

VAASAN YLIOPISTO
HALLINTOTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Marianna Jokila

SUKUPUOLI ORGANISAATION PROFILOIJANA

Etnografinen tulkinta akateemisesta insinööriorganisaatiosta

Hallintotieteen
pro gradu-tutkielma

VAASA 2008

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
KUVIOLUETTELO	3
KUVALUETTELO	3
TAULUKKOLUETTELO	3
TIIVISTELMÄ	5
1. JOHDANTO	7
1.1. Tutkimusongelma	9
1.2. Työn rakenne	10
2. METODI	12
2.1. Organisaatiokulttuurin tutkimus	12
2.2. Feministinen organisaatiotutkimus	14
2.3. Etnografia	16
3. TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	20
3.1. Keskeiset käsitteet	20
3.1.1. Naistutkimus	20
3.1.2. Organisaatio	24
3.1.3. Kulttuuri	25
3.2. Organisaatiokulttuurin tutkimuksen merkittävimmät lähestymistavat	26
3.3. Organisaatiokulttuurin teoreettiset lähtökohdat	30
3.3.1. Organisaatiokulttuurin tasot	34
3.3.2. Organisaatiokulttuuriin vaikuttavat tekijät	37
3.3.3. Organisaatiokulttuurin tehtävät	39

3.3.4. Organisaatio ja osakulttuurit	43
3.4. Sukupuolistaminen	45
4. ETNOGRAFIAA AKATEEMISESSA INSINÖÖRIKULTTUURISSA	51
4.1. Organisaation kuvaus	51
4.1.1. Tampereen teknillinen yliopisto	51
4.1.2. Tampereen teknillisen yliopiston Tietoliikennetekniikan laitos	53
4.2. Insinöörikulttuuri	54
4.3. Etnografian avauskertomus	55
5. "TÄÄLLÄ HAISEE TEKNIikka" - ORGANISAATION KULTTUURIN OMINAISPIIRTEET	57
5.1. Hiljaiset käytävät - havainnot organisaation työskentely- ympäristöstä	57
5.2. "Mikä kulttuuri? Ai täälläkö?!" - ajatuksia organisaation arvostuksista	61
5.3. Epämukavat hetket - aiheet, joista mieluummin vaietaan	63
6. NAINEN ORGANISAATION KULTTUURISSA	65
6.1. Yksilötaso	66
6.2. Rakennetaso	67
6.3. Symbolitaso	71
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	78
LÄHDELUETTELO	86

LIITTEET

LIITE 1. Etnografia	94
---------------------	----

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Tutkimusasetelma.	10
Kuvio 2. Organisaatiokulttuurin suhde organisaatioon.	27
Kuvio 3. Tietoliikennetekniikan laitos.	53
Kuvio 4. Tutkimusasetelma.	79
Kuvio 5. Tietoliikennetekniikan laitos tutkimusasetelman valossa.	81

KUVALUETTELO

Kuva 1. Logoja.	72
Kuva 2. Kuva Tietoliikennetekniikan laitoksen kotisivun aloitussivulta	75
Kuva 3. Pilakuva 1.	76
Kuva 4. Pilakuva 2.	76
Kuva 5. Jätteiden lajitteluohjeet.	77

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Julkinen ja yksityinen elämänpiiri.	22
Taulukko 2. Työelämän sukupuolistavat käytännöt.	47

VAASAN YLIOPISTO**Hallintotieteiden tiedekunta**

Tekijä:	Marianna Jokila	
Pro gradu -tutkielma:	Sukupuoli organisaatiokulttuurin profiloijana: Etnografinen tulkinta akateemisesta insinööriorganisaatiosta	
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri	
Oppiaine:	Hallintotiede	
Valmistumisvuosi:	2008	Sivumäärä: 109

TIIVISTELMÄ:

Suomalainen työelämä on näennäisen tasa-arvoinen ja sukupuolineutraali. Suomalaiset naiset osallistuvat työelämään määrällisesti lähes miesten tavoin mutta silti eriarvoisuus on edelleen ongelma. Tasa-arvokysymyksiin on keskittynyt tieteenaloista lähinnä naistutkimus. Hallintotieteessäkin on omana osa-alueenaan hallinnon naistutkimus, jota Suomessa on harjoitettu 1980-luvulta lähtien.

Tutkimusasetelmassani oletuksena on, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa sukupuolittamisen prosessiin. Tästä syystä organisaatiokulttuurin voisi ajatella lyövän leimansa myös naisen asemaan organisaation toiminnassa. Tutkielman tutkimusongelma kuuluu seuraavasti: "Millainen on naisen asema tarkkailemassani organisaatiokulttuurissa?" Tarkentavat lisäkysymykset ovat: "Miten sukupuolittunut näkökulma muuttaa näkemystä organisaation kulttuurista?" ja "Onko sukupuolella ylipäänsä merkitystä insinööri-kulttuurissa?"

Organisaatiokulttuurin tutkimuksen perusta on klassisessa organisaatiotutkimuksessa. Organisaatiokulttuuria alettiin pitää merkittävänä tutkimusalueena 1980-luvulta lähtien, jolloin huomio kiinnittyi erityisesti organisaatioiden työskentelyilmapiiriin. Vuosikymmenten historiasta huolimatta organisaatiokulttuuri on edelleen kiistelty käsite ja tutkimuskohde. Yleisesti hyväksytty kuvaus siitä kuitenkin on sen pyrkimys tutkia organisaation pehmeää ja ihmisläheistä puolta. Organisaatiotutkimus on perinteisesti jättänyt sukupuolen vaille huomiota. Sukupuolittuneen organisaatiotutkimuksen tehtävänä onkin tehdä sukupuoli näkyväksi osaksi organisaatiota, jolloin syrjintä muuttuu helpommin havaittavaksi. Tämä tutkielma on osa feministisen organisaatiotutkimuksen perinnettä. Aineistonkeruumenetelmänä työssä on käytetty etnografiaa. Etnografisen aineiston keräämiseen käytin kuukauden tarkkaillen yhtä Tampereen teknillisen yliopiston ainelaitosta.

Tarkastelemani kohdeorganisaation kulttuuri on sekoitus akateemista ja insinöörikulttuuria. Tämä tekee organisaation syvällisen ymmärtämisen melko haastavaksi. Hyvästä yleisestä työskentelyilmapiiristä huolimatta, näiden kahden organisaatiokulttuurityypin sekoittuminen luo organisaatiossa työskenteleville naisille omanlaisensa aseman. Akateeminen kulttuuri perinteillään vaientaa nais- ja tasa-arvokysymyksen ja epätasa-arvo on tiukasti rakenteisiin sidottua. Insinöörikulttuuri puolestaan on jo lähtökohtaisesti varsin maskuliininen toimintaympäristö. Tässä organisaatiossa tasa-arvo toteutuu melko hyvin. Tasa-arvoa pahiten häiritsee kulttuurisista syistä akateeminen perinne vaieta tasa-arvokysymyksistä ja insinöörikulttuurin perinne, joka pyrkii jatkuvasti vahvistamaan ja eksklusiivisesti hyväksymään ainoastaan maskuliinista toimintaa.

AVAINSANAT: organisaatiotutkimus, organisaatiokulttuuri, sukupuoli, etnografia

1. JOHDANTO

Feminismi tuntuu pysyvän otsikoissa vuodesta toiseen: milloin puhutaan siitä, että Ruotsissa feministit perustavat oman puolueensa ja pian hämmästellään taas tutkimustuloksia sukupuolten välisistä palkkaeroista. Aiheet tuntuvat pysyvän ja muutosta asioihin ei näytä erityisemmin tulevan. Minulle sukupuolten välinen epätasa-arvo muuttui vuosi vuodelta kaukaisemmaksi, kun olen opiskellut hallintotiedettä. Hallintotieteessä kun usein tuntuu siltä, että sukupuolta tai sen eroja ei ole olemassa. Mutta usein on kuitenkin niin, että kun jostain ei puhuta, niin vaikeneminenkin on merkki vallankäytöstä. Tästä syystä haluan valottaa yhtä hallintotieteellistä näkökulmaa naistutkimuksen kautta. Tämä tutkielma käsittelee sitä, miten organisaatiokulttuuri näyttää erilaiselta, jos tutkimuksen kohteena olevaa organisaatiota tarkastellaan sukupuoliproblematisoituneena eikä sukupuolineutraalina.

Suomalaiset naiset ovat perinteisesti määritelleet tasa-arvonsa palkkatyön ja oman rahan kautta. Pohjoismainen yhteiskuntapolitiikka on lisäksi taannut sen, että tuloerot eivät ole päässeet kasvamaan samanlaisiin mittoihin kuin monissa muissa läntisen maailman maissa. (Julkunen 1995: 23.) Suomessa aikuisista naisista 70 % osallistuu työelämään. Tämä luku on melkein yhtä suuri kuin miehillä ja korkeampi kuin muissa Euroopan maissa. Jos naiset jäisivät pois työmarkkinoilta, syntyisi suurta puutetta työvoimasta niin määrällisesti kuin laadullisestikin. (Aaltio-Marjosola 2001: 14–15.)

Naisten panos suomalaiseen työelämään on siis kiistatta merkittävä. Kuitenkin suomalainen työelämä on jakaantunut naisten ja miesten töihin kahdella eri tavalla: horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Horisontaalinen jakautuminen tarkoittaa sitä, että työt ovat jakaantuneet työtehtävien laadun mukaisesti. Naiset ja miehet tekevät siis erilaisia töitä, josta syystä työyhteisöt muodostuvat nais- tai miesvaltaisiksi. Työmarkkinoiden vertikaalisesta jakaantumisesta

puhuttaessa tarkoitetaan sitä, kuinka työ on jakaantunut eritavoin päätöksentekorakenteiden mukaisesti. Tämä näkyy siten, että mitä ylemmäs organisaation hierarkiassa mennään, sitä todennäköisemmin sieltä löytyy miehiä. Naiset jäävät yleensä huolehtimaan hierarkian alempien osien töistä. (Aaltio-Marjosola 2001: 14–15.)

Työn tärkeys yksilön sekä taloudelliselle että henkiselle hyvinvoinnille tekee työorganisaatioista erinomaisen paikan hallintotieteelliselle tasa-arvotutkimukselle. Hallinnon naistutkimus onkin keskittynyt Suomessa lähes yksinomaan naisten työhön liittyvien ilmiöiden tarkasteluun. Hallinnon naistutkimus -käsite on vakiintunut suomalaiseen hallintotieteelliseen käyttöön vuoden 1989 jälkeen, jolloin Sirkka Sinkkonen käytti termiä Hallinnon tutkimus -lehden naistutkimuksen teemanumerossa. Termi on varsin ainutlaatuinen, sillä vastaavaa ei löydy ainakaan englannista tai skandinaavisista kielistä. Hallinnon naistutkimus sisällöltään ei ole tosin ollut yhtä vireää kuin esimerkiksi politiikan, työelämän, hyvinvointivaltion tai sosiaalipolitiikan naistutkimus. (Karento 1999: 13.) Tässä työssä käytän hallinnon naistutkimus termiä samoin kuin Helena Karento väitöskirjassaan (1999). Hallinnon naistutkimus on siis tässä työssä hallintotieteellistä tutkimusta, jolla on teoreettis-metodologinen yhteys naistutkimukseen ja se tarkastelee sukupuolta tai sukupuolten suhdetta julkishallinnossa. Lisäksi käytän tässä työssä hallinnon naistutkimus termin synonyymina feminististä hallinnontutkimusta.

Organisaatiokulttuuri on ollut tutkimuksen kohteena jo joitain vuosikymmeniä, mutta erityisen kiinnostuksen kohteeksi nousi 1970- ja 1980-luvulla. Organisaatiokulttuuritutkimuksen taustalta löytyy yleinen organisaatiotutkimus, joka on osa hallintotieteellistä tutkimusperinnettä. Kulttuuri sisältää paljon tietoa itsestämme ja toiminnastamme; sitä voidaan havaita symbolisista asioista, kuten rituaaleista, myyteistä, tarinoista ja legendoista, mutta se voidaan havaita myös siitä, kuinka tulkitsemme tapahtumia ympärillämme ja

asioita joita koemme. Jokaisella organisaatiolla on omanlaisensa kulttuuri, joka saa vahvasti vaikutteita ympäröivästä yhteiskunnasta. Tästä syystä on mielenkiintoista tarkastella organisaation kulttuuria - se kertoo jotain itse organisaatiosta, mutta myös jotain koko yhteiskunnasta. Sukupuoli on pitkään unohdettu organisaatiokulttuurin tutkimuksessa, vaikka sukupuoli onkin sosialisoinnin vuoksi yksi erittäin merkittävästi ihmisen toimintaa ohjaava ominaisuus. Vasta 1990-luvulla organisaatiokulttuurin tutkimus on alkanut huomioimaan myös sukupuolen problematisoinnin tarjoamat uudenlaiset näkökulmat organisaatioiden tutkimiseen. (Kauppi 2001: 11; Alvesson & Billing 1997: 103-104; kts. myös de Bruijn & Cyba 1994: 10-11.)

1.1. Tutkimusongelma

Tutkielmani pääkysymys on:

- Millainen on naisen asema tarkkailemassani organisaatiokulttuurissa?

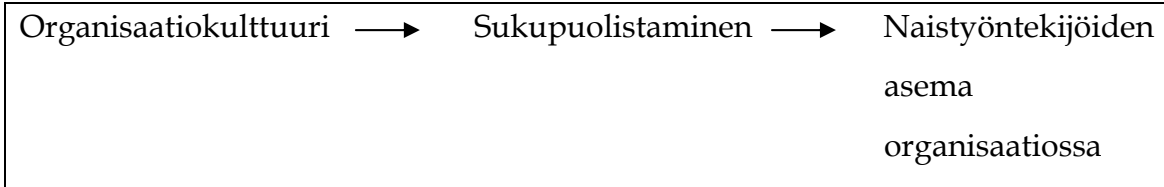
Pyrin vastaamaan tähän kysymykseen aiemman tieteellisen keskustelun avulla ja ennen kaikkea omien etnografisten havaintojeni perusteella.

Lisäksi tutkielmassani pohditaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten sukupuolittunut näkökulma muuttaa näkemystä organisaation kulttuurista?
- Onko sukupuolella ylipäänsä merkitystä insinöörikulttuurissa?

Tutkimusasetelmassani oletuksena on, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa sukupuolittamisen prosessiin. Tästä syystä organisaatiokulttuurin voisi ajatella

lyövän leimansa myös naisen asemaan organisaation toiminnassa. Seuraavaksi esitän tutkimusasetelmani varsin pelkistetyssä muodossa.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma.

1.2. Työn rakenne

Tutkielmani alussa olen esitellyt keskeisiä aiheeseen liittyviä teemoja ja ajankohtaisia keskustelun aiheita. Tästä eteenpäin pyrin tarkastelemaan hieman tarkemmin juuri tätä tutkielmaa koskevia teemoja. Tutkimukseni toisessa luvussa perehdyn metodologisiin kysymyksiin. Ensiksi esittelen organisaatiokulttuurimetodia ja tämän jälkeen valotan feministisen organisaatiotutkimuksen peruseriaatteita. Kolmanneksi selvitän lyhyesti aineistonhankintaan liittyvän metodologisten valintojeni peruseriaatteita.

Tutkimukseni kolmas luku on omistettu työni kannalta merkittävien teoreettisten lähtökohtien esittelylle. Aluksi pyrin määrittelemään lyhyesti muutamat tämän työn kannalta merkittävät käsitteet. Seuraavaksi syvennyn tarkemmin organisaatiokulttuurin teoretisointiin. Organisaatiokulttuuriin liittyviä teoreettisia näkökulmia pyrin katsomaan myös feministisen teorian avulla. Teoreettista pohdintaa jatkan keskittymällä sukupuolistamisen tapoihin ja maskuliinisuuden ja feminiinisuuden problematisointiin.

Neljännessä luvussa alan purkaa tärkeimpiä havaintojani tutkimastani kohdeorganisaatiosta. Tarkastelen organisaation kulttuuria ensiksi yleisellä

tasolla kolmannen luvun teoreettisten problematisointien valossa. Tämän jälkeen siirryn katsomaan organisaatiota sukupuolittuneesta näkökulmasta, jolloin otan naistutkimuksen ja sukupuolistamisen näkökulman vahvemmin osaksi organisaatioanalyysia. Lopussa olen pyrkinyt tiivistämään ajatukseni johtopäätöksiin, jossa pyrin vastaamaan tutkimusongelmaan liittyviin kysymyksiin mahdollisimman perusteellisesti keräämääni tutkimusaineistoon nojaten.

2. METODI

2.1. Organisaatiokulttuurin tutkimus

Organisaatiokulttuurimetodi on varsin uusi tutkimustapa hallinnontutkimuksessa. Tutkimusote organisaatiokulttuurimetodissa on yleensä laadullinen. Perinteisesti kulttuurianalyysit liittyvät antropologisiin tutkimuksiin, joita yleensä on toteutettu etnografisin menetelmin. Lisäksi kulttuurianalyysejä on käytetty tarkasteltaessa organisaatiosymbolismia ja erilaisia sosiaalipsykologisia kysymyksiä. Organisaatiokulttuuritutkimus onkin monitieteinen ala, johon sisältyy muun muassa kommunikaatiotutkimus, kulttuuriantropologia ja organisaatiokäyttäytymisen tutkimus. (Salminen 1993: 210, 213.) Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on tavoitteena löytää näkyvien tapahtumien ja käyttäytymisen taustalta syvällisiä ilmiöitä, joita pyritään tulkitsemaan. Kulttuurin tutkimuksessa on tärkeää ymmärtää yhteisö ensisijaiseksi yksilöön nähden. (Juuti 1995: 55.)

Organisaatiokulttuuria tutkittaessa perehdytään yleensä organisaatioiden symbolisiin piirteisiin ja merkityksiin. Organisaatiokulttuurin omaksuminen on kuin sosialisatio yleensä: yksilö sosiaalistuu siihen oppimisen kautta aivan kuin vauva ympäröivään yhteisöönsä. Organisaatiokulttuurissa on siis olennaista oppimisprosessi, jonka yksilö on läpikäynyt – tämän jälkeen hän on osaltaan uusintamassa organisaation pysyvyyttä, yhteisiä uskomuksia ja arviointia kulttuurin perusteella. Organisaation jäsenet eivät kuitenkaan ole yhtenäinen, homogeeninen ryhmä ja heillä on usein toisistaan eroavia käsityksiä organisaation toiminnasta. Tästä syystä organisaatiokulttuuri jakaantuu useisiin osakulttuureihin. (Salminen 1993: 210, 213.) Käsittelen osakulttuureita tarkemmin tutkielman kolmannessa luvussa.

Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on kolme tarkastelun kohdetta: uskomukset ja myytit, asenteet ja arvot sekä normit ja traditiot. Analyysin kohteena on kulttuuri, joka määritellään kulttuuria kuvaavien keskeisten ulottuvuuksien avulla. Salmisen (1993: 211) mukaan nämä keskeiset ulottuvuudet ovat:

- "- tieto*
- uskomukset*
- ideologia*
- arvot ja arvojärjestelmät*
- lait*
- päivittäisrituaalit*
- historia ja kehitysvaiheet*
- symbolit*
- imagot."*

Organisaatiokulttuurin tutkimukseen liittyviä mahdollisia ongelmia

Kulttuuritutkimus on hajanaisen taustansa vuoksi haasteellinen alue tutkijalle. Kulttuuria tarkastelevat tutkijat voivat olla tieteelliseltä taustaltaan hyvinkin erilaisia: antropologeja, psykologeja, sosiologeja, hallintotieteilijöitä tai liiketaloustieteilijöitä. Toisaalta kulttuurintutkimusta tekevät myös jotkut tiedeyhteisön ulkopuoliset henkilöt kuten esimerkiksi konsultit. Tieteellinen tausta kulttuurintutkimuksessa on siis varsin hajanainen, eikä tutkijoilla ole käytössään mitään yhtenäistä metodologiaa. (Kauppi 2001: 68–69; kts. Juuti 1989: 9–10.)

Tutkimusmenetelmät valitaan kulloisenkin tapauksen ja tutkijan intressien mukaan eikä tähän valintaan ole syntynyt mitään vakiintunutta käytäntöä. Organisaatiokulttuurin tutkimus on yleisesti ottaen varsin vaikeaa ja monivivahteista, josta syystä menetelmävalinnat korostuvat. Ilman toimivia menetelmiä jää aineiston keruu helposti liian pinnalliseksi. (Kauppi 2001: 68–69.)

Organisaatiokulttuurista saatuihin tutkimustuloksiin tulisi aina suhtautua hieman varauksella. Jo pelkästään luotettavan aineiston keruu on vaikeaa, mutta omia ongelmia on myös aineiston analysoinnissa. Organisaatiosta saatu tieto on helposti jollain tavalla väritynyttä; tutkija on saattanut viettää kohdeorganisaatiossa niin paljon aikaa, että hänestä on tullut osa organisaatiokulttuuria, eikä hän ole enää pelkkä ulkopuolinen tarkkailija. Tutkija saattaa myös yksinkertaisesti tulkita saamansa tulokset vääriin. (emt.) Tutkimus saattaa siis olla tutkijasta riippuen liian subjektiivista tai niin objektiivista, että tutkimustulokset ovat jotenkin vääristyneitä (Martin, Joanne 2001: 205 –237.).

Virheelliset tulkinnat organisaatiokulttuurista saattavat olla suorastaan haitallisia organisaation toiminnalle. Tutkimuksen perusteella kohdeorganisaatiossa voidaan tehdä päätöksiä, jotka perustuvat tälle virheelliselle tiedolle. Tällaiset päätökset eivät luonnollisestikaan ole järkeviä organisaation toiminnan kannalta. Tulokset voivat myös olla haitallisia organisaation toiminnalle, vaikka ne olisivatkin täysin tosia. Tutkimus saattaa paljastaa joitain epäedullisia piirteitä organisaation toiminnasta, josta syystä organisaation jäsenet saattavat ryhtyä puolustuskanalle. Tällainen tilanne voi johtaa siihen, että organisaation jäsenet ryhtyvät entistä vahvemmin pönkittämään organisaatiokulttuurinsa heikkoja kohtia, koska he eivät yksinkertaisesti ole valmiita muuttamaan toimintaansa ja kohtaamaan heikkouksiansa organisaationa. (Kauppi 2001: 69.)

2.2. Feministinen organisaatiotutkimus

Naisliikkeen tarkoituksena on perinteisesti ollut tasa-arvon edistäminen ja naisten oikeuksien saattaminen samalle tasolle miesten kanssa. Suurimpia voittoja naisliike on saavuttanut kamppaillessaan naisten sosiaalisten,

poliittisten ja taloudellisten oikeuksien laajentamiseksi lähestulkoon kaikkialla maailmassa. Vaikka kehitys on ollut myönteistä, on työelämä ja työorganisaatioiden maailma edelleen sukupuolen mukaan eriytynyttä. Naistutkimuksen näkökulma on merkittävä organisaatioiden tutkimuksessa, koska sillä on erittäin hyvät edellytykset paljastaa uusia asioita, merkityksiä ja käytäntöjä, joille perinteinen sukupuolineutraali organisaatioteoria on ollut sokea. (Karento 1999: 39; kts. myös Cahoon & Rowney 2001: 457–458.) Sukupuolta ei voida sivuuttaa organisaatioiden tutkimuksessa, sillä organisaatioissa ihmiset ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, ja käyttäytyvät yleensä sukupuoliroolinsa edellyttämin tavoin. Sukupuoli ei siis voi häipyä taka-alalle esimerkiksi työssä, sillä ympäröivä yhteiskunta on sosiaalistanut ihmiset niin tehokkaasti toimimaan joko maskuliinisuuden tai feminiinisuuden kanssa (Maddock 1999: 84; kts. myös Aaltio & Mills 2002: 4–5.)

Organisaatioteorian feministinen kritiikki on saanut alkunsa naisten työhön suuntautuneessa varhaisimmassa tutkimuksessa. Helena Karento (1999) mainitsee esimerkkeinä näistä pioneereista muun muassa Mary Parker Follettin, Lillian Gilbrehtin ja suomalaisista tutkijoista Sirkka Sinkkosen. Aiemmin lähestulkoon itsestään selvyytenä pidetty organisaatioiden androsentrisyys tuli tällöin ensimmäistä kertaa kyseenalaistetuksi. Näiden pioneerien mielestä organisaatiotutkimuksen havainnoimalla todellisuudella oli vahva sidos miesten yhteiskuntaan, miesten hallitsemiin valtarakenteisiin ja miesten tulkitsemaan todellisuuteen. Tutkimuksen lähtökohdat ja näkökulmat olivat siis tähän saakka olleet varsin mieslähtöisiä. (Karento 1999.)

Feministisessä organisaatioteoriassa voidaan nähdä seitsemän suuntausta. Osa näistä suuntauksista on ennemminkin näkökulma naisjohtajuuteen eikä organisaatioon yleensä. Nämä seitsemän suuntausta ovat:

- 1) liberaalifeministinen naisjohtajuuden tutkimus
- 2) radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus

- 3) psykoanalyttinen feministinen naisjohtajuuden tutkimus
- 4) marxilainen näkökulma organisaatioihin
- 5) organisaatioiden sukupuolistamisen tutkimus
- 6) jälkistrukturalistinen
- 7) jälkikolonialistinen eli kolmannen maailman feministinen lähestymistapa (emt.: 40; kts. myös Alvesson & Billing 1997: 21–53.)

Tämä työ on lähinnä organisaatioissa tapahtuvan sukupuolistamisen tutkimusta. Sukupuolistamiseen ja siihen liittyviin teemoihin syvennyn tarkemmin luvussa, jossa pohditaan aiheeseen liittyviä teoreettisia kysymyksiä.

2.3. Etnografia

Etnografia on moniaineistoinen tutkimuksellisen tiedon keräysmenetelmä. Keskeisintä on tutkijan oleminen mukana siinä kulttuurissa, jota hän tutkii. Tietoa kulttuurista kerätään monin tavoin: katselemalla, kuuntelemalla, keskustellen tai haastatellen, tallentamalla havaintoja kameran tai videokameran avulla jne. (Atkinson, Coffey, Delamont, Lofland & Lofland 2001: 4–5.)

Etnografia tutkimusmetodina on tullut tiedemaailmalle tutuksi lähinnä klassisen antropologian aineistonkeruumenetelmänä. Aluksi etnografisin metodein kartoitettiin vieraita kulttuureja mutta jo 1920- ja 1930-luvuilla amerikkalaiset sosiologit alkoivat käyttää menetelmää oman kulttuurinsa tarkasteluun. Etnografia tutkimusmetodina korostaa tutkijan oman tekstin keskeisyyttä. Yleensä tutkija tekee havaintoja jossain hänelle ennestään tuntemattomassa ympäristössä ja kirjoittaa muistiinpanoja mielenkiintoisista huomioista. Tämän jälkeen tutkija yleensä kirjoittaa muistiinpanojensa pohjalta

muodollisen etnografian eli eräänlaisen päiväkirjan tai muistelmaan. (Atkinson ym. 2001: 4-5; Eräsaari 1994: 362-363.)

Etnografista tutkimusta on verrattu jazz-musiikkiin. Etnografi joutuu käsittelemään teemoja omien ajatustensa ja asenteidensa ”vankina”, toisaalta hänen tulee pyrkiä ymmärtämään tutkimuskohdettaan mahdollisimman hyvin. Etnografi toimii siis kuin jazz-muusikko improvisoidessaan yhtyeen kanssa: oman soiton pitää pysyä muiden tahdissa mutta välillä on voitava sooloilla! Tasapainoilu näiden kahden vaatimuksen välillä tekee etnografiasta sekä haastavaa että mielenkiintoista. (Humphreys, Brown & Hatch 2003: 5.)

Varsinaisen etnografian kirjoittaminen on vaativa prosessi. Tutkijan tulee pyrkiä tekstissään mahdollisimman suureen objektiivisuuteen, josta johtuen tutkija ikään kuin keskustelee oman tekstinsä kanssa: tutkijan on välillä pysähdyttävä miettimään antaako teksti kohteesta oikeanlaisen kuvan. Etnografiselle kuvaukselle onkin asetettu kaksi selkeää ehtoa. Ensinnäkin tutkijan on tehtävä omakohtainen oleskelu tutkimuskohteessa eli hänen on suoritettava osallistuvaa havainnointia. Toiseksi tutkijan tulee häivyttää oma osuutensa lopullisesta tutkimustuloksesta. Jos tämä ei onnistu täysin, niin tutkijan osuutta on kuitenkin pyrittävä korostamaan mahdollisimman vähän. (Törrönen 2000: 146, 151-152; Eräsaari 1994: 363-364.) Objektiivisuudesta huolimatta etnografia on yleensä hyvin selkeästi tutkijansa näköistä. Etnografian teemat on luonnollisesti valittu tutkijan kiinnostuksen kautta, mutta tämän lisäksi etnografiassa korostuu se, millaisena osana tutkimuskohdetta tutkija näkee itsensä ja miten hän lukijalleen aiheesta kirjoittaa. (Kylmälä & Pösö 1994: 338; kts. myös Humphreys, Brown & Hatch 2003: 7-13; Törrönen 2000: 152.)

Etnografiassa on toki myös ongelmansa. Tutkija saattaa upota omiin tulkintoihinsa siinä määrin, että hän ei kirjoita enää kohteestaan vaan itsestään

ja omista ajatuksistaan. Etnografian tekeminen saattaa myös muuttua sen verran tutuksi, että varsinainen tutkimustilanne häipyä taka-alalle ja esiin tulee tutuiksi käyneet sosiaaliset vuorovaikutuskäytännöt. Tutkijasta on siis tullut tällöin niin luonteva osa tutkittavaa kohdetta, että hänen läsnäolonsa vaikuttaa itse tilanteen kulkuun. Etnografian sudenkuopaksi voi koitua myös se, että hän keskittyy liiaksi yksilöiden tutkimiseen. Etnografiassa on kuitenkin tarkoituksena osoittaa kiinnostusta tutkimuskohteen kulttuuriseen ja kollektiiviseen luonteeseen, ja liiallinen yksilöiden tarkastelu saattaa häiritä lopullisia tutkimuksesta tehtäviä johtopäätöksiä. (Kylmä & Pösö 1994: 339.) On myös hyvä huomata, että kulttuurissa läsnäoleminen ei tarkoita samaa kuin sisälläolo. Tutkijan havainnot voivat siis olla liian pinnallisia syvällisten johtopäätösten tekemistä varten. (Tolonen 2001: 44–45.)

Etnografiseen tutkimukseen sitoutuminen merkitsee yleensä sitoutumista pitkäkestoiseen prosessiin. Perinteisesti kentällä ollaan kauan ja aineistojen keruu on monipuolista. Tutkijan tarkoitus on analysoida kulttuurisia ja sosiaalisia prosesseja mahdollisimman perusteellisesti. (Gordon, Hynninen, Lahelma, Metso, Palmu & Tolonen 2000: 18.) Tässä tutkielmassa joudun kuitenkin valitettavasti rajallisten voimavarojen vuoksi tyytymään varsin lyhytkestoiseen etnografiseen havainnointiin. Pyrin kuitenkin saamaan aineistostani esiin mahdollisimman mielenkiintoisia havaintoja lyhyestä aineistonkeruujasta huolimatta.

Etnografian tulee ymmärtää rajoituksensa, hän ei koskaan pysty havainnoimaan kaikkea tarpeellista. Tästä syystä etnografian tulee suunnitella ennen aineistonkeruunsa aloittamista, että minne hän ”suuntaa katseensa”. Lainaan tässä työssä Gordonin ym. (2000) käyttämää kolmea tarkastelun tasoa: virallista, informaalia ja fyysistä. Viralliseen tasoon kuuluu organisaation määrittelyt erilaisissa säännöissä ja asiakirjoissa. Näkyviä esimerkkejä siitä on työtavat, työssä käytettävät materiaalit ja välineet, työn sisältö ja työhön liittyvä

vuorovaikutus. Informaali taso kertoo jotain organisaation toimijoiden vuorovaikutuksesta työtehtävissä ja niiden ulkopuolella. Fyysinen taso puolestaan luo puitteet työlle: se on se tila kaikkine ominaisuuksineen, jossa organisaatio toimii. Nämä tasot voidaan erotella mutta todellisuudessa ne ovat jatkuvasti toisiinsa kietoutuneessa yhteydessä ja ovat osin myös päällekkäisiä.

Gordon ym. (2000) ovat käyttäneet samoja tarkastelun tasoja myös omien etnografisessa tutkimuksessa ilmenneiden kokemustensa erittelyssä. Virallinen tutkija neuvottelee sisäänpääsystä organisaatioon ja tekee kaiken etnografisessa kenttätyössä vaaditut toimenpiteet. Informaali tutkija puolestaan käsittelee epävirallisia suhteita organisaation toimijoihin ja pohtii kenttätyön aiheuttamia henkilökohtaisia ristiriitaisia tuntemuksia. Fyysinen tutkija on taas se, johon liitetään tiloissa liikkumiseen ja omaan tarkkailukohteessa esiintymiseen liittyvät kokemukset.

3. TEOREETTINEN VIIITEKEHYS

3.1. Keskeiset käsitteet

Pyrin aluksi määrittelemään tämän työn kannalta olennaisimmat käsitteet. Määrittelyn toivon tuovan selkeyttä työn teoreettiseen pohdintaan, jossa jatkuvasti operoidaan seuraavin käsittein. Nyt siis perehdyn tarkemmin siihen, mitä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan, kun puhutaan naistutkimuksesta, organisaatiosta ja kulttuurista. Nämä kaikki kolme ovat varsin laajoja käsitteitä, joita käytetään eri yhteyksissä eri tavoin. Erityisesti kulttuuri on käsitteenä hyvin hajanainen ja sen arkikielen käyttö poikkeaa varsin huomattavasti sen tieteellisestä merkityksestä.

3.1.1. Naistutkimus

Naistutkimus ymmärretään yleensä laajana tutkimusalueena aina tasa-arvotutkimuksesta radikaalifeministiseen tutkimukseen. Naistutkimus on siis eräänlainen yläkäsite kaikelle sille tutkimukselle, jossa pyritään tarkastelemaan sukupuoleen liittyviä kysymyksiä. Naistutkimuksen käsite on käytössä lähinnä pohjoismaissa, muun muassa amerikkalainen samankaltainen tutkimus nimetään feministiseksi tutkimukseksi. Suomessa feministinen tutkimus on yleensä ymmärretty hieman naistutkimusta radikaalimpana vaihtoehtona ja sillä on perinteisesti ollut läheisemmät suhteet toiminnalliseen naisliikkeeseen. (Karento 1999: 29.) Tässä työssä, kuten jo aiemmin mainitsin, tulen kuitenkin käyttämään näitä kahta termiä synonyymeinä. Yhteiskunnissa esiintyvää eriarvoisuutta on perinteisesti lähestytty luokan käsitteen kautta. Naistutkimus on kuitenkin kiistattomasti osoittanut, että ihmisen alisteinen asema liittyy yleensä myös henkilön sukupuoleen. Naistutkimus on siis avannut uudenlaisia selitysmalleja yhteiskunnalliselle eriarvoisuudelle. (Acker 1990: 10–11.)

Naistutkimuksen on kuvattu olevan jatkuvaa purkamis- ja rakentamisprojektia. Naistutkimuksellinen tieteen tekeminen on paljastanut aukkoja ja vaitioloja, joita sukupuolineutraali tutkimus ei ole pystynyt tekemään. Näin on myös eräänlainen tutkimuksellinen sukupuolisokeus joutunut katsomaan tutkittavia kohteitaan edes hieman sukupuolittuneena kysymyksenä. Toisaalta naistutkimuksen avulla on pyritty rakentamaan uusia tiedon ja tietämisen paikkoja naisten lähtökohdista. (Karento 1999: 29.)

Naistutkimuksen ongelmana usein on kuitenkin se, että sukupuolten välinen eriarvoisuus on niin syvällä yhteiskunnallisissa rakenteissa, että pyrkimykset murtaa tuota eriarvoisuutta, johtaa usein jo sellaisenaan sen uusintamiseen. Siis kun asiasta puhutaan lisää (vaikka hyvää tarkoittaen) tuotetaan eriarvoisuutta ja erontekoa jälleen uudelleen. (Acker 1990: 11.)

Nykyään feminismiin sijaan on joissain tapauksissa alettu puhumaan biologismista. Biologismilla tarkoitetaan sitä, että biologialla usein pyritään selittämään sukupuolten väliset erot ja tällöin sukupuolten erilainen asema yhteiskunnassa nähdään jotenkin luonnollisena. Tällaisista asenteista nousee tyypillisesti keskusteluita siitä, mikä on tyypillistä miehelle ja mikä naiselle. Naiset ohjataan yleensä näissä keskusteluissa hoitamaan kotia, kun miehille tulee osakseen toimia voimakkaina yhteiskunnan vastuunkantajina. Miehet ovat siis suuntautuneita julkiseen elämään, kun naisten osaksi jää yksityiseen elinpiiriin laskettavat asiat. (Petäjäniemi 1998: 69.)

Julkinen ja yksityinen elämänpiiri	
Julkinen elämänpiiri	Yksityinen elämänpiiri
Työ on jotain, jota täytyy tehdä <i>Motivaationa raha</i>	Työtä halutaan tehdä <i>Motivaationa rakkaus</i>
Työstä maksetaan <i>Rationaalisuuden korostus</i>	Työstä ei makseta <i>Tunteellisuuden korostus</i>
Abstraktia <i>Tavoitteet ajasta riippuvaisia</i>	Konkreettista <i>Tavoitteilla ei aikarajaa</i>
Tulokset: myytäviä tuotteita, palveluja, rahaa	Tulokset: ihmisten huolenpitoa, sosiaalisia suhteita, yhteisön vahvistamista, arvojen ja asenteiden luomista
<i>Yksilöön keskittyy</i>	<i>Yhteisöön keskittyy</i>
Tarvittavat taidot opittuja; Työtä pidetään monimutkaisena	Työtä ei pidetä monimutkaisena

Taulukko 1. Julkinen ja yksityinen elämänpiiri (Fletcher 1999: 29 mukaellen).

Sukupuoli ja naistutkimus

Etymologisesti tarkasteltuna sukupuoli sanana kertoo oman tarinansa. Tämän yhdyssanan alkuosa eli "suku" on peräisin samasta kannasta kuin sueta tai sukeutua. Kyseessä on siis termi, joka viittaa lisääntymiseen ja syntymiseen. "Suku" voi viitata myös sukuun sellaisena kuin me nykyään sanan ymmärrämme eli sukulaisuussuhteen muodostamaan joukkoon. Tällöin kyse on siis eräänlaisesta eronteosta muihin, niihin, jotka eivät ole sukua. Virallinen maininta sukupuoli-sanasta löytyy 1865 tehdystä väestötilastosta. Yhdyssanan jälkimmäinen osa eli "puoli" viittaa jonkinlaiseen (pari)suhteen jäseneseen kuten sanoissa osapuoli tai sopimuspuoli. Suomenkielen sukupuoli-sanassa näkyy siis toisaalta biologisen sukupuolen ja seksuaalisuuden yhteys synnyttämiseen ja sitä kautta väestöön, kansaan ja sukuun ja toisaalta sosiaalisen sukupuolen tehtävä sektioon tai puoleen jakavana kriteerinä. (Laakso 2005: 53–55; Kinnunen & Korvajärvi 1996: 23–24.)

Sukupuolen käsitteellistämistä on pidetty vaikeana tehtävänä. Sukupuoli on asia, jota pidetään itsestäänselvyytenä ja se läpäisee kielen, ajattelun, yhteiskunnalliset rakenteet ja organisaatiot. Tämä itsestäänselvyyden vuoksi sukupuoli ikään kuin pakenee tutkijaa. Sukupuoli on asia, jota pidetään yksinkertaisena, mutta oikeastaan se on varsin moniselitteinen ja epämääräinen sisällöltään, eikä se siksi asetu helposti mihinkään käsitteelliseen järjestykseen. (Kinnunen & Korvajärvi 1996: 24.) Tutkimukseni kannalta Helena Karento (1999: 33) määrittelee sukupuolen mielestäni napakasti seuraavalla tavalla:

"Sukupuoli on epäsymmetrinen, epätasa-arvoinen suhde, johon sisältyy biologinen, ja joka on tilanne- ja kontekstisidonnainen ja sisällöltään sosiaalisesti konstruoitu."

Tällaisista lähtökohdista käytän sukupuolen käsitettä myös tässä työssä.

Sukupuolen tarkastelun lähtökohdat naistutkimuksessa on voitu erottaa kolmeen erityyppiseen tutkimusperinteeseen. Nämä ovat:

- * sukupuoliroolien tutkimus
- * keskustelu sukupuolesta sosiaalisena (gender) ja biologisena (sex)
- * keskustelu sukupuolesta suhteena ja prosessina.

Sukupuoliroolien tutkimus on perinteistä tasa-arvotutkimusta. Sen perusoletus on, että naiset ovat yhdenvertaisia mutta erilaisia. Roolit on määritelty sosiaalisesti muotoutuneiksi ja kulttuurisidonnaisiksi ja niitä on tutkittu stereotyyppien avulla. Sosiaalisen (gender) ja biologisen (sex) sukupuolen tutkimuksen tarkoituksena on ollut kiinnittää huomiota siihen, miten sukupuoli on osittain biologista eli syntymässä "saatua" ja toisaalta se on sosiaalista eli kulttuurisesti rakennettua. Tämän tutkimustavan kritisoidavaksi on tullut se, että ihminen joutuu rakentamaan sukupuoli-identiteettiään biologisen sukupuolensa rajoissa eikä biologiasta riippumattomana yksilönä. Sukupuolen

tarkastelu suhteena ja prosessina erottelee miehen ja naisen eri sukupuoliksi ja tarkastelee sitten sukupuolten välisiä prosesseja. (Karento 1999: 33.)

3.1.2. Organisaatio

Kun puhutaan organisaatiosta, on kuin puhuisimme jostain itsestään selvästä – jostain jonka kaikki tietää ja ymmärtää (Driskill & Brenton 2005: 3–4; Salminen 1993: 15). Organisaatiot itsessään ei ole todellisia esineiden tapaan mutta niiden olemassa olosta voimme kuitenkin olla varmoja (Yanow 2003: 35). Suuri osa elämästämme kuuluu erilaisten organisaatioiden vaikutuspiirissä, mutta harva tuntuu silti osaavan oikeastaan määrittellä, mitä organisaatio on. Jotkut tutkijat ovat jopa sitä mieltä, että ei ole järkevää pyrkiä määrittelemään organisaatiota vaan että olisi parempi antaa vain esimerkkejä organisaatioista. (Driskill & Brenton 2005: 3–4; Juuti 1989: 207.) Haluan kuitenkin seuraavaksi yrittää tarkentaa tämän termin käyttötarkoitusta oman tutkielmani kannalta.

Salminen (1993: 15) antaa organisaatioista esimerkeiksi yritykset, yhtymät laitokset ja kunnat. Nämä ovat hyvin tyypillisiä hallintotieteellisen kiinnostuksen kohteena olevia organisaatioita. Lisäksi Salminen (1993: 15) määrittelee organisaation yleisesti seuraavalla tavalla:

”Organisaatio määritellään sosiaalisesti yksiköksi tai ihmisryhmittymäksi, joka varta vasten määrätietoisesti rakennetaan ja jatkuvasti uudelleenrakennetaan erityyppisiin päämääriin ja tavoitteisiin pyrkimiseksi.”

Juuti (1989: 207) määrittelee organisaation vieläkin napakammin sanoen:

”Organisaatio voidaan määrittellä ihmisten muodostamaksi yhteistoimintajärjestelmäksi tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi.”

Organisaation yhtenä keskeisenä piirteenä voidaan pitää sitä, että organisaatiolla on tavoite ja siihen pyritään koordinoitujen toimintojen ja

suhteiden avulla. Organisaation rakenteeseen kuuluu oleellisesti se, että siinä toimivilla yksilöillä on omat roolinsa, jonka puitteissa he toimivat organisaation sisällä. Nämä roolit määrittelevät sen, kuinka organisaatiossa toimivat odottaa organisaation muilta jäseniltä ja itseltään. (emt.)

Scott (Salminen 1993: 16, lainaus teoksesta Scott 1987) jaottelee organisaation elementit ja peruspiirteet seuraavasti:

"Organisaatio muodostuu

1) sosiaalisesta rakenteesta, josta voidaan erottaa arvot, normit ja rooliodotukset normatiivisena rakenteena. Scott erottaa tässä yhteydessä muiksi rakenteiksi toimintarakenteen, virallisen rakenteen ja epävirallisen rakenteen

2) organisaation osallistujista eli yksilöistä

3) tavoitteista, jotka kuvaavat organisaation haluamia ja toivomia päämääriä

4) teknologiasta, mikä sisältää sekä hallinnon tekniset apuvälineet että erilaiset organisatoriset innovaatiot

5) organisaation ympäristöstä."

3.1.3. Kulttuuri

Kulttuuri on erittäin laaja käsite ja sen määrittely ei ole mitenkään yksiselitteistä. Arkikielessä kulttuurista puhutaan usein viitattaessa taiteeseen, kirjallisuuteen, musiikkiin tai muuhun korkeakulttuurin osaan, joskus myös populaarikulttuuria pidetään kulttuurina. Tieteellisessä käytössä kulttuuri on kuitenkin yleensä ymmärretty paljon laajemmin ja sen käyttö ei ole yhtä rajallista kuin arkikielessä. (Giddens 2002: 22; Marshall 1998: 137.)

Kulttuurin käsitteen on sanottu olevan kuin musta aukko; mitä lähemmäs sitä pääsee, sitä epätodennäköisemmin siitä pystyy selviämään (Willmott 2000: 95). Jonkinlainen yritys kulttuurin määrittelylle on kuitenkin tarpeen. Kulttuurina voidaan pitää kaikkea ihmisten muodostaman yhteiskunnan luomaa, joka on

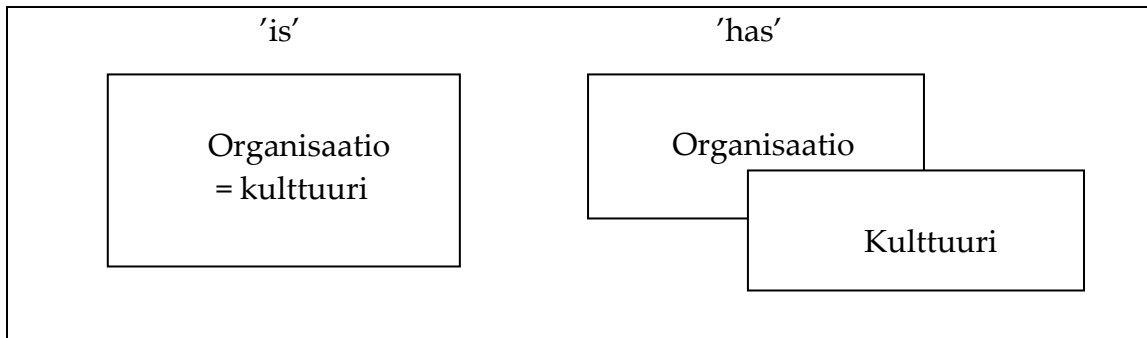
ennemminkin sosiaalisesti kuin biologisesti rakentunutta. Kulttuuri on siis hyvin yleinen käsite. Kulttuuri on kaikkien yhteisössä elävien jakamaa ja se mahdollistaa ihmisten välisen yhteistoiminnan ja kommunikaation. Kulttuuri kattaa yhteiskunnan symboliset osat, uskomukset, arvot, symbolit, teknologian ja perinteet eli kaiken kaikkiaan sosialisatiossa opitut tavat. (Giddens 2002: 22; Marshall 1998: 137; Allardt 1983: 56.)

Metaforallisesti organisaatiossa esiintyvän kulttuurin määrittellään olevan myös organisaation "sosiaalista liimaa", sillä sen avulla organisaatio pysyy koossa. Liima onkin hyvä vertauskuva organisaatiokulttuurin olemukselle; se on näkymätöntä, sosiaalisesti yhdistävää, sitkeää ja sitä on vaikea muuttaa, jos se ehtii tehdä tehtävänsä. (Alvesson & Berg 1992: 76; Smircich 1983: 344; kts. myös Willmott 2000: 110 – 111.)

3.2. Organisaatiokulttuurin tutkimuksen merkittävimmät lähestymistavat

Organisaatiokulttuurin määrittelyssä on olemassa kaksi pääsuuntausta. Ensinnäkin voidaan korostaa kulttuuria organisaation rakenteita ja prosesseja määrittävänä kriittisenä muuttujana. Tämän näkemyksen mukaan *organisaatiolla on (has) kulttuuri*. Toisen näkemyksen mukaan *organisaatio itsessään on (is) oma kulttuurinsa*. Tällöin organisaatiossa ilmeneviä asioita selitetään ymmärtävän selittämistavan avulla. Ensimmäinen selittämistapa aikaansaa sen, että tällöin kulttuuri ymmärretään yhtenä tutkimuksen muuttujista, toinen näkökulma nostaa kulttuurin yhdeksi organisaation peruselementiksi. (Kinnunen 1990: 15–17.) Lisäksi voidaan sanoa, että "has" näkökulma korostaa työyhteisöä organisaatiokulttuurin luoja; traditiot, rituaalit, tavat ja työyhteisön toiminnalliset päämäärät ja tarpeet palvelevat silloin työyhteisön toimintaa. "Is" näkökulma taas painottaa ajattelutapaa ja

organisaatiota instituutiona, jolloin itse organisaation käsite saa subjektivistispainotteisen tulkinnan. (Aaltio-Marjosola 1992: 41.)



Kuvio 2. Organisaatiokulttuurin suhde organisaatioon (Kauppi 2001: 36).

Lähestymistapoja, joissa kulttuuria pidetään yhtenä tutkimuksen muuttujista, ovat organisaatiokulttuurin vertaileva tutkimus ja organisaatiokulttuurin korporatiivinen tutkimus. Vertaileva tutkimus operoi kulttuurin avulla lähinnä siten, että kulttuurin nähdään olevan yksi tekijä joidenkin organisaatioiden menestyksessä tai menestymättömyydessä. Tällöin vertailun kohteet yleensä osa jotain suurempaa (kansallista) kulttuuria. Korporatiivisessa tutkimuksessa kulttuuriset ilmiöt ymmärretään organisaation sisäisinä, mutta organisaatiot myös luovat ja muovaavat itse kulttuuria sekä organisaation sisällä että ympäröivässä yhteisössä. (Kinnunen 1990: 17.)

Kun organisaatio nähdään omana kulttuurinaan, on lähestymistapa joko kognitiivinen, symbolistinen tai strukturalistis-psykodynaaminen. Kognitiivinen lähestymistapa ymmärtää organisaatiokulttuurin organisaation jäsenten yhteisesti omaksumiksi tieto- ja ajattelutavoiksi, kognitioiksi sekä perusolettamusten että -uskomusten rakennelmiksi. Symbolistinen näkökulma näkee kulttuurin organisaation jäsenten yhteisesti omaksumien symbolisten

merkitysten diskurssina. Strukturalistis-psykodynaamisen lähestymistapa tutkii organisaation jäsenten tiedostamattomien psykomentaalisten prosessien ilmentymistä organisaation jäsenten välisissä keskinäisissä suhteissa. (Isaac & Pitt: 2001: 120; Kinnunen 1990: 17-18.)

Tutkittavan organisaation edellytykset

Kun tutkija ryhtyy tarkastelemaan jotain tiettyä organisaatiota tavoitteenaan ymmärtää sitä kulttuurin kannalta, tulee tarkasteltavan ryhmän täyttää muutamia kriteereitä. Ensinnäkin täytyy olla tietty joukko ihmisiä, joilla on organisaation ydintehtävään liittyvä perusongelma. Ryhmän työnä on tämän perusongelman ratkaiseminen jatkuvasti organisaatiossa työskennellessään. Ryhmän tulee olla myös koossa riittävän kauan, jotta sen kulttuuri ehtii muotoutua ja kiinteytyä. (Kinnunen 1990: 37.)

Toiseksi tulee huomata, että muodostaakseen kulttuurin, ryhmän on täytynyt varmistaa mahdollisuus ratkaista toimintaansa liittyviä ongelmia ja nähdä ratkaisujensa tulokset. Tähän liittyen ryhmälle on merkittävää se, että ryhmä saa palautetta työstään, jotta he voivat arvioida asetettujen tavoitteiden toteutumista. (emt.)

Kolmanneksi ryhmän täytyy täyttää sellainen ehto, että sen kulttuurin tulee kiinteytyä uusien jäsenten avulla, sillä sosiaalistaessaan uutta jäsentä, ryhmä joutuu testaamaan toiminnan taustalla olevia kulttuurisia olettamuksia. Ryhmä joutuu siis tällöin pohtimaan uudelleen kulttuuriaan, koska uusi tulokas saattaa nähdä ryhmän toiminnan aivan erilaisessa valossa. (emt.)

Kolme erilaista lähtökohtaa sukupuolen tutkimiseen työorganisaatiossa

Päivi Korvajärvi (1998: 13) on sitä mieltä, että sukupuolen tutkimisen työorganisaatiossa voi jakaa kolmeen erilaiseen lähestymistapaan. Ensinnäkin voidaan tehdä tasa-arvotutkimusta, joka keskittyy sukupuolten jakoihin erilaisina ryhminä. Tällainen lähestymistapa vaatii tutkijaa selvittämään naisten ja miesten välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä tutkittavassa kohteessa. Tasa-arvotutkimus tapahtuu usein siten, että sukupuoli otetaan ikään kuin uudeksi muuttujaksi jo aiemman tiedon lisäksi. Tällöin pyritään huomioimaan, että muuttuuko aiempi tieto, kun myös sukupuoli otetaan yhdeksi kohdetta selittäväksi tekijäksi.

Toiseksi sukupuolta voidaan tutkia työorganisaatiossa kiinnittämällä erityistä huomiota naisten toimintaan. Tällöin naista ei verrata mieheen, vaan naistyöntekijälle annetaan mahdollisuus kertoa itse toiminnastaan. Naistoimijan näkökulmasta pyritään siten ymmärtämään organisaatiota uudella tavalla. Näin yritetään nähdä tutkimuskohde uudessa valossa ja pyritään haastamaan aiemmin vallalla olleet tietorakenteet. (emt.)

Kolmanneksi sukupuolen tutkiminen työorganisaatiossa voi tapahtua sukupuolen tekemisen valossa. Tämä on lähtökohdista kaikkein uusin ja tutkimuskirjallisuudessa siitä puhutaan yleensä termeillä sukupuolen tekeminen (doing gender) tai sukupuolistaminen (gendering). Sukupuolistamista tutkittaessa huomio ei kiinnity naisiin tai miehiin vaan toimintaan. Toiminnan katsotaan olevan aiheuttajana siihen, että sukupuoli on jatkuvan tuottamisen ja uudelleen tuottamisen kohteena. Tarkoituksena onkin löytää näitä sukupuolistamista edistäviä toimintoja, jotka tunnistamisen jälkeen voidaan yrittää purkaa. (emt.)

3.3. Organisaatiokulttuurin teoreettiset lähtökohdat

Organisaatiokulttuurin tutkimuksen perusta löytyy klassisesta organisaatiotutkimuksesta. Organisaatiotutkimus on alkanut 1900-luvulla, jolloin sen parissa työskentelivät sellaiset klassikot kuin esimerkiksi Weber, Taylor, Fayol, Gulick ja Urwick. Tänä aikana kehitettiin niin sanottu klassinen organisaatioteoria. Klassisen organisaatioteorian kehittäjien tavoitteena oli löytää sellainen organisaatiomuoto, jossa organisaation tehokkuus on mahdollisimman hyvä. Maksimaalisen tehokkuuden aikaansaamiseksi tuli organisaation täyttää muutamia ehtoja. Näitä ehtoja on muun muassa pitkälle viety työnjako, työn- ja vastuunjaon selkeys, hierarkkinen valvonta sekä riittävän vähän alaisia yhtä esimiestä kohden. Tämän koulukunnan periaatteita noudattaen on rakentunut lähestulkoon koko myöhempi organisaatiotutkimuksen perinne. (Juuti 1989: 224.)

Organisaatiokulttuuri linkittää yhteen kaksi käsitettä, jotka jo yksinään ovat kovin moniselitteisiä ja kiisteltäviä (Van Maanen & Barley 1985: 31.). Tätä käsitettä alettiin käyttää tutkimuksessa yleisimmin 1980-luvulla. Aluksi tutkimus keskittyi lähinnä yritysten työskentelyilmapiirin mittaamiseen, mutta tilalle kaivattiin laajempaa ja teoreettisempaa käsitteistöä. Näin ryhdyttiin puhumaan organisaatiokulttuurista. Edelleenkin organisaatiokulttuuri on käsitteenä varsin kiisteltä, eikä sille ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. (Aaltio & Mills 2002: 3-4; Reiman & Oedewald 2002: 6.) Voidaan kuitenkin sanoa, että organisaatiotutkimuksessa kulttuurin tutkimus korostaa organisaatioiden pehmeämpää, ihmisläheisempää puolta (Kauppi 2001).

Mutta mitä on organisaatiokulttuuri? Pauli Juuti (1989: 256) sanoo, että

"Kulttuuri on organisaatiolle sama kuin persoonallisuus yksilölle: kätöksessä oleva, yhdistävä tekijä, joka antaa toiminnoille merkityksen, suunnan ja käyttövoiman."

Organisaatiokulttuuri on ikään kuin se osa organisaatiota, jota selitetään organisaation tulokkaille ”Tällä tavoin meillä on ollut tapana toimia...” Se sisältää siis kaikki ne tavat ja tyylit, kuinka organisaatio on järjestäytynyt, mitä asioita siellä on esillä tai piilossa, millaisia vitsejä on sopivaa kertoa, millainen työilmapiiri on, kuinka läheisiä työntekijöiden keskinäiset suhteet ovat ja niin edelleen. (Martin, Joanne 2001: 1.) Organisaatio on rajattu yhteisö, jonka jäsenet tiedostavat olevansa osa organisaatiota. Organisaatio luo omaa kulttuuriaan jatkuvasti toiminnassaan. Pienissä organisaatioissa kulttuuri on yleensä melko yhtenäinen ja kiinteä, kun puolestaan suuret organisaatiot muodostavat yleensä fragmentoituneen yhteisön, joka koostuu useista erillisistä osakulttuureista. (Kinnunen 1990: 29.)

Schein (Kinnunen 1990: 29, lainaus teoksesta Schein 1984: 3), määrittelee organisaatiokulttuurin seuraavasti:

”Organisaation kulttuurilla tarkoitetaan perusolettamusten mallia, jonka jokin ryhmä on luonut tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdistymiseen liittyviä ongelmiaan. Tätä mallia ryhmä pitää perusteltuna ja siksi opettaa sitä uusille jäsenille oikeana tapana havaita ja tuntea työssä.”

Scheinin mukaan (Reiman & Oedewald 2002: 6–8, lainaus teoksesta Schein 1992) organisaatiokulttuuri on ennen kaikkea oppimisen tulosta. Tämä oppiminen tapahtuu ryhmän yhteisissä kokemuksissa ja se on luonteeltaan suurimmaksi osaksi tiedostamatonta. Schein pitääkin kulttuuria ilmiönä, jossa on kolme tasoa: organisaation näkyvät prosessit ja artefaktit, organisaation arvot sekä organisaation tiedostamattomat arvot ja arvostukset. Näkyviä prosesseja ovat esimerkiksi pukeutumiskoodit ja työympäristön ulkonäkö. Nämä ovat osia organisaatiokulttuurista, jotka ovat kyllä helppoja havaita, mutta niiden merkitysten analysointi ei ole mitenkään yksinkertaista. Tämän kaltaiset kulttuuriset piirteet ovat varsin pinnallisia ja ne kertovat jotain myös

organisaation ulkopuolisesta kulttuurista, joten organisaatiolla ei välttämättä ole asiaan kovin suurta vaikutusta.

Organisaation arvojen tarkastelu voikin olla huomattavasti hedelmällisempää, jos tutkijan tarkoituksena on selittää organisaatiokulttuuria. Näitä arvoja ovat mm. organisaation viralliset tavoitteet, normit ja työskentelyfilosofia. Toisaalta näiden ominaisuuksien tarkastelu ei välttämättä ole yhtä mielenkiintoista kuin organisaation tiedostamattomien arvojen ja arvostusten tutkiminen. Kun pyritään selvittämään organisaation tiedostamattomia arvoja, päästään käsiksi organisaatiokulttuurin eräänlaiseen kovaan ytimeen. Nämä arvot on opittu sosialisointiprosessissa ja koska niitä ei tiedosteta täysin, on niiden tunnistaminen ja muuttaminen myös hankalaa. Toisaalta nämä tiedostamattomat organisaatiokulttuurin osat eivät kuitenkaan ole täysin muuttumattomia; ne muuttuvat yleensä ympäröivän yhteisön arvostusten mukaan, vaikka tämä prosessi voi olla hidasta ja vaikeasti havaittavaa. (Reiman & Oedewald 2002: 6–8, lainaus teoksesta Schein 1992.)

Eräänlaiseksi tiivistelmäksi esittelen tässä Kinnusen (1990: 30) kuvauksen organisaatiokulttuurista. Tämä mielestäni tiivistää melko hyvin useimpien tutkijoiden näkemyksiä organisaatiokulttuurin ominaisuuksista. Ensinnäkin organisaatiokulttuuri on suhteellisen pysyvää tekoa. Organisaatiossa vallitseva kulttuuri ei muutu helposti, vaikka joitain organisaation rakenteita tai -prosesseja muutettaisiin. Toiseksi kulttuurin voidaan sanoa muodostuvan perusolettamusten, arvojen normien ja artefaktien järjestelmästä. Tällaisessa näkemyksessä korostuu organisaation sisältämän tiedon, tiedon käytön ja ajattelun keskeisyys organisaation kulttuurille. Kolmanneksi on tärkeää huomata, että organisaation jäsenten keskinäinen vuorovaikutus on merkittävin tekijä organisaation kulttuurin synnyssä, muovautumisessa ja kehityksessä. Vuorovaikutuksen korostaminen nostaa kulttuurin välittymisen oppimispsykologisen luonteen ja työhön sosiaalistumisen

organisaatiotutkimuksen keskiöön. Viimeinen Kinnusen korostama näkemys organisaatiokulttuurista on kulttuurin apu organisaation jäsenille, kun he arvioivat ja koordinoivat omaa tai työryhmänsä käyttäytymistä organisaatiossa. Tällöin kulttuuri toimii eräänlaisena peilinä, jonka avulla organisaation jäsenet voivat peilata ajatuksiaan, tietojaan ja käyttäytymistään organisaation yhteisesti omaksuttujen ja hyväksytyjen perusolettamusten kautta. Tämä auttaa jäseniä myös kontrolloimaan muiden käytöstä, jos se ei sovi organisaatiokulttuuriin ja erityisesti käyttäytymistä ja toimintaa ohjaavaan normijärjestelmään.

Feministinen näkökulma

Organisaatiotutkimus on perinteisesti jättänyt sukupuolikysymykset lähestulkoon täysin vaille huomiota. Osa feministitutkijoista on sitä mieltä, että naisnäkökulma on *tahallaan* jätetty huomiotta, jotta miesten valta voisi jatkaa kasvuaan. (Wilson 2003: 6; Willmott 2000: 121.) Sukupuolittuneen organisaatiotutkimuksen tärkeintä antia onkin tehdä sukupuolesta näkyvä osa organisaatiota, tällöin myös syrjintä muuttuu ilmeisemmäksi (Aaltio & Mills 2002: 4). Näkökulmasta riippumatta, nykyään vallitseekin melko yhtenäinen näkemys siitä, että organisaatiot – enemmän tai vähemmän – syrjivät naisia. Tämä sukupuoleen perustuva syrjintä voidaan erotella kolmeen erilaiseen ryhmään, joista jokainen on esimerkkinä sukupuolten tasa-arvon esteistä:

1. Sisäiset esteet. Sisäisiin esteisiin kuuluu muun muassa sukupuolirooliin sopeutuminen, passiivinen minäkuva ja erilaisiin sosiaalisiin rooleihin kohdistuvat ennakkoluulot.
2. Puutteellinen tuki. Tähän ryhmään kuuluu sellaiset esteet kuten rajalliset taloudelliset resurssit, koulutus, työyhteisön sisäiset verkostot, rooli mallit ja mentorit sekä kodin asettamat rajoitteet.

3. Rakenteelliset esteet. Rakenteellisia esteitä tasa-arvolle ovat muun muassa töiden jakautuminen naisten ja miesten töihin, seksuaalinen häirintä ja palkkaerot.

Ensimmäinen este eli sisäiset esteet ovat yleensä henkilön sisäisiä ominaisuuksia ja odotuksia, jotka on omaksuttu yleensä jo varhaisessa sosialisointiprosessissa. Puutteellinen tuki liittyy paljolti taloudellisiin resursseihin ja myös sellaiseen asennevääristymään, jossa ajatellaan naisen työn olevan kuitenkin tuottamattomampaa kuin miehen, siksi siihen ei kannata satsata. Rakenteelliset esteet puolestaan ovat yhteiskunnallisten rakenteiden aiheuttamia. Nämä rakenteet ovat muodostuneet vuosikymmenien – ehkä jopa satojen – saatossa ja niiden muuttaminen on vaikeaa ja se vaatisi huomattavasti nykyistä suurempaa panostusta kaikilta yhteiskunnan hallitsevilta tahoilta. Kaikkia näitä edellä mainittuja esteitä ylläpitävät sekä miehet että naiset työpaikoillaan ja yhteiskunnassa yleisemminkin ainakin asenteiden tasolla. (Wilson 2003: 6; vrt. Cahoon & Rowney 2001: 470–473.)

3.3.1. Organisaatiokulttuurin tasot

Organisaatiokulttuurista on mahdollista erotella erilaisia tasoja. Neljäloukkaisen jaottelun on tehnyt Lundberg (Kauppi 2001: 29, lainaus teoksesta Lundberg 1985), joka on jakanut kulttuurin artefakteihin, sääntöihin ja normeihin, arvoihin sekä perusolettamuksiin. Kolmiportaisen ja hyvin paljon lainatun jaottelun on tehnyt Schein (Kauppi 2001: 29, lainaus teoksesta Schein 1985), jonka jaottelussa artefaktit, arvot ja uskomukset sekä perusolettamukset ovat saaneet maininnan omina tasoinaan.

Kulttuurin ymmärtäminen tasoina on tärkeää, kun pyritään ymmärtämään organisaatiota kulttuuristen rakenteiden sekä prosessien dynamiikan ja merkityksen kannalta. (Kauppi 2001: 29.) Organisaatiokulttuuri on luonteeltaan

joko näkyvää eli silloin se on rationaalista, tietoista ja tiedostettua tai näkymätöntä, jolloin kulttuurin piilevät piirteet ovat vaikuttamassa toimintaan. Organisaatiokulttuurin tasot ovat myös joko näkyviä tai piileviä. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003: 94–95.) Toisaalta jotain tasoa ei voida nostaa ylitse muiden. Usein tutkijat innostuvat tarkastelemaan pelkkiä kulttuurin symbolisia osia ja artefaktit eli kulttuurin varsinaiset tuotokset jätetään vaille huomiota. Toisaalta kovin hyvää tulosta ei tule myöskään siitä, että tuijotetaan pelkkää artefaktia, vaan usein nämä tasot joudutaan ottamaan huomioon toisiinsa kietoutuneina tarkastelun tasoina, jotka kukin muodostavat mielenkiintoisen osan organisaation kulttuurista. (Rafaeli & Pratt 2006: 1–3; Alvesson 1993: 60–66.) Kyseessä on siis eräänlainen palapeli, jossa kuva ei ole täydellinen ilman kaikkia paloja.

Artefaktit

Artefaktit ovat organisaation jäsenten tuottamia konkreettisia, havaittavissa olevia verbaalisia, sosiaalisia tai fyysisiä kulttuurin ilmentymiä. Fyysiset artefaktit ovat helpommin havaittavissa, ne ovat muun muassa teknillisiä tai taiteellisia töitä ja tuotoksia. Verbaalisina artefakteina pidetään kieltä, myyttejä ja kertomuksia. Organisaation sosiaalisia artefakteja ovat puolestaan eri sosiaalisen toiminnan käyttäytymismuodot kuten rituaalit ja seremoniat. Artefaktit ovat organisaation näkyvintä osaa ja ulkopuoliselle helposti havaittavissa. Tästä huolimatta artefaktit saattavat olla työntekijöiden mielestä jotain niin itsestään selvää, että he eivät aina ole niistä edes tietoisia. (Kauppi 2001: 29; Schein 1992: 17–18.)

Artefaktien voisi ajatella olevan vain kulttuurin pintakerrosta mutta niiden sisältö voi olla myös kovin moniulotteista. Artefaktithan ovat kuitenkin se osa organisaatiota, jonka vuoksi koko organisaatio on olemassa! Koko artefaktien tuottamisprosessi on siis tärkeä osa organisaatiokulttuuria.

Organisaatiokulttuurin voisi oikeastaan sanoa muotoutuvan tuon prosessin ympärille. (Rafaeli & Pratt 2006: 2.)

Arvot ja uskomukset

Arvot ja uskomukset on yksi organisaatiokulttuurin tasoista. Organisaation arvoja tai arvojärjestelmiä on joskus kutsuttu organisaation filosofiaksi tai kutsumukseksi, sillä ne ovat perustana organisaation jäsenten toiminnalle. Arvot heijastavat organisaation päämääriä, ihanteita ja normeja mutta myös organisaation heikkoja osa-alueita. Arvot liittyvät keskeisesti organisaation oppimistehtävään ja jokapäiväiseen ongelmanratkaisuun. Kun organisaatio kohtaa uuden tehtävän, asian tai ongelman, perustuu tilanteen ensimmäinen arviointi puhtaasti arvopohjaisille oletuksille. Tämä tapahtuu siitä syystä, että organisaatio ei vielä tiedä, mikä on tilanteessa oikea tapa toimia. Jos ratkaisu on tilanteessa ollut oikea, saattaa organisaatio alkaa toimimaan samoin myös tulevaisuudessa. Jossain tapauksissa täten syntyneet oletukset ja arvot muuttuvat ajan myötä itsestäänselvyyksiksi, jolloin niistä tulee organisaation perusolettamuksia. (Kauppi 2001: 31-32; Schein 1992: 19-21; kts. Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003: 94 - 95.)

Perusolettamukset

Perusolettamus syntyy siten, että jotain tiettyä ratkaisumallia käytetään toistuvasti. Kun tätä tiettyä mallia on toistettu riittävän monta kertaa, syntyy siitä organisaation jäsenten mielissä itsestäänselvyys. Näin on muodostunut organisaatioon uusi perusolettamus. Perusolettamukseksi luokiteltua asiaa ryhdytään pitämään eräänlaisena luonnonlakina, kuin asiaa ei oikeastaan voitasi tehdä edes mitenkään toisin. Perusolettamukset ovat organisaatiokulttuurin sitä osaa, joka on usein jäsenilleen täysin tiedostamatonta. Perusolettamukset muodostavat yhteisten arvojen kanssa

organisaatiota vahvistavan tekijän ja ne kytkeytyvät sekä niihin uskomuksiin ja käsityksiin, joita yksilöllä on itsestään että siihen organisaatioon, jos hän työskentelee. (Kauppi 2001: 32–33; Schein 1992: 21–26.)

Perusolettamukset määrittävät ihmisen käyttäytymistä hyvin syvällä tasolla. Ne toimivat kognitiivisen psykologian kuvaamien defenssien tavoin – vaikka niiden käyttö ei ole tilanteessa järkevää, yksilö tekee kuitenkin niin poistaakseen toimintaan liittyvää ahdistusta. Perusolettamukset määrittävät yksilön käyttäytymistä ja hänen tapansa ymmärtää, ajatella ja tuntea. Perusolettamuksia ei ole helppoa muuttaa ja ne aiheuttavat helposti aiheuttavat ristiriitatilanteita, kun eri kulttuureista tulevat ihmiset kohtaavat. (Kauppi 2001: 32–33; Schein 1992: 21–26.)

3.3.2. Organisaatiokulttuuriin vaikuttavat tekijät

Kaikilla organisaatioilla on olemassa omanlaisensa kulttuurit. Mutta mitkä asiat vaikuttavat organisaatiokulttuurin muotoutumiseen? Organisaatiokulttuuriin vaikuttavia tekijöitä on olemassa useita, tässä lyhyt katsaus siihen, mikä organisaatiokulttuuriin voi vaikuttaa. Ensinnäkin historia ja omistaja muokkaavat organisaatiokulttuuria. Yleensä organisaatiot ovat olleet olemassa ennen kuin tietyt yksilöt ovat tulleet mukaan työskennelläkseen organisaatiossa. Yleensä organisaation toiminta myös jatkuu näiden yksilöiden lopetettua toimintansa organisaatiossa. Tästä syystä voidaan sanoa, että organisaation kulttuuri on kestävämpi kuin siinä toimivat yksilöt ja että historia yleensä muokkaa organisaation toimintaa enemmän kuin yksittäinen organisaation toimija. (Martin, John 2001: 601.) On kuitenkin todennäköistä, että mitä pidempi aika organisaation perustamisesta on, sitä valmiimpi organisaatio on omaksumaan uusia kulttuurisia toimintatapoja historiallisten tapojen tilalle (Juuti 1995: 56).

Historian yleensä määrittää sen, kuka organisaation omistaa. Omistuksen vaikutus on selkeä myös organisaatiokulttuurin kannalta. Jos organisaatio on pieni ja omistaja on autoritaarinen johtaja, on kulttuuri varmasti varsin erilainen kuin ylikansallisen yrityksen jollain yksittäisellä osastolla. Esimerkin pienessä organisaatiossa omistajan rooli on varsin korostunut verrattuna suureen organisaatioon, jonka omistus saattaa olla tuhansien henkilöiden käsissä ja johtajalla ei siksi ole samantyyppistä valtaa. (Martin, John 2001: 601, 603.)

Toiseksi organisaation koko vaikuttaa organisaatiokulttuuriin merkittävästi. Esimerkiksi kommunikaation luonne on varsin erilainen suuressa organisaatiossa kuin pienessä. Ei voida kuitenkaan sanoa, että jommankumman kulttuuri olisi jotenkin parempaa kuin toisen, se on vain yksinkertaisesti erilaista. Kolmanneksi voidaan huomioida, että käytettävissä oleva teknologia vaikuttaa myös organisaatiokulttuuriin. Korkeaa teknologiaa työssään käyttävä organisaatio todennäköisesti myös arvostaa teknologisia piirteitä organisaatiossaan, kun puolestaan esimerkiksi palveluorganisaation arvostukset saattavat kohdistua varsin erilaisiin asioihin. Organisaatiot, joissa teknologia on keskeisenä elementtinä, osoittavat arvostuksensa tiettyjä henkilöitä kohtaan, sallimalla heille laajemman pääsyn erilaisiin teknologian välineisiin. (Martin, John 2001: 603.)

Neljänneksi organisaation päämäärät ja tavoitteet ovat merkittäviä tekijöitä organisaatiokulttuurin kannalta. Tavoitellessaan jotain päämäärää, organisaatio luo myös strategioita, joiden avulla päämäärät pyritään saavuttamaan. Päämäärien tavoittelun asettamien strategioiden välissä organisaatiot luovat omaa kulttuuriaan. Yliopistot ovat mainio esimerkki siitä, kuinka organisaatio pyrkii tasapainoilemaan perinteisen akateemisen organisaatiokulttuurin ja uudenlaisen tulospainotteisen kulttuurin välimaastossa. Tulee huomata myös, että organisaatio ei toki luo kulttuuriaan vailla ympäristön vaikutusta. Erilaiset

yhteistyötahot ja sidosorganisaatiot sekä myös lait ja poliittiset päätökset vaikuttavat organisaation mahdollisuuksiin luoda omaa kulttuuriaan. Organisaatiokulttuurin muotoutumiseen vaikuttaa selkeästi se, millaisten tahojen kanssa organisaatio pyrkii luomaan yhteistyötä. Viides organisaatiokulttuuriin vaikuttava tekijä on siis ympäristö. (Martin, John 2001: 603–604.)

Lopuksi voidaan todeta, että ihmisten merkitystä organisaatiokulttuurin muotoutumisessa ei luonnollisesti voida sivuuttaa. Organisaatiokulttuuriin voi vaikuttaa kaikki organisaatiossa toimivat ihmiset. Erityisen suuri merkitys on luonnollisesti johtamisella. Toisaalta johtajan asema ei ole yksin luoda organisaatiokulttuuria, myös alaisten asenne johtajaan ja johtamiseen muokkaa organisaatiokulttuuria. Organisaatiossa siis kaikki henkilöt vaikuttavat kulttuuriin. (Martin, John 2001: 604.)

3.3.3. Organisaatiokulttuurin tehtävät

Kulttuurin keskeisin tehtävä organisaatiossa on organisaation sellaisten toiminta- ja käyttäytymistapojen vakiinnuttaminen, jotka ovat osoittautuneet kriittisen tärkeiksi ryhmän olemassaololle. Kulttuuri on siis se tekijä, jonka ansiosta ihmiset pystyvät toimimaan ryhmissä saavuttaakseen yhteisiä tavoitteita. Toisaalta kulttuuri ei ole organisaatiolle aina positiivinen asia, se saattaa olla myös tavoitteellisia muutoksia estävä tekijä. Kulttuurin jatkuvasta muutoksesta huolimatta, se on kuitenkin varsin muutosvastarintainen tekijä tarkasteltaessa organisaatiota! (Kinnunen 1990: 35; kts. myös Isaac & Pitt 2001: 113–114.)

Työyhteisön kulttuuri sisältää siis kaikki ne olettamukset, arvot, normit ja artefaktit, jotka kyseinen ryhmä on omaksunut ja kehittänyt ongelmanratkaisutilanteita varten. Kun organisaation ongelmanratkaisu toimii,

voidaan katsoa kulttuurin perussisältöjen olevan ryhmän yhteisesti hyväksymiä. Yhteisesti hyväksytyt kulttuurin piirteet muodostavat organisaatiokulttuurin ytimen, joka halutaan välittää myös organisaatioon tuleville henkilöille. Tulokkaalle ei siis riitä, että hän oppii organisaation sosiorakenteellisen järjestelmän ja että hänellä on toimimiseen vaadittavat tiedot ja taidot, tulokkaalta vaaditaan myös organisaation kulttuurisen järjestelmän tuntemusta. Tällä tavoin organisaatio turvaa toimintansa jatkuvuutta. (Kinnunen 1990: 36; kts. myös Isaac & Pitt 2001: 113 - 114, 123.)

Organisaatiossa tapahtuvasta oppimisesta voidaan erottaa kaksi peruslogiikkaa: myönteiset ja onnistuneet ongelmanratkaisutilanteet ja ahdistusta herättävien tilanteiden välttäminen. Positiiviset oppimistilanteet tuottavat ryhmän jäsenille positiivista palautetta ja siten jäsen oppii luottamaan entistä vahvemmin niihin organisaation perusolettamuksiin, joiden pohjalta ongelmia on opittu ratkaisemaan. Negatiiviset oppimiskokemukset johtavat siihen, että ryhmän jäsenet pyrkivät välttämään niitä työtehtäviä, joiden he tietävät aiheuttavan ahdistusta. Ahdistusta välttääkseen saattaa organisaatio alkaa suorittamaan jotain tehtävää toistuvasti ja rituaalisesti. Tällä tavoin toiminnan taustalla olleet kulttuuriset arvot ja uskomukset muuttuvat tiedostamattomiksi. (Kinnunen 1990.)

Feministinen näkökulma

Organisaatiokulttuurin puitteissa organisaatiot luovat ja uudelleenmuokkaavat sukupuolta. Naiset ja miehet jaetaan ikään kuin kahteen leiriin, joihin molempiin joudutaan biologisen sukupuolen vuoksi, eikä tästä leiristä yleensä päästä helposti irtautumaan. Tästä syystä naiset ja miehet saavat yleensä organisaatiossa huolehtia omalle sukupuolelleen ominaisista tehtävistä ja heitä kohdellaan sukupuolensa vuoksi varsin samoin kuin muita saman sukupuolen edustajia. Organisaatiokulttuurin tehtävänä on siis osoittaa henkilölle oma

paikkansa organisaatiossa, joka määräytyy - ei ainoastaan ammattitaidon ja henkilökohtaisten kykyjen mukaan - vaan sukupuolella on myös merkittävä rooli yksilön asemassa organisaation toiminnassa. (Gherardi 1995: 11–19.)

Toisaalta voidaan sanoa jopa, että ilman tietyn kaltaista syrjintää, organisaatio saattaisi jopa menettää identiteettinsä ja kulttuurinsa. Niinpä esimerkiksi kouluissa on jatkettu vuodesta toiseen käytäntöjä - usein hankalasti havaittavia - jotka jatkavat sukupuolten erottelua jo varhaisesta lapsuudesta lähtien. Vaikka toiminta onkin monilla tavoin haitallista, on se myös selkeästi osa organisaation kulttuuria. (Willmott 2000: 121.) Erityisesti kasvatuksellisessa ympäristössä tällainen organisaatiokulttuurin puoli johtaa varsin syviin vaikutuksiin organisaatiokäyttäytymisessä läpi yksilöiden elämänkaaren.

Organisaatiokulttuurin yhtenä keskeisenä tekijänä on osoittaa organisaatiossa toimiville yksilöille heidän paikkansa ja samalla myös se, että mitä he voivat olettaa muiden organisaation jäsenten toiminnalta. Koska sukupuoli on yksi keskeisesti meitä määrittelevä ominaisuus, on sen merkitys myös organisaatiossa merkittävä. Sukupuolen mukainen leimaaminen onkin siis osaltaan tuttuuden aiheuttaman yksinkertaistamisen mukanaan tuomaa helpotusta ihmisten kanssa toimiessa. Ihmisten ymmärtäminen heidän sukupuolensa mukaan on siis helppo tapa pyrkiä ymmärtämään muiden toimintaa. (Wilson 2003.)

Koska sukupuoli helpottaa muiden ihmisten määrittelyä, on myös organisaatioissa tapansa tuottaa sukupuolta. Sukupuolen tuottaminen tapahtuu neljällä eri tavalla Joan Ackerin (1992: 252–254; kts. myös Karento 1999: 25) mukaan:

1. Sukupuolijakojen luominen. Organisaatiossa jaetaan usein erilaisia toimintoja erilaisiin ryhmiin, nämä toiminnot leimautuvat yleensä joko

naisten tai miesten alueiksi. Esimerkkejä sukupuoleen perustuvasta jaosta on muun muassa valtahierarkiat (miehet yleensä ylempänä), palkkaerot (miehillä usein paremmin palkatut työt) ja töiden jakautuminen sukupuolen mukaan (harvoin tapaa miessihteereitä).

2. Symbolien luominen. Organisaatio luo omat symbolinsa, jotka usein vahvistavat ja selittävät sukupuolten välistä valtaeroa. Symbolit eivät kuitenkaan tule ainoastaan organisaatiosta vaan ympäröivä yhteiskunta tukee niiden muodostumista voimakkaasti. Muun muassa media, perhe ja uskonnolliset yhteisöt vaikuttavat voimakkaasti näiden symbolisten järjestysten muodostumiseen. Symbolit tulevat osaksi arkipäivää monin tavoin, ne voi havaita vaikka kielenkäytössä, ideologioissa, merkeissä ja vaatetuksessa.

3. Yksilöiden välinen toiminta ja vuorovaikutus. Erityisesti sosiaalipsykologisen kiinnostuksen kohteena on se toiminta organisaatioissa, joka tapahtuu yksilöiden välillä. Usein tällaisissa prosesseissa luodaan pohjaa sukupuoleen perustuvalla syrjinnälle ja jopa työpaikkakiusaamiselle. Yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa muodostuvat toimijoiden liittoutumat ja ryhmän ulkopuolelle sulkemiset.

4. Yksilöiden ajattelumallit organisaatiosta ja sen toiminnasta. Tämä tapa tuottaa sukupuolta organisaatiossa on lähinnä psykologisen kiinnostuksen kohteena. Tähän ryhmään kuuluu kaikki ne yksilön mentaaliset prosessit, joiden avulla hän pyrkii rakentamaan käsityksiä organisaatiosta ja sen toiminnasta. Kulttuurin vaikutuksesta nämä ajatusrakennelmat ovat usein naisia syrjiviä, naisen ei esimerkiksi uskota olevan yhtä hyvä johtaja kuin miehen tms.

3.3.4. Organisaatio ja osakulttuurit

Organisaatioilla on taipumus rekrytoida työyhteisöihinsä arvo- ja ajatusmaailmaltaan samankaltaisia ihmisiä. Tämä ilmiö auttaa ylläpitämään vallitsevaa organisaatiokulttuuria. Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa on yleensä korostettu yhden vallitsevan organisaatiokulttuurin ilmenemistä yhdessä organisaatiossa. On kuitenkin havaittu, että organisaatiot ovat varsin monikulttuurisia useiden osa- ja nurkkakulttuurien ansiosta. Yleensä organisaatiossa todellakin on yksi ydin- tai valtakulttuuri mutta yleensä sen rinnalla esiintyy myös alakulttuureita. Mahdollista on myös se, että organisaatiosta puuttuu valtakulttuuri kokonaan ja sen korvaa useat eri alakulttuurit. (Kauppi 2001: 37–38.)

Yhden ainoan kulttuurin esiintyminen organisaatiossa on itse asiassa suorastaan epätodennäköistä. Tilanne, jossa organisaatiolla on vain yksi kulttuuri, vaatisi organisaation toiminnassa muun muassa sitä, että kaikki organisaation jäsenet kohtaavat työssään samankaltaisia ongelmia kuin muut organisaatiossa toimivat, kaikki toimijat kommunikoivat kaikkien muiden toimijoiden kanssa ja kaikki hyväksyvät yhteiset säännöt ja arvot. (Van Maanen & Barley 1985: 37.)

Osakulttuurit heijastavat organisaation sisäisiä erilaisia kulttuurisia arvoja. Jos kulttuuri on samansuuntainen valtakulttuurin kanssa, kutsutaan sitä osakulttuuriksi. Jos taas kulttuuri on valtakulttuurin vastainen, on nimitys nurkkakulttuuri. Osakulttuurien mahdollisena syntymissyynä on pidetty sitä, että organisaation hierarkian alemmalla tasolla olevat ihmiset ajattelevat ja arvostavat asioita aivan eritavoin kuin ylemmällä tasolla olevat. Tällöin heidän toimintansa muodostaa organisaatioon omanlaisensa osakulttuurin. (Kauppi 2001: 38–39.)

Toisaalta osakulttuurit saattavat syntyä yksinkertaisesti siksi, että toiset henkilöt ovat organisaatiossa enemmän tekemisissä keskenään kuin toiset. Usein tämä tarkoittaa sitä, että melko samankaltaista työtä tekevät muodostavat oman osakulttuurinsa. (Van Maanen & Barley 1985: 37.)

Osakulttuurin muuttuminen nurkka- tai vastakulttuuriksi vaatii yleensä jäseniä, jotka kokevat tulleen väärinymmärretyiksi tai – kohdelluiksi organisaatiossa. Näitä negatiivisia tunteita on saattanut aiheuttaa esimerkiksi tukahdutettu kunnianhimoisuus, huono koulutus, riittämättömät palkkiot, huono johtamistyyli tai epärealistiset odotukset. Vastakulttuurisen liikehdinnän ongelmana on se, että siihen kuuluva henkilö menettää helposti yhteisöllisyyden tunteensa ja ehkä osan arvostuksestaan valtakulttuuria kannattavien keskuudessa. (Kauppi 2001: 38–39.)

Useimmiten osakulttuurit jakautuvat työn sisällön perusteella eli samankaltaista työtä tekevät muodostavat oman kulttuurinsa. Joskus osakulttuurin muodostumiseen saattaa vaikuttaa jotkin muut tekijät – oman osakulttuurin syntyyn saattaa vaikuttaa yksilön persoonaan liittyvät piirteet kuten ikä, sukupuoli tai etninen tausta. Osakulttuureilla on tapana kehittää itselleen omanlaisensa ammattikieli (jargon), normit, aikakäsitys ja tapa tulkita organisaation tehtävää. (Kauppi 2001: 39–40.)

Osakulttuureissa on myös negatiiviset puolensa. Joskus tiettyyn osakulttuuriin kuuluvat henkilöt jättävät osakulttuurin ulkopuoliset organisaation toimijat täysin huomiotta. Tällainen toiminta saattaa aiheuttaa ikäviä konflikteja organisaatioiden toimijoiden kesken. Joskus osakulttuurien erilaisuus saattaa aiheuttaa myös kitkaa päivittäisten tehtävien ja toimintojen hoitamisessa. (Kauppi 2001: 40.)

3.4. Sukupuolistaminen

Sukupuolistaminen on termi, jota käytetään puhuttaessa sukupuolen tekemisestä organisaatiossa. Kun puhutaan sukupuolistamisesta, ei pyritä puhumaan vain naisten ja miesten välisistä eroista vaan siitä toiminnasta, jossa naisia ja miehiä tuotetaan. Tämä sukupuolen tuottaminen onkin jatkuvaa; se tapahtuu ihmisten puheissa, kirjoituksissa, liikkeissä, katseissa, ajatuksissa, tulkinnoissa, mielikuvissa ja tuntemuksissa. (Korvajärvi 1998; Korvajärvi & Kinnunen 1996: 233; de Bruijn & Cyba 1994: 11-12.)

Mutta miksi kysymys sukupuolistamisesta on kiinnostava? Vastaus tähän on hyvin yksinkertainen: sukupuolistamisen prosessissa määritellään jatkuvasti ihmisten välisiä valtasuhteita. Sukupuoli kiinnittyy yleensä erilaisissa yhteyksissä valtaan ja valtaa tuottaviin prosesseihin. Sukupuolistaminen on kiinnostavaa myös siitä näkökulmasta, että sen avulla voidaan tarkastella yleisemminkin yhteiskunnan arvostuksia ja keinoja sitoa sukupuoli erilaisiin rakenteisiin. (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 233; de Bruijn & Cyba 1994: 11-12.)

Sukupuolistamisen prosessi on naisille ja miehille sekä positiivista että negatiivista. Toisaalta sukupuolistaminen luo tuttuja malleja, joiden puitteissa on ihmisten helppo toimia mutta toisaalta nämä mallit saattavat olla niin lukitsevia, että tiukoista rooleista on hankala murtautua ulos. Sukupuolistaminen usein suorastaan mitätöi ja alistaa naisia ja heidän toimintaansa työelämässä. Kuitenkin joissain tapauksissa sukupuolistaminen on auttanut tuomaan uudenlaista arvostusta ja huomiota perinteisiin naisten töihin. Usein nämä positiiviset ja negatiiviset sukupuolistamisen vaikutukset kietoutuvat toisiinsa erottamattomalla tavalla. (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 233.)

Korvajärvi & Kinnunen (1996: 234–240) ovat sitä mieltä, että sukupuolistamisen prosessia voidaan tarkastella eri näkökulmista. He ovat määrittäneet sopiviksi näkökulmiksi *sukupuolistavat mielikuvat, itsemäärittelyt ja sukupuolistavan vuorovaikutuksen*. *Sukupuolistavat mielikuvat* ovat kyseessä silloin, kun pohditaan miksi naisvaltaisia työalueita pidetään tuottamattomina ja miesvaltaisia puolestaan tuottavina. Jo mielikuvien tasolla naisten katsotaan kuuluvan yksityiseen (esim. koti, ystävät ja lähiyhteisö) kun miehiä pidetään julkiseen (esim. työ ja politiikka) ympäristöön suuntautuneina. Mielikuvissa miesten saavutukset mitataan mieluusti rahassa, kun naisten tavoitteet korostuvat sosiaalisissa taidoissa. Mielikuvat ovat vaikeasti havaittavissa, ne esiintyvät erilaisissa symboleissa ja yksityisissä ajatuksissa. Tästä syystä mielikuvien muuttaminen on erittäin hankalaa.

Itsemäärittelyjen taso kertoo siitä, kuinka työelämässä henkilö joutuu olemaan oman sukupuolensa edustaja ja tulla määritellyksi oman sukupuolensa edustajaksi. Tällainen prosessi on väistämätöntä, halusi sitä tai ei. Tähän jatkuvaan määrittelyyn liittyen pohditaan usein myös yleistä ”naisten etua”. Tämä ns. ”naisten etu” leimataan usein kuitenkin kiihkoiluksi, joka yleensä häviää esimerkiksi palkkaneuvotteluissa niin kutsutulle vakiintuneelle toimintatavalle. Toisaalta huomion arvoista on se, että nainen tai naiset ovat keskenään hyvin erilaisia - itsemääritelyinä ja toisten määrittelemänä. Voidaankin miettiä onko ylipäänsä olemassa kysymyksiä, jotka ovat tärkeitä kaikille naisille vai ovatko naiset niin heterogeeninen ryhmä, että tällaisten aiheiden ilmeneminen on oikeastaan mahdotonta. (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 237.)

Sukupuolen määrittely on kuitenkin hyvin henkilökohtainen asia. Yleensä sen määrittelyn oikeus annetaan ainakin teoriassa yksilölle itselleen. Sukupuoli on näennäisen häivytetty suomalaisessa työelämässä, eikä siihen kiinnitetä huomiota juuri muulloin kuin väärinkäytöstilanteissa. Sukupuoli havaitaan siis

selkeästi yleensä vain äärimmäisten tapahtumien kautta, esimerkiksi sukupuolisen syrjinnän tai seksuaalisen häirinnän tapauksissa. (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 238.)

Sukupuolistamisprosessin kaikkein häilyvin ja epämääräisin taso on naisten ja miesten välinen *vuorovaikutus*. Vuorovaikutustilanteissa yleensä toistetaan sukupuolta rutiininomaisesti mutta joskus nämä tilanteet saattavat myös auttaa ennakkoluulojen purkamista, ja siten päästään lähemmäs uusia toimintamalleja. (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 238 - 239.)

	Eriarvoisuuden toisto	Muutoksen suuntautuminen
Mielikuvat	Neutraalius Kahtiajaot	Näkyvyys Moninaisuus
Itsemäärittelyt	Henkilökohtaisen ja yhteisen erillistäminen	Kollektiivisuus Julkisuus
Vuorovaikutus	Erilaisuuksien arvojärjestys Alistus	Erilaisuuden samanarvoisuus Toimintakykyisyys

Taulukko 2. Työelämän sukupuolistavat käytännöt (Korvajärvi & Kinnunen 1996: 233).

Lasikatto

Suomalaiset naiset ovat jo useita vuosia olleet koulutetumpia kuin miehet ja naisten työvoimaosuus on melkein tasoissa miesten kanssa. Johtotehtävissä naisia on kuitenkin vain neljännes ja huippujohtoon naisia on päässyt vain muutama prosentti. Naisjohtajuudessa Suomi ei siis ole juurikaan keskiarvoa ylempänä kansainvälisessä vertailussa. (Tarkki & Petäjäniemi 1998: 43-45.)

Mistä naisten heikompi urakehitys sitten johtuu? Syitä on varmasti monia mutta yhtenä selityksenä on pidetty niin kutsuttua lasikattoa. Lasikatto-termiä käytetään siinä tilanteessa, kun nainen ei pysty edetä urallaan enää ylemmäs, vaikka hänellä olisi siihen tasavertaiset (tai jopa paremmat) kyvyt kuin korkeammalle kohti huippujohtoa kipuavilla miehillä. Lasikatto ei ole niinkään tietoista syrjintää vaan ennemminkin jääne miesjohtajuuden pitkästä traditiosta. Miehiin on totuttu luottamaan. Valinnan tekevät johtavat ovat usein itse miehiä ja he helposti arvottavat maskuliiniset ominaisuudet korkeammalle. Lisäksi miehillä on usein omat hyvä veli -verkostonsa, joiden kautta saa tärkeitä kontakteja myös työelämään. (emt.)

Maskuliinisuus ja feminiinisyys osana organisaatiokulttuuria

Naisten ja miesten biologiset erot ovat kaikkien tiedossa: miehet ovat esimerkiksi keskimäärin pidempiä, kun naisilla on muun muassa parempi aineenvaihdunta. Tärkein naisia ja miehiä erottava biologinen ero on naisen mahdollisuus raskauteen ja synnyttämiseen. Nämä biologiset erot esiintyvät naisilla ja miehillä kaikkialla maailmassa, kulttuurista riippumatta. Tästä huolimatta naisten ja miesten asema yhteiskunnissa vaihtelee huomattavasti eri kulttuureissa. Erilaisia asioita pidetään naisille tai miehille sopivana erilaisissa ympäristöissä, mutta usein myös nainen voi käyttäytyä miesmäisesti ja toisinpäin. Feminiinisenä tai maskuliinisenä pidettävä käyttäytyminen vaihtelee sekä perinteisissä että nykyaikaisissa yhteiskunnissa. Tämä näkyy selvimmin esimerkiksi miesten ja naisten sijoittumisena eri ammatteihin. (Hofstede 1992: 118–119; kts. myös Hofstede 2001: 279–281.)

Vaikka naiset ja miehet poikkeavat eri kulttuureissa jonkin verran käyttäytymiseltään siitä, mitä jossain toisessa kulttuurissa pidettäisiin perinteisesti maskuliinisenä tai feminiinisenä, tästä huolimatta sosiaalisten sukupuoliroolien jakaantumisessa on havaittavissa yhdenmukainen suuntaus.

Yleensä miesten oletetaan olevan suuntautuneita julkiseen ja naisten yksityiseen. Miehet siis ovat yleensä kiinnostuneempia kodin ulkopuolisista saavutuksista kuten työstä, taloudesta ja politiikasta. Naisten kiinnostuksen kohteiksi arvioidaan yleensä kodinhoito, lapset, toiset ihmiset ja hoivaaminen. Tältä pohjalta erilaisia ominaisuuksia ajatellaan yleensä maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. (Fletcher 1999: 26–30; Hofstede 1992: 119.)

Organisaatioon ja työhön liittyviä rakenteita voidaan tarkastella joko maskuliinisina tai feminiinisinä. Tällöin pyritään määrittelemään organisaatioon yhdistettävissä olevia piirteitä sen mukaan, että pidetäänkö niitä yleensä yhteiskunnassa jotenkin naisiin tai miehiin liitettävänä ominaisuuksina. Yleensä työhön ja organisaation liittyvät arvioinnit ovat varsin maskuliinisia, mutta myös feminiiniset piirteet ovat mukana osassa organisaation toimintaa. On kuitenkin havaittu, että organisaation merkittävimmät toiminnot, kuten johtaminen, taloudenpito ja yritteliäisyys ovat vahvasti maskuliiniseksi miellettyjä asioita. Tällä tavoin rakennetaan sukupuolten eriarvoista asemaa jo pelkällä mielikuvatasolla. (Alvesson & Billing 1997: 83.)

Organisaation kulttuuri on siis usein joko maskuliinista tai feminiinistä. Tätä jakoa määrittelee pitkälti se, että millainen ammattikulttuuri organisaatiossa vallitsee. Esimerkiksi insinöörikulttuuria pidetään yhtenä maskuliinisimmista ammattikulttuureista. Tätä ajatusrakennelmaa insinööriorganisaatioiden kulttuurista ylläpidetään mahdollisimman helpolla tavalla: pitämällä naistyöntekijät mahdollisimman ”piilossa” organisaation tärkeimmistä aiheista ja tehtävistä. (Wright 1996: 88.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että organisaatiot käyttävät useimmin mainoskuvastoissaan miesten kuvia. Tämän toivotaan antavan tehokkaan ja luotettavan kuvan organisaation toiminnasta. Naisen rooli kuvissa on erittäin joko-tai -tyyppinen: hänet esitetään kuvissa yleensä joko äärimmäisen

työteliäänä tai yksinkertaisesti lähestulkoon pelkkänä seksiobjektina. Feminiiniset ominaisuudet ja niiden hyödyllisyys organisaatiolle on siis usein häivytetty erilaisten mielikuvia luovien kuvastojen avulla. (Gustavsson & Czarniawska 2004: 651; Wilson 1999: 111–112.) Naiseus ja feminiinisyys työorganisaatiossa ei kuitenkaan ole pelkästään pahasta: on havaittu, että nainen pystyy vapaammin muuttamaan käytöstään haluamallaan tavalla ja silti tulla hyväksytyksi organisaatiossaan. Miehet puolestaan jäävät usein oman stereotyyppisen roolinsa vangiksi ja siitä syystä joutuvat käyttäytymään hyvin perinteisesti ylläpitääkseen organisaatiolta saamaansa arvostusta. (Wilson 1999: 111–112.)

4. ETNOGRAFIAA AKATEEMISESSA INSINÖÖRIKULTTUURISSA

4.1. Organisaation kuvaus

4.1.1. Tampereen teknillinen yliopisto

Tampereen teknillinen yliopisto (TTY) on tekniikan ja arkkitehtuurin koulutukseen ja tieteelliseen tutkimukseen erikoistunut yliopisto. TTY tarjoaa opiskelijalle monipuolista tekniikan ja arkkitehtuurin perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta. Tutkimuksessa TTY tuottaa tekniikasta uutta tietoa ja siihen pohjautuvia innovaatioita elinkeinoelämän käyttöön. TTY:ssä on 12 000 opiskelijaa, joista reilut 10 000 suorittaa perusopintoja ja lähes 2 000 jatkoopintoja. Yliopistossa työskentelee yli 1800 henkilöä. Heistä yli 80 % on opetus- ja tutkimustyössä tai sitä avustavissa tehtävissä. (Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut. Tietoa TTY:stä.)

Historia

Tampereen teknillinen yliopisto on perustettu vuonna 1965, jolloin se toimi Teknillisen korkeakoulun (Otaniemi) sivukorkeakouluna. Vuonna 1972 Tampereen teknillinen yliopisto itsenäistyi omaksi erilliseksi yliopistokseen. Tampereen teknillinen yliopisto ei tosin ole aina ollut samanniminen kuin nykyään, Vuoden 2002 loppuun saakka siitä käytettiin nimeä Tampereen teknillinen korkeakoulu. (Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut. Tietoa TTY:stä.)

Tasa-arvosuunnitelma ja projektit

Yliopistot ovat kunnostautuneet hyvin lakisääteisten tasa-arvosuunnitelmien laadinnassa (Salminen 2005: 16.) Myös Tampereen teknillinen yliopisto on

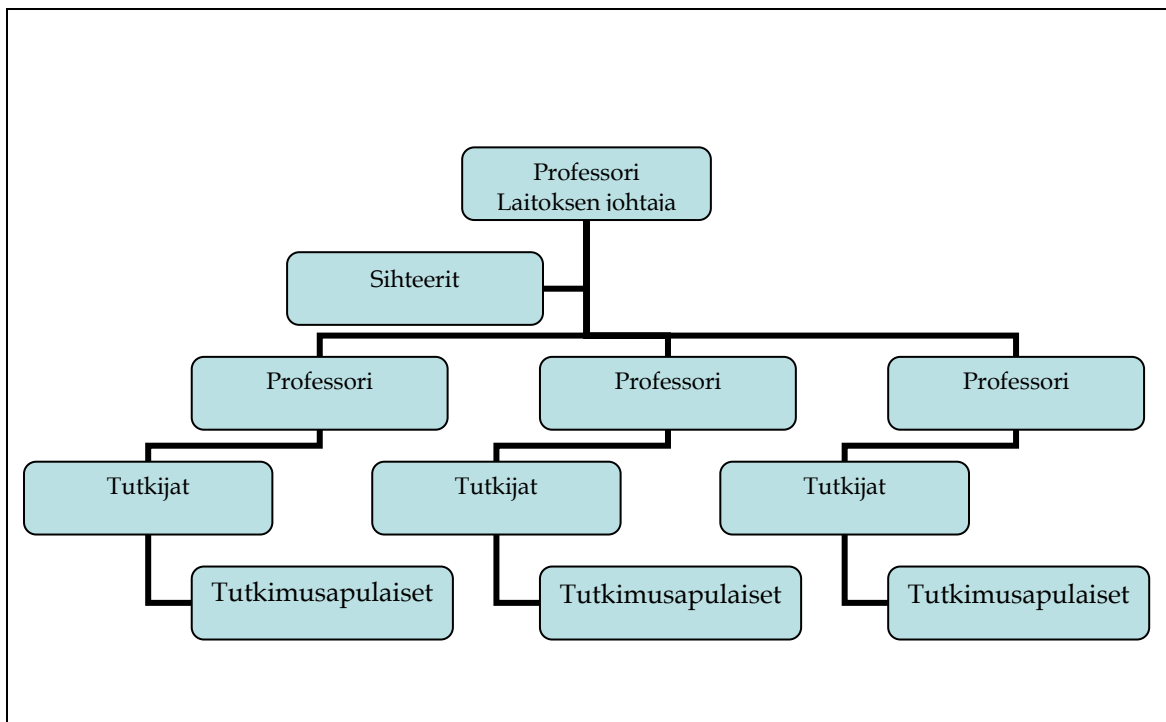
täyttänyt tehtävänsä tässä asiassa ja heidän viimeisin tasa-arvosuunnitelmansa onkin vuodelta 2004. Sen tekemisestä ja päivittämisestä vastaa pysyvä tasa-arvotoimikunta, joka on perustettu Tampereen teknilliseen korkeakouluun vuonna 1996. Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on tasa-arvosuunnitelman lisäksi "seurata tilannetta sekä tiedottaa tasa-arvoasioista." Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena ei ole ainoastaan lisätä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa vaan myös tasa-arvoa rodun, kansallisuuden, uskonnon ja terveydentilan suhteen. (Tampereen teknillinen yliopisto 2004b: 3.)

Henkilöstötilinpäätöksessä vuodelta 2004 tasa-arvoasioiden tuntemisen todetaan olevan osa hyvää johtamista. Uudistunut tasa-arvolaki edellyttää myös palkkatasa-arvon seuraamista ja edistämistä. Tampereen teknillisessä yliopistossa tämänkin edistäminen kuuluu lähinnä tasa-arvotoimikunnan tehtäviin mutta myös esimiesten tehtäviin kuuluu tasa-arvoasioista huolehtiminen ja tiedotus. (Tampereen teknillinen yliopisto 2004a: 5; Tampereen teknillinen yliopisto 2004b: 3.)

Yliopistossa on käynnissä myös WomEqual -hanke, jonka tavoitteena on parantaa naisten työhyvinvointia vertaisryhmäkeskustelujen avulla. Hankkeen taustalla on ajatus siitä, että työskentely miehisellä alalla voi lisätä naistyöntekijöiden henkistä kuormitusta; alustavien osallistujilta kerättyjen kokemusten perusteella onkin tullut ilmi, että jotkut naiset kokevat työskentelyn haastavaksi ja uralla etenemisen vaikeaksi sukupuolensa vuoksi. Hankkeeseen osallistuvien naisten ryhmä on kuitenkin rajattu tutkimukseen ja opetukseen liittyviin työntekijöihin, muille naistyöntekijöille ei vastaavanlaisia ryhmiä ole tarjolla. (Kesti 2005: 6.)

4.1.2. Tampereen teknillisen yliopiston Tietoliikennetekniikan laitos

Etnografiani tutkimuskohteessa eli Tampereen teknillisen yliopiston tietoliikennetekniikan laitoksella on noin 70 työntekijää, joista neljä on professoreita, kaksi sihteereitä ja loput dosentteja, tutkijoita tai tutkimusapulaisia (Tampereen teknillisen yliopiston Tietoliikennetekniikan laitoksen www-sivut). Lisäksi laitoksella työskentelee päivittäin muun muassa siivoojia ja ainakin postia tuovia virastomestareita. Seuraavassa kuviossa pyrin esittämään laitoksen henkilökunnan jonkinlaisena hierarkkisena kuviona.



Kuvio 3. Tietoliikennetekniikan laitos.

Laitoksen johtaja oli kuviosta kuitenkin sitä mieltä, että organisaatiokaaviossa tutkijoiden ja tutkimusapulaisten aseman tulisi olla tasavertaisempi. Käytännön syistä esitän kuitenkin tutkimusapulaiset tutkijoiden alapuolella, vaikka heidän merkityksensä organisaation toiminnalle onkin varmasti merkittävä. Jos ei

tutkijoiden ja tutkimusapulaisten eroa muuten huomaa, niin ainakin palkkauksessa tulisi olla eroa. Sihteereiden sijoittaminen kaavioon on myös hankalaa. He ovat kuitenkin koko henkilökunnan käytettävissä, eikä heillä ole vain yhtä tai muutamaa esimiestä.

4.2. Insinöörikulttuuri

Aivan kuin eri kansakunnilla tai organisaatioilla on omat kulttuurinsa, niin omanlaisensa kulttuuri on myös eri ammattiryhmillä. Insinöörikulttuuriin olennaisesti kuuluu uusimpien teknisten laitteiden käyttäminen ja soveltaminen sekä niiden suoranainen kehittäminen. Kuitenkin insinöörikulttuurin – aivan kuin minkä tahansa muunkin kulttuurin – tarkoituksena on luoda ja jatkaa ammattiryhmän perinteisiä tapoja ja arvoja. (Kunda 1992.)

Mikä sitten on insinöörikulttuurille yleensä tyypillistä ja ehkä erilaista kuin muille organisaatiokulttuureille? Ainakin insinöörikulttuureissa keskitytään usein varsin paljon sääntöjen noudattamiseen, yhteiset ohjeet otetaan yleensä vakavasti ja niitä pyritään tukemaan organisaation jokapäiväisessä toiminnassa. Insinöörikulttuureissa on myös taipumus johtajien esimerkin innoittamana olla ylpeitä omasta insinööritaustastaan. Lisäksi insinöörikulttuuri korostaa yksittäisen työntekijän vapautta ja vastuuta omasta työstään – perinteinen byrokraattinen kontrollointi ei ole arvostettua. Koska perinteinen työntekijän valvonta ei kuulu insinöörikulttuurin piirteisiin, korostuu symbolisten seikkojen merkitys. Symbolein luodaan ja ylläpidetään organisaation kulttuuria ja usein nämä kulttuurin määrittäykset ovat eräänlaisia sanattomia sopimuksia. (Kunda 1992: 218.) Insinöörikulttuurin voima lähtee usein työntekijöiden oletuksesta, että heidän ei tarvitse perustella oman työnsä merkitystä: heidän työnsä tulee työyhteisön mielestä mieltää tärkeäksi ilman tarkempia selityksiä. (Wright 1996: 88 – 89.)

McIlwee ja Robinson (1992) ovat tutkineet naisen asemaa insinöörikulttuurissa. He tulivat siihen tulokseen, että naisten asema ja uralla etenemismahdollisuudet ovat sitä huonommat mitä vahvempi insinöörikulttuuri organisaatiossa vallitsee. Jos organisaatiossa on jostain syystä esimerkiksi byrokraattista toimintaa enemmän kuin insinöörikulttuureissa yleensä, on myös organisaatiossa työskentelevien naisten asema tasavertaisempi. Nainen insinöörikulttuurissa on muutenkin jonkinlainen kummajainen – koska heitä on yleensä vähän, niin heitä myös ajatellaan jotenkin väärässä paikassa oleviksi yksilöiksi. Naisten eteneminen uralla yleensä hidastuu, vaikka heidän työpanoksensa ja saavutuksensa ovat miesten kanssa täysin tasavertaisia. Tällainen syrjintä johtuu yksinkertaisesti siitä, että he eivät *näytä* sopivan kulttuuriin, vaikka he todellisuudessa sopisivat aivan yhtä hyvin kuin mieskollegansa.

Insinöörikulttuurissa työskentelevien oletetaan olevan kiinnostuneita tekniikasta muutenkin kuin vain työnsä vuoksi. Työhön tulee heittäytyä intohimoisesti ja sen oletetaan jatkuvan harrastuksenomaisesti myös vapaa-ajalla. Mutta tietysti on myös insinöörejä, joilla on oma elämä työn ulkopuolella. Miesinsinöörille tämä annetaan anteeksi ja häntä pidetään siitä huolimatta pätevänä ja omistautuneena – naisinsinööri saa usein tuntea tämän arvostuksen laskuna työyhteisössään. Insinöörikulttuurissa pitää osata myös oikeanlainen itsekehu. Miehet ovat tässä yleensä perinteisen sosialisatioprosessin vuoksi parempia ja saavat siksi yleensä haastavampia työtehtäviä ja nopeampaa urakehitystä. (McIlwee & Robinson 1992: 138–141.)

4.3. Etnografian avauskertomus

Olin päättänyt tehdä organisaatioetnografian jossain insinööriorganisaatiossa, koska miesvaltainen työyhteisö tarjoaa mielestäni mielenkiintoisen näkökulman

organisaation feministiseen tutkimukseen. Aluksi yritin päästä tekemään etnografiaani toiseen organisaatioon mutta he eivät pitkän miettimisenkään jälkeen osanneet sanoa, että sopiiko sinne meneminen vai ei. Ilmeisesti vaikutin potentiaaliselle teollisuusvakoilijalle tai sitten he eivät yksinkertaisesti halunneet mitään mahdollista häiriötekijää työyhteisöönsä. Tästä sisuuntuneena kävelin Tampereen teknilliseen yliopistoon ja päätin alkaa koputtelemaan laitosten johtajien ovia. Tietoliikennetekniikan laitoksen johtaja oli ensimmäinen, jonka satuin tavoittamaan. Esitin asiani ja hän suhtautui tutkielmaani lähinnä positiivisesti, vaikka ehkä hieman epäilevästi. Hän totesi, että yliopistoissa ei yleensä toisten tutkimusten tielle asetuta, joten toki olin hänen puolestaan tervetullut laitokselle. Laitoksen johtaja oli kuitenkin sitä mieltä, että hänen tutkimusryhmänsä ei sovellu tutkielmani tarkemmaksi tarkastelukohteeksi huonon sukupuolijakauman vuoksi, joten hän ohjasi minut keskustelemaan laitoksen yhden toisen professorin luokse.

Menin siis esittämään asiani toiselle professorille, joka antoi luvan tarkkailla omaa tutkimusryhmäänsä, jos vain saan suostumuksen tutkimusryhmään kuuluvilta tutkijoilta. Lupa heltisi tutkijoilta helposti, yksi vieläpä totesi, että jos joku saa heidän työtään katsomalla lopputyönsä tehtyä, niin siinä tapauksessa on ehdottomasti tervetullut. Professori tarjosi minulle myös mahdollisuutta työpisteeseen ja mahdollisesti tietokonetta käyttöön mutta sanoin, että se ei ole tarpeen. Sovimme, että voin kierrellä laitoksella ympäriinsä melko vapaasti ja säilyttää tavaroitani yläkerran kahvihuoneessa. Ja aloitus sopi heille vaikka heti! Ilahtuneena ja innostuneena kiitin mahdollisuudesta ja lupasin tulla paikalle jo heti seuraavana päivänä.

5. "TÄÄLLÄ HAISEE TEKNIikka" - ORGANISAATION KULTTUURIN OMINAISPIIRTEET

5.1. Hiljaiset käytävät – havaintoja organisaation työskentely-ympäristöstä

Fyysisiltä tiloiltaan organisaatio sijaitsee rakennuksessa, joka on uusi ja mielestäni varsin tyylikäs. Samassa rakennuksessa sijaitsee neljä eri laitosta. Ala-aula on päiväsaikaan vilkas ja äänekkäs paikka, jossa ihmisiä kulkee paljon edestakaisin. Suuri osa vaikuttaa mielestäni opiskelijoilta ja sukupuolijakauma on varsin miehinen. Ala-aulassa kulkijoita valvoo muutamat turvakamerat mutta oikeastaan kuka tahansa pääsee rakennukseen sisään.

"Tila on yleisesti ottaen avara ja moderni... Sisustuksesta huomaa, että rakennus on tehty 2000-luvulla: lattiat ovat harmaata kiveä, seinät valkoiset, punatiiliset tai tummalla puulla verhoillut ja huonekalut ovat enimmäkseen punaisia, tummaa puuta tai grafiitin harmaita." Keski- viikko 5.10.2005

Tietoliikennetekniikan laitos näyttää tyyliältään ja väritykseltään varsin samanlaiselta kuin ala-aulakin. Selkeä ero on kuitenkin ihmisten määrässä ja paljon hiljaisemmassa ilmapiirissä.

"Laitos on ikään kuin kamman mallinen: ensin on pääkäytävä, jossa on ilmoitustaulut, muutamia opetustiloja ja isompia työhuoneita. Tästä pääkäytävästä puolestaan lähtee kolme käytävää, joissa on lähestulkoon pelkästään työhuoneita. Suunnittelulla on ilmeisesti tavoiteltu sitä, että laitoksella kulkevat ihmiset häiritsisivät liikkumisellaan mahdollisimman vähän työntekijöiden työrauhaa. Kamman "piikkeihin" kun ei tule mentyä ellei nimenomaan halua tavat jonkun siellä työskentelevän henkilön. Monet työhuoneet ovat osittain lasiseinäisiä ja kaikkien ovissa on huurrettu lasi. Huoneiden ikkunakohdat on kuitenkin yleensä peitetty sälekaihtimella ja oven huurrettusta lasista ei pysty näkemään läpi. Tilassa on siis periaatteessa tavoiteltu avaruuden ja läpinäkyvyyden tuntua mutta todellisuudessa suurin osa tekee töitään suljettujen tai raollaan olevien ovien takana paljastamatta tekemisiään käytävällä kulkeville ohikulkijoille." Torstai 6.10.2005

Yhteisiä tiloja ovat käytävät, kahvihuoneet, WC:t, kokoushuone ja kirjasto. Nämä kaikkien käytössä olevat ympäristöt ovat hyvin siistejä ja yleensä hiljaisia. Ehkä suljetun luonteensa vuoksi mielenkiintoiselta vaikuttaa laitoksen turvasiipi. Laitoksen yksi käytävä on siis suljettu ulkopuolisilta ja sinne pääsee siellä työskentelevien lisäksi vain varsin harvat henkilöt. Ovessa on lista työntekijöiden nimistä, joista kukaan ei kuulosta naiselta. Jälleen siis yksi miesten valtakunta. En pääse kertaakaan käymään laitoksen tässä osassa mutta useasti tuijottelen sinne lasioven takaa. Käytävä on aina hiljainen, joten sielläkin ilmeisesti tehdään töitä visusti oman huoneen suojissa.

Tekniikka

Insinööriorganisaatiossa tekniikan osuus on luonnollisesti merkittävä. Sitä arvostetaan, siihen kiinnitetään huomiota ja sitä pyritään myös kehittämään. (kts. esim. Kunda 1992.) Tarkastelemassani organisaatiossa tekniikkaa todellakin arvostetaan. Ensinnäkin teknisiä laitteita näkyy enemmän kuin monilla muun alan yliopistojen laitoksilla.

”Aamulla huomaan toisen enemmän tarkkailemistani miestutkijoista opettavan luokassa, jossa on hirveästi tietokonehärveleitä.” Keskiviikko 19.10.2005

Toiseksi työntekijät ovat teknisistä laitteista jopa huolissaan.

”11.00 räjäytetään jotain viereisellä työmaalla. Työhuoneen ikkunat helisevät ja räjäytys tuntuu muutenkin selkeänä tärinänä. Tutkijat pohtivat joidenkin laitteiden kestämistä, koska räjäytyksiä saattaa olla useita päivittäin.” Torstai 13.10.2005

Kolmanneksi tekniikan merkitystä omassa elämässä korostetaan jopa pienin symbolisin merkein.

”Kaikilla on mukanaan omat mukit, huomaan kahdella olevan Linux-pingviinit [mukien kuvissa]. Omien käsitysteni mukaan Linux on jonkinlainen nörttien kapinallisuuden, epäkaupallisuuden ja edelläkävijyyden symboli ja tietysti myös työkalu.” Torstai 6.10.2005

Ja neljänneksi organisaatiossa jaksetaan puhua arkielämän tekniikasta mielestäni loputtoman paljon.

”Ja taas pitää puhua autoista, talvirenkaista ja niiden hinnoista.” Maanantai 24.10.2005

Organisaatiossa, jossa tekniikkaa arvostetaan, on tekniikka myös eräänlainen vallan väline tai statuksen nostattaja. Tutkielmani kohdeorganisaatiossa eri teknisten laitteiden käyttö tuntui olevan kaikille tutkimus- ja opetustyössä oleville sekä tuttua että välttämätöntä. Useilla työntekijöillä näytti olevan käytössään useampia tietokoneita kuin vain yksi ja teknisten laitteiden saatavuudessa ei näyttänyt olevan hankaluuksia kenelläkään. Yllättävää oli mielestäni se, että jopa minulle tarjottiin tietokonetta käyttööni.

Artefaktit

Artefaktien voidaan sanoa olevan suoranaisia organisaation tiedonsiirtokeinoja. Artefaktin tuottamisessa tarvitaan yleensä organisaation useita toimijoita, jotka kaikki lisäävät artefaktiin jotain omasta osaamisestaan tai ajattelustaan – näin myös heidän panoksensa välittyy seuraaville opittavaksi tai todettavaksi. (Rafaeli & Pratt 2006: 2.) Yliopistossa tuotettavista artefakteista luonnollisesti ensisijaisia ovat tutkimus ja opetus. Näissä artefakteissa on tiedonsiirtämisen aspekti varsin helposti ymmärrettävissä.

Artefaktit jaotellaan yleensä kolmeen ryhmään: fyysisiin, verbaalisiin, ja sosiaalisiin (Rafaeli & Pratt 2006). Fyysisiä artefakteja tarkkailemassani organisaatiossa ovat siis tutkimus ja opetus. Nämä asiat ovatkin yliopiston

päätehtävät ja niiden ympärille koko organisaation olemassaolo ja kulttuuri on kietoutunut.

Verbaalisista artefakteista korvaani pistää tutkimuskohteeni tietynlainen ammattikieli, jota minun on ulkopuolisena vaikea ymmärtää.

”Minä pyydän saada nähdä jotain, joka selventäisi heidän työtään minulle. Toinen tutkijoista antaa minulle monistenipun, joka kertoo heidän työstään. Kello 11.30 he lähtevät lounaalle ja minä menen kahvihuoneeseen hämmästelemään heidän työnsä sisältöä. Käyn välillä lounaalla ja muuten yritän lueskella saamaani prujua tarkkailtavieni työnkuvasta. Aihepiiri alkaa hahmottua minulle hieman mutta aikaa on kulunut kahvituntiin saakka.” Perjantai 7.10.2005

Sosiaalisia artefakteja ovat sosiaalisen toiminnan erilaiset käyttäytymismuodot kuten rituaalit ja seremoniat. Työyhteisössä rituaaleja on luonnollisesti runsaasti. Seremonioita tarkkailukohteessani on perinteiset yliopistoelämään liittyvät kohokohdat, erityisesti tohtorinväitökset ja promootiot, joista erityisesti väitökset saavat paljon huomioita tarkkailemissani keskusteluissa. Joistain väitöksistä tuntuu tulleen jopa jonkinlaisia myyttejä tai muuten vain kaikkien työntekijöiden hellimiä jutun aiheita erikoisten sattumusten tai joidenkin poikkeuksellisten tapahtumien vuoksi. Laitoksella joistain väitöksistä on muodostunut siis seremonioiden sijaan verbaalisia artefakteja myyttien ja kertomusten muodossa.

Etnografiassani korostui selkeästi yksi sosiaalinen artefakti ylitse muiden: kahvitunti. Laitoksen kahvitunti toistui päivästä toiseen lähes samankaltaisena. Lähestulkoon aina kahvin keittää toinen sihteereistä ja noin kello 14.00 alkaa työntekijöitä vaeltaa kahvihuoneeseen hakemaan itselleen juomaa. Osa lähtee kahvikuppinsa kanssa omaan kammioonsa jatkamaan töitään, kun osa nauttii kupposensa työtovereidensa seurassa kahvihuoneen pyöreiden pöytien ympärillä. Kahvitunti toistuu päivästä toiseen tällä tavoin riippumatta siitä, että

ketkä sattuvat olemaan paikalla, se ei ole siis sidottu mihinkään tiettyihin henkilöihin.

5.2. "Mikä kulttuuri? Ai täälläkö?!" – ajatuksia organisaation arvostuksista

Perinteisten akateemisten tapojen mukaan laitoksella selvästi arvostetaan tietynlaista riippumattomuutta. Työntekijät vaikuttavat sitoutuneilta omaan työhönsä mutta muiden töitä ei juurikaan kommentoida. Selkeästi omaa vapautta arvostetaan ja muillekin halutaan antaa samankaltainen työrauha. Tätä syystä en kertaakaan kuule kenenkään kritisoivan tai ilkeilevän toisten työsaavutuksista. Tällaista ei ilmene edes minkäänlaisena huumorilla verhottuna piikittelynä.

Tällä laitoksella ei myöskään haluta suuresti korostaa erilaisia hierarkisia eroja. Työhuoneet vaikuttavat varsin tasa-arvoisilta, ainoastaan professoreilla ja sihteerillä on hiukan muista suuremmat toimistot. Ihmiset puhuttelevat toisiaan etunimillä, tosin joskus professoreihin viitataan heidän sukunimillään. Ainoat henkilöt, jotka tehdään tavallaan näkymättömiksi ovat siivoojat. En kertaakaan havaitse kenenkään puhuvan siivoajille tai edes tervehtivän. Toisaalta he eivät varsinaisesti ole laitoksen henkilökuntaa vaan ulkopuolisen yrityksen työntekijöitä. Tästä huolimatta he ovat henkilöitä, jotka ovat laitoksella päivittäin ja huolehtivat kaikkien työntekijöiden viihtyvyyteen olennaisesti vaikuttavasta asiasta.

Kulttuurin välittämisessä kielellä on kaikista tekijöistä keskeisin merkitys. Puheen merkitystä todellisuuden rakentajana tutkii perinteisesti sosiolingvistiikka mutta myös kulttuurin tutkimuksessa on syytä huomata arkisten puhekäytänteiden todellisuutta luova merkitys. Kielelliset säännönmukaisuudet ja vaihtelut liittyvät erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin.

Tästä syystä ihmisen äidinkielellä ja kielellisillä valmiuksilla on suurta merkitystä yksilön tavallisessa arkipäiväisessäkin sosiaalisessa elämässä. (Allardt 1983: 90–91.)

Perinteinen organisaatiotutkimus on yleensä keskittynyt tarkastelemaan organisaatiotoiminnan ydintä kuten rakennetta tai taloutta. Työnteko ja toiminta organisaatiossa on kuitenkin pääosin kielenkäyttöä: neuvottelemista, kirjoittamista, puhumista, kuuntelua ja niin edelleen. Kielenkäyttö on siis tavallaan jatkuvasti organisaation toiminnan ytimessä. Organisaatioiden voidaan sanoa olevan sosiaalisia suhteita ja sosiaalista järjestystä konstruoivia teksti- ja puhekäytänteitä. Organisaation kirjallisetkaan tuotokset eivät siten ole pelkkiä artefakteja vaan koko organisaation kulttuuriin olennaisesti vaikuttavia ilmaisumuotoja. (Putnam & Cooren 2004: 323–324; Matikainen 1999: 221.)

Tutkimuskohteessani pääsääntöisesti kuulee puhuttavan suomenkieltä mutta myös englanti on hyvin yleisesti käytössä. Lisäksi kuulen myös joidenkin työntekijöiden puhuvan keskenään venäjää. Kuitenkin jos eri äidinkieltä puhuvat käyvät keskusteluita, on kielenä poikkeuksetta englanti. Kielitaito on siis välttämättömyyssiä arvossaan. Minä pystyn seuraamaan tarkkailijana sekä englannin että suomenkielistä yleistä keskustelua varmasti paremmin kuin työntekijöiden suomeksi työstään käymiä keskusteluita. Näitä juttuja kuunnellessa huomaan selkeästi sen ammattislangin ja -jargonin, johon ei ulkopuolisella ole asiaa. Kukaan ei myöskään kertaakaan yritä selvittää minulle näitä keskusteluita, joten tulkitsen tilanteen niin, ettei näiden keskusteluiden sisältöä heidän mielestään kannata hirveästi ulkopuoliselle selitellä. Kyseessä on siis varmaankin lähinnä ajan käyttäminen tehokkaasti (enhän minä niillä tiedoilla mitään oikeasti tekisi) ja toisaalta ehkä tietynlainen ammattiylypeys ja oman yhteisön pönkittäminen. Omaa työtä siis arvostetaan ja sitä halutaan tukea ammattislangilla ja tietynlaisilla puhetyyleillä.

Yksi tutkijoista toi esille ihan oma-aloitteisesti hyvän pointin liittyen laitoksen keskustelukäytäntöihin. Suuri osa kommunikaatiosta ei käydä kasvokkain vaan esimerkiksi sähköposteilla hoidetaan suurta osaa informaation vaihdosta.

”Tutkimusapulainen saapuu 10.33. Ensin hän moikkaa muita, avaa tietokoneensa ja surffailee urheilusivuilla sekä keskustelee jonkun kanssa Mesessä tms.” Perjantai 14.10.2005

Tekniikan arvostus ilmenee siis myös ihmisten keskinäisessä kommunikaatiossa. Asioita ei välttämättä sanota kasvokkain tai edes puhelimesta, vaan esimerkiksi sähköposti korvaa suuren osan perinteisistä sosiaalisista vuorovaikutustilanteista.

5.3. Epämukavat hetket – aiheet, joista mieluummin vaietaan

Tabujen havaitseminen osoittautuu mielestäni hankalaksi. On vaikea huomata sellaista, mitä yritetään välttää. Tulen siihen tulokseen, että ehkä voin etnografina hieman ”häiritä” tutkimuskohdettani ja joskus sopivan tilanteen tullen sanon jotain epäsopivaa tai ehkä hieman arastelua aiheuttavaa. Yllätyksekseni uskonto ei tunnu olevan kiinnostava aihe. Siitä voidaan vaihtaa muutama lause mutta kukaan ei tunnu innostuvan aiheesta puoleen tai toiseen. Selkeä tabu tuntuu kuitenkin olevan politiikka. Samanaikaisesti etnografiani kanssa on meneillään yliopistojen edustajistovaalit, joista ilmoituksia ja ehdokaslistoja on myös kahvihuoneen pöydällä. Niitä ihmiset toki selaa mutta kukaan ei ota kantaa oikein mihinkään suuntaan. Useat toteavat vain, että vaalit ovat tässä yliopistossa enemmän teekkarihuumoriin kuin puolueisiin perustuvaa.

Jossain vaiheessa tulee muutaman työntekijän kanssa puheeksi Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) ja Tampereen yliopiston (TaY) ilmapiirin ero. Nämä

työntekijät jotenkin nöyränä puhuvat siitä, kuinka yliopistolla (TaY) on mukava käydä, kun siellä on ihan erilainen tunnelma. Siellä koetaan olevan jotenkin älyllisempää ja ikään kuin siellä olisi jonkinlainen kulttuuri. Omasta yliopistostaan sellaista tunnelmaa on kuulemma vaikea löytää, tätä kuvaa yhden tutkijan kommentti "Mikä kulttuuri? Ai täälläkö?!". Tavallaan omaan instituutioon suhtaudutaan välillä hieman anteeksipyydellen, ikään kuin se ei olisi jotenkin erityisen hieno verrattuna moneen muuhun vastaavanlaiseen instituutioon. Omalle kulttuurille ollaan siis tavallaan sokeita, koska se tuntuu niin tutulle ja ehkä tylsällekin.

Tasa-arvosta puhumista pidän myös organisaation jonkinlaisena tabuna. Tämä oli minulle sentään helppo aihe huomata, sillä tästä aiheesta minun tiedettiin tekevän tutkielmaani. Epätasa-arvo kiellettiin monesti ja erityisen usein vedottiin siihen, että naispuolisia työntekijöitä ei vain ole tällä alalla. Siis naisia kyllä palkattaisiin, jos joku pätevä vain haluaisi organisaatioon töihin. Mihinkään tilanteeseen ei kuitenkaan missään vaiheessa myönnetä liittyvän minkäänlaista epätasa-arvoa. Tasa-arvoa pidetään siis täydellisenä itsestänselvyytenä, eikä siitä haluta erityisemmin puhua.

Hauska tabu tuli esiin, kun puhuttiin minun opinnoistani. Porno-esseeni sai monet keskustelijat selkeästi valpastumaan. Aihe vaikutti tavallaan tabulta mutta selvästi jotenkin virkistävältä keskustelulta.

"Kun kerron, että edellinen suurempi opintoihin liittyvä työni käsitteli pornoa, nousee muiden kiinnostus selkeästi. Ryhmässä aletaan pohtia (mielestäni ihan tasokkaasti) pornon määritelmiä ja sitä, kuinka eri tieteenalat sen näkevät... Ihan kaikki kahvittelijat eivät osallistu keskusteluun, jotkut vaikuttavat ehkä hieman kiusaantuneiltakin. Aihe taitaa olla kuitenkin jonkin asteinen tabu. Lopuksi kuitenkin, kun ihmiset alkavat palailla töidensä pariin, kiittää yksi tutkija minua kiinnostavasta keskustelusta. Ei kuulemma siinä kahvipöydässä oltu koskaan ennen moisesta aiheesta puhuttukaan! Kaikkia tuntuu naurattavan." Torstai 13.10.2005

6. NAINEN ORGANISAATION KULTTUURISSA

Sukupuolta voidaan tarkastella kolmella eri tasolla, jotka ovat yksilö-, rakenne- ja symbolinen taso. Yksilötasolla eritellään sitä, miten yksilöt sosiaalistuvat sukupuoleen ja miten sukupuolta luodaan. Yksilötason tarkastelussa on sukupuoli-identiteetin asema vahva. Kun sukupuolta tarkastellaan rakenteen tasolla, kuvataan sukupuolten työnjakoa ja valtasuhteita yhteiskunnassa sekä ajatuksia siitä, mikä kuuluu naiseuteen tai mieheyteen erilaisissa yhteiskunnallisissa instituutioissa. Symbolisen tason tarkastelu keskittyy niihin muotoihin ja tapoihin, joilla sukupuolta kuvataan yhteiskunnan symbolijärjestelmässä. Nämä tasot voidaan erotella toisistaan, vaikka ne yleensä ovatkin toisiinsa kietoutuneita tai ainakin jonkinlaisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Jos näitä tasoja tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena, voidaan analysoida sitä, mikä luo yhteiskunnallisia merkityksiä ja järjestää sukupuolijärjestelmää. (Karento 1999: 33–34.)

Sukupuolijärjestelmä yleisesti rakentuu erottelun ja hierarkian varaan. Tällaisessa hierarkkisessa järjestyksessä yhteiskunnassamme voidaan erottaa mies ja mieheys selkeästi naista ylemmäksi. Miestä pidetään abstraktina ja yleispätevänä ei-sukupuolena ja siten se määrittelee yhteiskunnan normaalin ja tavanomaisen lähtökohdat. Naisen tavoitteena onkin pyrkiä miehelle yhteiskunnan osa-alueelle, jos hän haluaa tulla tasa-arvoiseksi miehen kanssa. Koska mies on ihmisyyden mitta, on nainen jotenkin vähempiarvoinen ennen kuin hän on osoittanut kyvykkyytensä myös yhteiskunnan miehellä alueella. (Karento 1999: 33–34.)

Tarkastelen seuraavaksi sukupuolen eri tasoja tarkkailemani insinööriorganisaation valossa. Ehkä varsin perinteisesti valitsen sukupuoleksi naisen, jota vertaan mieheen. Sorrun tässä siis samaan syntiin, kuin mitä

yhteiskunnassa yleensäkin tehdään: asetan miehen normiksi, johon naista voidaan verrata.

6.1. Yksilötaso

Yksilötasolla tarkastellessa sukupuolta, voidaan eritellä sitä, kuinka yksilöt sosiaalistuvat sukupuoleen ja miten sukupuolta luodaan. Tällöin yksilö rakentaa omaa henkilökohtaista sukupuoli-identiteettiään ja yksilöllisen tason rakentumiseen vaikuttaa vahvasti sekä rakenne- että symbolitaso. Yksilö ei siis pysty luomaan sukupuoli-identiteettiään tyhjiössä, vaan ulkopuoliset tekijät ovat vahvasti muokkaamassa tätä ihmisen henkilökohtaista itsemäärittelyn tulosta. (Karento 1999: 33.)

Työyhteisössä yksilö joutuu määrittelemään sukupuoli-identiteettinsä uudelleen vallitsevien olosuhteiden puitteissa. Tarkastelemassani organisaatiossa työntekijöistä vain murto-osa on naisia. Naiset siis väistämättä saavat huomata olevansa vähemmistönä, oli sillä merkitystä heidän työhönsä tai ei. Sukupuolistaminen tässä organisaatiossa tapahtuu jonkun verran juuri tuon vähemmistöaseman kautta. Naiset muodostavat erityisen ryhmän jo pelkästään siksi, että heitä on vähän. Tähän ei vaikuta mitenkään se, että naiset näyttäisivät mitenkään erityisesti hakeutuvan enemmän toistensa seuraan tai että he jotenkin korostaisivat asemaansa vähemmistönä. Minusta ennemminkin vaikuttaa, että heidän selviytymisstrategiansa on pyrkimys sulautua mahdollisimman tehokkaasti joukkoon.

Etnografina yritän tasapainotella ulkopuolisen tarkkailijan ja aktiivisen osallistujan välimaastossa. On varsin hankalaa täysin muuttua seinäkukkaseksi, kun läsnäoloni väkisinkin pistetään merkille. Olen siis jossain määrin itse osallisena omaa tutkimuskohdettani, jolloin alkaa tasapainoilu

subjektiivisuuden ja objektiivisuuden välimaastossa (vrt. Katila & Meriläinen 2002: 185–200). Tiedän kuitenkin herättäväni jonkinlaista huomiota, ja koska olen nainen, voin mielestäni itsekkin kokea organisaation tapaa suhtautua naisiin. Ensinnäkin ehkä hankalasta etunimestäni johtuen, minua aletaan melko yleisesti kutsua etnotyttöksi. Nimitys on mielestäni hauska ja mielenkiintoinen; etno herättää ajatuksia etnisyydestä, jonka voi helposti mielessään linkittää muukalaisuuteen tai erilaisuuteen ja tyttö on tietysti meille kaikille selvä asia. Se, että minua pidetään jonkinlaisena muukalaisena on mielestäni varsin ymmärrettävää, olenhan uusi henkilö laitoksen käytävillä ja koulutustaustaltanikin jotain aivan muuta kuin suurin osa työntekijöistä. Tyttöksi kutsuminen jaksaa kuitenkin jo tällä ikää hämmästyttää. Etnografiaa tehdessäni olin 27-vuotias ja vieläpä raskaana, joten ihan nuorena en itsekään enää itseäni pitänyt – enkä myös yleensä kutsu miespuolisia ikätovereitani pojiksi. Mietinkin, että onko tyttö ilmaisu jollekin hieman vähempiarvoiselle: olinko siellä monien mielestä vain leikkimässä? Vai voisiko hieman väheksyvä nimitys kieliä siitä, että tutkimusaiheittani tai -tapaa ei pidetty kovinkaan merkittävänä.

6.2. Rakennetaso

Kun sukupuolta tarkastellaan rakennetasolla, eritellään silloin sitä, miten sukupuolten työnjako ja sukupuolten valtasuhteet yleensä jakautuvat yhteiskunnassa. Merkittävää on myös se, että minkä katsotaan kuuluvan naiseuteen tai mieheyteen eri instituutioissa. Työorganisaatio on selkeä esimerkki yhteiskunnan osa-alueesta, joka on sukupuolen rakenteistama. (Karento 1999: 33.)

Akateemista maailmaa pidetään kuitenkin täysin sukupuoli- ja tunneneutraalina alueena. Näin yleensä ajattelee sekä ulkopuoliset että

akateemisessa kulttuurissa toimivat itsekin. Akateemisen organisaation arvot ovat usein kuitenkin hyvin maskuliinisia, joten arvostuksen kohteisiin kuuluu kilpailu, aggressiivisuus ja omien saavutusten korostaminen. Tästä syystä akateeminen elämä on neutraaleista mielikuvista huolimatta pitkälti sukupuolen määrittelemää. Opiskelijat valitsevat yleensä sukupuolelleen perinteisesti sopivan alan, työntekijöiden sukupuolijakaumasta huolimatta miehet yleensä etenevät akateemisella urallaan naisia paremmin ja miesten hallitsemia aloja pidetään yleensä tieteen "kovina" osina. (Katila & Meriläinen 2002: 187.)

Akateemisissa yhteisöissä miehillä on usein taipumus puhua ja heidän naiskollegansa tyytyvät enemmän kuuntelemiseen. Miehistä poiketen naiset yleensä jotenkin pyytävät puheenvuoron ja heidän argumentointinsa on usein jotenkin anteeksipyytelevää, tyyliin "en tiedä onko tämä nyt tärkeää mutta..." tai "en ole ihan varma mutta minusta kuullostaa siltä, että..." Akateemisen maailman korostaessa kuitenkin enemmän maskuliinisia arvoja, saattaa tämän tyylinen argumentointi tehdä naisista vähemmän merkittäviä yhteisölleen, kuin mitä he todellisuudessa ovat. (Katila & Meriläinen 2002: 188–189.)

Insinööriorganisaatiossa menestyminen vaatii lisäksi tietynlaista itsekehua, joten perinteinen naisellinen kommunikointityyli ei todellakaan ole eduksi etnografiani kohdeorganisaation kaltaisissa yhteisöissä (McIlwee & Robinson 1992: 138–141.)

Esimerkin naisten anteeksipyytelevästä puhetyylistä sain erään kahvitunnin aikana.

"Keskustelua käydään pääsääntöisesti koko ryhmän kesken mutta jossain vaiheessa professorit alkavat puhua keskenään, ainoa nainen alkaa puhua ainoan ulkomaalaisen kanssa ja muut (miehet) juttelevat keskenään. Naisen (N) ja ulkomaalaisen (U) keskustelussa korvaan pisti seuraava katkelma:

U: Why is this copy so bad? (Katsoo pöydällä olevaa omituisesti printattua paperia)

N: Because I printed it.

U: Well, that explains it!" Perjantai 7.10.2005

Merkittävää tilanteessa on mielestäni myös se, että juuri pöydän ympärillä olevat ainoat kaksi vähemmistöjen edustajaa (tasa-arvosuunnitelman mukaan!) tavallaan marginalisoidaan muiden keskustelun ulkopuolelle, jolloin he alkavat jutella keskenään. Myöskään minulla ei ole etnografina varsinaisesti pääsyä muiden kuin näiden kahden henkilön keskusteluun kyseisenä kahvituntina.

Erikoista yliopistojen tasa-arvoasioissa on se, että vaikka yliopistojen kaltaisissa instituutioissa pohditaan jatkuvasti merkittäviä kysymyksiä, voisi myös tasa-arvon olevan yksi aihe muiden joukossa. Näin ei kuitenkaan ole vaan tasa-arvokysymyksiä pidetään vieläkin vaikeana ja vaiettuna teemana. Sukupuolta ja siihen liittyviä vaikeita ristiriitoja ei tällä hetkellä saa erityisemmin tuoda esiin – ellei sitten tietoisesti halua tulla leimatuksi huumorintajuttomaksi feministiksi. (Salminen 2005: 15.) Tällainen asenne välittyy mielestäni myös tarkastelemassani organisaatiossa. Kukaan ei edes tunnu tietävän yliopiston tasa-arvosuunnitelmasta ennen kuin pyydän saada nähdä sen. Tämän jälkeen sitä kohteliaasti silmäillään kahvipöydässä mutta sisältöön ei kukaan sen suuremmin halua puuttua. Kuitenkin tasa-arvosuunnitelmassakin sanotaan muun muassa, että esimiesten tehtävänä on tiedottaa työntekijöitä tasa-arvoasioissa. Kukaan ei silti vaikuta kiinnostuneelta ja ilmapiiri vaikuttaa sellaiselta, että kiinnostumisen ei uskota olevan myöskään kenellekään eduksi.

Minua alkaa mietityttää se, että tasa-arvosta halutaan aika selkeästi vaieta. Organisaatiossa ei mielestäni ole havaittavissa mitään erityisen suuria sukupuoleen perustuvia epätasa-arvoisuuksia mutta tällainen tilanne ei varmasti ole mitenkään pysyvä. Varmasti on aikoja, jolloin tasa-arvo ei ole yhtä huomaamattomassa osassa. Uskaltaakohan silloin huonommassa asemassa

olevat avata suunsa epäkohdista? Koska naiset ovat tavallaan jo omanlaisensa ryhmä organisaation kulttuurissa, niin onko naisasiasta puhuminen riski siihen, että naisista tulisikin ryhmänä vastakulttuuri. Vastakulttuuria puolestaan voitaisiin pitää suorastaan organisaation vihollisena, jolloin siihen kuuluminen vaikeuttaisi näiden työntekijöiden asemaa entisestään.

Organisaatiossa tuntuu olevan perheestä puhumisen suhteen selkeä kahtiajako: naiset puhuvat lapsistaan julkisesti ja usein, kun miehet puolestaan eivät julkisesti lapsia erityisemmin mainitse. Useat miestyöntekijät kuitenkin puhuvat aiheesta, jos ovat minun kanssa kahdestaan. Välillä tuntuu, että he suorastaan hakeutuvat tilanteeseen, jossa voivat jutella minulle perheestään. Toisaalta mietin myös, että onko perhe eräänlainen turvallinen aihe, joista heidän mielestään voi puhua aina, jos keskustelukumppani on nainen.

”Kun muut ovat lähteneet, jää yksi (mies)utkija vielä juttelemaan kanssani. Hänelle on pian syntymässä ensimmäinen vauva ja puhummekin lähinnä siitä aiheesta. Hän kertoo innostuneena, että pitää äitiyspakkausta tosi hyvänä - ”siellä on paljon kaikkea hyvää kamaa.” - - Mielestäni on jännä huomata, kuinka minun kanssa monet miespuoliset työntekijät jäävät juttelemaan vauva- ja lapsiasioista. Mutta näitä keskusteluita ei kertaakaan ole tapahtunut, jos paikalla on muita, ainoastaan kahdenkesken voidaan ilmaista innostusta omista lapsista.” Perjantai 21.10.2005

Perheen asema on varmasti yksi niistä asioista, joissa naistyöntekijät ovat vahvemmillä mieskollegoihinsa nähden. Naisille perheestä huolehtiminen ja sen tärkeys on kulttuurisesti paljon sallitumpaa ja heidän perheen hyväksi tekemiä uhrauksia yleensä ymmärretään. Tarkastelemallani laitoksella vaikuttaakin olevan perinteisin mahdollisin miehiä kaltoin kohteleva tasa-arvokysymys eli työn ja perheen yhteensovittaminen (kts. Salminen 2005: 15.) Tasa-arvo ei siis ole vain naisten yksinoikeus.

Rakennetasoa tarkasteltaessa on hyvä huomata, että tässä organisaatiossa tutkimus- ja opetustehtävissä työskentelevät naiset ovat jo jollain tavalla yhteiskunnassa monia muita naisia ylempänä. He ovat onnistuneet menestymään sellaisella miehisellä alalla, jota pidetään yhtenä tämän yhteiskunnan kantavana voimana. Nämä naiset ovat siis lunastaneet tasa-arvonsa työskentelemällä siellä, missä yleensä on vain miehiä, ja osoittamalla pätevyytensä olemalla yhteisön miesten veroisia työpanokseltaan.

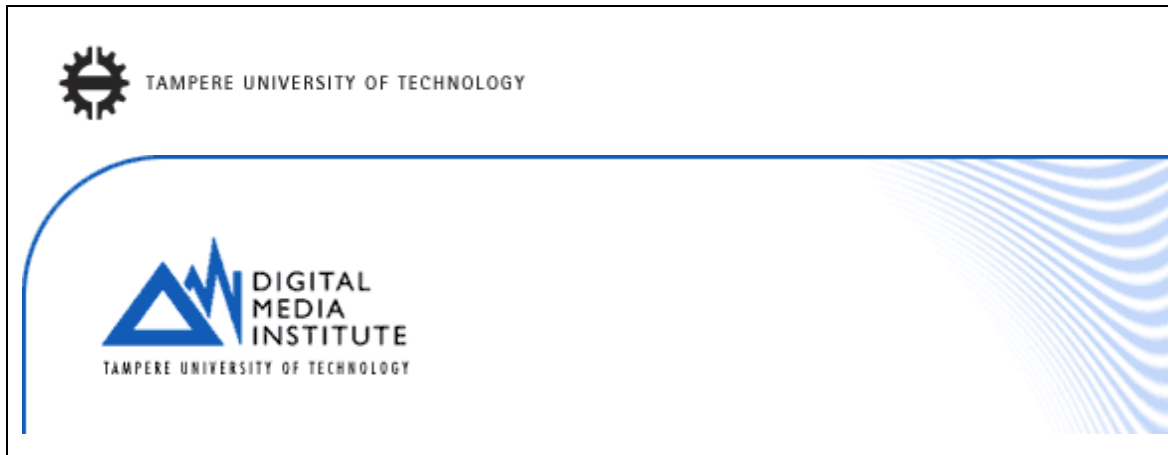
6.3. Symbolitaso

"... kahvihuoneessa on meneillään kokous... (kaikki [osallistujat ovat] miehiä). Kahvihuone on lasiseinäinen ja sen sälekaihtimet ovat auki. Pysähdyn ulkopuolelle ja vaihdan muutaman sanan sihteerin kanssa. Kokoushuoneen verhot suljetaan, ettemme häiritsisi heitä, vaikka emme varmasti puhu kovaa tms... tilanne tuntuu mielenkiintoiselta: miehet, joilla on tärkeää tekemistä, sulkevat näkökentästä pois lörpöttelevät naiset." Tiistai 11.10.2005

Yhteiskunnan symbolijärjestelmässä on monia muotoja ja tapoja, joilla kuvata sukupuolta. Näiden symbolien avulla ymmärrämme itseämme ja toimintaamme sekä muita ja muiden toimintaa. Symbolit ovatkin hyvin keskeinen kulttuurin rakentumisen osa. (Karento 1999: 33.)

Symbolisella tasolla organisaatio näyttäytyy minulle varsin maskuliinisena. Yliopiston ja sen eri alaisuudessa toimivien organisaatioiden symboliset tunnukset ovat vahvasti perinteiseen miehiseen elämänalueeseen viittaavia. Tässä esimerkkinä kaksi useasti etnografian aikana näkemääni logoa. Molemmat logot ovat sekä väritykseltään että muotokieleltään ennemminkin maskuliinisia kuin feminiinisiä. Toisaalta tämä on varsin ymmärrettävää, kun kyseessä on tekniikkaan erikoistunut yliopisto. Tekniikkaa kun pidetään varsin

maskuliinisena aiheena ja tämänkaltaisten symboleiden avulla tätä mielikuvaa pidetään yllä myös tulevaisuudessa.



Kuva 1. Logoja.

Laitoksen tilojen tunnelma on myös melkoisen maskuliininen. Värit ovat vahvoja ja jotenkin jyrkkiä, huoneet vierivieressä ikään kuin sotilaat seisomassa rivissä. Tiloissa ei ole tavoiteltu minkäänlaisia pehmeitä muotoja tai materiaaleja, muun muassa kaikkien ikkunoiden muodot ovat pyöreän sijaan kulmikkaita ja ikkunoita peittää harmaat sälekaihtimet pehmeiden verhojen sijaan. Jotenkin feminiinisenä pitäisin vain kerrosten välillä olevia kierreportaita ja joidenkin työntekijöiden itsensä koristelemia työhuoneita.

”Huone on aika kodikas; siellä on yhdeksän viherkasvia, ilmoitustaululla on postikortteja ja tyttären piirustuksia ja pöydällä on muutama pullo pulloitettua vettä.” Tiistai 18.10.2005

”Toisen naissihteerin ilmoitustaululla on hyvin feminiininen silkkikukka.” Keskiviikko 26.10.2005

Naisten WC kiinnittää huomioni, sillä se on tilana koristeltu feminiinisemmin kuin muut laitoksen tilat. Koristeiden asettajia en tiedä.

”... yläkerran naisten WC on koristeltu tosi tyttömäisin vaaleanpunaisin karvapallohöyhen-koristein ja seinälle on teipattu ”Miehen hankintaohjeet”, jossa aihetta kuvataan kuin mies olisi koira... Alakerrassa [naisten WC:ssä] ei ole mitään näin erikoista, ainoastaan pullo hajuvettä, jota ilmeisesti saa käyttää. Naisen ei siis tule pahalle haisevan!” Maanantai 10.10.2005

Naisten WC:n koristelu selkeästi naisten tilaksi kiinnostaa minua kovasti. Selkeän feminiiniset lisät osoittavat sen, mitä muualta laitoksen tiloista puuttuu. Ja vitsi, jossa miestä verrataan koiraan, on selkeästi miestä alentava ja naisen älykkyyttä korostava. Tuleekin mieleen, että onko näin yksityinen ja miehiltä kielletty tila ainoa, jossa naisellisia elementtejä voidaan esitellä. Jos miesten ylivoima tuntuu kovin selkeältä, niin pieni vain naisille tarkoitettu koppi saattaa olla ainoa paikka, jossa voi ajatella toisin.

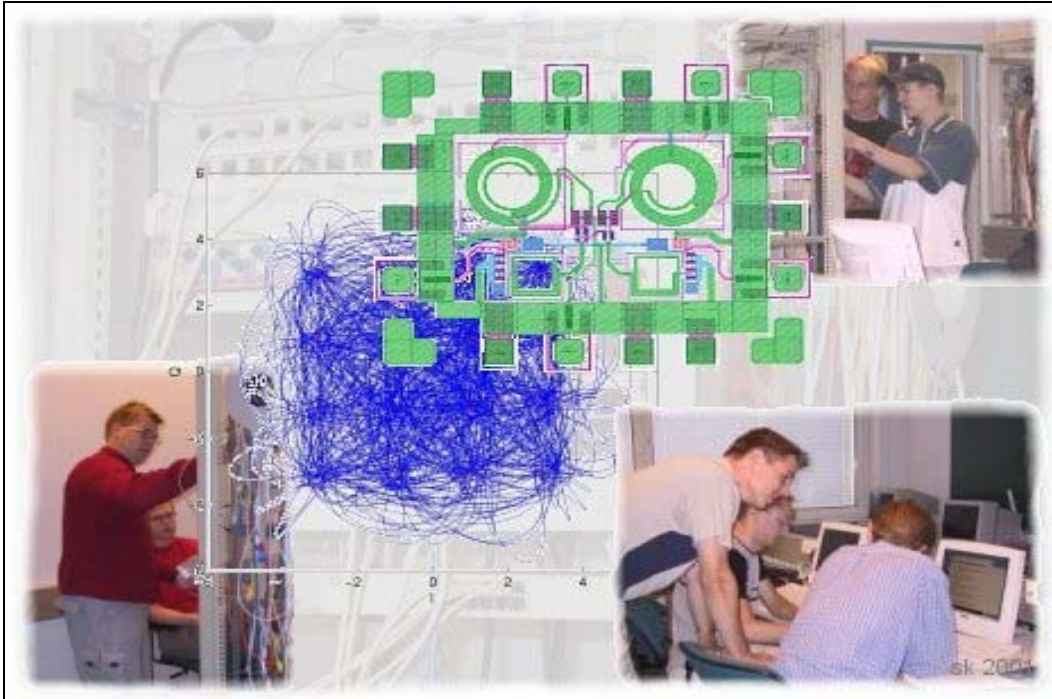
Naisten pukeutuminen laitoksella eroaa mielestäni hieman miesten pukeutumisesta. Naistyöntekijöillä on yleensä kevyt meikki ja siistit vaatteet. Miestyöntekijöistä monilla näyttää olevan jonkinlaiset sandaalit sisäkenkinä mutta naisilla on mielestäni yllättävän usein korkeakorkoisia kenkiä. Hassua siis, että miesten kengät ovat mahdollisimman mukavia ja naisten puolestaan joskus suorastaan epämukavan näköisiä. Etnografiaa tehdessäni en tosin kertaakaan huomannut kenenkään naistyöntekijän käyttävän hametta, joka on varsin ymmärrettävää huomioon ottaen ikävät lokakuun kelit.

Symbolisen tason kysymyksissä voidaan pohtia myös sitä, miten asioita yleensä nimitään organisaatioissa. Asioiden nimeämistä voidaan pitää kysymyksenä, joka vaikuttaa merkittävästi organisaation toimintaan ja sen arvostukseen. Esimerkiksi ammattinimikkein pystytään henkilön arvoa joko nostamaan tai

laskemaan. Tällä tavoin jo pelkkä puhekäytäntö saattaa ihmisiä erilaisiin asemiin organisaatioissa. (Fletcher 1999: 22–23.)

Hauska esimerkki tässä organisaatiossa sukupuoleen liittyvästä eriarvoisuuden korostamisesta on kahden ammattiryhmän nimeäminen. Laitoksella työskentelee kaksi (nais)sihteeriä. Naiset ovat perinteisesti hoitaneet nämä työt, eikä kukaan muista yhtään miessihiteeriä yliopistosta. Kaikkien tietoliikennetekniikan osaston laitosten postista, avaimista yms. huolehtii virastomestarit. Virastomestareiden työ puolestaan on pääasiassa hoidettu miesten toimesta. Nimitykset mielestäni ovat varsin hauskoja; sihteeri aiheuttaa monien stereotyyppien kautta miellelyhtymän johonkin pomon polvella istuvaan kynsiäviilaavaan pimuun, kun virastomestari puolestaan kuulostaa varsin sankarilliselta olennotta. Mietityttää, että millaisia mestaruusotteluita virastomestarit käyvät ansaitakseen tittelinsä?

Symbolisia järjestyksiä organisaatioissa luodaan myös kuvin. Etnografiani aikana päätin tutustua myös organisaation www-sivuihin, joiden voisi ajatella olevan eräänlainen näyteikkuna organisaation toiminnasta. Tietoliikennetekniikan laitoksen kotisivun avatessa löytyy heti etusivulta kuva, joka mielestäni vahvistaa organisaation maskuliinista imagoa. Kuvassa ei näytä esiintyvän yhtään naista vaan ainoastaan miespuolisia henkilöitä ammattimaisen näköisesti tekemässä töitä. Kukaan heistä ei poseeraa kameralle, vaan kuva antaa ymmärtää, että he ovat sellaiseen touhuun liian kiireisiä tai tehokkaita.



Kuva 2. Kuva Tietoliikennetekniikan laitoksen kotisivun aloitussivulta.

Laitoksen ilmoitustauluilta löydän myös kaksi huomioni erityisesti kiinnostavaa pilakuvaa. Ensimmäinen on sanomalehdestä kopioitu vitsi, jossa lapsi istuu tietokoneen ääressä. Kuvan lapsi on selkeästi kuvattu pojaksi. Tulevaisuuden tietokoneenkäyttäjien siis oletetaan olevan ennemminkin miehiä kuin naisia. Toinen on myös kopio jostain lehdestä, jossa tietokoneen käyttäjäksi esitellään mies. Tässä kuvassa on kuvattu myös se, että tämä tekniikan käyttäjä on ollut kiinnostunut tekniikasta jo varsin pienenä. Miehellä tekniikasta kiinnostuminen on siis jotain jonka oletetaan näiden kuvien perusteella alkavan jo elämän varhaisina vuosina. Yhteistä kuville on se, että molempien aktiiviset tekniikan kuluttajat ovat nuoria. Tekniikka on siis näiden vitsien mukaan varattu nuorille miehille.

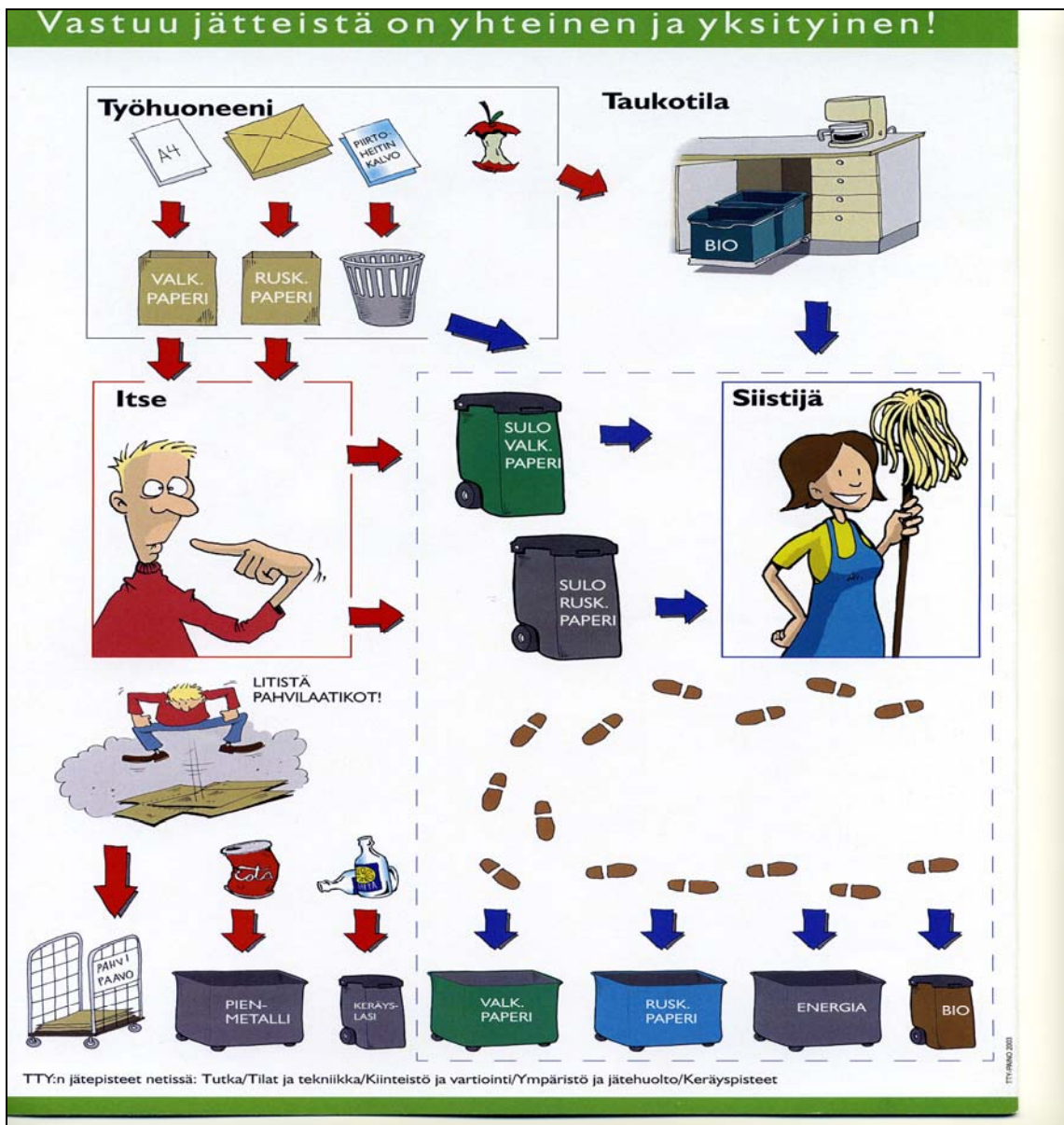


Kuva 3. Pilakuva 1.



Kuva 4. Pilakuva 2.

Kolmas minua kiinnostava kuva löytyy itse asiassa ympäri yliopistoa. Kyseessä on yliopiston yleinen jätteiden kierrätysohje. Kuvassa toimijaksi esitetään (nuori) mies ja siivoja on nainen. Jälleen tärkein henkilö on nuori mies, jolla oletetaan olevan työhuone. Nuoren miehen tulee lajitella oikein omat jätteet, jotta siistijä voi kuljettaa ne eteenpäin. Organisaation tärkeimpien toimijoiden oletetaan siis olevan miehiä ja huonommin palkatut ja vähemmän arvostettua työtä tekevät ovat naisia.



Kuva 5. Jätteiden lajitteluohjeet.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Sukupuoli on meitä jokaista olennaisesti määrittävä tekijä - halusimmepa sitä itse tai emme. Työorganisaatiot eivät poikkea muusta yhteiskunnasta tässä asiassa, juhlapuheista ja suurista suunnitelmista huolimatta sukupuoli vaikuttaa edelleenkin yksilön työhön monin tavoin. Sukupuolesta puhuminen on kuitenkin helposti asia, jonka perusteella ihminen voidaan leimata feministiseksi tiukkapipoksi. Tästä huolimatta feministisen tutkimuksen tarpeellisuus myös organisaatioiden tutkimuksessa on tunnustettu jo pitkään. Arki ja juhla eivät siis helposti kohtaa tässäkään asiassa.

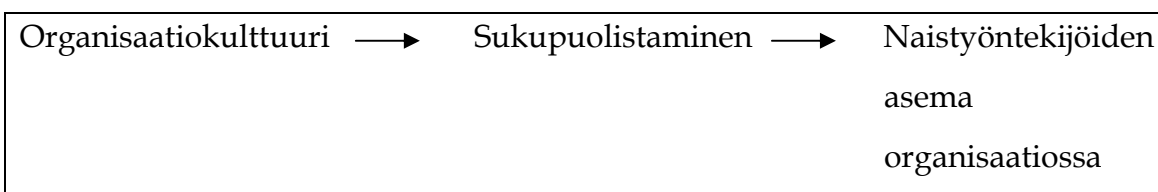
Tutkielmani metodisen viitekehyksen valinta on mielestäni sekä tämän työn heikkous että vahvuus. Tiesin jo etukäteen, että kuukausi etnografiaa saattaa olla liian lyhyt aika. Siinä ajassa en ehtinyt vielä riittävästi sulautua tutkimuskohteeseeni ja aineistonkeruu olisi varmasti ollut tuottavampaa, jos siihen käytetty ajanjakso olisi ollut pidempi. Olin ehkä hieman yllättynyt siitä, kuinka tylsiä ja hedelmättömiä päivät saattoivat joskus olla. Valitettavasti minulla ei tässä tilanteessa ollut mahdollisuutta pidentää etnografiaan käyttämäni aikaa. Lyhyestä ajasta huolimatta halusin pitäytyä etnografiassa aineistonkeruumenetelmänä, koska uskoin sen olevan tähän työhän sopivin metodi. Olen asiasta edelleen samaa mieltä. Etnografina pääsin mukaan organisaation tilanteisiin ainutlaatuisella tavalla ja sain hienon mahdollisuuden niin sanotusti haistella organisaation ilmapiiriä. En usko, että vastaavaan olisin pystynyt minkään muun metodin avulla.

Organisaatiokulttuurin tutkimus on muutenkin varsin herkkä tutkimusalue. Tutkija tekee tutkimuskohteestaan helposti vääriä johtopäätöksiä, jotka saattavat olla suorastaan haitallisia organisaation toiminnalle. Toisaalta tutkija helposti ihastuu kohteeseensa, eikä siksi halua sanoa mitään negatiivista tutkimistaan aiheista. Minä huomasin ehkä hiukan molempien kaltaista

vaikutusta: toisaalta en oikein uskalla sanoa mitään, jos olenkin vain ymmärtänyt tilanteita väärin ja toisaalta en halua sanoa mitään kurjaa, koska kokonaisuudessaan organisaatio kaikkine erilaisine persoonineen oli minusta varsin miellyttävä paikka tutkielmani tekemiseen. Pyrkimykseni on kuitenkin ollut saada jonkinlaista objektiivisuutta näkökulmaani ja päätin, että olen mieluummin tulkinnoissani hieman rohkea ja provosoivakin, että aiheeseen saa edes jonkinlaista otetta.

Minulle kävi melko nopeasti selväksi etnografiani aikana, että tarkastelemaani organisaatiota ei voida ymmärtää pelkkänä yksiselitteisesti tutkijalleen aukenevana organisaatiokulttuurina. Koska kyseessä oli yliopiston laitos, vaikutti siellä toimimiseen selkeästi akateeminen perinne. Toisaalta laitoksen tutkimus- ja opetusalan luonteen vuoksi ei organisaatiota voinut mitenkään edes yrittää ymmärtää huomioimatta sen insinööritieteellistä perustaa. Organisaatiokulttuuri on varmasti aina varsin kompleksinen ymmärrettävä ja valitsemani kohdeorganisaatio ei tehnyt tässä asiassa poikkeusta. Tarkastelin siis organisaatiokulttuuria, jossa oli vahva akateeminen leima ja merkittävä insinöörikulttuurin perinne yhdistettynä vielä johonkin vain tähän organisaatioon kuuluvaan osuuteen. Siinä siis oli soppa, josta minun oli hämmennettävä kuvaa laitoksen omasta, jotenkin kokonaisvaltaisesta organisaatiokulttuurista.

Tässä vaiheessa onkin varmaan hyvä palauttaa mieleen tutkielman alkupuolella esitetty tutkimusasetelma.



Kuvio 4. Tutkimusasetelma.

Mielestäni tutkimusasetelmaan liittyvien kysymyksien vastaukset riippuvat vahvasti siitä, että mistä näkökulmasta organisaation kulttuuria lähdetään tarkastelemaan. Jos organisaatio ymmärretään akateemisen instituution yhtenä laitoksena, sukupuolistaminen ei tunnu olevan suurikaan kysymys. Sukupuoli on tällöin varsin neutraali osa-alue, johon voi kiinnittää huomiota ainoastaan tietynlaisten puhekäytänteiden muodossa. Tällöin naistyöntekijöiden asema näyttäisi melko tasa-arvoiselta miehiin nähden, joskin naisten puhetyylin oletetaan olevan anteeksipyytelevämpi. Akateemisen elämän syrjivät käytännöt ovat tiiviisti jossain selittämättömällä rakennetasolla, johon minä en mitenkään pysty löytämään minkäänlaista selitystä.

Mutta jos organisaatiota tarkastellaan ennemminkin insinöörikulttuurina, niin silloin naisten asema alkaakin näyttäytyä toisenlaisena. Ensinnäkin insinöörikulttuuri on perinteisesti maskuliininen alue. Koska kulttuurin tarkoituksena on jatkaa perinteitä ja tapoja, pyrkii insinöörikulttuuri myös pitämään maskuliinisen luonteensa. Insinöörikulttuurin maskuliinisten piirteiden korostus ja vahvistaminen tapahtuu yleensä symbolisin tavoin – niin myös tarkastelemassani organisaatiossa. Insinöörikulttuurin tapa arvostaa tekniikkaa myös työasioiden ulkopuolella on myös mielestäni näkyvää tässä organisaatiossa – koska naiset eivät osallistu loputtomiin keskusteluihin talvirenkaiden ominaisuuksista, suljetaan heidät usein kahvipöytäjutustelujen ulkopuolelle. Insinöörikulttuurin näkökulmasta katsottuna nainen siis tavallaan marginalisoidaan nimenomaan naiseksi, joka sattuu työskennellä samassa yhteisössä. Naistyöntekijä on silloin vahvasti sukupuolensa edustaja, jolla ei helposti ole pääsyä siihen organisaation toiminnan kovaan ytimeen, koska hän ei näytä olevan siihen sopiva. Nainen voidaan kokea jopa uhkaavaksi, sillä hän saattaa muuttaa turvallisia tapoja ja perinteitä omilla mahdollisesti erilaisilla ajatuksillaan tai mielipiteillään.

Organisaatiokulttuuri: →	Sukupuolistaminen: →	Naistyöntekijöiden
Tietoliikennetekniikan	- puhekäytänteitä	asema
laitos	- rakenteellista	organisaatiossa:
esimerkkinä		- näennäinen
akateemisesta		tasa-arvo
kulttuurista		- anteeksipyytelevä puhe

Organisaatiokulttuuri: →	Sukupuolistaminen: →	Naistyöntekijöiden
Tietoliikennetekniikan	- symbolista	asema
laitos	- naisen	organisaatiossa:
esimerkkinä	marginalisointi	- näennäinen
insinööri-	sukupuolensa	tasa-arvo
kulttuurista	edustajaksi	- potentiaalinen uhka tutulle toiminnalle ja kulttuurille

Kuvio 5. Tietoliikennetekniikan laitos tutkimusasetelman valossa.

Mistä näkökulmasta tarkastelemaani Tietoliikennetekniikan laitosta tulisi sitten lähestyä? Minun mielestä kohdeorganisaatiota ei voi mitenkään ymmärtää, jos sen insinööritausta jätetään vaille huomiota. Jo pelkästään organisaatiossa tehtävän työn eli tuotettavien artefaktien vuoksi, insinööritausta on selkeä. Artefaktit kun vain eivät aukene ulkopuoliselle kovinkaan helposti. Insinöörikulttuuri on monella tavalla edelleen hyvin maskuliininen alue. Suurin osa insinöörikulttuureiden työntekijöistä on miehiä, työt mielletään luonteeltaan maskuliinisiksi ja ne ovat myös palkkaukseltaan parempia kuin perinteiset naisten alat. Insinöörikulttuurissa voidaan siis todeta olevan vahva

maskuliininen puoli, jota korostetaan jokapäiväisillä puheilla, kuvilla ja arkisilla järjestyksillä. Niin kuin kulttuuri yleensä, myös insinöörikulttuurissa nämä piirteet ovat helposti tiedostamattomia ja niitä toistetaan ehkä suorastaan tahtomatta. Vaikka tasa-arvoa pyritään tässä organisaatiossa edistämään mahdollisimman hyvin tai ainakin nykyisten suositusten verran, nainen ja feminiinisyys on silti altavastaajan asemassa insinöörikulttuurissa. Sukupuolella siis todellakin on merkitystä insinöörikulttuurissa työskenneltäessä.

Lähestyi organisaatiota sitten akateemisesta tai insinöörikulttuurisesta näkökulmasta, niin mielestäni tässä organisaatiossa sukupuolistamisen prosessi perustuu pitkälti naisten vähemmistöasemaan liittyvien itsestäänselvyyksien toistamiseen. Naisia sanotaan olevan organisaatiossa vähän siksi, että tulijoita ei ole. Ja tulijoita ei tietenkään ole siksi, että naiset ovat tehneet vääränlaisia valintoja jo elämänsä varhaisemmissa vaiheissa, ja siksi eivät ole enää päteviä tähän organisaatioon. Mutta mitä tälle asialle on yritetty tehdä? Itse en ainakaan pysty havaitsemaan ainoatakaan toimenpidettä, jolla tätä prosessia olisi mitenkään pyritty katkaisemaan. Itsestäänselvyyksien toiston lisäksi piiloviestejä naisten heikommasta asemasta on nähtävissä. En esimerkiksi löydä yhtään kuvaa, jossa nainen olisi kuvattu jotenkin symbolisesti ylemmäksi tai pätevämmäksi – kuvia, joissa mies on tällaisessa asemassa löytyy kyllä useampiakin.

Naistyöntekijöiden asema tarkkailemassani organisaatiossa on hyvin perinteinen. Osa toimii tyypillisissä naisten töissä kuten sihteereinä ja siivoojina. Toisaalta osa on tekemässä juuri sitä mitä tämän organisaation ydinalue on: he ovat tutkimassa ja opettamassa. Kaikki organisaatiossa työskennelleet naiset, joiden kanssa keskustelin tutkielmani aiheesta, pitivät tasa-arvoasioista puhumista tärkeänä ja suhtautuivat erittäin positiivisesti työhöni. Tästä voisi päätellä, että naiset kokevat olevansa jotenkin heikommassa asemassa, vaikka

päällisin puolin kaikki näyttääkin olevan kunnossa. Toisaalta naisten positiivinen asennoituminen tutkielmaani saattaa olla osittain myös laitoksella vallitsevan varsin kannustavan ja ystävällisen ilmapiirin tulosta – sanoihan yksi miestutkijoistakin minulle heti, että suostuu tarkkailtavaksi, jos kerran joku voi siten saada lopputyönsä tehtyä.

Organisaation työskentelyilmapiiri vaikuttaakin mielestäni yleisesti ottaen varsin hyvältä, jotenkin suorastaan leppoisalta. Työntekijät tuntuvat arvostavan omaa ja muidenkin laitoksella työskentelevien työtä ja työpanosta. Tämä luo mielestäni miellyttävät puitteet toiminnalle molempien sukupuolten näkökulmasta.

Mielestäni negatiivisin tasa-arvoon liittyvä kysymys tarkkailemassani organisaatiossa on lähes täydellinen vaikeneminen tasa-arvoasioista. Tähän liittyy mielestäni riski, että jos joskus aiheesta olisi todellakin tarpeellista puhua, niin se saattaa leimata aiheesta puhujan ja naiset yleensä organisaatiota vastustaviksi feministeiksi. Tällöin naiset saattavat tulla leimatuiksi vastakulttuuriksi, jolloin heidät nähdään organisaatioon epäsoviviksi. Naisten vähemmistöaseman vuoksi leimatuiksi voisivat tulla kaikki naiset, eivätkä vain ne, jotka asiasta ovat kiinnostuneita. Epäsovivat henkilöt eivät luonnollisesti ole tervetulleita mihinkään organisaatioon, joten tällaisessa tilanteessa naisten asema saattaisi heikentyä huomattavasti.

Merkittävää on kuitenkin huomata, että naiset eivät ole yhtään sen homogeenisempi ryhmä kuin miehetkään. Aina on kysymys yksilöistä ja yksilöiden välisistä eroavaisuuksista ja samankaltaisuuksista. Naistutkimuksen pyrkimys onkin jo pitkään ollut korostaa naisten individualistista olemusta, eikä niin että yhteiskunnassa 'nainen' nähtäisiin jonkinlaisena omanlaatuisena, tiettyyn ryhmään kaikissa olosuhteissa kuuluvana biologisen sukupuolensa

valjastamana olentona. Nainen ei ole siis osa tiettyä homogeenista sukupuolta yhtään enempää kuin mies.

Ohikävelleen opiskelijan ”Täällä haisee tekniikka” -kommentti on mielestäni mainio tapa kuvata tämän organisaation kulttuuria. Vaikka kuinka ollaan yliopistossa, puheiden perusteella tasa-arvoisessa paikassa, siitä huolimatta insinööriorganisaatioihin liitettävät ominaisuudet on helposti löydettävissä pinnan alta. Vaikka kyseessä ei olekaan puhdas insinööriorganisaatio, niin tekniikan haju on kyllä helposti havaittavissa. Naiseus ei siis välttämättä ole mitenkään hirveä taakka yksittäiselle työntekijälle mutta se ei kyllä missään nimessä vaikuta olevan kovin edullinenkaan tilanne. Vaikka ilmapiiri on tällä hetkellä myös tasa-arvon kannalta vähintäänkin tyydyttävä, riskinä on se, että jokin yllättävä tilanne saattaa muuttaa tilanteen jopa radikaalisti. Koska tasa-arvosta ei olla totuttu puhumaan, niin siihen liittyvä ongelmatilanne saattaisi luoda pulmallisen dilemman organisaation ratkaistavaksi. Ratkaisu olisi helposti jo tuttu akateeminen vaikeneminen, jolloin insinöörikulttuurin maskuliiniset piirteet saattaisivat ottaa liiallisen ylivallan tässä organisaatiossa.

Tutkielmassani pyrin selvittämään, kuinka organisaatiokulttuuri vaikuttaa sukupuolistamisen prosessiin. Kohdeorganisaatiossani naiset olivat vähemmistö, joka näyttää pärjäävän työssään ihan mukavasti. Naisten asema organisaatiossa työskenteleviin miehiin verrattuna on kuitenkin hiukan erilainen. Tämän erilaisen aseman uskon johtuvan enimmäkseen organisaatiossa vallitsevasta insinöörikulttuurista, joka saattaa olla organisaation toiminnalle tavallaan rasite mutta varmasti enemmän jatkuvuutta luova ja turvallista työilmapiiriä ylläpitävä voimavara. Tällaiseen johtopäätökseen tuleminen on varsin helppoa, mutta mielenkiintoisena jatkokysymyksenä jää pohdittavaksi, että miten organisaatiossa olevaa sukupuolistamisprosessia voitaisiin muuttaa liialti puuttumatta insinöörikulttuurin mukanaan tuomiin vahvuuksiin. Tällaiseen kysymykseen

vastaaminen voisi tarjota jo varsin hedelmällistä kasvualustaa tulevaisuudenkin tasa-arvotyölle.

LÄHDELUETTELO

Aaltio, Iris & Albert J. Mills (2002). Organizational Culture and Gendered Identities in Context. Teoksessa: Gender, Identity and the Culture of Organizations, 3 - 18. Toim. Iris Aaltio & Albert J. Mills. London: Routledge.

Aaltio-Marjosola, Iris (1992). Organisaatiot kulttuurin tuottajina ja tuotteina: Tutkimuksen mahdollisuuksia ja suuntia. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-168.

Aaltio-Marjosola, Iris (2001). Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: WSOY.

Aaltonen, Tapio, Erika Heiskanen & Pekka Innanen (2003). Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjinä. Helsinki: WSOY.

Acker, Joan (1990). Samanarvoinen työ: Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.

Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. Teoksessa: Gendering Organizational Analysis, 248 - 260. Toim. Albert J. Mills & Peta Tancred. Newbury Park: SAGE.

Allardt, Erik (1983). Sosiologia I. Porvoo: WSOY.

Alvesson, Mats (1993). Cultural Perspectives on Organizations. Cambridge: Cambridge University Press.

Alvesson, Mats & Per Olof Berg (1992). Corporate Culture and Organizational Symbolism. Berlin: Walter de Gruyter.

Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1997). *Understanding Gender and Organizations*. London: SAGE.

Atkinson, Paul, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland & Lyn Lofland (2001). Editorial Introduction. *Teoksessa: Handbook of Ethnography*, 1 - 8. Toim. Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland & Lyn Lofland. London: Sage.

Cahoon, Allan R. & Julie I. A. Rowney (2001). *Valuing Diversity in a Global Economy: The Sad State of Organizations and Gender*. *Teoksessa: Handbook of Organizational Behavior*, 457 - 490. Toim. Robert T. Golembiewski. New York: Marcel Dekker.

de Bruijn, Jeanne & Eva Cyba (1994). Introduction. *Teoksessa: Gender and Organizations Changing Perspectives: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, 9 - 18. Toim. Jeanne de Bruijn & Eva Cyba. Amsterdam: VU University Press.

Driskill, Gerald W. & Angela Laird Brenton (2005). *Organizational Culture in Action: A Cultural Analysis Workbook*. Thousand Oaks: Sage.

Eräsaari, Leena (1994). Millainen tekotuote etnografia on? *Janus* 2: 4, 362 - 372.

Fletcher, Joyce K. (1999). *Disappearing Acts: Gender, Power, and Relational Practice at Work*. Cambridge, Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.

Gherardi, Silvia (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: SAGE.

- Giddens, Anthony (2002). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Gordon, Tuula, Pirkko Hynninen, Elina Lahelma, Tuija Metso, Tarja Palmu & Tarja Tolonen (2000). Koulun arkea tutkimassa - kokemuksia kollektiivisesta etnografiasta. *Naistutkimus* 13: 1, 17 - 31.
- Gustavsson, Eva & Barbara Czarniawska (2004). Web Woman: The On-line Construction of Corporate and Gender Images. *Organization* 11: 5, 651 - 670.
- Hofstede, Geert (1992). *Kulttuurit ja organisaatiot: Mielen ohjelmointi*. Helsinki: WSOY.
- Hofstede, Geert (2001). *Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Humphreys, Michael, Andrew D. Brown & Mary Jo Hatch (2003). Is Ethnography Jazz? *Organization* 10: 1, 5 - 31.
- Isaac, Robert G. & Douglas C. Pitt (2001). Organization Culture: It's Alive! It's Alive! But There's No Fixed Address! *Teoksessa: Handbook of Organizational Behavior*, 113 - 144. Toim. Robert T. Golembiewski. New York: Marcel Dekker.
- Julkunen, Raija (1995). Suomalainen sukupuolisota? *Teoksessa: Pahan tyttäret: Sukupuolitettu pelko, viha ja valta*, 17 - 33. Toim. Sara Heinämaa & Sari Näre. Tampere: Gaudeamus.
- Juuti, Pauli (1989). *Organisaatiokäyttäytyminen*. Helsinki: Otava.

- Juuti, Pauli (1995). Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Katila, Saija & Susan Meriläinen (2002). Self in Research: Hopelessly Entangled in the Gendered Organizational Culture. Teoksessa: Gender, Identity and the Culture of Organizations, 185 - 200. Toim. Iris Aaltio & Albert J. Mills. London: Routledge.
- Karento, Helena (1999). "Olen tehnyt parhaani": Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Acta Universitatis Tamperensis 718.
- Kauppi, Ulla (2001). Organisaatiokulttuurin ulottuvuudet sosiaalialan organisaatiossa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 238. Hallintotiede 27.
- Kesti, Katri (2005). Naiset verkostoituvat TTY:llä. Anturi 5: 6.
- Kinnunen, Juha (1990). Terveyskeskuksen organisaatiokulttuuri. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kinnunen, Merja & Päivi Korvajärvi (1996). Lukitsevat käytännöt. Teoksessa: Työelämän sukupuolistavat käytännöt, 23 - 26. Toim. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi. Tampere: Vastapaino.
- Korvajärvi, Päivi & Merja Kinnunen (1996). Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa: Työelämän sukupuolistavat käytännöt, 233 - 240. Toim. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi. Tampere: Vastapaino.

- Korvajärvi, Päivi (1998). *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampere: University of Tampere.
- Kunda, Gideon (1992). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Kylmälä, Jouni & Tarja Pösö (1994). Kolme näkemystä etnografiasta. *Janus* 2: 4, 338 - 340.
- Laakso, Johanna (2005). *Sukupuolesta ja sukupuolesta kielihistoriassa*. *Naistutkimus* 18: 1, 53 - 58.
- Maddock, Sue (1999). *Challenging Women: Gender, Culture and Organization*. London: SAGE.
- Marshall, Gordon (1998). *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Matikainen, Janne (1999). Diskursiivisen organisaatiotutkimuksen lähtökohtia. *Hallinnon tutkimus* 18: 3, 221 - 231.
- Martin, Joanne (2001). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Thousand Oaks: SAGE.
- Martin, John (2001). *Organizational Behaviour*. London: Thomson Learning.
- McIlwee, Judith & J. Gregg Robinson (1992). *Women in Engineering: Gender, Power and Workplace Culture*. Albany: State University of New York Press.

- Petäjaniemi, Tuulikki (1998). Naisten ja miesten tasa-arvo - yhteinen etu. Teoksessa: Tasa-arvo, 9 - 76. Toim. Tuulikki Petäjaniemi & Jarmo Tarkki. Jyväskylä: Atena.
- Putnam, Linda L. & François Cooren (2004). Alternative Perspectives on the Role of Text and Agency in Constituting Organizations. *Organization* 11: 3, 323 - 333.
- Rafaeli, Anat & Michael G. Pratt (2006). Introduction: Artifacts and Organizations: More Than the Tip of the Cultural Iceberg. Teoksessa: *Artifacts and Organizations*, 1 - 8. Toim. Anat Rafaeli & Michael G. Pratt. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Reiman, Teemu & Pia Oedewald (2002). The Assessment of Organizational Culture: A Methodological Study. Espoo: VTT.
- Salminen, Antti (2005). Tasa-arvo ei ole oletusarvo. *Aikalainen* 15: 16.
- Salminen, Ari (1993). *Hallintotiede: Organisaatioiden hallinnolliset perusteet*. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Schein, Edgar (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Smircich, Linda (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly* 28, 339 - 359.
- Tampereen teknillinen yliopisto (2004a): Henkilöstötilinpäätös.
- Tampereen teknillisen yliopisto (2004b): Tasa-arvosuunnitelma.

Tampereen teknillisen yliopiston Tietoliikennetekniikan laitoksen www-sivut.
Saatavissa 22.3.2006: www.cs.tut.fi/tlt/.

Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut. Tietoa TTY:stä. Saatavissa
22.3.2006:<http://www.tut.fi/public/index.cfm?MainSel=6&Sel=195&Show=196&Siteid=0>;<http://www.tut.fi/public/index.cfm?MainSel=6&Sel=47&Show=47&Siteid=0>.

Tolonen, Tarja (2001). Nuorten kulttuurit koulussa: Ääni, tila ja sukupuolten
arkiset järjestykset. Helsinki: Gaudeamus.

Törrönen, Maritta (2000). Lapset arjen subjekteina. Teoksessa: Sosiaalityön
tutkimus, 146 - 170. Toim. Synnöve Karvinen, Tarja Pösö & Mirja Satka.
Jyväskylän yliopisto: SoPhi.

Van Maanen, John & Stephen R. Barley (1985). Cultural Organization:
Fragments of a Theory. Teoksessa: Organizational Culture, 31 - 54.
Toim. Peter J. Frost, Larry F. Moore, Meryl Reis Louis, Craig C.
Lundberg & Joanne Martin. Beverly Hills: SAGE.

Willmott, Robert (2000). The Place of Culture in Organization Theory.
Organization 7: 1, 95 - 128.

Wilson, Fiona M. (1999). Organizational Behaviour: A Critical Introduction.
Oxford: Oxford University Press.

Wilson, Fiona (2003). Organizational Behaviour and Gender. Hants: Ashgate.

Wright, Rosemary (1996). The Occupational Masculinity of Computing. *Teoksessa: Masculinities in Organizations*, 77 - 96. Toim. Cliff Cheng. Thousand Oaks: SAGE.

Yanow, Dvora (2003). Seeing Organizational Learning: A "Cultural" View. *Teoksessa: Knowing in Organizations: A Practice Based Approach*, 32 - 52. Toim. Davide Nicolini, Silvia Gherardi & Dvora Yanow. Armonk: M. E. Sharpe.

LIITE 1. Etnografia

Avauskertomus

Olin päättänyt tehdä organisaatioetnografian jossain insinööriorganisaatiossa, koska miesvaltainen työyhteisö tarjoaa mielestäni mielenkiintoisen näkökulman organisaation feministiseen tutkimukseen. Aluksi yritin päästä tekemään etnografiaani toiseen organisaatioon mutta he eivät pitkän miettimisenkään jälkeen osanneet sanoa, että sopiiko sinne meneminen vai ei. Ilmeisesti vaikutin potentiaaliselle teollisuusvakoilijalle tai sitten he eivät yksinkertaisesti halunneet mitään mahdollista häiriötekijää työyhteisöönsä. Tästä sisuuntuneena kävelin Tampereen teknilliseen yliopistoon ja päätin alkaa koputtelemaan laitosten johtajien ovia. Tietoliikennetekniikan laitoksen johtaja oli ensimmäinen, jonka satuin tavoittamaan. Esitin asiani ja hän suhtautui tutkielmaani lähinnä positiivisesti, vaikka ehkä hieman epäilevästi. Hän totesi, että yliopistoissa ei yleensä toisten tutkimusten tielle asetuta, joten toki olin hänen puolestaan tervetullut laitokselle. Laitoksen johtaja oli kuitenkin sitä mieltä, että hänen tutkimusryhmänsä ei sovellu tutkielmani tarkemmaksi tarkastelukohteeksi huonon sukupuolijakauman vuoksi, joten hän ohjasi minut keskustelemaan laitoksen yhden toisen professorin luokse.

Menin siis esittämään asiani toiselle professorille, joka antoi luvan tarkkailla omaa tutkimusryhmäänsä, jos vain saan suostumuksen tutkimusryhmään kuuluvilta tutkijoilta. Lupa heltisi tutkijoilta helposti, yksi vieläpä totesi, että jos joku saa heidän työtään katsomalla lopputyönsä tehtyä, niin siinä tapauksessa on ehdottomasti tervetullut. Professori tarjosi minulle myös mahdollisuutta työpisteeseen ja mahdollisesti tietokonetta käyttöön mutta sanoin, että se ei ole tarpeen. Sovimme, että voin kierrellä laitoksella ympäriinsä melko vapaasti ja säilyttää tavaroitani yläkerran kahvihuoneessa. Ja aloitus sopi heille vaikka heti! Ilahtuneena ja innostuneena kiitin mahdollisuudesta ja lupasin tulla paikalle jo heti seuraavana päivänä.

Keskiviikko 5.10.2005

Istun Tampereen teknillisen yliopiston Tietotalon pääsisäänkäynnin edessä lounasaikaan. Tila on hälyisä ja ihmisiä liikkuu paljon edestakaisin. Aulassa on heti sisäänkäynnin vieressä sohvaryhmiä ja toisella puolella pääovia on kahvila. Kahvilassa tarjoillaan ainakin erikoiskahveja, leivonnaisia ja panineja. Kahvilan noin kymmenen pöytää ovat lähestulkoon kaikki täynnä. Suoraan ovia vastapäätä on puhelinvaihte ja info sekä opiskelijaruokala.

Molempien kaikki paikalla olevat työntekijät ovat naisia. Tila on yleisesti ottaen avara ja moderni; ruokalan takaseinä on kaksikerroksinen valtava ikkuna, josta on maisema puiden ja kallioiden reunustamalle parkkipaikalle ja terassille, joka on ehkä kesäisin käytössä. Sisustuksesta huomaa, että rakennus on tehty 2000-luvulla: lattiat ovat harmaata kiveä, seinät valkoiset, punatiiliset tai tummalla puulla verhoillut ja huonekalut ovat enimmäkseen punaisia, tummaa puuta tai grafiitin harmaita. Seinällä on tilataideteos, joka on tehty kaakeleista. Teoksen vieressä on taiteilijan nimi, joka on nainen.

Valtaosa aulassa liikkuvista ihmisistä tai ruokailijoista on miehiä, iältään noin 20-vuotiaita. Joukossa on myös jonkin verran naisia ja eri-ikäisiä henkilöitä. Nuorin näkemäni henkilö on pieni tyttövaiva. Henkilökunnan erottaa opiskelijoista siitä, että he pitävät mukanaan tunnustekorttia. Kortti roikkuu monilla joko kaulassa tai on kiinni housun taskussa. En tosin tiedä, että onko kaikilla henkilökuntaan kuuluvilla korttia mukanaan, saatan siis erehtyä luulemaan monia heistä opiskelijoiksi.

Tilassa kuuluvat äänet sekoittuvat toisiinsa. Ruokalasta kuuluu monenlaista kolinaa, kun ruokaa otetaan tai tuoleja siirrellään, ulko-ovet ovat raskaat mutta melkein äänettömät, avautuessaan tai sulkeutuessaan ja askeleet kuulostavat pehmeiltä harmaata kivilattiaa vasten. Vallitsevin ääni on kuitenkin jatkuva puheensorina. Keskusteluita käydään normaalilla äänenvoimakkuudella suurimmaksi osaksi suomeksi. Muita kieliä pystyy myös erottamaan joukosta: italiaa, espanjaa, saksaa ja paljon englantia erilaisin korostuksin. Tilan tuoksut ovat puolestaan yksinkertaisemmat. Rakennuksessa on selkeästi koneellinen ilmanvaihto, joten ilma on varsin raikas. Ruokalasta pystyy haistamaan hieman ruuan tuoksua ja välillä avautuvien ulko-ovien mukana tulee hienoinen tupakan haju.

Omat tunnelmat ovat tässä vaiheessa jännittyneet. Olen aloittamassa aineistonkeruutani itselleni melko tuntemattomalla menetelmällä vieraiden ihmisten keskellä. Jännittää, että saanko tästä irti sen, mitä tarvitsen ja että osaanko tehdä tämän oikein. Tilassa tunnen itseni jotenkin ulkopuoliseksi, sillä nurkassa muiden tuijottelu ja muistiinpanojen kirjoittelu ei näytä olevan erityisen yleistä puuhaa. Toisaalta tilassa liikkuu niin paljon ihmisiä, että tunnen ikään kuin hukkuvani joukkoon ja etten herätä erityisemmin huomiota. Ajattelin seuraavana päivänä siirtyä varsinaiseen kohdeorganisaatiooni, Tietoliikennetekniikan laitokselle.

Torstai 6.10.2005

Saavun Tietoliikennetekniikan laitokselle vasta n. klo 10.30. Tunnelma laitoksella tähän aikaan on varsin kiireetön ja hiljainen. Laitos sijaitsee Tietotalon siivessä, jossa on kaiken kaikkiaan neljä laitosta. Laitokset näyttävät lähes identtisiltä. Ne kaikki sijaitsevat kahdessa kerroksessa ja niiden sisustus noudattelee pääaulan linjaa. Laitokset ovat tosin hyvin hiljaisia pääaulasta poiketen. Täällä ei paljoa ihmisiä kulje käytävillä, eikä ainakaan ihmisryhmiä juttele keskenään siellä sun täällä.

Yritän saada ensitunnelmia laitoksesta kävelemällä ympäriinsä. Laitos on ikään kuin kamman mallinen: ensin on pääkäytävä, jossa on ilmoitustaulut, muutamia opetustiloja ja isompia työhuoneita.. Tästä pääkäytävästä puolestaan lähtee kolme käytävää, joissa on lähestulkoon pelkästään työhuoneita. Suunnittelulla on ilmeisesti tavoiteltu sitä, että laitoksella kulkevat ihmiset häiritisivät liikkumisellaan mahdollisimman vähän työntekijöiden työrauhaa. Kamman "piikkeihin" kun ei tule mentyä ellei nimenomaan halua tavat jonkun siellä työskentelevän henkilön. Monet työhuoneet ovat osittain lasiseinäisiä ja kaikkien ovissa on huurrettu lasi. Huoneiden ikkunakohdat on kuitenkin yleensä peitetty sälekaihtimella ja oven huurrettusta lasista ei pysty näkemään läpi. Tilassa on siis periaatteessa tavoiteltu avaruuden ja läpinäkyvyyden tuntua mutta todellisuudessa suurin osa tekee töitään suljettujen tai raollaan olevien ovien takana paljastamatta tekemisiään käytävällä kulkeville ohikulkijoille.

Alakerran kahvihuoneessa on joka päivä kahvitunti kello 14.00. Tilanne taitaa olla tärkein sosiaalinen tapahtuma päivän aikana suurimmalle osalle kahvituntilaisista. Viisitoista henkilöä käy hakemassa sihteerin keittämää kahvia, noin kymmenen istuu juomaan kahvinsa muiden kanssa. Kaikilla on mukanaan omat mikit, huomaan kahdella olevan Linux-pingviinit. Omien käsitysteni mukaan Linux on jonkinlainen nörttien kapinallisuuden, epäkaupallisuuden ja edelläkävijyyden symboli ja tietysti myös työkalu. Osallistun keskusteluun varsin vähän, oikeastaan ainoastaan silloin, kun ihmiset kyselevät mukanani olevasta yliopiston tasa-arvosuunnitelmasta. Muuten keskusteluun sisältyy muun muassa projektorin hajoaminen luennolla, laitoksen printterin ominaisuudet ja kunto sekä tulevan Jyväskylän kokouksen ennakoitua. Kahvitunnin loputtua hengailen laitoksella vielä noin tunnin mutta huomaan, että päivän tärkein anti on jo varmaankin saavutettu. Päätän siis lähteä kotiin kirjoittelemaan päivän tapahtumista.

Perjantai 7.10.2005

Aloitan tänään kymmeneltä aamulla änkeämällä itseni kolmen (mies)tutkijan huoneeseen. Tuntuu vielä kovin hassulta mennä jonkun työhuoneeseen istumaan ja vain tuijottamaan, että mitä he tekevät. Jotenkin tuntuu, että vaivautuminen on osittain molemminpuolista. Huoneessa on tähän aikaan töissä kaksi tutkijaa ja kolmas, joka itse asiassa on tutkimusapulainen, on vielä poissa. Jokaisella tutkijalla näyttää olevan kaksi tietokonetta käytössä, jotka hurisevat tasaisesti, muuten on ihan hiljaista ja rauhallista. Huone ja jokaisen työntekijän työpiste on hyvin siisti, kirjat ja paperit ovat järjestyksessä ja kaikilla näyttää olevan jopa sisäkengät.

10.30 tutkijat vaihtavat muutaman lauseen työhön liittyen. Turha varmaan sanoa, etten ymmärrä asiasta oikein mitään. Pian tämän jälkeen kaksi ulkomaalaista opiskelijaa tulee kysymään toiselta tutkijalta jotain harjoitustyöstä, joka kuuluu johonkin tutkijan opettamaan kurssiin. Opiskelijat saavat vastauksen kysymykseensä ja poistuvat kiittäen. Molemmat tutkijat jatkavat työtään mutta nyt he kommunikoiivat selvästi enemmän keskenään. Toinen siirtyy toisen viereen tuolillaan ja he yrittävät yhdessä saada jotain juttua tietokoneella toimimaan. He vaihtelevat muistitikkua ja manaavat ohjelman hitautta. Lopulta ohjelma näyttää toimivan, jonka jälkeen toinen poistuu huoneesta. Pian myös toinen lähtee ulos ja minä jään ihan hölmönä istumaan yksin heidän työhuoneeseensa. Toisena lähtenyt palaa takaisin noin minuutin kuluttua ja ensimmäisenä lähtenyt tulee takaisin noin kolmen minuutin kuluttua. Huoneeseen tulee myös kolmas mies, jonka kanssa he hetken puhuvat työasioita ja päättävät lähteä alakertaan lounaalle. Minä pyydän saada nähdä jotain, joka selventäisi heidän työtään minulle. Toinen tutkijoista antaa minulle monistenipun, joka kertoo heidän työstään. Kello 11.30 he lähtevät lounaalle ja minä menen kahvihuoneeseen hämmästelemään heidän työnsä sisältöä.

Käyn välillä lounaalla ja muuten yritän lueskella saamaani prujua tarkkailtavieni työnkuvasta. Aihepiiri alkaa hahmottua minulle hieman mutta aikaa on kulunut kahvituntiin saakka. Kahvitunnille saapuu lisäkseni noin kymmenen henkilöä. Osa käy vain hakemassa kahvia mutta monet jäävät istumaan pyöreän pöydän ympärille. Minun lisäkseni pöydässä on vain yksi nainen. Puhutaan närkästyneenä mm. siitä, kuinka joku väittelijä oli unohtanut mainita väitöskirjansa kiitos-osassa oman vaimonsa. Keskustelua käydään pääsääntöisesti koko ryhmän kesken mutta jossain vaiheessa professorit alkavat puhua keskenään, ainoa nainen alkaa puhua ainoan ulkomaalaisen kanssa ja muut (miehet) juttelevat keskenään. Naisen ja ulkomaalaisen keskustelussa korvaan pisti seuraava katkelma:

U: Why is this copy so bad? (Katsoo pöydällä olevaa omituisesti printattua paperia)

N: Because I printed it.

U: Well, that explains it!

Lopulta ihmiset hajautuvat kukin töihinsä. Huomaan, että mitä pidemmälle perjantai-iltapäivä ehtii, sitä enemmän laitoksella on vilskettä. Kun poistun paikalta n. 17.45, on paikka eloisampi kuin kertaakaan tähän mennessä.

Maanantai 10.10.2005

Päätän pitää tietokone-päivän. Sain käyttööni yhden vapaana olevan työpisteen ja surffailen sillä aiheeseen liittyviä sivustoja. Kuten surffaillessa yleensä, aika tuntuu kuluvan nopeasti ja suurin osa menee melkolailla hukkaan. Tutustun kuitenkin Tampereen teknillisen yliopiston kotisivuihin ja Tietoliikennetekniikan laitoksen kotisivuihin, joista molemmista löytyy sopivaa faktaa empiria- osuuden alkuun. Kirjoittelen myös rästiin jääneitä etnografia-juttuja ja etsin lisää aineistoa yliopistojen tietokannoista. Ainoa erityinen havainto on, että yläkerran naisten WC on koristeltu tosi tyttömäisin vaaleanpunaisin karvapallo-höyhen-koristein ja seinälle on teipattu "Miehen hankintaohjeet", jossa aihetta kuvataan kuin mies olisi koira. Tästä havainnosta innostuneena käyn tarkastamassa myös alakerran naisten WC:n. Alakerrassa ei ole mitään näin erikoista, ainoastaan pullo hajuvettä, jota ilmeisesti saa käyttää. Naisen ei tule siis pahalle haiseman! Miesten vessatkin kiinnostaisivat mutta en uskalla ottaa riskiä, että herättäisin kovasti pahennusta. Palattuani tietokoneelle syvennyn hetkeksi Anturiin (TTY:n ja ylioppilaskunnan sanomalehti) ja sen viimeisimpään numeroon. Lopulta lähdän Tampereen yliopiston kirjastoon hakemaan löytämiäni kirjoja jo kello 13.30.

Tiistai 11.10.2005

Laitoksella on hyvin hiljaista aamulla. Kello 10.00 suurin osa työhuoneista on vielä tyhjinä. Olin lukenut Anturista, että yliopistolla on käynnissä joitain tasa-arvohankkeita. Päätin ottaa yhteyttä niiden vetäjään, joka on joku naisprofessori toiselta osastolta. Kysyin laitoksen sihteerialta, mistä voisin tämän naisprofessorin tavoittaa. Sihteeri on jälleen erittäin avulias ja antaa minulle tarvittavat tiedot. Lisäksi hän antaa minulle Assistentti-lehden edellisen numeron, jossa on artikkeli miesten ja naisten erilaisista työskentely- ja työssäviihtymistavoista. Hän ajatteli jutun kiinnostavan ehkä minua. Minulle tulee hyvä mieli siitä, että minua varten on joku laittanut oikein lehden syrjään. Ystävällistä!

Käyn toisella osastolla etsimässä tasa-arvohankkeista tietävää naisprofessoria. Löydän hänen työhuoneensa mutta ovesa ei mainita vastaanottoaikoja tms. Käyn lounaalla ja palaan Tietoliikennetekniikan laitokselle. Toisen kerroksen kahvihuoneessa on meneillään kokous muutamien laitoksen työntekijöiden ja ilmeisesti muutamien Nokian edustajien kesken (kaikki miehiä). Kahvihuone on lasiseinäinen ja sen sälekaihtimet ovat auki. Pysähdyn ulkopuolelle ja vaihdan muutamana sanan sihteerin kanssa. Kokoushuoneen verhot suljetaan, ettemme häiritsisi heitä, vaikka emme varmasti puhu kovaa tms. Symbolisesti tilanne tuntuu mielenkiintoiselta: miehet, joilla on tärkeää tekemistä, sulkevat näkökentästä pois lörröttelevät naiset.

Menen alakerran kahvihuoneeseen keittämään teetä ja odottelemaan kahvitunnin alkua. Paikalle tulee tarkkailemani naistutkija hakemaan kahvia ja hän alkaa oikeastaan heti puhua lapsestaan ja siitä, millaista on tutkijan työn ja äitiyden yhteensovittaminen. Hän ei jää kahvihuoneeseen juomaan kahviaan vaan poistuu takaisin omaan työhuoneeseensa. Kahvitunnille ei tule muita kuin yksi nainen ja yksi mies, muut kahvinjuojat hakevat vain juomansa ja palaavat työpisteillensä. Jutustelemme Suomen eri yliopistoista, millaisia ne ovat, millaisia niiden maineet ovat ja mitenkä niissä käyttäytyään eri tavoin. Puhumme myös amerikkalaisista ja siitä, miten helppo heistä on aina keksiä hupailun aiheita. Kahvitunnilla vierähtää yllättävän pitkä aika, vaikka meitä onkin vain muutama paikalla. Kun seuralaiseni palaavat töihin, minä jo perinteisesti pesen pannut ja lähdän kotiin.

Keskiviikko 12.10.2005

Hullut päivät sekoittavat aikatauluni ja pääsen pääkallopaikalle vasta hieman ennen yhtätoista. Käyn jälleen etsimässä tasa-arvohankkeita johtavaa naisprofessoria, tuloksetta. Kysyn käytävällä työskentelevältä sihteeriltä, että milloin tai miten ko. professorin voisi tavata. Sihtööri sanoo, ettei ole oikeastaan hänen sihteerinsä mutta neuvoo minua käymään joidenkin tutkijoiden juttusilla, jotka varmaankin osaavat kertoa paremmin, että mitenkä saada yhteyden etsimääni henkilöön. Tutkijatkaan eivät ole paikalla, joten menen takaisin laitokselle. Laitoksen kahvihuoneessa näen naistutkijan, joka on antanut luvan tarkkailla työskentelyään tarkemmin. Hän on jälleen hakemassa kahvia, on kuulemma riippuvainen kahvista työtä tehdessään. Koska muuten laitoksella on hiljaista, lähdän lounaalle.

Lounaan jälkeen suuntaan suoraan etsimään tasa-arvohankkeita johtavaa naisprofessoria. Kysyn miten hänet voisi tavoittaa tutkijoilta, joiden huoneeseen minut neuvottiin. Ennen kuin alistuneen oloiset tutkijat ehtivät vastata mitään, kuulen takaani vastauksen: "Minä olen, mitä

asiaa?” Kerron kuka olen ja miksi olen siellä. Professori alkaa *huutaa* minulle, että hän ei pidä vastaanottoa missään käytävillä ja että on ihan turha tulla kysymään häneltä mitään ellei ole lähettänyt ensin sähköpostia. Pyydän anteeksi, että olen tullut häiritsemään ja aion lähteä. Hän asettuu seisomaan oven eteen ja sanoo, että minun pitää nyt esittää asiani tarkemmin, kun kerran olen paikalle tullut. Hän on hyvin tärkeilevä ja alentuva, joten sanon, että lähetän mieluummin sähköpostia. Poistun ja päätän, että ilman hänen apuaan tämä gradu tullaan tekemään.

Laitoksella yritän toipua järkytyksestä, jonka naisprofessorin tapaaminen minulle aiheutti. Hän oli ehdottomasti ensimmäinen henkilö tähän saakka, joka ei ollut asiallinen, ystävällinen ja avulias. Vastaanotto oli siis jotain aivan muuta, kuin mitä olin odottanut. Samalla harmittaa ajatus siitä, että olin ennakkoon ajatellut, että naisjohtajuuden määrä saattaisi parantaa tasa-arvoa miesvaltaisessa organisaatiossa. Edellinen tapaaminen ei kuitenkaan millään tapaa tukenut ennakkoajatustani – päinvastoin.

Laitoksella kaksi opiskelijapoikaa kävelee käytävällä ja toinen tokaisee: ”Täällä haisee tekniikka.” Minua naurattaa. Kahvihuoneessa miestutkija syö kotiruokaa, joka on kuulemma vaimon tekemää. Itse tehden ei kuulemma tulisi kovinkaan hyvää. Ihmisiä alkaa kerääntyä kahvitunnille. Keskustelun aiheeksi pääsee muun muassa leipominen ja käy ilmi, että olen ainoa seurueessa, jonka taloudesta ei löydy kaulinta. Olen myös seurueen ainoa naispuolinen henkilö. Kahvitunnin jälkeen lähdän kotiin.

Torstai 13.10.2005

Saavun noin kymmeneltä tapahtumapaikalle ja koska käytävät ammottavat jälleen tyhjiyttään, päätän suunnata tekemään tarkkailua taas kahden (mies)tutkijan ja yhden (mies)tutkimusapulaisen työpisteelle. Tutkijat ovat paikalla ja työskentelevät tavoilleen uskollisina hiljaisesti omilla koneillaan. Noin kello 10.30 toisen puhelin soi ja hän käy lyhyehkön keskustelun. Aiheena ovat selkeästi sukset, niiden hankinta ja huoltaminen sekä murtomaahiihto yleensä. Puhelun jälkeen työnteko jatkuu entisellään. 11.00 räjäytetään jotain viereisellä työmaalla. Työhuoneen ikkunat helisevät ja räjäytys tuntuu muutenkin selkeänä tärinänä. Tutkijat pohtivat joidenkin laitteiden kestämistä, koska räjäytyksiä saattaa olla useita päivittäin. Noin 11.30 pojat päättävät lähteä lounaalle, kysyn suksista puhuneelta, että harrastaako hän hiihtoa. Hän kertoo harrastavansa sitä ja olevansa joka vuosi laitoksen hiihtojoukkueessa urheilupäivänä. Ja he kuulemma voittavat joka vuosi. Hankaluutta tuottaa

ainoastaan ”pakollinen nainen”, joka pitää olla joka joukkueessa. Ilmeisesti urheilullisia miehiä on helpompi löytää kuin naisia.

Minä päädyn kiertelemään käytävillä ennen kuin lähdän haukkaamaan hiukan lounasta. Lounaan jälkeen odottelen jälleen ihmisten kokoontumista kahvitunnille. Kahvitunnilla minulta kysellään opiskeluistani ja erityisesti siitä, mitä sosiologit tekevät ja tutkivat. Kun kerron, että edellinen suurempi opintoihin liittyvä työni käsitteli pornoa, nousee muiden kiinnostus selkeästi. Ryhmässä aletaan pohtia (mielestäni ihan tasokkaasti) pornon määritelmiä ja sitä, kuinka eri tieteenalat sen näkevät. Lisäksi puhumme ns. pedofilia-kulttuurista, jossa kaikki mainonta tapahtuu varsin nuorten ja selkeästi seksuaalisoitujen objektien (henkilöiden) avulla. Miksi se tehoaa, onko se tyypillistä vain tälle ajalle, onko muutosta näkyvissä? Ihan kaikki kahvittelijat eivät osallistu keskusteluun, jotkut vaikuttavat ehkä hieman kiusaantuneiltakin. Aihe taitaa olla kuitenkin jonkin asteinen tabu. Lopuksi kuitenkin, kun ihmiset alkavat palailla töidensä pariin, kiittää yksi tutkija minua kiinnostavasta keskustelusta. Ei kuulemma siinä kahvipöydässä oltu koskaan ennen moisesta aiheesta puhuttukaan! Kaikkia tuntuu naurattavan. Muiden lähtiessä pöytään tulee vielä yksi nuorehko mies, jonka kanssa jatkamme jutustelua Quentin Tarantinon elokuvista ja lähiöistä. Pesen kahvipannut ja lähdän kotiin noin puoli viideltä.

Perjantai 14.10.2005

Aloitan aamuni jälleen kahden (mies)tutkijan ja yhden (mies)tutkimusapulaisen huoneessa. Tutkijat ovat paikalla ennen minua, kun saavun noin 9.30, tutkimusapulaista ei näy. Tutkijat tekevät töitä, he käyttävät yhteensä kolmea konetta. Toinen heistä on selkeästi johtavampi; hän neuvoo, välillä kirjoittaa toisen näppiksellä ja kysyy hän kerran toiselta, että ”Miks sä tommosta teet?” Puoli yhdentoista aikoihin he hiljenevät ja alkavat työskennellä enemmän yksin. Tutkimusapulainen saapuu 10.33. Ensin hän moikkaa muita, avaa tietokoneensa ja surffailee urheilusivuilla sekä keskustelee jonkun kanssa Mesessä tms. Parinkymmenen minuutin surffailun jälkeen hän näyttää alkavan tekemään töitä. Työnteko kaikilla kolmella vaikuttaa hiljaiselle ja rauhalliselle, vain muutamia kommentteja sanotaan ääneen. Lounaalle he kolme lähtevät ennen puoltapäivää.

Lounaan jälkeen odottelen tylsistyneenä lähinnä kahvitunnin alkamista. Mitään erityistä ei tapahdu ja toisaalta olen niin tympääntynyt, etten jaksa mitään erityistä huomioitavaa erityisemmin edes etsiä. Kahvihuoneessa puhuttiin (minun aloitteesta) pitkään Tekniikka ja

talous -lehden edellisestä viikon pätkästä. Kukaan ei osaa ratkaista tehtävää, ei edes yksi professoreista. Yksi tutkija olikin sitä mieltä, että esitän heille jonkin mahdottoman tehtävän vain nähdäkseen, kuinka he reagoivat sellaisessa tilanteessa. Kiellän näin olevan mutta huomaan hankalan tehtävän saavan kaikki todella miettimään arvoitusta. Paljoa muuta kahvitunnilla ei puhutakaan, sillä tämä vie kaikki ajatukset. Kun muut poistuvat, jää vain yksi myöhemmin tullut lehtori vielä juomaan teetään. Paikalle tulee myös toinen lehtori, se, joka ei yleensä viihdy koko ryhmän kanssa. He puhuvat teen kuivaamisesta, jota molemmat harrastavat. Vannoutuneena teen ystävänä kuuntelen sujuvasti ja mietin, että onpa ihmisillä yllättäviä harrastuksia. Jutellessa menee noin 45 minuuttia, jonka jälkeen jälleen siistin kahvihuoneen ja lähdän kotiin.

Lauantai 15.10.2005

Saavun yliopiston Tietotalolle noin kello 23.00. Piha on hiljainen, parkkipaikalla on joitain autoja. Tietotaloon pääsen sisään seuralaiseni kanssa, jolla on kulkukortti rakennukseen. Kulkukortin saavat kaikki opiskelijat ja henkilökunta. Kullekin laitokselle pääsee sisään vain kyseisen laitoksen henkilökunta omilla korteillaan. Koska minulla ei ole kulkukorttia Tietoliikennetekniikan laitokselle, en pääse sinne sisään katsomaan.

Aulassa ei näy ihmisiä. Rakennus on valaistu himmeästi ja opiskelijoiden käyttöön varatut tietokoneluokat ovat valaistuja. Käyn katsomassa Tietoliikennetekniikan laitoksen lasioven takana mutta näkymät ovat aika rajalliset. Laitoksella pääkäytävässä palaa valot, kuten kaikilla muillakin laitoksilla mutta en näe ihmisiä. Jos joku onkin töissä, niin hän pysyttelee tiivisti oman työhuoneensa suojissa. Päätän lähteä pois mutta katson vielä ulkopuolelta laitoksen työhuoneiden ikkunoita. Huomaan, että turvasiivessä palaa valo muutamien työhuoneiden kohdalla. Verhot ovat kuitenkin suljetut, joten en pysty sanomaan, että onko siellä tosiaan joku.

Maanantai 17.10.2005

Olen huono etnografi, sillä oma elämäni vaatii aikaa. Aamu kuluu Koskiklinikalla ultraäänitutkimuksessa ja Kelassa matka-asioita järjestellen. Laitoksella vietän aikaa oikeastaan vain kahvitunnin ajan. Kahvitunnilla tuntuu aikaa viettävän jälleen se tuttu porukka, professoreita ei ole paikalla. Keskustelun aiheena ovat muun muassa kannettavan tietokoneen akut ja pitkästi keskustellaan väitöskirjoista. Väitös on selkeästi yksi akateemisen elämän

käännekohdista ja sille uhrataan kahvipöydän keskusteluissa usein aikaa. Loppuvuoteen usein sattuu paljon valmistuvia tohtoreita, joten aihe on jälleen ajankohtainen. Nyt puhutaan muun muassa väittelijästä, joka jännitti niin paljon, että ei osannut vastata väitöksessään mihinkään kysymykseen (pääsi kuitenkin läpi) ja vastaväittäjästä, jonka ensimmäinen kysymys eräässä väitöksessä oli ”Miksi tämä kansi on sininen?”

Keskustelun loputtua ja kahvittelijoiden palattua huoneisiinsa tulee yksi mieslehtori vielä hakemaan kahvia. Hän on usein kahvihuoneessa ensimmäisenä ja viimeisenä juttelemassa kanssani, isossa ryhmässä hän ei erityisemmin vaikuta viihtyvän. Nyt puhumme energiansäästölamppuista, mistä niitä kannattaa ostaa ja että onko niiden käyttö todellakin hyödyllistä. Minä pesen samalla kahvipannuja ja kun saan kahvihuoneen siistittyä, päätän lähteä jo kotiin.

Tiistai 18.10.2005

Olin edellisenä päivänä sopinut tarkkailemani naistutkijan kanssa, että voin mennä hänen huoneeseensa tarkkailemaan hänen työntekoaan. Koputtelen hänen ovelleen noin varttia vaille kymmenen ja hän toivottaa minut tervetulleeksi. Istun työpöydän vieressä olevaan tuoliin. Huone on aika kodikas; siellä on yhdeksän viherkasvia, ilmoitustaululla on postikortteja ja tyttären piirustuksia ja pöydällä on muutama pullo pulloitettua vettä. Tutkija kirjoittaa tietokoneella ja juo samalla kahvia. Välillä hän jutustelee kanssani, esittelee väitöskirjansa ensimmäistä versiota ja kertoo työstään yleensä. Työ on ollut kuulemma hyvin yksinäistä ja hän olisi kaivannut vahvempaa tiimiä. Tutkija säättää välillä ilmastointia, huoneessa ilma pysyy varsin raikkaana, vaikka pienessä tilassa on kaksi ihmistä. Käytävältä kuuluu tasaisesti askeleiden kopinaa ja muista huoneista kantautuvaa puhetta. Noin puoli kaksitoista tutkija menee juttelemaan väitöskirjaansa ohjaavan professorin kanssa, professori käskee tutkijan printata väitöskirja esitarkastajalle. Tutkija tulee huoneeseensa tulostamaan väitöskirjaansa ja odotellessaan tulostuksen valmistumista esittelee hän minulle tyttärensä valokuvaa. Hieman ennen kahtatoista hän soittaa miehelleen, joka työskentelee samassa yliopistossa. Mies tulee pian hakemaan tutkijaa lounaalle ja minä poistun myös lounaalle.

Ennen kahvituntia hengailen jälleen laitoksen käytävillä ja yritän löytää jotain mielenkiintoista. Tutkin jälleen kaikki ilmoitustaulut, jos niistä löytyisi jotain merkillepantavaa – tuloksetta. Istun kahvihuoneeseen odottelemaan ihmisten saapumista ja luen samalla Akateemisia heimokulttuureita. Hieman ennen kahta alkavat ensimmäiset ihmiset jälleen saapua paikalle,

osa jää pöytään istumaan ja osa vie kupillisen kahvia mukanaan työhuoneeseensa. Enemmän tarkkailuni kohteena olevat miestutkijat saapuvat myös kahvitunnille mutta he istuvat viereiseen pöytään. He juttelevat välillä keskenään ja välillä osallistuvat suuremman ryhmän puheenaiheisiin. Heidän keskusteluista erotan ainakin pohdinnat uudesta VW Passatista, hyvin miehistä aihetta siis käsitellään. Minä ja muut pöydässäni olevat puhutaan edustajistovaaleista, koska ehdokaslista on pöydällä. Pohdimme sitä, että tässä yliopistossa ei ole koskaan ollut hirveästi puolueilla kannatusta. Mietimme myös, että millainen ilmapiiri täällä on verrattuna Tampereen yliopistoon. Monet pitävät TaY:a jotenkin akateemisempänä ja moniarvoisempänä. Täällä kuulemma on vain sellaista perinteistä insinöörimeininkiä. Ja eron kuulemma huomaa selvästi, kun vaihtaa kampusta. Totesin, että nyt puhumme pitkälti tutkimukseni aiheesta, organisaatiokulttuurista, johon yksi tutkija toteaa, että "Mikä kulttuuri? Ai täälläkö?!" Kahvitunnin loppuosa kuuluu jutustellessa kahden tutkijan kanssa, juttujen taso alkaa myös laskea väijäämättä. Puhumme siitä missä Tampereella todennäköisesti törmää itsensäpaljastajiin tai huumekauppiaisiin. Lisäksi verkossa pelattavat pelit ja niiden kautta käytävä kauppa puhuttaa meitä hetkisen. Lopulta hyvin pitkän kahvitunnin jälkeen tutkijat palaavat töihinsä ja minä rupean siistimään kahvihuonetta. Mietin, että olenkohan jo tässä vaiheessa päässyt jotenkin osaksi tätä ryhmää, kun keskustelunaiheetkin alkavat olla melko vapautuneita ja minua ei selvästi enää jännitetä samalla tavalla kuin aluksi. Toisaalta pelkään, että se haittaa järkevien havaintojen tekemistä mutta toisaalta uskon saavani jotain rehellisempää irti aineistostani. Näissä ajatuksissa lähden odottamaan bussia pois Hervannasta.

Keskiviikko 19.10.2005

Aamulla huomaan toisen usein tarkkailemistani miestutkijoista opettavan luokassa, jossa on hirveästi tietokonehärveleitä. Minä poikkeen sihteeri-tutkijan huoneessa viemässä prujun, jossa on lähteitä etnografian tekemiseen. Hän kertoo, että laitoksella minut tunnetaan nyt etnottittöinä. Prujun kopioinnin jälkeen suuntaan kiertelemään käytäviä, jos vaikka löytäisin jotain mielenkiintoista. No, eipä löydy. Tästä syystä luen yläkerran kahvihuoneessa Engineering Culturea melkoisen tovin ja kurkistelen ihmisiä, jotka kävelevät ohi. Lounasaikaan alakerran kahvihuoneessa on jälleen kaksi ihmistä syömässä omia ruokiaan, minä suuntaan lounaalle pääaulan opiskelijaravintolaan.

Lounaan jälkeen pohdiskelen, että laitoksen voisi esittää gradussa jonkinlaisena yksinkertaistettuna organisaatiokaaviona. Hahmottelen sitä vihkon takakanteen ja huomaan puuhan yllättävän hankalaksi. Jotenkin aina on olemassa tasoja, jotka eivät oikein sovi

mihinkään väliin. Lopuksi olen tyytyväisin kaikkein yksinkertaisimpaan versioon. Laitoksen johtaja kävelee juuri kahvihuoneeseen ja kysyn hänen mielipidettään kaaviosta. Hän ei erityisemmin pidä siinä esitetystä hierarkiasta. Teoriassa se kuulemma pitää paikkansa mutta käytännössä portaat ovat liukuvat. Erityisesti tutkijoiden ja tutkimusapulaisten asettamista eriarvoiseen asemaan, hän pitää huonona ajatuksena.

Sihteeri tulee keittämään kahvia ja samalla joku uusi ulkomaalainen työntekijä tulee pyytämään häneltä apua. Sihteeri lähtee tapansa mukaan neuvomaan kysyjää, eikä osoita vähäisintäkään närkästystä sitä kohtaan, että hänen toimintansa tultiin keskeyttämään. Noin vartin kuluttua sihteeri palaa lopettelemaan kahvinkeittopuuhut ja ensimmäiset kahvituntilaiset alkavatkin jo tulla täyttelemään mukejaan.

Kahvitunnilla jutellaan pitkään siitä, voiko kurssille ottaa opiskelijoita, jotka eivät ole ilmoittautuneet. Toisaalta pidetään tyhmänä sitä, että kurssilla olisi vapaita paikkoja, joita ei täytetä mutta toisaalta haluttaisiin opiskelijoiden ymmärtävän ilmoittautumisen tärkeys kurssien suunnittelun ym. kannalta. Yksimielisesti ollaan kuitenkin sitä mieltä, että paikat on täytettävä, vaikka opiskelijat eivät olisikaan ilmoittautuneet. Jostain syystä aletaan myös puhua kymmenestä käskystä ja siitä, kuka ne oikeastaan kirjoitti, ja mistä ne löydettiin. Tämä on ensimmäinen kerta, kun havaitsen keskustelussa uskonnollisen aiheen. Kahvitunti onkin sujunut sääntöjen kunnioittamista sivuavissa aiheissa, kiinnostavat keskustelut saavat kuitenkin jäädä, kun työ jälleen kutsuu.

Torstai 20.10.2005

Oma elämä alkaa jälleen häiritä etnografian tekemistä. Tuleva ulkomaille muutto ja miehen väitös pakottaa hoitamaan asioita aamupäivän, saavun laitokselle vasta lounasajan jälkeen. Kaikki tuntuu olevan kuin aina muulloinkin: ihmisiä työskentelemässä omissa huoneissaan, ovet raollaan tai kiinni, käytävillä liikkujat käyvät yleensä joko hakemassa kuumaa vettä tai papereita tulostimesta. Lähdän kun ihmisiä alkaa kerääntyä kahvihuoneeseen, pitää noutaa miehen frakki väitöstä varten.

Perjantai 21.10.2005

Aamulla törmään heti toiseen tarkkailemistani miestutkijoista. Hän alkaa naureskellen puhua 101-102 -tehtävän ratkaisusta, joka oli julkaistu edellisen päivän Tekniikka ja Talous -lehdessä. Minä sanoin, että tehtävä oli aivan mahtava kaikessa yksinkertaisuudessaan. Hänen mielestään ratkaisu oli liian helppo, vaikka meistä kukaan ei ollut sitä osannutkaan. Näen myös yhden lehtoreista, jonka kanssa tehtävää tuli pitkään pohdittua. Hän juttelee toisen laitoksen erään professorin kanssa. Sanon hei ja kysyn, että näkikö hän jo ratkaisun. Lehtori ei ollut ratkaisua vielä nähnyt mutta nauroi kun kerroin ongelman avaimen. Hänestä tehtävä oli mainio ja nyt kuulemma sopii miettiä omia älynlahjojaan.

Laitoksella elämä pyörii normaalisti. Menen laitoksen kirjastoon selailemaan tuoreimpia väitöskirjoja, jos vaikka löytyisi jotain mielenkiintoista. Sihteeri tulee paikalle ja juttelemme hetken minun tulevasta vauvasta. Hän aloittaa aiheesta puhumisen ja vaikuttaa kovin kiinnostuneelta. Vauva ja raskaus tuntuvat jotenkin helpolta keskustelun aiheelta lähestulkoon kaikkien naisten kanssa. Sihteeri palaa töidensä pariin ja minä jään käytäville kiertelemään. Mielenkiintoisten asioiden puuttuessa päätän käydä tässä välissä syömässä.

Lounaan ja kahvitunnin välisen ajan käytän tutkailemalla jälleen ilmoitustauluja ja lukemalla Tampereen yliopiston lehteä, jossa on juttu tasa-arvosta työpaikoilla. Lehti on saatavilla Tietoliikennetekniikan laitoksen sekä ylä- että alakerran kahvihuoneissa. Artikkelini on mielenkiintoinen ja päätän hankkia itselleni oman lehden, koska tästä voisi saada vaikka viitteen omaan työhön. Kahvitunnilla taitaa olla perjantain vuoksi hiukan vähemmän ihmisiä kuin yleensä. Ihmiset puhuvat työasioista ja Conan O'Brianista. Kun muut ovat lähteneet, jää yksi (mies)tutkija vielä juttelemaan kanssani. Hänelle on pian syntymässä ensimmäinen vauva ja puhummekin lähinnä siitä aiheesta. Hän kertoo innostuneena, että pitää äitiyspakkausta tosi hyvänä - "siellä on paljon kaikkea hyvää kamaa." Vielä ei tulevaa isää kuitenkaan omien sanojensa mukaan jännitä, vaikka vauva saattaa syntyä hetkenä minä hyvänsä. Mielestäni on jännä huomata, kuinka minun kanssa monet miespuoliset työntekijät jäävät juttelemaan vauva- ja lapsiasioista. Mutta näitä keskusteluita ei kertaakaan ole tapahtunut, jos paikalla on muita, ainoastaan kahdenkesken voidaan ilmaista innostusta omista lapsista. Jutustelun jälkeen minä lähdän kotiin viettämään viikonloppua.

Maanantai 24.10.2005

Aamulla käyn neuvolassa saamassa haukut liiallisesta painonnoususta. Laitokselle tulen 11.15. Meininki on tuttu ja taattu: hiljaista, rauhallista ja ehkä hiukan tylsää. Pyörin käytävillä ja päätän käväistä lounaalla.

Tärkeintä antia tarjoaa jälleen kahvitunti. Lehtori, joka yleensä tykkää jutella kanssani kahdestaan, tulee hakemaan kahvia ennen muita ja istuu seurakseni. Puhumme siitä, kuinka joskus -80-luvulla oli vielä aikaa istua pitkiä kahvitaukoja mutta nykyään joutuu tekemään paljon kovemmin töitä. Hän kertoo myös pojastaan, joka on päiväkotikäinen. Nyt kun on satanut lunta, jaksaa poika kuulemma leikkiä loputtoman kauan ulkona. Leikki on tosiaan lapsen työtä. Mietimme myös sitä, kuinka Suomi on muuttunut; pojan päiväkodissa on paljon maahanmuuttajalapsia. Lapset osaavat suhtautua toisiinsa ilman ennakkoluuloja ihonvärin tms. häiritsemättä. Ja hauskaa on kun erinäköiset lapset kaikki puhuu Tampereen murretta. Näissä positiivisissa ajatuksissa lehtori poistuu tekemään töitä ja samalla seuraavat istuvat pöytään. Puheenaiheeksi nousee tutkinno uudistus, joka ei kuulemma ole laitoksella vaikuttanut erityisemmin mihinkään. Opetussuunnitelmaa on kuulemma muutettu vain nimellisesti. Kaikki ovat yhtä mieltä kuitenkin siitä, että opintojenohjauksen tehostuminen on ehdottomasti hyvä muutos. Pelkkää tutorointia opintojen ohjauksessa pidetään yleisesti aika huonona ajatuksena. Kahvittelijat puhuvat myös tovin tulevasta Nokia-projektista, itse en erityisemmin osallistu keskusteluun. Ja taas pitää puhua autoista, talvirenkaista ja niiden hinnoista.

Tiistai 25.10.2005

Vietän ensimmäiset kaksi tuntia aamusta vaellellen käytävillä ja istuskellen molemmissa kahvihuoneissa. Näen vain muutamia ihmisiä, joten syvennyn ajoittain lukemaan mukamani tuomaa graduaineistokirjaa. Kello n.11.45 alakerran kahvihuoneeseen saapuu vuoronperään kolme ihmistä (2 miestä ja yksi nainen), jotka lämmittävät jokainen itselleen lounasta. Ruuat näyttävät kotitekoisilta. Näitä kyseisiä henkilöitä en erityisemmin tunne, joten emme tervehdi toisiamme. Aluksi heidän keskustelunsa on vaimeaa, miehet puhuvat keskenään ja nainen vain syö. Hetken kuluttua myös nainen alkaa osallistua keskusteluun, aiheina on mm. Kebab - "Parasta mitä Turkki on tähän maailmaan antanut", Lidlin ruuat, joista he enimmäkseen pitävät hieman erilaisen valikoiman ja edullisuuden takia, ruska, siperianhuskyt ja ikkunoiden äänieristys. Laboratorioinsinööri tulee töihin ja tervehtii minua. Ruokailijat lopettelevat syömistä ja tiskaavat ja muutenkin siivoavat jälkensä. Huomaan, että yksi käytti

kertakäyttölautasta. Viereisessä kirjastohuoneessa näyttää olevan kokous, ovessa lukee, että sinne ei saa mennä. Välillä sieltä tulee muutamia miehiä ulos ja menee takaisin sisään. Puhuvat englantia. Yksi lehtori ilmoittaa menevänsä syömään ja jää pohtimaan oliko tämä tieto nyt validia, koska hän sanoi asian vain siksi, että tietää minun tekevän tarkkailua. Pohdimme asiaa hetkisen. Lähden itsekin lounaalle.

Kahvitunnilla puhumme lähinnä siitä, mitenkä tutkimukseni on onnistunut. Vastaan saaneeni varmasti ihan riittävästi aineistoa. Puhumme myös siitä, että voisiko tentteihin vastata pelkällä opiskelijanumerolla ja lisäisikö se tasa-arvoa. Yksi professoreista pitää sitä aika kummallisena ajatuksena ja sanoo, että poikien vastaukset erottaa kuitenkin huonommasta käsialasta. Kahvitunnilla ei muita erityisempiä asioita tule puheeksi. Paitsi talvirenkaat – taas kerran.

Keskiviikko 26.10.2005

Istun aamupäivän jo tutuiksi tulleiden kahden (mies) tutkijan ja yhden (mies) tutkimusapulaisen huoneessa, jossa ihan sama meininki kuin aina muulloinkin. Kaikki ovat paikalla ja tekevät rauhallisesti töitä omilla paikoillaan, välillä vaihtaen muutamia lauseita. Noin 11.00 he lähtevät syömään lounasta. Minä jään laitokselle vain pyörimään ja tutkimaan ilmoitustauluja ym. Minä lähden myös lounaalle puoliltapäivin.

Lounaan jälkeen päätän vihdoinkin ja viimein tehdä pitkään suunnittelemani asian: kierrän kaikkien työhuoneiden ovilla olevat työntekijöiden henkilökohtaiset, pienet ilmoitustaulut. Ilmoitustaulujen sisältö on pääasiallisesti aika yllätyksetöntä materiaalia, yli kahdessakymmenessä on vain työntekijän käyntikortti tai ei mitään. Muutamilla ilmoitustauluilla on ilmoituksia tulevista konferensseista tai säätiöiden jakamista apurahoista. Melkein kaikissa muissa ilmoitustauluissa on vitsejä, jotka ovat pääasiallisesti sukupuolineutraaleita. Poikkeuksena tästä on muutama Viivi & Wagner sarjakuva, joissa huumori usein perustuu juuri sukupuolten eron stereotyyppiseen vahvistamiseen ja muutamat muut vitsit, joissa ei kuitenkaan ole mitenkään erityistä sukupuolten korostamista. Lähinnä nämä vitsit ja hauskat kuvat ovat jälleen sitä tyyppiä, jossa naisen olemassaolo suljetaan kokonaan pois. Yhden miesprofessorin ovessa on lapsen piirustus, joka vaikuttaa ilmoitustaulujen ainoalle viittaukselle perheeseen. Toisen naissihteerin ilmoitustaululla on hyvin feminiininen silkkikukka.

Joudun poistumaan jo ennen kahvituntia, sillä seuraavana päivänä on mieheni väitös, joka vaatii vielä hieman järjestelyitä.

Torstai 27.10.2005

Piipahdan laitoksella ainoastaan pikaisesti noin kello kymmeneltä. Vien sihteerille edellisenä iltana leipomiani muffinsseja, jotta kahvitunnille osallistujat saisivat jotain herkkuja. Kiitän vielä kerran ystävällisyydestä, jota koko henkilökunta on osoittanut minua kohtaan sekä ymmärryksestä työtäni kohtaan. Sihteerin kysyy, että jännitänkö mieheni väitöksen puolesta ja toivottaa onnea tämän päiväiseen koitokseen – vaikka en itse joudukaan muuta kuin jännittämään toisen puolesta. Kävelen laitokselta hyvin mielin kohti kahviota, jossa aion syödä pikaisen lounaan ennen väitöstä. Etnografian suhteen mieli on nyt hyvä. Tuntuu, että sain jonkinlaisen kokemuksen etnografian teosta ja että ehkä myös osa havainnoista on ihan hyviä. Tätä voisi tehdä useamminkin!