

raa ja mahdollisuutta sallia entiseen tapaan liian alhaista tuottavuutta ja epätaloudellista toimintaa. Taloudellisesti vauraampana aikana työn tuottavuuden sallittiin olla alhainen ja toiminnan taloudellisuuteen ja kustannuksiin ei kiinnitetty juurikaan huomiota. Alhaisen tuottavuuden aiheuttamat menolisäykset oli tapana korvata lisätaloudesarvioilla. Uskottiin myös, että määrä korvaa laadun. Hyvinvointipalvelujen yllä pitämisen vaikeudet saattavat johtua riittämättömien voimavarojen lisäksi myös siitä, että sisäisen tehottomuuden sallittiin aiemmin lisääntyä subventoimalla sitä verovaroin. Ihmiselle tyypilliseen tapaan ”hyvinä aikoina” henkilöstö sopeutti työpönnistuksensä tason lisääntyneitä voimavaroja vastaavalle, uudelle tasolle. Työtavoissa ja toimintakäytännöissä ei kuitenkaan tapahtunut olennaisia muutoksia. Ilman työpönnistuksen tason nostamista ja muutoksia työkäyttäytymiseen jatkettiin lisääntynein voimavaroin, mutta entisiin toimintatavoihin. Ilmiö kuvaa ihmisen luontaista tapaa hakeutua työssään tasapainotilaan. Tehokkuusajattelun tultua julkiselle sektorille, jokaisen työntekijän, ryhmän ja työyhteisön odotetaan antavan

työnantajalle palkkaansa vastaavan työpanoksen. Se on hyvin rationaalinen odotus, sillä kyse on yhteisistä verorahoista ja niiden järkevästä käytöstä. Työelämässä ollaan kuitenkin menossa toiseen ääripäähän. Sadan prosentin tehokkuus ja sen mukainen täysi työpanos ei enää kaikille työnantajille riitäkään, vaan ihmisten odotetaan ja edellytetään venyvän ylisuorituksiin. Tällöin on siirrytty tehokkuuden kannalta tarkasteltuna mahdottomalle tuotantomahdollisuuksien alueelle, jolla työskentelyyn annetut voimavarat eivät riitä.

Tutkimuksessa olivat esimerkkikohteena kuntien sosiaalitoimen tuottamat vanhuspalvelut. Mikäli sosiaali- ja terveystoimen vanhuspalvelujen sisäistä tehottomuutta aiheuttavat tekijät ovat yleisiä muissakin kunnissa, ne ovat huomattavia kustannussyöppöjä. Ratkaisujen etsiminen sisäistä tehottomuutta aiheuttaviin ongelmiin voisi vapauttaa huomattavasti voimavaroja uudelleen kohdennettaviksi. Tehottomuutta aiheuttavat tekijät saattavat olla samankaltaisia muissakin organisaatioissa, yksityisissä tai julkisissa, joissa keskeinen tuotannon- ja tehokkuudentekijä on ihminen.

Kirjallisuus

- LEIBENSTEIN, H. (1965). *Economic Theory and Organizational Analysis*. New York : Harper & Row.
- LEIBENSTEIN, H. (1976). *Beyond Economic Man: A New Foundation for Microeconomics*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- LEIBENSTEIN, H. (1978). *General X-efficiency Theory and Economic Development*. New York: Oxford University Press.
- LEIBENSTEIN, H. (1981). *Microeconomics and X-Efficiency Theory: If There is No Crisis, There Ought to Be*. Teoksessa D. Bell & I. Kriston (toim.), *The Crisis in Economic Theory*. (s. 97-110). New York: Basic Books.
- LEIBENSTEIN, H. (1987). *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*. Cambridge Mass.: Harvard University Press
- SILEN, T. (1997). *Kansallista laatustrategiaa koskeva selvitys*. Helsinki: Edita.
- SYVÄNEN, S. (2003). *Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista, esimerkkikohteena kuntien sosiaalitoimen vanhuspalveluja tuottavat työyhteisöt*. Acta Universitatis Tampereensis 942. : Tampere: Tampere University Press.
- TUOMALA, M. (1997). *Julkistalous*. Helsinki: Gaudeamus.

HYVÄ TYÖILMAPIIRI ON VAOIMAVARA

Maija-Liisa Nakari: Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän studies in education, psychology and social research 226. Jyväskylän yliopisto 2003. 255 s.

Työilmapiiri on ollut maassamme tutkijoiden kiinnostuksen kohteena jo suhteellisen kauan. 1950-luvulla monet ansioituneet työelämän tutkijat tarttuivat työntekijöiden työssä viihtymisen teemaan. Tämä teema muuntui 1960-luvulla työtyytyväisyyden tutkimiseksi ja 1970-luvulla työilmaston kartoittamiseksi. 1980-luvulla, kun yhä lisääntyvästi alettiin tutkia organisaatiokulttuuria laadullisten menetelmien avulla, nimettiin perinteinen työelämään kohdistunut survey-tutkimus työilmapiiritutkimukseksi. Tätä perinteikstä aihetta Maija-Liisa Nakari on ansiokkaalla tavalla esitellyt väitöskirjassaan.

Nakari on yhdistänyt työilmapiiriin tarkastelun aina kiinnostavan ja ajankohtaisen työhyvinvoinnin teemaan. Tutkimuksessa työhyvinvointia on tarkasteltu työilmapiiriin, sairauspoissaolojen ja stressin kokemisen kautta. Tutkimus on tehty huolella ja tekijän omaama työelämän kokemus kohdeorganisaatioissa on tutkimuksessa myös hyvin esillä.

Tutkimus on luonteeltaan suuren organisaatioon kohdistuva tapaustutkimus. Laajaan kyselyaineiston kautta työssä tarkastellaan työilmapiiriin ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Vaikka työilmapiiriä ja stressiä on tarkasteltu jo pitkään ja monenlaisista teoreettisista asetelmista, on Nakarin tutkimus kiinnostava. Tutkittavien ilmiöiden välisestä yhteydestä on harvoin kyetty laatimaan näin seikkaperäisiä asetelmia.

Tutkimuksen kirjallisuuskatsaus käsittelee seikkaperäisesti työilma-

piirin, työmotivaation ja stressin käsitteitä. Näiden käsitteiden tarkastelu ei tuo tarkasteltaviin ilmiöihin suoranaisesti mitään uutta, mutta vetää hyvin yhteen alan aikaisempaa tutkimusta. Joistakin painotuksista voi tietenkin olla erimielisiä, mutta joka tapauksessa tekijä on huolella paneutunut alan kirjallisuuteen. Teoriaosuudessa on kuitenkin myös heikkouksia. Kulttuurikäsitettä tekijä ei esimerkiksi ole käsitellyt syvällisenä laadullisena ilmiönä. Tämä voi olla seurausta siitä, että tekijä on orientoitunut selkeän positivistisen tutkimuksen suuntaisesti.

Tekijän omaksuma positivistinen tutkimustapa heijastuu koko tutkimukseen. Hän on esittänyt lukuisia tavoitteita tutkimukselle. Niitä hän pyrkii tarkastelemaan eksaktisti laajaan kyselyaineistonsa kautta. Tällaisella tarkastelutavalla on puolensa, mutta aina voi tietenkin kysyä sitä, kuinka hyvin tällainen luonnontieteistä omaksuttu tarkastelutapa soveltuu ihmistieteisiin. Monet tutkijat ovatkin siirtyneet jo useita vuosia sitten positivistismin asetelmasta toisenlaisiin asetelmiin, vaikkapa strukturalismin tai poststrukturalismin sisälle. Näistä näkökulmista tässä tutkimuksessa ei ole jälkeäkään.

Tutkimus asettaakin ihmisen

loogisen suurennuslasin alle. Tällöin väitetään, että tutkija voisi tarkastella ulkopuolisen tavoin ihmisten kokemuksia eksaktin tuntuisten numeraalisten aineistojen avulla. Tarkastelutavassa on kuitenkin se pulmana se, että ihmisten elämä ja kokemusten tarinallinen luonne häviävät.

Koska tekijä työskentelee kohdeorganisaatioissa, hänellä olisi ollut sängen hyvä mahdollisuus myös toisentytppiseen lähestymistapaan.

Tutkimuksen empiirisenä aineistona ovat kohdeorganisaatioissa vuosina 1997 – 2001 vuosittaiseen ilmapiirikyselyyn vastanneet henkilöt, vuodesta riippuen heitä oli 1657 – 1810. Tutkimusaineisto on siis varsin laaja.

Tutkimuksen empiirinen osa on toteutettu huolellisesti. Lisäksi tutkija on toteuttanut tutkimuksen empiirisen osan luovasti käyttäen monenlaisia menetelmiä. Myös analyysimenetelmiltään tutkimus on monipuolinen. Monimutkaisten menetelmien käyttäminen ei kuitenkaan ole tekijälle itsetarkoitusta vaan hän saa hyvinkin pelkistetyillä (ja oivaltavilla) keinoilla esiin asioita, joihin joku muu tarvitsisi koko menetelmällisen arsenaalin. Tyypillistä tekijän tavalle analysoida aineistoaan on systemaattinen menetelmätriangulaatio, jossa hän pyrkii varmistamaan tuloksensa ja tulkintansa menetelmällisesti vähintään kahdella, usein useammalla tavalla. Tässä hän myös onnistuu kunnioitettavalla tavalla.

Tilastollisia testejä työssä käytetään vakuuttavasti ja monipuolisesti. Samalla tekijä on tietoinen niiden käyttöön ja tulkintaan liitty-

västä problematiikasta. Kuitenkin joissain yhteyksissä testien käyttöön liittyy turhaakin tilastollisten normien kunnioittamista, esim. kun hän jättää joissain yhteyksissä suorittamatta yhdysvaikutusten tarkastelun 2-suuntaisella varianssianalyysillä, koska hänen mielestään muuttajat eivät ole riittävän normaalijakautuneita.

Myös empiirisessä osassa on kuitenkin hieman heikompiakin puolia. Kaikkien tutkimuksen peruskyselylomake on kohtuullisen vaatimaton. Väitöskirjatutkimuksen sitominen näin tiukasti näin ohueen sekundaariaineistoon on ollut rohkea teko. Epäonnistumisen mahdollisuudet ovat olleet moninaiset. Kuitenkin tekijän

tapa käsitellä lomaketta toisaalta vuoteen 2001 kohdistuvana yksilötason poikkileikkausaineistona toisaalta vuosien 1997–2001 aikana työyhteisöissä tapahtuneen aggregaattitasoisen muutoksen ilmentäjänä osoittaa tekijän kypsyttää tutkijana.

Ehkä suurin pulma tutkimuksessa on, että tutkija nojaa niin täysin kvantitatiiviseen aineistoonsa ja luottaa sen antamiin tuloksiin joskus sokeasti. Niinpä joissakin osissa tutkimusta on sorruttu jopa liioitteluun. Jotkut muutosta koskevat väitteet tuntuivat epäuskottavilta, jos ne perustuvat vain muutaman sadan osan eroihin keskiarvoissa.

Kaikkiaan tutkimus on teo-

reettisesti perusteltu ja sen tulokset ovat tulkittavissa myös teoreettisesti. Tekijä haluaa tehdä kvantitatiivista tutkimusta, jossa teoreettiset näkökulmat johdattavat aineiston analyysia ja ovat matkassa sen tulkinnassa. Aineiston luonteesta ja syntyhistoriasta johtuen tämän kaltaista teoreettista kehikkoa ei ole ollut lähtökohtaisesti olemassa vaan tekijä on joutunut konstruomaan sen jälkikäteen. Tutkimus on toteutettu huolella, se kokoa yhteen suuren määrän jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja liittää näistä tutkimuksista koostetut tiedot yhteen laajan empiirisen aineiston kanssa. Tutkimus on suositeltavaa luettavaa aiheesta kiinnostuneille.

Pauli Juuti

PUKEUTUMINENKIN KERTOO TYÖKULTTUURISTA

Johanna Aholainen: *Organizational Identity and Work Dress. Observing Sales Personnel in an Insurance Company. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 10, Sosiaalipsykologian laitos, Helsingin yliopisto, 2003. 340 + 30 sivua.*

Pukeutuminen, tuo vanhan ajattelutavan mukaisesti turhamainen ja vieläpä naisten erityisalueena pidetty käyttäytymisen alue, on luonteva osa kaikkea kulttuuriin sidottua toimintaa ja inhimillistä käyttäytymistä. Vaatteet ilmaisevat ihmisen yhteyttä ympäristöönsä ja aikakauteensa. Näennäisesti vapaat valinnat

pukeutumisessa ovat kiintoisia, kun niitä tarkastellaan kulttuurisissa yhteyksissään. Onkin oikeastaan hämmästyttävää, miksi aluetta on niin vähän tutkittu. Pukeutumisen yksilölliset merkitykset, merkitysten yhteys organisaatioon ja organisaatiokäyttäytymiseen on monestakin syystä mielenkiintoinen väitöskirjan aihevalinta Johanna Aholaiselta. Työn alussa hän siteeraa William Jamesiä: "Ihminen koostuu kolmesta osasta, sielusta, ruumiista ja vaatteista".

Organisaatioidentiteetti ja yksilön identifioituminen organisaatioon sivuavat monia tutkimusalueita, kuten yrityskulttuuria, organisaatioon sitoutumista ja organisaatiosymboliikkaa. Erityisesti sosiaalisen konstruktionismin saattamana organisaatiotutkimuksessa on viime vuosikymmenten aikana muodostettu käsityksiä organisaatioista kollektiivina yhteenliittyminä, joiden sisällä voidaan tarkastella oppimisilmioitä, identiteettiä ja kulttuuria eräänlaisena makro- ja mikrotason yhdistävinä ulottuvuuksina. Käsitteiden käyttö on tosin usein metaforista, koska yksilötason oppimisteorioita ei voi siirtää suoraan organisaatioihin. Perusidea tässä lähestymistavassa on joka tapauksessa se, että organisaatio ei ole summa yksilöistään,

eikä edes summa ryhmistä joita sen sisällä on. Organisaatiota ei myöskään voi kunnolla ymmärtää, jos sitä pidetään vain yksinkertaisesti mallinnettavana kansantalouden mikroyksikkönä. Tästä syntyy oikeastaan perusta organisaatioteorialle: tutkimukselle siitä mitä on organisaatio kollektiivisena, historiallisena ja kulttuurisena yhteenliittymänä.

Vaatetus on symbolinen organisaatiokäyttäytymisen ulottuvuus. Pukeutuminen - aktiivinen vaatteiden käyttö ja niihin liittyvät valinnat - ovat näkyvä osa kulttuuria. Koska pukeutumisella avulla annetaan viestejä myös ulkoiselle keskeinen osa organisaatioidentiteettiä. Uusi työhön tulija tunnistaa pukeutumiseen sisältyvän koodituksen ja tekee sen perusteella valintojaan. Pukeutumisella on kollektiiviset ulottuvuutensa. Se on vuorovaikutusta organisaation, asiakkaiden ja yksilön jatkuvasti tekemien valintojen välillä. Pukeutuminen oikeastaan tuottaa organisaatioidentiteettiä eikä pelkästään ilmennä sitä. Kaikki tämä pukeutumisen ympärillä oleva käsitteistö tekee siitä monitieteisen tutkimuskohteen, joka hyötyy monitieteisestä tarkastelusta. Käsitteellinen liikkuvuus ryhmä-,

yksilö- ja organisaatiotasolla on ilman muuta haasteellista tämänkaltaisessa työssä. Usein aika abstraktien organisaatioidentiteettiä tarkastelujen keskellä pukeutumisen ja vaatteiden tutkimus on konkreettisuudessaan hyvä tutkimuskohde.

Kirja on melkein oppikirjanomainen paneutuessaan työssä

pukeutumisen problematiikkaan ja siitä tehtyyn tutkimukseen. On oikeastaan unelmatilanne kirjastohakuja tekeväälle tutkijalle, että kerrankin voi kääntää tietokannosta esiin melkein kaiken kirjoitetun, niin vähän pukeutumista organisaatiokäyttäytymisen osana on tutkittu. Tulkintojen taustaksi kirjassa annetaan varsin laaja keskustelu sosiaalisesta identiteetistä, sen taustatekijöistä, keskeisistä teorioista ja sosiaalisesta identiteetistä organisaatioympäristössä. Yrityskulttuurin symboleja korostava suuntaus on kaikkiaan työn keskeinen teoreettinen lähtökohta. Tältä perustalta luodaan pohjaa tarkastelulle siitä, kuinka yksilö liittyy organisaatioon jäsenyyteen visuaalisten merkitysten kautta. Kulttuuriin kuulutaan, ja kulttuurista eriydytään. Pukeutuminen on yksi osoitus organisaatioon kuulumisesta, se on osoitusta kollektiivisesta, koetusta, yhteisestä todellisuudesta, mutta yhtä hyvin myös osoitusta koetusta erillisyydestä..

Tutkimuksessa korostuu kulttuurin yhdistävä ulottuvuus. Ratkaisu on ikään kuin itsestään selvä, kuitenkin kulttuurin ilmentymänä esimerkiksi normi on siitä mielenkiintoinen, että se ei toteudu koskaan kenenkään osalla täydellisenä, se on "moodi", joka kuitenkin