

Alkuperäislähde tieteellisessä kirjoituksessa

18.6.2024

Olemme luultavasti jokainen ollut tilanteessa, jossa ohjaava taho on korostanut alkuperäislähteiden käyttämisen merkitystä. Esimerkiksi Raunio (2011, s. 36) kirjoittaa, että tieteellisissä lehdissä julkaistuja artikkeleita ainoina oikeina tutkimusjulkaisuina pitävät suhtautuvat varauksellisesti siihen, että oppikirjoja käytetään tieteellisten tutkimusten lähteinä. Raunio tarkentaa, että tässä oppikirjalla ei tarkoiteta oppikirjamaisesti käytettyjä tutkimusjulkaisuja, vaan niitä kirjoja ja kirjallisia esityksiä, joiden ensisijainen tarkoitus on olla oppimisen ja opetuksen apuvälineinä. Hänen mukaansa kuitenkin myös oppikirjat voivat avata aiheen tutkimiseen uusia omintakeisia näkökulmia, vaikka oppikirja ei voi korvata alkuperäislähteisiin perehtymistä. Raunio jatkaa, että oppikirjat ovat taustakirjallisuutena, jonka avulla voidaan jäljittää tutkimuksia. Tutkimuksiin tulee aina perehtyä erikseen, sillä ei riitä, että tutkimusta käytetään lähteenä vain sen perusteella, mitä käsillä olevasta aiheesta todetaan oppikirjassa. Forsell (2015, s. 28) huomauttaa, että hän pyrkii aina löytämään alkuperäiset lähteet, joiden varaan hän rakentaa muun tekstin. Hän (emt., s. 39) tarkentaa, että lähdettä lainataan samassa hengessä ja merkityksessä, kun se esiintyy alkuperäistekstissä. Kun tekstiä lainataan, tulee sen ajatuksen pysyä samassa merkityksessä, mitä se alkuperäisessä tekstissä on. Mikäli yksittäinen lause lainataan ja irrotetaan kontekstistaan, sen merkitys saattaa muuttua. Erityisesti kaksi viittaamisen pääsääntöä kannattaa muistaa, jotka myös Forsell (2015, s. 39) nostaa esille. Ensiksi omat ja toisten ajatukset on erotettava toisistaan ja toiseksi viitteet merkitään mahdollisimman johdonmukaisesti ja tarkasti tekstiin.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun (SeAMK) Kirjallisten töiden ohjeessa (2024) on otettu esille, kuinka tulee viitata, jos tieto ei perustu alkuperäiseen lähteeseen. Ohjeessa todetaan, että ensisijaisesti on aina käytettävä alkuperäisiä lähteitä, jossa asiaa on käsitelty ensimmäistä kertaa. Ohje jatkuu, että viittausta lähteen lähteeseen (toissijaiseen) käytetään vain hyvin poikkeuksellisesti. Syiksi mainitaan se, että alkuperäislähteen

saaminen tarkasteltavaksi on mahdotonta. Ohjeessa korostetaan, että mikäli tieto ei perustu alkuperäiseen lähteeseen, kirjoittajan tulee tämä selvästi ilmaista tekstissään. Viittausohjeet toissijaisen lähteen osoittamiseen löytyvät ohjeesta.

Kuten edellä mainitussa SeAMKin ohjeessa korostetaan, tulee toisen käden lähde ilmaista selvästi ja lähdeluetteloon tulee vain se teksti, josta tuon sitaatin itse luit (SeAMK, 2024).

Eri lukunsa on sitten ne tapaukset, joissa toisen käden lähdettä käytetään siten, että viitataan siinä olevaan ”alkuperäislähteeseen” ja laitetaan lähdeluetteloon lähde siten, että lukija erehtyy kuvittelemaan, että tekijä on ottanut sitaatin asianmukaisesti alkuperäisestä teoksesta. Näitä ei käsitellä tässä kirjoituksessa.

Organisaatiomuutoksia on monenlaisia

Tässä kirjoituksessa käsitellään Pauli Juutin ja Petri Virtasen (2009) teoksen Organisaatiomuutos, sivulla 16 olevaa sitaattia. Sitaatti on valikoitunut tämän kirjoitelman esimerkiksi siksi, että sitä on käytetty ja käytetään suhteellisen paljon organisaatiomuutosta käsittelevissä opinnäytetöissä. Google Scholarin hakutulos avainsanoilla Juuti & Virtanen organisaatiomuutoksia on monenlaisia” tuotti 3.6.2024 185 tulosta. (Google Scholar.)

Tuo mainittu sitaatti kuuluu sanatarkasti kirjoitettuna näin: ”Organisaatiomuutoksia on monenlaisia. Ne voivat olla isoja ja pieniä, nopeita tai hitaita, ja ne voivat kohdistua erilaisiin asioihin, kuten esimerkiksi organisaation rakenteisiin, paikkakunnalta toiselle muuttamiseen, uusien palvelutuotteiden kehittämiseen tai asiakaspalvelun uudistamiseen. Organisaatiomuutos on ilmiönä vaikeasti määriteltävissä ja kun näin on, on ilmiön kuvaaminenkin määrämuotoisesti vaativa tehtävä. Olemassa olevat viralliset tilastointikäytännöt eivät tavoita organisaatiomuutoksia.” (Juuti & Virtanen, 2009, s. 16.)

Jostakin syystä tähän lähteeseen viitataan huomattavan usein toisen käden lähteen kautta ja riippuen alkuperäislähdettä käyttäneestä tahosta, alkuperäisen lähteen ajatus vääristyy. Käy juuri siten, mistä Forsell (2015, s. 39) varoittaa (ks. edellä). Erityisen hassua se on, jos teokseen viitannut ei ole ajatellut mitä kirjoittaa ja seuraava kopioi sen suoraan omaan tekstiinsä ja laittaa viitteeksi alkuperäislähteen.

Tähän otetaan muutamia esimerkkejä, kuinka tätä kohtaa on käytetty opinnäytetöissä. Tekijöiden suojaamiseksi käsittelen sitaatteja tutkimusaineistona ja siksi tässä tekstissä ei käytetä suoria lähdeviittauksia kyseisiin opinnäytetöihin. Tällä kirjoituksella ei ole tarkoitus nostaa esiin tekstien kirjoittajia, vaan konkretisoida se, miksi kannattaa käyttää alkuperäislähdettä ja pohtia, tarkasti, sopiiko sitaatti ylipäätään omaan tekstiin. Käytetyistä lähteistä on tämän tekstin kirjoittajalla lista, johon voidaan tarvittaessa palata uudelleen.

> E1 [Organisaatiomuutoksia on monenlaisia. Ne voivat olla isoja tai pieniä, nopeasti tapahtuvia tai hitaita tai ne voivat kohdistua erilaisiin asioihin, kuten paikkakunnan vaihtamiseen, rakennemuutokseen, uusien palveluiden kehittämiseen tai asiakaspalvelun tehostamiseen. Ilmiönä organisaatiomuutos on vaikeasti määriteltävä, joten sen kuvaileminenkin on vaativa tehtävä. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)]

Tästä sitaatista päästään hyvin asian ytimeen. Mukana ovat alkuperäistekstissä käytetyt esimerkit. Ne on kirjoitettu omin sanoin.

> E2 Tehokkuus, innovatiivisuus, jatkuva kehitys, osaaminen. Nämä sanat kuvaavat tämän hetken organisaatioiden keskeisimpiä kilpailutekijöitä. Organisaation tulisi olla kykeneväinen jatkuvaan kehittymiseen ja olemaan valmis muuttumaan ja uudistumaan. Organisaatiomuutos voi tarkoittaa montaa eri asiaa ja näin ollen onkin suhteellinen käsite. Organisaatiomuutoksia on monenlaisia ja yrityksillä on monia ja monenlaisia syitä toteuttaa organisaatiomuutos. Muutos saa aina alkunsa siitä, että toimintatavassa on huomattu epäkohta, joka halutaan muuttaa tai mahdollisesti keksitään uusi tehokkaampi tapa toimia. Muutokset voivat olla pieniä tai suuria, niiden aikataulu voi olla nopea tai hidas ja ne voivat kohdistua erilaisiin asioihin. Oli kyseessä sitten muutos organisaation rakenteessa tai toimintatapojen kehittämisessä, on muistettava, että muutos on ilmiönä vaikeasti määriteltävissä ja sen kuvaaminen on haasteellinen tehtävä niin johdolle kuin työntekijöille. (Juuti & Virtanen 2009, 13; Perttula & Syväjärvi 2012, 93; Ponteva 2010, 10)

Tässä sitaatissa on todennäköisesti väärä sivunumero, sillä näyttäytyy jokseenkin selvästi, että tekstiä on lainattu Juuti & Virtanen s. 16. Positiivista on, että tutkielman kirjoittaja on pyrkinyt ottamaan tietoa useammasta lähteestä.

> E3 Näin on ajateltu jo vuosikymmenten ajan. Organisaatiomuutoksia on monenlaisia, eikä yksikään muutos ole samanlainen. Muutokset voivat olla isoja tai pieniä, nopeita tai hitaita tai sitten jotain niiden väliltä. (Juuti & Virtanen, 2009, s. 16)

> E4a) Juuti ja Virtanen (2009, s. 16) kirjoittavat, että organisaatiomuutoksia on erilaisia, niitä voi olla isoja tai pieniä, nopeita tai hitaita ja ne voivat kohdistua erilaisiin asioihin.

> E4b) Organisaatiomuutoksia on monenlaisia ja yksikään muutos ei ole täysin samanlainen. Muutokset voivat olla sekä isoja että pieniä, nopeita tai hitaita tai vaihtoehtoisesti jotain niiden väliltä. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)

Näissä kahdessa sitaatissa olennainen jää pois. Sitaateissa ei kerrota, millaisia nämä erilaiset asiat ovat. Lukija saattaa jäädä pohtimaan, että mitähän näillä erilaisilla asioilla mahdetaan tarkoittaa. Toki pitkään työelämässä olevat todennäköisesti osaavat pohtia niitä kaikkia erilaisia asioita, jotka liittyvät organisaatiomuutokseen, mutta yleensä lukija haluaa konkretiaa. Mitä? Millaisia muutoksia? Mitkä muutokset korostuvat?

Sitaatit katkeavat juuri siihen kohtaa, jossa alkaa pääasia. Siihen on otettu mukaan yleisellä tasolla olevat johdantolauseet, joiden sisältö ei kerro mitään esimerkiksi mitkä seikat ovat muutoksen kohteina organisaatiomuutoksissa.

> E5 Organisaatiomuutoksia on monenlaisia. Ne voivat olla isoja tai pieniä, nopeita tai hitaita. Ne voivat kohdistua erilaisiin asioihin, kuten organisaation rakenteisiin, koko organisaation muuttamiseen paikkakunnalta toiselle, uusien palvelutuotteiden kehittämiseen tai vaikkapa asiakaspalvelun uudistamiseen. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)

Tässä on otettu lähes sanatarkka lainaus. Ainoastaan sana vaikkapa on tutkielman kirjoittajan omaa tuotosta. Pienillä kirjoitusteknisillä asioilla tästä olisi saanut hieman omannäköisemmän.

> E6 Organisaatiomuutoksia voi olla hyvin monenlaisia, ja niitä on Juutin ja Virtasen (2009, 16) mukaan vaikea määrittää. Organisaatiomuutokset voivat olla luonteeltaan pieniä tai isoja ja nopeita tai hitaita ja ne voivat heidän mukaansa kohdistua erityyppisiin asioihin. Tällaisia organisaatiomuutosten kohteita voivat olla esimerkiksi organisaation rakenne, asiakaspalvelun uudistaminen tai uusien tuotteiden kehittäminen.

Tutkielman kirjoittaja on muokannut tekstiä ja vaihtanut vain hieman sanajärjestystä.

> E7 On olemassa monenlaisia organisaatiomuutoksia. Ne voivat olla erilaisia suuruudeltaan ja toteuttamisnopeudeltaan sekä kohdistua eri asioihin. Myös syitä muutoksiin on lukuisia. (Juuti & Virtanen 2009, 15–16.) Usein muutoksen käynnistävät tekijät jaotellaan ulkoisiin ja sisäisiin. Ulkoisia syitä ovat esimerkiksi kilpailutilanteen muutokset ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Sisäisiä muutoksia aiheuttavia tekijöitä voivat puolestaan olla organisaation toimintamallin muutospaineet ja puutteet palvelussa. (Stenvall & Virtanen 2007,27.) Koska muutokset ovat erilaisia, on organisaatiomuutosten ryhmittely vaativa tehtävä. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)

Tässä lainauksessa tutkielman kirjoittaja on pyrkinyt kirjoittamaan sitaatit omin sanoin. Hän on löytänyt keskeisen asian käyttämästään lähteestä.

> E8 Organisaatiomuutokset kuuluvat tämän päivän työelämään ja niiden takana voi olla hyvin monenlaisia syitä. Ne voivat olla kokonaisuuksina hyvin erilaisia ja ne voivat kohdistua eri asioihin organisaatioissa, kuten esimerkiksi organisaation rakenteisiin, paikkakunnalta toiseen muuttamiseen tai palvelun uudistamiseen. Juuri monimuotoisuutensa takia organisaatiomuutos onkin melko vaikea määritellä ilmiönä. Lisäksi organisaatiomuutokset eivät koske vain yrityksiä vaan myös valtiohallintoa muun muassa organisaatiorakenteiden kehittämisenä sekä palveluiden laatuun liittyvinä kehittämisprosesseina. (Juuti & Virtanen 2009, 15–19.)

Tässä sitaatissa kirjoittaja on muokannut hyvin tekstiä omin sanoin. Alkuperäisten tekstin ydinsanoma säilyy hyvin.

> E9 Muutokset voivat olla isoja tai pieniä, nopeita tai hitaita, ja ne voivat kohdistua lukuisiin eri asioihin, esimerkiksi organisaatiorakenteeseen tai organisaation toimintatapojen muuttamiseen. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)

Tässä sitaatissa kirjoittaja on tiivistänyt tekstiä reilusti. Käyttökohteeseen todennäköisesti hyvin valittu sitaatti, siinä kerrotaan, mihin organisaatiomuutokset voivat kohdistua.

> E10 Organisaatiomuutokset voivat olla nopeita tai hitaita (Juuti & Virtanen 2009, 16).

Tässä tekstissä kirjoittaja ei avaa yhtään tarkemmin, millaisia organisaatiomuutokset ovat. Informaatioarvoltaan tämä on vastaava, kun joskus sataa ja joskus ei sada.

> E11 Juutin ja Virtasen (2009, 16) mukaan organisaatiomuutoksia on monenlaisia, mutta itse organisaatiomuutos on ilmiönä vaikeasti määriteltävissä.

Tässä on yhdistynyt mutta- sanalla kaksi asiaa, jota ei oikeastaan voi yhdistää mutta-sanalla. Tämän sitaatin suora lainaaminen ja alkuperäislähteen merkkaaminen sen yhteyteen herättäisi todennäköisesti tarkasti lukevan ohjaajan epäluulon. Ohjaaja saattaisi miettiä, onkohan alkuperäistä lähdettä nähty ja onko alkuperäisen tekstin kirjoittaja todella kirjoittanut näin.

> E12 Organisaatiomuutoksia on monenlaisia. Muutokset voivat kohdistua muun muassa organisaation rakenteisiin tai toiminnan siirtämiseen toiselle paikkakunnalle. Myös muutostenkoko ja nopeus voivat vaihdella huomattavasti. Ilmiönä organisaatiomuutos on vaikeasti määriteltävissä, ja näin ollen myös sen kuvaaminen määrätietoisesti on haastavaa. (Juuti & Virtanen 2009, 16.)

Tässä sitaatista organisaatioin määrätietoinen kuvaaminen ei lukijalle avaudu. Alkuperäisessä tekstissä puhutaan määrämuotoisesti kuvaamisesta (ks. alkuperäinen sitaatti yllä).

> E13 Organisaatioissa ja sen osissa tapahtuu koko ajan muutosta. Muutokset voivat olla hyvin pieniä ja yksinkertaisia, liittyen esimerkiksi työyhteisön rutiineihin. Toisaalta muutokset voivat olla myös isoja ja monimutkaisia, koskien esimerkiksi organisaation rakenteita. Muutokset voivat myös tapahtua pitkällä aikavälillä, melkein huomaamatta tai ne voidaan toteuttaa tiukalla aikataululla. (Juuti & Virtanen 2009, 15–16.)

Tässä kirjoittaja on ottanut ajatuksen lähdeteoksesta ja muokannut sen omin sanoin. Asian ydin säilyy, mutta teksti on kirjoittajansa oman ajattelun tuotos.

Alkuperäislähteen merkitys

Tähän kirjoitelmaan käytiin läpi 58 opinnäytetyötä, jotka otettiin satunnaisotannalla Google Scholarin sivustolta. Mukaan aineistoon valittiin 14 esimerkkiä (kohdassa 4 kaksi samantyylistä esimerkkiä). Kuten esimerkeistä voidaan havaita, on alkuperäisen lähteen asiasisällön noudattaminen tärkeää. Lukijalle saattaa syntyä todella väärä tai omituinen käsitys asiasta, mikäli lähteeseen on viitattu huolimattomasti. Sitaatti voi olla joskus mitäänsanomaton. Tällä tarkoitetaan sitä, että se ei edistä ymmärrystä käsiteltävästä asiasta tai sillä ilmaistaan jonkin kehäpäätelmä.

Lisäksi, kuten edellä on todettu, kun tekstiin otetaan jostakin lähteestä ajatus, on hyvä miettiä sen tuottama lisäarvo kokonaisuuden näkökulmasta.

Margit Mannila
lehtori, KTT
SeAMK

Margit Mannila on lehtori, KTT SeAMKissa, joka innostuu erityisesti yrittäjyydestä ja ympäristöoikeudesta. Mannilan intohimona on uusien asioiden oppiminen ja hän jäsentää asioita mielellään kirjoittamalla.

https://orcid.org/0000-0002-1515-9802

Lähteet

Forsell, M. (2015). *Johdanto tieteelliseen kirjoittamiseen* (2. uud. p.) (Oppimateriaaleja 3). Centria-ammattikorkeakoulu.https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/104302/

Google Scholar. (2024). *Juuti & Virtanen organisaatiomuutoksia on monenlaisia*. Haettu 3.6.2024, https://scholar.google.com/scholar?hl=fi&as_sdt=0,5&q=Juuti+%26+Virtanen+organisaatiomuutoksia+on+monenlaisia

Raunio, K. (2011). *Gradun hyvät käytännöt: Johdatus gradun tekemiseen*. Tampereen yliopisto. https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65779

SeAMK. (3.6.2024). *Kirjallisten töiden ohje*. *Tieto ei perustu alkuperäiseen lähteeseen.* Haettu 3.6.2024, https://seamk.libguides.com/KirjallistenToidenOhje/tekstiviitteet/tietoeiperustualkuperaiseenlahteeseen

Jyväskylän yliopisto. (06.02.2022). *Viittaa oikein*. Haettu 3.6.2024, https://openscience.jyu.fi/fi/opetus/perustutkinto-opiskelijat/opiskelumateriaalit/kirjastotuutori/3-tallenna-lahteet-ja-viittaa-oikein/merkitse-lahteet-ja-viittaa-oikein