

utkimuspäiväkirjansa etnografis-tyyppistä aineistoa sekä alueen tärkeimpien sanomalehtien rekrytointiin ja ikään liittyneitä kirjoituksia. (Tässä on muuten työn pieni kauden virhe: aineistolähteet on sisällytetty samaan listaan varsinaisten kirjallisuusviitteiden kanssa.)

Aineiston hankinta on tapahtunut kohteiden ehdoilla. Niinpä siinä on ollut tärkeää anonymiteettisuojaan takaaminen, mikä jossakin määrin vähentää analyysiin käytettävissä olevaa informaatiota esim. toimialajakautumista tai haastattelujen ammatista ja sukupuolesta. Samoin haastattelun toteutus onnistui vain ilman naururia, mutta onneksi tutkija oli itse pikakirjoitustaitoinen, niin että vastaukset on saatu tallennettua hyvinkin uskollisesti. Myös analyysitapa lähtee aineistosta, tai kuten tutkija toteaa: hän tekee kontekstuaalista sisältöjen analyysia. Rekrytointiprosessia koskevassa osuudessa tekstiä yleensä käsitellään informanttien antamana tietona, josta pelkistään kronologinen tapahtumaketju. Tämä osuus toimiikin metodisesti hyvin. Ikäodotuksia ja iän merkityksiä käsitellessään tutkija käyttää kvalitatiivista analyysia joka tähtää pelkistämiseen ja abstraktioihin luokittelujen kautta. Näitä luokituksia sitten suhteutetaan kulttuuriseen kontekstiin, taustateorioihin ja yhteiskunnallisiin ehtoihin. Kun kysymys on siitä miten ikä merkityksellistyy rekrytointiprosessissa, tutkija olisi saanut enemmän irti suoraan puheeseen ja kieleen kohdistuvalla analyysilla kuin abstrahoinnalla siitä luokittelevia. Siten ei suinkaan olisi häivyttetty vastaajien omaa ääntä vaan päinvastoin korostettu sen kuuntelemista. Retoriikkaa koskeva osuus onkin analysoitu tällaisella otteella, se on tutkimuksen parhaita jaksoja.

Rekrytointitapahtumasta syntyy tutkimuksessa kohtalaisen monipuolinen kuva. Avointa asenteel-

lista ikäsyrjintää työhönotossa ei aineistosta löydy, mutta kukaan ei kuitenkaan ollut rekrytoinut yli 55-vuotiaita, ja toisaalta harva alle 20-vuotiaita. Stereotyyppisiä ageistisia käsityksiä kohdistui sekä vanhoihin että nuoriin työntekijöihin: nuori ikä sai merkityksiä aktiivinen, energinen, kokematon, vastuuntunnon, vanha taas merkityksiä kokenut, uupunut, työnantajauskollinen, työhaluton. Ihannetyöntekijän ikä näyttää rajoittuvan melkoisen kapeaan jaksoon, välille 30-40 ikävuotta. Toisaalta käytännössä oli otettu töihin myös muutamia ammattitaitoisia yli 50-vuotiaita, ja yritysten kannalta oli usein tärkeää saada entiset (laman aikana irtisanotut?) vanhemmat työntekijät takaisin. Yli 50-vuotiaan valintaa jokainen kuitenkin haastattelijalle erikseen puolusteli. Työnhakijan 'henkilökohtaista olemusta' pidettiin tärkeänä, kaikkien mielessä on samanlainen mutta epämääräisesti kuvattavissa oleva 'hyvä tyyppi'. Tämä toistui myös rekrytointipuheen retoriikkaa koskevassa analyysin osassa: niin pk-yritysten johtajat kuin työnhakijat ja työvoimavirkailijatkin käyttävät samaa kieltä ja tuottavat yhteistä todellisuutta.

Ageistisia merkityksiä rekrytointissa siis esiintyi. Ikää koskevasta käsitteistöistä tutkija päätyy pitämään käyttökelpoisimpina Laslett'in iän merkitysten viittä eri aspektia (biologinen, kronologinen, persoonallinen, sosiaalinen ja subjektiivinen ikä) sekä neljää ikävaihetta (I eli riippuvuus ja kypsytömyys, II eli itsenäisyys ja vastuu, III eli persoonallinen täydellistyminen ja IV eli lopullinen riippuvuus ja heikkous ennen kuolemaa). Tutkija kehittää itse käsitteen 'työmarkkinaikä', joka realisoituu juuri työvoiman myyntitilanteessa työmarkkinoilla. Hänen johtopäätöksensä on, että yritysjohtajat tarkkailevat työnhakijan biologista ja persoonallista ikää ja suosivat tois-

ta ikävaihetta eläviä, ja kun nämä piirteet eivät yhtene kronologiseen ikään, he tulkitsevat ettei 'iällä' ole merkitystä rekrytointissa.

Paikallisuutta tutkija on onnistunut hyödyntämään varsin hyvin läpi työn. Se nousee esille monissa yhteyksissä, sekä konkreettisina faktoina että käsitteellistyksinä työmarkkinoista, ja luo tulkinnoille makrokontekstia esim. yritysten toimintaehtojen kannalta. Avomeksi mutta kiinnostavaksi kysymykseksi jää, voiko tutkimuksen tuloksia yleistää joihinkin paikallisuuden määrittämiin olosuhteisiin, esim. sivussa kasvukeskuksista oleviin maaseutukaupunkeihin? tai väestöllisesti taantuvaan ja vanhenevaan korkean työttömyyden alueeseen? Tutkija itse on varsin varovainen yleistysten suhteen. Sukupuolen sulkeminen pois analyysista on valitettavaa, sillä eräät tutkijan käsitteet soveltuisivat hyvin sukupuolen analyysiin (signaalit, tilastollinen diskriminaatio), ja aineistositaatit viittaavat siihen, että aineistosta olisi saanut sukupuolenkin kannalta kiinnostavaa analyysia. Onko esim. 'hyvä tyyppi' sama asia naisilla ja miehillä, ja eri ikäisillä naisilla ja miehillä? Tai miten 'luotettavuus' eriytyy sukupuolen ja iän kannalta, mikä sitä indikoi? Millaiset ikään liittyvät kvalifikaatiot koskevat naisia, millaiset miehiä?

Tutkijalla on myös painavaa sanottavaa yhteiskunnan institutionaalista ageismista. Hän epäilee että hyvää tarkoittava puhe ikääntyvien uupumuksesta ja tukemisesta saakin aikaan päinvastaisia vaikutuksia, ja kyseenalaistaa erityisen 'ikäjohtamisen' idean: kyse on hyvästä johtamisesta iästä riippumatta. Ylipäätään tutkijalla on kautta linjan keskusteleva ja pohdiskeleva sävy, ja teksti on kirjoitettu sekä elävästi että asiallisesti. Kriittinen itsereflektointi on kiitettävästi mukana läpi työn.

Liisa Rantalaiho

Pertti Jokivuoren väitös-kirjatutkimus sijoittuu työn sosiologian alueelle. Se on itse asiassa osa jo 1950-luvulla alkanutta työn sosiologisten tutkimusten perinnettä, jossa analysoidaan työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen samastumiseen liittyviä tekijöitä. Jokivuoren työn peruselementit sisältyvät sen otsikkoon. Keskeiset käsitteet ovat sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestykseen. Tekijä muotoilee tutkimuksensa keskeisiksi tehtäviksi seuraavat: Ovatko suomalaiset palkansaajat sitoutuneita työorganisaatioon ja ammattiliittoonsa? Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät yksilön sidettä organisaatioon ja ammattijärjestykseen? Miten yleistä samanaikainen sitoutuminen on ja millaiset tekijät tuottavat kasvualustaa kaksoissitoutumiselle?

Tehtävämäärityksen taustalla oleva perimmäinen kysymysasettelu, johon työn otsikkokin viittaa, koskee organisaatiositoutumisen ja ammattijärjestykseen sitoutumisen välistä suhdetta. Ovatko ne toistensa suhteen kilpailevia vai täydentäviä? Pelkistäen kyse on siitä, onko käsitteellä kaksoissitoutuminen empiiristä sisältöä.

Jokivuoren tutkimus on keskeistä työn sosiologiaa. Se kohdistuu sekä organisaatioihin, työmarkkinoihin että ammattiyhdistysliikkeeseen. Tekijä tuntee hyvin aihepiiriään koskevan kirjallisuuden. Aiempaa tutkimusta käytetään sekä mittareiden muodostamisessa että oletusten ja ajatuskulkujen esittämisessä. Tutkimuskysymykset ja niitä koskeva kirjallisuus on kuitenkin rajattu kapeasti. Työmarkkinasuhteita ja ammattijärjestöjen

MITÄ ON SITOUTUMINEN?

Pertti Jokivuori: Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen - Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylän yliopisto 2002. 132 s.

muuttuvaa roolia palkansaajien arjessa olisi voinut käsitellä laajemmin. Samoin 1950-luvulla tehdyt ensimmäiset tutkimukset, esimerkiksi Paavo Seppäsen väitöskirjatutkimus vuodelta 1958, kaksoissitoutumisesta olisivat ansainneet nykyistä laajemman käsittelyä. Myös työn sosiologinen tutkimus yleensä olisi tarjonnut mahdollisuuksia myös työorganisaatioon sitoutumisen nykyistä monipuolisemmalle käsitteilylle.

Tutkimus perustuu vuonna 1999 kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimus suoritettiin 12 suurehkoissa organisaatioissa, jotka edustavat sekä julkista että yksityistä sektoria. Näiden lisäksi mukana on yhdeksän pk-yritystä. Kyselyt suunnattiin kohteena olleiden työpaikkojen koko henkilöstölle. Lopulliseen tutkimusaineistoon tuli kaikkiaan 1 824 vastaajaa, ja vastausprosentti oli 49,8, mikä on Suomessa melko alhainen. Aineisto ei perustu satunnaisotantaan. Mukana on erikokoisia organisaatioita talouden eri lohkoilta.

Tutkimuksen aineisto on joissakin suhteissa pulmallinen. Ensinnäkin kyse ei ole edustavasta aineistosta. Emme tarkkaan tiedä, mitä toimiala- ja organisaatiovalinnat merkitsevät tulosten kannalta. Toiseksi, yksi Jokivuoren tulosten tär-

keä anti on työpaikkakulttuurin merkityksen korostaminen. Asia saadaan surveyen luonteen mukaisesti osoitettua riittävällä määrällä yksilövastauksia, ei riittävällä määrällä työpaikkakulttuureja. Kolmanneksi, työssä verrataan monia asioita pääosin anglo-amerikkalaisiin tutkimuksiin. Suomi on työelämänsuhteiltaan kuitenkin

erikoinen maa, että kun tuloksiin viitataan eroja tai samalaisuuksia osoittavina, tulisi samalla verrata maiden taloudellisen ja sosiaalisen tyylin sekä työelämän suhteiden tilaa. Neljänneksi Jokivuoren aineisto on sekundaariaineisto, joka on kerätty alun alkaen toiseen tarkoitukseen. Tähän liittyvää problematiikkaa Jokivuori olisi pitänyt avata perinpohjaisemmin.

Tutkimuksen sitoutumista mittaavat kysymykset perustuvat aikaisempaan tutkimukseen. On kuitenkin syytä korostaa, että tutkimuksen tulosten kannalta tässä tehdään ratkaisevia valintoja. Kysymys ei ole tekninen, eikä liity mittarien reliabiliteettiin tai muuttujien jakaumiin. Kysymys on vahvasti sisällöllinen. Voidaan kysyä miten organisaatioon samastumiselle olisi käynyt, jos sitä olisi mitattu sitoutumiskohteiden (työtoverit, säännöt, johto jne.) Summana eikä yleisimmin koko organisaatioon samastumisena, kuten nyt on tehty. Mitä olisi käynyt ammattijärjestösitoutumiselle, jos samastumisen perustaksi olisi otettu yksityiskohtaisemmin ammattijärjestön onnistuneisuus eri toiminnissa?

Pertti Jokivuoren väitöskirjatutkimus on vahvasti teoreettisesti perusteltu ja sen tulokset ovat tulkittavissa myös teoreettisesti.

Tässä mielessä tutkimus on hyvä kvantitatiivinen tutkimus. Kuitenkin tasapaino käsitteellisen ja empiirisen välillä horjahtelee muutamassa kohdin. Kaksoissitoutumisen osalta tämä näkyy käsitteen perustelemisessa korrelaatiokertoimen kautta. Tämän taustalla on ehkä sekaanus, joka liittyy käsitteiden välisen suhteen samastamiseen käsitteiden operationaalisten vastineiden väliin korrelaatioon.

Tutkimus tuo selkeitä ja mielenkiintoisia tuloksia. Kansainvälisen vertailun näkökulmasta sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön on Suomessa edelleen vahvaa. Noin puolet vastaajista voidaan luokitella kaksoissitoutuneiksi. Tämä tulos on vastoin yleisiä odotuksia, samalla se on yksinkertaisen individualisointiteesin vastainen. Tutkimus osoittaa myös, että sellaisilla taustamuuttujilla kuten ikä, työn piirteet ja palvelussuhteen kesto on tärkeä sijansa organisaatiokiinnittymisessä.

Sen sijaan työhön liittyvät tekijät eivät juurikaan selitä ammattijärjestökiinnittymistä. Tekijän mukaan sitä selittävät parhaiten asennetekijät. Tosin tekijä olisi voinut pohtia kokemusten ja asenteiden suhdetta. Nähdäkseni kyse on myös siitä, että paikallisella etujen puolustuksella ja sen onnistumisella on tärkeä sija siinä kuinka ammattijärjestöön sitoudutaan.

Jokivuoren analyysi osoittaa, että kaksoissitoutuneet eroavat

muista ryhmistä, heikosti sitoutuneet tai vain toiseen sitoutuneet, monissa työelämän kysymyksissä. Kaksoissitoutuneet kokevat ammattiliittonsa ja työnantajan väliset suhteet yhteistyöhön perustaviksi. He luottavat organisaation- ja johtoon ja esimiehiin sekä suhtautuvat myönteisesti paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan. Yleistäen voidaan sanoa, että kaksoissitoutuneisuus rakentuu juuri yhteistyöhön perustavalle työsuhteiden ilmapiirille.

Eri tavoin sitoutuneiden ryhmien vertailu tekee aiemmissä tutkimuksissa esitetyn olettamuksen organisaatiositoutumisen ja ammattijärjestösitoutumisen vastakaisuudesta epäilyttäväksi ainakin Suomen kohdalla. Tutkimuksen tulokset puhuvat myös sitä vastaan, että nykyisen modernisaatiovaiheen kaiken läpäiseväksi sanottu yksilöllistyminen johtaa atomisoituneisiin ja kollektiivisista siteistä vapaisiin yksilöihin.

Jokivuoren analyysi ei jää tähän. Hän haluaa osoittaa, että kaksoissitoutuminen on itsenäinen ilmiö. Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty monesti väite, että kaksoissitoutuminen palautuu pelkäksi hyvien työelämänsuhteiden tuottamaksi seurannaisilmiöksi ilman, että sillä olisi itsenäistä selittävää merkitystä. Työssä analysoidaan ryhmien välisiä eroja vakioimalla työelämän suhteiden ilmapiiri. Tulokset osoittavat, että kaksoissitoutuneet ovat

muuta ryhmiä kiinnostuneempia työpaikan talouden kehityksestä ja heillä on muita vahvempi kollektiivinen työorientaatio. Yllättävä havainto sen sijaan on, että kaksoissitoutuneet haluavat muita vähemmän paikallisia työaikaa tai palkkoja koskevia ratkaisuja. Tätä olisi voinut pohtia laajemminkin kuin mitä työssä on nyt tehty.

Kaiken kaikkiaan tutkimus on empiiriseltä analysiltään vankkaa työtä. Tekijä osaa käyttää erinomaisesti hyväkseen aineiston suomina mahdollisuuksia tutkimustehtävänsä ratkaisemisessa. Työ on hyvin kirjoitettu, se etenee loogisesti ja teoreettisen ja empiirisen aineksen vuoropuhelu toimii hyvin. Taulukoiden yhtenäinen esittäminen helpottaa niiden lukemista ja tulkintaa.

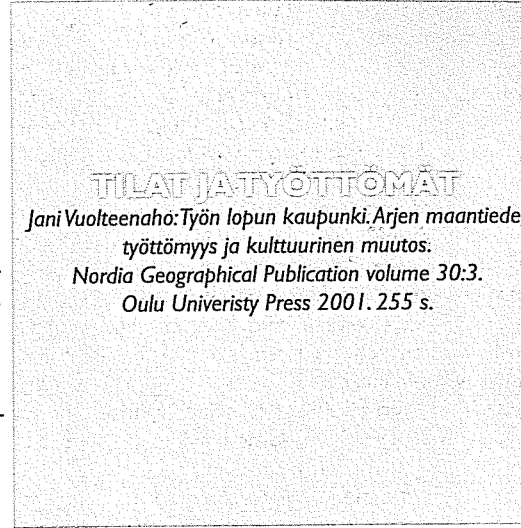
Tutkimus tuo aidosti uutta tietoa suomalaisten työntekijöiden suhtautumisesta työorganisaatiohinsa ja ammattiyhdistysliikkeeseen. Samalla se kertoo myös niistä tekijöistä joille suomalainen työmarkkinamalli perustuu. Jokivuoren tutkimuksella on paljon annettavaa myös työelämän suhteiden käytännön kehittämistyössä.

Kirjan tulokset suorastaan vaativat jatkotutkimusta. Olisikin ensiarvoisen tärkeää, että kaksoissitoutumista tutkittaisiin myös taustatutkimusten avulla. Tällöin tulisi huomioitua survey-tutkimuksen asetelmaa paremmin paikallisen työpaikkakulttuurin ja historian merkitys.

Harri Melin

Jani Vuolteenahon (= JV) väitöskirja vakuuttaa, että maantieteellä on työttömyystutkimukselle muuttakin annettavaa kuin pelkät tiedot alueellisista työttömyyseroista. "Työn lopun kaupunki" keskustelee kaupunkitilasta ja työttömyydestä. Empiirisiltä osiltaan kirja ruotii työttömyyttä Oulussa. Kaupunki oli 1990-luvun lopulla yhdeltä syrjältäään uuden teknologian siivittäjä kasvun menestystarina, toisaalta taas pitkittyvän työttömyyden maisema.

Viimeistään massiivisen kaupakeskusten myötä kuluttaminen ja tila ovat kietoutuneet entistä selvemmin toisiinsa. Juuriltaan pohjoisamerikkalainen kehitys, jossa maksullinen tila vähitellen nakertaa tilaa maksuttomalta, alkaa olla tuttua suomalaisissakin kaupungeissa. Kun vielä samaan aikaan jokaiseen kaupunkiin tuppaa myös muodostumaan oma ongelmalähiöksi määritelty työttömyyden leimaama paikka, kaupunkitilan, työttömyyden ja köyhyyden suhteen tutkimiselle on viljalti perusteita. Yhteiskunnissa, jossa kuluttaminen korostuu vielä palkkatyönkin kustannuksella, kyvyttömyydestä kulutukseen tulee ihmiselle työttömyyttäkin suurempi synty. JV käy läpi teoriakeskusteluja, jotka pohtivat kehitystä nimenomaan suhteessa tilaan. Hän siteeraa muun muassa Zygmunt Baumannin ajatusta, jonka mukaan köyhiltä on viety työttömyyden yhteiskunnissa se viimeinenkin arvon mahdollisuus, potentiaalisena työvoimana oleminen. Näiden uusköyhien ainut oikeutettu paikka on pysytellä poissa hyvin-



voivan kuluttajayhteisön silmistä. Kansainvälisestä keskustelusta kasaantuu hypoteesi: kaupunkitilakin eriytyy sen perusteella, kuulutaanko kansalaisuuttaan kuluttamalla toetuttavaan joukkoon, vai tuohon uuteen työttömyyden leimaamaan köyhälistöön. JV vie lukijan mukaansa Oulun lähioihin, kaduille ja kauppapaikoille tämän ajatuksen pätevyyttä mittailemaan.

Tutkimuksen päätuloksen voi ilmaista tiivistetysti: kaupunkitila ei meillä - lue Suomessa, Oulussa - jakaanu tiukasti uuden köyhyyden ja uuden kulutuskuulttuurin alueisiin. Selkeää köyhyyden alakulttuurin paikkaa tai kaupunki tilaa - työpaikkoja lukuun ottamatta - jonne työttömyyden aikana ei ehdottomasti olisi asiaa, ei löytynyt. Kiiruusti on heti perään muistutettava, ettei JV missään kohdassa vähättele työttömyyden ongelmallisuutta elämäntilanteena, kulumahdollisuuksien kapeneminen asettaa tietenkin arjelle uusia reunaehtoja jne. Korostus vain on siinä, etteivät ihmiset muutu palkkatyön ulkopuolelle joutuessaan taikaiskusta toiseksi lajiksi, joksikin salaperäiseksi ja omassa maailmassaan eläväksi alaluokaksi. Suomalainen työttömyys ei siis edusta elämässä mitään ylitsekävyä kat-

koksellisuutta. Työtä vailakin ihmiset ovat edelleen miehiä ja naisia, eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia. Maantieteilijänä JV:n erityinen opetus yhteiskuntatieteilijälle on tilan ja tilallisten metaforien rikas analyysi. Oivaltavaa on huomata, kuinka paljon työttömyyteen liittyy nimenomaan tilaista puhetta.

Kokonainen luku kirjassa on omistettu kodille. Työttömän koti onkin moninaisten merkitysten riittävä. Yhtäältä uhkana ovat työttömän päälle kaatuvat neljä seinää, toisaalta mahdollisuus jäädä kotiin hoitamaan joko kotia tai lapsia.

Työtä vailla oleminen on siis ongelma, ei kuitenkaan yksisuuntainen ja ehdoton tie yhteiskunnan ulkopuolelle. Jäljelle jää tietenkin kysymys siitä, miksi kehitys täällä ei noudata - ainakaan vielä - samaa logiikkaa kuin markkinavetoisen maailman rintamailla, siinä suurin osa JV:n käyttämistä teoreettisista ja empiirisistä tutkimuksista kuvaa. Kiinnostavaa olisi ollut suhteuttaa tilan ja työttömyyden kertomuksia myös muita Pohjoismaita koskevaan aineistoon. Ei tietenkään ole kirjoittajan vika, jos tuollaista tutkimusta ei ole saatavilla. Epäilen, että niistä piiritynyt kuva olisi edelleen ollut lähempänä JV:n empiriaa kuin kauhuskenariot uuden mantereen köyhyyden esikaupungeista. Työttömyyden merkitykset eivät ole ajasta ja paikasta riippumattomia, eikä sitä ole myöskään yhteiskuntaa koskeva teoreettinen ymmärrys. JV:n tutkimus on oivallinen esimerkki sensitiivisyydestä näihin molempiin suuntiin.

Antti Saloniemi