel & Dupuis 2006; Dahl ym. 2009), mutta niiden ajallista kehitystä ei ole systemaattisesti tutkittu. Määritelmien kirjo viittaa käsitteen joustavuuteen ja moniulotteisuuteen. Työelämän laadun käsite on ollut käytössä 1960-luvulta, josta lähtien kyseinen käsite on yhdistänyt tutkijoita, työnantajia, ammattiliittoja ja työntekijöitä. Käsitteen puitteissa on ollut mahdollista sovittaa yhteen työelämän osapuolten näkemyksiä (Martel & Dupuis 2006). Tämä kirjoitus kartoittaa työelämän laatu -käsitteen esiintymistä ja siihen liittyvien tarkastelunäkökulmien kehittymistä kansainvälisissä liiketaloustieteen artikkeleissa vuosina 1984–2009.

Johtamisalan kirjallisuuden työelämän laatua koskeva diskurssi on viime aikoina pyrkinyt antamaan optimistisen kuvan työelämästä. Tulevaisuuden "säälliseen työhön" on ladattu suuria odotuksia korostamalla uusia organisaatiomuotoja, oppimista ja osaamisen kehittämistä (Johansson & Abrahamsson 2007). Pruijt (2000) puhuu periaatteessa samasta asiasta, kun hän näkee manageriaalisen kirjallisuuden *ihannehakuksena*. Tämänlaatuinen kirjallisuus tarjoaa tarinoita ihannemallia tukevista tapauksista, joilla ei ole välttämättä yhtymäkoh-
taa todellisuuden kanssa; samassa yhteydessä voidaan luetella esteitä ja mahdollisia ratkaisuja ihannetilän saavuttamiseksi. Jos "työelämän laa-

tu” -käsite ei enää assosioitu suoraan menetelmäksi, kuten 1970-luvulla (ks. Martel ja Dupuis 2006), se on voitu valjastaa ideologiseen käyttöön tuottamaan mentaalisisellä tasolla ”kestävää ja terveellistä” työn organisaatiota (Johansson & Abrahamsson 2007).

Työelämän laadulle on pyritty löytämään mahdollisimman kattavia ulottuvuuksia aina 1970-luvulta lähtien. Yksi ensimmäisistä vakavista yrityksistä on ollut Waltonin (1975) ehdotus työelämän laadun kriteereiksi. Se sisältää kahdeksan eri ulottuvuutta: 1. asianmukainen ja reilu rahallinen kompensatio, 2. turvallinen ja terveellinen työympäristö, 3. henkilökohtaisten ominaisuuksien hyödyntämis- ja kehittämismahdollisuudet, 4. työpaikan etenemismahdollisuudet ja pysyvyys, 5. sosiaalinen integraatio, 6. työhön liittyvät oikeudet, 7. työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä 8. työn sosiaalinen merkitys. Uudemmat työelämän laadun määritelmät (Gallie 2003; Green 2006; Martel & Dupuis 2006; Dahl ym. 2009) korostavat palkkaa, osaamista, autonomiaa, työtahtia, osallistumismahdollisuuksia, työpaikan pysyvyyttä ja työn sisältöä. Näiden lisäksi esimerkiksi ILO:lla ja eurooppalaisia työoloja tutkivalla Dublin-säätiöllä on omat määritelmänsä ”hyvälle työle” (Pekkola 2008; Smith ym. 2008). Eräs mielenkiintoinen, tämänkin tutkimuksen kannalta relevantti kehityskulku käsitteen alassa on ollut 1980-luvulta vähittäinen siirtymä objektiivisista työelämän laadun kriteereistä subjektiivisiin kriteereihin (Martel & Dupuis 2006). Kiernanin ja Knutsonin (1990, 102) mukaan työelämän laatu merkitsee jokaiselle yksilölle erilaisia asioita, ja se saattaa vaihdella henkilön iän ja aseman mukaan. Myös Elizur ja Shye (1990) katsovat, että työelämän laatu heijastaa yksilön kokemuspiiriä.

Seuraavassa esitettävä analyysi ei ota kantaa niinkään työelämän laadun määritelmien oikeellisuuteen vaan keskittyy liiketaloustieteen tutkimuksen työelämän laatu -käsitteeseen yhdistämiin tekijöihin ja ilmiöihin. Kyseessä on siis työelämän laatu -käsitettä syventävä aineistolähtöinen analyysi, jossa keskitytään siihen, millaisiin teemoihin työelämän laatu on kytkeyty liikealan ja liikkeenjohdon tieteellisissä artikkeleissa viime vuosikymmeninä. Artikkelien luokittelu liiketaloustieteen kirjallisuudessa heijastuvien ideologioiden tai paradigmojen mukaan

juontaa juurensa yhtäältä Barleyn ja Kundan (1992) manageriaalisten diskurssien analyysistä sekä toisaalta Seeckin (2008) esittämästä johtamisoppien luokittelusta. Yhdyn samalla Barleyn ja Kundan näkemykseen teorian, retoriikan ja ideologian välisestä suhteesta:

”Vaikka johtamisteorioita voidaan arvioida joukkoina erilaisia väittämiä, niitä voidaan myös käsitellä retoriikkana tai ideologioina. Ideologian ymmärrämme keskustelun virtana, joka esittää, joskin tahtomattaan, joukon oletuksia siihen liittyvien kohteiden luonteesta. Tässä mielessä kaikilla teorioilla on ideologinen komponentti, koska kaikkien teoreetikojen pitää omaksua jokin ontologinen kanta jatkaakseen työtään.” (Oma käänös.)

Johtamisalan julkaisujen kielenkäytön tutkiminen on perusteltua siksikin, että liiketaloustieteilijöiden retoriikka voi vaikuttaa paljon siihen, mitä alan opiskelijat ja johtajat sanovat, kirjoittavat ja tekevät (Abrahamson 1997). On kuitenkin erilaisia tulkintoja siitä, missä määrin johdon ideologiat vaikuttavat käytäntöihin. Jotkut työn sosiologit (mm. Braverman 1974) väittävät, että käytännöt pysyvät samoina riippumatta johdon retoriikan muutoksesta. Myös tässä suhteessa yhdyn Barleyn ja Kundan (1992) näkemykseen. Sen mukaan manageriaalisen retoriikan tarkastelu tarjoaa yritysjohdon tutkimukselle yhtymäkohdan laajempaan kulttuuriin kontekstiin, johon myös itse yritys kuuluu. Näin manageriaalinen työelämän laatu -retoriikka voidaan yhdistää joukkoon ideoita, normeja ja arvoja, jotka kumpuavat ympäröivästä kulttuurista ottamatta kuitenkaan kantaa siihen, ovatko yritykset toteuttaneet tällaista työelämän laatua käytännössä vai eivät.

Henkilöstöjohtamista käsittelevästä kirjallisuudesta on haettu ennenkin työelämän eetosta koskevaa kerrontaa tai diskurssia. Reed (1989) on kirjassaan *Sociology of Management* pohtinut erilaisia johdon tarkastelunäkökulmia ja päätenyt kolmeen pääasialliseen näkökulmaan: tekniseen, poliittiseen ja kriittiseen. Reedin (1989) esittelemä tekninen tarkastelunäkökulma johtamiseen muistuttaa Barleyn ja Kundan (1992) sekä Abrahamsonin (1997) esittämää *rationaalista* johdon retoriikkaa. Rationaalisen retoriikan oletuksena on, että työprosessit voidaan tehdä

muodollisemmiksi ja rationaalisemmiksi tuotavuuden optimoimiseksi. Sitä vastoin *normatiivisen* retoriikan keskeinen metafora on joko perhe, ryhmä, kulttuuri tai tiimi: Koko organisaatio, yksittäiset tiimit ja näiden johtajat pyrkivät luomaan työntekijöissä tyytyväisyyttä, luottamusta ja lojaaliutta työpaikkaa kohtaan. Tämä puolestaan sitouttaa työntekijät organisaation tavoitteisiin, jolloin he pyrkivät itseohjautuvasti ja luovasti jatkuvasti parantamaan työprosessia (Barley & Kunda 1992; Abrahamson 1997). Jako rationaalisen ja normatiivisen lähestymistavan välillä muistuttaa myös Spectorin (1997, 2) tyytyväisyys-termin suhteen käyttämää jakoa utilitaristiseen (tyytyväisyys johtaa lisääntyneeseen organisatoriseen tehokkuuteen) ja humanitaariseen (työntekijät ansaitsevat tulla reilusti ja kunnioitettavasti kohdelluiksi) perspektiivin välillä.

Vaikka vastinparin rationaalisuus–normatiivisuus-painotusten vaihtelu on sinänsä kiinnostava – tämä vastakohtaisuus näkyy myös tässä analyysissä –, se ei riitä selittämään työelämän laatu -käsitteeseen ladattuja sisältöjä riittävän monipuolisesti. Uudempi tutkimus onkin tehnyt puhtaammin perinteiseen sisällönanalyyysiin perustuvaa tarkastelua. Palmer ym. (2007) ovat kartoittaneet vuosina 1992–2005 ”uudet organisaatiomuodot” -termin esiintymistä ja siihen liittyviä tekijöitä Business Source Premier -tietokannasta löytyneistä artikkeleista. He käyttivät laadullista sisällönanalyyysityökalua tämän termin kontekstin selvittämiseen. Liikkeenjohdon ideoiden käsittely tieteellisten artikkeleiden sisällönanalyyysin kautta muistuttaa tietyllä tavalla Seeckin ja Laakson (2010) lähestymistapaa, jossa tutkittiin johdon paradigmojen esiintymistä tutkimusrahoituksen myöntämispäätösten yhteydessä. Kahdeksan liikkeenjohdon tutkimukseen rahoitusta myöntäneen organisaation päätöslistoista valittiin otsikon perusteella 800 sellaista tutkimusta, jotka heijastelivat tiettyjä paradigmoja. Näistä tutkimuksista Seeck ja Laakso kävivät läpi tutkimussuunnitelmat kvantitatiivisen sisällönanalyyysin avulla. Tällä metodilla on mahdollista saada yleisvaikutelma laajastakin aineistosta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä työelämän laadun ilmiöllä tarkoitetaan ja millaisia asioita sen erittelemisessä on pidetty keskeisinä liiketaloustieteen (sisältää löyhästi

määriteltynä liike-elämän, liikkeenjohdon ja taloustieteen) julkaisuissa vuosina 1984–2009. Työelämään liittyvät aiheet koskevat lähinnä *liikkeenjohtoa* (management) tässä tutkimuskontekstissa, joten tutkimus tuottaa uutta tietoa myös liikkeenjohdon oppien kansainvälisistä virtauksista. Tämä tutkimus sijoittuu käsitteellisesti liikkeenjohdon tutkimusalalle, joka on osa laajempaa liiketaloustieteen tutkimusta.

AINEISTO

Aineistona on EBSCO Business Source Elite -tietokannasta otettu artikkeliotanta hakutermeillä ”quality of work life”, ”quality of working life” ja ”job quality” vuosilta 1984–2009. Tietokantaan kootaan talous- ja yhteiskuntatieteellisiä artikkeleita, jotka liittyvät lähinnä taloustieteeseen, liiketalouteen, kauppaan, rahoitukseen, markkinointiin ja johtamiseen. Tutkimusajankohtana tietokannassa oli kokotekstiartikkeleita noin 1100 lehdestä ja viitteitä noin 1800 lehdestä. Otantaan hyväksyttiin vain referee-menettelyn läpi käyneitä artikkeleita. Tuloksena saatiin 1591 artikkelia, joista 1072 on empiirisiä artikkeleita. Jos tutkimuksen ajatellaan heijastavan kulloisenkin ajanjakson työelämän laadun kysymyksiä, erityisesti empiiriset artikkelit ovat kiinnostavia, ja siksi otinkin juuri ne analyysin kohteeksi. Empiirisiä artikkeleita tarkastellaan viisivuotiskausissa 1984–1989, 1990–1994, 1995–1999, 2000–2004 ja 2005–2009. Artikkeleiden kokonaismäärä eri viisivuotiskausina näkyy seuraavassa taulukossa hakutermein jaoteltuna (taulukko 1).

Taulukosta huomaamme, että ”quality of work life” -termi on viimeisen neljännesvuosisadan aikana säilyttänyt asemansa ylivoimaisesti tärkeimpänä hakuterminä. Lisäksi nämä kolme termiä saattoivat esiintyä synonyymeinä samassakin artikkelissa. ”Quality of working life” -termin käytön vähäisyys on yllättävää erityisesti 1980-luvun kirjallisuudessa, sillä työelämän laatu -kokeilut kulkivat yleisesti tällä nimellä. Tämän hakutermin käyttö on viime aikoina vähentynyt lähes olemattomiin. ”Job quality” -termin vähäinen käyttö on myös yllätys. Olisi odottanut viimeaikaisten työelämän laatua koskevien keskustelunavausten, esimerkiksi vuoden 2000 Lissabonin sopimuksen tai Francis Greenin (2006) urauurtavan *Demanding Work*

Taulukko 1. Empiiristen artikkeleiden jakautuminen hakutermein "quality of work life" (work), "quality of working life" (working) ja "job quality" (job) tarkasteltaville viisivuotiskausille.

<i>termi</i>	1984– 1989	1990– 1994	1995– 1999	2000– 2004	2005– 2009	1984– 2009
work	142	111	123	208	426	1010
working	10	4	2	7	3	26
job	1	3	7	7	18	36
yhteensä	153	118	132	222	447	1072

-teoksen julkistamisen jälkeen kyseisen termin kohtalaista lisääntymistä myös liiketaloustieteen julkaisuissa.

Käsillä oleva analyysi alkaa vuodesta 1984. Merkittävänä piirteenä vanhimmissa artikkeleissa on työelämän laadun ohjelmallisuuden korostus. Kun 1980-luvun artikkeleissa työelämän laatu merkitsi ohjelmaa 12 prosentissa artikkeleista, vastaava luku oli 8 prosenttia 1990-luvun alussa, jonka jälkeen luku on tippunut muutamaan prosenttiin. Tällä on syy-yhteys johdon preferensseihin. 1980-luvulla tehtiin kokeiluja järjestäytymättömillä työpaikoilla niiden muuttamiseksi työntekijöille otollisemmiksi, mistä johtuen "työelämän laatu" assosioitui menetelmäksi (Martel & Dupuis 2006, viittaavat Nadleriin & Lawleriin [1983]).

Yleisesti ottaen työelämän laatuun liittyvien empiiristen artikkeleiden määrä on kasvanut 2000-luvulla, sen jälkeen kun määrä oli tehnyt pienen notkahduksen 1990-luvulla. Aihepiiriin kohdistuvan kiinnostuksen kasvu on voimakasta: kun vielä 1990-luvulla aihetta koskevia artikkeleita oli toistasataa, viisivuotiskautena 2000–2004 niitä oli yli kaksisataa ja 2005–2009 yli neljäsataa.

ANALYYSI

Lähestymistapana aineistoon on sisällönanalyysi. Tutkimusnäkökulmien kirjo on niin laaja, että sisällönanalyysia ohjaamaan tarvitaan teoreettinen lähestymistapa. Myöskin sisällönanalyysin luonteeseen kuuluu, että sitä ei ryhdytä tekemään "puhtaalta pöydältä" ilman ennakolettamuksia vaan se ammentaa tutkimuksen taustana olevasta teoreettisesta viitekehystä (Hansen ym. 1998, 107). Toisin sanoen analysoi-

tavan aineiston sisällön, rakenteen ja yleispiirteiden pitää olla jossain määrin tuttuja tutkijalle, jotta hän kykenee luomaan kategorioita, jotka ovat riittävän herkkiä tekstin yksityiskohtien selville saamiseksi (emt.). Itse tutkimusaiheeseen, työelämän laatuun, liittyvät näkökulmat ovat usein artikkeleissa hypoteeseina, ja tulevat väistämättä muovaamaan itse käsitettä.

Puhtaimmillaan ymmärrettynä sisällönanalyysi yhdistää tilastollisen formalismin ja aineiston laadullisen analyysin (Bauer 2000, 132). Tämä analyysi on luonteeltaan pitkittäisanalyysi, jossa verrataan yhteen käsitteeseen liitettyjen teemojen muutoksia ajan suhteen (emt., 135). Käsillä oleva analyysi ei ole kuitenkaan puhtainta sisällönanalyysia siinä mielessä, että tässä ei etsitä tilastollisesti tiettyyn tarkastelunäkökulmaan liittyvien fraasien tai sanojen määrää vaan pyritään löytämään artikkelin kirjoittajan eniten painottamat perspektiivit. Sisällönanalyysin määritelmä sallii tällaisen lähestymistavan. Sisällönanalyysi on "[...] tekniikka, jolla tehdään johtopäätöksiä tarkasteltavana olevasta tekstistä objektivoidulla tavalla. [...] Usein siinä käsitellään tekstejä tilastollisesti" (Bauer 2000, 133).

Sisällönanalyysi ei yritä saavuttaa yhtä, oikeaa tekstin lukutapaa, vaikka se pyrkiikin systemaattiseen, täsmälliseen ja toistettavaan menettelytapaan (Bauer 2000, 133). Menettelytapa ei kuitenkaan mahdollista käänteistä proseduuria eli koodauksen palauttamista uudelleen tekstiksi (emt.). Koodauksen yhteydessä saadaan aina uutta informaatiota. Tämä analyysi pohjautuu mainitulle periaatteelle, sillä pohjimmiltaan se on artikkelien "sanoman" tulkintaa ja artikkelien kategorisointia, mikä tuottaa uutta, alkuperäisiin teksteihin palauttamaton informaatiota.

Taulukko 2. Tarkasteltavat ulottuvuudet, näkökulmat ja niihin sijoitettavat sisällöt (koodiarvot).

Painotus	Näkökulma	Näkökulmaan viittaava sisältö (koodiarvot)
Työ itse (the job itself)	työn ominaisuudet (job attributes)	job/task attributes, job complexity, variety in work routine, job enrichment, autonomy, discretion, control at work, job content, attainment of work goals
	työroolit (work-role characteristics)	role expectations, role ambiguity, role conflict, role overload, role stress, work role requirements, met expectations, job matching, effort-reward imbalance, person-job values fit, job fit to the psychological construct, organisational-professional conflict, realistic job review, person-environment congruence, work adjustment
	työn organisaatio (work organisation)	arrangements of work, job design, circular organisations, team/group work, quality circles, personal digital assistant, electronic mail system, mobile work, changes in technology, innovation processes
Vaihtosuhte (effort-reward balance)	työpanos (work effort)	work effort, job/task demands, underemployment, workload, working hours, mandatory overtime, work schedules, shift work, full-time/part-time employment, flexitime, irregular working patterns
	palkkaus ja edut (wages and benefits)	income level, gain sharing, option compensation, pay comparisons, distributive justice, compensating wage differentials, self-funded leave, tuition reimbursement, reward for high performance
	fyysiset ja psyykkiset seuraamukset (physiological and psychological effects)	work stress, emotional exhaustion, burnout, workaholism, fatigue, job depression, occupational health, somatic complaints, accidents, energy at work
Työpaikan kulttuuri (workplace culture)	organisaatiokulttuuri (organisational culture)	supervisory support, managerial sincerity, superior's respect and confidence, leader responsiveness, procedural justice, corporate culture, psychological contract, trust, organisational climate, organisational creativity, organisational capability, generation of firm-specific capital, organisation's support for knowledge transfer, organisation-based self-esteem, organisational identification, socialisation, organisational learning capacity, spirituality at work, diversity, racio-ethnically diverse work environment, permissive drinking norms, consideration at the workplace
	työasenteet (job attitudes)	motivation, attachment to work, emotional display, organisational commitment, psychological ownership, organisational citizenship behaviour, employee loyalty, turnover and turnover intentions
	käyttäytyminen ja sen tarkkailu (behaviour and monitoring)	social-sexual behaviour at work, sexual harassment, counterproductive work behaviour, aggression, bullies, incivility, hostility, anger in the workplace, theft behaviour, alcohol use/abuse, absenteeism, disciplinary action, arbitration, harassment investigatory process and perceived organizational sanctions against aggression

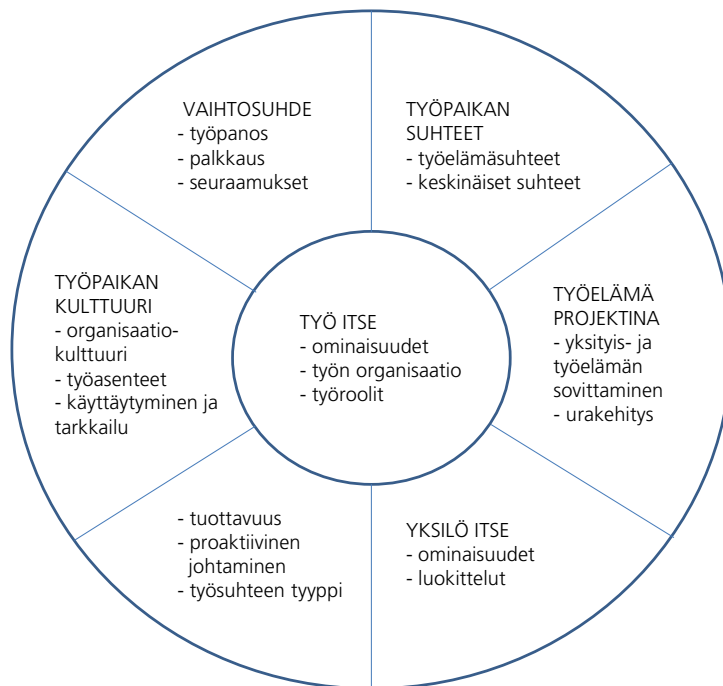
Työpaikan suhteet (workplace relations)	työelämäsuhteet (employment relations)	direct/indirect participation, organisational silence, delegation, industrial conflict, trade unions, works councils, collective bargaining
	työntekijöiden keskinäiset suhteet (interpersonal relationships)	interactions with co-workers, co-worker support, coaching, knowledge transfer, information adequacy, group's shared attitude, group cohesiveness, proximity in organisation, covenantal relationship, friendship in the workplace, workplace isolation, leader-member exchange, supervisors' abusiveness, racial or other discrimination
Yksilö itse (the individual himself/herself)	henkilökohtaiset ominaisuudet (personal characteristics)	altruism, authoritarianism, intercultural sensitivity, volition, beliefs, values, optimism, self-esteem, locus of control, emotional regulation, equity sensitivity, Type A behavioural pattern, general well-being, life satisfaction, playfulness, wit and humour, trait affectivity, trait anger, neuroticism, intelligence
	henkilöluokittelut (characteristics of individuals)	ethnicity, religious identity, gender, sexual orientation, disability, demographic factors, age, generation
Työelämä projektina (worklife as a project)	yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen (work-life balance)	leisure, social networks (outside the workplace), work-life balance, work-family conflict, marital adjustment
	urakehitys (career development)	choice of career, perception of one's mobility potential, need for achievement, participation in employee development activity, advancement, life-long learning, life-role development, personal adjustment, trait competitiveness, sense of competence, education, relevance of curriculum, university quality, professional category, job level, elite, skills, tenure, seniority, promotion, internal job switches, ecology of the life course, incidence of sick leave, lay-off experience, voluntary redundancy, pre-graduation experience, post-college experience, international experience, industrial experience

Käytännössä analyysi eteni siten, että otsikon, hakusanojen ja tiivistelmän (joskus myös kokotekstin) lukemisella eriteltiin 1–4 työelämän laatuun vaikuttavaa tai siitä johtuvaa tekijää eli tarkastelunäkökulmaa, jotka nousivat päälinjaisiin esille kustakin artikkelista. Näin löydetyt tarkastelunäkökulmat ovat läheisesti sukua Palmerin ym. (2007) laadullisessa ”uusien organisaatiomuotojen” sisällönanalysissa käyttämille kielenkäytön ja olettamusten eroavaisuuksille ja yhtäläisyyksille, joita löytyi mm. organisaatiomuutoksen seuraamuksissa ja siihen johtavissa tekijöissä. Toisin kuin Palmerin ym. (2007) analyysissä, tässä ei kuitenkaan pyritä itse hakutermin käytössä ilmenevien erojen erittelyyn vaan hakutermin liittyvien – siitä johtuvien tai siihen vaikuttavien – tekijöiden kartoitukseen.

Olen käyttänyt sisällönanalyysin *koodauskehystenä* 15 tutkimusnäkökulmaa sisältävää tau-

lukkoa (ks. taulukko 2), jotka sisältyvät kuuteen teoreettisesti rajattuun ulottuvuuteen (kuvio 1). Bauer (2000, 139) luonnehtii koodauskehystä seuraavasti: ”Koodauskehys on systemaattinen tapa vertailla. Se on sarja kysymyksiä (koodeja), joilla koodaaja lähestyy materiaalia ja joihin koodaaja löytää vastauksia etukäteen määriteltyjen vaihtoehtojen (koodiarvojen) joukosta.” Vaikka tekstipohja on avoin useille mahdollisille kysymyksille, sisällönanalyysi tutkitsee tekstiä vain koodauskehysten, tutkimustavoitetta ilmentävän teoreettisen valinnan, valossa. (Bauer 2000, 139.)

Teoreettinen viitekehys on ohjannut koodauskehysten rakentamista, mikä on tyypillistä sisällönanalysissa (Hansen ym. 1998, 107; Bauer 2000, 139). Analyysia on toisaalta vaikeuttanut tarkastelunäkökulmien paljous; toisaalta tarkastelunäkökulmiksi on valittu koko-



Kuvio 1. Johtamisalan kirjallisuuden työelämän laadun tarkastelun painotukset. Jäännöskategoriaa (tuottavuus, työsuhteen tyyppi, proaktiivinen johtaminen jne.) ei käsitellä erillisenä kokonaisuutena.

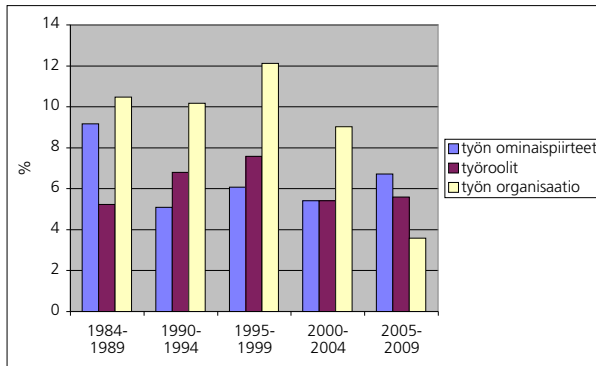
naisuuden kannalta relevanteimmat aihepiirit. Koodauskehitys ei ollut aluksi kattava, ja siihen jouduttiin jälkikäteen lisäämään uusia tarkastelunäkökulmia. Aina uuden tarkastelunäkökulman löydyttyä piti käydä ennen tätä käsitellyt artikkelit uudestaan läpi uudistetun koodauskehityksen kanssa. Tutkimuksen reliabiliteettia olisi lisännyt kahden toisistaan riippumattoman koodaajan käyttö, mutta tutkimuksen resurssien puitteissa tähän ei ollut mahdollisuutta.

Analyyysin kuluessa muodostui myös sellaisia näkökulmia, joita ei sisällytetty kuuteen perusulottuvuuteen. Nämä näkökulmat on listattu liitteessä 1. Ehkä oman lukunsa olisi ansainnut työn tuottavuus -aspekti, jonka suosio pysyi 8–12 prosentissa kaikista artikkeleista koko 25-vuotisen tarkastelujakson aikana. Vaikka työn tuottavuuden diskurssi on näissäkin artikkeleissa kohtuullisen paljon läsnä, siitä ei tehty omaa kategoriaa vaan tyydyimme vain mainitsemaan sen suhteellisen osuuden, joka ei siis juuri muuttunut koko tarkasteluperiodilla.

Analyyysin tulokset esitetään seuraavissa alaluvuissa teemoittain, eli artikkeleita tarkastellaan viisivuotiskausittain kuviossa 1 mainittujen painopistealueiden kautta.

Työ itse

”Työ itse” (the job itself) – erilaisine sisällöllisine variaatioineen – näyttää kuuluvan itsestään selvänä osana kaikkiin viimeisimpiin työelämän laadun määritelmiin. Mukana tässä ulottuvuudessa ovat työhön itseensä liittyvät sisällöt, monimutkaisuus/monipuolisuus, työroolit ja työn organisaatio. Cooper ym. (2001, 241) nostavat esiin työntekijöiden työkokemusten ja stressin tutkimisessa nimenomaan työroolit. He korostavat puhtaasti työorganisaation kehittämisen sijaan työroolien ja -ympäristön kehittämistä, mikä vaikuttaisi positiivisesti *yksilölliseen* hyvinvointiin.



Kuvio 2. Työ itse -näkökulman painotus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

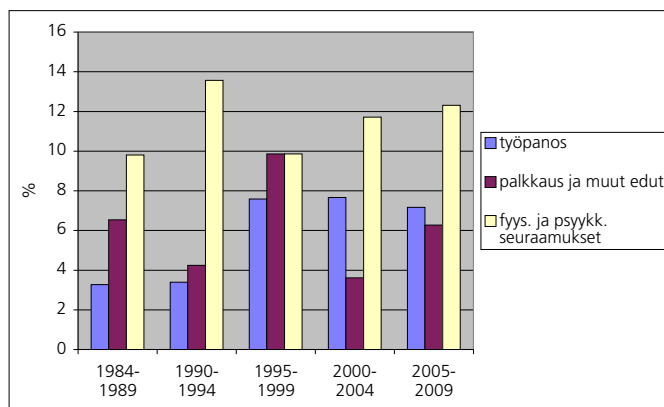
Analyysin mukaan työn ominaisuudet (job characteristics) – eli autonomia, vaihtelevuus ja monimuotoisuus – näyttävät kiinnostavan vähemmän 1990- ja 2000-luvuilla kuin 1980-luvulla. Työroolien kiinnostavuus on ollut tasaista 6–8 prosentin luokkaa koko ajan. Työn organisaatio -näkökulma on ollut vahva 1980- ja 1990-luvuilla, mutta sen suosio on laskenut jyrkästi 2000-luvulla. Tässä näkyy selvästi työelämän paineen siirtyminen työorganisaatiolta työntekijän vastuulle: työn ominaisuuksia (autonomia, työn monimuotoisuus) ja työpaikan rooleja (työntekijän ja työympäristön vastaavuus) painotetaan edelleen kohtuullisesti, kun taas työn organisaatiota ei niinkään enää tarkastella työelämän laadun yhteydessä.

Kaiken kaikkiaan työ itse -painotus on vähenemässä muihin painopisteisiin verrattuna (samoin kuin työpaikan suhteet -painotus, jota käsitellään jäljempänä). On mahdollista, että työpaikan kulttuurin painotus on valtaamassa alaa ja jättämässä varjoonsa työn ominaispiirteiden (ja työelämän suhteiden) tarkastelun työelämän laadun tutkimuksen yhteydessä. Ikään kuin työn organisaatio olisi irtautumassa itse työelämän määrittelystä, mikä merkitsisi sen seikan hämmärtymistä, että työn (sosiaalinen) sääntely on itse asiassa tulosta työn organisaatiosta eikä toisin päin (mm. Allvin ym. 2007, 44). Laadullinen eriytyminen saattaa kenties parhaiten kuvata työelämän nykytilaa. Julkusen (2008, 20) sanoi: ”[...] 2000-luvun työ on hybridi ja mosaikki. Työ on rutiinia ja liikkuvuutta, tylsyyttä ja kiinnostavuutta, valvottua ja vapaata, ositettua

ja kokonaista, ammattien hajoamista ja ammattien jatkuvuuksia.” Työn laatu on myös globaalisti eriytynyttä luokan, sukupuolen, rodun ja paikan suhteen (emt.). Isoja aineistoja käyttävät survey-tutkimukset eivät välttämättä löydä työn laadun polarisaatiotrendejä, kuten Senguptan, Edwardsin ja Tsain (2009) elintarvike- ja viestintäalan työtä analysoiva tutkimus osoittaa.

Vaihtosuhte

Barley ja Kunda (1992) sekä Abrahamson (1997) ovat tarkastelleet liikkeenjohdon julkaisuja historiallisesta perspektiivistä rationaalisen ja normatiivisen retoriikan vaihtelun suhteen. Abrahamsonin (1997) mukaan sotien jälkeen aina 1970-luvulle saakka vallitsi rationaalinen retoriikka nopean noususuhdanteen siivittämänä. Rationaalisen suuntauksen kritiikkiä voi nähdä uusmarxilaisten, mm. Harry Bravermanin (1974), ajatuksissa työelämän laadun heikentymisestä. Suomalaisen työelämän laadusta käydyssä keskustelussa rationaalisuutta voisi kuvata Siltalan (2004) ajatus *vaihtosuhteesta* (effort-reward balance). Vaihtosuhteessa näkyy, paljonko työtä täytyy tehdä ja millaisilla ehdoilla säällistä elämää ajatellen. Tämä ajatus on lähellä Alvessonin (1993, 156) esittelemää instrumentaalista rationaliteettia, jonka päämääränä ovat korkeammat palkat, lyhyemmät työajat, pitemmät lomät ja korkeampi elintaso. Seuraavassa näkyy artikkeleiden rationaalinen painotus (kuvio 3).



Kuvio 3. Vaihtosuhteen painotus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

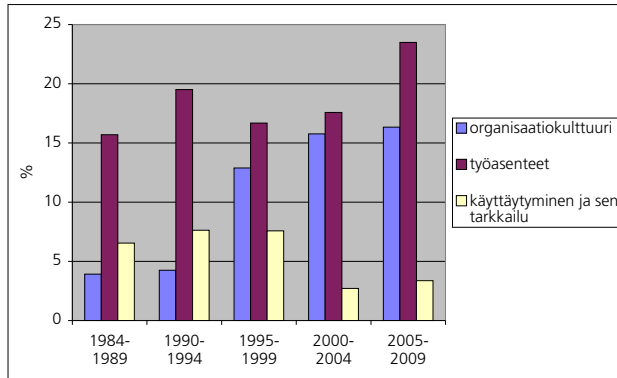
Kuviosta 3 näkyy, että vaikka työpanosta ja palkkausta käsitellään aika vähäisessä määrin artikkeleissa, teemat ovat silti pysyneet mukana työelämän laadun tarkastelussa. Työn fyysiset ja psyykkiset seuraamukset sitä vastoin ovat olleet suhteellisen kiinnostavia aihepiirejä koko ajan. Kaiken kaikkiaan vähäisessä kiinnostuksessa tätä painotusta kohtaan saattaa olla kyse Barleyn ja Kundan (1992) sekä Abrahamsonin (1997) teesin mukaisesta heiluriliikkeestä rationalistisesta diskurssista normatiiviseen, joka tapahtui jo 1970-luvun puolella. 1970-luvulta aina 1990-luvulle artikkeleissa vallitsi normatiivinen retoriikka, jolle oli luonteenomaista organisaatiokulttuurin ja laadun korostus (Abrahamson 1997).

Rationaalisesta normatiiviseen retoriikkaan etenevään liikkeeseen kytkeytyvät Burawoyn (1985) tunnetuiksi tekemät ”tuotannon politiikan” ideat. Burawoyn ajatus markkinadespoottisen tuotantopolitiikan vaihtumisesta ”hegemoniseksi despotismiksi” on toisaalta laava siinä mielessä, että se käsittää kokonaisen yhteiskuntajärjestelmän. Yrityksen tasolle muutettuna käyttökelpoisempi on ajatus ”despoottisten” kontrollin muotojen muuttumisesta ”hegemoniseksi”, yksittäisten työntekijöiden haavoittuvuudesta markkinavoimille työntekijöiden *kollektiiviseksi* haavoittuvuudeksi. Tätä tukemaan tarvitaan yhä pienempää organisaation hallintamuotoja.

Työpaikan ”kulttuurin” edistäminen

Työpaikan ”kulttuuri” (workplace culture) on käsitteenä vaikea – sille on mahdollista löytää monta sisällöltään ja laajuudeltaan toisistaan eroavaa määritelmää. Ajatusta yrityskulttuurin edistämisestä ei voi kuitenkaan sivuuttaa tämän tutkimuksen yhteydessä teoreettisessa eikä myöskään empiirisessä tarkastelussa. Barley ja Kunda (1992) näkevät organisaatiokulttuurin normatiivisen ideologian viimeisimpänä esiintymismuotona aina 1980-luvulta eteenpäin. Organisaatiokulttuuritutkimuksessa on kysymys pitkälle samasta, mistä ihmissuhdeteoriassakin (human relations theory) ”sosiaalisen ihmisen” määrittelyssä. Toinen yhteneväisyys organisaatiokulttuuri- ja ihmissuhdekoulukunnan välillä on, että kumpikaan suuntaus ei anna kovin suurta painoarvoa työn sisällölle (Alvesson 1993, 105). Tärkeää roolia kulttuurinäkökulmassa näyttävät sitä vastoin organisaation *epävirallinen* puoli ja ryhmänormit (emt.).

Organisaatiokulttuuri voi olla johdettua, jolloin johdon tehtävänä on luoda visioita, painottaa tärkeitä arvoja ja hallita ajattelutapoja (Alvesson 1993, 102). Toisaalta organisaatiokulttuurin johtamisella pyritään kontrolloimaan *käyttäytymistä* joko suoralla tarkkailulla tai byrokraattisin metodein (emt., 103). Johtamisella ei pyritä kuitenkaan suoraan kontrolloimaan käyttäytymistä tai suoriutumista vaan mielikuvia ja arvoja. Kontrastin vuoksi seuraavassa kuviossa (kuvio 4) on tarkasteltu myös ”käyttäytyminen



Kuvio 4. Työpaikan kulttuuri viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

ja sen tarkkailu” -näkökulmaa ikään kuin anti-teesinä ”kulttuurijohtamisen” yleistymiselle:

Kuvio osoittaa selvästi, että yrityskulttuuria määrittelevät keskeiset teemat ovat vahvistuneet koko ajan, kun taas käyttäytymisen ja sen tarkkailun teema on marginalisoitumassa. Kuvaavaa työpaikan kulttuurin trendille on, että lähinnä negatiiviseen käyttäytymiseen kohdistuva kiinnostus on hiipunut positiivisten organisaatiokulttuurin korostamisen ja työntekijöiden sitouttamisen teemojen saadessa lisää painoarvoa. Tämä viittaa työpaikan kulttuuria koskevan tutkimuksen varsin vahvaan invasioon työelämän laadun liiketaloustieteen julkaisuissa. Kyseessä on liikkeenjohdon ”systemaattinen tunkeutuminen aiemmin yksityisille ja sääntelemättömille työelämän alueille – irranaalisiiin tunteisiin ja asenteisiin – tietynlainen hiipivä työntekijöiden minuuden anastaminen, yritys ottaa haltuun työpaikan normit ja upottaa kontrolli jäsenten itsensä sisälle” (Kunda 2006, 12, viittaa Reinhard Bendixin ajatuksiin).

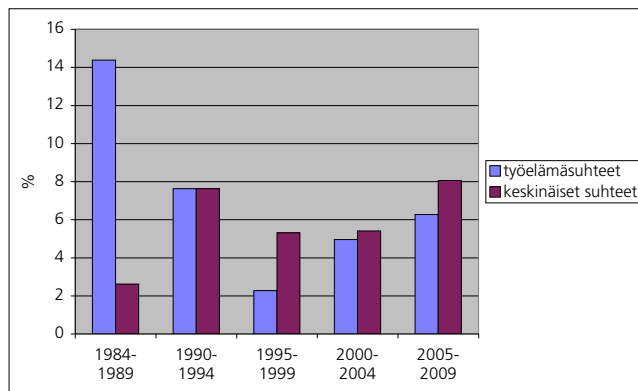
Eräällä tavalla artikkeleissa tulee näkyviin työn ja pääoman keskinäisriippuvuus. Se seikka, että managerialistinen kirjallisuus tiedostaa riippuvuutensa työvoimasta, ei poista yritysjohton pyrkimystä työvoiman kontrolliin. Vahvistuva painotus sekä organisaatiokulttuuriin että työasenteisiin osoittaa kenties kiinnostusta *normatiivisen kontrollin* mekanismeihin, joissa työntekijän itsetuntemus tai käsitys itsestä (self-conception) on kontrollin kohteena (Ezzy 1997). Normatiivisella ulottuvuudella näyttäisi siis tapahtuvan viiveellä kehitystä, jollaista Kunda

(2006) havaitsi tutkiessaan korkean osaamisen teknologiateollisuutta 1980- ja 1990-lukujen taitteessa. Hänen tutkimassaan yrityksessä johto harjoitti normatiivista kontrollia edistämällä ”insinöörikkulttuuria”. Byrokraattinen kontrolli (rahallisten sanktioiden ja palkkioiden muodossa) jäi toisarvoiseksi, kun työntekijöitä rohkaistiin sisäistämään yrityksen päämääriä ja arvoja.

Työpaikan suhteet

Työpaikan suhteet -näkökulma (workplace relations) viittaa työelämän kollektiiviseen elementtiin. Kollektivismia on käsitelty laajemmin kulttuuritutkimuksen piirissä (mm. Hofstede 1991), mutta tässä yhteydessä pitäydyn kollektivismin työelämään liittyvässä määritelmässä. Näin rajattuna kollektivismi merkitsee *pääasiassa ryhmään kohdistuvia intressejä, suuntautumista ja käyttäytymistä yhteistyössä muiden ryhmän jäsenten kanssa* (Peetz 2006, 6–7). Tämän määritelmän valossa tarkasteltaviksi aspekteiksi valikoituivat työelämsuhteet ja työntekijöiden keskinäiset suhteet.

Työpaikan suhteiden empiirisessä tarkastelussa on tapahtunut suuri muutos. Työelämsuhteet -tarkastelukulma marginalisoitui 1990-luvulla ja on jäänyt vähäiselle tarkastelulle myös 2000-luvulla. Kun teeman esiintyvyys artikkeleissa oli 1980-luvulla 14 prosenttia, se oli 1990-luvulla enää muutaman prosentin. Kyseisen teeman painotus näyttää kuitenkin jälleen kasvaneen 2000-luvulla. On huomattava, että työpaikan keskinäiset suhteet on nähty hivenen kiinnos-



Kuvio 5. Työpaikan suhteet viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

tavampina työelämän laadun tutkimuksen kohteena kuin työelämäsuhteet.

Työn ja pääoman välinen voimatasapaino on oleellisesti muuttunut, kun tarkastellaan työelämäsuhteiden marginalisoituvaa roolia työelämän laatua koskevissa artikkeleissa. ”Persoonan valmennusta” painottava henkilöstövoimavarojen johtaminen (human resource management, HRM) on häivyttämässä vanhaa kollektiivista vastakohtaisuutta ja samalla vastavoimaa työmarkkinasuhteissa (Julkunen 2008, 64–65). Positiivisen HRM–työelämän laatu-kytköksen syynä saattavat olla myös 1990-luvun lopulta lähes kymmenen vuotta säilyneet tiukat työmarkkinat ja alhainen työttömyys, jolloin yrityksiin on täytynyt vastata työntekijöiden vaatimuksiin ja antaa näille myönnytyksiä (Brown ym. 2008) – ilman, että tähän on tarvittu työntekijöiden vastavoimaa. Voidaan olettaa, että riitaisten 1970- ja 1980-lukujen jälkeen työmarkkinakentällä vallinnut rauha vähensi tämän tarkastelunäkökulman kiinnostavuutta.

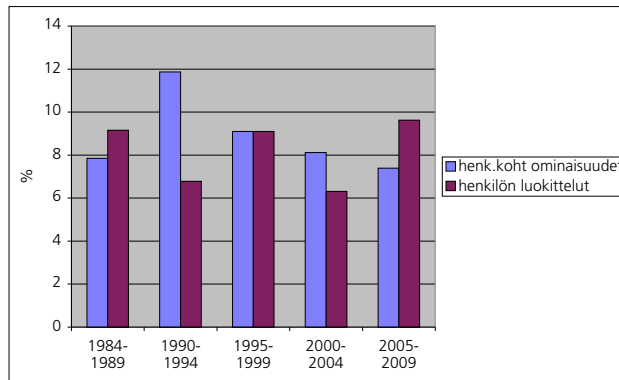
Ilmeisestikin työelämän laatu tarjoaa liikeloustieteelliselle keskustelulle areenan, joka poikkeaa perinteisestä ammattiliittoihin ja työehtosopimiseen läheisesti kytketystä työmarkkinasuhdedebatista. Käsite yhdistää työelämän eri sidosryhmät niin, että työelämän osapuolten näkemykset voidaan sovittaa yhteen (Martel & Dupuis 2006). Tämä huomio on jännittävällä tavalla kytköksissä edellä käsitellyn vaihtosuhteeproblematiikan kanssa: yhdessä instrumentaalista rationaliteettia korostavan näkökulman

heikon kiinnostavuuden kanssa työelämäsuhteiden käsitellyn marginalisoituminen osoittaa, että työn humanisoinnin aalto on lyönyt läpi manageriaalisen kirjallisuuden. Artikkeleissa tulee näkyviin työn ja pääoman keskinäisriippuvuus sen sijaan, että ihmissuhdenäkökulma häivyttäisi tai että työntekijöitä käsiteltäisiin pelkästään työvoimaansa myyvinä yksilöinä ja yrityksiä työvoimaa ostavina toimijoina (ks. O’Doherty & Willmott 2001).

Yksilö itse

Julkusen (2008, 9–11) sanontaa lainatakseni ”työ tärähtää” nykyään yksilöön enemmän kuin ennen, koska työpaikan suojaavat turvakehät ovat heikentyneet ja yksilöön itseensä (the individual himself/herself) kohdistuvat paineet ovat lisääntyneet. Tämä problematiikka liittyy edellisen kappaleen työelämäsuhteaspektin vähittäiseen marginalisoitumiseen. Työ on eri tavalla henkilökohtaisempaa kuin ennen. Julkunen (2008, 11) kuvaa tätä osuvasti:

”[...] työelämän jännitteet ja turhaumat kanaivoituivat ennen kollektiiviseksi vastarinnaksi ja työelämän osapuolten väliseksi vastakkainasetteluiksi. Nyt vastakkainasettelut on haudattu, turhautumat ovat epäpolitisoituneet. Ne käsitetään ja käsitellään yksilöiden ongelmina. Nykyisillä työpaikoilla aggressiot ilmenevät henkilöiden välisinä ja sisäisinä jännitteinä, ja lakkoon voi mennä vain ruumis.”



Kuvio 6. Yksilöllinen korostus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

Edellä mainittu myös Wainwrightin ja Calnanin (2002) ja Siltalan (2004) ajatuksiin pohjautuva näkemys korostaa nykyajan työuupumisen taustalla olevaa yksilöitymistendenssiä. Tämän aspektin luulisi näkyvän myös työelämän laatua koskeissa liiketaloustieteen artikkeleissa. Toinen, työelämän laadun henkilökohtaista komponenttia tukeva tekijä on empiirinen näyttö työtyytyväisyyden yksilöllisestä rakentumisesta. On väitetty, että työelämän laatuun vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, jolloin sama henkilö on taipuvainen vastaamaan kyselytutkimuksiin samalla tavalla riippumatta siitä, ovatko työolosuhteet objektiivisesti tarkasteltuna muuttuneet (mm. Staw & Ross 1985).

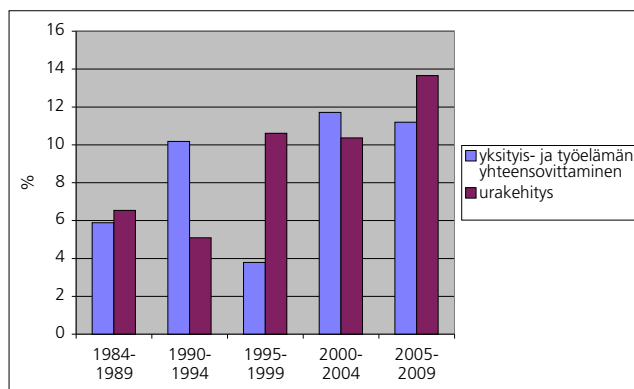
Analyysi osoittaa, että puhtaasti yksilöllisiä työelämän laatuun liittyviä tekijöitä korostavien artikkeleiden osuus ei ole kuviossa 6 päätellen muuttunut oleellisesti eri viisivuotiskausien välillä. Toisin sanoen henkilöiden ominaisuuksilla ei pyritä aiempaa enemmän selittämään työelämän laatua tai niitä ei pidetä erityisemmin osoituksena työelämän laadusta. Olisi odottanut, että työelämän yksilöitymistendenssi näkyisi tämän aspektin lisääntyvänä kiinnostuksena. On mahdollista, että liikkeenjohto ”hallinnoi” yksilöitymistä niin, että työntekijöitä sitoutetaan työhönsä ja etsitään ”hyviä tyyppejä”, joiden sopivuus organisaatioon ja tiimiin on avainasemassa (Huhtala 2004). Samalla myös työelämän laatua kehitetään organisaatiota, ei yksityistä työntekijää, varten.

Henkilön luokittelut -näkökulman (rotu, sukupuoli, seksuaalinen orientaatio jne.) kohdalla

on pantava merkille, että tämä luokka yleensä pysyy 7–10 prosentin panoksella mukana yhtenä tarkastelukulmana. Työelämän laatua empiirisesti tarkastelevista artikkeleista ei ensimmäisenä tule mieleen, että henkilön luokittelulla olisi merkitystä työelämän laadulle. Tämä voi heijastaa työelämää, joka on globaalisti eriytyntä ja johon vaikuttaa luokka-asema, sukupuoli ja rotu (ks. Julkunen 2008, 20).

Työelämä projektina

Ammattitaito on luonnollinen työelämän laadun tarkastelunäkökulma, koska työntekijän taitojen ja osaamisen hyödyntämistä pidetään itsestään selvänä päämääränä työelämän laadun kirjallisuudessa (esim. Green 2006). Ammattitaitoa ei käsitetä tässä pelkästään tietojen ja taitojen osaamisena ja sen vaikutuksena työhyvinvointiin, vaan laajemmin koko elämän käsittävänä urakehityksenä. Työelämää tarkastellaan yksilön omana ”projektina” (worklife as a project). Kun kyseessä on liikkeenjohdollinen kirjallisuus, artikkeleissa näkyy selvästi *urajohtamisen* perspektiivi muun muassa elinikäisen koulutuksen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen muodossa. Ihmiset ovat erilaisia uraa koskevassa päätöksenteossa, ja siten he tarvitsevat erilaista urajohtamista (Arnold 1997, 177). Tämä johtamisen suunta ei suinkaan juonna siitä, että työnantajat tukisivat työntekijöiden vapaampaa urajohtavuutta. Työnantajien täytyy vain jollakin tavalla reagoida työvoiman lisääntyneeseen etniseen erilaisuuteen sekä kodin ja työn



Kuvio 7. Työelämä projektina -aspekti viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista.

tasapainoon perheissä, joissa on useampi kuin yksi palkkatyöläinen (emt., 200).

Työntekijöiden suhde työhön on kuitenkin perustavalla lailla muuttumassa. Tämä näkyy Cooperin ym. (2001) jaossa proteaanisiin uriin ja portfoliouriin. Työelämän laatua käsittelevän tutkimuskirjallisuuden perusteella näyttää siltä, että 1990-luvun vahva käänne työelämän näkemiseksi yksityisasiana ilmenee Cooperin ym. (2001, 239) mielestä työsuhteiden satunnaisuutena: työntekijät ovat itse joutuneet vastuuseen ura- ja etenemiskehityksestään. Sellaista uraa, jossa työntekijä pyrkii henkilökohtaisesti etsimään mahdollisuuksia kehittää ja käyttää hyväkseen tietämystään, taitojaan ja kykyjään, kutsutaan *proteaaniseksi uraksi* (Cooper ym. 2001, 239). Kun aikaisemmin työorganisaatio on mahdollistanut työkykyjen, taitojen ja tietämyksen kehittämisen, niin nyt "[...] lisääntynyt ammatilliseen kehittymiseen liittyvä vastuu voi tuottaa kohtalaisen paljon epäselvyyttä ja epävarmuutta, toisin sanoen räsitystä, henkilöille, jotka eivät ole saaneet mitään koulutusta tai opastusta tähän ja jotka ovat aiemmin olleet olennaisesti riippuvaisia organisaation tuesta henkilökohtaisen uransa edistämiseksi." (emt.)

Proteaanisen uran lisäksi voidaan tavoitella ns. *portfolio-uraa* (tässä Cooper ym. 2001, 240), jolloin portfolio koostuu erilaisista työn "palasista" eri asiakkaille; tällöin sana "työ" merkitsee "asiakasta". Jos tällainen työn organisointitapa lisää yksittäisen henkilön valinnanmahdollisuuksia, merkitsee se myöskin työntekijän lisäänty-

nyttä vastuuta omista työprojekteistaan, hänen jättämistään "itsensä armoille" (Allvin ym. 2007, 100). Lähes samaa asiaa Sydänmaalakka (2003, 89) kuvaa "kypsällä alaisella", jolla on korkea kompetenssi, motivaatio ja kyky kantaa vastuuta. Paradoksaalisesti yksityisen ihmisen valinnanmahdollisuudet eivät välttämättä lisääny vaan Baumania (2000) mukaillen yksilön liikkumatila kapenee samalla, kun liike-elämän liikkumatila kasvaa ja jälkimmäinen ei enää ole vastuussa toimiensa seuraamuksista.

Kuviosta näkyy, että molemmat näkökulmat (yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen ja urakehitys) ovat tasaisesti kasvattaneet suosiotaan liiketaloustieteen julkaisujen aihepiireinä. Intressi työntekijän osaamisen ja kokemuksen tutkimukseen on jatkuvasti korostumassa, mitä alan kirjallisuus myös tukee (Morrison ym. 2005; Green 2006; Gallie 2007). Ammattitaidon korostus on perinteisesti vahva yhteiskuntatieteellisessä kirjallisuudessa lähtien Bravermanin (1974) työelämän "heikentymisen" (de-skilling) teesistä. Tässä aineistossa erikoinen notkahdus tapahtui 1990-luvulla vuoron perään sekä urakehitys- että yksityis- ja työelämän yhteensovittamisen perspektiiveissä, mutta nousutrendi jatkui molemmissa pian tämän notkahduksen jälkeen. Otaksumat työelämän "projektimaisuuden" vahvistumisesta työelämään laatuun vaikuttavana tekijänä näyttävät saavan kannatusta valittujen tutkimusperspektiivien perusteella.

POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä artikkelianalyysi kartoitti työelämän laadun tutkimuksen näkökulmia liiketaloustieteen julkaisuissa vuosina 1984–2009. Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden määrä on lisääntynyt valtavasti 2000-luvulla, vaikka 1990-luvulla näytti vielä siltä, että kiinnostus tätä aihepiiriä kohtaan hiipuu. Työelämässä on ilmeisesti tapahtumassa jotakin, johon liikkeenjohdollinen kirjallisuus haluaa tarttua työelämän laatu -konseptin avulla. Työelämän laadun parantumisen nähdään lisäävän työpaikkaan sitoutumista ja kasvattavan tuottavuutta, tai työelämän katsotaan olevan muulla tavoin murroksessa, mikä ilmenee mm. työtahdin kiristymisenä ja joustavina työjärjestelyinä. Näiden on katsottu vaativan empiiristä tutkimusta. Yleispätevää mittaria työelämän laadulle ei ole vielä keksitty, vaan tutkijoiden keskuudessa vallitsee erimielisyyttä siitä, mitkä indikaattorit kuvaavat käsitettä parhaiten.

Tutkijat tulevat kuitenkin tahtomattaan muovanneeksi itse käsitteen alaa kartoittaessaan tekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta työelämän laatuun, tai huomatessaan ilmiöitä, joihin työelämän laatu vaikuttaa. Monesti ainakin kvantitatiivisissa tutkimuksissa riippuvan ja riippumattoman muuttujan tai väliin tulevien muuttujien yhteydet on muotoiltu hypoteesiksi, jota on testattu. Vaikka artikkelin tutkimushypoteesi on jouduttu hylkäämään, on se kuitenkin muotoiltu yleensä nojautuen aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen – toisin sanoen parhaaseen tietoon, mitä aihepiiristä on ollut tuolla hetkellä käytössä. Yleensä tutkimuksissa käy – jostakin syystä – kuitenkin niin, että suurinta osaa hypoteeseja ei jouduta hylkäämään.

Tällä tutkimuksella ei voida mitenkään osoittaa empiirisesti työelämän laadun parhaimpia indikaattoreita, vaan sen vahvuus on käsitteellisellä puolella. Käsitteillä ja empirialla on – ainakin tutkijoiden mielessä – olemassa yhteys. Ja mikä mielenkiintoisinta, käsite ”työelämän laatu” voi toimia jopa keinona lanseerata uudistuksia työorganisaatiossa (Pruijt 2000), eli diskurssilla on todellisuudessa tärkeä rooli. Voimme tulkita artikkeleissa esiintyviä keskustäsitteitä ilmentyminä liikkeenjohdon käyttämästä retoriikasta, jolla taas on yhtymäkohta vallitseviin ideologioihin (Barley ja Kunda

1992). Työelämän laatu -retoriikka auttaa meitä sijoittamaan liike-elämän sitä ympäröivään laajempaan, kulttuuriseen kontekstiin (emt.).

Noin tuhannen empiirisen artikkelin sisällönanalyysi tuotti erilaisia painotuksia eri vuosikymmenillä, ja myös vuosikymmenten alku- ja loppupuolien välillä. Artikkelien tarkastelunäkökulmat rajattiin teoreettisesti kuuheen perspektiiviin: 1) työ itse, 2) vaihtosuhde, 3) työpaikan kulttuuri, 4) työpaikan suhteet, 5) yksilö itse sekä 6) työelämä projektina. Analyysi eteni siten, että otsikon, hakusanojen ja tiivistelmän (joskus myös kokotekstin) lukemisella kustakin artikkelista eriteltiin 1–4 sisältöteemaa, jotka nousivat päällimmäisinä esille kustakin artikkelista. Työssä ei käytetty kahta toisistaan riippumatonta koodaajaa, mikä hieman heikentää analyysin reliabiliteettia. Sisältöteemat oli kuitenkin varsin tarkkaan eritelty koodauskehityksessä (ks. taulukko 2), joten yksikin koodaaja kykeni varsin luotettavasti löytämään koodiarvojen esiintymät. Näiden laittamisessa tärkeysjärjestykseen kahden koodaajan käyttö olisi toki lisännyt reliabiliteettia.

Edellä mainitut reliabiliteettiin liittyvät varaukset huomioiden voidaan todeta, että analyysi tuottaa mielenkiintoisia tuloksia trendeistä. Työ itse -painotus on jäänyt yllättävän vähäiseksi 2000-luvulla. Toisaalta päämäärarationaalinen (instrumentaalinen) eetos, jossa työntekijänäkökulma häivytetään tai jossa käsitellään työntekijöitä pelkästään työvoimaansa myyvinä yksilöinä ja yrityksiä työvoimaa ostavina toimijoina (ks. O’Doherty & Willmott 2001), ei ole muuttunut miksikään, vaikka normatiivinen retoriikka (yrityskulttuurin kukoistus) on lisääntynyt. Näiden aspektien välisessä suhteessa on jännite, jota ei voida tässä tutkimuksessa analysoida. Kollektiiviset suojamekanismit (työpaikan suhteet) saavat 1980-lukuun verrattuna vähemmän huomiota tutkimusteemana. Yksilöä oman työelämänsä laadun yhteydessä ei tutkita enemmän kuin aiemminkaan, mutta työelämä projektina -aspekti kasvaa ja voi hyvin.

Työelämä projektina -aspektin voimistuminen 2000-luvulla yhdessä perinteisen työpaikan suhteet -aspektin marginalisoinnin kanssa vahvistaa kuvaa työuran, työn laadun ja vastuun henkilökohtaistumisesta. Tässä suhteessa tutkimusnäkökulmien vaihtuminen ja voimistuvat diskurssit voivat kertoa todellisuudesta tai toi-

mia itseään toteuttavina ennustuksina. Julkunen (2008, 121) lainaa Douglas Ezzyn (2001) ajatusta, jonka mukaan jälkifordistiset johtamis- ja organisoitiot, kuten yrityskulttuurit, joustava työ, tiimityö, osallistamisen tekniikat ja laatu-työ, yhdessä kulutusta korostavan eetoksen kanssa luovat ja uusintavat individualismia. Toisin sanoen yksilöt joutuvat itse tekemään valintoja ja kantamaan vastuuta valinnoistaan. Julkunen (2008, 122) mukaan uusliberaali valankäyttö muovaa meistä yksilöitä, joista jokaisella on velvollisuus ja oikeus kilpailla asemista ja resursseista, toteuttaa itseään ja tehdä itsestään menestys- ja kilpailuobjekti. Kuvaan kuuluu, että yksilöt ovat vastuussa omasta menestyksestään sekä epäonnistumisistaan ja samalla myös omasta työhyvinvoinnistaan ja rajojen asettamisesta työlleen (emt., 123).

2000-luvun uusien painotuksien tulkinna- sa auttaa terminologia, jossa kuvataan yksilöä kollektiivin osana. Suomalaisten mobiilipalvelujen sisällöntuottajien henkilöstöpolitiikkaa koskevassa analyysissään Huhtala (2004, 256) huomasi työntekijöiden *luonteen* korostuksen. Luonne tarkoittaa tässä yhteydessä ”hyvää tyyppiä”, ammattilaista, joka sopii organisaatioon ja tiimiin. Hyvän tyyppin ei tarvitse olla erityisen ulospäin suuntautunut tai puhelias vaan sellainen, joka kykenee työskentelemään, neuvottelemaan ja tekemään yhteistyötä toisten kanssa ja joka on sosiaalisesti herkkä erilaisten tilanteiden ja ihmisten suhteen (emt.). Kuittisen (2006) mukaan henkilöstön kehittämisessä teknisen kompetenssin rinnalle on nousemassa henkilökohtaisten luonteenpiirteiden selvittäminen ja muokkaaminen, jolloin motivoituneisuus, tunneäly, aloitteellisuus ja kommunikaatiotai-

dot ovat tärkeitä uralla etenemisessä. Lisäksi jatkuvaan arviointiin sisältyy ajatus kesken- eräisyydestä, joka pakottaa yksilön jatkuvasti kehittämään kompetenssejaan. Väitänkin, että aiemmin työmarkkinasuhteiden näkökulmasta tarkasteltu kollektiivisuus on vain muuttanut muotoaan ja siirtynyt yrityskulttuurin ja yritysten tarjoamien resurssien hahmoon managerialistisessa diskurssissa.

Työelämän laatua ei enää käsitellä samalla tavoin ohjelmallisesti kuin 1970- ja 1980-luvuilla, eikä sitä enää yhdistetä kokeiluihin järjestäyty- mättömillä työpaikoilla niiden muuttamiseksi paremmin vastaamaan työntekijöiden tarpeita (ks. esim. Martel & Dupuis 2006). Työelämän laatu -käsite luo kuitenkin liiketaloustieteen tutkimuksen sisällä pohjan diskurssille, joka ideologisella tai retorisella tasolla muovaa työntekijää yritykselle sopivaksi. Enää tässä ei tarvita erottelua järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden työntekijöiden välillä – kaikki ovat oman urakehityksensä ”seppiä” ja samalla vastuussa omasta elämän- ja työelämän laadustaan. Tämä näkyy myös teoreettisissa keskustelussa siten, että muutamat tutkijat (Martel & Dupuis 2006) ovat jopa valmiita liittämään elämän- ja työelämän laadun käsitteet yhteen. Kun sellaiset teemat kuin työn organisaatio, työn ominaisuudet (ml. työn autonomia, kontrolli ja monimuotoisuus) ja työelämysuhteet jäävät pikku hiljaa pois työelämän laadun tarkastelusta, ja kun suuntaus on kohti yrityskulttuuriaspektin vahvistamista sekä työ- ja yksityiselämää yksilön omana ”projektina”, herää taas epäily ohjelmallisuuden korostumisesta. Vaaraksi voi muodostua myös työelämän laatu -keskustelun hiipuminen, kuten tapahtui 1990-luvulla.

LÄHTEET

- Abrahamson, Eric (1997). The emergence and prevalence of employee management rhetorics: The effect of long waves, labor unions, and turnover, 1875 to 1992. *Academy of Management Journal* 40(3), 491–533.
- Allvin, Michael & Aronsson, Gunnar & Hagström, Tom & Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf (2007). *Granslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB.
- Alvesson, Mats (1993). *Organisationsteori on teknokratiskt medvetande. Individ, arbete, organisa- tion i kritiskt perspektiv*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- Arnold, John (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.
- Bauer, Martin W. (2000). Classical content analysis:

- a review. Teoksessa Bauer, Martin W. & Caskell, George D. (Eds.), *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook* (s. 131–151). London: SAGE Publications Ltd.
- Bauman, Zygmund (2000). Ethics of individuals. *Canadian Journal of Sociology*, 25(1), 83–96.
- Braverman, Harry (1974). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York and London: Monthly Review Press.
- Brown, Andrew & Forde, Chris & Spencer, David & Charlwood, Andy (2008). Changes in HRM and job satisfaction, 1998–2004: Evidence from the workplace employment relations survey. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 237–256.
- Burawoy, Michael (1985). *Politics of production. Factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso.
- Cooper, Cary L. & Dewe, Philip J. & O’Driscoll, Michael P. (2001). *Organizational stress. A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage Publications.
- Dahl, Svann-Åge & Nesheim, Torstein & Olsen, Karen M. (2009). *Quality of work – concept and measurement*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. REC-WP 05/2009.
- Elizur, Dov & Shye, Samuel (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275–291.
- Ezzy, Douglas (1997). Subjectivity and the labour process: Conceptualising “good work”. *Sociology*, 31(3), 427–444.
- Ezzy, Douglas (2001). A Simulacrum of a workplace community: Individualism and engineered culture. *Sociology*, 35(3), 631–650.
- Gallie, Duncan (2003). The quality of working life: Is Scandinavia different? *European Sociological Review*, 19(1), 61–79.
- Gallie, Duncan (2007). The quality of work life in comparative perspective. Teoksessa Gallie, Duncan (Ed.), *Employment regimes and the quality of work* (s. 205–232). Oxford: Oxford University Press.
- Green, Francis (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Hansen, Anders, & Cottle, Simon & Negrine, Ralph & Newbold, Chris (1998). *Mass communication research methods*. London: Macmillan Press Ltd.
- Hofstede, Geert (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Huhtala, Hannele (2004). *The emancipated worker? A Foucauldian study of power, subjectivity and organising in the information age*. Commentationes Scientiarum Socialium. Helsinki: The Finnish Society of Sciences and Letters.
- Johansson, Jan & Abrahamsson, Lena (2007). Det goda arbetet – en obsolete vision eller... *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(1), 57–76.
- Julkunen, Raija (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kasvio, Antti (1994). *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Tampere: Gaudeamus.
- Kiernan, William E. & Knutson, Kari (1990). Quality of work life. Teoksessa Shalock, Robert L. & Begab, Michael J. (Eds.), *Quality of life: Perspectives and issues*. American Association of Mental Retardation, Washington DC.
- Kuittinen, Matti (2006). Johtaminen psykologisena vallankäyttönä. *Psykologia*, 03/2006, 176–184.
- Kunda, Gideon (2006). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Martel, Jean-Pierre & Dupuis, Gilles (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368.
- Morrison, David & Cordery, John & Girardi, Antonia & Payne, Roy (2005). Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 59–79.
- Nadler, David A. & Lawler, Edward E. (1983). Quality of work life: Perceptions and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30.
- O’Doherty, Damian & Willmott, Hugh (2001). The question of subjectivity and the labor process. *International Studies of Management and Organization*, 30(4), 112–132.
- Palmer, Ian & Benveniste, Jodie & Dunford, Richard (2007). New organizational forms: Towards a generative dialogue. *Organization Studies*, 28(12), 1829–1847.
- Peetz, David (2006). *Brave new workplace – how individual contracts are changing our jobs*. Crows Nest, N. S. W.: Allen & Unwin.
- Pekkola, Juhani (2008). Hyvää työtä – kuvauksia hyvän työn olemuksesta. *Työelämän tutkimus*, 3/2008, 291–299.
- Pruijt, Hans (2000). Performance and quality of working life. *Journal of Organizational Change*, 13(4), 389–400.
- Reed, Mike (1989). *The sociology of management*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

- Seeck, Hannele (2008). *Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin*. Helsinki: Gaudeamus.
- Seeck, Hannele & Laakso, Aino (2010). The adoption of management paradigms in Finnish management research 1937–2007. *Journal of Management History*, 16(2), 174–194.
- Sengupta, Sukanya & Edwards, Paul K. & Tsai, Chin-Ju (2009). The good, the bad, and the ordinary: Work identities in “good” and “bad” jobs in the United Kingdom. *Work and Occupations*, 36(1), 26–55.
- Siltala, Juha (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Otava.
- Smith, Mark & Burchell, Brendan & Fagan, Colette & O’Brien, Catherine (2008). Job quality in Europe. *Industrial Relations Journal*, 39(6), 586–603.
- Spector, Paul E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Staw, Barry M. & Ross, Jerry (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469–480.
- Sydänmaalakka, Pentti (2003). *Intelligent leadership and leadership competencies. Developing a leadership framework for intelligent organizations*. HUT Industrial Management and Work and Organisational Psychology Dissertation Series No 4.
- Wainwright, David & Calnan, Michael (2002). *Work stress: The making of a modern epidemic*. Open University Press.
- Walton, Richard E. (1975). Criteria for quality of working life. Teoksessa Davis, Louis E. & Cherns, Albert B. (Eds.), *The quality of working life* (s. 91–104). New York: The Free Press.