

---

Matti Kortteinen (1992): *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Hämeenlinna, 390 s.

Matti teki sen toisen kerran. Käytti elämästään 10 vuotta opiskellen, ihmisiä haastatellen ja haastatteluja pohtien ja kirjoitti niistä – tällä kertaa – väitöskirjan *Kunnian kenttä – Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Karkeitten kirosanojen, taskulämpimän kossun ja koskenlaskupyörteiden virratessa teoksen riveillä, lukijasta tuntuu siltä, että tässä seurataan tutkijan miehuuskoetta.

Väitöskirjassaan Kortteinen esittää käsityksensä, että Suomessa oli syntynyt 1980-luvun loppuun mennessä hyvin laaja ohjelmallinen ja osin käytännön kokeiluihin nojaava konsensus siitä, että asiakasmyönteinen joustava tuotantomalli on se kansallinen strategia, johon Suomen on nojattava 1990-luvun yhdytyvässä Euroopassa. Suur tuotannon etujen korostamisesta ja taylorilaisen tieteellisen liikkeenjohdon läpitunkemasta maailmankuvasta oltiin suuntautumassa kohti uudenlaisen ajattelutavan kattavaa kokeilua. Nyt tavoiteltiin joustavuusetuja, haluttiin tuottaa tarkasti rajatulle tuotealueelle selvästi profiloituvia merkkituotteita, joista on saatavissa useita variaatioita nopeina toimituksina. Tämän vuoksi teollisuudessa massatuotannon varaan rakentuneet linjaorganisaatiot tuli purkaa pienemmiksi, itsehallinnollisiksi ryhmiiksi, tuoteverstaiksi tai tuotantosoluiksi, joita ohjataan kysynnän eli 'juuri oikeaan tarpeeseen' -peritteen mukaan. Palvelutyössä, esimerkiksi pankeissa, yritti irrottautua kaikille samanlaisten palvelujen perinteestä. Palveluja tuli eriyttää eri asiakassegmenttien kulloistenkin tarpeiden mukaan. Käytännössä konttoreita organisoitiin uudelleen erilaisiksi asiakaspalveluryhmiksi samalla kun tulosvastuuta korostettiin.

Työn köyhdyttämisen ja vahtimisen sijasta kasvoi ajatuksia monipuolisista tehtäväkokonaisuuksista ja itseohjautuvasta työskentelystä, sekä monipuolisuudesta, laaja-alaisuudesta ja ammattitaidosta menestyksen ehtoina. Tuloksellinen, tuottavuutta nostava työskentely on uusissa oloissa yhteisesti edullista. Se tarjoaa palkansaajille sekä korkeampia ansioita että rikastuvia tehtäviä. Tätä kautta työnantajilla ja palkansaajilla on yhteisiä etu-

ja. Uskottiin, että palkansaajakunta kykenee aiempaa paremmin omaksumaankin yrityksen tavoitteet ja sitoutumaan niihin.

Edelläkävijäyrityksissä piti siis olla kehittymässä uudenlaisia ratkaisuja, jotka käytännössä korostavat palkansaajien ja yritysjohdon uudensuuntaisten pyrkimysten yhteisiä etuja. Jostain syystä esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimus tuotti kuitenkin vastakkaisia empiriisiä tuloksia. Erilaiset henkilöiden ja henkilöstöryhmien väliset ristiriidat olivat suomalaisilla työpaikoilla lisääntyneet vuodesta 1984 vuoteen 1990 keskimääräistä enemmän nimenomaan sellaisilla työpaikoilla, joilla työoloja oli muutettu joustavan tuotantomallin edellyttämällä tavalla. Niin kilpailuhenki, työntekijöiden väliset ristiriidat kuin myös esimiesten ja alaisten sekä eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat olivat kärjistyneet.

Tällaisten kyselyjen tuottamien tulosten perusteella joustava tuotantomalli näytti Suomessa johtavan vastakohtaisuuksien lientymisen sijasta niiden korostumiseen. Miksi näin sitten oli tai on – jos on?

Kortteisen mielestä on mahdollista, että kulttuurisen yksilöitymisen ja taloudellisen yhdentymisen asettamien vaatimusten välillä on ristiriitaa ja että juuri tämä näkyy vastakohtaisuuksien kärjistymisenä, kun joustava tuotantomalli pakottaa palkansaajat tiivistämään työskentelyään. Jos tilanne on tämä, orastavat vastakohtaisuudet kertovat uuden rakenteellisen organelman syntymisestä.

Organelman pohtimiseksi Kortteinen teki seuraavanlaisia tutkimuksellisia ratkaisuja:

(1) Tutkimuksen kohteiksi Kortteinen valitsi ne toimialat, jotka ovat Suomessa edelläkävijöitä – teollisuudesta konepajat ja palvelualalta pankit. Näiltä toimialoilta hän valitsi sitten sellaiset yritykset, jotka tällä hetkellä mittapuun mukaan edustavat kehityksen huippua ja joilla on mahdollisimman pitkä kokemus uusien tuotantomallien käytöstä. Kyseisten yritysten sisältä on tutkimuksen kohteeksi valittu sellaiset ammattiryhmät, jotka ovat omassa työssään kokeneet voimakkaan muutoksen: konepajoista koneistajat ja pankeista asiakaspalvelutyötä tekevä toimihenkilöt.

Tähän ratkaisuun liittyy vähintään kolme ongelmaa: a) Joustavasta tuotantomallista puhuminen pankkisektorin asiakaspalvelun osalta jonain samanlaisena asiana, kuin mistä FM-systeemit (Flexible Manufacturing Systems) kielivät teollisuuden osalta, tuntuu väkisinänsä ja joka tapauksessa kovin teolliselta. Voidaanko näin erilaisten elinkeinosektoreiden kyseessä ollen mielekkäästi puhua saman tuotantofilosofian sovelluksesta, siitäkin huolimatta että molemmilla on otettu käyttöön uusinta informaatiotekniikkaa ja työnteon organisoitiin sovellettu uusilla tavoilla asiakkaiden kulloisistakin tarpeista liikkeelle lähteviä prosesseja? b) Mikäli sukupuolen koetaan olevan tärkeä erotteleva tekijä tavassa kokea vastakohtaisuuksia ja reagoida niihin, olisi ollut luontevaa löytää tutkittavia naisia myös teollisuuden piiristä sukupuoliperusteisten tulkintojen tekemiseksi luontevimmiksi ja vakuuttavammiksi. c) Kun Kortteinen tekee koko suomalaista palkkatyötä kulttuurisena muotona koskevia yleistäviä

johtopäätöksiä tutkittuaan näin kapeasti palkkatyöläisryhmiä, voi syntyä uskottavuusongelma. Nämä kolme kysymystä liittyvät suoraan Kortteisen toiseen keskeiseen tutkimukselliseen ratkaisuun.

(2) Kortteinen on rakentanut empirisen tutkimuksen perustaksi yksinkertaisen kausaalisen kehitysaselman käyttäen vertailua, jonka perusajatuksena on ollut erilaisuuksien maksimointi. Kortteinen sanoo valinnoensa kohteeseen mahdollisimman erilaiset ammattiryhmät, ainakin ryhmät jotka eroavat toisistaan sekä sukupuolen että sosioekonomisen aseman suhteen, ja lisäksi mahdollisimman erilaiset toimipaikat sekä teollisuudesta että palveluista. Tutkimustuloksia vertailemalla Kortteinen katsoo sitten olevan mahdollista selvittää, onko havaittavien vastakohtaisuuksien kasvun taustalla jotain yhteistä vaiko ei – ja jos on, niin mistä on kysymys.

Tämän selvittämisen hän katsoo olevan mahdollista sillä, että yhdessä suhteessa kehityslinja on kummankin ryhmän kohdalla ollut samanlainen. Aluksi on linjaorganisaation sisällä otettu käyttöön ohjelmoitavia laitteita (NC-koneita tai päätteitä). Tämän jälkeen linjaorganisaatioita on purettu ja työt järjestetty jonkinlaisten itseohjautuvien työryhmien varaan (tehtaissa on ollut kysymys ns. soluista, pankeissa erilaisista asiakaspalvelu- tai muista ryhmistä). Lopulta näille ryhmille on annettu käyttöön uusinta huipputekniikkaa (automaattisia integroituja koneryhmiä tai asiantuntijajärjestelmiä).

Tällaisen vertailevan aselman ollessa kyseessä tulisi tulosten tulkinnassa olla tarkkana. Ehkä 'vähäpätöisin' seikka, johon Kortteisen olisi tullut johtopäätöksiä tehdessään kiinnittää enemmän huomiota, on teknologian ja tekniikan muutoksen kovin erilainen rooli vastakohtaisuuksien syntymiselle ja niiden kokemisessa toisaalta teollisen tuotannon konepajoissa ja toisaalta pankkikonttoreissa.

(3) Kortteinen on pyrkinyt tutkimuksessaan ns. ymmärtävän otteen käyttöön. Näin erityisesti siksi, että tutkimusongelma liittyy nimenomaan vastakohtaisuuksien kokemiseen, mitä koskeva kenttätutkimuspuoli onkin Kortteisen vahvinta aluetta. Tällä alueella hän käy jopa oman sukupolvensa suomalaisten sosiologien keulakuvasta.

Kortteinen vietti vuodet 1985 – 1989 koneistajia koskevien kenttätöiden parissa ja siirtyi sitten vuonna 1990 haastattelemaan naispuolisia pankkitoimihenkilöitä ja lukemaan heidän omaelämäkertojaan. Haastattelemaa ja osallistuvalla havainnoimisella hän on pyrkinyt tekemään edelläkävijäyritysten palkansaajien ajattelua ymmärrettäväksi.

Kortteinen on asettanut mieskoneistajien ja naispuolisten pankkitoimihenkilöiden tarinat rinnan ja yrittänyt systemaattisella tavalla analysoida niiden yhtäläisyyksiä ja eroja. Vaikka kertojien näkökulma on tyystin toinen, tästä huolimatta itse tarina on Kortteisen mielestä ytimeltään sama. On kuin kaikki olisivat kertoneet yhtä yleistä tarinaa, josta on lukematon määrä erilaisia versioita. Tarina kertoo hänen mielestään yksilöitymisestä tietyn kulttuurisen muodon sisällä. Koetut vastakohtaisuudet

selittyvät ja ovat ymmärrettäviä tältä perustalta. Miten?

Tämän tarinan Kortteinen tarjoaa lukijalle seuraavanlaisen esitustavallisen rakenteen sisällä: Tutkimuksen alussa hän käsittelee tarkastelemaansa kulttuurisen muodon arvorationaalisia eettisiä perustoja (luku 2), sitten sitä, millaisia tulkintoja tältä perustalta syntyy markkinasuhteissa (luku 3), ja edelleen, miten palkansaajakulttuurien syntyä ja sisältöä on mahdollista tulkita tästä näkökulmasta (luku 4). Viimeiseksi pohditaan sitä, millä joustavan tuotannon käytäntö näyttää, jos sitä tarkastelee tältä kulttuuriselta perustalta (5). Lopuksi Kortteinen vetää vielä tulokset yhteen keskustelemalla kyseisen kulttuurisen muodon ja joustavan tuotantomallin välisistä suhteista (luku 6). Esittelen Kortteisen saavuttamia tuloksia lähinnä konepajakoneistajien osalta.

Uuden tuotantofilosofian soveltamisen myötä konepajojen tulisi kyetä toimimaan aiempaa joustavammin ja aiempaa integroituneempina sosiaalisina kokonaisuuksina. Käytännössä tämä on tarkoittanut Kortteisen mukaan sitä, että itsellisen ammattimiehen, so. koneistajan, itsemääräämisoikeus on supistumassa. Oikeus määrätä itse työnsä järjestämisestä on pitänyt koneistajan työnsä äärellä.

»Joka saatanan homman saat vittumaiseks jos sä ite niin haluat. Jumalauta, jos sä koko ajan vaan hoet et tää on vittumaista, tää on vittumaista, tää on vittumaista ni vittumastahan se on ilman muuta. Se on vittumaista kuule jos joka aamu lähtee töihin sillai et VOI VITTU ku sinne pitää lähteä. PERKELE (hitaasti painottaen)... Jumalauta kyllä varmaan saat ites kipeeks siitä et sua vituttaa aina... (tauko)... Jumalauta jos sä haluat et se on helvetin tylsää ni sä voit istuu siinä palliilla ja venttaa, et koska se kap-pale nyt on valmis. Ja venttaat sitä ja venttaat sitä ja venttaat sitä ja tuijotat M kakkosta et koska se on se ohjelma loppu. Tottakai sä saat sen helvetin ykstoikkoseks ja kauheen tylsäks... Ja jos sä vielä oikeen kelaat et voi vittu ku tää on tyhmä homma voi vittu ku tää on tyhmä homma ja voi että ku tää kestää ja taasko mun täytyy lähteä vaihtaa tota kappaletta...»

Kortteinen: »Mitä siinä voi tehdä?»

»Mä hommasin siihen radiot ja mankat. Saatana, mulla oli omat musat sielä. Mä pidin karmeeta shouta siinä koko ajan. Et mulla oli helvetin kliffaa sielä. Vaik se duuni onki semmost paskaa, semmost et se on ykstoikkosta ja...(keskeyttää) ...Siihen kuitenkin saa ihan uutta värii ku sä lykkäät kasettia sisään ja jivet soimaan, steppaat siinä vähän ja...» (entinen NC-koneistaja, nykyinen ohjelmoija, 30 v.)

'Vitituksen' valtaamat koneistajat puolustavat viimein itsemääräämisoikeuttaan joustavan tuotantomallin käytäntöä vastaan tai puskevat itsensä peräti ulos koko tehtaasta, rupeavat itselliseksi yrittäjiksi vaikka terveys ja henki menisi. Miksi näin käy? Mihin itsellisyyttä korostava kollektiivinen tajunta joustavan tuotannon suomalaisessa sovelluksessa oikein törmää?

Keräämiensä aineistojen pohjalta Kortteinen paikallistaa ongelmaksi sen, että joustava tuotanto tai 'uusi strateginen ajattelu' – ei ainakaan hänen tutkimissaan ta-

pauksissa – merkitse välinettä, jolla työntekijöitä imetäisiin 'ylös', osaksi toimihenkilöiden muodostamaa työyhteisöä. Näyttää päinvastoin käyvän niin, että nimenomaan uuden joustavan tuotantotavan avulla toimihenkilöt torjuvat työntekijöiden pyrkimyksen edetä toimihenkilötöihin. Tätä kautta konepajojen koneistajat – vain tätä ammattiryhmäähän Kortteinen tehtaissa varsinaisesti tutki – ohjataan ja osoitetaan takaisin perinteiseen asemaansa keskittymään manuaalisiin jäännös- ja toistotöihin. Kun tästä syntyy ongelmia, paineita ja sosiaalisia purkauksia, työnjohto on kohtaa uudenslaisia ongelmia, koska uusi tehdasrakennus on uudella tavalla herkkä ja haavoittuvainen.

Syntyneeseen tilanteeseen voidaan reagoida siten, että työntekijät yritetään ajaa kokonaan ulos korvaamalla heidät maksimaalisen tehokkaasti uuden FMS-tekniikan avulla. Tai siten että työntekijöille annetaan ohjelmointityötä ja vapaa kiitorata palkka-asteikolla ylöspäin. Ensimmäinen vaihtoehto näyttää Kortteisen mukaan joustavan kärjistyviin tilanteisiin ja erittäin tulehtuneisiin suhteisiin yksikön sisällä. Jälkimmäinen taas johtaa siihen, että työntekijät lyövät otsansa vanhaan raja-aitaan, joka on uusissa oloissa entistä korkeampi.

Uusi tuotantotapa näyttää tuottavan entistä polarisointuneemman henkilöstörakenteen. Keski johdon asema, edut ja vaikutusvalta supistuvat eniten. Yrityshierarkian keskikohtaan syntyy Kortteisen mukaan kapeikko, johon nousujohteisesti suunnistavat työntekijät juuttuvat. Suurimmalle osalle ei ole tarjolla mitään työtehtävää, mihin edetä sen jälkeen, kun he osaavat käyttää FMS:ää. He kokevat, että heidät on houkutteltu umpiperään. Kusetus ja sosiaalinen pelleily kukoistavat ja parhaat pyrkivät pois. Loput päätyvät ajamaan joukolla omia palkkaetujaan työnantajaa vastaan. Koko prosessi on tuottanut 'vain' uuden, pienen, eduistaan ja vaikutusvallastaan hyvin tietoisien eliittikerroksen työntekijäosapuolen huipulle.

Mistä siis johtuu se, että koneistajien kokemat vastakohtaisuudet yltyvät, vaikka rakenteellinen homologia kulttuurisen yksilöitymisen ja 'uuden strategisen ajattelun' välillä vallitsisikin? Siinä uuden tuotantofilosofian ohjelmallisten tavoitteiden ja käytännön toteutuksen välillä on selvä ero. Käytännössä työntekijöistä ei millään tavalla muodostu itsellisiä markkinasubjekteja, jotka voisivat parhaiten ajaa etujaan 'työskentelemällä lisää'. Muutokset jättävät tehdasyhteisön sisäisen työnjaon ensiselle. Tehdasyhteisö on kokonaisuutena markkinasubjekti ja sen toiminnan ohjauksesta päättävät toimihenkilöt. He pyrkivät säilyttämään itsellään kaikki tähän funktioon liittyvät työtehtävät: asiakassuhteet ja markkinoinnin, tuotesuunnittelun, ohjelmoinnin, tuotannonohjauksen, työsuunnittelun yms. Samalla he ohjaavat työntekijät niihin manuaalisten toistotöiden rippeisiin, jotka ovat vielä jäljellä.

Kortteisen mukaan joustavan tuotannon opin käytännön sovelluksiin sisältyy eri sosioekonomisten ryhmien tai yhteiskuntaluokkien välisiä eturistiriitoja, jopa suoraista taistelua joustavan tuotannon sisällä:

(1) Ohjelmoitava tekniikka näyttää linjaorganisaation oloissa heikentävän tuntuvasti toimihenkilöiden mahdollisuuksia tehdastyön ohjauksessa ja valvonnassa. Ainaakin on niin, että työpaikoille tulee sellaista uutta nuorta työvoimaa, joka jo valmiiksi kokee alemmuutta ja halua näyttää, ettei koulujen käynti välttämättä lisää viisautta. Perinteisen valvonnan pitäisi kohdistua sellaiseen työsuoritukseen, joka olennaisesti tapahtuu tällaisen väen korvien välissä. Keski johdon kannalta tilanne on lähes mahdoton.

(2) Teknis-taloudellisen koulutuksen saanut ylempi toimihenkilöstö suunnittelee ja ohjaa käytännössä uusien laitteiden ja organisaatiomuotojen kehittämistä. Kortteisen mukaan on todennäköisesti olemassa erityinen kulttuurinen muoto, jota voi kutsua 'insinöörimentaliteetiksi'. Sille on ominaista erilaisten asioiden, mukaan luetuna ihmisten ja sosiaalisten organisaatioiden tarkastelu koneanalogioiden avulla.

(3) Konepajojen yläkerran näkökulmasta työntekijöiden vastarinta on helppo selittää vanhan luokkataistelukulttuurin jäänteeksi. Ajatellaan, että kysymys on väestä, jonka kanssa on oikeastaan mahdotonta yrittää yhdessä yhtään mitään. Kortteisen tutkimuksen tuottamien aineistojen valossa tällainen politiikka opettaa myös vasta koulusta valmistuneet, yksilöityneesti ja etsivästi elämänsä suhtautuvat nuoret pojat hyvin nopeasti vanhoille tavoille. Hiukan karrikoiden tulos on se, että mikään tehtaalla epävirallisessa sosiaalisessa käytännössä ei näytä muuttuvan, vaikka oikeastaan kaikki – tuote, tekniikka, palkkaus, organisaatio – on muuttunut lähes tyystin toisenlaiseksi.

Kortteisen mielestä syntyneet vastakohtaisuudet liittyvät olennaisesti työnjohto-oikeuteen, siihen miten on mahdollista käyttää työnjohto-oikeutta tilanteessa, jossa palkansaajat itse ohjaavat omaa työskentelyään. Kysymys on hänen mielestään pohjimmiltaan siitä, kuka päättää siitä, mikä on taloudellisesti järkevää. Hän arvelee olevan ehkä jopa niin, että mitä voimakkaammaksi palkansaajien asema hierarkkisen organisaation sisällä muutetaan, sitä helpommin syntyy sellaisia ristiriitoja, jotka kyseenalaistavat johdon päätösten järkevyyden. Tätä kautta palkansaajien sosiaalista täysivaltaisuutta koskeva vaatimus on nousemassa uudella tavalla ongelmaksi yritysten sisällä.

Kortteinen korostaa sitä, että näissä ongelmissa ei välttämättä ole kysymys integroituvasta ja joustavoituvasta tuotannosta sinänsä, vaan sen tietynlaisesta – suomalaisesta – käytännön sovelluksesta. Työtä ja tuotantoa uudelleenorganisoitaessa on yrityksen sisäinen, hierarkkinen päätösvaltarakenne säilynyt ennallaan. Yrityksen ylin johto pyrkii aiempaa tarkemmin seuraamaan markkinamuutoksia ja pyrkii tältä perustalta tiivistyvään tahtiin käskyttämään alaisiaan toimimaan kulloisenkin kysynnän mukaan. Yrityksiä on integroitu tiiviimmiksi kokonaisuuksiksi Kortteisen mukaan nimenomaan tällä tavalla.

Japanilainen liikkeenjohtokeskustelu soveltuu Kortteisen käsityksen mukaan hyvin juuri tällaisen käytännön perusteluiksi, ja japanilaiseen kulttuuriin tällainen käy-

täntö näyttää sopivankin. Japanissa yksilö saa arvonsa vasta kun hän on lenkinä omassa ryhmässään. Ja tuo ryhmä toimii yritysyhteisössä, jota leimaavat tottelevaisuus, patriarkaalisuus, senioriteetti, uhrautuminen yhteisen hyvän edestä, joustavuus, keskinäinen ymmärrys, konsensus ja muut 'hyveet'. Japanissa yksilön kunnia liittyy hänen asemaansa osana sellaista hierarkista yhteisöä, jossa alaiset – kunniaansa varjellen – palvelevat ylempään.

Tämäntapaiset seikat helpottavat Kortteisen käsityksen mukaan tilannetta, joka syntyy tuotantoa joustavoitettaessa. Jos japanilainen kulttuurinen muoto jäsentää palkansaajien ajattelua, on mahdollista, että syntyy jonkinlainen homologiasuhde työtä koskevien kulttuuristen syvärakenteiden ja sellaisen tuotannonohjauksjärjestelmän välille, jossa ylin johto tulkitsee ja välittää markkinasignaaleja alaisilleen, jotka puolestaan toimivat itseohjautuvissa ryhmissä, jotka syöttävät ja palvelevat toinen toisiaan. Jos sama käytäntö tuodaan Suomeen, se Kortteisen mielestä kyllä sopii hyvin toimihenkilöstön 'saavutettujen etujen' puolustamiseen ja perustelemiseen, mutta törmää samalla – hänen tutkimuksessaan osoitetulla tavalla – kokonaan toisenlaiseen kunniaan koskeviin kulttuurisiin syvärakenteisiin, sellaiseen eetokseen, jossa yksilön moraalinen arvo liittyy nimenomaan hänen suhteelliseen autonomiaansa, itsellisyYTEensä. Kun tällaisen suomalaisen kulttuurisen syvärakenteen päälle rakennetaan Japanissa kehiteltyjä, kollektiivisia ja sitovia työnjohtorakenteita, syntyy siis Kortteisen mukaan tilanne, jossa yksilöityvä palkansaajakunta tuntee tulevaisuutta varten kollektiiviseksi järjestetyn työn rautahäkkiin. Kortteisen käsityksen mukaan tällaisten tuotannonohjauksjärjestelmien avulla on hankala johtaa nuorentuvaa palkansaajakuntaa, jonka ajattelua leimaa länsimainen yksilöitymisprosessi.

Japanilaisen mallin sijasta tarvittaisiin Kortteisen mielestä uudenlaista strategista harkintaa, jossa kysyttäisiin, mitä länsimainen kulttuurinen yksilöitymisprosessi järkipäisesti järjestetyltä palkkatyöltä 1990-luvulla oikein edellyttää. Olisi pohdittava ainakin sitä, miten kussakin tapauksessa turvataan oman työpisteen itsehallinta, miten markkinasuhteet – sekä sisäiset työmarkkinat että asiakkaiden palvelu – ulotetaan sisälle palkkatyöhön ja mitä palkansaajien sosiaalinen täysivaltaisuus yrityksen sisällä käytännössä voisi merkitä.

Teoksensa jälkipuheessa Kortteinen siirtyy vielä teoreettisesti pohdiskelemaan tekemisiään ja saavutuksiaan, yhdessä ja suoraan Durkheimin, Weberin ja Marxin kanssa. Hän ei koe tarvitsevansa tulkittavaa papistoa modernin yhteiskuntatieteen klassikkojen ja itsensä väliin. Tutkimuksen liitteissä Kortteinen kertoo tutkimusotteestaan ja käyttämistään aineistoista, tavoistaan tulkita niitä, tulkitönsä koettelemisesta ja tutkimuksessaan saavuttamansa tuloksen luonteesta. Antropologiset retket tuottavat helposti heterogeenisiä ja pirstaleisia aineistoja, Kortteinen toteaa. Tämän ongelman hän kertoo ratkaisseensa ensinnäkin tulkitsemalla kenttätöiden tuottamia kvalitatiivisia aineistoja kerronnan toistuvien merkitysraken-

teiden ja sen sisäisen logiikan kannalta. Tulokseksi hän sanoo sitten saaneensa ideaalityyppisen käsitteellisen mallin, jonka tarjoamia tulkintoja ja oletuksia hän on koetellut riippumattoman tilastollisen analyysin avulla. Tuloksen hän väittää olevan tutkittavaa kulttuuria kuvaava, ikään kuin yliempiirinen ja yliyksilöllinen – weberiläinen – ideaalityyppi, jota sinällään ei ole olemassa, mutta joka tekee asioiden väliset tilastolliset yhteydet ymmärrettäviksi.

Aivan ideaalinen ei Kortteisen väitöskirja kuitenkaan ole. Siinä työstettyjen tulosten vanhuutta heikentävät mm. seuraavat työn ongelmalliset piirteet:

(1) Jo edellä mainitsemani uskottavuusongelma tehtyjen yleistysten osalta, joka liittyy toisaalta tutkittavien ryhmien 'maksimaaliseen erilaisuuteen', niiden luontevan vertailun hankaluuteen, ja toisaalta myös niiden vertikaaliseen ja horisontaaliseen kapeuteen.

(2) Irrallisuus työelämän suhteiden lattiatasen vastakohtaisuuksien kokemista käsittelevästä kirjallisuudesta. Siitä miten muissa yhteyksissä ja muissakin maissa hierarkian alimmilla portailla työskentelevät ihmiset ovat

yrittäneet säilyttää kasvonsa silloin, kun he ovat kokeneet, että heitä nöyryytetään.

(3) Irrallisuus suomalaisestakin elämäntapatutkimuksen teoreettis-empiirisestä tutkimustraditiosta. Tutkittavat ryhmät ja heidän tapansa kokea vastakohtaisuuksia jäävät elämäntavan osalta esityksessä kunnolla pohjustamatta lukijalle ja ehkä elämäntavan kokonaisuuden näkökulmasta osin pohtimattakin.

(4) Monet väitetyt 'yksilöllistyvän palkkatyöläiskulttuurin' kannalta keskeiset käsitteet kuten 'eetos', 'kunnia', 'identiteetti', 'minä' jne. jäävät teoreettisesti pohjimatta.

Silti Matti Kortteinen on kyennyt tuottamaan erittäin tärkeää aineistoa lukukelpoisessa muodossa suomalaisen yrityskulttuurin sisäisistä jännitteistä. Tutkimustyön soisi jatkuvan nykyisen jättityöttömyyden olosuhteissa. Miten yksilöllisen pärjäämisen pakkoideologialle käy ennen vuosituhannen vaihdetta? Siinä haastetta seuraavaan miehuuskokeeseen.

TAPIO LOVIO