

Työn autonomian monta puolta – mahdollisuus, taakka vai juusto hiirenloukussa?

Valentina Voimavuo

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

Tutkimuksen kuvaus

Tarkastelen väitöskirjassani työn autonomiaa eri näkökulmista, mukaan lukien erilaisten teoreettisten näkökulmien ja erilaisten metodologisten lähestymistapojen kautta. Tämä tarjoaa syvän ja kokonaisvaltaisen käsityksen työn autonomiasta ja sen roolista työntekijöille ja organisaatioille. Kun yhä useammat yritykset tarjoavat työntekijöilleen suurempaa työn autonomiaa, etenkin COVID-19 jälkeen, on tärkeää ymmärtää enemmän korkean työn autonomian vaikutuksista. Vaikka autonomia voi tarjota suuria etuja, se voi myös johtaa haitallisiin seurauksiin. Siksi on tärkeää ymmärtää, missä olosuhteissa työn autonomia voi olla haitallista ja miten siihen voitaisiin puuttua.

Työntekijöiden autonomia on saavuttanut aiempaa radikaalimman tason – työntekijät eivät ole vain vastuussa työtehtäviensä suorittamisesta, vaan he voivat myös päättää, miten työnsä suunnitellaan ja valvotaan, miten resurssit kohdennetaan ja jopa sen, miten heidän suorituskyykyään mitataan¹. Tämä näkyy myös johtajien muuttuvassa roolissa – sen sijaan, että he hallinnoivat työntekijöitä, he keskittyvät tehokkaamman yhteistyön luomiseen.² Samalla työntekijät ottavat hoitaakseen sen, mitä aiemmin pidettiin esimiestehtävinä. Lisäksi COVID-19 on entisestään edistänyt työn itsenäisyyden leviämistä organisaatioissa, erityisesti kun on päätettävä, mistä käsin työskennellä - kotoa, toimistolta vai muualta.

Väitöskirjassani tarkastelen työn autonomiaa kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisessä esseessäni hyödynnän Job Demand-Resource-kehystä (JDR)³ ja tutkin, milloin työntekijät pitävät työn autonomiaa resurssina työlle ja milloin vaatimuksena. Toisessa esseessä tutkin työn autonomiaa mahdollisuuksia lisäävänä käytäntönä AMO (Ability-Motivation-Opportunity) -kehysten⁴ pohjalta ja ehdotan, eroten mutual-gains näkökulmasta⁵ tai kriittisestä näkemystä^{6,7}, että työn autonomialla voi olla erilaisia vaikutuksia työntekijöihin ja organisaatioihin muista käytännöistä riippuen. Lopuksi kolmannessa esseessä, tarkastelen työn autonomiaa kriittisen diskurssianalyysin⁸ näkökulmasta. Tässä ehdotan, että työn autonomian diskurssi voi toimia niin sanotusti juustona hiirenloukussa, joka houkuttelee työntekijöitä suuremman vapauden lupauksiin, vaikka todellisuudessa jäykkä kontrolli saa vain vaihtoehtoisen muodon.

Alustavat havainnot osoittavat, että työn autonomian vaikutukset ovat hyvin riippuvaisia kontekstista – erityisesti yksilötason tekijöistä, organisaation ympäristöstä ja käytännöistä sekä kansallisen tason tekijöistä. Vaikka se voi tarjota suuria etuja, se voi myös johtaa haitallisiin seurauksiin, jos kontekstuaalisia näkökohtia ei oteta huomioon. Siksi on tärkeää ymmärtää, missä olosuhteissa työn autonomia voi olla haitallista ja miten siihen voitaisiin puuttua. Väitöskirjan havainnot hyödyttävät erityisesti suomalaisia organisaatioita, joissa on hyvin yleistä tarjota korkea työpaikka autonomia. Lisäksi tutkimusaineisto on pääosin kerätty Suomesta, joten havainnot ovat erityisen tärkeitä Suomen kannalta. Esimerkiksi suomalaiset organisaatiot voivat oppia hallitsemaan työn autonomia ja minimoimaan sen negatiiviset vaikutukset työntekijöihin. Ja suomalaiset työntekijät voivat myös saada jonkin verran käsitystä työn itsenäisyydestä työssään ja tavoista hallita sitä heidän hyödykseen.

Tutkimusmenetelmät

Ensimmäisessä esseessäni hyödynnän Job Demand-Resource-kehystä (JDR) ja tutkin, milloin työntekijät pitävät työn autonomiaa job-resourcena ja milloin – job-demandena. Koska tutkimukseni painopiste on ilmiön ymmärtämiseen laajasti, mutta kontekstualisoidusti, tapaustutkimuksen lähestymistapa on sopivin vaihtoehto. Tätä tutkimusta varten on kerätty ja analysoitu monenlaista dataa, mikä mahdollistaa tapausyrityksen tutkimisen kokonaisvaltaisemmin ja eri näkökulmista. Yksi tietolähteistä sisältää 27 puolistrukturoitua haastattelua eri tytäryhtiöiden työntekijöiden (20 haastateltavaa) ja yrityksestä lähteneiden työntekijöiden (7 haastateltavaa) kanssa. Toiseksi olen kerännyt yhtiön verkkosivuilta yrityksen dokumentteja, kuten kulttuurikirjan ja media-artikkeleita, jotka käsittävät noin 90 sivua tekstiä. Kolmanneksi olen kerännyt blogikirjoituksia, joissa työntekijät kertovat työskentelykokemuksistaan yrityksessä, ja joista tuli noin 80 sivua tekstiä. Neljänneksi olen kerännyt tapausyrityksen arvosteluja Glassdoor-verkkosivustolta (työntekijöiden ja työnhakijoiden arvosteluja yrityksistä sisältävä verkkosivusto), koska se mahdollistaa vähemmän puolueellisen näkemyksen kuin vain yrityksen verkkosivuilla julkaistujen tietojen analysointi. Aineiston analysointiin olen soveltanut erilaisia analyyttisiä tekniikoita. Ensinnäkin olen keskittynyt pääasiassa temaattiseen analyysiin ATLAS.ti:ssä. Sitten olen soveltanut joitain Gioian metodologian tekniikoita, erityisesti rakennetaulukkoa. Toisessa esseessä, testamme teoreettisia ideoitamme kyselyllä 149 suomalaisesta itsejohtavasta yrityksestä, minkä jälkeen olemme tehneet structural equation modelling (SEM) datan pohjalta. Lopuksi kolmannessa esseessä, olen tehnyt kriittistä diskurssianalyysiä ja analysoinut tapausyrityksen (konsulttiyritys Suomessa) kulttuurikirjoja sekä muuta

toissijaista dataa, joka auttaa kontekstin ymmärtämisessä – esimerkiksi media artikkeleita tapausyhtiöstä ja itsejohtavista organisaatioista Suomessa.

Viitteet:

1. Lee, M. Y., & Edmondson, A. C. 2017. Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. *Research in Organizational Behavior*, 37: 35–58.
2. Zhang, L. 2023. The Changing Role of Managers. *American Journal of Sociology*, 129(2): 439–484.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328.
4. Bailey, T., Berg, P., & Sandy, C. 2001. The Effect of High-Performance Work Practices on Employee Earnings in the Steel, Apparel, and Medical Electronics and Imaging Industries. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2A): 525.
5. Boxall, P., & Macky, K. 2009. Research and theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1): 3–23.
6. Green, F. 2004. Why Has Work Effort Become More Intense? *Industrial Relations*, 43(4): 709–741.
7. Kroon, B., Van De Voorde, K., & Van Veldhoven, M. 2009. Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: Two counteracting mediating mechanisms compared. (P. Boselie, Ed.) *Personnel Review*, 38(5): 509–525.
8. Ehrlich, S., & Romaniuk, T. 2014. Discourse analysis. In R. J. Podesva & D. Sharma (Eds.), *Research Methods in Linguistics* (1st ed.): 460–493. Cambridge University Press.