

"4,8429 ASTEIKOLLA 1-7."

Mitä keskiarvo kertoo työyhteisön ilmapiiristä?

Juha Teräväinen
Jyväskylän yliopisto
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Sosiologia, pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2007

”4,8429 asteikolla 1–7.” Mitä keskiarvo kertoo työyhteisön ilmapiiristä?

Tiivistelmä.

Teräväinen, Juha. Pro gradu –tutkielma. Toukokuu 2007. Ohjaajat: Kaj Ilmonen ja Tapio Litmanen. Sosiologia. Jyväskylän yliopisto. 52 sivua + 2 liitettä.

Tutkielmassa tarkastellaan työilmapiiriä yhdellätoista suomalaisella työpaikalla. Tutkimus perustuu sekundaariseen survey-aineistoon (N=493), joka on kerätty alunperin toista tutkimusta varten.

Tutkimustehtävänä oli selvittää, millainen ilmapiiri tutkituilla työpaikoilla on. Organisaatioilmapiirin käsitettiin aggregoituvan yksittäisten työntekijöiden subjektiivista työympäristöään koskevista havainnoista. Empiirisesti sitä tässä tutkimuksessa mitattiin yhdellä viisi seitsenportaista adjektiivivastinparia sisältävällä summamuuttujalla. Aineistoa käsiteltiin keskiarvovertailulla, ristiintaulukoinnilla sekä korrelaatio- ja osittaiskorrelaatioanalyysillä

Keskiarvot yritysten välillä vaihtelivat, jolloin organisaatiot oli mahdollista laittaa järjestykseen sen perusteella, missä on paras ilmapiiri. Huomattiin, että lisäksi käsitykset ilmapiiristä vaihtelivat työpaikkojen sisällä, jolloin oli selvitettävä, mistä nämä sisäiset näkemyserot johtuvat. Havaittiin lisäksi, että muodostettu summamuuttuja korreloi voimakkaasti esimies-alais-suhteita, konflikteja työyhteisössä, horisontaalista ja vertikaalista luottamusta sekä tiedonvälityksen avoimuutta mittaavien muuttujien kanssa.

Ilmapiirin kokemista koko aineiston tasolla selittivät selkeästi sosioekonominen asema, eli henkilöstöryhmään kuuluminen ja tulotaso, sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Toisin sanoen mitä enemmän ansaitsi ja mitä ylempänä organisaation hierarkiaa vastaaja oli, sitä todennäköisemmin vastaaja koki ilmapiirin hyväksi. Tämä havaittu yhteys säilyi myös, kun yhteisvaihtelua tarkasteltiin organisaatioiden luokissa. Yhteisvaihtelua esiintyi tutkittujen organisaatioiden sisällä, ei ainoastaan koko aineiston tasolla.

Tulosten perusteella organisaatiokohtaisen ilmapiirin kuvaaminen keskiarvolla saattaa jättää paljon oleellista kertomatta eri henkilöstöryhmien välisissä eroissa siinä, miten työpaikan sosiaaliset olot koetaan. Selvä ero tässä tutkimuksessa havaittiin johtajien ja työntekijöiden käsityksissä vallitsevasta ilmapiiristä.

Avainsanat: Organisaatioilmapiiri, työilmapiiri, työelämä

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	4
1.1. Tutkimuskysymykset ja aineisto	5
2. TYÖELÄMÄTUTKIMUKSEN JA ILMAPIIRIMITTAUSTEN TAUSTAA	7
2.1. Suomalaisen työolotutkimuksen linjoja.....	7
2.2. Tilastot työelämäntutkimuksen välineenä	9
2.3. Ilmapiiri auttaa ymmärtämään sosiaalisen organisaation tilaa	10
2.3.1. Ilmapiiri on keskiarvo?.....	13
2.3.2. Ilmapiiri vai kulttuuri?.....	15
2.3.3 Ilmapiiritutkimuksen suhde muuhun organisaatiotutkimukseen.....	16
3. SURVEYN JA AINEISTONKERUUPROSESSIN KUVAUS	20
3.1 Aineisto ja tilastollinen yleistettävyys	20
3.2 Kohdeorganisaatioiden kuvaus.....	24
4. TYÖILMAPIIRIÄ KUVAAVA INDIKAATTORI ERI ORGANISAATIOISSA	27
5. ILMAPIIRIN KOKEMISEEN VAIKUTTAVAT MUUTTUJAT.....	33
5.1 Keskiarvovertailuja.....	33
5.2 Korrelaatioanalyysiä.....	38
5.3 Ilmapiirin kokeminen organisaatioittain.....	41
6. PÄÄTELMÄT.....	45
6.1 Tulokset	45
6.2 Ilmapiiri ja gaussin käyrä – onko normaali hyvä vai huono?.....	46
6.3 On erilaisia tapoja operationalisoida ilmapiiri, puhutaanko silti samasta asiasta?.....	50
6.4 Keskiarvon käytön järjettömyys vai välttämättömyys: kannattaako maailmasta tehdä numero?	51
KIRJALLISUUS	53
LIITE 1	56
LIITE 2	59

1. JOHDANTO

Työelämä on tämän ja monen muun tutkimuksen kohteena. Työelämästä on paitsi paljon tutkimusta, myös kosolti muuta puhetta, jossa työelämä milloin huonontuu tai keventyy, milloin sen merkitys ihmisten elämässä kasvaa tai vähenee.

Työ saattaa ahdistaa, verottaa vapaa-aikaa ja sosiaalisia suhteita, viedä ihmisen mukanaan, antaa elämälle sisällön tai aiheuttaa eriarvoisuutta. Ja niin edelleen. Työ on lisäksi pohjimmiltaan ambivalentti asia, kuten Grint (2006) huomauttaa: toisaalta se on *työlästä*, seurausta perisynnistä ja velvollisuus, toisaalta ihmisen oikeus, väline itseilmaisuun ja arvokkaaseen elämään.

Tutkimuksissa monet ilmoittavat, etteivät lakkaisi käymästä palkkatyössä, vaikka taloudellisesti se olisikin mahdollista (ks. Lehto, Sutela 2004; Työolobarometri 2006, 10). Työ on paitsi taloudellinen, myös kulttuurinen ja sosiaalinen elämänalue. Käsillä oleva opinnäytetyö liikkuu työn sosiaalisten suhteiden maailmassa, se pyrkii käsittelemään empiirisesti *työilmapiiriä yhdellätoista suomalaisella työpaikalla*.

Ilmapiiri on nykyisessä työelämäntutkimuksessa useasti käytetty käsite. Sen käyttö herättää tiettyjä kysymyksiä alkaen siitä, mikä ilmapiiri itse asiassa on? Miten sitä mitataan? Mitä tarkoitusta yhä yleistyvät ilmastomittaukset palvelevat?

Ilmapiiristä ja työntekijöiden hyvinvoinnista väitöskirjansa kirjoittanut Nakari (2001) toteaa työilmapiirin aggregoituvan työntekijöiden subjektiivisista havainnoista. Siten ilmapiiri on näiden havaintojen summa. Ilmapiiritutkijat ovat lisäksi pohtineet ilmapiirin validiutta niin, että työntekijöiden kokeman ilmapiirin on koettu korreloivan organisaation ulkopuolisten havainnoitsijoiden, esimerkiksi asiakkaiden havaintojen kanssa (Schneider 1990, 387).

Yhtäältä subjektiivisiin yksilöiden havaintoihin perustuvan ja näistä havainnoista muodostettavan, mutta toisaalta yksittäisille kokijoille objektiivisena ja ulkoisena sosiaalisena olosuhteena ilmenevän ilmapiirin voi durkheimilaisittain ajatella olevan sosiaalisen faktan, joka kykenee harjoittamaan yksilöön nähden ulkoista pakkoa

(Durkheim 1982, 42). Tämä fakta on yksilön toiminnasta riippumaton, mutta kuitenkin syntyy ihmisten itsensä toiminnan tuloksena. Tässä ilmenevä toiminnan ja rakenteen suhde on sosiologian peruskysymyksiä ja loogiselta rakenteltaan sellainen, ettei siihen voida tyhjentävää vastausta löytää (Heiskala 2000, 13–14). Tässä tutkimuksessa yksilön ja sosiaalisen ympäristön suhdetta pohditaan työorganisaation sosiaalisten olojen ja tarkemmin sanottuna ilmapiirin kautta.

Kuittisen (1996, 25) mukaan aniharvasta ilmapiiritutkimuksesta löytää pohdintaa siitä, missä määrin ilmapiiri on yhtäältä kollektiivinen ja toisaalta yksilöllinen ilmiö. Kuittisen mukaan ilmapiiritutkimuksen keskeisimpiä teoreettisia peruskysymyksiä on yksilöllisen eli *psykologisen ilmapiirin* ja sosiaalisen eli *organisaatioilmapiirin* ero.

Ilmapiiri palautuu yksilöön, koska se on yksilöiden subjektiivisten havaintojen summa. Tästä summasta laskettu keskiarvo on usein käytetty ilmapiirin tunnusluku. Ovatko tästä keskiarvosta poikkeavan ilmapiirin kokeneet jotenkin väärässä? Voivatko samalla työpaikalla työskentelevät kokea saman ajan ja paikan eri tavalla? Tai vaikka kokemus olisi yhteinen, tulkitaanko se eri tavoin esimerkiksi eri henkilöstöryhmissä? Miksi?

1.1. Tutkimuskysymykset ja aineisto

Tutkimus perustuu survey-aineistoon (N=493), joka on kerätty yhdellätoista eri työpaikalla Oinaan, Jokivuoren ja Ilmosen (2005) Työaikapankki ja sosiaalinen pääoma -tutkimusta varten. Työaikaa koskevien kysymyksiä lisäksi aineisto sisältää kysymyksiä työilmapiiristä, organisaation kulttuurista, luottamuksesta työyhteisössä, suhteista johtoon, konflikteista työyhteisössä, työautonomiasta sekä ay-toiminnasta, joten se kaikessa laajudessaan soveltuu myös ilmapiirin ja siihen vaikuttavien tekijöiden tutkimukseen.

Käytössä on siis sekundaariaineisto, joka on kerätty työaikapankkiin liittyvien kysymysten selvittämiseen. Tämän Työministeriön Työpoliittinen tutkimus -julkaisusarjassa ilmestyneen raportin (Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005, 132) kirjoittajien mukaan työilmapiirin kokeminen on voimakkaasti organisaatiosidonnaista, sillä tiettyyn organisaatioon kuulumisen sisäkorrelaatio on 0,28 (jonka katsotaan tarkoittavan sitä, että

tiettyyn organisaatioon kuuluminen selittää 28 % työilmapiirin kokemisen yksilöllisestä vaihtelusta). Työilmapiirin voi tällä perusteella väittää olevan voimakkaasti ryhmätason kokemus, mutta voidaan myös ajatella, että 28 prosenttia on verrattain pieni osuus kokonaisvaihtelusta ilmapiirin kokemisessa. Tällöin jää auki suuren vaihtelun mahdollisuus yksilöllisessä ja organisaation sisäisen ryhmätason kokemukessa siitä, millainen vallitseva ilmapiiri on. Tässä gradussa on kyse pitkälti tuon vaihtelun olemassaolon ja mahdollisen logiikan selvittämisestä siinä mitassa kuin käytössä oleva empiirinen aineisto ja aiheesta kirjoitettu kirjallisuus antavat mahdollisuuksia.

Edellä esitetyn pohdinnan perusteella asetettu tutkimustehtävä voidaan tiivistää seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on työilmapiiri ja miten sitä voidaan mitata?
 - o Mikä on suhde muihin organisaatiotutkimuksessa käytettyihin käsitteisiin, kuten organisaatiokulttuuriin?
- Millainen ilmapiiri aineiston yhdellätoista työpaikalla on?
 - o Kun ilmapiiri on mitattu, miten tulokset voidaan esittää?
- Eroavatko käsitykset vallitsevasta ilmapiiristä kunkin työpaikan sisällä?
 - o Jos erimielisyyttä löytyy, voidaanko erotella aineistosta systemaattisia tekijöitä, jotka selittävät ilmapiirin hyväksi tai huonoksi kokemista?
 - o Mitä nämä tekijät ovat?

Ensimmäiseen kysymykseen haetaan vastausta toisen luvun kirjallisuuskatsauksessa. Lisäksi esitellään lyhyesti tilastoja työelämä tutkimuksen välineenä, esitellään ilmapiiritutkimusten taustaa sekä pohditaan niiden suhdetta muihin tapoihin tutkia työtä ja organisaatiota.

Seuraavaa kysymystä käsitellään luvussa neljä esittämällä aineistosta mitatut keskiarvo ja keskihajonta, eli tunnusluvut, joilla ilmapiiriä yleensä kuvataan. Lisäksi tarkoituksena on kyseenalaistaa se, voidaanko ilmapiiri tiivistää esimerkiksi keskiarvoksi hävittämättä samalla jotain oleellista organisaation todellisuudesta. Keskeinen kysymys liittyy siihen, miten ilmapiirikäsitysten eroavuutta ja mahdollista konfliktia voi mitata ja havainnollistaa. Luvussa viisi etsitään syitä ilmapiirin kokemisen eroille. Luvussa kuusi esitetään tulokset ja tehdään johtopäätökset.

2. TYÖELÄMÄTUTKIMUKSEN JA ILMAPIIRIMITTAUSTEN TAUSTAA

2.1. Suomalaisen työolotutkimuksen linjoja

Suomalainen Tilastokeskuksen työolosuhteita selvittävä tutkimussarja alkoi vuonna 1977. Tätä kirjoittaessa viimeisin tutkimusvaihe on toteutettu 2003. Tutkimukset on tehty yhtenäisin käsittein ja menetelmin, joten työolojen muutoksesta saadaan vertailutietoa yli 25 vuoden ajanjaksolta. Lisäksi työministeriö on tehnyt vuosittaisen työolobarometrin. (Lehto, Sutela 2004, 3). Tässä keskitytään Tilastokeskuksen tutkimusten keskeisten tulosten tiiviiseen esittämiseen.

Tuona 25 vuoden aikana mitatut muutokset suomalaisessa työelämässä voidaan tiivistää voimakkaaseen siirtymiseen palveluelinkeinoihin, teollisuustuotannon lisääntyneeseen kansainvälistymiseen ja perinteisten tuotannon alojen kriisiytymiseen. Työoloihin vaikuttaneita asioita ovat olleet teknisen kehityksen hyödyntäminen tuotannossa ja työn organisoinnin kehittäminen, joilla on nostettu kilpailukykyä ja tehokkuutta. Nämä ovat Lehdon mukaan merkinneet siirtymistä jäykän tayloristisista ratkaisuista kohti ”jälkitayloristisia” organisaatiomalleja, joissa pyritään työvoiman mahdollisimman joustavaan hyödyntämiseen. Samalla yksityiskohtaisesta kontrollista on pyritty siirtymään kohti ”vastuullisempaa autonomiaa”. (Lehto 1996, 43–44).

Työvoiman joustava hyödyntäminen osaltaan varmasti selittää kasvavan kiinnostuksen työn organisoinnin sosiaalista aspektia kohtaan. Taloustieteilijöiden, sosiologien ja politologien kiinnostuksen kohteena on ollut 1970-luvulta lähtien keynesiläisen hyvinvointivaltion ja konvergenssijattelun kriisiytymisen myötä myös eri maiden yhteiskuntajärjestelmien kokonaisuuden vaikutus taloudelliseen tuottavuuteen. Tällöin puhutaan yleensä ns. vertailevasta poliittisesta taloustieteestä (Trigilia 2002). Tähän aiheeseen liittyvät erilaiset valtiovallan tilaamat skenaariot maailmantalouden kehityksestä ja Suomen selvitymisestä siinä – erilaiset tutkijaryhmät putkauttelevat toistuvasti niin kutsuttuja globalisaatiostrategioita.

Organisaatiot ja yhteiskunnat eivät kilpaile ainoastaan teknologialla, vaan ovat kiinnostuneita myös tavoista järjestää työtä tekevien ihmisten suhteet sekä toimintaa säätelevät institutiot sellaisiksi, että he ”pelaavat yhteen” mahdollisimman kitkattomasti ja tuotteliaasti. Tavoitteena on esimerkiksi transaktiokustannusten vähentäminen (ks. Trigilia 2002). Kun taloutta hiotaan iskuunsa, tavoitteena saattaa nykyisin olla kokonaisuuden kehittäminen yksilön ehdoilla, kun yhä enenevässä määrin kiinnitetään huomiota myös ihmisten psyykkiseen ja sosiaaliseen olemukseen ja näistä johtuviin tarpeisiin, jotka ovat perusteltavissa paitsi tehokkuuden maksimoinnilla, myös inhimillisistä ja eettisistä lähtökohdista. Tästä näkökulmasta voikin ajatella työelämän kehittämiseen tähtäävän tutkimuksen olevan kaikkien hyödyksi. Sosiaalisen organisaation tutkimisen ei tarvitse tapahtua pelkästään talouden ehdoilla..

Tilastokeskuksien vuosien 1977–2003 laajoissa työolotutkimuksia yhteennivovan raportin päätelmissä todetaan sekä hyvää että huonoa kehitystä tapahtuneen: 25 vuoden aikavälillä palkansaajien koulutustaso on noussut, heidän kokemansa kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat kasvaneet. Toisaalta työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus on vähentynyt ja työelämän kiire lisääntynyt. Työuupumuksen pelko on lisääntynyt. Työelämän muutoksista ei saada tarpeeksi tietoa tarpeeksi ajoissa. Aiempaa selvästi harvemmat kertovat saavansa tietoa tulevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa. Tämä koskee palkansaajia kaikissa tehtävissä, myös hyvin koulutettuja ja hyvissä asemissa olevia. Yksityinen sektori näyttää muuttuneen kaikkein arvaamattomimmaksi muutosten suhteen. (Lehto, Sutela 2004, 97.)

Uhkien ja vaatimusten seuraukset ovat selkeitä: sellaiset oireet kuin univaikeudet, väsymys, jännittyneisyys jne. ovat Tilastokeskuksen mukaan lisääntyneet. Tulokset merkitsevät Tilastokeskuksen mukaan sitä, että työ paremman työelämän ja hyvinvoinnin edistämiseksi on käynyt yhä haastavammaksi ja että fyysisten työympäristökysymysten lisäksi on ratkottava monia uusia sosiaaliseen ja henkiseen työympäristöön liittyviä ongelmia. (mt., 97).

2.2. Tilastot työelämä tutkimuksen välineenä

Suomessa Tilastokeskuksen piirissä ajatus työolojen tilastointikäytännöksi syntyi 1970-luvun alussa. Suunnitelmien mukaan pyrittiin luomaan järjestelmä, joka tuottaisi sellaista tietoa työympäristöistä, jota ei muiden tilastojärjestelmien kautta saatu. Ajatus oli antaa mahdollisimman objektiivinen kuva suomalaisista työpaikoista ja niiden työoloista. Työelämää kuvaavat tilastot luotiin osaksi ns. *sosiaali-indikaattorijärjestelmää*, jota tuolloin käytettiin varsinkin OECD:n piirissä. Kuten todettu, ensimmäinen varsinainen työolotutkimus toteutettiin vasta 1977. Tuossa vaiheessa optimistinen suhtautuminen kansainvälisesti vertailevien indikaattorien aikaansaamiseen oli jo selvästi vähentynyt. (usko nk. positivismiin eli yhteiskuntatieteen paradigman yhteneväisyyteen luonnontieteiden kanssa oli joutunut laskusuhdanteeseen) Lehdon mukaan 1990-luvulle mennessä ei kehittämistyötä sosiaaliraportoinnin alueella ole pystytty toteuttamaan alkuperäisten tavoitteiden mukaisesti. Asian voi hänen mukaansa ilmaista myös niin, että työoloista kootut tilastot eivät yhtenäisyydeltään ja tarkkuudeltaan vastaa taloustilastoja. (Lehto 1996, 17).

Juuri sosiaali-indikaattoriajattelussa on Anna-Maija Lehdon mukaan löydettävissä Suomalaisen työolotutkimuksen synty, alkuperäiset tavoitteet ja metodologiset perustat. Työelämää koskeva tutkimus pyrki täten ensimmäistä kertaa vastaamaan kysymyksiin a) ansiotyön saatavuudesta, b) työelämän laadusta (työolosuhteet, palkka ja lisäansiot, työaika, työllisyyden pysyvyys, uramahdollisuudet, teollinen konflikti) sekä c) yksilölliseen tyytyväisyyteen työelämän kokemuksista (työntekijöiden osallistuminen ja keskinäiset suhteet, työnjohto, autonomia ja työn kiinnostavuus). Aikaisempi tieto työolosuhteista oli tuolloin hyvin vähäistä, etenkin sosiaalisia oloja käsitelleitä tutkimuksia ei ollut. Yhteenvedona raportit merkitsivät työntekijöiden olosuhteita koskevan tiedon määrällisestä lisääntymistä ja laadullisesta kehitystä, lisäksi sosiaali-indikaattorit toivat vahvistukset esitetyille arvioille siitä, että työelämän piirissä on paljon epäkohtia. (Lehto 1996, 18–20).

Työolotutkimus on Anna-Maija Lehdon mukaan luovunut eteenpäin ristiaallokossa, joka on syntynyt positivistisen, taloudellisille tilastoille ominaisen tarkkuuden ja vertailtavuuden mallin innoittaman sosiaali-indikaattoriajattelun ja subjektiivisemmän, asenteiden,

arvostusten ja mielipiteitä mittavan suuntauksen välille. (Lehto 1996, 24–25).

Tällä hetkellä Lehdon mukaan (1996, 25) painotus on siirtynyt tyytyväisyysmittareiden suuntaan. Tietyssä mielessä hänen mukaansa sosiaali-indikaattoriajattelu on tulossa takaisin, koska barometreja ja ”ilmastomittauksia” tehdään nykyään monilla yhteiskuntaelämän alueilla. (Aiheesta lisää ks. mt. 25–27).

Nykyisille pyrkimyksille tuottaa työolosuhteista tietoa on ominaista samanlainen *keskiarvoajattelu* kuin mikä oli tyypillistä sosiaali-indikaattorikehittelyille. Yhteiskuntatutkimukseen viittaavaa on Lehdon (1996, 26) mukaan pyrkimys tuottaa joidenkin taustamuuttujien avulla tietoa esimerkiksi ongelmien kasautumisesta. Esimerkiksi sukupuoli tällaisena taustamuuttujana on tuottanut 1970-luvulta lähtien tiedon, että miehillä on paljon enemmän työympäristöongelmia kuin naisilla. Tällaista tietoa voidaan edelleen käyttää eriarvoisuuden osoittamiseen ja poistamiseen. (mt., 26–27).

2.3. Ilmapiiri auttaa ymmärtämään sosiaalisen organisaation tilaa

Palkkatyö on hyvin sosiaalinen ilmiö: Vain alle kahdella prosentilla suomalaisista palkansaajista ei ole lainkaan työtovereita. Noin puolet palkansaajista on tekemisissä myös muiden ihmisten – asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, toimeksiantajien, oppilaiden jne. – kuin työtovereidensa kanssa vähintään puolet työajastaan. (Lehto, Sutela 2004, 43), Ilmapiirin käsite tarjoaa yhden tavan tutkia yksilön ja ympäristön suhdetta sekä ympäristön merkitystä yksilön käyttäytymiselle (Kuittinen 1996, 25).

Työilmapiirin käsitteen syntyä ja asemaa organisaatiotutkimuksen alalla väitöskirjassaan perusteellisesti tutkinut Maija-Liisa Nakari (2003, 33–34) toteaa fyysisen ilmapiirin (tai ilmaston, engl. *climate*) ensinnäkin muodostuvan erilaisten ominaisuuksien yhteistuloksena, toiseksi sillä on oma rajattu vaikutusalueensa ja kolmanneksi ilmapiiri määritellään ajallisesti määrättyjen havaintojen perusteella. Nämä fyysisen ilmapiirin eli ilmaston ominaisuudet – paikka, aika ja eräänlainen moniulotteisuus – on hänen mukaansa

hyvä pitää mielessä myös sosiaalista ilmapiiriä pohdittaessa.

Nakaran (2003, 84) mukaan erilaisten ilmapiirin määrittelyjen yhteisen ytimen voi muodostaa seuraavasti: “Ilmapiiri muodostuu yksilöiden työympäristöään koskevista subjektiivisista havainnoista ja näille annetuista merkityksistä. Ilmapiirihavainnot määrittävät työntekijän yksilölliset ominaisuudet sekä koko organisaatiosta ja muusta yhteiskunnasta muodostuva laajempi toimintaympäristö. Ilmapiiri muodostuu ja muuttuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.”

Työyhteisö voi tarjota jäsenilleen sosiaalista tukea, kannustusta ja arvostusta. Työyhteisössä voi toisaalta syntyä sisäisiä ristiriitoja ja kilpailua. Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa ilmapiiriä on mitattu vuodesta 1990. Välillä 1990–2003 ei ole esiintynyt mainittavia eroja tyytyväisyydessä töiden organisointiin, ilmapiirin avoimuuteen, juoruilun ja kateuden esiintymiseen ja tiedonvälityksen avoimuuteen. (Ks. taulukko Lehto, Sutela 2004, 43). Sellaiset työpaikat, joilla ei ole lainkaan ristiriitaa ja kilpailuhenkeä, ovat tulleet parissakymmenessä vuodessa yhä harvinaisemmiksi. Vähiten kilpailuhenkeä ja ristiriitoja on sellaisilla työpaikoilla, joissa tieto muutoksista tulee ajoissa, työt koetaan hyvin organisoiduiksi, henkilöstöä koetaan olevan tarpeeksi, tiedonvälitys on avointa ja joilla työn ongelmista keskustellaan (mt., 46–47).

Ilmapiiri on Nakarin mukaan nimenomaan sosiologinen ilmiö, sillä määritelmänsä mukaan se muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tässä tutkimuksessa käytetään rinnan käsitteitä *ilmapiiri*, *työilmapiiri*, *sosiaalinen ilmapiiri* ja *organisaatioilmapiiri*, asiayhteydestä riippuen, mutta edellä olevan määrittelyn mukaista tutkimuksen kohdetta tarkoittaen.

Nakari tutki työilmapiirin vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja sitä, voidaanko ilmapiiriin vaikuttaa: hänen tutkimassaan sairaalayhteisössä oli tehty jo jonkin aikaa ilmapiirikyselyitä. Tutkimuksen mukaan hyvä ilmapiiri vähensi ja huono ilmapiiri lisäsi stressiä ja sairauspoissaoloja. Ilmapiirikyselyjä hyödyntävällä kehitystyöllä oli hänen mukaansa yhteyttä ilmapiirin muutokseen. (mt., 189).

Muita esimerkkejä kirjavasta ilmapiiritutkimuksesta riittää. Gradussaan suuren sairaalan organisaatioilmapiiriä kartoittanut Vuokko Lauronen on sisällyttänyt käymänsä

lähdekirjallisuuden perusteella ilmapiiri-mittariinsa kolme dimensiota: työpaikan ihmissuhteet (muun muassa esimieheltä saatu tuki ja työhön sitoutuminen), ammatillisen kasvun mahdollisuudet (työn suunnitelmallisuus, työpaineiden heijastuminen, työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön) sekä organisaation rakenteen (sääntöjen ja toimintatapojen ilmaisutapa, työympäristön viihtyvyyden edistäminen). (Lauronen 1998, 41). Näitä ulottuvuuksia on kutakin mitatu laajahkolla kysymyspatterilla.

Markku Torvinen (1994) on tutkinut organisaatioilmapiiriä, tulosjohtamista ja sisäistä veolitusta Kuopion yliopistossa. Organisaatioilmapiiriä on kartoitettu 17 kysymyksellä, jotka sisältävät muun muassa hyvien suoritusten palkitsemiseen, tuloksen huomioimisen oikeellisuuteen, johdon asemaan työtehtävien suunnittelussa, johdon asiantuntevuuteen, työyhteisön henkilösuhteisiin yleensä, yleiseen työtyytyväisyyteen, mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön sekä työyhteisön aktiivisuuteen ja palveluhalukkuuteen (mt., 28).

Oinas, Jokivuori ja Ilmonen (2005, 86) toteavat yhtenä keskeisenä tutkimustuloksenaan, että mitä positiivisemmaksi työpaikan *yleinen ilmapiiri* koetaan, sitä tyytyväisempiä myös työaikapankkiin ollaan. Tämä työpaikan yleinen ilmapiiri on tehty laskemalla kokonaiskeskiarvo tärkeimmistä sosiaalisista indikaattoreista eli horisontaalisesta luottamuksesta, vertikaalisesta luottamuksesta, työilmapiiristä, organisaatiokulttuuista, organisaatiositoutumisesta ja konflikteista (mt., 82–83).

Työyhteisön ilmapiirimittaukseen voi sisällyttää monia erilaisia aihepiirejä koskevia kysymysnippuja, mutta kaikki tuntuvat sopivan Nakarin antamaan laajaan määritelmään,. Tutkimuksen lopuksi pohditaan, olisiko ilmapiiritutkimusta hyödyllistä standardoida enemmän, kuin mitä tähän mennessä vaikuttaa tehdyn.

Reichers ja Schneider (1990, 9–13) esittävät kronologisen listauksen ilmapiirikonseptin kehitymisestä. Heidän listaamissaan kymmenessä tutkimuksessa aikajaksolla 1938–1988 on oltu kiinnostuneita mm. johtamistyylin, työtyytyväisyyden tai tuottavuuden ja ilmapiirin suhteesta. Ensimmäinen tutkimus, jossa ilmapiiri kattavasti käsitteellistettiin ja operationalisoitiin oli heidän mukaansa Litwinin ja Stringerin vuonna 1966 kirjoittama paperi, jonka he esittivät erityisesti työyhteisön ilmapiirin mittaamista pohtimaan kokoontuneessa konferenssissa (mt., 18).

Juha Siltala (2004) esittää suomalaisen työelämäkeskustelun puheenvuorossaan Työelämän huonontumisen lyhyt historia, että ilmapiiriä työpaikalla huonontavat työntekijöiden yhteisen rintaman katoamisen ja muuttumisen toinen toisensa kamppitteluksi (mt., esim 405–422), huonosta johtaminen ja managerikieli, joka edustaa täysin eri todellisuutta kuin niiden työssään kokema, joita tällä managerikielen sanastolla yritetään johtaa (mt., 302–316). Lisäksi pahimmillaan työpaikkojen käsittäminen yhteisöiksi voi johtaa siihen, että niissä syntyy erilaisia pakkoyhteisöllisyyden muotoja (mt., 389–396).

Organisaatioelämän voi Mäkipeskan ja Niemelän (2005) tavoin ajatella koostuvan erilaisista tarinoista. Nämä kertomukset vaihtelevat kertojan mukaan, erityisesti esimiesten ja työntekijöiden ollessa kertojina. Kaikki organisaatiossa kerrotut tarinat kuvaavat kuitenkin samaa todellisuutta. Samalla tavoin jäsenien käsitykset ilmapiiristä kuvaavat yhtä ja samaa sosiaalista todellisuutta. Mäkipeska ja Niemelä kehittävät teoriaa organisaation syvärakenteesta ja luottamuksen roolista siinä. Heidän mukaansa työyhteisön sosiaaliseen pääomaan vaikuttaa ihmisten keskinäiset suhteet ja verkostot, johtosuhteiden ja johtamisjärjestelmän selkeys, normien selkeys ja yleinen hyväksyminen, arvojen yhteisyys sekä tiedon kulku. Miten ilmapiiri sijoittuu tähän käsitykseen organisaation rakenteesta? Luottamus organisaatiossa ei ole erotettavissa ilmapiiristä, molemmat vaikuttavat toisiinsa ja on näkökulmasta kiinni, kumpi selittää kumpaa.

Kuten edellisen alaluvun lopuksi todettiin, tilastojen tuottamaa tietoa työelämästä voidaan käyttää eriarvoisuuden osoittamiseen. Voidaanko ilmapiiriä kvantitatiivisesti tutkimalla, kuten tässä tutkimuksessa tehdään, saavuttaa tietoa eriarvoisuudesta, päätellä sen syitä ja mahdollisesti pohtia keinoja poistaa mahdollisia havaittuja epäkohtia?

2.3.1. Ilmapiiri on keskiarvo?

Kuittisen (1996, 26) mukaan *organisaatioilmapiiri* viittaa yhteisesti jaettuun merkitykseen, jolla tarkoitetaan *ihmisten tyypillistä tai keskimääräistä ympäristön kuvaamistapaa*. Hän erottaa tämän määritelmän mukaisen, sosiologisen kiinnostuksen kohteena olevan ilmapiirin psykologisesta ilmapiiristä. Psykologinen eli yksilöllinen ilmapiiri tarkoittaa Kuittisen mukaan sitä merkitystä, jonka yksilö asettaa kontekstiin. Psykologinen ilmapiiri on siis yksilön havaitsema sosiaalinen todellisuus, kun taas sosiologinen eli organisaatioilmapiiri on yksilöiden havaintojen yhteissumma. Psykologisessa teoriassa

keskitytään siihen, miten yksilö kognitiivisesti tulkitsee ympäristöään, mitä psykologisia merkityksiä hän sille antaa ja miten hän reagoi ympäristön ärsykkeisiin. (mt. 26, viit. James & Sells 1981). Voidaan myös ajatella, että organisaatio- tai ryhmäilmapiiristä voidaan puhua vasta silloin, kun ihmisten havaintojen kesken vallitsee riittävä yksimielisyys. Lehdon mukaan työilmapiirimittaukset tuottavat kuvaa työyhteisöistä ja organisaatioista siten, että yksilöiden väliset erot saattavat hävitä (Lehto 1996, 101).

Payne (2001, 108) kirjoittaa organisaatiokulttuurin ja -ilmapiirin yhtenäisyyttä mitatun tilastomenetelmin siten, että on katsottu samanmielisyyden astetta siinä, miten yksilöt käsittävät ilmapiirin. Tätä ei ole tehty niinkään konsensuksen mittaamisen tähden, vaan siksi, että on pohdittu, onko ollut järkevää ja oikeutettua käyttää keskiarvoa ilmapiirin tarkkana kuvaajana.

Huomionarvoista on, että suurissa ja monimutkaisissa organisaatioissa on erilaisia ihmisryhmiä, jotka eivät ole samaa mieltä ilmapiirin laadusta. Klusterianalyysin keinoin on voitu identifioida tuollaisia ryhmiä ja joissain tutkimuksissa on sellaisia onnistuttu löytämäänkin, joissain taas ei. Paynen mielestä tuollaisia ryhmiä voi olla esimerkiksi tietyn osaston väki, organisaatiohierarkiassa tietyllä tasolla olevat tai johonkin klikkiin eli ryhmittymään – jopa erilaisiin alakulttuureihin – kuuluvat. (mt., 109). Tässä on hyvä muistaa myös edellä esitetty Nakarin lähtökohta, jonka mukaan ilmapiirillä on rajattu spatiaalinen vaikutusalueensa. Miksi Jyväskylän Karusellin ja Helsingin Kruununhaan Shell-huoltamon työilmapiirillä olisi mitään tekemistä toistensa kanssa? Samoissa tiloissa toimivassa yrityksessä on luonnollisesti ryhmiä, jotka eivät juuri ole tekemisissä toistensa kanssa. Vaikka yritys on sama, työpaikka on eri. Oma asiansa on se, että joissakin suurissa yrityksissä pyritään kehittämään kaikkia haarakonttoreita antamalla ylhäältä päin lista arvoja, joiden mukaan yrityksen julistetaan toimivan. Tässä mielessä organisaatiokulttuuria ja -ilmapiiriä pyritään standardoimaan.

Sparrow (2001, 90) pohtii, miten voidaan määrätä, onko ilmapiiri kollektiivinen ja millaisia tilastollisia välineitä voidaan käyttää sen määrittämiseksi, kuinka ominainen tietty ilmasto on jollekin organisaatiolle.

Paynen mukaan organisaation kulttuuria/ilmapiiriä voidaan vertailla myös ensisijaisesti sen mukaan, millaista differentoituneisuuden astetta niissä tehdyt ilmapiirikyselyt implikoivat

(Payne 2001, 109), siis miten integroituneita tai differentoituneita organisaatiot ovat siinä, millaisena ne käsittävät organisaationsa kulttuurin ja sosiaalisen ilmapiirin. Tällaista systemaattista vertailua ei Paynen mukaan ole kukaan tehnyt. Myös Kuittisen (1996) havainnot ovat samansuuntaisia. Sen paremmin Sparrow, Payne kuin Kuittinen eivät esitä mitään tilastollisia mittalukuja, jonka perusteella voidaan objektiivisesti todeta ilmapiirin olevan samanmielinen ja erimielinen.

Voidaan siis kysyä, onko järkevää kuvata ilmapiiriä keskiarvolla, jos organisaatiossa on paljon sellaisia, joiden mielestä ilmapiiri on surkea ja toisaalta niitä, joiden mielestä se on loistava?

2.3.2. Ilmapiiri vai kulttuuri?

Kun todetaan, että organisaation ilmapiiri on avoin tai salaileva, tasa-arvoinen tai eriarvoinen, rento tai jännittynyt jne., voitaisiin yhtä hyvin todeta noiden määreiden kuvaavan organisaation kulttuuria. Molemissa on kyseessä käsite, jota voidaan lähestyä työntekijöiden subjektiivisia havaintoja selvittämällä tai tutkia ulkopuolisen tarkkailijan silmin.

Tässä tutkimuksessa puhutaan ilmapiiristä kulttuurin sijaan ensinnäkin siitä syystä, että kulttuurin käsite on laaja ja moniaalla käytetty. Laajuudesta ja epämääräydestä voitaneen ilmapiirinkin käsitettäkin kritisoida, mutta kulttuuri saattaa määritteltäessä lipsua käsistä vielä pahemmin. Toiseksi tuntuu luontevammalta *mitata* ilmapiiriä kuin kulttuuria. Tätä mieltä on myös P.R. Sparrow (2001, 88–89), jonka mukaan kulttuuri ”organisationaalisenä konstruktiona, joka koostuu normeista, arvostuksista, uskomuksista ja johon sosiaalistetaan tietyn eksplisiittisin sanktioin”, on käsite, jota voidaan lähestyä pikemmin laadullisen ja ymmärtävän kuin mittaavan tutkimusotteen keinoin. Kulttuuria voidaan siis tutkia haastattelemalla, havainnoimalla ja tapaustutkimuksella, ei niinkään asettamalla järjestysasteikollisia janoja, jolla kulttuurin eri ominaisuuksille voidaan laskea erilaisia tunnuslukuja.

Organisaatiokulttuurista alettiin kirjoitella 1970-luvun lopulla (Reichers ja Schneider 1990, 19). Tällöin kulttuurin käsitettä käytettiin osoittamaan, miten antropologiasta tuttua

kulttuurin tutkimuksen käsitteistöä eli symbolismia, myyttiä, rituaalia, palvontaa ynnä muita sellaisia voidaan käyttää organisaatiotutkimuksessa. Reichers ja Schneider näkevät eron ilmapiirin ja kulttuurin välillä niin, että kulttuuri on syvempi, vähemmän tietoinen kasautuma erilaisia merkityksiä, kun taas ilmapiiri voidaan käsittää kulttuurin ilmentymänä, manifestaationa (mt., 24).

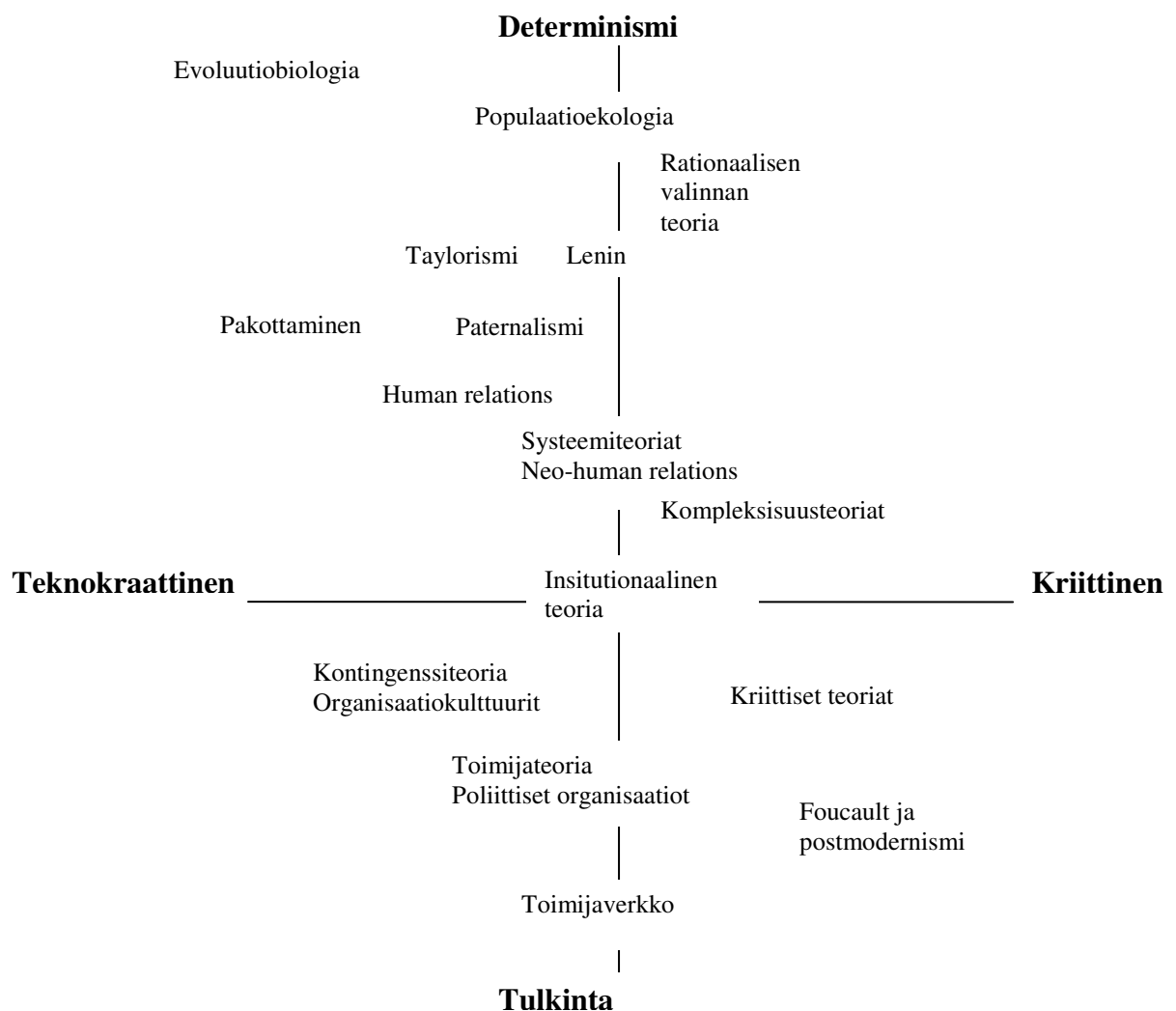
Sparrow (2001, mt., 89) viittaa Payneen (1991), jonka mukaan kulttuuri on uskomuksiltaan, arvoiltaan normeiltaan ja toimintaa määrittävillä premisseiltään implisiittinen eli lausumaton, kun taas ilmapiiri on eksplisiittisempi ja mittaa käyttäytymisen järjestelmällisyyttä ja säännönmukaisuutta. Tällä tarkoitetaan ilmeisesti, että ilmapiiri on helpommin määriteltävissä ja rajattavissa, jolloin sitä on myöskin mielekkäämpää mitata kuin kulttuuria. Lisäksi Sparrow myös näkee, että ilmapiirimuuttajat (instruments) mittaavat keskiarvoa siitä, miten ihmiset käsittävät organisaatioympäristön.

Keyton (2005, 28) määrittelee organisaatiokulttuurin artefaktien setiksi, arvoiksi ja oletuksiksi jotka syntyvät organisaation jäsenten vuorovaikutuksessa. Hän pitää organisaatiokulttuuria viitekehyksenä, jossa yksilöllinen ja kollektiivinen toiminta tapahtuu. Lisäksi organisaatiot ovat dynaamisia, monimutkaisia, kehittyviä kulttuurisia systeemejä joissa on epäjohdonmukaisuuksia ja paradokseja ja useita ryhmittymiä ja merkitysjärjestelmiä. Siinä missä organisaatiokulttuuri siis on arvoja, uskomuksia ja odotuksia, ilmapiiri on perustuu yksilöllisille tulkinnoille työympäristöstä, se on pinnalla oleva temporaalinen manifestaatio syvemmillä olevasta kulttuurista. Eri tutkimuksissa (mt., viit mm. Schein, 2000; McMurray 2003; Dickson, Smith, Grojean & Ehrhart 2001, 199; Eisenberg & Riley 2001, Denison 1996) niitä käytetään hieman eri tavoin, mutta yhteistä Keytonin mukaan on, että ilmapiiritekijöitä pidetään konsistenttisinä, siis samaa asiaa mittaavina ja sitä operationaalistetaan usein kvantitatiivisesti. Kulttuurin käsitettä hän pitää tässä suhteessa rikkaampana. (mt., 71 – 72).

2.3.3 Ilmapiiritutkimuksen suhde muuhun organisaatiotutkimukseen

Luvussa 2.1. esiteltiin työelämän tilastoinnin historiaa ja taustalla vaikuttavaa sosiaali-

indikaattoriajattelua. Modernien tehtaiden ja tuotantolinjojen kautta on kuljettu pitkä matka sekä ajallisesti että kulttuurisesti nykyiseen postfordismiin, jolle ovat leimallisia itseohjautuvat pienet tiimit ja verkostot sekä pyrkimys joustavaan tuotantoon. Työn organisainnin erilaiset historialliset ilmenemismuodot ja näitä muotoja tutkivat teoriat ovat kehittyneet vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Organisaatioita on siis tutkittu hyvin monista eri teoriaperinteistä ja eri tarkoituksia varten. Grint (2004, 114) havainnollistaa eri tutkimusperinteiden sijoittumista organisaatioteorian tutkimuskenttään kuvion 1. mukaisesti.



Kuvio1. Organisaatiokulttuuri organisaatiotutkimuksen kentässä. Grint (2004, 114).

Ulottuvuuksina kuviossa ovat determinismi vs. tulkinta sekä teknokraattinen vs. kriittinen.

Determinismillä Grint tarkoittaa tieteellistä ja objektiivista tapaa järjestää organisaatiojoidenkin ulkoapäin tulevien vaatimusten kuten markkinalakien, rationaalisuuden tai tehokkuuden mukaan. Tälle vastaparina olevat teoriat taas korostavat todellisuuden sattumanvaraista eli kontingenttia luonnetta, ihmisten vuorovaikutuksen merkityksellisyyttä, tarkoittamattomien seurausten mahdollisuutta sekä tulkinnan vaikutusta.

Vaaka-akselia voidaan puolestaan kutsua poliittiseksi jatkumoksi, jolla teknokraattinen pää edustaa yleensä business-konsulttien kehittämiä työkaluja, joilla voidaan kehittää organisaation tehokkuutta päämäärän tavoittelussa. Tällöin vaikutukset organisaatiossa olevien ihmisten elämään eivät ole relevantteja, näiden teoriaperinteiden synty juontaa juurensa maksimoida taloudellisia voittoja. Akselin kriittinen pää vastaavasti edustaa lähestymistapoja, jotka selittävät organisaatioita päämääränä jokin muu kuin toiminnan rationaalinen tehostaminen. Oleellista on, että kriittiset teoriat kysyvät, keiden etuja organisation ”kehittäminen” ja toiminnan tehostaminen ajaa, työntekijöiden vai omistajien. (mt., 113.)

Organisaatioilmapiirin tutkiminen asettaa tutkijan tällä kentällä melko samaan kohtaan organisaatiokulttuurin kanssa, sillä käsitteet ovat sisällöltään ja tutkimusintresseiltään hyvin lähellä toisiaan, kuten edellisessä luvussa todettiin. Joskin edellä esitetyn kaltaisesti ilmapiirin tutkimisen ajatellaan olevan kvantitatiivisempaa ja mitattavampaa, siis tässä mielessä vähintään yhtä teknokraattista kuin organisaatiokulttuurin tutkiminen.

Grintin kuvio on hyvä lähtökohta pohdittaessa kulloinkin tehtävän tutkimuksen asemaa suhteessa organisaatiotutkimuksen laajaan kirjoon. Näin se tarjoaa välineen tutkijan itsereflektioon. Tutkimuksen lopuksi pohditaan, voidaanko Grintin tavoin pitää organisaatiokulttuurin/-ilmapiirin tutkimista yksinomaan teknokraattisena (ei-kriittisenä) ja jossain määrin tulkinnallisena (ei-deterministisenä).

Kuten kuviosta näemme, organisaation tutkimukseen on syntynyt lukuisia erilaisia tulokulmia, jotka sisältyvät eri teoriaperinteisiin. Lisäksi liikeyritysten suoltamia uusia johtamistyyliä ja oppaita syntyy kuin sieniä sateella. Johtamisoppaiden paljoutta luultavasti lisää maailman kaoottisuus ja ihmisen tarve saada se järjestykseen ja ohjailtavaksi. Oinas, Jokivuori ja Ilmonen (2005, 40) kirjoittavat Thriftiin viitaten, että taloudelliset ynnä muut epävarmuudet ovat kasvaneet jopa siihen mittaankin, ettei enää ole

järkevää tehdä tulevaisuuden ennakointiin nojaavaa taloudellista suunnittelua. Maailmassa satunnaisuus kasvaa, ja silti yritystoiminnan on perustuttava taloudelliseen järkeen, jossa tulevaisuuteen suuntautuvien laskelmien tekeminen on tärkeää. Uudet johtamisopit syntyvätkin kirjoittajien mukaan osana epävarmuuden tuottamaa ongelmaa.

Lopputulos tästä heidän mukaansa on se, että vaikka muutospuhe luo näennäistä selkeyttä työorganisaatioihin, niiden sisäinen kaoottisuus vain kasvaa. Tämä lisää epävarmuutta henkilöstössä, joka tukeutuu vanhoihin rutiineihin lieventääkseen epävarmuutta ja epämääräisyyttä, mutta samalla antaakin ymmärtää mukailevansa muutosta. (Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005, 10). Juuri epävarmuuden lisääntyminen työelämässä tuntuu paitsi siteerattujen tutkijoiden, myös esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimusten perusteella olevan tällä hetkellä yleisesti tunnustettu trendi.

Tilanne voidaan Siltalan (2004) tavoin esittää myös kurjistumisena ja ihmisten kiireen lisääntymisenä yhteiskunnassa, joka materiaalisesti on varakkaampi kuin koskaan aikaisemmin tai Sennettiä (2002, 160) mukaillen todeta, että modernissa kapitalismissa ihmisillä ei ole yhteistä kohtaloa eikä vastausta kysymykseen ”kuka tarvitsee minua?”. Muun muassa tällaiset yleiset havainnot lisäävät myös tämän tutkimuksen kirjoittajan kiinnostusta työelämän tutkimista kohtaan.

3. SURVEYN JA AINEISTONKERUUPROSESSIN KUVAUS

3.1 Aineisto ja tilastollinen yleistettävyys

Aineiston keränneet tutkijat ovat keränneet aineiston työaikapankin käyttöön liittyvien kysymyksien selvittämiseksi (ks. Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005). Surveyssa kysytään myös keskeisiin työelämä tutkimuksen indikaattoreihin kuten organisaatiositoutumiseen, ristiriitoihin, horisontaaliseen ja vertikaaliseen luottamukseen, organisaatiokulttuuriin, työn tulevaisuudennäkymiin sekä työilmapiiriin liittyviä kysymyksiä.

Kohdeorganisaatioiksi on valittu yksitoista organisaatiota, jotka edustavat sekä julkista että yksityistä sektoria. Koko vaihtelee pienestä neljän hengen toimistosta kansainvälisen tason teollisuusyritykseen. Pienissä ja keskisuurissa organisaatioissa lomakkeet jaettiin koko henkilöstölle. Suuremmissa organisaatioissa lomakkeet jaettiin vain osalle henkilöstöä. Teollisuusyritys A:sta otettiin 300 hengen satunnaisotos, kaupungilta valittiin kolme yksikköä, joissa lomakkeet jaettiin koko henkilöstölle. Aineisto kerättiin marraskuun 2004 ja helmikuun 2005 välisenä aikana.

Lomakkeet jaettiin työnantajan edustajille, jotka jakoivat ne eteenpäin henkilökohtaisesti tai sisäisen postin kautta. Kyselyyn vastaamiseen varattiin aikaa noin kaksi viikkoa. Vastajien anonymiteetti säilytettiin kaikissa vaiheissa.

Kehotuspyyntöjen ja palautusajan pidentämisen jälkeen palautusprosentti kasvoi taulukon 1 mukaiseksi. Siivousyrityksessä työntekijät pitivät lomaketta vaikeana täyttää ja palautusprosentti jäi erittäin alhaiseksi. Oinas, Jokivuori ja Ilmonen jättivät tästä syystä yrityksen pois tarkastelusta, mutta tässä se otetaan mukaan, pitäen mielessä pieni vastausprosentti. Tarkoituksena ei ole tehdä yleistyksiä koko Suomen työelämästä, joten aliedustavuus ei haittaa. Etenkin analyyseissa, joissa tarkastellaan yksittäisen vastaajan taustamuuttujien osuutta ilmapiirin selittämisessä, ei sillä ole merkitystä, että yrityksessä on vähän vastanneita.

Lomakkeita jaettiin yhteensä 994 kappaletta. Lomakkeista palautui 493 kappaletta, eli palautusprosentti on 50%. Oinas, Jokivuori ja Ilmonen pitivät prosenttia tyypillisenä kyselyn luonne ja keruutapa huomioon ottaen. Aineiston koko on riittävä ajatellen erilaisten tilastollisten analyysimenetelmien käyttöä. Mutta on otettava huomioon, että aineiston yleistettävyytaso on vain tässä tutkimuksessa mukana olevat organisaatiot (mt., 30).

TAULUKKO 1. Otokset ja vastanneet organisaatioittain

Organisaatio	Jaettuja lomakkeita	Vastanneita	Palautusprosentti
Insinööri-toimisto A	4	4	100 %
Insinööri-toimisto B	15	14	93 %
Hotelli	19	7	37 %
Kaupunki	235	131	56 %
Kirjapaino A	140	65	46 %
Siivousyritys	100	6	6 %
Kirjapaino B	111	72	65 %
Teollisuusyritys A	300	160	53 %
Teollisuusyritys B	70	34	49 %
YHTEENSÄ	994	493	50 %

Tilastollisen tutkimuksen ideaali on se, että tutkitaan kiinnostuksen kohteena olevaa populaatiota, josta otetaan sitä edustava otos. Tämä tehdään siksi, että esimerkiksi työelämäntutkimuksessa koko suomalaisen palkansaajakunnan läpikäyminen olisi yksinkertaisesti liian suuri urakka. Kun otanta täyttää tietyt vaatimukset, populaation osaa (eli otosta) tutkimalla voidaan tehdä koko populaatiota koskevia yleistyksiä ja laskea todennäköisyyksiä sille, millä todennäköisyydellä mittaustulos pätee koko populaatioon eli on yleistettävissä omaa aineistoa suurempaan joukkoon. Tähän liittyvät tilastolliset testit ja p-arvo kertovat siitä, miten suurella todennäköisyydellä omassa aineistossa havaitut asiat vallitsevat koko populaatiossa.

Usein tilastollisissa tutkimuksissa halutaan selvittää, mitkä muuttujat riippuvat toisistaan ja miten, sekä kuinka voimakasta riippuvuus on. Edelleen tutkimuksessa mitattavien muuttujien ominaisuuksista (tyypistä, mitta-asteikosta, jakaumista) riippuu, millä tilastollisilla menetelmillä kyseisiä riippuvuuksia voidaan selvittää. (Högmander ym. 2005, 48).

Tilastollista tutkimusta on mahdollisuus tehdä, vaikkei aineistonkeruuta ole suoritettu

siten, että tulokset voidaan yleistää koko palkansaajaväestöön. Tällöin voidaan keskittyä selvittämään muuttujien välisiä yhteyksiä omassa aineistossa. On makuasia, nimitetäänkö tällaista tutkimusta tilastolliseksi vai sosiaalitieteissä tutummin määrälliseksi. Tavoitteena on tehdä päätelmiä numeroiksi tiivistetyn datan taustalla olevasta todellisuudesta, mutta ei tilastollisia yleistyksiä tehden. Kyseessä on tällöin enemmän arvaus kuin tilastollinen todennäköisyys siitä, miten asiat todellisuudessa ovat.

Tilastomenetelmien orjallista käyttöä yhteiskuntatieteissä on arvosteltu (Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005; Nakari 2003, 109). Ns. Columbian koulukunnan tilastollisia testejä koskevan kritiikin mukaan testien käyttöä tulisi sosiaalitutkimuksessa välttää ja huomio tulisi kiinnittää mm. systemaattisiin eroihin (Nakari 2003, 109). Tässä tutkimuksessa huomio kiinnitetäänkin esimerkiksi ilmapiirimuuttujan keskiarvon selviin eroihin eri taustamuuttujien luokissa sekä koko aineiston tasolla että yksittäisiä organisaatioita tarkastellen. Tilastolliset merkitseydet eivät ole oleellisia, sillä tuloksia ei ole tarkoitus yleistää tilastollisesti.

Tötön (2004) mukaan on jopa niin, että perinteisen tilastotieteellisen käsitteistön mukaan nominaaliasteikolla mitatut ominaisuudet ovat laadullisia ja vasta intervalliasteikollinen mittaaminen tekee ominaisuuksista määrällisiä. Sosiaalitieteissä mittaaminen tapahtuu yleensä nominaaliasteikolla, ja sen vuoksi niissä määrälliseksi kutsuttu aineisto on tilastotieteellisessä mielessä laadullista. (Töttö 2004, 10–11).

Tilastolliset muuttujat jaetaan eri tyyppisiin sen mukaan, millaista informaatiota niiden arvot antavat. Nämä neljä eri mitta-asteikkoa määräävät, millaisia matemaattisia toimenpiteitä muuttujan arvoille on mahdollista hyväksytysti suorittaa. (Mitta-asteikoista ks. Esim. Kankainen ym. 2001, 7–8) Käytetyssä aineistossa on nominaaliasteikollisten muuttujien (esimerkiksi sukupuoli) lisäksi on järjestys- eli ordinaaliasteikollisia (koulutus, henkilöstöryhmä), välimatka- eli intervalliasteikollisia (ilmapiiri) sekä suhteasteikollisia muuttujia (palkka, ikä, työssäolovuodet).

Tilastollisten menetelmien käyttöä voi perustella paitsi puhtaasti tilastomatemattisin perustein, myös sosiaalitieteissä sisällön perusteella. Esimerkiksi Kankaisen ym. (2001, 8) mukaan likertin asteikolla mitatuista muuttujista ei vielä voi laskea tunnuslukuja ja siis suorittaa monia analyysejä, mutta sosiaalitieteissä tämä vaikuttaa olevan tavallista ja usein

sisällöllisesti perusteltua. Esimerkiksi ilmapiiri tulkitaan välimatka-asteikolliseksi muuttujaksi, jolloin sille on mahdollista ja mielekästä laskea aritmeettinen keskiarvo. Tässä tutkimuksessa pyrin käyttämään tilastomenetelmiä vain keinona vastata tutkimuskysymyksiini, mikään itsetarkoitus niiden käyttö ei ole.

Töttö (2004, 12) ilmoittaa, että sen paremmin laadullista kuin määrällistä tutkimusta ei ole olemassa. On vain tutkimusta, joka käyttää erilaisia aineistoja ja kysyy erilaisia kysymyksiä. Tötön mukaan (mt., 10) sosiaalitutkimus on *teoreettista* analyysia, joka perustuu aina aikaisempaan tutkimukseen ja tutkijan omaan aivotoimintaan. Lisäksi tutkimuksessa voi olla *empiiristä* analyysia joka perustuu joko mittaustuloksiin tai tekstiaineistoon tai näihin molempiin.

Tämä tutkimus sijoittuu Tötön typologiassa sellaiseen tutkimukseen, jossa käytetään ensinnäkin teoreettisen analyysin perustana olevan aikaisemman tutkimuksen sekä tutkijan oman aivotoiminnan lisäksi mittaustuloksia. Tekstiaineistoa eli esimerkiksi haastatteluja sen sijaan ei ole käytössä.

Mittaustuloksiin nojaava tutkimus on sidottu johonkin tapausjoukkoon, jolta tutkittavat ominaisuudet on mitattu. Tötön mukaan mitatun joukon kuvailua kunnianhimoisempana tavoitteena ovat ominaisuuksia koskevat kausaalipäätelmät, jotka ajatellaan kaikista tapausjoukoista riippumattomiksi. Kausaalipäätelmät ovat siis hänen mukaansa teoreettisia. (Töttö 2004, 14).

Edellä esitetyn lisäksi huomionarvoinen on Tötön huomautus, jonka mukaan joidenkin sekä määrällisen tutkijoiden kannattajien että sen kriitikoiden luulo, että aineisto on yhtä kuin todellisuus, on väärä. Tötön sanoin: ”Aineistoa evidenssinä käyttävä kausaalipäätely yrittää aina katsoa aineiston taakse ja arvilla, millainen todellisuus olisi voinut aineiston tuottaa. Tämä realistinen päämäärä pyhittää kaikki keinot aineiston 'kurittamisessa'. Se oikeuttaa epäilemään aineistoa, osoittamaan missä suhteessa aineisto antaa väärän kuvan todellisuudesta, mutta se ei tietenkään oikeuta vääristelemään aineiston antamaa kuvaa.” Sanalla sanoen, analyysin tulee aineiston sijasta pyrkiä aineistontakaiseen todellisuuteen. (Töttö 2004, 19). Tässä on yhtymäkohtansa Pertti Alasuutarin vertaukseen yhteiskuntatutkimuksesta salapoliisityönä, jossa johtolangat auttavat tutkijaa tekemään johtopäätöksiä (Alasuutari 2001).

Pertti Jokivuori (2002, 40–41) ilmaisee väitöskirjassaan käyttämänsä kvantitatiivisen aineiston yleistettävyyden toteamalla, että vaikka hänen käyttämällään aineistolla ei kykene tekemään täysin luotettavia tilastollisia yleistyksiä, voidaan aineistoa käyttämällä kartoittaa asioiden välisiä yhteyksiä ja nämä yhteydet *voivat päteä laajemminkin* aineiston ulkopuolella. Keskeistä hänen tutkimuksessaan ei ole jotakin populaatiota koskeva empiirinen väite, vaan yhteydet, jotka koskevat käsitteiden välisiä suhteita.

Tämän tutkimuksen itseymmärrys on samanlainen. Tästä seuraa, että koska tutkimus ei ole tilastollisesti yleistettävä, ei myöskään tilastollisia yleistettävyyss- tai riippumattomuustestejä tarvita. Aineistossa ilmenevät yhteydet ovat sellaisia kuin ovat, niiden ilmeneminen muussa todellisuudessa on arvailua. Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalon (1994, 216) mukaan yleistystestejä kuten t-testiä ja riippumattomuustestejä kuten χ^2 -testi, käytetään sen selvittämiseen, kuinka todennäköistä on saada otoksessa vähintään havaitun suuruiset ryhmäkeskiarvojen erot silloin, kun eroa ei laisinkaan ole perusjoukossa. Tässä ei kuitenkaan lähtökohtana ole nollahypoteesi, esimerkiksi sen olettaminen että eri tuloluokissa ilmapiiri koetaan tismalleen samaksi, jolloin tilastollinen testaaminen nollahypoteesin kaatamiseksi ei ole tarpeellista. Ei etenkään sen vuoksi, että tuloksia ei ole tarkoitus yleistää suurempaan populaatioon, kuten edellä on selitetty.

Sinänsä erittäin kiinnostava kysymys survey-menetelmien luotettavuudesta ja yleisestä mielekkyydestä ei tässä ole tutkimuksen aihe. Toisaalla on pohdittu surveyn käytön metodisia, metodologisia ja epistemologisia ongelmia (ks. esim. Lehto 1996). Tutkimukseni perustuu sille, että vastaajat ovat vastanneet rehellisesti sen mukaan, millaiseksi kokevat työpaikkansa ilmapiirin.

3.2 Kohdeorganisaatioiden kuvaus

Insinööritoimisto A on neljän hengen insinööritoimisto, jonka päätoimialana on konesuunnittelu. Yritys on perustettu 2004. Yrityksessä työskentelee kaksi yrittäjää sekä kaksi työntekijää.

Insinööritoimisto B:n päätoimialoja ovat rakennesuunnittelu ja rakennuttaminen. Yritys on perustettu 1985.

Hotelli kuuluu koko Suomen kattavaan ketjuun, siellä oli tutkimushetkellä meneillään mittava laajennusprojekti. Viimeisen kymmenen vuoden aikana kuukausipalkalla olevien työntekijöiden määrä on vähentynyt paljon. Tuntipalkkalaisia puolestaan on aiempaa enemmän.

Kaupungilta on mukana kolme eri toimialaa: teknisen puolen osasto (noin 60 henkeä), hallinto-osasto (noin 60 henkeä) sekä terveystalolta kolme sosiaaliasemaa (yhteensä noin 80 henkeä). Oinas, Jokivuori ja Ilmonen niputtavat nämä kolme osastoa yhdeksi kaupunki-työpaikaksi mutta tässä tutkimuksessa niitä käsitellään erikseen.

Kirjapaino A on kirjojen valmistukseen erikoistunut painotalo, osa laajempaa konsernia. Tutkimuskohteena olleessa toimipisteessä oli töissä noin 140 henkeä.

Siivousyritys on siivous- ja vahinkosaneerauspalveluja tarjoava yritys. Henkilöstöä on siivouspalveluissa 90 ja vahinkosaneerauksissa 13. Yritys on perustettu 1980-luvun puolessavälissä. Siivouspalveluissa henkilöstöstä 50 prosenttia on osa-aikaisia. Palautusprosentti jäi erittäin alhaiseksi, lomakkeita jaettiin yritykseen 100 kappaletta, mutta niitä palautui vain kuusi.

Kirjapaino B on yksi Suomen suurimmista kirjapainoista. Yrityksessä on vähän poissaoloja ja henkilöstö on motivoitunutta. 1990-luvun lama koetteli yritystä ja tässä Suomen viimeisimmäksi patruuna-hengessä tehdyssä työyhteisössä väkeä jouduttiin vähentämään rajusti. Nykyisin yrityksessä on henkilöstöä noin 118, joista 17 on toimihenkilöitä. Yritysten päätuotteen, kirjojen, kysyntä vaihtelee voimakkaasti vuodenaikojen mukaan.

Teollisuusyritys A on osa globaaleilla markkinoilla toimivaa konsernia. Tuotteina ovat koneet. Teollisuusyritys A:lla oli haastatteluhetkellä henkilöstöä yli 1500. Kyselyaineisto kerättiin ottamalla 300 henkilön satunnaisotos koko henkilöstöstä. Yrityksessä irtisanottiin henkilöstöä aineiston keruuajankohtana.

Teollisuusyrittäjä B on osa monialaista konsernia, jonka päätoimialat ovat kaapeli-, kumi-, ja kenkäteollisuus. Tutkimuskohteena olleessa tehtaassa työskenteli noin 70 henkilöä, joista 56 työntekijöitä.

4. TYÖILMAPIIRIÄ KUVAAVA INDIKAATTORI ERI ORGANISAATIOISSA

Edellä on kirjallisuuskatsauksen perusteella vastattu ensimmäiseen tutkimuskysymykseen:

- Mikä on ilmapiiri ja miten sitä voidaan mitata?
 - o Mikä on suhde muihin organisaatiotutkimuksessa käytettyihin käsitteisiin, kuten organisaatiokulttuuriin?

Tässä luvussa otetaan aineisto käyttöön ja selvitetään nämä asiat:

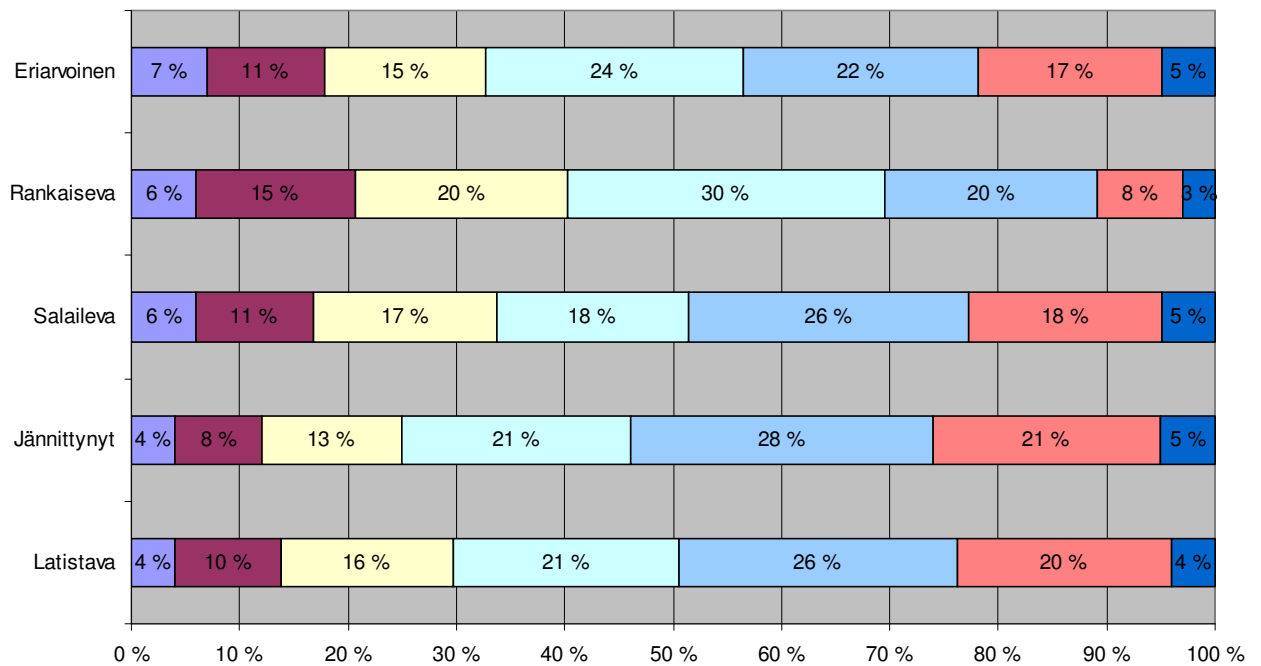
- Millainen ilmapiiri aineiston yhdellätoista työpaikalla on?
 - o Kun ilmapiiri on mitattu, miten tulokset voidaan esittää?
- Eroavatko käsitykset vallitsevasta ilmapiiristä kunkin työpaikan sisällä?

Työilmapiiriä kuvaava indikaattori rakentuu tässä tutkimuksessa viidestä adjektiivivastinparista, jotka ovat: latistava–kannustava, jännittynyt–rento, salaileva–avoin, rankaiseva–palkitseva sekä eriarvoinen–tasa-arvoinen (Q52a–e). Näistä tehty keskiarvosummamuuttuja mittaa vastaajan mielikuvaa oman organisaationsa työilmapiiristä ulottuvuudella negatiivinen–positiivinen. Asteikon minimi on 1 ja maksimi 7, keskiluku on tällöin 4.

Kysytyjen muuttujien väliset korrelaatiot ovat erittäin voimakkaita ja sisäistä konsistenssia asteikolla 0–1 mittaava Cronbachin alfa on 0,92. Voidaan siis katsoa, että summamuuttujan muodostaminen on erittäin perusteltua, koska siihen otetut muuttajat mittaavat samaa asiaa. Jos Cronbachin alfa olisi pieni, esimerkiksi 0,5, olisi syytä tutkia löytyykö muuttujista useita faktoreita esimerkiksi niin, että tasa-arvoinen ilmapiiri ei olisi niputettavissa yhteen avoimen ilmapiirin kanssa. Koska vastausten johdonmukaisuutta mittaava alfa-arvo on niin lähellä ykköstä, on esimerkiksi erittäin harvinaista, että vastaajan mielestä ilmapiiri on kannustava, mutta eriarvoinen. Tätä siis tarkoitetaan sisäisellä konsistenssilla.

Alkulan, Pöntilän ja Ylöstalon (1994, 100) mukaan summamuuttujalla tarkoitetaan

eksaktisti ”yhdistettyä asteikkoa, joka muodostuu siten, että kunkin havaintoyksikön sijainti tällä asteikolla määräytyy asteikon osina olevien osioiden arvojen summana.” Normaalisti summamuuttujaa käytetään kuvaamaan abstraktin käsitteen kuvaamiseen. Summamuuttujaan valittavia osioita voidaan painottaa ja muodostaa niin sanottu faktoripistemäärämuuttuja, mutta tässä sitä ei katsota tarpeelliseksi sen vuoksi, että Cronbachin alfa –kerroin on niin suuri.



KUVIO 2. Työilmapiiriä kuvaavien adjektiivivastinparien jakauma (%).

Asteikko on summamuuttujaa varten alkuperäisestä kyselylomakkeen koodauksesta käännetty niin, että mitä parempi ilmapiiri, sen suurempi tunnusluku. Alla näin saadun ilmapiirimuuttujan keskiarvot organisaatioittain. Keskiarvot vaihtelevat välillä 6,3 ja 3,2. Koko aineiston keskiarvo on 4,2.

Keskiarvo on moodin ja mediaanin ohella jakauman sijaintia kuvaava tunnusluku. Keskiarvolla on järkevä tulkinta, kun muuttuja on vähintään välimatka-asteikollinen. (Kankainen, Nissinen, Partanen 2001, 15–16) Keskiarvon laskemisen edellytyksenä on, että muuttuja on vähintään välimatka-asteikollinen. Ilmapiiri-summamuuttuja tulkitaan tämän vuoksi välimatka-asteikolliseksi, eli ajatellaan vastausvaihtoehtojen olevan yhtä kaukana toisistaan. *Keskihajonta* on tilastollinen hajontaluku, joka kertoo missä määrin mittaustulokset keskiluvun eli tässä tapauksessa keskiarvon läheisyyteen. Laskennallisesti keskihajonta (standard deviation) on varianssin neliöjuuri. (mt., 21–23).

Taulukossa 2 on keskeiset tutkittavien työpaikkojen ilmapiiriä kuvaavat tunnusluvut, keskiarvo ja keskihajonta. Taulukosta voidaan päätellä organisaatioiden tasoerot (keskiarvo) sekä ilmapiirikokemuksen yhtenäisyys organisaatioiden sisällä (keskihajonta). Kuittisen (1996, 25) mukaan ilmapiiriin liittyvän yksimielisyyden osoittaminen on monimutkainen ongelmakenttä eikä sen osoittamiseen ole olemassa yleisesti hyväksyttyä metodia. Keskihajonta kuvastaa tässä kuitenkin yksimielisyyttä ainakin siinä mielessä, että koska eri työpaikkojen tiedot on kerätty samanlaisilla kysymyksillä, voidaan tuloksia verrata keskenään.

TAULUKKO 2. Ilmapiirit (keskiarvo ja keskihajonta) eri yrityksissä. Vaihteluväli 1–7.

Ilmapiiri

Yritys/organisaatio	Mean	N	Std. Deviation
Insinööritoimisto A	6,3000	4	,52915
Insinööritoimisto B	4,8429	14	1,13186
Hotelli	5,4857	7	,95119
Kaupunki: Sosiaaliasemat	4,6595	37	1,15071
Kaupunki: Keskushallinto	3,8200	30	1,21184
Kirjapaino A	3,5391	64	1,44361
Kaupunki: Yhdyskuntatoimi	4,6984	63	1,06248
Siivousyritys	4,9667	6	1,95721
Kirjapaino B	3,8000	70	1,23804
Teollisuusyritys A	4,2838	160	1,15262
Teollisuusyritys B	3,2353	34	1,19744
Total	4,1556	489	1,30824

Koska keskipiste on neljä, nähdään, että yleisesti ottaen ilmapiirin koetaan olevan jonkin verran positiivisen puolella kolmea työpaikkaa (Kaupungin keskushallintoa, Kirjapaino B:tä ja Teollisuusyritys B:tä) lukuunottamatta. Työilmapiirin on arvioitu selvästi parhaaksi (6,3) pienen insinööritoimisto A:ssa (N=4). Huonoimmaksi (3,2) ilmapiiri koetaan Teollisuusyritys B:ssä. Koko aineiston ilmapiirimuuttujan keskiarvo on 4,2 ja keskihajonta 1,3.

Keskihajonnan indikoima yksimielisyys organisaatioilmapiiristä on suurinta (eli keskihajontaa kuvaava luku on pienin) samassa yrityksessä, jossa ilmapiiri on selvästi paras, eli pienessä Insinööritoimisto A:ssa, keskihajonta 0,5. Toisaalta tässä yrityksessä on vain neljä ihmistä töissä, joten tulos ei ole vertailukelpoinen suurempiin organisaatioihin

verrattuna. On oletettavaa, että vastaajamäärän kasvaessa myös hajonta kasvaa ainakin jonkin verran. On kuitenkin huomion arvoista, että pienessä yrityksessä ollaan näin samanmielisiä. Ehkä pienessä työyhteisössä henki on todella parempi kuin suurilla työpaikoilla? Toiseksi suurinta yksimielisyys on hotellissa, jossa vastaajia oli vain seitsemän, keskihajonta 1,0. Kaupungin yhdyskuntatoimen alalla (N=63) on keskihajonnan valossa oltu kolmanneksi samanmielisimpiä vallitsevasta ilmapiiristä, keskihajonta 1,1.

Ristiintaulukko eli kontingenssitaulukko mahdollistaa samanaikaisesti kahden muuttujan ja niiden muodostaman yhteisjakauman tarkastelun (Kankainen, Nissinen, Partanen 2001, 27). Normaalisti päähuomio kohdistuu muuttujien väliseen tilastolliseen riippuvuuteen eli yhteisvaihteluun, mutta taulukon 3 tarkoitus on havainnollistaa, miten tiettyyn luokitellun ilmapiirin luokkaan kuuluvat yksiköt jakautuvat toisen muuttujan, eli organisaatioiden luokissa.

Mitä sinänsä abstraktin keskihajonnan taakse kätkeytyy? Taulukossa 3 näkyy konkreettisemmin, miten yksittäisten vastaajien käsitykset ilmapiiristä ovat vaihdelleet eri organisaatioissa. Tätä tarkoitusta varten jatkuva ilmapiirisummamuuttuja on luokiteltu kuuteen eri luokkaan.

TAULUKKO 3.
Yritys/organisaatio * Ilmapiirilukitelu CrosstabulationCount

	Ilmapiiri, luokiteltu						Total
	1	2	3	4	5	6	
Yritys/organisaatio	0	0	0	0	2	2	4
Insinööritoimisto A	0	1	2	5	5	1	14
Hotelli	0	0	0	3	3	1	7
Kaupunki: Sosiaaliasemat	0	4	7	13	9	4	37
Kaupunki: Keskushallinto	2	7	9	8	3	1	30
Kirjapaino A	11	12	18	13	8	2	64
Kaupunki: Yhdyskuntatoimi	1	2	17	22	17	4	63
Siivousyritys	0	2	0	0	2	2	6
Kirjapaino B	5	20	17	15	12	1	70
Teollisuusyritys A	9	16	40	50	44	1	160
Teollisuusyritys B	5	13	7	6	3	0	34
Total	33	77	117	135	108	19	489

Taulukossa 3 käytetty alkuperäisen ilmapiirisummamuuttujan luokittelu on tehty

luokittelemalla jatkuva muuttuja seuraaviin luokkiin:

$$1-2 = 1$$

$$2,1-3 = 2$$

$$3,1-4 = 3$$

$$4,1-5 = 4$$

$$5,1-6 = 5$$

$$6,1-7 = 6$$

Taulukko tuo oleellista lisätietoa yritysten ilmapiirien hajonnasta. Keskiarvo kertoo vain jakauman keskimääräisen sijainnin, mutta ristiintaulukon käyttö antaa yksinkertaisen välineen sen havaitsemiseksi, miten käsitykset kunkin organisaation sisällä jakautuvat.

Nähdään, että käsitykset ilmapiiristä vaihtelevat asteikon ääri-laitoja myöten. Jokaisessa yrityksessä, joissa vastaajia on ollut vähintään 30, jotkut arvioivat ilmapiirin erittäin huonoksi ja jotkut erittäin hyväksi. Poikkeuksena tästä on Teollisuusyritys B, jossa yksikään vastaaja ei ole arvioinut ilmapiiriä luokkaan 6 kuuluvaksi. Tässä yrityksessä ilmapiiriä kuvaava keskiarvo olikin aineiston huonoin.

Vielä ei ole löydetty yksiselitteistä ja tarkkaa vastausta siihen, millainen ilmapiiri tutkituilla työpaikoilla on, mutta edellä olevien taulukkojen perusteella tutkitut organisaatiot voidaan laittaa järjestykseen sen mukaan, millainen ilmapiiri niissä keskimäärin vallitsee. Samalla voidaan hahmotella vastausta toiseen tutkimuskysymykseen, joka koski eroja siinä, miten ilmapiiri koetaan. Seuraavaksi selvitetään, mitkä tekijät näitä eroja selittävät. Siis: miksi jotkut kokevat ilmapiirin erilaiseksi kuin toiset. Korrelaatioanalyysillä selvitetään, onko aineistossa systematiikkaa siinä, millaiseksi ilmapiiri koetaan.

Toisin sanoen: Seuraavaksi selvitetään, miksi joidenkin mielestä ilmapiiri on kannustava, rento, avoin, palkitseva ja tasa-arvoinen kun taas jotkut ihmiset samalla työpaikalla arvioivat sen olevan tismalleen päinvastaisen, siis latistavan, jännittyneen, salailevan, rankaisevan ja eriarvoisen. Mistä nämä erot syntyvät?

Taulukon 3 perusteella oli selvää, että samalla työpaikalla vallitsee erimielisyyksiä vallitsevasta ilmapiiristä. Kun aiemmin tehtyjen keskiarvovertailujen perusteella kävi ilmi, että huonoksi ilmapiirin kokevat ovat todennäköisesti suorittavan portaan työntekijöitä,

joiden palkka on alle 2000 euroa ja toisaalta ilmapiirin hyväksi ilmoittavat ovat hyvätuloisia esimiehiä. Aineistosta tulkitaan nousevan esiin ristiriita työntekijöiden ja johtajien välillä siinä, miten työpaikan sosiaaliset olot koetaan.

Taulukko 2 vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen siten, kuin ilmapiirimittauksissa usein tehdään eli summaamalla yhteen eri organisaatioiden ilmapiirit (Kuittinen 1996, 25). Tämä on oman tutkimukseni lähtökohta, eli jatkossa keskityn etsimään mielekäästä vastausta toiseen tutkimuskysymykseen. Lisäksi pohdin syitä siihen, miksi eroavaisuuksia ilmenee sekä onko samanmielisyys ilmapiirin hyvydestä tai huonoudesta jollain tapaa tavoiteltavaa.

5. ILMAPIIRIN KOKEMISEEN VAIKUTTAVAT MUUTTUJAT

Tässä luvussa tehdään analyysia, jonka tarkoitus on antaa lukijalle mahdollisimman hyvä kuva käytetyn aineiston yleispiirteistä. Tämä tehdään esittelemällä muuttujia, joiden havaitaan olevan voimakkaasti yhteydessä ilmapiiriin tai sisällön puolesta oletetaan olevan relevantteja ilmapiirin muodostumisen ymmärtämisessä. Haemme empiiristä vahvistusta kirjallisuuskatsauksen perusteella muodostetulle ilmapiirin käsitteelle. Tarkoitus on lisäksi kartoittaa asioiden välisiä yhteyksiä.

Luvun tarkoituksena on löytää vastaus alussa asetetun tutkimustehtävän loppuosaan, josta on vielä selvittämättä:

- Jos erimielisyyttä ilmapiirin kokemisen suhteen löytyy, voidaanko erotella aineistosta systemaattisia tekijöitä, jotka selittävät ilmapiirin hyväksi tai huonoksi kokemista?
- Mitä nämä tekijät ovat?

5.1 Keskiarvovertailuja

Edellä ilmapiiri esitettiin organisatiokohtaisina keskiarvoina. Seuraavaksi tutkitaan eri taustamuuttujien vaikutusta ilmapiiriin kokemiseen. Esitetään sellaiset taulukot, joiden kohdalla sisällöllisesti on perusteltua olettaa, että muuttuja voi vaikuttaa siihen, millaisena ilmapiiri koetaan. Tämä tehdään keskiarvovertailuna

TAULUKKO 4. Kysymys Q10. Missä tehtävissä katsotte pääasiassa työskentelevänne? Ilmapiiri keskiarvovertailussa työtehtäväryhmittäin.

Report

Ilmapiiri	Mean	N	Std. Deviation
Työtehtävä			
Johtaja-/päällikkötehtävät	5,1000	31	,80705
Suunnittelutehtävät	4,5211	76	1,20713
Markkinointi- tai vientitehtävät	4,0000	8	,65027
Hallinnolliset tehtävät	4,3885	52	1,15973
Työnjohtotehtävät	4,3500	12	1,23913

Asiakas-/potilaspalvelutehtävät, opetustehtävät	4,5018	57	1,32618
Opetustehtävät	3,4000	2	2,54558
Huolto- ja korjaustehtävät	3,9455	11	1,47808
Asennus-, kokoonpano- ja työstötehtävät	3,6451	71	1,02995
Tuotantoprosessin ohjaus ja valvontatehtävät	3,7308	52	1,40301
Tarkastus-, kuljetus-, pakkaus-, varasto- ja siivoustehtävät	3,7563	32	1,29887
Muu tehtävä, mikä?	4,0234	77	1,43819
Total	4,1657	481	1,30084

Johtajatasen tehtävissä olevat (N=31) katsovat ilmapiirin olevan keskimäärin 5,1, kun taas kaikki suorittavan tason työntekijät (N=166) arvioivat ilmapiirin selvästi huonommin, välille 3,6–3,8. Tarkastellaan samaa asiaa henkilöstöryhmittäin:

TAULUKKO 5. Q10: Mihin henkilöstöryhmään katsotte kuuluvanne.

Ilmapiiri

Henkilöstöryhmä	Mean	N	Std. Deviation
Esimiesasemassa oleva ylempi toimihenkilö	4,9634	41	1,11080
Asiantuntijatehtävissä oleva ylempi toimihenkilö	4,3133	60	1,09814
Muu ylempi toimihenkilö	4,7500	28	1,04083
Esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö	4,1600	15	1,45641
Muu alempi toimihenkilö	4,5890	91	1,12006
Työntekijä	3,7552	250	1,32964
Total	4,1528	485	1,30787

Taulukko 5 tukee edellisiä havaintoja. Työntekijäksi itsensä ilmoittavat (N=250) arvioivat ilmapiirin selvästi huonommaksi (3,8) kuin toimihenkilöt, joista esimiesasemassa olevat ylemmät (N=41) toimihenkilöt ilmoittavat ilmapiirin kaikkein parhaimmaksi, (5,0).

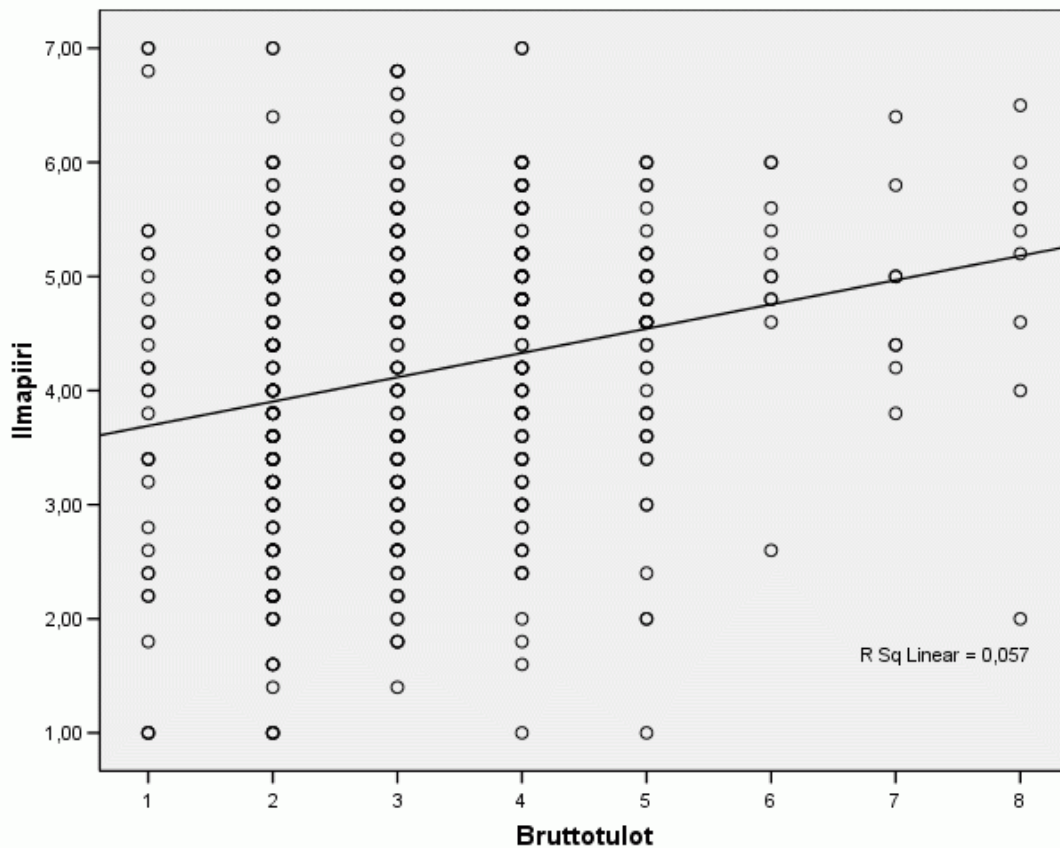
Jatkotarkasteluja varten henkilöstöryhmä koodataan uudelleen siten, että kaikki ylempiin toimihenkilöihin kuuluvat muodostavat luokan 3 (N=129), alemmat toimihenkilöt luokan 2 (N=106) ja työntekijät kuuluvat luokkaan 1 (N=250). Tällöin mitä ylempään henkilöstöryhmään vastaaja kuuluu, sitä suuremman muuttujan arvon saa.

TAULUKKO 6. Bruttotulot ja ilmapiiri

Ilmapiiri

Bruttotulot	Mean	N	Std. Deviation
Alle 1500 euroa/kk	3,8313	32	1,63597
1500 - 1999 euroa/kk	3,7752	137	1,29557
2000 - 2499 euroa/kk	4,2319	119	1,33353
2500 - 2999 euroa/kk	4,3842	101	1,19019
3000 - 3499 euroa/kk	4,3957	47	1,10531
3500 - 3999 euroa/kk	5,0000	11	,92520
4000 - 4999 euroa/kk	4,8750	8	,86808
Yli 5000 euroa/kk	5,0700	10	1,28759
Ei tiedä	2,8000	1	.
Ei halua vastata	3,7167	12	1,46835
Total	4,1525	478	1,31733

Keskiarvovertailun tuottama ero taustamuuttujan luokissa on jälleen selvä, alle 2000 euron bruttotulon luokkaan kuuluvat (N=169) kokevat ilmapiirin 3,8 arvoiseksi. Vastavuoroisesti asteikon kolme hyvätuloisinta luokkaa (N=29) eli yli 3500e/kk ansaitsevat kokevat ilmapiirin paremmaksi, eli vaihtelevan välillä 4,9–5,0.



KUVIO 3. Hajontakuvi: Bruttotulojen vaikutus ilmapiiriin.

Kuvio 3 havainnollistaa graafisesti ilmapiiriin hajonnan eri tuloluokissa. Yksi rengas tarkoittaa yhtä vastaajaa, vahvennettu rengas kertoo, että kohdassa on useampia vastaajia. Hajontakuvioiden vaaka-akseli osoittaa tuloluokkaan kuulumisen, pystyakseli sen, millaiseksi ilmapiiri on arvioitu. Trendin osoittaa suora, joka on sovitettu kuvioon siten, että se kulkee pisteparven lävitse niin, että sen keskimääräinen pystysuora etäisyys pisteistä on mahdollisimman pieni. Mitä suurempi suoran kulmakerroin on, sitä voimakkaampaa muuttujien yhteisvaihtelu eli korrelaatio on. Hajontakuviosta nähdään, että tuloluokan yläpäässä ilmapiiri on painottunut ylemmäs kuin tulohaitarin alapäässä. Suoran kulmakerroin vahvistaa havainnon.

Tuloluokka koodataan jatkotarkastelua varten uudelleen siten, että kolme ylintä tuloluokkaa muodostavat luokan 3 (N=29), keskituloiset luokan 2 (N= 267) ja kaksi alinta tuloluokkaa koodataan luokkaan 1 (N=169). Järjestys muuttuu niin, että mitä suurituloisempi, sitä korkeampi muuttujan arvo.

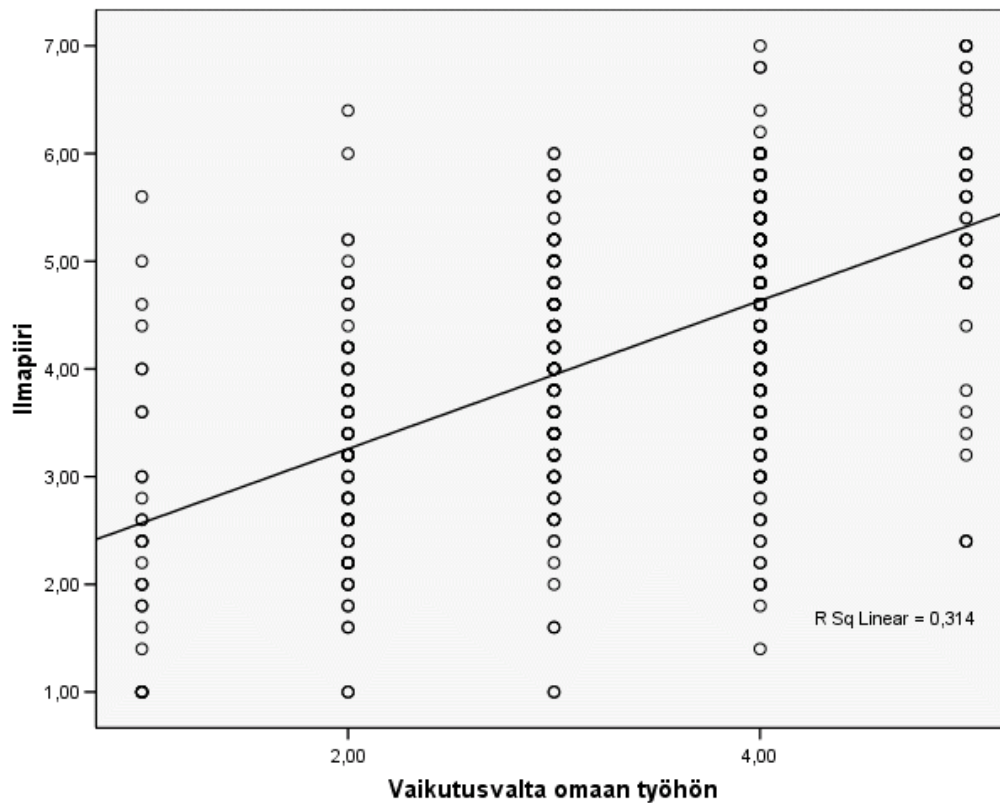
Tarkastellaan vielä työilmapiiriä työautonomiata mittaavan muuttujan luokissa.

TAULUKKO 7. Vaikutusvalta omaan työhön ja ilmapiiri.

Ilmapiiri

Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin	Mean	N	Std. Deviation
Täysin samaa mieltä	5,3638	47	1,22748
Melko samaa mieltä	4,6031	193	1,06663
En samaa enkä eri mieltä	3,9891	129	1,03026
Melko eri mieltä	3,2444	81	1,05877
Täysin eri mieltä	2,5548	31	1,27406
En osaa sanoa	4,3333	6	,74476
Total	4,1542	487	1,30089

Vaikutusvalta omaan työhön vaikuttaa tehtyjen keskiarvovertailujen perusteella olevan selvästi eniten ilmapiiriin vaikuttava tekijä. Ne, jotka kokivat olevansa vaikutusvaltaisia omaan työhönsä nähden (N=47), kokivat ilmapiirin olevan 5,4, kun taas ne joilla ei ollut vaikutusvaltaa lainkaan (N=31), kokivat ilmapiirin niinkin huonoksi kuin 2,6.



KUVIO 4. Ilmapiiri ja vaikutusvalta omaan työhön.

Myös vaikutusvalta-muuttuja rekoodataan jatkotarkastelua varten niin, että mitä enemmän vaikutusvaltaa, sitä suuremman arvon viisiportaisella Likert-asteikolla muuttuja saa.

Taulukon 3 perusteella oli selvää, että samalla työpaikalla vallitsee erimielisyyksiä vallitsevasta ilmapiiristä. Kun aiemmin tehtyjen keskiarvovertailujen perusteella kävi ilmi, että huonoksi ilmapiirin kokevat ovat todennäköisesti suorittavan portaan työntekijöitä, joiden palkka on alle 2000 euroa ja toisaalta ilmapiirin hyväksi ilmoittavat ovat hyvätuloisia esimiehiä. Aineistosta tulkitaan nousevan esiin ristiriita työntekijöiden ja johtajien välillä siinä, miten työpaikan sosiaaliset olot koetaan.

Yhteenvetona edellä tehdyistä keskiarvovertailuista voidaan todeta, että ilmapiirin keskiarvo vaihtelee organisaatioittain, mutta on myös muita yksittäisiä taustamuuttujia, jotka koko aineiston tasolla vaikuttavat yhtä selvästi ilmapiirin kokemiseen kuin se, mihin organisaatioon kuuluu. Taulukoista huomataan, että työtehtävä, henkilöstöryhmään kuuluminen, tulojen suuruus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön vaikuttavat ilmapiirin kokemiseen selvästi.

Palautetaan mieleen, että kirjallisuuskatsauksen perusteella todettiin ilmapiirin koostuvan työntekijöiden subjektiivisista havainnoista omasta ympäristöstään. Tuloja, työtehtäviä ja henkilöstöryhmää ei voida pitää subjektiivisena havaintona vaan ne ovat objektiivisia, ”selittäviä” muuttujia. Mutta sen sijaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön perustuu *subjektiiviseen* havaintoon omasta tilanteesta. Kyseessä on siis muuttuja, joka mittaa vastaajan käsitystä omasta tilanteestaan. On mielenkiintoista todeta sen olevan voimakkaassa yhteydessä muuttujan kanssa, joka mittaa vastaajan käsitystä koko työyhteisön tilasta.

Tarkasti ottaenhan tämän tutkimuksen ilmapiirisummamuuttujan muodostavat adjektiivivastinparit, joissa on pyydetty arvioimaan oman työpaikan tilaa (Q52, ”Millaiseksi kuvailisitte työilmapiiriä työpaikallanne?”), ei omaa asemaa. Ilmapiiriä mittaavat vastaukset ovat luonteeltaan subjektiivisia, siis yksilölliseen havaintoon ja tulkintaan perustuvia, mutta tarkoitus on kartoittaa, mitä mieltä vastaaja on ollut koko työyhteisönsä tilasta.

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön (Q 54I, ”Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin”) on kysytty neuvomalla vastaajaa: ”rengastakaa kunkin väitteen kohdalla se vaihtoehto, joka mielestänne sopii parhaiten” Likert-asteikolla 1–5. Tällöin tarkoitus on selkeästi arvioida omaa asemaa. Tällä perusteella taulukon 6 tulokset osoittavat, että oman aseman kokemisella on selvä yhteys siihen, millaisena koko yhteisön tila koetaan.

5.2 Korrelaatioanalyysiä

Seuraavaksi tarkastellaan yksittäisiä muuttujia, jotka korreloivat ilmapiirin kanssa. Tarkasteltavat muuttujat liittyvät työyhteisön johtamiseen, luottamukseen sekä konflikteihin työyhteisössä. Käytetään Pearsonin korrelaatiokerrointa, joka on asteikolle -1 – +1 skaalattu tunnusluku, joka kuvaa lineaarista riippuvuutta eli muuttujien x ja y yhteisvaihtelua (Kankainen, Nissinen, Partanen 2001, 32–33).

TAULUKKO 8. Ilmapiirin ja johtamiseen liittyvien muuttujien korrelaatiot.

Correlations

		JOHTO JA JOHTAMINEN : Yksikön johdon sanaan voi aina luottaa	JOHTO JA JOHTAMINEN : Lähimmän esimieheni sanaan voi aina luottaa	JOHTO JA JOHTAMINEN : Yksikön johto on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä	JOHTO JA JOHTAMINEN : Lähin esimieheni on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä	JOHTO JA JOHTAMINEN : Yksikön johto on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa	JOHTO JA JOHTAMINEN : Lähin esimieheni on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa
Ilmapiiri	Pearson Correlation	-,488(**)	-,536(**)	-,445(**)	-,471(**)	-,565(**)	-,583(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	466	477	434	430	462	469

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Taulukosta havaitaan, että kaikki johtamiseen liittyvät kysymykset (Q55 1a–3b) ovat selvästi yhteydessä ilmapiiriin. Korrelaatiokertoimien negatiivinen itseisarvo johtuu tässä siitä, että johtamista mittaavat muuttujat saavat sitä suuremman arvon, mitä tyytymättömämpiä johtoon ollaan. Voidaan siis todeta, että tyytyväisyys johtoon on selvästi yhteydessä muodostettuun ilmapiiri-summamuuuttuun. Tämä asia voidaan ilmaista myös niin, että ilmapiiri sisältää suuren osan johtamistyytyväisyyttä osoittavasta vaihtelusta. Erityisesti lähimmän esimiehen sanaan luottaminen (korrelaatiokertoimen itseisarvo 0,54), yksikön johdon henkilöstöjohtamistaidot (0,57) sekä lähimmän esimiehen henkilöstöjohtamistaidot (0,58) korreloivat niin voimakkaasti ilmapiirin kanssa, että niiden voidaan tulkita mittaavan osittain samaa asiaa.

TAULUKKO 9. Luottamusta mittaavat muuttujat, joiden korrelaatio ilmapiiriin kanssa yli 0,5.

		Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa	Esimies-alais-suhteet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa	Johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet	Työorganisaationi välittää työntekijöiden hyvinvoinnista	Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin
Ilmapiiri	Pearson Correlation	-,586(**)	-,688(**)	-,530(**)	-,619(**)	-,560(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	467	482	461	480	481

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Luottamusta mittaavat muuttujat korreloivat niinkään voimakkaasti ilmapiiriin kanssa.

Taulukkoon on otettu luottamusta mittaavista 12 muuttujasta ne, joiden korrelaatiokerroin ilmapiirin kanssa on yli 0,5.

Erityisen voimakkaasti ilmapiiriin ovat yhteydessä esimies-alais -suhteiden kunto sekä työorganisaation välittäminen työntekijöidensä hyvinvoinnista. Kaikki luottamusta mittaavat muuttujat korreloivat ilmapiirin kanssa niin, että mitä enemmän vastaaja luottaa, sitä paremmaksi hän kokee ilmapiirin. Todetaan kuitenkin, että kysymyksenasettelu on niin lähellä ilmapiiriä mittaavien kysymysten kanssa, että luottamusta mittaavien muuttujien yhteyttä ilmapiiriin ei ole hedelmällistä tarkastella tämän enempää. Poikkeuksena on työautonomiaa mittaava kysymys (Q54I: ”Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin”), joka jo edellä oli esillä keskiarvovertailujen yhteydessä. Tämä kysymys ei mittaa vastaajan käsitystä työpaikan tilanteesta yleensä vaan hänen kokemusta omasta asemastaan. Valta vaikuttaa omaan työhön ei välttämättä liity suoraan luottamukseen vaan siihen, että oma asema on sellainen kuin sen toivotaankin olevan. Kyseessä on subjektiivinen kokemus omasta tilanteesta, kuten edellä keskiarvovertailun yhteydessä selostettiin. Tällä perusteella katsotaan, että työautonomia voidaan samaistaa edellisessä luvussa keskiarvomittauksissa läpikäytyihin taustamuuttujiin, ja sitä voidaan käyttää jatkotarkastelussa.

TAULUKKO 10. Ilmapiirin korrelaatiokertoimet eräiden työyhteisöön liittyvien väittämien kanssa.

Correlations

	Työyhteisö me työt ovat hyvin organisoituja	Työyhteisö mme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähdn	Työyhteisö mme vallitsee avoin ilmapiiri	Työyhteisö ssämme välitetään tietoa avoimesti	Työyhteisö ssämme esiintyy juoruilua ja kateutta	Työyhteisö me ihmisiin voi luottaa	Työyhteisö ssämme ei esiinny syrjintää
Ilmapiiri Pearson Correlation	-,493(**)	,011	-,678(**)	-,635(**)	,556(**)	-,586(**)	-,592(**)
Sig. (2-tailed)	,000	,808	,000	,000	,000	,000	,000
N	484	478	481	482	479	482	472

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Taulukon mukaan kysymysten Q25a–g muodostamat muuttujat korreloivat ilmapiirin kanssa, paitsi ilmapiiriin ei tämän perusteella samalla tavoin suoraan vaikuta se, onko työntekijöitä sopivasti työn määrään nähden (0,1).

TAULUKKO 11. Konfliktia mittaavien muuttujien ja ilmapiirin korrelaatiokertoimet.

Correlations

		Esiintyykö työyhteisössä nne: Häiritsevää kilpailuhenkeä?	Esiintyykö työyhteisössä nne: Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	Esiintyykö työyhteisössä änne: Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	Esiintyykö työyhteisössä Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	Esiintyykö työyhteisössä änne: Epäasiallisen vallan käyttöä?	Esiintyykö työyhteisössä ne: Työn määrään liittyviä ristiriitoja?
Ilmapiiri	Pearson Correlation	,547(**)	,579(**)	,548(**)	,538(**)	,681(**)	,453(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	439	448	454	426	431	442

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Konflikteja mittaavat muuttujat korreloivat niinkään ilmapiirin kanssa. Voimakkain yhteys taulukon mukaan on epäasiallisen vallankäytön ja ilmapiirin huonouden välillä (korrelaatiokerroin 0,68). Toiseksi suurin on esimiehen ja alaisen välisien konfliktien määrän yhteisvaihtelu ilmapiirin kanssa, 0,58. Todetaan, että myös konfliktia mittaavat muuttujat ovat sisällöltään niin läheisiä ilmapiirin kanssa, että niiden yhteyttä ilmapiiriin ei ole tarpeen tarkastella jatkossa. Suuret korrelaatiokertoimet kertovat paitsi siitä, että nämä muuttujat mittaavat pitkälti samaa asiaa kuin ilmapiirisummamuuttuja, myös siitä, että ilmapiiriin vastaaminen on erittäin johdonmukaista, mitä tulee koettuihin konflikteihin työyhteisössä. Tämä osaltaan vahvistaa ilmapiirimuuttujan luotettavuutta: konfliktiaspekti sisältyy johdonmukaisesti muodostettuun summamuuttujaan.

Tämä pätee kaikkiin tässä alaluvussa käsiteltyihin muuttujiin. Ilmapiirin voidaan todeta tiivistävän erittäin hyvin vastaajien havaintoja työyhteisönsä tilasta, kuten sen tarkoituskin on. Sitä vastoin ei ole hedelmällistä jatkaa analyysia mittaamalla miten suuresti luottamukseen, konflikteihin ja esimies-alais-suhteisiin liittyvät tekijät ovat yhteydessä ilmapiiriin, sillä kirjallisuuskatsauksen ja tämän luvun vertailujen perusteella kyseessä katsotaan olevan lähestulkoon sama asia.

Siirrytään siis tarkastelemaan koko aineiston tasolla havaittuja yhteyksiä organisaatioitasolla.

5.3 Ilmapiirin kokeminen organisaatioittain

Edellä tehtyjen keskiarvovertailujen ja korrelaatioanalyysin perusteella löydettiin koko aineiston tasolla vaikuttavia systemaattisia eroja siinä, miten ilmapiiri koetaan. Bruttotulot on nyt koodattu kolmiasteiseksi tuloluokka-muuttujaksi, henkilöstöryhmä on niinkään

koodattu kolmiasteiseksi. Myös vaikutusvalta omaan työhön on koodattu uudelleen niin, että kaikki muuttujat kasvavat sitä mukaa, kun niiden indikoima ominaisuus kasvaa.

Nyt voidaan vielä syventää analyysia ja katsoa, johtuuko huonotuloisten kokema huonompi ilmapiiri hyvätuloisiin verrattuna jostakin kolmannesta tekijästä, esimerkiksi siitä, että niissä organisaatioissa, joissa on kaikkien mielestä huono ilmapiiri, sattuu olemaan suhteessa enemmän työntekijöitä kuin esimiehiä. Tällöin koko aineiston tasolle voi syntyä näennäisyhteys siinä, että työntekijät kokevat ilmapiirin huonommaksi.

TAULUKKO 12. Ilmapiirin ja siihen koko aineiston tasolla vaikuttavien avainmuuttujien korrelaatiomatriisi.
Correlations

		Ilmapiiri	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä	Vaikutusvalta omaan työhön
Ilmapiiri	Pearson Correlation	1	,250(**)	,296(**)	,464(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	489	465	485	481
Tuloluokka	Pearson Correlation	,250(**)	1	,550(**)	,212(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	465	467	464	458
Henkilöstöryhmä	Pearson Correlation	,296(**)	,550(**)	1	,276(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	485	464	489	479
Vaikutusvalta omaan työhön	Pearson Correlation	,464(**)	,212(**)	,276(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	481	458	479	483

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Taulukkoa tulkitessa on huomattava, että tuloluokka ja henkilöstöryhmä ovat järjestysasteikollisia, mutta eivät välimatka-asteikollisia muuttujia. Tämä tarkoittaa, että korrelaatiokertoimelle ei ole muuta mielekästä tulkintaa, kuin että se osoittaa muuttujien välisen yhteyden suunnan. Työautonomia sen sijaan voidaan tulkita välimatka-asteikolliseksi, jolloin korrelaatiokertoimen suuruus osoittaa paitsi yhteyden suuntaa, myös sen voimakkuus on paremmin tulkittavissa.

Henkilöstöryhmä ja tuloluokka korreloivat voimakkaasti keskenään (0,6), joten ne mittaavat samaa asiaa, sosioekonomista asemaa. Myös vaikutusvalta omaan työhön korreloi molempien muuttujan kanssa. Ilmapiiri korreloi positiivisesti kaikkien muuttujien

kanssa. Tämä kertoo, että koko aineiston tasolla *käsitys oman työyhteisön tilasta* (ilmapiiri) on *yhteydessä siihen, millainen oma tila objektiivisesti on* (sosioekonominen asema) sekä *millaiseksi oma tilanne subjektiivisesti koetaan* (mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön).

Seuraavaksi tarkastellaan valittujen muuttujien yhteisvaihtelua ilmapiirin kanssa organisaatioittain. Tarkoituksena on selvittää, onko tuloluokan, henkilöstöryhmän ja työautonomian vaikutus koettuun ilmapiiriin todellinen vai onko kyse näennäisyhteydestä. Tämä on mahdollista, jos esimerkiksi huonoimpien ilmapiirien työorganisaatioissa on keskimääräistä enemmän huonossa sosioekonomisessa asemassa olevia vastaajia, joilla on vähän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Tällöin taustamuuttujien yhteys ilmapiiriin ei olisi todellista, vaan organisaatioon kuulumiseen aiheuttamaa. Koska tässä pyritään eliminoimaan organisaatioon kuulumisen vaikutus, kyse on elaboraatiosta: Muuttujia tarkastellaan yksitellen kolmannen muuttujan, eli organisaation luokissa.

Organisaatiokohtaisessa tarkastelussa Insinööritoimisto A (N=4), Hotelli (N=7) sekä siivousyritys (N=6) jätetään huomiotta pienen vastaajamäärän tähden. Pieni vastaajamäärä tekee korrelaatiokertoimen laskemisen epämieliseksi.

Tulokset (ks. liite 1) vahvistavat koko aineiston tarkastelussa tehtyjä havaintoja näitä poikkeuksia lukuunottamatta:

Sosiaaliasemilla (N=36) tuloluokka (-0,14) korreloi heikosti ja henkilöstöryhmä (-0,28) negatiivisesti ilmapiirin kanssa. Lisäksi kaupungin keskushallinnossa (N=30) henkilöstöryhmään kuulumisen korrelaatio ilmapiirin kanssa on erittäin pieni (0,04). Kolmanneksi teollisuusyritys B:ssä (N=33) tuloluokan ja ilmapiirin välinen korrelaatiokerroin on pieni, -0,08.

Poikkeukset kertovat, että kaikilla työpaikoilla huonommassa sosioekonomisessa asemassa eivät koe ilmapiirin huonommaksi. Sosiaaliasemilla työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokevat ilmapiirin jopa paremmaksi kun ylemmät toimihenkilöt. Kaikilla työpaikoilla vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olivat selvässä yhteydessä työpaikan yleisen ilmapiirin kokemiseen. Tämä kertoo siitä, että oma tilanne vaikuttaa erittäin voimakkaasti siihen, miten koko yhteisön tilanne koetaan.

Tulos varmistetaan vielä osittaiskorrelaatiota tutkimalla. Osittaiskorrelaatio on kahden muuttujan välinen korrelaatio, kun yhden tai useamman muuttujan vaikutus on poistettu (vakioitu).

TAULUKKO 13. Osittaiskorrelaatiot, organisaation vaikutus vakioituna.

Correlations

Control Variables			Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Yritys/organisaatio	Ilmapiiri	Correlation	,558	,306	,281
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000
		df	451	451	451

Osittaiskorrelaatio, jossa organisaation vaikutus on poistettu, osoittaa että yhteydet pätevät paitsi koko aineiston tasolla, myös organisaatioittain. Havaittu yhteisvaihtelu ei siis johdu siitä, että aineistossa olisi muutama hyväilmapiirinen organisaatio, jonka työntekijät olisivat keskimääräistä hyvätuloisempia ja kuuluisivat ylempiin henkilöstöryhmiin. Tällöin organisaatio olisi selittänyt tämän osuuden ilmapiirin vaihtelussa. Tämä tulos on keskeinen tutkimuksen kannalta: Ilmapiirin kokemiseen vaikuttavat organisaatioiden sisällä merkittävästi henkilöstöryhmä, tulotaso sekä työautonomia.

6. PÄÄTELMÄT

6.1 Tulokset

Ilmapiiriä mitattiin viisi adjektiivivastinparia sisältävällä summamuuttujalla. Organisaatiot oli mahdollista laittaa järjestykseen sen mukaan, millainen ilmapiiri niissä mitattiin olevan. Havaittiin, että yhtä poikkeusta lukuunottamatta kaikilla työpaikoilla, joissa oli vähintään 30 vastaajaa, vallitsevasta ilmapiiristä oli päinvastaisia tulkintoja.

Havaittiin, että muodostettu summamuuttuja korreloi voimakkaasti esimies-alais-suhteita, konflikteja työyhteisössä, luottamusta sekä tiedonvälityksen avoimuutta mittaavien muuttujien kanssa. Todettiin, että nämä itse asiassa määritelmän mukaan sisältyvät ilmapiiriin käsitteeseen, joten näiden tarkempaa yhteisvaikutusta ilmapiiriin kanssa ei katsottu hedelmälliseksi selvittää.

Ilmapiiriin kokemista koko aineiston tasolla selittivät selkeästi sosioekonominen asema eli henkilöstöryhmään kuuluminen ja tulotaso. Toisin sanoen mitä enemmän tienasi ja mitä ylempänä organisaation hierarkiaa vastaaja oli, sitä todennäköisemmin vastaaja koki ilmapiiriin hyväksi. Poikkeuksena tästä olivat sosiaaliasemat, kaupungin keskushallinto ja teollisuusyritys B. Tämä havaittu yhteys säilyi myös, kun yhteisvaihtelua tarkasteltiin organisaatioiden luokissa. Ilmapiiriin vaihtelu ei siis selittynyt sillä, että huonomman ilmapiiriin organisaatioissa olisi enemmän sosioekonomiselta taustaltaan alempiin luokkiin kuuluvia vastaajia, vaan yhteisvaihtelua esiintyi tutkittujen organisaatioiden sisällä.

Valta vaikuttaa omaan työhön selitti ilmapiiriin kokemista eniten. Tämä kertoo siitä, että oma tilanne korreloi voimakkaasti sen kanssa, miten koko työyhteisön sosiaaliset olot koetaan.

Syynä juuri ilmapiiriin valintaan työorganisaatiota kuvaavana käsitteenä oli ensinnäkin kiinnostus lisääntyvän ilmapiiritutkimuksen perusteiden selvittämiseen. Laajemmin oli myös mielenkiintoista pohtia, mistä ilmapiiri oikein muodostuu ja kuka sen määrittelee.

Lopulta ilmapiirin määrittelyä tietynlaiseksi voidaan pitää valtakysymyksenä. Pakottavuus yksilöön nähden voi tulla ilmi siten, että ei ole sallittua poiketa virallisesta totuudesta, vaikka lie selvää, että ihmiset voivat kokea tilanteen työpaikalla erilaisena. Intuitiivisesti on selvää, että yhteisestä kokemuksesta voi olla toisistaan poikkeavia käsityksiä. Mutta onko kokemus silloin enää yhteinen?

Tämän kysymyksen lisäksi tässä tutkimuksessa pohdittiin myös, mitä merkitsee se käytetyssä aineistossa ilmenevä seikka, että eri tuloluokissa ja eri asemissa organisaatiossa ilmapiiri ilmoitetaan erilaiseksi kuin ylemmissä tuloluokissa tai organisaation johtoportaalta kysyttäessä. Vaihtelu sosioekonomisten taustamuuttujien mukaan osoittaa, että saman työpaikan sosiaalisesta todellisuudesta saattaa olla erilaisia, jopa päinvastaisia tulkintoja, jotka vaihtelevat systemaattisesti sen mukaan, mihin tuloluokkaan ja henkilöstöryhmään kuuluu.

Nakaran (2003, 35) tavoin tässäkin tutkimuksessa kirjallisuuskatsauksen perusteella havaittiin, että ilmapiiri abstraktina käsitteenä voi pitää sisällään melkein mitä vain. Erilaisia määritelmiä käytetään eri yhteyksissä, mutta paras tapa perehtyä kulloisenkin tutkimuksen tapaan käsittää ilmapiiri on katsoa, miten sitä on havainnoitu tai kysymyslomakkeen avulla mitattu. Ilmapiirin käyttö vaikuttaa olevan limittäistä ainakin sellaisten käsitteiden kuin organisaatiokulttuurin, työtyytyväisyyden, työautonomian ja luottamuksen kanssa.

Yksilön ja sosiaalisen rakenteen tai yksilön ja organisaation välinen suhde on yhteiskuntatieteiden ja samalla myös organisaatiotutkimuksen peruskysymyksiä. Tämä kysymys aktualisoituu Kuittisen (2001, 25) mukaan aina kun tutkitaan ja selitetään organisaatiokäyttäytymistä. Näin oli myös tässä tutkimuksessa.

6.2 Ilmapiiri ja gaussin käyrä – onko normaali hyvä vai huono?

Tässä tutkimuksessa muodostettu ilmapiirimuuttuja jakautuu Gaussin käyrää muistuttavaksi kuvioksi, siis normaalijakaumaksi. Voidaan pitää hyvänä asiana sitä, että

ääripäiden kokemuksia löytyy, ja että hallitsevana on sananmukaisesti ilmapiirin kokeminen normaaliksi, *jotakin siltä väliltä* olevaksi. Voidaan ajatella, että normaalijakauman mukaan asettuva ilmapiiri on – normaalia. Normaaliuteen kaiketi kuuluvat myös vastakkaiset näkemykset samasta asiasta.

Tilastotieteessä monien muuttujien on empiirisesti huomattu olevan (ainakin likimain) normaalisia. Lisäksi usein, kun muuttuja koostuu useasta osasta tai on useiden muiden muuttujien yhdistelmä, kuten tässä tapauksessa, se noudattaa normaalijakaumaa. (Kankainen, Nissinen, Partanen 2001, 59.) Teoreettisen perustana tälle on matematiikan analyysistä tuleva keskeinen raja-arvolause, jonka mukaan summamuuttuja noudattaa normaalijakaumaa, kun yhteenlaskettavien määrä on tarpeeksi suuri (vähintään 30). Tämän tilastomatematiikan perustavan lain mukaan ei ole mitään ihmeteltävää siinä, että viidestä muuttujasta muodostettu summamuuttuja muistuttaa normaalijakaumaa.

Yleensä ilmapiiritutkimuksia tehdään, jotta ilmapiiriä voidaan kehittää tai vain sen osoittamiseksi, että henkilöstö otetaan huomioon (Nakari 2002, 16).

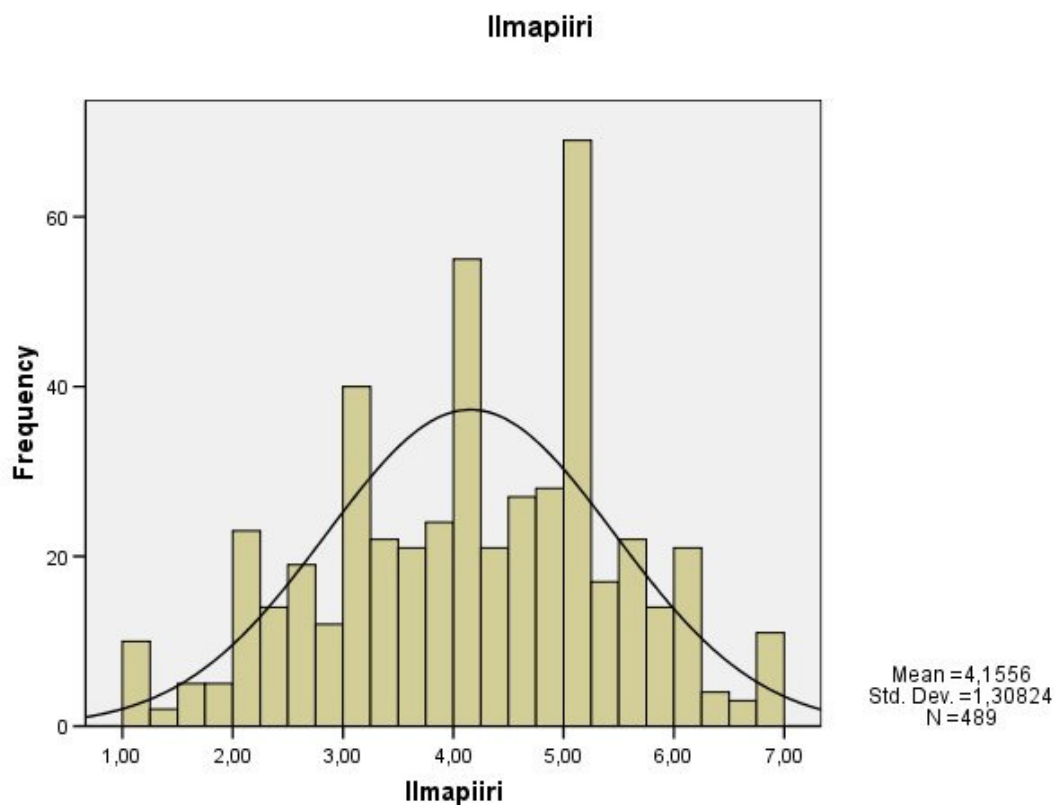
Mikä tässä ilmapiirin kehittämisessä olisi tavoitetilä? Että työntekijät olisivat yhtä optimistisia työnsä suhteen kuin johtajat vaikuttavat olevan; johtajat yhtä vähän innostuneita näkemään hyviä asioita työpaikallaan kuin suorittavan työn tekijät? Jos kaikista tehtäisiin oman itsensä toimitusjohtajia, täytyisivätkö surveyn ilmapiiriä mittaavat kohdat kuutosista ja seiskoista? Tai jos kaikki kommunismin hengessä olisivat työläisiä, asettuisiko ilmapiiri huonoon päähän? Tuskinpa. Itse laittaisin vedon gaussin käyrän puolesta siinäkin tilanteessa.

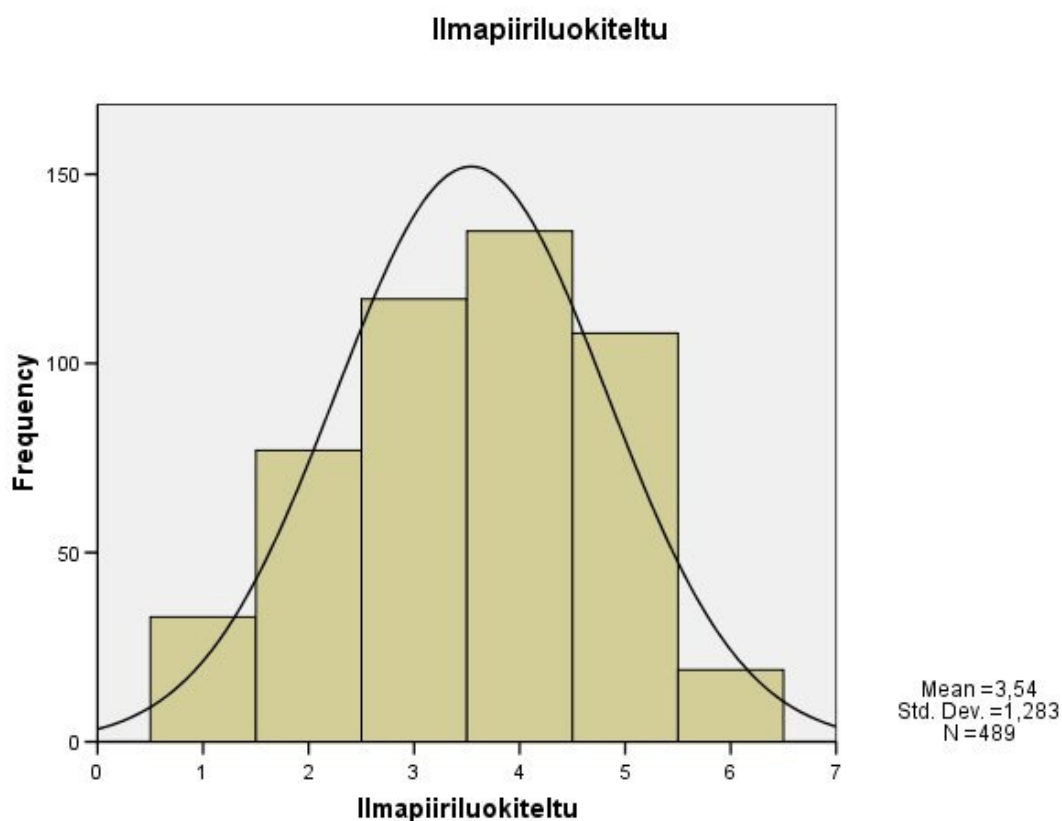
Ilmapiirin määrittymistä kulttuuristen ja historiallisten vertailukohtien mukaan voidaan pitää selviönä. Työtyytyväisyyttä pidetään niin sanottuna diskrepanssimallina, eli toiveiden ja todellisuuden ristiriitaa mittaavana. Myös työilmapiiriä arvioitaessa vastaajalla on ainakin tiedostamatta jonkinlainen käsitys siitä, millainen ilmapiiri työpaikalla pitäisi olla. Tähän taustalla olevaan käsitykseen suhteutetaan oman työyhteisön tilanne.

Mistä johtuu, että johtajat haluavat tätä taustaa vasten nähdä työpaikkansa hyvässä valossa ja työläiset vastaavasti ovat kriittisempiä? Johtajat ovat vastuussa siitä että kaikki sujuu hyvin. Koska he ovat vastuussa työpaikasta, myös sen ilmapiiristä. Kortteinen (1992) on

hienolla tavalla kuvannut suomalaista palkkatyötä kulttuurisena muotona, jossa kaiken näkyvän taustalla on omanlaisensa manifestaatiot oman kunnian säilyttämisenä, joka näkyy selviytymisen eetoksena. Työntekijät, joiden luokka-asemaa leimaa eräänlainen nöyryytys (mt., 107) saattavat Kortteisen löydösten tavoin kuvata maailmaa sellaisena, jossa 'vittukuonkovaa' ja 'pakkoperkelepärjätä' (mt., 163).

Kulttuurista ja historiallista näkökulmaa sosiaalisten olojen arvioinnissa ei voi sivuuttaa, mutta tässä tutkimuksessa sitä voidaan vain arvailla. Tyydytään toteamaan, että käsitykset siitä, millaisia ihmisten välisten suhteiden ja työelämän pitäisi olla, vaikuttavat aina siihen, mikä saa vastaajan arvioimaan ympäristönsä tietynlaiseksi. Alla kuviot siitä, millaiseksi käytetyn aineiston vastaajat sen hahmottivat.





KUVIO 5. Ilmapiirisummamuuttujan sekä luokitellun ilmapiirin jakauma.

Kuvio 5:n alemmassa diagrammissa yksittäiset korkeat pylväät, joiden katsotaan johtuvan teknisestä mittaamisesta ja summamuuttujan tekemiseen liittyvästä asiasta, eli siitä että useammin ihmiset ovat vetäneet ”suoran rivin” vastaamalla kaikkiin ilmapiiriä koskeviin kysymyksiin samaan kohtaan. Tämä selittää sen, että tasalukuja on enemmän kuin vieressä oleviin luokkiin diagrammissa lukeutuvia. Nämä yksittäiset erot tasoittuvat luokittelun ansiosta. Nähdään, että jakauman huippu on hiukan asteikon yläpään eli positiivisen ilmapiirin puolella. Toisaalta erittäin negatiivisia näkemyksiä on enemmän kuin yltiöpositiivisia.

Jos kuitenkin käsitykset ilmapiiristä jakautuvat normaalijakauman mukaan ja tämä tiedetään jo etukäteen, miksi ylipäätään tutkia ilmapiiriä? Esimerkiksi siksi, että voidaan selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vastaajan sijoittumista käyrän eri kohtiin. Toisaalta mitatun muuttujan normaalijakauma kertoo, että mittaus on ”oikein tehty” – jos asteikko olisi vääristynyt, myös jakaumasta tulisi vino. Gaussin käyrän pohtiminen avaa mielenkiintoisen näkökulman siihen, että ilmapiiriä ei voi organisaatiota ”kehittämällä” saada sellaiseksi, että kaikkien mielestä se olisi erittäin positiivinen.

6.3 On erilaisia tapoja operationalisoida ilmapiiri, puhutaanko silti samasta asiasta?

Useissa työelämää koskevissa tutkimuksissa puhutaan ilmapiiristä. Tapauksesta riippuen tähän käsitteeseen voidaan sisällyttää hyvin vaihteleva joukko erilaisia muuttujia, kuten ensimmäisessä luvussa todettiin.

Laurosen (1998) ja Torvisen (1994) organisaatioilmapiirissä sekä Ilmosen, Jokivuoren ja Ilmosen (2005) yleisessä ilmapiirissä on siis kyseessä erilainen tapa operationalisoida työilmapiiri kuin tässä tutkimuksessa, jossa ilmapiiri-muuttuja on koostettu viidestä adjektiivivastinparista. Kuitenkin kaikki sopivat ensimmäisessä luvussa käytettyyn ilmapiirin käsitteeseen: työntekijän havaintoon omasta sosiaalisesta työympäristöstään. Me ilmapiiritutkijat käytämme samaa käsitettä, mutta sisällytämme siihen aivan eri asioita. Onko tästä oltava huolissaan?

Tuskin tarvitaan universaalia (tai edes globaalia) ilmapiirin määritelmää ja tapaa mitata se. Tulemme kyllä toimeen vaihtelevilla lomakkeilla ja vaihtelevilla motivaatioilla tehdä tutkimusta. Lehdon (1996, 17) mukaan työelämä tutkimuksen lähtölaukauksia innoittaneeseen sosiaali-indikaattoriajatteluun (ks. luku 2.2) yhtyen voitaisiin toivoa työelämää koskevilta tutkimuksilta ja tilastoilta samanlaista vertailtavuutta kuin vaikka taloutta kuvaavilta luvuilta (jotka eivät nekään ole laskijasta ja hänen käyttämästään tavasta laskea esimerkiksi BKT riippumattomia). Standardointia toki on harrastettu: Lauronen (1998, 7–8) on löytänyt erilaisia terveysalan organisaatioiden tutkimuksessa käytettyjä standardeja ilmapiirikyselyiden tekemiseksi.

Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo (1994, 93) toteavat, että sosiaalitieteissä on tyypillistä se, että jokainen tutkija luo omat muuttujansa ja että ne usein ovat kertakäyttötavaraa. Ensi alkuun tämä voi tuntua päällekkäisen työn tekemiseltä ja kokonaisuuden kannalta tehottomalta ja epämielekkäältä. Toisaalta tämä heijastelee empiirisesti sitä käsitystä sosiaalitieteen luonteesta, että kyseessä ei ole luonnontieteiden tapaan kumuloituvaa tietomassa. Myös

Alkunen, Pöntilä ja Ylöstalo (mt., 93) ovat sitä mieltä, että pyrkimys vakiintuneiden mittareiden käyttöön ei ole joka suhteessa tavoittelemisen arvoinen asia, käytössä olevien abstraktien käsitteiden konkreettiset ilmenemismuodot kun ovat tavallisesti kulttuuri- ja aikasidonnoisia. Tämä pätee myös työilmapiiriin, koska ajasta ja kulttuurista ovat peräisin ne käsitykset, mikä on työyhteisö ja millaisia sosiaalisten suhteiden siellä pitäisi olla.

6.4 Keskiarvon käytön järjettömyys vai välttämättömyys: kannattaako maailmasta tehdä numero?

Nakari (2002, 19) määrittä ilmapiiirin muodostuvaksi ”työntekijöiden subjektiivisista työympäristöään koskevista havainnoista ja niille annetuista merkityksistä. Työyhteisön ilmapiiiri on työntekijöiden havainnoista aggregoitu käsite.” Tässä tutkimuksessa päädyttiin samansisältöiseen käsitykseen siitä, mikä ilmapiiiri itse asiassa on. ”Aggregoinnin” kuitenkin todetaan voitavan tehdä eri tarkkuuksilla ja eri organisaation ryhmiä ja kerrostumia mukaillen.

Työyhteisön osaryhmien eroja saatetaan tulla häivyttäneeksi, jos ilmapiiiri määritellään vain kunkin työyhteisön keskiarvoksi. Käytetyn aineiston perusteella on selvää, että samalla työpaikalla eri sosioekonomiseen taustaan kuuluvien käsitys vallitsevasta ilmapiiiristä on erilainen, kun organisaation merkitys on vakioitu. Tämä tarkoittaa sitä, että keskiarvo ei kerro koko totuutta. Kulloisenkin tutkimuksen motiivit määrittävät sen, miten yksityiskohtaisesta tiedosta ollaan kiinnostuneita. Ilmapiiiri saattaa vaihdella henkilöstöryhmittäin, osastoittain ja vuorottain. Jotta näiden erojen syitä voidaan selvittää, on aineistonhankinnassa otettava huomioon, millä tarkkuudella halutaan eri osajoukkojen väliset erot pystyä selvittämään.

Lopuksi muistutetaan mieleen Grintin (2004, 114) jako deterministisesti tai interpretativisesti sekä teknokraattisesti tai kriittisesti orientoituneeseen organisaatiotutkimukseen. Tässä käytettyä metodologiaa voidaan jossakin mielessä väittää teknokraattiseksi: käytetään keskiarvoja, korrelaatioita ja muita monimutkaista sosiaalista todellisuutta yksinkertaistavasti kuvaavia tunnuslukuja. Mutta jos ilmapiiiriä, sen muodostumista ja siihen vaikuttavia asioita pohditaan yhtään syvemmin kuin tyytymällä pelkän keskiarvon ilmoittamiseen, voidaan nähdä joitakin mahdollisuuksia myös ns.

kriittiseen otteeseen tutkimusperinteen sisällä (tai jos perinne-sanankäyttö on liioittelua, voidaan puhua tutkimussuuntauksesta tai ainakin käytettävästä käsitteistöä). Grint ilmaisi ilmapiiritutkimusten olevan lähinnä liikkeenjohdon konsulttien työkalupakkiin kuuluva asia, mutta voidaan olla myös toista mieltä. Organisaation kulttuuria ja ilmapiiriä tutkimalla voidaan nostaa esiin sekä konsensusta että konfliktia korostavia piirteitä, kuten tässä opinnäytetyössä on pyritty osoittamaan.

Vaikka ilmapiiritutkimusten implisiittisenä tai eksplikoitunakin tavoitteena usein on juuri ilmapiirin parantaminen (Nakari 2003, Lauronen 1998), voidaan myös ilmapiiriä tutkia puhtaasti deskriptiiviseltä ja tulkinnalliselta kannalta. Ilmapiirin parantamiseen itsetarkoituksellisesti pyrkivä tutkimus on determinismillä siinä mielessä, että on joku tavoiteltava tila, johon yritetään päästä – asioiden *kehittäminen* on tällöin luonnollinen tila eli voimme puhua kehittämis-deterministisesti orientoituneesta tutkimuksesta.

Onko sitten ilmapiirin tiivistäminen keskiarvoon oikein vai väärin? Toisaalta siinä tehdään väkivaltaa esimerkiksi konfliktin näkökulmalle, häivytetään työyhteisön sisäiset useat totuudet. Mutta koska totuuksia on yhtä monta kuin on kyselyyn vastaajaakin, on sen tiivistetty esittäminen rajallisessa koonnoksessa aina haaste, johon on jotenkin vastattava. Tutkimuksissa käytetyt mallit ja niiden pohjalta tehdyt päätelmät ovat aina yksinkertaistuksia todellisuudesta. Mitä monimutkaisemmaksi malli tehdään, sitä lähempänä ollaan empiiristä totuutta itseään. Yksinkertaistusta tarvitaan, koska totuutta kaikessa moninaisuudessaan ei ainakaan tällä paperilla voi esittää. Tämän kompromissejä täynnä olevan yksinkertaistuksen tekemisessä ja tulosten valikoivassa esillepanossa tutkijalla on ja uskoakseni tulee aina olemaan paljon valtaa.

KIRJALLISUUS

Alasuutari, Pertti. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Gaudeamus.

Alkula, Tapani; Pöntinen Seppo; Ylöstalo, Pekka. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY.

Durkheim, Émile. 1982. Sosiologian metodisäännöt. Tammi.

Goffee, R; Jones, G. 2001. Organizational culture: A Sociological Perspective. Teoksessa: The International Handbook of Organizational Culture and Climate. Toim. Cooper, G; Cartwright, S; Earley P.C. John Wiley & Sons Ltd. Chichester.

Grint, K. 2004. Sociology of Work. Polity Press.

Heiskala, Risto. 2000. Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriassa. Gaudeamus.

Högmander, Kankainen, Kärkkäinen, Lehtonen, Leskinen, Lyyra, Nissinen, Oja 2005. Tilastolliset analyysimenetelmät. Osa 1. Tilastomenetelmien jatkokurssi. Jyväskylän yliopisto, matematiikan ja tilastotieteen laitos. 4. painos.

Jokivuori, Pertti. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen: kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto

Kankainen, Nissinen, Partanen. 2001. Tilastomenetelmien peruskurssi. Jyväskylän yliopisto, matematiikan ja tilastotieteen laitos.

Keyton, Joann. 2005. Communication & Organizational Culture. A Key to Understanding Work Experiences. Sage.

Kortteinen, Matti. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää.

Kuittinen, Matti. 2001. Defensiivinen käyttäytyminen yhteistyön ja kommunikaation esteenä. Pienyrityksen tapaustutkimus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja n:o 52.

Kuittinen, Matti. 1996. Miten luotettavia keskiarvot ovat ilmapiiritutkimuksessa? *Psykologia*, 31, 1, 25–30.

Lauronen, Vuokko. 1998. Suuren sairaalan organisaatioilmapiiri. Pro gradu. Yleislääketieteen ja perusterveydenhuollon laitos. Helsingin yliopisto.

Lehto, Anna-Maija; Sutela, Hanna. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija. 1996. Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimusten näkökulmasta. Tilastokeskus.

Mäkipeska, M; Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita. Helsinki.

Nakari, Maija-Liisa. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus.

Nätti, J ym. 1995. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no. 92.

Oinas, Jokivuori & Ilmonen. 2005. Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284, Työministeriö.

Payne, Roy L. 2001. A three dimensional Framework for Analyzing and Assessing Culture/Climate and its Relevance to Cultural Change. Teoksessa: *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*. Toim. Cooper, G; Cartwright, S; Earley

P.C. John Wiley & Sons Ltd. Chichester.

Reichers, Arnon E; Schneider, Benjamin. 1990. Climate and Culture: An Evolution of Constructs. Teoksessa: Organizational Climate and Culture. Jossey-Bass.

Schneider, Benjamin. 1990. The Climate for Service: An Application of the Climate Construct. Teoksessa: Organizational Climate and Culture. Jossey-Bass.

Sennett, Richard. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. Eine ja Daniel Kivinen. Vastapaino.

Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava.

Sparrow, P.R. 2001. Developing Diagnostics for High Performance Organization Cultures. Teoksessa: The International Handbook of Organizational Culture and Climate. Toim. Cooper, G; Cartwright, S; Earley P.C. John Wiley & Sons Ltd. Chichester.

Trigilia, Carlo. 2002. Economic Sociology. State, Market and Society in Modern Capitalism. Blackwell.

Torvinen, Markku. 1994. Organisaatioilmapiiri, tulosjohtamisen ja sisäisen veloituksen arvioidut vaikutukset Kuopion yliopistossa 1994. Kuopion yliopiston julkaisuja F. Yrityksen taloustieteen laitos. Kuopion yliopisto.

Työolobarometri 2006. Työvoimaministeriö.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006.pdf. Viitattu 28.4.2007.

Töttö, P. 2004. Syvällistä ja pinnallista. Vastapaino.

LIITE 1

Organisaatiokohtaiset korrelaatiot

Correlations(b)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiri	Pearson Correlation	.(a)	.(a)	,378
	Sig. (2-tailed)	.	.	,622
	N	4	4	4

a Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

b Yritys/organisaatio = Insinööritoimisto A

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiri	Pearson Correlation	,636(*)	,166	,183
	Sig. (2-tailed)	,014	,571	,530
	N	14	14	14

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Insinööritoimisto B

Correlations(b)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiri	Pearson Correlation	,503	.(a)	-,564
	Sig. (2-tailed)	,250	.	,187
	N	7	6	7

a Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

b Yritys/organisaatio = Hotelli

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiri	Pearson Correlation	,523(**)	-,136	-,281
	Sig. (2-tailed)	,002	,428	,096
	N	34	36	36

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Kaupunki: Sosiaaliasemat

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiri	Pearson Correlation	,498(**)	,448(*)	,044
	Sig. (2-tailed)	,005	,017	,819
	N	30	28	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Kaupunki: Keskushallinto

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,641(**)	,543(**)	,523(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	62	60	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Kirjapaino A

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,439(**)	,329(**)	,286(*)
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,024
	N	63	61	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Kaupunki: Yhdyskuntatoimi

Correlations(b)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,793	,108	.(a)
	Sig. (2-tailed)	,060	,838	.
	N	6	6	6

a Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

b Yritys/organisaatio = Siivousyritys

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,527(**)	,219	,211
	Sig. (2-tailed)	,000	,079	,082
	N	67	65	69

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Kirjapaino B

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,511(**)	,127	,230(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,119	,003
	N	160	152	160

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a Yritys/organisaatio = Teollisuusyritys A

Correlations(a)

		Vaikutusvalta omaan työhön	Tuloluokka	Henkilöstöryhmä
Ilmapiiiri	Pearson Correlation	,364(*)	-,075	,121

Sig. (2-tailed)	,034	,679	,496
N	34	33	34

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
a Yritys/organisaatio = Teollisuusyritys B

LIITE 2

Työaikapankki ja sosiaalinen pääoma työorganisaatiossa.

Olkaa hyvä ja vastatkaa rengastamalla sopivan vastausvaihtoehdon numero tai kirjoittamalla vastaus sille varatulle paikalle.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Missä yrityksessä/organisaatiossa työskentelette?

Yrityksen/organisaation
nimi _____

2. Sukupuolenne (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Nainen
2. Mies

3. Syntymävuotenne? (Täydentäkää vuosiluku) 19 _____

4. Siviilisäätynne (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Avioliitossa
2. Avoliitossa
3. Naimaton *→ siirtykää kysymykseen 6*
4. Asumuserossa tai eronnut *→ siirtykää kysymykseen 6*
5. Leski *→ siirtykää kysymykseen 6*

5. Onko puolisonne tällä hetkellä: (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Palkansaaja kokopäivätyössä
2. Palkansaaja osa-aikatyössä
3. Yrittäjä
4. Työtön tai lomautettu
5. Kotiäiti/ -isä
6. Opiskelija
7. Työkyvytön tai eläkkeellä
8. Tekee jotain muuta, mitä? _____

6. Kuinka monta henkilöä kotitaloudessanne asuu? Yhteensä _____ henkilöä

Jos kotitalouteenne kuuluu vain yksi henkilö, siirtykää kysymykseen 8.

7. Kuinka moni heistä on... (Merkitkää 0, mikäli ei yhtään)

- a) 18-vuotiaita tai sitä vanhempia aikuisia _____ henkilöä
- b) 7-17-vuotiaita lapsia tai nuoria _____ henkilöä
- c) 6-vuotiaita tai sitä nuorempia lapsia _____ henkilöä

8. Mikä on ammattikoulutuksenne? (Rengastakaa vain suorittamanne ylin taso)

- 1. Ei ammatillista koulutusta
- 2. Ammattikurssi (väh. 4 viikkoa)
- 3. Ammattikoulu
- 4. Oppisopimuskoulutus
- 5. Opistotason tutkinto (esim. tekn. opisto, kauppaopisto, sairaanhoito-opisto)
- 6. Ammattikorkeakoulututkinto
- 7. Yliopisto- tai korkeakoulututkinto
- 8. Muu, mikä _____

9. Mihin seuraavista tuloluokista henkilökohtaiset palkkatulonne kuuluvat veroja vähentämättä? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

- 1. Alle 1500 euroa/kk
- 2. 1500 - 1999 euroa/kk
- 3. 2000 - 2499 euroa/kk
- 4. 2500 - 2999 euroa/kk
- 5. 3000 - 3499 euroa/kk
- 6. 3500 - 3999 euroa/kk
- 7. 4000 - 4999 euroa/kk
- 8. Yli 5000 euroa/kk
- 9. En tiedä
- 10. En halua vastata

TYÖTEHTÄVÄ JA TYÖORGANISAATIO

10. Rengastakaa se vaihtoehto, johon katsotte kuuluvanne seuraavista henkilöstöryhmistä?

- 1. Esimiesasemassa oleva ylempi toimihenkilö
- 2. Asiantuntijatehtävissä oleva ylempi toimihenkilö
- 3. Muu ylempi toimihenkilö
- 4. Esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö
- 5. Muu alempi toimihenkilö
- 6. Työntekijä

11. Missä tehtävissä katsotte pääasiassa työskentelevänne? (Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

- 1. Johtaja-/päällikkötehtävät
- 2. Suunnittelutehtävät
- 3. Markkinointi- tai vientitehtävät
- 4. Hallinnolliset tehtävät
- 5. Työnjohtotehtävät
- 6. Asiakas-/potilaspalvelutehtävät, opetustehtävät
- 7. Opetustehtävät

8. Huolto- ja korjaustehtävät
9. Asennus-, kokoonpano- ja työstötehtävät
10. Tuotantoprosessin ohjaus ja valvontatehtävät
11. Tarkastus, kuljetus-, pakkaus-, varasto- ja siivoustehtävät
12. Henkilökunnan edustaja (esim. pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu)
13. Muu tehtävä, mikä _____

12. Onko nykyinen työ- tai virkasuhteenne? (Rengastakaa oikea vaihtoehto, merkitkää mahdollisen määräaikaisuuden kesto)

1. Toistaiseksi voimassa oleva/vakituinen
2. Määräaikainen/sijainen (_____ kuukautta _____ vuotta)

13. Oletteko kokoaikatyössä, osa-aikatyössä vai osa-aikaeläkkeellä? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Kokoaikatyössä
2. Osa-aikatyössä
3. Osa-aikaeläkkeellä
4. Muu, mikä? _____

14. Työskentelettekö pääasiassa? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Työryhmässä/tiimissä
2. Yksin
3. Työparin kanssa

15. Mikä seuraavista vaihtoehdoista on palkkausmuotonne? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Kiinteä kuukausipalkka
2. Kiinteä tunti- tai viikkopalkka
3. Kiinteä peruspalkka ja vuorolisät
4. Kiinteä peruspalkka ja vuorolisät sekä provisio-, bonus- tai tuottavuuslisä
5. Kiinteä peruspalkka sekä provisio-, bonus- tai tuottavuuslisä
6. Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä
7. Muu palkkaustapa, mikä? _____

16. Jos saatte provisio-, bonus- tai tuottavuuslisää, onko se... (Rengastakaa poikkeuksellisesti kaikki sopivat vaihtoehdot)

1. Henkilökohtainen
2. Ryhmäkohtainen
3. Toimipaikkakohtainen

17. Kuinka kauan olette olleet nykyisen työnantajan palveluksessa? _____ vuotta

18. Entä uskotteko pystyvänne tekemään nykyistä työtänne eläkeikään saakka?

(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

- 1. Kyllä → Siirtykää kysymykseen 20
- 2. En
- 3. En osaa sanoa → Siirtykää kysymykseen 20

19. Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttavat siihen, että ette usko pystyväne tekemään työtänne eläkeikään asti? (Rengastakaa poikkeuksellisesti kaikki sopivat vaihtoehdot)

- 1. Nykyinen työni aiheuttaa minulle terveydellisiä (fyysisiä) ongelmia
- 2. Nykyinen työni on henkisesti liian raskasta
- 3. Työni vaatima aika haittaa ihmissuhteitani
- 4. Työaikani eivät sovi nykyiseen elämäntilanteeseeni
- 5. Työn organisointi ei vastaa odotuksiani/kykyjäni
- 6. Muu syy, mikä? _____

20. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten osaamistanne työssänne? (Valitse yksi)

- 1. Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni
- 2. Työtehtäväni vastaavat tämänhetkisiä valmiuksiani
- 3. Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä

21. Kuka työpaikallanne tavallisesti päättää seuraavista asioista? (Mikäli asiasta päätetään usealla eri tasolla, merkitkää ”alin” taso eli pienin numero)

	Päätän itse	Tiimi tai ryhmä päättää	Työnjohto, keskijohto päättää	Ylin johto tai joku muu päättää	En osaa sanoa
a) Oman työni päivittäinen suunnittelu	1	2	3	4	9
b) Oman työni viikoittainen suunnittelu	1	2	3	4	9
c) Työni tulosten seuranta ja arviointi	1	2	3	4	9

22. Alla on joukko väittämiä, jotka liittyvät työhön ja nykyiseen työorganisaatioon. (Rengastakaa kustakin väittämästä se vastausvaihtoehto, joka kuvaa missä määrin olette väittämän kanssa samaa tai eri mieltä)

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Olisin onnellinen jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti	1	2	3	4	5	9
b) Työskentelisin mieluummin jossakin toisessa työpaikassa kuin nykyisessä	1	2	3	4	5	9
c) En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan	1	2	3	4	5	9
d) Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon						

merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon	1	2	3	4	5	9
e) Käyn työssä toteuttaakseni itseäni	1	2	3	4	5	9
f) Käyn työssä hankkiakseni itselleni toimeentulon	1	2	3	4	5	9
g) Ajatus siitä, että minut irtisanotaan, huolestuttaa minua todella	1	2	3	4	5	9
h) En ole huolissani työni tulevaisuudesta	1	2	3	4	5	9
i) Aion vaihtaa vapaaehtoisesti työpaikkaa lähimmän kahden vuoden aikana	1	2	3	4	5	9

23. Kuinka tärkeitä seuraavat työhön liittyvät asia ovat Teille henkilökohtaisesti? (Rengastakaa kussakin kohdassa se vastausvaihtoehto, joka kuvaa missä määrin olette samaa tai eri mieltä)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Hyvä palkka- ja ansiotaso	1	2	3	4	9
b) Työpaikan pysyvyys	1	2	3	4	9
c) Työn helppous ja yksinkertaisuus	1	2	3	4	9
d) Työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus	1	2	3	4	9
e) Mahdollisuudet edetä työssä ja uralla	1	2	3	4	9
f) Mahdollisuus käyttää omaa aloitekykyä	1	2	3	4	9
g) Työn hyödyllisyys yhteiskunnalle	1	2	3	4	9
h) Hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla	1	2	3	4	9

24. Kuinka tyytyväinen olette työhönne kokonaisuudessaan? (Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

1. Erittäin tyytyväinen
2. Melko tyytyväinen
3. En tyytyväinen, enkä tyytymätön
4. Melko tyytymätön
5. Erittäin tyytymätön
6. En osaa sanoa

25. Seuraavaksi esitetään työyhteisöäsi koskevia väittämiä. Työyhteisöllä tarkoitetaan sitä yksikköä/osastoa, jossa työskentelette.

(Rengastakaa kustakin väittämästä se vastausvaihtoehto, joka kuvaa missä määrin olette väittämän kanssa samaa tai eri mieltä)

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Työyhteisömme työt ovat hyvin organisoituja	1	2	3	4	5	9
b) Työyhteisömme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1	2	3	4	5	9
c) Työyhteisössämme vallitsee avoin ilmapiiri	1	2	3	4	5	9
d) Työyhteisössämme välitetään tietoa avoimesti	1	2	3	4	5	9
e) Työyhteisössämme esiintyy						

juoruilua ja kateutta	1	2	3	4	5	9
f) Työyhteisöimme ihmisiin voi luottaa	1	2	3	4	5	9
g) Työyhteisössämme ei esiinny syrjintää	1	2	3	4	5	9

TYÖAJAT

Tässä osiossa osa kysymyksistä koskee ns. **työaikapankkia**. Työaikapankilla tarkoitetaan järjestelyä, jossa tehtyjä työtunteja tai vapaita voidaan säästää ja pitää myöhemmin vapaana.

26. Millainen työaikamuoto Teillä on? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Säännöllinen päivätyö (6-18)
2. Säännöllinen iltatyö
3. Säännöllinen yötyö
4. Kaksivuorotyö
5. Keskeytyvä kolmivuorotyö
6. Keskeytymätön kolmivuorotyö
7. Periodityö/jaksotyö
8. Viikonlopputyö
9. Muu työaikamuoto, mikä? _____

Vastatkaa kysymykseen 27 vain jos olette avio- tai avoliitossa, muussa tapauksessa siirtykää kysymykseen 28.

27. Millainen työaikamuoto puolisolanne/kumppanillanne on? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Säännöllinen päivätyö (6-18)
2. Säännöllinen iltatyö
3. Säännöllinen yötyö
4. Kaksivuorotyö
5. Keskeytyvä kolmivuorotyö
6. Keskeytymätön kolmivuorotyö
7. Periodityö/jaksotyö
8. Viikonlopputyö
9. Muu työaikamuoto, mikä? _____
10. En tiedä

28. Kuinka monta tuntia viikossa työskentelette tavallisesti? Laskekaa myös päätoimeen liittyvät kotona tekemänne työt mukaan.

_____ tuntia/viikko

29. Oletteko tehneet viimeisen kahden kuukauden aikana...

Ylityöllä tarkoitetaan työnantajan määräämää, normaalin työajan ylittävää työtä. (Rengastakaa kussakin kohdassa oikea vaihtoehto)

	Kyllä	En
a) Rahana korvattua ylitöitä?	1	2
b) Vapaana korvattuja ylitöitä?	1	2
c) Ylitöitä, joista ei saa minkäänlaista korvausta?	1	2

Jos vastasitte kaikkiin kohtiin ”En”, siirtykää kysymykseen 31.

30. Arvioikaa kuinka monta tuntia viikossa olette tehneet ylitöitä viimeisen kahden kuukauden aikana. Ylityöllä tarkoitetaan työnantajan määräämää, normaalin työajan ylittävää työtä.

_____tuntia/viikko

31. Oletteko tehneet viimeisen kahden kuukauden aikana toimenkuvaanne liittyviä töitä ilman työnantajan määräystä... (merkitkää 0, mikäli ette ole tehneet)

a) Kotona	_____tuntia/viikko
b) Iltaisin	_____tuntia/viikko
c) Viikonloppuisin	_____tuntia/viikko

32. Miten tärkeitä seuraavat syyt ovat ajatellen tekemienne työtuntien määrää? (Rengastakaa kussakin kohdassa sopivin vaihtoehto)

	Erittäin En osaa tärkeä sanoa	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	
a) Työtehtävät vaativat	1	2	3	4	9
b) Työnantaja määrää	1	2	3	4	9
c) Oma innostus ja sitoutuminen	1	2	3	4	9
d) Pyrkimys edetä uralla	1	2	3	4	9

33. Kuinka usein voitte... (Rengastakaa kussakin kohdassa sopivin vaihtoehto)

	Lähes	Melko	Silloin	Harvoin	En
a) Päättää itse milloin tulla töihin ja milloin lähteä kotiin?	1	2	3	4	5
b) Halutessanne pitää päivän vapaata menettämättä palkkaa tai lomapäivää?	1	2	3	4	5
c) Päättää itse kuinka monta tuntia työskentelette yhteensä viikossa?	1	2	3	4	5
d) Halutessanne poistua hetkeksi työpaikaltanne kesken päivän hoitamaan asioitanne?	1	2	3	4	5
e) Päättää itse milloin pidätte lomanne?	1	2	3	4	5
f) Päättää itse, mitä tehdä tai mihin työhön ryhtyä?	1	2	3	4	5
g) Suunnitella omia työtehtävienne?	1	2	3	4	5

34. Onko työpaikallanne käytössä työaikakirjanpito eli rekisteröikö työnantaja tekemänne työtunnit? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Kyllä
2. Ei → *siirtykää kysymykseen 36*

35. Miten työaikakirjanpito on omalta osaltanne mielestänne toiminut? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Erittäin hyvin
2. Melko hyvin
3. Ei hyvin eikä huonosti
4. Melko huonosti
5. Erittäin huonosti
6. Ei koske minua

36. Onko Teillä mahdollisuus säästää tehtyjä työtunteja ja muita vapaita ns. työaikapankkiin, josta ne on mahdollista pitää joskus myöhemmin sovittuna ajankohtana? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Kyllä
2. Ei → *siirtykää kysymykseen 44*
3. En tiedä → *siirtykää kysymykseen 44*

37. Kuinka pitkään olette käyttäneet työaikapankkia? _____ vuotta

38. Mitkä ovat työaikapankkinne (työaikatilinne) plus ja miinus tuntien enimmäismäärät (esim.-100/+100 tuntia)?

1. a) Plus-saldon enimmäismäärä _____ tuntia.
b) Miinus-saldon enimmäismäärä _____ tuntia.
2. Ei ole käytössä enimmäistuntimääriä

39. Arvioikaa säästössänne olevien tuntien ja vapaiden määrä. (Merkitkää luvun eteen ”-” mikäli olette ”velkaa” työaikapankkiinne)

n. _____ tuntia

40. Millä aikavälillä säästämänne tai etukäteen käyttämänne tuntien tulee tasoittua nollaan (ns. tasoittumisjakso)? (Rengastakaa oikea vaihtoehto ja täydentäkää tiedot riveille)

1. _____ kuukautta ja/tai _____ vuotta
2. Koko työsuhde
3. Määrittelemätön

4. Muu, mikä? _____
5. En osaa sanoa

**41. Onko säästämienne tuntien ja vapaiden käyttö toiminut haluamallanne tavalla?
(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)**

1. Lähes aina
2. Melko usein
3. Silloin tällöin
4. Harvoin
5. Ei juuri koskaan
6. Minulle ei ole kertynyt tunteja/vapaita
7. En ole vielä käyttänyt kertyneitä tunteja/vapaita

**42. Kuinka tyytyväinen olette työaikapankin toimivuuteen kokonaisuudessaan?
(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)**

1. Erittäin tyytyväinen **→ Siirtykää kysymykseen 44**
2. Melko tyytyväinen **→ Siirtykää kysymykseen 44**
3. En tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään **→ Siirtykää kysymykseen 44**
4. Melko tyytymätön
5. Erittäin tyytymätön
6. En osaa sanoa

**43. Voitteko kertoa miksi olette tyytymätön työaikapankin toimivuuteen?
(Rengastakaa poikkeuksellisesti kaikki sopivat vaihtoehdot)**

1. Työaikojen joustot määräytyvät yksistään työnantajan tarpeista lähtien
2. Säästettyjä tunteja ei voi käyttää kokonaisten vapaapäivien/pidempien vapaiden pitämiseen
3. En voi pitää vapaita silloin kun haluaisin
4. Kausittaiset työajan vaihtelut ovat liian suuria
5. Työaikapankki on lisännyt tehtyjen tuntien määrää
6. Vapaiden pitämisellä on haitallinen vaikutus palkkaani
7. Pitkiä työvuoroja on liian paljon
8. Työtuntien seuranta soveltuu huonosti työtehtäviini
9. Työaikojen valvonta ei toimi työpaikallani
10. Työaikapankki on hankaloittanut työni ja yksityiselämäni yhteensovittamista
11. Muu syy,
mikä? _____

**44. Miten työpaikallanne suhtaudutaan työajan pituuteen?
(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)**

1. Normaalityöaikaa pidetään suotavana
2. Työaikojen venymistä katsotaan läpi sormien

3. Työaikojen venymistä pidetään suotavana

45. Ohessa on joukko väittämiä liittyen organisaatiossanne käytössä oleviin työaikajärjestelyihin ja työaikapankkiin. Rengastakaa kunkin väitteen kohdalla se vaihtoehto, joka mielestänne kuvaa parhaiten omaa näkemystä.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei koske minua
a) Paikallinen ammattiosastoni suhtautuu positiivisesti työaikapankin käyttöön	1	2	3	4	5	9
b) Ammattiliittoni suhtautuu positiivisesti työaikapankin käyttöön	1	2	3	4	5	9
c) Työaikapankki on helpottanut työni ja yksityiselämäni yhteensovittamista	1	2	3	4	5	9
d) Normaalityöaika on oikeuteni, josta en mielelläni tingi	1	2	3	4	5	9
e) Työaikatilini plus saldo on jatkuvasti liian korkea	1	2	3	4	5	9
f) Joustavat työaikajärjestelyt ovat hyödyllisiä työnantajalle	1	2	3	4	5	9
g) Joustavat työaikajärjestelyt ovat hyödyllisiä työntekijöille	1	2	3	4	5	9

46. Kuinka tärkeitä Teille henkilökohtaisesti ovat seuraavat työaikoihin liittyvät toiveet? (Rengastakaa kussakin kohdassa sopivin vaihtoehto)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Vähemmän työpaineita	1	2	3	4	9
b) Vähemmän työtunteja	1	2	3	4	9
c) Enemmän vapautta työajan ajoittamiseen	1	2	3	4	9
d) Sapatti, vuorotteluvapaa	1	2	3	4	9
e) Ajoittainen mahdollisuus lyhyempään työaikaan	1	2	3	4	9
f) Pysyvä osa-aikatyö	1	2	3	4	9
g) Enemmän mahdollisuuksia pitää tehdyt tunnit vapaana	1	2	3	4	9
h) Osa-aikaeläke (sitten kun ajankohtaista)	1	2	3	4	9
i) Enemmän säännöllisyyttä työaikaan	1	2	3	4	9

47. Aiheuttavatko työaikanne ristiriitoja perheessänne/puolisonne kanssa?

(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

1. Ei juuri koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein
9. Ei koske minua

48. Kuinka tyytyväinen olette työaikoihinne kokonaisuudessaan? (Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

1. Erittäin tyytyväinen
2. Melko tyytyväinen
3. En tyytyväinen, enkä tyytymätön
4. Melko tyytymätön
5. Erittäin tyytymätön
6. En osaa sanoa

TYÖILMAPIIRI TYÖPAIKALLA

49. Kuinka hyvin seuraavat ominaisuudet kuvavat mielestänne organisaationne kulttuuria? (Rengastakaa kunkin ominaisuuden kohdalta sopivin vaihtoehto)

	Kuvaa hyvin	Kuvaa hyvin	Siltä	Kuvaa huonosti	Kuvaa huonosti	En sanoa	eri
a) Inhimillinen, ihmis- ja perhemyönteinen	1	2	3	4	5	9	
b) Työkeskeinen, paljon vaativa, kovat tulospaineet	1	2	3	4	5	9	
c) Sosiaalinen, leppoisa	1	2	3	4	5	9	
d) Kaoottinen, työt ja työajat ei hallinnassa	1	2	3	4	5	9	
e) Työaikaaja seurataan ja hallitaan	1	2	3	4	5	9	

50. Esiintyykö työyhteisössänne: (Rengastakaa kussakin kohdassa sopivin vaihtoehto)

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	En osaa sanoa
a) Häiritsevää kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	9
b) Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	9
c) Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	9
d) Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	9
e) Epäasiallista vallan käyttöä?	1	2	3	4	9
f) Työn määrään liittyviä ristiriitoja?	1	2	3	4	9

51. Miten koette työnne? (Rengastakaa kussakin kohdassa sopivin vaihtoehto)

Täysin samaa	Melko samaa	En samaa enkä eri	Melko eri	Täysin eri	En osaa
--------------	-------------	-------------------	-----------	------------	---------

	mieltä	mieltä	mieltä	mieltä	mieltä	sanoa
a) Minun on usein kiirehdittävä suoriutuakseni työstäni	1	2	3	4	5	9
b) Hallitsen mielestäni työtehtäväni hyvin	1	2	3	4	5	9
c) Minulla on usein jonossa tekemättömiä töitä	1	2	3	4	5	9
d) Työni sisältää tiukkoja aikatauluja	1	2	3	4	5	9
e) Pystyn mielestäni organisoimaan työni hyvin	1	2	3	4	5	9

52. Millaiseksi kuvailisitte työilmapiiriä työpaikallanne?

(Rengastakaa kultakin riviltä numero, joka on lähinnä käsitystänne. Esim. ensimmäisellä rivillä 1= erittäin kannustava ja 7=erittäin latistava)

a) Kannustava	1	2	3	4	5	6	7	Latistava
b) Rento	1	2	3	4	5	6	7	Jännittynyt
c) Avoin	1	2	3	4	5	6	7	Salaileva
d) Palkitseva	1	2	3	4	5	6	7	Rankaiseva
e) Tasa-arvoinen	1	2	3	4	5	6	7	Eriarvoinen

53. Tiedotetaanko työtänne koskevista muutoksista yleensä...

(Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

1. Hyvissä ajoin etukäteen
2. Vain hieman ennen muutosta
3. Vasta muutoksen tapahtuessa

LUOTTAMUKSESTA

54. Ohessa on joukko väittämiä. Rengastakaa kunkin väitteen kohdalla se vaihtoehto, joka mielestänne sopii parhaiten.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Yrityksen/organisaation johto toimii luotettavasti	1	2	3	4	5	9
b) Voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavaan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön	1	2	3	4	5	9
c) Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa	1	2	3	4	5	9
d) Tiedonkulku ammattiryhmäni ja sitä edustavan ay-edustajan välillä toimii hyvin	1	2	3	4	5	9
e) Muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon/muun työnantajan edustajan ja ay-edustajien kanssa	1	2	3	4	5	9
f) Esimies-alais- suhteet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa	1	2	3	4	5	9
g) Työpaikallani johto pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä	1	2	3	4	5	9
h) Johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet	1	2	3	4	5	9

i) Työpaikkani johto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle	1	2	3	4	5	9
j) Työorganisaationi välittää työntekijöiden hyvinvoinnista	1	2	3	4	5	9
k) Työpaikallani johto tarkastelee asioita omasta näkökulmastaan ja henkilöstö omastaan	1	2	3	4	5	9
l) Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin	1	2	3	4	5	9

ORGANISAATION JOHTO JA JOHTAMINEN

55. Ohessa on joukko yksikön (esim. pankin konttorin, sairaalan, myymälän, tehtaan) johtoa ja lähintä esimiestänne koskevia väitteitä. Rengastakaa kustakin väitteestä se vastausvaihtoehto, joka vastaa parhaiten käsitystänne.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1a) Yksikön johdon sanaan voi aina luottaa	1	2	3	4	5	9
1b) Lähimmän esimieheni sanoo voi aina luottaa ...	1	2	3	4	5	9
2a) Yksikön johto on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä	1	2	3	4	5	9
2b) Lähin esimieheni on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä	1	2	3	4	5	9
3a) Yksikön johto on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa	1	2	3	4	5	9
3b) Lähin esimieheni on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa	1	2	3	4	5	9

AMMATTIYHDISTYTOIMINTA

56. Kuulutteko johonkin ammattiliittoon? Jos kyllä, niin mihin keskusjärjestöön? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö – SAK
 2. Toimihenkilökeskusjärjestö - STTK
 3. AKAVA
 4. En tiedä
 5. En kuulu ammattiliittoon
- siirtykää kysymykseen 58

57. Kuinka kauan olette kuuluneet johonkin ammattiliittoon? (Rengastakaa oikea vaihtoehto)

1. Alle vuoden
2. 1-5 vuotta
3. 6-10 vuotta
4. 11-20 vuotta
5. Yli 20 vuotta

58. Onko Teillä tällä hetkellä luottamustehtäviä?

(esim. luottamusmies, pääluottamusmies, varaluottamusmies, osaston luottamusmies, yhdyshenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai –asiamies, tehtävä yhteistoimintaelimessä ammattiosastossa / paikallisjärjestössä / hallintoneuvostossa jne.)

1. Kyllä
2. Ei

59. Mikä on mielipiteenne työnantajan ja oman henkilöstöryhmänne paikallisen ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista? (Rengastakaa sopivin vaihtoehto)

1. Suhteet toimivat erittäin hyvin
2. Suhteet toimivat melko hyvin
3. Suhteet toimivat melko huonosti
4. Suhteet toimivat erittäin huonosti
5. En osaa sanoa

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

