

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Vepsäläinen, Satu			
Työn nimi-Arbetets titel-Title "Kyllä mä tiedän miten se tehdään": Ryhmien välisen eron tekeminen ja sen tavoitteet eräässä suomalaisessa työyhteisössä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaali- ja kulttuuriantropologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2004-03-18	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 99 + 1 (liite)
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tarkastelen tässä pro gradu-tutkielmassa yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksia yksilö- ja ryhmätasolla. Tutkimuskohteenani on erään ylikansallisen yrityksen kahden alihankkijaryhmän jäsenet. Olen kerännyt aineiston tätä tutkielmaa varten antropologisen kenttätyömenetelmän avulla. Työskentelin tutkimieni alihankkijayritysten asiakkaan, Azron- nimisen yrityksen palveluksessa kesällä 2002 kolme ja puoli kuukautta samalla keräten aineistoani. Aineisto koostuu haastatteluista, kenttämuistiinpanoista ja kyselyvastauksista.</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on aluksi hahmottaa sitä, millä tavoin talouden globalisaatio vaikuttaa tutkimuskohteenani oleviin yrityksiin. Tarkastelenkin hieman sitä, minkälaisessa toiminta-ympäristössä yritykset tänä päivänä toimivat ja minkälaisia asioita niiden tulee ottaa huomioon selvittääkseen uusista haasteista, joita talouden globalisaatio niille asettaa. Tuon esille erilaisia toimintastrategioita, joita yritykset ovat ottaneet käyttöönsä ja joita käytetään myös tutkimuskohteenani olevassa yrityksessä. Tuon siis esille niitä rakenteellisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden elämään. Koska tutkimuskohteeni tapauksessa yritys on joutunut vastaamaan globaalin kilpailun asettamiin haasteisiin esimerkiksi ulkoistamalla osan toimintojaan, katson, että tämä työn rakenteellisen puolen tarkastelu on tässä tutkielmassa järkevää. Tuon esille aluksi hieman sitä, minkälaisia muutoksia tutkimuskohteenani olevassa työyhteisössä on esiintynyt ja lähdän tämän jälkeen tarkastelemaan sitä, miten varsinainen tutkimuskohteeni: alihankkijayritysten työntekijät suhtautuivat näihin muutoksiin.</p> <p>Keskeisiä tässä tutkielmassa käyttämiäni käsitteitä ovat: rationaalisuus, metis ja valta. Tarkastelen tässä tutkielmassa aluksi sitä, miten alihankkijayritysten työntekijät muistelivat mennyttä aikaa ja vertasivat sitä nykyhetkeen, pitäen menneisyyttä parempana. Yhtenä rakenteellisena syynä tähän voidaan ajatella olevan tuotannon ulkoistaminen, jonka seurauksena tuotannon parissa työskentelevät työntekijät siirrettiin alihankkijayrityksien palvelukseen. Näin kävi siis myös informanteilleni. Informanttien puheista nousi esiin ajatus voimakkaasti jakautuneesta työ-yhteisöstä, jossa eri yritysten työntekijät eivät olleet tekemisissä keskenään samalla tavoin kun ennen ulkoistamista. Eri ryhmien ominaisuudet ja niiden väliset erot olivat yksi hyvin tärkeistä teemoista, joka nousi toistuvasti esiin informanttien puheissa. Tarkastelenkin tässä tutkielmassa tätä erojen tekemisen prosessia ja niitä tekijöitä, jotka sen taustalla vaikuttavat. Omassa tutkimuskohteessani ryhmien välisen eron tekemisen perimmäinen tarkoitus tuntui olevan lausunnon antaneen yksilön tai ryhmän toiminta- tai ajattelumallin rationaalisuuden osoittaminen. Toimijan oma asema, historia yms. kuitenkin vaikuttavat siihen, minkälaista toimintaa hän pitää rationaalisena. Informanttieni toiminta oli mielestäni enemmän arvo- kuin välinerationaalista. Toiminnan lopputuloksella oli toki merkityksensä, mutta varsin tärkeää tuntui olevan se, miten tähän lopputulokseen päädyttiin. Suunnittelijoiden ja yritysjohton ajattelutavan nähtiin taas usein olevan välinerationaalista luonteeltaan ja työntekijät kritisoiivat tätä tuloskeskeistä ajattelutapaa pitäen sitä irrationaalisena.</p> <p>Aineiston perusteella näyttäisikin siltä, että työntekijöiden mielestä heidän käsityksensä rationaalisesta toiminnasta poikkesi voimakkaasti yritysjohton ja suunnittelijoiden näkemyksistä. Työntekijät painottivat myös voimakkaasti kokemuksen kautta karttuneen tieto-taidon merkitystä ja pitivät tämän tiedon pohjalta toteutettua toimintaa rationaalisena. Käytän tästä tieto-taidosta tässä tutkielmassa nimitystä metis.</p> <p>Scottin mukaan metis on käytännön kokemusten kautta karttunutta tieto-taitoa, joka on usein tiedostamatonta ja näin ollen sen rationaalisuutta on vaikea todentaa. Metiksen vastakohtana hän pitää techneä, yleistettävissä ja mitattavissa olevaa tietoa, joka on koko ajan syrjäyttämässä metistä. Mielestäni metis näyttäytyi tärkeänä eron tekemisen, vallan ja vastarinnan välineenä tutkimuskohteeni kontekstissa. Eron tekemisen prosessissa työntekijät viittasivat usein metikseen ja luokittelivat ryhmiä sen mukaan, kenellä tätä tietoa oli hallussaan ja kenellä ei. Metis oli myös tärkeä vastarinnan väline: sitä käytettiin oikeuttamaan oma ajattelu- ja toimintatapa. Metis on mahdollista nähdä myös tärkeänä vallankäytön välineenä. Näen sen resurssina, joka työntekijöillä oli käytössään ja jonka avulla he pystyivät vaikuttamaan muihin toimijoihin. Metiksen avulla työntekijöillä oli myös mahdollisuus luoda toisenlaista, hegemonisesta poikkeavaa kuvaa todellisuudesta, jonka voi ajatella vahvistavan heidän omanarvontuntoaan.</p> <p>Tämän tutkielman voidaan siis ajatella kertovan yhteiskunnallisesta muutosprosessista ja yksilöiden asemasta tässä prosessissa. Kuvaan tässä tutkielmassa sitä, miten yksilöt reagoivat siihen, että talouden formaali rationaalinen ajattelu työntyö entistä enemmän heidän elämismaailmaansa. Tästä on seurauksena erilaisia konflikteja ja vastarintaa, kuten tässä tutkielmassa tulee esille. Työntekijöiden puhe onkin mahdollista nähdä kritiikkinä sekä mikro- että makrotason ilmiöitä kohtaan: samalla, kun he kritisoiivat työyhteisön sisäisiä arvoja ja odotuksia, heidän voi nähdä vastustavan myös koko sitä laajempaa, globaalia tendenssiä, joka on entistä enemmän osa jokaisen länsimaisen ihmisen elämää. Tämän kehityksen aiheuttajaa ja välinettä voidaan sanoa joko Weberin tavoin formaaliksi rationaalisuudeksi, Scottin tavoin techneksi tai Habermasin mukaan systeemiksi.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords organisaatiokulttuuri			

rationaalisuus
rakennemuutos

Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited

Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information