



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Jorma Weckroth

Naisten tekemä tunnetyö miesvaltaisessa työyhteisössä

Henkisesti turvallinen työyhteisö

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2024

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Jorma Weckroth
Pro gradu -tutkielma:	Naisten tekemä tunnetyö miesvaltaisessa työyhteisössä – Henkisesti turvallinen työyhteisö
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri
Oppiaine:	Henkilöstöjohtaminen
Työn ohjaaja:	Prof. Niina Koivunen
Valmistumisvuosi:	2024

Sivumäärä: 125

TIIVISTELMÄ

Tässä laadullisessa Pro gradu -tutkielmassa selvitetään *tunnetyö*-käsitteen kautta naisten kokemuksia miesvaltaisessa työyhteisössä työskentelystä ja käsitteeseen liittyviä ilmiöitä, joita ei saada esille tutkimalla valtaenemmistöä työyhteisössä. Naisten tekemän tunnetyö toimii tutkimuksessani työyhteisössä ilmenevien ristiriitojen ja kuormittavien tilanteiden ilmentäjänä. Tavoitteena oli löytää tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon ihmisyyteen perustuvan tasa-arvoisen ja vuorovaikutteisen organisaation kehittämisessä. Tässä tavoitteessani oli tärkeää tuoda tietoisuuteen enemmistöryhmän ja vähemmistö-ryhmän välillä oleva näkymätön vuorovaikutus.

Tämän monitieteisen tutkielman keskeinen teoreettinen viitekehys rakentuu sosiaalipsykologian, sosiologian, sukupuolentutkimuksen ja lisäksi uskonnontutkimuksen, politiikantutkimuksen ja neuropsykologian tutkimuksesta. Taustalla on sosiaalinen konstruktionismi, käsitys sosiaalisesti muodostuneesta jaetusta todellisuudesta. Tutkimus kiinnittyy henkilöstöjohtamisen tutkimuskenttään, erityisesti henkilöstöhallinnon käytänteisiin ja esihenkilötyöskentelyyn.

Tutkimuksen aineiston muodostaa yhdeksän (n=9) haastattelua, jotka toteutettiin puolistukturoituna teemahaastatteluna. Haastatteluun pyydettyjä henkilöitä oli yhteensä neljätoista. Tutkielman tutkimusote on teorialähtöinen haastatteluteemojen 1–3 osalta. Teeman 4, jossa selvitetään keskeisiä tekijöitä henkisen työympäristön rakentamisessa, osalta tutkimusote on aineistolähtöinen.

Tutkimus osoittaa lähiesihenkilön roolin olevan työyhteisön kannalta merkittävä, ei pelkästään töiden ohjaamisen kannalta, vaan ennen kaikkea tunnetilojen kuuntelemisessa. Lähiesihenkilön tulisi toimia varsinaisena tunnetyöntekijänä työasioihin liittyvissä asioissa. Hänellä on valtaa tehdä tarvittavia muutoksia toimintatavoissa, jotka kuormittavat henkisesti tarpeettomasti työntekijöitä. Esihenkilöllä on myös työntekijää parempi mahdollisuus esittää syntyneitä hyviä käytänteitä otettavaksi käyttöön organisaatioissa. Työyhteisössä olevia epävirallisiakin tunnetyöntekijöitä tarvitaan, henkilökohtaisien asioiden kuuntelemiseen luottamuksellisesti. Tähän olisi annettava työyhteisössä mahdollisuus ajallisesti ja tilallisesti.

AVAINSANAT: Tunteet, työyhteisöt, segregaatio, työhyvinvointi, vuorovaikutus, yhteiskunta

Sisälllys

1. Tausta	8
1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
1.2 Tutkimuseettinen tarkastelu	8
1.3 Oma positioni	9
1.4 Teoreettinen näkökulma aiheeseen	9
1.5 Tutkielman rakenne	10
2. ”No woman’s land” – Sukupuolittunut yhteiskunta	11
2.1 Sosiokulttuurinen sukupuolikäsitys	11
2.2 Sukupuolikulttuurit	12
2.3 Sukupuolikulttuurien ylläpitäminen yhteiskuntatasolla	13
2.4 Maskuliinisuuden muodot ja ihanteet	13
2.5 Yhteiskunnan luokitusjärjestelmä	14
2.5.1 Perinteinen työnjako	15
2.5.2 Sukupuolien kulttuurinen arvottaminen	15
2.5.3 Naisten työpanoksen arvottaminen näkyvä selvimmin palkoissa	15
2.5.4 Työelämän jakaantuminen	16
2.6 Työnjaon ylläpitäminen ja oikeuttaminen	17
2.6.1 Tasa-arvopoliittika ei muuta eriarvoistavia käytäntöjä	18
3. Työyhteisö näyttämönä	20
3.1 Organisaation sukupuoli	20
3.2 Miesvaltainen työyhteisö, patriarkaalisuuden ylläpitäminen työyhteisössä	21
3.3 Organisaation enemmistön ja vähemmistön välinen suhde	23
3.4 Sosiaalinen kategorisointi ja identiteetit	26
3.5 Itsensä toteuttaminen organisaatiossa	28
4. Työpaikka — Yhteinen tila	31
4.1 Sukupuoliroolit ja identiteetit	31
4.2 Sukupuolten välinen vuorovaikutus	34
4.3 Pukeutuminen vuorovaikutuskeinona	36
5. Rationalisoidut tunteet	37
5.1 Ruumis ja mieli, dualismi sekä tunteet	37
5.2 Persoonallisuuden ja kasvatuksen vaikutus tunnetyössä	37
5.3 Itsereflektio ja mentalisaatio	38

5.3.1 Matalantason ajatustenlukeminen	38
5.3.2 Korkeantason ajatustenlukeminen	39
6. Tunnettyö työyhteisössä	40
6.1 Ihmisen tunteet	40
6.1.1 Tunteiden kokeminen	41
6.1.2 Tunteiden kuormittavuus	42
6.2 Tunteiden sääntely	43
6.3 Tunnesäätely työyhteisössä	43
6.4 Vuorovaikutusvalta työyhteisössä	45
6.5 Tunnevaikuttaminen työyhteisössä	46
6.5.1 Aggressiivinen vaikuttaminen	46
6.5.2 Kielellinen vaikuttaminen	47
6.5.3 Sanaton ja epäsuora vaikuttaminen	47
7. Tunteet sosiaalisena pääomana	48
7.1 Sosiaaliset verkostot	48
7.2 Sosiaalinen pääoma ja tunneäly	49
7.3 Kaupallistetut tunteet — Inhimillinen pääoma	50
7.4 Tutkimuskysymykset	51
8. Tutkimusaineisto ja menetelmät	52
8.1 Tutkimusmenetelmät	52
8.2 Haastateltavien henkilöiden valinta	52
8.3 Ennakkotehtävä	53
8.4 Henkilökohtaiset haastattelut	53
8.5 Aineiston kerääminen	53
8.6 Tutkimusaineiston kuvaus	54
8.6.1 Haastatellut henkilöt	54
8.6.2 Tutkimusaineiston laajuus	55
8.7 Haastattelutilanteet	55
8.8 Tutkimusanalyysi	56
8.8.1 Aineiston rajaukset	56
8.8.2 Laadullisen aineiston käsittely	56
9. Aineistoanalyysi	57
9.1 Teema 1. Organisaatioissa epätasa-arvoa ylläpitäjät tekijät	57

9.1.1	Miesten ja naisten roolit yhteiskunnassa ja työelämässä	57
9.1.2	Arvottaminen, naisten eriarvoisuus työelämässä	59
9.1.3	Sukupuoliroolien uusintaminen ja ylläpitäminen yhteiskunnassa	60
9.1.4	Patriarkaalinen järjestelmä	61
9.1.5	Eteneminen organisaatio hierarkiassa	62
9.2	Teema 2. Vuorovaikutustekijät miesvaltaisessa työyhteisössä	65
9.2.1	Naiset vähemmistönä työyhteisössä	65
9.2.2	Omaan työhön vaikuttaminen	66
9.3	Teema 3. Tunnettyö miesvaltaisessa työyhteisössä	69
9.3.1	Sallitut ja kielletyt tunteet työyhteisössä	69
9.3.2	Tunnettyö työyhteisössä	71
9.3.3	Tunnevaikuttaminen työyhteisössä	72
9.3.4	Tunnesääntely työyhteisössä	72
9.3.5	Tunnetaidot, tunteiden jakaminen puhumalla	75
9.3.6	Tunteiden jakamiseen suhtautuminen	78
9.3.7	Vaikeiden asioiden omakohtainen käsittely	79
9.4	Teema 4. Keskeiset henkisesti turvallisen työympäristön tekijät	81
9.4.1	Nykyisessä työyhteisössä positiivisia tunteita herättävät asiat	81
9.4.2	Nykyisessä työyhteisössä negatiivisia tunteita herättävät asiat	82
9.5	Henkisesti turvallinen työyhteisö	85
9.5.1	Yhteinen fyysinen tila	87
9.5.2	Kuinka yhteinen henkisesti hyvä työyhteisö toteutettaisiin	88
10.	Pohdinta	90
10.1	Työyhteisö vs. yhteiskunta	90
10.2	Tunteet työyhteisössä	91
10.3	Vuorovaikutus on tunnettyötä	92
10.3.1	Tunnevaikuttaminen	93
10.3.2	Tunnesääntely työyhteisössä	93
10.3.3	Tunteita jaetaan puhumalla	95
10.3.4	Vaikeiden asioiden oma käsittely	96
10.4	Henkisesti turvallinen työyhteisö	98
10.4.1	Ristiriitojen ratkaiseminen työyhteisössä	99
10.4.2	Vaikuttaminen työyhteisössä	100

10.4.3 Henkisen työympäristön muuttaminen	100
11. Johtopäätökset	102
11.1 Keskeisimmät tulokset	102
11.1.1 Yhteiskuntataso — Valtionhallinnon ”Näkyvä käsi”	102
11.1.2 Organisaatiotaso — Henkilöstöhallinnon rooli	103
11.1.3 Työyhteisötaso — Esihenkilö tunnetyöntekijänä	103
11.2 Loppukommentti	104
11.3 Tutkimuksen laadun arviointi	105
11.4 Jatkotutkimusehdotus, Muutosprosessi - Henkisesti turvallinen työyhteisö	106
Lähteet	107
Liitteet	118
Liite 1. Haastattelurunko ja apukysymykset W1.HR.01A	118
Liite 2. Ennakkotehtävälomake, kirjallinen W1.KL.01C	125

Kuviot

Kuvio 1. Tunnettyöskala ja tunteiden kuormittavuus, mukaillen (Viinikainen, 2012).	42
---	----

Taulukot

Taulukko 1. Misogynia vs. seksismi Kate Manne (CBS News 2017).	23
---	----

Taulukko 2. Kanterin neljä ryhmätyyppiä (Hewstone ja muut, 2001, s. 68–69).	25
--	----

Taulukko 3. Tunneällyn tekijät, Salovey ja Mayer mukaan (Salovey ja Mayer, 1990).	49
--	----

Taulukko 4. Tutkimusaineisto, vastausprosentti	54
---	----

Taulukko 5. Haastateltujen taustatiedot	54
--	----

1. Tausta

Yhteiskunnassamme on ollut pitkään virallisena tavoitteena naisten ja miesten tasapuolisempi sijoittuminen työelämään eri toimialoille. Tasa-arvon edistämistavoitteista huolimatta työmarkkinat Suomessa ovat käytännössä jakautuneet vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Naiset ovat kuitenkin yhä enemmän kouluttautuneet ja sijoittuneet aiemmin perinteisille miesvaltaisille aloille.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa selvitetään tunnettyö-käsitteen kautta naisten kokemuksia miesvaltaisessa työyhteisössä työskentelystä ja siihen liittyviä ilmiöitä, joita ei saada esille tutkimalla valtaenemmistöä työyhteisössä. Naisten tekemä tunnettyö työyhteisöissä toimii tutkimuksessani työyhteisön ristiriitojen ja kuormittavien tilanteiden ilmentäjänä.

Tavoitteena on löytää tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon eettisyyteen perustuvan tasa-arvoisen ja vuorovaikutteisen organisaation kehittämisessä. Toivon että tutkimusaiheeni tuo tietoisuuteen usein näkymättömänä pysyvän tunteiden merkityksen organisaation rakenteiden ylläpitäjänä ja myöskin rakenteiden muuttajana.

1.2 Tutkimuseettinen tarkastelu

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on julkaissut ohjeen *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* ohjeeseen sitoutuneiden organisaatioiden tutkijoilta edellytetään ohjeen periaatteiden edistämistä myös opinnäytetöitä ohjattaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 4–5). Opinnäytetyön tekijältä edellytetään perehtymistä eettisiin periaatteisiin ja ot-tavan vastuun työnsä eettisyydestä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 14–15). Aineistonkeruussa ja säilyttämisessä on noudatettu ohjeen periaatteita opinnäyte-työlle soveltuvin osin.

Tutkimuseettinen tarkastelu oli erityisen tärkeää tutkimusaiheeni kohdalla. Aiemmin, eri ihmisten kanssa käymieni ennakkokeskustelujen perusteella tiesin, että aiheeni tulee herättämään ihmisissä voimakkaita tunteita. Aiheeni nostaa selvästi pintaan tunteita ja työelämän ristiriitoja.

1.3 Oma positioni

Kiinnostukseni naisten tekemästä tunnetyöstä miesvaltaisilla aloilla heräsi kokemuksistani ja havainnoistani työelämässä ja harrastusyhteisöissä. Olen 58-vuotisen elämäntietoni aikana toiminut monenlaisissa tehtävissä muun muassa puhelinasentajana, meripelastajana, yrittäjänä, ilmailuinsinöörinä ja esimiehenä. Oman kokemukseni mukaan miesvaltaisilla aloilla naiset ovat olleet useimmiten sivurooleissa, huolehtimassa juoksevista ja ehkäpä miesten mielestä tylsistä asioista.

Itse tulen valmistumaan naisvaltaiselle alalle sillä henkilöstöjohdossa toimivista henkilöistä valtaosa on naisia, siten tulen olemaan vähemmistössä. Tulevaisuus näyttää kuinka minuun tullaan suhtautumaan työyhteisössä.

1.4 Teoreettinen näkökulma aiheeseen

Niina Koivusen mukaan (2005) liiketaloustieteeseen kuuluvassa organisaatiotutkimuksessa on ollut runsaasti vaikutteita ainakin sosiologiasta, psykologiasta, antropologiasta, kirjallisuuden tutkimuksesta ja osittain filosofiasta (Koivunen, 2005, s. 33).

Tämän monitieteisen tutkielman keskeinen teoreettinen viitekehys rakentuu sosiaalipsykologian, sosiologian, sukupuolentutkimuksen ja lisäksi uskonnontutkimuksen, politiikantutkimuksen ja neuropsykologian tutkimuksesta. Taustalla on sosiaalinen konstruktionismi, käsitys sosiaalisesti muodostuneesta jaetusta todellisuudesta.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielmani teoriaosa jakaantuu kolmeen osaan: Ensimmäisessä osassa käsitellään yhteiskuntatasolla työmarkkinoiden syntymistä ja naisten aseman kehittymistä yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. Toisessa osassa esitetään yhteiskuntarakenteiden heijastumisen mekanismeja organisaatiotasolle. Kolmannessa osassa perehdytään yksilötason sosiaalisen vuorovaikutuksen mekanismeihin tunnetyön näkökulmasta. Nämä kolme tasoa kietoutuvat toisiinsa näkymättömillä siteillä. Neljännessä osassa selvitetään vielä haastatelluilta minkälaisessa työyhteisössä he haluaisivat työskennellä.

Teoriaosassa esitetyt suomenkieliset käsitteet on kursivoitu. Mikäli käsitteelle on englanninkielinen vastine, niin se on estetty suluissa kursivoituna. Käsitteille ei ole aina vakiintunutta suomenkielistä vastinetta, englannin kielinen käsite mahdollistaa etsimään aiheesta helpommin lisää tietoa.

2. ”No woman’s land” – Sukupuolittunut yhteiskunta

Laajasti käytetyllä ja yleistyneellä käsitteellä ”*No woman’s land*” kuvataan naisten asemaa mieskeskeisessä maailmassa. (Acker, 1981; Millington, 1987). Tutkielmani nimessä käyttämäni työyhteisöä määrittävä sana miesvaltainen on tietoinen valinta. Vaihtoehtona olisi voinut käyttää Kielitoimiston sanakirjan sanaa miesvoittainen tai miesenemistöinen työyhteisö (Grönros, 2006, s. 224). Puhekielessä sana miesvaltainen on edelleen laajasti käytössä. Miesvaltainen sana tuo mielikuvan sukupuolen tuomasta vallasta naissukupuoleen nähden.

2.1 Sosiokulttuurinen sukupuolikäsitys

Sukupuolikäsitys on dikotomia, jossa ihmiset jaetaan oletusarvoisesti miehiin ja naisiin (Smith, 1999, s. 43). Uskontotieteilijä Martti Nissisen mukaan sukupuoliero on elämän- ja maailmantulkinnan keskeisimpiä järjestäviä periaatteita (Nissinen, 1999, s. 20). Käsitys eri sukupuolille ominaisista käyttäytymissäännöistä on sosiaalisesti rakentunut (Tripodi, 2014, s. 15–39; Goffman, 2012, s. 68). Ihmisen sosiokulttuurisen sukupuolen (*gender*) määrittelemisen biologisen sukupuolen (*sex*) perusteella mieheksi ja naiseksi sisältää automaattisesti stereotyyppisen oletettaman maskuliinisesta tai feminiinisestä käyttäytymisestä (Nissinen, 1999, s. 23).

Filosofi Simone de Beauvoirin (1908—1986) mukaan mies on subjekti, mies on absoluutti, nainen on toinen (Tripodi, 2014, s. 15; Beauvoir, 2009, s. 43). Ollakseen ensimmäinen, tulee jonkun olla toinen. Filosofi kielitieteilijä Luce Irigarayn (1930—) mukaan maskuliininen identiteetti on rakennettu diskursiivisen tiedon peruspilariksi, siten nainen on määritelty toiseksi (Heinämäki, 1999, s. 157). Rationaalisen ajattelun liittäminen kulttuurisena stereotyyppiana mieheen on määritellyt tieteen ja teknologian edistyksen maskuliiniseksi moottoreiksi. (Jokinen, 2000, s. 156).

2.2 Sukupuolikulttuurit

Sukupuolten väliset käyttäytymissäntöerot muodostavat kaksi erilaista käyttäytymiskulttuuria, mieskulttuurin ja naiskulttuurin. Näihin kulttuureihin on liitetty käsitteet maskuliinisuus ja feminiinisyys. Länsimaisissa kulttuureissa sukupuolikulttuurit ovat dikotomiasta huolimatta jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään sosiaalisen kanssakäymisen kautta. Sukupuoliroolit ilmentyvät vuorovaikutuksessa yhteisessä tilassa ja ajassa. Länsimaissa maskuliinisuuteen kuuluvina ominaisuuksina pidetään toiminnallisuutta, suoriutumista, rationaalisuutta, kilpailullisuutta, hallitsevuutta, fyysistä voimaa ja väkivaltaa (Jokinen, 2003, s. 8). Feminiinisyteen on liitetty vastaavasti yhteisöllisyyttä, emotionaalisuutta ja empaattisuutta (Jokinen, 2003, s. 8). Perinteisen naisen hyvin kapeaan rooliin on kuulunut rakkauden, huolenpidon, uhrautuvuuden, kodista huolehtimisen ja läsnäolon kyky sekä rakkauden tavoittelu ja seksikkyyden osoittaminen. (Pruuki & Ketola-Huttunen, 2018, s. 77). Sosiologi Erving Goffmanin (1922—1982) mukaan naisia jumaloidaan ja ihannoidaan länsimaisessa yhteiskunnassa. Heidän virallinen tehtävänsä on puhtaina ja hauraina, antaa ja vastaanottaa rakkautta ja huolenpitoa. (Goffman, 2012, s. 104).

Käytännössä maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat jatkumoa, jossa ääripäänä on puhdas feminiinisyys ja puhdas maskuliinisuus. Valtaosa ihmisistä jää näiden vastakohtaisten ääripäiden väliin. (Jokinen, 2003, s. 8). Siten sosiaalisten suhteiden, ruumiin, eroottisen kokemuksen ja yksilöllisen tietoisuuden elementeistä ihmiselle muodostunut sukupuoli-identiteetti (*gender identity*) ei muodosta yksilötasolla harmonista ja jäsentynyttä kokonaisuutta (Nissinen, 1999, s. 26).

Maskuliinisten ja feminiinisten identiteettirakenteiden olemassaolo edellyttää suhteen toiseen määrittelemistä (Heinämäki, 1999, s. 157). Goffman näkee feminiinisen haurauden ja maskuliinisen vahvuuden ihanteet toisiaan täydentävinä vastakohtina. Idealisoitujen feminiinisyiden ihanteiden toteuttaminen on kuitenkin mahdollista ainoastaan

ulkopuolella idealisoidusta maskuliinisesta ihanne maailmasta. Miesten ottaessa haltuun työelämän päänäyttämön, naiset saavat sivuroolistaan kompensatioksi, feminiinisuuden korkean arvostuksen. (Goffman, 2012, s. 104–105).

2.3 Sukupuolikulttuurien ylläpitäminen yhteiskuntatasolla

Filosofi Jaana Parviaisen mukaan yhteiskuntatasolla sukupuolikulttuureja ylläpidetään elokuvissa, televisiossa, mainonnassa, kirjallisuudessa, jne. Sukupuolikulttuurit eivät kuitenkaan ole pysyviä, vaan ne muuttuvat ajan myötä (Parviainen, 2011, s. 212). Sukupuoleen liitetyt merkityksenannot ja sukupuolittavat käytännöt koskevat naisten lisäksi myös miehiä, vaikka ne eivät nouse yhtä selvästi esille (Kupiainen, Hasu, Käsälä, Lepänen, Kovalainen, 2011, s. 79). Miehiä ja miesten mahdollisuuksia sitoo, perinteiset käytökset miehelle sopivasta, oikeasta ja tyyppillisestä käyttäytymisestä. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 94). Naisten ja miesten välisestä epätasa-arvosta keskusteltaessa miehet näyttävät usein homogeenisena ryhmänä. Kuitenkin miestenkin välillä on hierakkinen luokitusjärjestelmä, jossa osa miehistä jää hallitsevien patriarkaalisten miesten valan alle (Jokinen, 2000, s. 17, s. 156; Nieminen, 2016, s. 3).

2.4 Maskuliinisuuden muodot ja ihanteet

Hegemoniseen maskuliinisuuteen sisältyy vaatimus heteroseksuaalisuudesta ja homofobiasta. Vaatimus heteronormatiivisuudesta asettaa naisen seksuaaliobjektin asemaan, kieltäen samalla miehen olemisen seksuaaliobjekti toisille miehille. (Nieminen, 2016, s. 48). *Seksismi* näkyy kielellisenä vallankäyttönä. Esimerkiksi miehiä vähäteltäessä heitä voidaan verrata tai kutsua naisiksi: ”*Akkamaisen miehen pitäisi pelata neitikiekkoa hame päällä*”. Nainen on silloin kielellisessä merkityksessä jotain miestä huonompaa. (Engelberg, 2007). Sosiologi Eric Andersonin (1968—) mukaan asenneympäristö on muuttunut hyväksyvämmäksi hegemoniseen maskuliinisuuteen liitetyn homohysterian suhteen ja miesten feminiinisemmän käyttäytymisen suhteen. Tätä uutta miehenä ole-

misen tapaa hän nimittää inklusiiviseksi maskuliinisuudeksi (*inclusive masculinity*) (Anderson, 2009, s. 20). Andersonin teoriaa on tosin arvosteltu siitä, että hän näkee maskuliinisuuden tarkoittavan automaattisesti homofobiaa ja että homofobian heikentymisestä seuraa naisvihan väheneminen. (Nieminen, 2016, s. 49).

Nuorempi sukupolvi ei useinkaan tunnista maskuliinisuutta, jossa mies on oletusarvoisesti vallassa suhteessa naisiin (Goffman, 2012, s. 77). Julkisuudessa on ollut keskustelua maskuliinisuuden kriisistä ja tarpeesta yhden ainoan miehenä olemisen mallin muuttamisesta kohti moninaisempaan mieheyttä. (Nieminen, 2016, s. 62). *Hybridimaskuliinisuudesta* valikoidaan itselle sopivia stereotyyppisiä maskuliinisia- ja feminiinisiä toimintamalleja. Tämä moderni ja salliva tapa toteuttaa maskuliinisuutta, ei kyseenalaista sukupuolierottelua, vaan lainailee molemmista sukupuolikulttuureista itselle ja tilanteeseen sopivia piirteitä. (Andersson & McGuire, 2010). Hybridimaskuliinisuuden sijaan tällä hetkellä puhutaan modernista maskuliinisuudesta (*modern masculinity*).

Näennäisen neutraalilla suhtautumisella sukupuoleen, *sukupuolineutraaliudella*, ylläpidetään pohjoismaiselle tasa-arvoajattelulle tyyppillistä mielikuvaa saavutetusta tasa-arvoisuudesta. Sukupuolineutraalius voi kuitenkin peittää alleen eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita, jotka voivat olla este valtarakenteiden purkamiselle (Kupiainen ja muut, 2011, s. 63).

2.5 Yhteiskunnan luokitusjärjestelmä

Historiallisesti tarkasteltuna naisten ja miesten välinen eriarvoisuus on rakentunut sosiaaliseksi osaksi länsimaisia yhteiskuntia. Naisten tehtävänä on ollut olla alamainen, elättävä. (Kinnunen, 2001, s. 70; Beauvoir, 2009, s. 177–178). Tasa-arvohistorian näkökulmasta naisten asema suomalaisessa yhteiskunnassa, näkyy selkeästi naisten alistetun aseman miehiin nähden. Naisten asema on ollut yhteiskunnassa verrattavissa lapsen asemaan (Tuomaala, 2007).

2.5.1 Perinteinen työnjako

Naiset vapautuivat miesten holhouksen alaisuudessa 1930-luvulla säädetyn uuden avioliittolain myötä ja saivat yhteiskunnassa itsenäisen aseman ja oikeuden omaan omaisuuteen. (Tuomaala, 2007; Tilastokeskus, 2016, s. 2). Myös työelämässä naisten ”alempiarvoisuus” on kulttuurisesti muodostunut olettama. Työorganisaatiot ovat usein miesten säännöillä rakennettuja ja miessukupuoli on niissä normi (Dahlbom-Hall, 2000, s. 30–31). Perinteisessä sukupuolittuneessa työnjaossa mies on johtaja ja nainen hänen avustajansa (Goffman, 2012, s. 88). Näin ollen, sukupuoli jo itsessään asettaa sukupuolet eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden työelämässä.

2.5.2 Sukupuolien kulttuurinen arvottaminen

Kulttuurisesti on totuttu tiettyjen roolien kuuluvan miehille ja tiettyjen naisille. Tästä on muodostunut käsitys, ettei nainen pysty, tai hänen ei ole soveliasta roolittaa perinteisesti miehille kuulunutta tehtävää. Miesten ja naisten rooliodotukset ja arvo, on siviilielämää (*odotus*) vahvemmin nähtävissä strukturoidussa työelämässä (*vaatimus*). Sukupuolien arvottamisen historia tulee selvästi esille väestötilastoinnissa. Eurooppalaisessa orjakaupassa 1500-luvun orjat arvotettiin työkyvyn mukaan; miehet olivat naisia arvokkaampia. (Kinnunen, 2001, s. 9). Myöhemmin väestöä on arvotettu eri aikakausina; poliittisena arvona, valtion varallisuutta tuottavana arvona ja sotilaallisena arvona (Kinnunen, 2001, s. 37).

2.5.3 Naisten työpanoksen arvottaminen näkyy selvimmin palkoissa

Ammattiryhmien erottautuminen korostuu tilastollisessa ammattiluokituksessa, jossa jokaiselle ammattinimikkeelle on käytännössä koodattu sosioekonominen asema. Sosioekonomisessa luokituksessa yhteiskunnan toimijat jaetaan työntekijöihin, yrittäjiin, opiskelijoihin ja eläkeläisiin (Kinnunen, 2001, s. 115). Sosioekonomisen luokituksen merkitys nousee keskeiseksi neuvoteltaessa ammattiryhmän palkoista ja muista etuuksista.

Koulutustasoltaan samanarvoiset ammattinimikkeet voidaan luokitella ylemmäksi ja toinen alemmaksi toimihenkilöksi. (Kinnunen, 2001, s. 116–117). Ammattien sisällä palkkaeroja on perusteltu tehtävien vaativuusasteikon soveltamisella niin että miesten tehtävät on katsottu naisten tehtäviä vaativimmiksi (Kinnunen, 2001, s. 20).

Asian tekee mielenkiintoiseksi palkkaerojen tarkastelu. Miehet ovat saaneet parempaa palkkaa kuin naiset, riippumatta onko työpaikka naisvaltainen, miesvaltainen tai tasa-ammatti. (Kinnunen, 2001, s. 20). Naisten palkkaero miehiin nähden ei kavennu miesenemmistöisen alan muuttuessa naisenemmistöiseksi (Tilastokeskus, 2011). Sukupuolijakauma ammatissa ei siten kerro kummalla sukupuolella on ammattikunnassa taloudellinen valta. Naisten ja miesten välistä taloudellisen vallan ja kannustimien epätasa-arvoista jakautumista kutsutaan *vertikaaliseksi segregatioksi*. (Keski-Petäjä & Witting, 2018). Palkkaeron takia naisilla on miehiä heikompi taloudellinen riippumattomuus ja suurempi köyhyysriski etenkin eläkkeelle siirryttäessä. (European Institute for Gender Equality, 2019).

2.5.4 Työelämän jakaantuminen

Osaamisen jakaminen ammattikuntiin on ollut tuhansia vuosia vallalla ollut periaate. Kalvinisti saarnaaja Richard Baxterin (1615–1691) liitti ammattikuntajakoon puritaanisen *ammattikutsumusaatteen* (Weber, 1980, s. 114). Hänen tulkintansa mukaan jumalan kaitselmuksen vaikutus ammattiryhmissä saadaan tietää pragmaattisen työn hedelmistä (Weber, 1980, s. 118–119). Omaksutun uskonnollisen askeettisuuden myötä porvarit saivat asiallisen, omantunnontarkan, epätavallisen työkykyisen ja työhön antautuvan työntekijän. (Weber, 1980, s. 131). Protestanttinen etiikka antoi ihmiselle vaikuttimen olla ammattiuskollinen ja tehdä työtä alhaisemmallakin palkalla. Syntyi käsitys, että työ on kutsumus. (Weber, 1980, s. 132). Ammattikutsumusperiaate on edelleen nykyajan kapitalistisen kulttuurin rakennusosana. Rationaalinen, kutsumukseen perustuva ammattijako soveltuu askeettiseen mekaaniskoneellisen tuotannon vaatimuksiin ja taloudellisiin edellytyksiin sidottuun talousjärjestykseen. (Weber, 1980, s. 134).

Työelämä on Suomessa edelleen, segregaatian vähentämistavoitteista huolimatta (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2010, s. 4), voimakkaasti jakaantunut miesten ja naisten ammatteihin. Tätä ilmiötä kutsutaan *horisontaaliseksi segregatioksi*. Tilastollisesti tasa-ammateiksi katsotaan ammatit, joissa on vähintään 40–60 prosenttia sekä naisia että miehiä, mies- tai naisvaltaisiksi ammatteja, joissa sukupuolen osuus on yli 60 prosenttia ja mies- tai naisammateiksi ammatteja, joissa sukupuolen osuus on yli 90 prosenttia (Tilastokeskus, 2019). Suomen työmarkkinoilla työelämä oli jakaantunut (2020) siten, että naisista 78,3 prosenttia työskenteli naisenemmistöisissä ammateissa, kuten terveydenhuollossa tai opettajina. Vastaavasti miehistä 69,5 prosenttia työskenteli miesenemmistöisissä ammateissa kuten tekniikan asiantuntijoina tai kuljetusalalla. Ammattien sukupuolen mukainen segregatio on Suomessa erityisen voimakasta. Tasa-ammateissa työskenteli alle 10 prosenttia naisista ja miehistä. Vastaavasti sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa työskenteli naisista 12,3 prosenttia ja miehistä 20,7 prosenttia. (Teräsaho, Keski-Petäjä, 2023, s. 11).

2.6 Työnjaon ylläpitäminen ja oikeuttaminen

Mari Kupiainen ja muut (2011) tutkimuksessa eräät haastateltavat toivat esille naissukupuolesta olleen haittaa töiden jakautumisessa ja tiedon jakamisessa. Miespuolinen esihenkilö ei antanut tukea naisen työlle ja ideoille, mieskollega panttasi osaamista ja tietoa. Töitä jaettiin myös epätasa-arvoisesti antamalla miehelle laatu työt ja naiselle sihteerihommat. Tällä oli vaikutus miehen ja naisen työurakehitykseen. Miehen päästessä uralla eteenpäin nainen jäi paikalleen. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 72). Sukupuoli tuli esille urakehityksen yhteydessä toisellakin tavalla. Naiset näkivät naissukupuolen olevan urakehityksen kannalta hidastaja tai este perinteisellä miesvaltaisilla aloilla.

Naisten osaamisen arvostaminen koettiin olevan miesten osaamisen arvostamista vähäisempää. He kokivat joutuvansa lunastamaan paikkansa ja todistamaan uskottavuutensa perustelemalla asiat ja osaamisensa, olemaan miehiä vakuuttavampia ja tarkempia. Tarve osoittaa uskottavuutta ei rajoittunut ainoastaan omaan työyhteisöön, vaan

myös asiakkaita oli tarve vakuuttaa omasta ammatillisesta osaamisesta. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 72–73). Christine L. Williams ja muut (2012) mukaan korkeakoulutettujen naisten on mainostettava (*self-promotion*) omaa osaamistaan miesvaltaisessa ympäristössä, vaikka se voi olla hankalaa (Williams, Muller, Kilanski, 2012, s. 555).

Esihenkilön sukupuoleen kohdistuvalla puolueellisuudella voi olla merkittävä rooli jaettaessa henkilökohtaisia palkkioita työstä. Lisäksi *sukupuolittuneet verkostot* voivat huonontaa naisten asemaa suhteessa miehiin. (Williams ja muut, 2012, s. 569–570). Miehet korostivat Kupiaisen ja muut tutkimuksessa miesten sosiaalisten verkostojen hyödyntämisen merkitystä urakehityksessä (Kupiainen ja muut, 2011, s. 79–80). Miesten verkostojen merkitys on ennen kaikkea keskinäisen luottamuksen rakentaminen. (Williams ja muut, 2012). Vastaavasti naiset puhuivat verkostoista yleisemmällä tasolla ja ajatukseen naisverkostoista suhtauduttiin osin voimakkaan torjuvasti. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 79–80). Naisten urakehityksen esteenä on lisäksi osoittautunut olevan naisten oma negatiivinen oletamus omasta osaamisesta, itsekriittisyys ja halu osata uusi työ etukäteen. Miehillä sitä vastoin uusista työtehtävistä kieltäytymisen syyt olivat enemmänkin ulkoisia kuin sisäisiä. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 81).

2.6.1 Tasa-arvopolitiikka ei muuta eriarvoistavia käytäntöjä

1960-luvulla työvoimapolitiikan sivutuotteena syntynyt tasa-arvopolitiikka (Saari, 2016, s. 42) ei käytännössä muuta eriarvoistavia käytäntöjä. Sukupuolijaon lisäksi ammattikuntien ammatillista reviiriä ylläpidetään ja puolustetaan monilla tavoilla. Ammattiliitot käyttävät koulutusta argumenttina rajata ulos muut ryhmät, mutta myös ammattikunnan sisällä pyritään erottautumaan toisista professioiden avulla (Kinnunen, 2001, s. 109). Poliitikantutkija Milja Saaren mukaan tasa-arvopolitiikassa valta jakautuu edustuksellinen demokratialle ja työmarkkinajärjestöjen eturyhmille, jolloin se sekoittuu ja hämärtyy ja vastuu katoaa. (Saari, 2016, s. 37).

Filosofi Louis Althusserin (1918—1990) mukaan keskeinen rooli yhteiskuntaluokkien uusinnassa on valtiollisella ideologisella järjestelmällä ns. ISA (*ideological state apparatus*). Tämä järjestelmä muodostuu *oppilaitoksista, mediasta, kirkosta ja urheilujärjestöistä*. Järjestelmän tarkoituksena on tuottaa yhteiskunnan toimintojen kannalta välttämättömiä yhteiskuntaluokkia. (Weedon, 2004, s. 11). Opettajien stereotyyppisellä suhtautumisella tyttö- ja poikaoppilaisiin, oppisisältöjen stereotyyppiset elementit sekä koulun henkilökunnan sukupuoli ja roolijako välittää eriytynyttä kuvaa naisten ja miesten tehtävistä. Nais- ja miesopettajat odottivat tytöiltä passiivisuutta ja myötämielisyyttä, poikia taas rohkaistiin riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen. Tyttöjen odotetaan pitävän huolta toisistaan, kun taas pojille sallitaan huonompi käytös. Tyttöjen poikia parempi koulumenestys nähdään ahkeruuden tuloksena, ei älykkyyden. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2010, s. 54).

Vaikka enemmistö miehistä ja naisista haluaisi vähentää ammattisegregaatiota, lapsuudessa omaksutut sukupuoliroolit ja -odotukset ohjaavat nuorten koulutus- ja alavalintoja (Teräsaho & Keski-Petäjä, 2017, s. 204; THL, 2019). Nuorten toiveammatit ovat jakaantuneet monia vuosia perinteisen ammattijaon mukaisesti. Naisten yleisimmän toiveammatin ollessa sosiaali- ja terveysalalla ja nuorten miesten tekniikan alalla (Teräsaho & Keski-Petäjä, 2017, s. 206; Tilastokeskus, 2021; THL, 2023). Nuorten ammattitoiveiden sukupuolisen eriytymisen takia osaaminen ei kohdennu oikein, siten kaikkia resursseja ei saada täysimääräisesti käyttöön (Teräsaho & Keski-Petäjä, 2017, s. 211). Työelämän sukupuolittuminen voi aiheuttaa joillakin aloilla työvoimapulan ja sitä kautta kansantaloudellisen ongelman. (European Institute for Gender Equality, 2017).

Sosiologi Hannu Lehden mukaan vanhempien taloudelliset resurssit eivät vaikuta lasten tulevaan sosioekonomiseen asemaan tai koulutukseen Suomessa. Äidin koulutuksella ja vuorovaikutustavalla lapsen kanssa on kuitenkin merkittävä vaikutus lapsen tulevaan asemaan aikuisena. Isän pienempi vaikutus lapseen selittyy pienemmällä läsnäololla lapsen kanssa. (Lehti, 2020, s. 60). Yleiset puheet pienituloisten huonommista mahdollisuuksista vaikuttavat lapsen asennoitumiseen mahdollisuuksiinsa. (Lehti, 2020, s. 70).

3. Työyhteisö näyttämönä

Työyhteisö voidaan nähdä sosiaalisen dramaturgian näkökulmasta näyttämönä, jonne palkataan henkilöitä valmiiksi käsikirjoitettuihin rooleihin. Rooleihin valitaan henkilöt, jotka täyttävät käsikirjoituksen roolijaot. Samoin kuin teatterissa, työelämässä miehille kirjoitettua roolia ei voi perinteisesti näytellä nainen ja päinvastoin. Työelämän roolien erona näyttelijöiden tekemään roolityöhön on siinä, että näyttelijä tiedostaa harjoituksissa sisäistetyn roolinsa, työntekijä taas harvoin tiedostaa omaa sisäistettyä työrooliaan.

3.1 Organisaation sukupuoli

Yrityselämään rinnastetaan samoja ”arvoja” kuin maskuliinisuuteen: kilpailu, haasteet, strategia, voitto, voitontavoittelu. (vrt. osakeyhtiölaki yrityksen tarkoitus on tuottaa voittoa). Yritykset on rakennettu hyvin pitkälle näiden ”arvojen” tehokkaaseen toteuttamiseen. Perinteinen organisaatio muistuttaa hyvin pitkälle sotilasorganisaatiota, jopa nimitykset saattavat olla samoja, kuten divisioona, ryhmä, jne. Pukeutuminenkin saattaa olla yhtenäistä, kuten sotilasorganisaatioissa.

Ajatusta sukupuolen (maskuliininen, feminiininen) määrittelemisestä organisaatiolle puoltaa myös se, että yritys, yhteisö tai julkisoikeudellinen taho tunnustetaan lainsäädännössä oikeushenkilönä, itsenäisenä subjektiivisena oikeuskelpoisena olentona (Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624. 1 luku 2§). Organisaatio voi muodostaa oman itsellisen sosiaalisesti muodostuneen olemuksen, jonka toimintakulttuuri (*organization culture theory*) ei muutu, vaikka siitä lähtisi henkilöitä pois. Organisaatiokulttuurin pysyvyyden varmistaa se, että yhteisöön liittyvän henkilön tulee hyväksyä sen toimintakulttuuri.

Organisaation sukupuolikulttuuri on usein näkymätön, sen sääntöjä ja käytäntöjä pidetään täysin normaaleina tapoina tehdä asioita (Itzin, 1995, s. 48). Sukupuolirooli- ja tehtävä jaottelulla (*sex-segregated*) ylläpidetään joko *maskuliinista* (Itzin, 1995, s. 49) tai

feminiinistä toimintakulttuuria. Sukupuoleen perustuva jaottelu sisältää hyvin vahvan stereotyyppisen olettaman sukupuoleen liitetyistä ominaisuuksista

Teoria sukupuolittuneesta organisaatiosta (*theory of gendered organizations*) väittää sukupuolten epätasa-arvon olevan rakennettuna osaksi työorganisaatiota. (Williams ja muut, 2012, s. 549). Sosiologi Joan Acker (1924—2016) tunnisti viisi sukupuolta tuottavaa prosessia organisaatiossa: työnjako (*division of labor*), kulttuurisymbolit (*cultural symbols*), työpaikan vuorovaikutus (*workplace interactions*), yksilöidentiteetit (*individual identities*) ja organisaation logiikka (*organizational logic*). Organisaatiologiikka-käsite kuvaa niitä mekanismeja, joilla hierarkioita rationalisoidaan ja oikeutetaan (*legitimation*) organisaatiossa. (Williams ja muut, 2012, s. 550).

Perinteisen *organisaation looginen mekanismi* muodostuu työsäännöistä (*work rules*), työkuvauksista (*job description*), palkka-asteikoista (*pay scales*) ja työarvioinneista (*job evaluations*). Johtajat pitävät näitä mekanismeja ja niiden käyttämistä valvontaan oikeutettuina itsestäänselvyyksinä. Työntekijät näkevät vastaavasti nämä mekanismit luonnollisina liiketoimintatapoina. (Williams ja muut, 2012, s. 550). Uuden ajan tiimiorganisaatioissa epätasa-arvoa synnyttävät mekanismit esiintyvät hiukan toisessa muodossa. Organisaatiologiikanelementit on korvattu tiimeillä (*teams*), urakartoilla (*career maps*) ja verkostoitumisella (*networking*). (Williams ja muut, 2012, s. 570).

3.2 Miesvaltainen työyhteisö, patriarkalisuuden ylläpitäminen työyhteisössä

Miesvaltainen työyhteisö voidaan nähdä patriarkalisena sosiaalisena järjestelmänä. Barbro Dahlbom-Hall näkee useissa perinteisissä organisaatorakenteissa olevan miesolettama, siten organisaatio voidaan nähdä patriarkalisena. Patriarkaatti ja sen arvot eivät ole historiallinen jäännös, vaan edelleen osa kapitalismin ydintä. Järjestelmä uusintaa yhteiskunnallista järjestystä ja valmentaa työvoimaa tahattomasti monimutkaisella tavalla. (Willis, 1984, s. 177).

Patriarkaalinen järjestelmä tukee työnjakoa henkiseen ja ruumiilliseen työhön. Tässä järjestelmässä ruumiillinen työ on yhdistetty maskuliinisuuden yhteiskunnalliseen ylemmyyteen ja henkinen työ vastaavasti feminiinisuuden alemmuuteen. Tämä jako vuorostaan vahvistaa ja auttaa uusintamaan sukupuolisen jaon ja alistamisen nykyaikaisia muotoja. (Willis, 1984, s. 174–175). Maskuliiniseen organisaatioon tulee sopeutua, oppia ja mukautua (Dahlbom-Hall 2000, s. 30–31; Itzin, 1995, s. 47). Sukupuoli tulee tahtomattaan esille erilaisissa epäsuorissa merkityksenannoissa kuten käsityksissä naisista ja miehistä työntekijöinä. Työntekijöiden omat näkemykset itsestä ja muista saman sukupuolen edustajista saattoivat olla ristiriitaisia. Esimerkiksi miesvaltaisella alalla työskentelevät naiset kuvasivat naisia yleisesti negatiivisesti ja etenkin naisvaltaisia työyhteisöjä. Puheenvuoroissa haluttiin erottautua tyyppillisistä naisista, korostamalla miesvaltaisilla aloilla työskentelevien erityislaatuisuutta. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 65).

Maskuliinisuutta ylläpidetään ja korostetaan patriarkaalisella järjestyksellä, joka oikeutetaan *seksismillä* ja, jossa *misogynia* toimii patriarkaatin ”poliisina”. (Cahill, 2019, s. 5–6). *Seksismi* on ideologia, jossa miesten ja naisten väliseen vuorovaikutukseen kuuluva seksuaalinen jännite näyttäytyy naisen arvon alentamisena. Seksismissä uskotaan naisten olevan luonnostaan miehiä huonompia. Seksismin ideologiassa ajatellaan myös miesten sopivan huonommin feminiinisiin rooleihin (Taulukko 1). (Manne, 2018, s. 78–79). Seksistisessä kielessä maskuliinisuus asettuu feminiinisuuden edelle (Kotimaisten kielten keskus, 2007).

Misogynialla tarkoitetaan patriarkaattisessa järjestelmässä oikeuksiaan puolustavaan naiseen kohdistuvaa vihaa. Misogynia on yleisesti käännetty yksinkertaisesti naisvihaksi. Filosofin Kate Manne mukaan misogynian taustalla on kuitenkin sosiaalinen järjestelmä, joka vastustaa patriarkaalisen järjestyksen haastamista. (Manne, 2018, s. 52). *Misogynia* eroaa analyttisesti muista hallintamekanismeista; misogynia tunnistetaan toiminnallisesti sen vaikutusten perusteella, mutta käytännössä sitä esiintyy aina muunlaisen uhan, manipuloinnin ja palkitsemisen yhteydessä. (Haslanger, 2018, s. 8–9). Tässä järjestelmässä naisvihaaja kohdistaa vihansa niihin naisiin, jotka pyrkivät parantamaan asemaansa tai puolustamaan saavutettua asemaansa mutta ei muihin naisiin. Naisvihaaja

voi olla siten myös nainen, joka on hyväksynyt ja omaksunut patriarkaalisen järjestyksen ja mahdollisesti päässyt etenemään yhteisössä sen myötä.

Taulukko 1. Misogynia vs. seksismi Kate Manne (CBS News 2017).

Misogynia (<i>Misogyny</i>)	Seksismi (<i>Sexism</i>)
Sosiaalinen järjestelmä (<i>Social system</i>)	Ideologia (<i>Ideology</i>)
Auttaa ylläpitämään seksistisiä uskomuksia (<i>Helps uphold sexist beliefs</i>)	Ajatus että miehet sopivat huonommin feminiinisiin rooleihin. (<i>Think men are less suited for feminine roles</i>)
Valvoo patriarkaattia (<i>Enforce patriarchy</i>)	Uskoo naisten olevan luonnostaan aliarvoisia (<i>Belief women are inherently inferior</i>)

Kategorisoitunutta stereotyyppistä kuvaa nais- ja miesjohtajuudesta ylläpidetään ja uusinnetaan päivittäisissä käytännöissä, symboleissa ja kielellisesti puheissa sekä kirjoituksissa. (Lämsä, Vanhala, Kontoniemi, Hiillos, Hearn, 2007, s. 300). Esimerkki maskuliinisuuden ja patriarkaalisuuden ylläpitämisestä on julkisuudessa korkeassa asemassa olevien naisjohtajien ulkonäön kommentointi huumorin varjolla hyvinkin asiattomasti. Näin teki esimerkiksi Keskon pääjohtaja Matti Halmesmäki vuonna 2011 kaupan päivillä luonnehtiessaan pääministeri Mari Kiviniemeä (Jegorow, 2014). Ulkonäön kommentointi asettaa naiset helposti johtajina epäuskottavaan asemaan. Käytäntö voi rajoittaa naisten mahdollisuuksia johtajana toimimisessa ja toimia tiedostamattomasti syrjivänä käytäntönä. (Lämsä, 2007, s. 301). Tiedon lisääntymisestä huolimatta naisen ruumiin ja mielen tulkinta on hysterisoivaa ja patoligisoivaa esimerkiksi suhtautumisessa kuukautisiin ja raskauteen (Nissinen, 1999, s. 23; Beauvoir, 2009, s. 284–289).

3.3 Organisaation enemmistön ja vähemmistön välinen suhde

Organisaatiot ovat pitkään suosineet organisaation rakentamista tiimeistä ja ryhmistä. Johtaminen on sitä kautta ryhmien johtamista. Yksilölle työpaikalla on määrittynyt rooli omassa ryhmässä mutta myös rooli ryhmän ulkopuolella toimiseen.

Organisaatio rakentuu erikokoisista virallisista ja epävirallisista ryhmistä. Rosabeth Moss Kanter (1943—) mukaan sukupuolijakaumaltaan erityisen epätasapainoisessa organisaatiossa, pienempään ryhmään kohdistuu enemmistöstä poikkeavia havaittavia ilmiöitä (*perceptual phenomena*). Nämä havaittavat ilmiöt vaikuttavat valtaryhmän ja alaryhmän väliseen keskinäiseen vuorovaikutukseen (*interaction dynamics*). Enemmistöryhmästä hän käyttää nimitystä *dominants* ja vähemmistöryhmään kuuluvista nimitystä *tokens*. (Hewstone, Martin, Hammer-Hewstone, Crisp, Voci, 2001, s. 68–69).

Vähemmistöryhmään kuuluvat henkilöt erottuvat (*visibility*) aina enemmistöstä, ja ovat siten aina enemmistöryhmän huomion kohteena. Vähemmistön itsetietoisuus erilaisuudesta luo heille suorituspaineita (*performance pressures*). Ryhmän jäsenten odotetaan toimivan omana itsenään, mutta toisaalta heidän tulee samaan aikaan edustaa omaa ryhmäkategoriaansa. Tämä vaatimus voi heikentää vähemmistönä työskentelevien työtyytyväisyyttä ja lisätä siten halua vaihtaa työpaikkaa. (Hewstone ja muut, 2001, s. 69–70). Käsitteillä polarisaatio (*polarization*) ja ryhmärajojen korostaminen (*group-boundary heightening*) viitataan vähemmistön ja enemmistön välisiin vastakohtaisuuksiin. Vastakohtaisuudet saattavat johtaa negatiivisten käsityksien syntymiseen ryhmien välille ja sitä kautta tarvetta korostaa ryhmien välisiä ryhmärajoja. (Hewstone ja muut, 2001, s. 70). Käsite yhtäläistäminen (*assimilation*) viittaa vähemmistöön kohdistuvaan yleistykseen ja rooliin vangitsemiseen (*role entrapment*). Ryhmään kuuluvalta odotetaan stereotyyppisen roolin noudattamista ja häneen suhtaudutaan tämän stereotyyppisen olettamukseen mukaisesti. (Hewstone ja muut, 2001, s. 70).

Roolien vahvuus tulee esille niiden mahdollistamassa henkilöryhmien tyypittämisessä eri kategorioihin, kuten opettajiksi, poliiseiksi, äideiksi ja isiksi. (Smith, 1999, s. 70). Näissä annetuissa henkilörooleissa on jokin pelkistetty funktio, joka edellyttää kuitenkin usein oman autenttisen minän osittaista kieltämistä. Henkilön itsensä kannalta annetun roolin tuomien rooliodotuksien ja oman autenttisen minän välille saattaa siten muodostua epämiellyttävä henkinen vuorovaikutus. Tämä roolietäisyys (*role distance*) käsite ku-

vaa minuuden ja annetun roolin välistä etäisyyttä. Erving Goffman käyttää näistä käsitteistä nimityksiä virtuaalinen ja todellinen minä (*'virtual' self-in-role* ja *'authentic' selves*). (Smith, 1999, s. 66).

Henkilöryhmäkategoriat jakavat ihmiset hierarkkisesti sosiaaliryhmiksi. Sosiaalisen identiteettiteorian (*social identity theory*) mukaan eri sosiaaliryhmät vertaavat omaa ryhmäänsä toisiin ryhmiin. Omalla sisäryhmällä (*in-group*) katsotaan olevan erilaisia ominaisuuksia kuin ulkoryhmällä (*out-group*). Sosiaalinen kategorisointi (*social categorization*) on kognitiivinen prosessi, jossa yksilöstä tulee ryhmän jäsen hyväksymällä ryhmän toimintaperiaatteet ja siten luopumalla omista periaatteista (*depersonalization*). Kategorisoimalla itsensä (*self-categorization*) henkilö omaksuu ja toistaa stereotyyppisesti ryhmän määrittäviä prototyyppin muotoja. (Moreland ja muut, 2001, s. 96).

Kauppatieteilijä Rosabeth Moss Kanter erottelee organisaatiossa tunnistettavissa olevat ryhmät neljään eri tyyppiin (Taulukko 2). Kanterin ryhmäjako perustuu enemmistöryhmän (*dominants*) ja vähemmistöryhmän (*tokens*) suhteellisiin kokoihin. (Hewstone ja muut, 2001, s. 68–69).

Taulukko 2. Kanterin neljä ryhmätyyppiä (Hewstone ja muut, 2001, s. 68–69).

Nimitys	Ryhmäsuhde	Kuvaus
Yhtenäiset ryhmät (<i>Uniform groups</i>)	100:0	Sisältävät tyyppiltään ainoastaan yhdenlaisia henkilöitä tai muita merkittäviä sosiaalisia tyyppisiä, kuten esimerkiksi sukupuoleltaan homogeenisia ryhmiä.
Vinoutuneet ryhmät (<i>Skewed groups</i>)	85:15	Sisältävät suuren määrän yhden tyyppisiä yksilöitä (<i>dominants</i>), jotka hallitsevat ryhmää ja sen kulttuuria. Vähemmistössä (<i>tokens</i>) olevia kohdellaan usein luokkansa edustajina.
Kallistuneet ryhmät (<i>Tilted groups</i>)	65:35	Ryhmien suhteellinen ero ei ole toisiinsa nähden äärimmäinen. Vähemmistö on riittävän suuri muodostamaan koalitioita ja vaikuttamaan ryhmän kulttuuriin.
Tasapainoiset ryhmät (<i>Balanced groups</i>)	60:40–50:50	Sisältää kaksi ryhmää, jotka ovat kooltaan lähes yhtä suuria. Nämä ryhmät voidaan jakaa edelleen esimerkiksi roolien ja kykyjen perusteella.

3.4 Sosiaalinen kategorisointi ja identiteetit

Sosiaalisen kategorisoinnin ja sosiaalisen identiteetin teoriaa voidaan soveltaa yhteiskuntatason lisäksi myös organisaatioihin. *Sosiaalisen kategorisoinnin teorian* mukaan ryhmäidentiteetti on merkittävämpi ryhmienvälisissä (*intergroup*) yhteyksissä ja henkilökohtainen identiteetti ryhmän sisäisissä yhteyksissä (*intragroup*). (Pratt, 2001, s. 18) Ennen kuin yksilöt voivat toimia organisaatiossa yhdessä, heidän täytyy määritellä oma sosiaalinen identiteettinsä suhteessa muihin toimijoihin. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 31). Käytännössä ihmiset kuuluvat samanaikaisesti useaan eri sosiaaliseen kategoriaan ammatin, perheen, harrastuksen jne. mukaan. Nämä tyypitetyt kategoriat määrittävät samalla henkilölle useita identiteettejä. Näiden subjektiivisesti määrittyneiden identiteettien merkitys vaihtelee tilanteiden, ajanjaksojen ja hetken mukaan. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 32).

Henkilön identiteettien merkittävyyttä suhteessa toisiinsa voidaan arvioida subjektiivisesti ja järjestää ne alemman tason (*low-order*) ja ylemmän tason (*high-order*) identiteetteihin. Nämä sisäkkäiset identiteetit liitetään usein muodollisiin sosiaalisiin kategorioihin, jotka ovat rakentuneet institutionaalisiksi organisaatioiksi. Ashforth ja Johnson käyttämässä esimerkissä virallisina (*formal*) identiteettitasoina ovat organisaatio, divisioona, osasto, työryhmä ja työ. Alemman tason (*low-order*) identiteetit, kuten ammatti ja työryhmä, koetaan henkilökohtaisesti tärkeämmäksi kuin ylemmän tason (*high-order*) identiteetit kuten esimerkiksi organisaatio. (Ashforth & Johnson 2001, s. 32).

Ammatti-identiteetillä on yhteys henkilön työmotivaatioon ja sitä kautta työtahokkuuteen. Tehokkuuteen vaikuttaa se minkä identiteetin henkilö on omaksunut organisaatiossa. Sitoutumattomuus omaan työryhmään (*low-order identity*) ja sen tavoitteisiin herättää helposti henkilön oman identiteetin piirteitä työhön. Voi olla myös niin että henkilö kokee silloin ammatti-identiteettiin tai ylemmän organisaatiotason identiteettiin (*high-order identity*) sitoutumisen houkuttelevammaksi. (Arnold & Schoonman, 2002, s. 177).

Henkilöillä on kuitenkin yleensä institutionaalisten identiteettien lisäksi sosiaalisten kategorioiden tuomia risteäviä identiteettejä (*cross-cutting identities*). Ne voivat olla joko muodollisia (*formal*) tai epämuodollisia (*informal*). Vastuutehtävä järjestössä tuovat henkilölle virallisen identiteetin, vastaavasti epävirallisia identiteettejä ovat esimerkiksi harrastuspiirit, ikätoverit, sukupuoli ja ystävyssiteet. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 41).

Henkilön identiteettitason muuttuminen muodollisessa (*formal*) tehtäväkentässä toiseen tehtävään siirtyessä, esimerkiksi työryhmän jäsenen edustaessa koko osastoaan, on melko helppoa, johtuen identiteettien limittäisistä (*overlapping*) sisällöistä. Muodollisten kategorioiden limittyminen ja samanlaistuminen muiden muodollisten kategorioiden kanssa saattaa kuitenkin luoda risteäviä (*cross-cutting*) identiteettejä. Merkittävän poikkeuksen tähän kategorioiden limittymiseen voi kuitenkin tuoda professiot, ammattiyhdistykset ja ammattiliitot ja muut vastaavat toimijat. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 43).

Demografinen ryhmä on poikkeus muista risteävistä sosiaalisista kategorioista, siinä sukupuoli, ikä ja etninen tausta määrittävät heidät automaattisesti saman sosiaaliseen ryhmän jäseneksi. Näissä J. C. Turnerin psykologisiksi ryhmiksi (*psychological group*) kutsuissa ryhmissä roolien ja käyttäytymisnormien yhtenäisyys on suhteellisen korkea. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 42).

Demografiset tekijät ovat yleismaailmallisia ja useimmat piirteet ovat helposti ulkoisesti erotettavissa. Sosiaalipsykologi Marilyn Brewerin (1942—) mukaan tärkeimmät ärsykkeet automaattisesti tapahtuvaan kategorisointiin ovat sukupuoli ja ikä, sillä niiden perusteella muodostetaan arvojärjestys yli muiden mahdollisten kategorioiden. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 42; Goffman, 2012, s. 93–94). Sukupuoli voi vaikuttaa siihen mikä on uskottavuusikäraja. Useimpien naisten negatiiviset kokemukset arvostuksen puutteesta sijoittuivat työuran alkuvaiheeseen (Kupiainen ja muut, 2011, s. 76; Williams ja muut, 2012, s. 556–557).

Demografisiin kategorioihin liitetään usein voimakkaita stereotyyppisiä yleistyksiä, jotka antavat virheellisen yksipuolisen käsityksen ryhmän jäsenistä. Psykologiseen ryhmään kohdistuvat stereotyypit ja historiassa muodostuneet asenteet stigmatisoivat ryhmän jäsenet. Näin psykologinen ryhmä muuttuu lopulta sosiaaliseksi ryhmäksi, jota arvioidaan rutiininomaisesti siihen liitettyjen piirteiden kautta. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 42; Hamori, Bonet, Cappelli, 2011, s. 327). Tällainen stereotyyppinen luokittelu tulee helposti esille työntekijöiden rekrytoinnin yhteydessä. Sähköiset työnhakujärjestelmät mahdollistavat työntekijäehdokkaiden kategorisoinnin demografisten tekijöiden yms. (*biodata attributes*) perusteella. Työnhakijaehdokkaiden pisteyttäminen iän, sukupuolen ja etnisen taustan perusteella yhdistettynä työnantajan oletuksiin henkilökategorioiden soveltuvuudesta tehtävään voi aiheuttaa vähintäänkin eettisen ongelman. (Murphy & Bartram, 2002, s. 92).

Naisten itsekriittisyys voi olla uraasteenä korkeampiin tehtäviin hakemisessa. Työterveyslaitoksen haastattelututkimuksessa ainoastaan naiseshenkilöt ja naistoimihenkilöt puhuivat epävarmuuden tunteesta liittyen tarjottuihin etenemismahdollisuuksiin. Uran kehittämiseen liittyvät rajoitteet liitettiin lähinnä henkilökohtaiseen toimintatapaan ja riskinottokyvyn puutteeseen. Organisaatiokulttuuria ja rakenteellisia tekijöitä ei nähty niinkään esteenä etenemiselle. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 81). Toisaalta naisten kiinnostusta esihenkilö tehtävää kohtaan vähensi perinteisillä miesvaltaisilla aloilla naisten kohtaamat vanhakantaiset asenteet ja ennakkoluulot (Kupiainen ja muut 2011, s. 95).

3.5 Itsensä toteuttaminen organisaatiossa

Koulutettujen määrän lisääntyessä pelkkään palkkaan perustuva mekanistinen malli tuhlaa inhimillisiä voimavaroja, sitä vastoin malli itseään toteuttavista sosiaalisista työntekijöistä sopii organisaatiokulttuurin tutkija Edgar Scheinin mukaan korkeasti koulutettuihin henkilöihin. Psykologi Frederick Herzberg (1923–2000) ja hänen työtoverinsa havaitsivat tutkimuksissaan työntekijöiden olevan erityisen motivoituneita päästessään

työtehtävän yhteydessä toteuttamaan itseään ja kehittymään itse työtehtävässä. (Schein, 1987, s. 97).

Suomalaisten tietotyöntekijöiden työuran kehittämisessä on todettu asiantuntijuuden, osaamisen kehittämisen ja uuden oppimisen olevan tärkeimmät motivaatiotekijät. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 48–49). Itsensä- ja osaamisen kehittäminen ymmärretään vi-rallisessa organisaatiossa paljolti tarjonta- ja välinelähtöisesti. Organisaatioiden henki-löstöhallinnot tarjoavat koulutuksia, kehittävät uusia menetelmiä ja välineitä toimihen-kilöille ja esihenkilöille. Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön välinen vuoropuhelu mene-telmätarjonnasta kuitenkin puuttuu. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 90).

Organisaatiotieteilijä Christopher Argyriksen (1923—2013) havaintojen mukaan työssä, joka on liian rajoittava ja tarkoitukseton tai tuottaa työntekijälle pettymyksen, luo työn-tekijä työlleen itse merkitystä ja kiinnostavuutta petkuttamalla johtoa eri tavoilla tai liit-toumalla yhteen toisten ryhmän jäsenten kanssa (Schein, 1987, s. 96). Työntekijällä jolla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, tyytymättömyydestä koetetaan saada hyvitystä palkkavaatimuksilla, vaikka Mayon Hawthorne–tutkimuksen haastattelut osoittivat ihmisen tarpeen löytää työstä kiinnostavuutta ja tyydyttää sosiaalisia tarpei-taan, ei ole pystytty osoittamaan mitä tarkoitusta organisaation alimmilla tasoilla työs-kentelevä, vähäisen koulutuksen saanut henkilö odottaa työltään. Edgar H. Schein eh-dottaa tähän, että monet organisaation jäsenet tyytyvät solmimaan pohjimmiltaan las-kelmoivan-utilitaristisen yksipuolisen sopimuksen organisaation kanssa: ”*Kohtuullinen palkka, kohtuullisesta työstä*”. Työn merkitys on tällöin ainoastaan palkan saaminen, joka taas mahdollistaa mielekkyyden ja kiinnostuksen kohteiden hankkimisen työn ulko-puolelta. (Schein 1987, 96). Tosin palkan korotuksella on havaittu olevan ainoastaan ly-hytaikainen vaikutus tyytyväisyyteen. (Kirchler & Hoelzl, 2018, s. 323).

Scheinin ajatus työstä saatavasta palkasta ja mielekkyyden hankkimisesta muistuttaa moraalifilosofi Adam Smithin (1723–1790) havaintoa työnjaon ja sitä kautta erikoistu-misen seurauksista. Adam Smith näki työnjakoon oleellisesti liittyvän hyödykkeiden vaihdon, tuovan taloudellisen riippuvuuden toisiin hyödykkeiden tuottajiin (Smith,

1957, s. 19–22). Vaurauden lisääntyessä, mutta oman ajan ja osaamisen vähentyessä, mahdollisuudet välttämättömyystarvikkeiden (*necessities*) ja etenkin ylellisyyksien (*luxuries*) itse tuottamiseen vähentyy. Ihminen korvaa nämä käymällä vaihtokauppaa (*barter*) muiden kanssa (Smith, 1957, s. 29–34; Lemetti, 2014)

Adam Smith työnjaon (*division of labour*) ylistys *The Wealth of Nations* (1776) muistuttaa Richard Baxterin puritaanista ajattelua (Weber, 1980, s. 118–119). Adam Smith näkee ammattiin erikoistumisen etuna harjaantumisen (*skill*) ja sitä kautta, laadun paranemisen ja tuottavuuden paranemisen (Weber, 1980, s. 119; Kramar, Vijaya, James, 2011, s. 384). Erikoistuminen palvelee siten yleistä hyvää (*common best*). Smithin ajatuksen taustalla voidaan nähdä Baxterin esittämän motiivin kiinteän ammatin askeettisuudesta. Baxterin mukaan ilman kiinteää ammattia olevilta ihmisiltä puuttuu järjestelmällinen metodinen luonne, jota maailmansisäinen askeettisuus vaatii. (Weber, 1980, s. 119). Ekonomisti Max Weber (1864–1920) jättää kuitenkin mainitsematta että Smith näkee työnjaon etuna henkilöiden luontaisten, mutta myös koulutuksella saavutettujen taitojen tehokkaan hyödyntämisen ja jakamisen. (Smith & Stigler, 1957, s. 29–34).

4. Työpaikka — Yhteinen tila

Työpaikka on useimmille tila, jolla on fyysinen olomuoto ja määriteltävissä oleva sijainti. Työpaikka on yhteinen tila niille henkilöille, joille on annettu oikeus jakaa se keskenään. Fyysisyyden lisäksi tila muodostaa sosiaalisesti muodostetun tilan. Henri Lefebvre (1901–1991) esitti yhteiskunnan muodostavan omat tilansa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Ghulyan, 2019, s. 3). Hän näkee eri tiloilla olevan symbolisen (*semioottisen*) tason, joka ohjaa ihmisen toimintaa, tajuntaa ja elämää. (Ghulyan, 2019, s. 2).

Lefebvre näkee tilan olevan erottamaton mentaalisestä tilasta ja fyysisestä tilasta. Tila tuotetaan tilallisilla käytännöillä (*spatial practice*), tilan representaatiolla (*representations of space*) ja representaation tilojen (*spaces of representation, representational spaces*) sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Elden 2007, s. 108). Vastaavasti Goffman määrittelee sosiaalisen tilanteen fyysiseksi näyttämöksi, jolla henkilö altistuu muiden henkilöiden läsnäololle. Henkilöt ovat osa sosiaalista tilannetta, vaikka heitä sitoisi ainoastaan kohteliaan väistämisen (*civil inattention*) tai vain molemmin puoleisen haavoittuvuuden normit. (Goffman, 2012, s. 65). Luce Irigaray näkee sukupuolikulttuurien näkökulmasta yhteisen tilan määrittyneen haltuunoton ja poissulkemisen väkivaltaisissa liikkeissä. Hän esittääkin vaatimuksen yhteisen tilan hahmottamisesta, jossa yhdessä oleminen on mahdollista sukupuoli-identiteettejä kumoamatta. (Heinämäki, 1999, s. 157–158).

4.1 Sukupuoliroolit ja identiteetit

Vaikka nykyään harvoin puhutaan luokkayhteiskunnasta, yksilöillä on kuitenkin olemassa kytkentä käsitykseen omasta asemastaan luokitusjärjestelmässä. Luokka-ajatteluun on vaikuttanut tietoisesti yhteiskunnassa harjoitettu luokkapolitiikka eri historiallisina aikakausina. Luokkaidentiteetti ilmeneekin monessa käytännön yhteyksissä kuten puhettavassa, pukeutumisessa ja koulutustasossa ja jäsenyyksissä erilaisiin kerhoihin.

Keskustelu yksilön luokkaidentiteetin ja sosiaalitaloudellisen eriarvoisuuden yhteydestä toisiinsa on hyvin politisoitunut. Yhteiskuntafilosofi Karl Marx (1818–1883) näkee yhteiskuntaluokan ennen kaikkea taloudellisina luokkina, jotka kuvaavat yhteiskunnan eri ryhmien suhdetta tuotantotapaan. (Weedon, 2004, s. 10–11).

Yksilön identiteetillä ja persoonallisuudella on merkittävä vaikutus sosiaaliseen identiteettiin, kuten esimerkiksi ammatti-identiteettiin. Ihmisellä on taipumus vahvistaa ja tulkita omaa sosiaalista identiteettiään enemmän tai vähemmän persoonallisella tavalla. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 44). Mahdollisuudet ilmentää omaa persoonallisuuttaan työtehtävässä riippuu siitä millä organisaatiotasolla hän toimii. Korkeammalla organisaatiotasolla (*high-order identity*) tehtävät ovat suhteellisen abstrakteja ja itsestä etäisiä, jolloin yksilöllä on laajemmat vapaudet toimia oman persoonallisuutensa mukaisesti. Työryhmätasolla (*low-order identity*) taas yksilöllä on vähemmän mahdollisuuksia tehdä kompromisseja ryhmän heterogeenisyyden takia. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 45).

Yksilön identiteetin tilanneriippuvuutta (*salience shift*) voidaan tarkastella henkilökohtaisten identiteettien näkökulmasta. Siirtymät sisäkkäisten identiteettien (*salience shift*) välillä on useimmille organisaation jäsenille helppoa ja luontaista. Tämä johtuu siitä, että ylempien organisaatiotason identiteetit ovat abstrakteja ja täydellisiä malleja ja sitten kauempana henkilökohtaisista alemman tason identiteeteistä. (Ashforth & Johnson, 2001, s. 44).

Esimerkiksi lääkärin hoitaessa potilastaan hän on ammatti-identiteetissään (*low-order identity*), mutta esitellessään sairaalaa lääketieteen opiskelijoille, hänen identiteettinsä on korkeammalla organisaatiotasolla (*high-order identity*). (Ashforth & Johnson, 2001, s. 38). Identiteettien riippuvuus sosiaalisista tilanteista näkyy, selvimmin henkilön vapaa-ajalla, jolloin ammatti-identiteetin merkitys usein vähenee ja esimerkiksi äidin identiteetti tulee esille vahvemmin.

Sukupuoli on keskeisin tekijä siinä, kuinka omaa identiteettiä ilmennetään muille. Filosofin Judith Butlerin (1956—) mukaan sosiaalisesti omaksuttua sukupuolta ilmennetään enemmän tai vähemmän tietoisesti, toistamalla roolille varattuja eleitä, ilmeitä ja pukeutumiskoodoja (Parviainen 2011, s. 212). Sukupuoli-identiteetistä voidaan puhua silloin kun yksilö rakentaa ymmärryksensä itsestä, arvioimalla itseään suhteessa maskuliinisuuteen tai feminiinisuuteen (Goffman, 2012, s. 69). Identifikaatio on taas keskeinen tekijä siinä, kuinka yksilöistä tulee tietoisia itsestään (*knowing subject*) (Weedon, 2014, s. 7; Berger & Luckmann, 1966, s. 151–152). Sukupuoli voidaan nähdä kuitenkin osaamisen ja urankehittämisen näkökulmassa ristiriitaisesti ja monilta osin ambivalentisti. Sukupuoli nähtiin työhön, tiimiin tai organisaatioon liittymättömäksi, ja sukupuolinäkökulman tarkastelemista tarpeettomaksi. Osa taas koki sukupuolen huomioimisen tärkeänä ja sillä olleen merkitystä oman uran ja osaamisen kehittämisessä. (Kupiainen ja muut, 2011, s. 63).

Oma identiteetti tuodaan näkyväksi ja ymmärrettäväksi toisille kulttuurillisten merkien, symbolien ja käytäntöjen kautta, jotka voidaan nähdä selvimmin sukupuoli-identiteetin ilmentämisenä pukeutumisessa ja käyttäytymisessä. Yhteiskunnassa oleva laaja identiteettivalikoima ei kuitenkaan ole kaikille ihmisille käytettävissä, vaan ne on varattu määritellyille ryhmille kuten yhteiskuntaluokalle, sukupuolelle ja etniselle ryhmälle (*race*). Ryhmän identiteettiin kuuluvia yksinomaisia symboleita ja käytänteiden käyttöä valvotaan ryhmän toimesta. (Weedon, 2014, s. 7). Monille yksilöille heidän oma ammatti-identiteettinsä on kuitenkin paljon näkyvämpi ja merkittävämpi kuin heidän sukupuolensa, ikänsä, etninen taustansa (*race*) tai kansallisuutensa. (Hogg & Terry, 2001, s. 2).

Erving Goffmanin dramaturginen lähestymistapa näkee ihmisten välisen vuorovaikutukseen näyttelemisenä. Ihmisten arkielämä mahdollistuu nuoruudessa omaksuttujen käyttäytymiskulttuurin hiljaisten perussääntöjen avulla. Arkielämässä toimijat luovat, toistavat ja tulkitsevat olosuhteita näiden perussääntöjen kautta. (Smith, 1999, s. 64–65). Myös Judith Butler näkee sosiaalisesti omaksutun ja sisäistetyn identiteetin esittämi-

senä. Yhteisesti hyväksytyjä identiteettimuotoja uusinnetaan toistamalla niitä arjen elämässä. Identiteettien ollessa menestyksekkäästi sisäistetty, niistä tulee osa yksilön elettyä todellisuutta (*part of lived subjectivity*) (Weedon, 2004, s. 6–7). Tässä prosessissa kieli on keskeinen tekijä yksilön identiteetin sisäistämisen prosessissa (Berger & Luckmann, 1966, s. 152). Kieli on myös merkittävä tapa uusintaa ja ylläpitää ryhmän identiteettiä (Kotimaisten kielten keskus, 2007).

Ammatin ja koulutuksen korostaminen, etenkin länsimaissa, on nostanut yksilön ammatti-identiteetin korostuneeseen asemaan työelämässä. Palvelualoilla korostuu amatillisen identiteetin ja roolien omaksumisen lisäksi ulkoinen olemus. Nicksonin mukaan rekrytoitaessa persoonaltaan, tyyliltään, ulkonäöltään ja pukeutumiseltaan organisaation imagoon sopiva henkilö, työnantajan ei tarvitse puuttua työntekijän käyttäytymiseen ja pukeutumiseen. (Parviainen, 2011, s. 208; Nickson, Warhurst, Witz, Cullen, 2001, s. 170). Ulkonäköä voidaankin pitää esteettisenä pääomana (*aesthetic capital*) jolla on markkina-arvo. Naisten ei ole kuitenkaan sallittua hyödyntää esteettistä pääomaa taloudellisesti tai sosiaaliseen etenemiseen. Miehillä esteettisestä pääomasta hyötyminen on sallitumpaa. (Sarpila, Koivula, Kukkonen, Åberg, Pajunen, 2019, s. 8).

Oman ryhmäidentiteettinsä lisäksi yksilöt voivat ilmentää omaa yksilöllistä identiteettiään eri tavoilla. Yksilö voi myös haastaa ryhmänsä rooliodotuksia, esimerkiksi pukeutumisellaan, mutta ei voi kuitenkaan yksin muuttaa niitä. Yksilön olemusta tulkitaan aina suhteessa vallitseviin rooliodotuksiin. (Parviainen, 2011, s. 212). Sukupuoli-instituutio, kuten myös muut instituutiot, kohdistavat yksilöön pakottavaa voimaa itsessään, mutta lisäksi kontrollimekanismien avulla. (Berger & Luckmann, 1966, s. 73).

4.2 Sukupuolten välinen vuorovaikutus

Erving Goffman tarkastelee vuorovaikutusta sukupuolten välisenä järjestelynä seksuaalisuuden ja sukupuoliluokkien kautta. Ihmisten erotteleminen kahteen sukupuoliluok-

kaan mahdollistaa erilaisten tehtävien ja oikeuksien jakamisen sukupuolittain. Tätä jalkoa pidetään yllä *rinnakkaisjärjestelyillä* (Goffman, 2012, s. 72–73) ja erilaisilla keskinäisillä hyvitysjärjestelmillä (Goffman, 2012, s. 74–75). Konkreettinen esimerkiksi *rinnakkaisjärjestelyistä* on sukupuolen perusteella eriytetyt tilat; naisten ja miesten vaateosastot tavaratalossa, sekä erilliset WC-tilat ja pukuhuoneet (Goffman, 2012, s. 89–90). Sukupuolten välinen hyvitysjärjestelmä perustuu sukupuolten väliseen työnjakoon. Naisten tehtävänä on synnyttää ja hoitaa lapset, vastaavasti miehellä on velvollisuus puolustaa maata (Goffman, 2012, s. 74–75).

Erving Goffman kuvaa teoksessaan *Vuorovaikutuksen sosiologia* sosiologi Gregory Batesonin (1904–1980) havaintoja saukkojen käyttäytymisestä eläintarhassa. Saukkojen leikitappelun seuraaminen johti ymmärrykseen tarkkaan mallinnetusta toiminnasta, jolla rajana on todellinen pureminen. Leikin aikana leikin sääntöjä muokataan systemaattisesti vain tietyiltä osin. Leikille on olennaista että, kaikki siihen osallistuvat olivat tietoisia sen olevan leikkiä. Yhteisestä merkistä leikin saattoi aloittaa ja lopettaa, siten leikki muodostuu jostain mallinnetusta todellisesta toimintamallista, tässä esimerkissä tappelusta. (Goffman, 2012, s. 113–114).

Erving Goffman olettaa, että saukkojen kaltainen mallinnettu vuorovaikutuskäyttäytyminen on mahdollista myös ihmisten kesken, mutta ihmisten kesken voidaan havaita useampia leikin sävyjä. (Goffman, 2012, s. 114, 118). Sävyjä muodostuu, kun jossakin ensisijaisessa kehyksessään merkityksellinen toiminta mallinnetaan uudelleen osallistujien näkökulmasta toisenlaiseksi. Goffman kutsuu tätä transkriptioprosessia virittämiseksi (Goffman, 2012, s. 117–118). Yhteiskuntamme perussävyiksi Goffman kuvaa; esittämisen, kilpailut, seremoniat, teknisen toistamisen ja uudelleenistuttamisen. (Goffman, 2012, s. 122). Nämä perussävyt on kehystetty, asettamalla niille rajat missä ja milloin niihin voidaan siirtyä. Toimintaan osallistuvat määrittävät itse kunkin kehysten rajat. Asetettaviin rajoihin vaikuttavat myös paikka, ajankohta ja yhteiskuntatilanne. (Goffman, 2012, s. 123–130).

Samalla tavalla vuorovaikutus miesten ja naisten välillä koostuu vastavuoroisista sanattomista ja sanallisista rituaalisista eleistä, suosionosoituksista. Eleillä rohkaistaan ja säädellään etäisyyttä toiseen sukupuoleen. Naisella on valta rohkaista ja säädellä häneen kohdistuvia suosionosoituksia, miehellä on vastaavasti mahdollisuus vetäytyä tilanteesta. (Goffman, 2012, s. 78–81). Goffmanin esittämä sukupuolten välinen dualistinen *rinnakkaisjärjestely* muuttuu huomattavasti moniulotteisemmaksi, jos tarkastellaan sukupuolten välistä *rinnakkaisjärjestelyä* tilojen näkökulmasta. Organisaatiohierarkia tuottaa sukupuolten välisten rinnakkaisjärjestelyjen lisäksi hierakkisia rinnakkaisjärjestelyjä, jossa johtajilla on omat hissit ja ruokailutilat.

4.3 Pukeutuminen vuorovaikutuskeinona

Naisten siirryttyä kotoa työelämään he toivat mukanaan naisellisen ja jopa seksikkään pukeutumisen työpaikoille. Tässä uudessa miehiä hämmentävässä tilanteessa miesten oli kuitenkin kiellettyä reagoida tulkitsemiinsa vihjeisiin. Tilanteesta vetäytyminen työpaikan, rajallisessa ja ajallisessa tilassa, on kuitenkin huomattavan hankalaa. (Friday, 1996, s. 344–345; Goffman, 2012, s. 113–114). Suomessa maatalousyhteiskunnan kaupungistuminen nosti naiseuden ja ulkonäöstä huolehtimisen kiinteää suhdetta (Sarpila ja muut, 2017, s. 87). Kaupungistumisen myötä myös miehet ovat alkaneet kiinnittää huomiota ulkonäköönsä ja pukeutumiseensa. He ottavat siinä kuitenkin mallia toisilta miehiltä ja varmistaen, etteivät he näytä muiden miesten silmissä liian naismaiselta. (Friday, 1996, s. 353; Engelberg, 2007). Erityisesti työväenluokkaan kuuluvien maskuliinisuuteen samaistuvien miesten kesken on ollut ilmeisen tiukat ulkonäkönormistot. Ehostaminen on rinnastettu naisellisuuteen tai homoseksuaalisuuteen. (Sarpila ja muut, 2017, s. 88).

5. Rationalisoidut tunteet

Adam Smith (1723–1790) pohti ihmisen omanarvontuntoa ja näki sen olevan vahvassa yhteydessä vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Ihminen oppii tarkastelemaan itseään havainnoimalla monin tavoin toisia ihmisiä. Toiset ihmiset ovat peili, josta ihminen voi nähdä kuvan itsestään ja käyttäytymisensä asianmukaisuudesta. (Rautio, 2006, s. 15–16).

5.1 Ruumis ja mieli, dualismi sekä tunteet

Skotlantilainen filosofi David Hume (1711–1776) esitti mielen toiminnan olevan ajattelua, jonka aineksena ovat aistien välittämät vaikutelmat. Ihmisen mielen hän kuvasi näyttämöksi, jolla vaihtelevat havainnot esiintyvät vuorollaan, tulevat ja menevät — sekoittuvat keskenään. (Rautio, 2006, s. 13–14). Uuden ajan filosofian piirissä ajatus ihmisen aineettoman ja aineellisen, mielen ja ruumiin, yhteydestä on erityisesti rationalisti filosofi René Descartesin (1596–1650) perintöä. Kysymys ruumiin ja mielen keskinäisestä suhteesta on uuden ajan filosofian tunnetuimpia ja seurauksellisimpia. Ruumiin ja mielen jaosta juontaa näiden keskinäisen suhteen ongelma, jota pidetään edelleen ratkaisemattomana. (Rautio, 2006, s. 13). Antiikin kreikkalaiset filosofit jakoivat mielen rationaaliseen ja tunteelliseen puoleen. Nämä kaksi puolta katsottiin olevan keskenään ristiriidassa. Rationaalisen, siis älykkään puolen, tuli hillitä mielen tunteellisen puolen intohimoja. Tämä käsitys ja uskomus ovat tuoneet länsimaiseen ajatteluun käsityksen, että sivistyneessä yhteiskunnassa rationaalisuuden tulee olla vallalla. (Grant & Hayton, 2011, s. 423).

5.2 Persoonallisuuden ja kasvatuksen vaikutus tunnetyössä

Temperamentti on synnynnäinen taipumus, joka pysyy ihmisen kaikissa ikävaiheissa. Aivojen muuttuminen voi kuitenkin muuttaa ulospäin näkyvien reaktioiden ilmaisutapaa.

Psykologi Liisa Keltikangas-Järvisen (1946—) mukaan temperamentti määrittää ihmisen yksilöllisen tavan toimia, mutta myös kuinka hän reagoi omiin sisäisiin tiloihinsa. Temperamentin määrittämä toimintatyylisi voi olla esimerkiksi nopea ja suhtautuminen asioihin malttamaton. (Keltikangas-Järvinen, 2008, s. 12–17). Yhteisön kasvatusta ja kulttuuri vaikuttavat lopulta siihen, miten temperamenttia ja sen piirteitä saa ilmaista. Yhteisö asettaa eri ikäkausina erilaisia muutosvaatimuksia käyttäytymiselle. Voimakkaat muutosvaatimukset voivat aiheuttaa tunteen, että ihminen kokee olevansa aina väärässä paikassa. (Keltikangas-Järvinen, 2008, s. 18–19). Temperamentti on persoonallisuuden biologinen pohja. Ihmisen persoonallisuuden synnyssä on mukana peritty temperamentti, ympäristö ja kasvatusta sekä näiden välinen vuorovaikutus. Persoonallisuus sisältää ominaisuuksia kuten minuus, minäkuva, itsetunto, arvomaailma, tavoitteet, eettiset ja esteettiset normit. (Keltikangas-Järvinen, 2008, s. 29).

5.3 Itsereflektio ja mentalisaatio

Tunnetyön edellytyksenä on omien tunteiden (*itsereflektio*) ja toisten tunteiden tunnistaminen (*mentalisaatio*). Ensimmäinen mentalisaatiota (*mindreading*) koskeva teoria (*theory - theory*) pohjautui *kansanpsykologiseen* -teoriaan (*folk psychology*). Teorian mukaan ihmiseen on rakentunut järjestelmä jonka nähtiin ohjaa heidän käytöstään uskomusten, halujen ja mielentilojen mukaan. Myöhemmin esitettiin teoria jossa ihmisen nähtiin ihmisen olevan rationaalinen mielentilojensa suhteen (*rationality theory*). Viimeisimmän esitetyn teorian mukaan (*simulation theory*) ihmiset korjaavat ja muokkaavat henkisiä tilojaan yrittämällä toistaa tai jäljitellä niitä. (Goldman, 2006, s.4).

5.3.1 Matalantason ajatustenlukeminen

Ihmisen biologiset mentaaliset organismit toimivat matalan tason ajatusten lukemisessa (*Low-level simulational mindreading*) ihmisten välisinä kognitiivisinä mekanismeina. Ihmisen neurojärjestelmässä olevan peilisolmekanismi (*mirroring*) kautta ihminen hu-

maamatta alkaa jäljittelemään toisen eleitä. (Goldman, 2006, s. 132–133). Peilisolujärjestelmällä on melko vahva yhteys mielentilojen välittämisessä ja vastaanottamisessa kolmessa kategoriassa: Tunteet (*emotions*), mieliala (*feelings*) ja aikomukset (*intentions*) (Goldman, 2006, s. 140). Viestimme kehonkielellä (*body language*), usein tiedostamattomasti, toisille ei-sanallisesti omista aikomuksista, tunteista ja motivaatioista. Vartalon-asennoista, maneereista, eleistä ja liikekielestä toinen voi tulkita henkilön tunnetiloja. Kehonkielen tulkintaan liittyy suuri määrä omaksuttua informaatiota ja annettuja merkityksiä. Tipper ja muut (2015) tutkimuksessa näyttelijä ilmaisi erilaisia tunteita tanssimalla ja pantomiimilla (Tipper, Signorini, Grafton, 2015, s. 1–2). Tutkimuksessa havainnoitsija tunnisti tunnetilat varmemmin ja nopeammin johdonmukaisemmasta pantomiimista kuin tanssista. Sosiaalisesti muodostuneitten merkitysten takia kehonkielen tulkinnassa on virhetulkintojen mahdollisuus. (Tipper ja muut, 2015, s. 7; Volynets, Smirnov, Saarimäki, Nummenmaa, 2020, s. 812).

5.3.2 Korkeantason ajatustenlukeminen

Neurojärjestelmän lisäksi ihmiseen on rakentunut tietoisempia kykyjä toisen mielen sisällön lukemiseen. Korkeantason ajatustenlukeminen (*High-level simulationnal mindreading*) käyttää apunaan toivekuvia (*pretense*) ja toiminnallista kuvittelua (*E-imagination*). Tällä prosessilla on vähintään yksi seuraavista piirteistä: Ajatustenlukuprosessi kohdistuu melko monimutkaisiin mielentiloihin, kuten ennakoasenteisiin (*propositional attitudes*), prosessi on osittain kontrolloitavissa ja prosessilla on jonkinlainen pääsy tietoisuuteen. (Goldman, 2006, s. 147). Tämän ihmisellä olevan kyvyn lähtökohtana on itsereflektio. Itsereflektoinnissa (*self-reflection*) henkilö tunnistaa omia mielentilojaan suhteessa toisen mielentilaan. Rutiininomainen tunnistaminen ja luokittelu liittyvät kognitiiviseen järjestelmään, jonka avulla teemme esimerkiksi päätöksiä. Osittainen tietoisuuden pääsy, kuten itsekeskeisyys (*egocentric*), tuo vääristymiä tähän kykyyn. (Goldman, 2006, s. 148).

6. Tunnetyö työyhteisössä

Tunnetyön (*emotional labor*) käsitteenä toi ensimmäisenä esille sosiologi Arlie Hochschild (1940—) teoksessaan *The Managed heart. Commercialization of Human Feeling* (1983). Hochschild määritteli tunnetyön tunteiden säätelyksi, jossa työntekijä omaa mieltään ja tunteitaan säätelemällä pyrkii vaikuttamaan toisen mielentilaan ja sitä kautta henkilön kokemukseen esimerkiksi asiakaspalvelutilanteessa. (Hochschild, 1983, s. 6–7).

Ihmisen tunnetilat voivat nousta esille tiedostamattomasta, puolittietoisesta tai tietoisesta muistista. Teatteripedagogi Konstantin Stanislavski (1863—1938) opettaa kirjassaan *Näyttelijäntyö I* näyttelijöitä käyttämään tunnemuistojaan näyttelijäntyössään. (Hochschild, 1983, s. 40). Ihminen voikin nostaa tunnemuistoja tietoisesti esille mielikuvittelemalla (*E-imagination*) omakohtaisesti koetun tilanteen uudelleen kuin se olisi juuri siinä hetkessä olevaa todellisuutta (Hochschild, 1983, s. 42). Näyttelijälle tunteet ovat keskeinen työväline, mutta myös monissa muissa tunteiden säätelyä edellyttävissä töissä.

6.1 Ihmisen tunteet

Tunteiden kesto on yleensä muutamista sekunneista tunteihin, tämä erottaa tunteet pidempikestoisista mielialoista. Tunteiden voimakkuus myös vaihtelee. (Nummenmaa, 2016, s. 725). Ihmisille vakiintuneita yhteisiä perustunteita ovat: *ilo (tai mielihyvä), viha, suru, pelko, hämmästyminen ja inho* (Nummenmaa, 2016; Saarimäki, Grerean, Smirnov, Mynänen, Jääskeläinen, Sams, Nummenmaa, 2021, s. 4). Tunteet herättävät eri ihmisillä yllättävän samankaltaisia tuntemuksia kehossa (Nummenmaa, Glerean, Hari, Hietanen, 2013). Tunteet eivät ole kuitenkaan aina helposti tunnistettavissa, sillä ne sisältävät usein montaa perustunnetta yhtä aikaa (Pruuki ja muut, 2018, s. 29; Viinikainen, 2012, s. 13–14). Näitä *yhdistelmätunteita* ovat esimerkiksi *pettymys, kateus, katumus ja mus-*

tasukkaisuus (Pruuki ja muut, 2018, s. 28). Sosiaaliset tunteet, kuten *häpeä, ihailu, sympatia ja kateus* liittyvät vahvasti ihmissuhteisiin (Pruuki ja muut, 2018, s. 29). Esimerkiksi *kateus* ilmaistaan usein epäsuoran aggression kautta puhumalla pahaa selän takana, mutta myös vaikenemisena (Pruuki ja muut, 2018, s. 145–146).

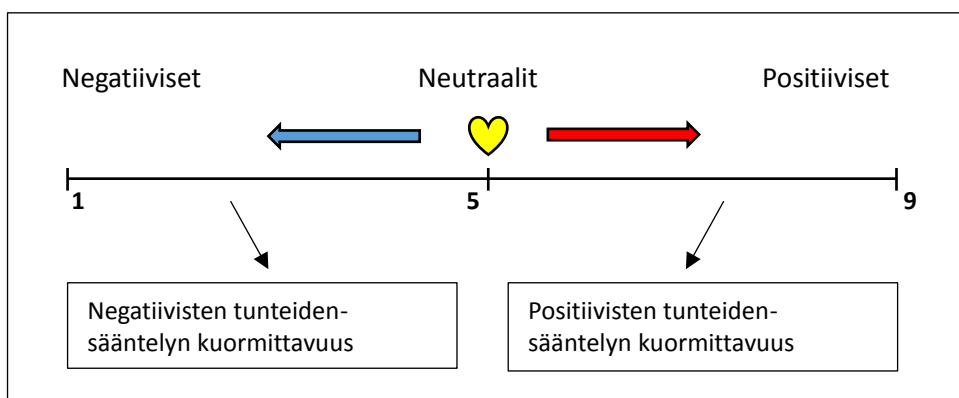
Ihmisen tunnemuistiin (*emotional memory*) on tallentunut joihinkin merkityksellisiin tapahtumiin liittyneitä tunnetiloja (LeDoux, 2007). Tuoksu tai musiikki voi tuoda tunnemuistista miellyttävän muiston tunteesta, johon henkilö on sen liittänyt (Viinikainen, 2012, s. 16–20, s. 25–26). *Emotionaalinen kiihtyminen* johtaa usein vahvempiin tunnemuistoihin, mutta tunnemuistojen yksityiskohdat eivät ole yhtään sen tarkempia kuin muutkaan muistot (LeDoux, 2007). Käyttäytymispsykologiassa klassinen ehdollistuminen (*classical conditioning*) on tärkeä käsite. Ivan Pavlovin havaitsi, että kahden ärsykkeen välille voi syntyä mielle yhtymiä huomaamatta, vaikka niiden välillä ei ole välttämättä loogista yhteyttä. (Eelen, 2018, s. 196–197)

6.1.1 Tunteiden kokeminen

Tunteisiin reagoiminen jaetaan kognitiiviseen arviointiteoriaan (*cognitive appraisal theory*) perustuvassa CMP-mallissa (*component process model*) affektiiviseen ja kognitiiviseen prosessiin. Affektiivinen prosessi on tiedostamaton sensorimotorinen ja siten reaktio ärsykkeeseen on lähes välitön. Kognitiivinen prosessi on tietoisempi ja reaktio ei ole yhtä nopea. (Sieun, Ji, Marks, Zhang, 2017, s. 3). *Mayer ja Gaschke -malli* on samankaltainen kuin CMP-malli mutta siinä affektiivinen ja kognitiivinen prosessi nähdään tunteen kokemisena (*direct experience of a mood*) ja tunteiden tietoisena ajattelemisena (*meta-level of experience*). Tiedostamattomasti syntyneitä sensorimotorisia ärsykeitä tulkitaan ja säädellään yksilön ympäristöstä sosiaalisesti omaksumien tunnesääntöjen mukaan. Tunteet ovat siten ihmisen kognitiivisen (*human cognition*) prosessin tulosta, mutta tunteilla on puolestaan vaikutus kognitiivisiin prosesseihin. Ympäröivällä kulttuurilla on siten vaikutus siihen, kuinka yksilö suhtautuu tunneärsykkeisiin ja kuinka hän niitä kontrolloi. (Sieun ja muut, 2017, s. 3).

6.1.2 Tunteiden kuormittavuus

Tunteita on kuvattu erilaisilla tunneskaaloilla. Varhaisimpia näistä oli Wilhelm Wundtin (1832–1920) vuonna 1897 esittämä tunneskaala, jossa oli ulottuvuudet miellyttävästä (*pleasurable*) ei-miellyttävään (*non-pleasurable*), inspiroituneesta (*arousing*) alistuneeseen (*subduing*) ja kireästä (*strained*) rentoon (*relaxing*). Tällä hetkellä hallitsevina malleina ovat kaksiulotteiset mallit, vektorimalli (*vector model*), kehämalli (*circumplex model*) ja positiivisen aktivoinnin ja negatiivisen aktivoinnin malli (*positive activation – negative activation model PANA*). Yhteistä näille malleille on käsite *valenssi*, joka kuvaa negatiivisen (*unpleasant*) tai positiivisen (*pleasant*) tunteen aiheuttaman reaktion suunnan ja voimakkuuden lineaarisella asteikolla (Viinikainen, 2012, s. 13–14). Tällä lineaarisella kaksiulotteisilla malleilla on kuitenkin vaikea kuvata tunteita, jotka voidaan kokea samanaikaisesti positiivisina ja negatiivisina. Sillä henkilö voi tuntea samanaikaisesti olevansa onnellinen ja surullinen, esimerkiksi muuttaessa vanhempien kotoa omaan asuntoon. (Sieun ja muut, 2017, s. 2). Kuvio 1 esittää tunneskaalan ja tunteiden säätelyn kuormittavuutta yksinkertaisella kaksiulotteisella lineaarisella mallilla. Negatiivisten tunteiden voimakkuutta kuvataan asteikolla 1–5 ja positiivisia asteikolla 5–9 (Viinikainen, 2012, s. 8).



Kuvio 1. Tunneyöskala ja tunteiden kuormittavuus, mukailten (Viinikainen, 2012).

Tunteilla on omat tehtävänsä. Suru auttaa käsittelemään esimerkiksi luopumisen tuskaa, ilo vastaavasti rentouttaa. Aggressio ja vihan tehtävänä on oman sisäisen voiman käyttöönotto. Sisäistä voimaa tarvitaan esimerkiksi asioiden eteenpäin viemiseen,

luovuuteen, rajojen laittamiseen ja itsen suojaamiseen. (Pruuki ja muut, 2018, s. 27). Ihmisellä on myös tarve suojautua ja olla turvassa erilaisilla inhimillisillä tasoilla. Fyysisen turvallisuuden lisäksi on tarve kokea olevansa turvassa myös henkisellä, seksuaalisella ja sosiaalisella tasolla. Kokemus riittävästä turvassa olemisesta on perusta psyykkiselle hyvinvoinnille. (Pruuki ja muut, 2018, s. 25).

6.2 Tunteiden säätely

Tunteet eivät ole pelkästään mielentiloja, vaan niillä on myös psykofyysinen ulottuvuus. Sensorimotorinen järjestelmä saa reagoimaan toisen liikkeisiin ja ilmeisiin vastaavasti. Viskeromotorisen järjestelmän aktivoituminen saa kokemaan fyysisesti toisen kokeman kivun omassa kehossa. (Hari, 2007; Volynets ja muut, 2020, s. 810–811). Tunnejärjestelmät kykenevät vaikuttamaan ihmisen käyttäytymiseen hyvinkin nopeasti. Ihmisillä on kuitenkin huomattavat kyvyt säädellä tunteitaan ja tunnereaktioitaan. (Nummenmaa, 2016, s. 725). Tunteiden tahdonalainen säätely edellyttää tietoisuutta omista tunteista. Tietoisien tunteiden säätelyn avulla ihminen voi järkeillä ja vaimentaa esimerkiksi pelon tunteen. Ihmisten välillä on kuitenkin huomattavia eroja, kuinka voimakkaina he kokevat erilaiset tunteet. Ihmiset kokevat myös eri lailla millainen heidän tyypillinen mielialansa on. (Nummenmaa, 2016, s. 720).

6.3 Tunnesäätely työyhteisössä

Organisaatiossa ammattikunnan/ryhmän sosiaalinen identiteetti ja tapakulttuuri vaikuttavat siihen, kuinka yksilö voi ilmaista tunteita. Näin ollen ei ole mahdollista määrittellä yleisesti mikä ilmaisutapa yksilölle on sallittu tai kielletty työyhteisössä. Tunteiden jakaminen muiden kanssa ja niiden säateleminen liittyy sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Ihmisen tunteet nousevat tarpeista, kokemuksista, rajoista ja omasta itsestä (Pruuki ja muut 2018, s. 22). Tunteiden jakaminen edellyttää tunnetaitoja, mutta myös tarvetaitoja (Pruuki ja muut 2018, s. 25). Psykiatri Martti Siiralan sanoin ”*Kaikki, mikä ei tule yhdessä jaetuksi, tulee jonkun kannettavaksi*” (Pruuki ja muut 2018, s. 32).

Yhteisöissä kulttuuri ja sen alakulttuurit säätelevät, sitä mitä, missä ja miten tunteita voidaan ilmaista muille. Sosiaalinen ympäristö määrittää mitä tunnesääntöjä tulee kulloinkin noudattaa. Säännöt tulevat esille tilanteissa, jossa yksilön on pohdittava mielessään ”mitä minä tunnen” ja ”mitä minun pitäisi tuntea”. Yhteisön kirjoittamattomat sopimukset määrittävät kuinka eri tilanteisiin tulee reagoida. Omien todellisten tunteiden peittäminen edellyttää yksilöltä tunneyötä. (Hochschild, 1983, s. 56–57). Sosiaalisen ympäristön lisäksi työntekijän asema, tai rooli organisaatiossa vaikuttavat siihen, kuinka paljon hän joutuu säätelemään tunteitaan. Korkeassa asemassa olevat henkilöt voivat vapaammin ilmaista omia tunteitaan, siten heillä on muita vähemmän tarvetta kuormittavaan tunteiden hallintaan. (Sloan, 2008, s. 251).

Tunteiden säätelyn katsotaan olevan temperamenttipiirre, johon kuuluu tunteiden ilmaisemisen voimakkuus (*intensivisyys*) ja kuinka herkästi ihminen reagoi tunteisiin (*reaktiivisuus*). Usein erot näissä piirteissä saavat aikaan sosiaalisessa kanssakäymisessä tulkintavirheitä. Ihminen tulkitsee toisen tunnerektioiden voimakkuuden usein oman ilmaisutapansa mukaan. (Keltikangas-Järvinen, 2008, s. 124). Tunteiden tai mielipiteiden ilmaisutapoihin vaikuttaa henkilön temperamentin lisäksi henkilön sosiaalinen ryhmä, uskonto ja sukupuoli (Hochschild, 1983, s. 57). Esimerkiksi miehiltä ja naisilta edellytetään erilaista käyttäytymistä suhteessa tunteiden ilmaisemiseen (Pruuki ja muut 2018, s. 70). Naisille sallitaan enemmän tunteiden ilmaisua kuin miehille (Hochschild, 1983, s. 68).

Melissa M. Sloanin mukaan tunteiden hallinnan ja psyykkisen ahdistuksen välillä on selvä yhteys. Mitä enemmän henkilöt joutuivat säätelemään tunteita, sitä enemmän he kokivat ahdistusta. Tunteiden hallinta aiheutti myös henkilöille epätodellisuuden tunteita, mutta sen lisäksi itsestä ja tunteista vieraantumista. Henkilöt, jotka harjoittivat paljon tunteiden hallintaa, tunsivat itsensä erilaisiksi työssä ja vapaalla, tämä kokemus johti psyykkiseen ahdistukseen (*psychological distress*). (Sloan, 2008, s. 251).

6.4 Vuorovaikutusvalta työyhteisössä

Yhteisön sosiaalisesti omaksuma kulttuuri voi tuoda tiedostamattoman tai tiedostetun valta-aseman suhteessa toisiin. Työyhteisöissä usein vanhempien ammatti-ihmisten mielipiteitä kuunnellaan ja arvostetaan enemmän kuin nuorten. Sukupuolen perusteella miehillä ja naisilla voi olla erilaisia työtehtävään tai asemaan kuulumattomia valtaoikeuksia suhteessa toiseen sukupuoleen.

Valtasuhteiden ja vallankäytön katsotaan yleisesti olevan edellytys yhteiskunnan ja organisaatioiden tarkoituksenmukaiselle toiminnalle. Valta ei ole yksilön tai ryhmän pysyvä ominaisuus, vaan eräs sosiaalisen suhteen piirre (Rainio, 1980, s. 10). Valtasuhteille on ominaista niiden molemminpuolisuus. Yleisesti vallasta puhuttaessa tarkoitetaan jollakin olevan enemmän valtaa suhteessa toiseen. (Rainio, 1980, s. 11). French ja Raven jakavat sosiaalisen vallankäytön viiteen sosiaalisen vallan lähteeseen, ns. valtaresurssiin: Palkitsemisvaltaan (*reward power*), rankaisuvaltaan (*coercive power*), mallinvaltaan (*referent power*), asiantuntemusvaltaan (*expert power*), laillistettuun valtaan (*legitimate power*). (Rainio, 1980, s. 81).

Emersonin valtateorian mukaan valtasuhteet pyrkivät tasapainoon kahden eri valtaprosessin avulla: *Kustannusten vähentämisprosessilla*, pyritään vallanalaisuudessa olemiseen liittyvän piinan, vaivan ja ponnistelun vähentämistä. Toisessa prosessissa pyritään saavuttamaan valtasapaino; vetäytymällä riippuvuussuhteesta, laajentamalla valtasuhteiden verkkoa, muodostamalla koalitio ja nostamalla vallassa olevan statusta. (Rainio, 1980, s. 36–77). Näkemysron tuomaa piinaan voidaan esimerkiksi vähentää hyväksymällä työnantajan virallinen näkemys tai hakemalla tukea omalle näkemykselle omasta epävirallisesta suhdeverkostosta. Henkilö, joilla ei ole suoraa vaikutusvaltaa organisaatiossa, turvautuu usein ammattiliiton (*koalitio*) apuun tai pyrkii vaikuttamaan epävirallisen suhdeverkoston kautta asiaan.

6.5 Tunnevaikuttaminen työyhteisössä

6.5.1 Aggressiivinen vaikuttaminen

Vaikka tunteet ovat myös tietoinen ja hyväksytty vaikutuskeino, jolla pyritään vaikuttamaan toisten toimintaan, suoraa aggression tunteen ilmaisemista ei pidetä kuitenkaan hyväksyttävänä missään tilanteessa. Aggressiota ilmaistaankin usein epäsuorasti tai Goffmanin mainitsemana mallinnettuna toimintana. Aggressiokäyttäytymisessä on miesten ja naisten välillä eroa. Evoluutiopsykologi Anne Campbellin (1951—2017) mukaan miehet käsittävät aggression välineellisesti, erilaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Naisella aggressio on osoitus oman kontrollin menettämisestä. Naiselta odotetaan itsehillintää ja ristiriitojen sovittelua. Suuttumuksella naiset ilmaisevat voimakkaita tunteita tilanteissa, joissa muut keinot eivät enää auta. (Pruuki ja muut, 2018, s. 72). Myös suhtautuminen omaan suuttumiseen on erilaista miehillä ja naisilla. Campbellin mukaan miehet olivat usein jälkeinpäin ylpeitä suuttumuksestaan, kun vastaavasti naiset kokivat sen häpeällisenä. Aggression tutkija Kirsti Lagerspetzin (1932—2001) mukaan naisille onkin tyypillisempää *epäsuora aggressio*, jossa hyökkäys toiseen kohdistetaan kiertoteitse. Aggressio ilmenee usein hienovaraisena sosiaalisena manipulaationa, joka voi olla tiedostamatonta. (Pruuki ja muut, 2018, s. 73–74). Psykologi ja psykoterapeutti Elina Reenkolan mukaan epäsuora aggressio voi kanavoitua myös itseän päin. Tiedostamaton aggressio voi näyttäytyä psykosomaattisina oireina, masennuksena ja muuna kärsimykseenä. (Pruuki ja muut, 2018, s. 76).

Ratkaisemattomat ristiriidat yksilötasolla voivat johtaa tunteiden piilottamiseen ja sitä kautta epäsuoraan aggressioon tai työn sabotointiin. *Passiivisaggressiivinen* henkilö voi turvautua *kohteensirtoon, ulkoistamiseen ja/tai vastustukseen*. *Kohteensirrossa* viha kohdistetaan valta-asemassa olevien sijaan henkilöihin, jotka ovat voimattomia puolustautumaan. *Ulkoistamisessa* omat ongelmat siirretään muiden syyksi ja *vastustuksessa* vastustetaan auktoriteetteja salakähmäisesti samalla kun heiltä haetaan suosiota. (Kets de Vries, 2007, s. 135).

6.5.2 Kielellinen vaikuttaminen

Sosiologien Peter L. Berger (1929—2017) ja Thomas Luckmann (1927—2016) mukaan kieli on merkitysjärjestelmä, joka mahdollistaa asioiden kuvaamisen, vaikka ne eivät ole sillä hetkellä olemassa fyysisesti, ajallisesti tai sosiaalisesti. Kielen merkitykset on tallennettu sosiaalisesti jaettuun yhteiskunnalliseen tietovarantoon. Tämä tietovaranto sisältää yksilön sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tarvitsemia merkityksiä, esimerkiksi tiedon yksilön yhteiskunnallisesta asemasta ja sen tuomista rajoituksista. Kieli muodostaa siten luokittelumalleja, joissa kohteet erotetaan toisistaan ja järjestetään laajoiksi kategorioiksi. (Berger & Luckmann, 1966, s. 49–52; Kotimaisten kielten keskus, 2007)

Tunneilmaisu kielellisessä vuorovaikutuksessa aktivoi kuulijan autonomisen hermostojärjestelmän. Hermostojärjestelmän aktivoituminen mahdollistaa tunteiden siirtymisen ja puhujan mielentilan ymmärtämisen ja kokemisen fyysisesti. Vuorovaikutustilanteessa muokkaamme toisen tunnetiloja omiksi vastaaviksi *sensorimotoriikka-* ja *viskeromotorisilla* aivoalueillemme. Tällainen toisen mielentilan tunteminen saattaa helpottaa henkilöiden välistä ymmärtämistä ja sosiaalista vuorovaikutusta. (Nummenmaa, Saarimäki, Glerean, Gotsopoulos, Jääskeläinen, Hari, Sams, 2014, s. 508).

6.5.3 Sanaton ja epäsuora vaikuttaminen

Tunteita ilmaistaan suoraan, mutta myös epäsuoralla tavalla; ilmeillä, eleillä, äänensävyllä ja käytöksellä. Ironisella äänensävyllä voi muuttaa positiivisenkin toivotuksen negatiiviseksi (Hochschild, 1983, s. 58). Syvien tunteiden jakaminen, kuten *suru*, *pelko*, *häpeä ja yksinäisyys*, on usein vaikeaa. Omaa haavoittuvuutta suojataan muilta pintakuorella, jonka päällä tunteet näkyvät esimerkiksi ärtymyksenä tai väsymyksenä. (Pruuki ja muut, 2018, s.28). Suojatunteiden ilmaiseminen vääristää helposti sosiaalista vuorovaikutusta. Todelliset tunteet jäävät suojatunteiden alle piiloon, jolloin henkilön todelliseen hätään tai tarpeeseen ei ole mahdollista reagoida. (Pruuki ja muut, 2018, s. 31).

7. Tunteet sosiaalisena pääomana

Sosiaaliselle pääomalle (*social capital*) on useita eri tutkijoiden esittämiä kilpailevia näkemyksiä, joista yksikään ei ole saavuttanut laajaa hyväksyntää. Sosiaalisen pääoman tutkimus on yhdistetty Marxin, Weberin, Simmelin, Durkheimin ja Benthamin työn perinteeseen (Nahapiet, 2001, s. 79–80). Yleisesti sosiaalisen pääoman (*social capital*) käsitteellä tarkoitetaan yhteisön jäsenten välisten sosiaalisten yhteyksien ja suhteiden arvoa (Nahapiet, 2001, s. 79). Sosiaalisen pääoman käsitteen alle on kirjallisuudessa liitetty myös käsitteet kulttuurinen pääoma (*cultural capital*), institutionaalinen pääoma (*institutional capital*), suhdepääoma (*relational capital*) ja rakenteellinen pääoma (*structural capital*). (Grant & Hayton, 2011, s. 420). Käsitteen kritiikistä huolimatta tutkimuksessa on tällä hetkellä vahvimmin ollut esillä kaksi toisistaan vahvasti erillistä näkökulmaa, joilla on kuitenkin vahva keskinäinen yhteys toisiinsa. Näistä *sosiaalisten verkostojen tutkimusnäkökulma*, keskittyy henkilöstöressurssien saatavuuteen ja liikkuvuuteen sosiaalisten verkostojen ja siteiden näkökulmasta. Vastaavasti *sosiaalisten yhteisöjen tutkimusnäkökulma* taas korostaa yhteisön sosiaalisesti jaettujen normien ja arvojen merkitystä henkilöiden välisessä toiminnassa. (Nahapiet, 2011, s. 80).

7.1 Sosiaaliset verkostot

Sosiaalisessa yhteisössä ihmisellä on tarve tulla nähdyksi, kuulluksi ja vastaanotetuksi. Kokemus siitä, että on arvokas ja merkityksellinen muiden silmissä on tärkeää. Itsensä tärkeäksi kokeminen voi tulla myös työn kautta. Ihmisellä on tarve toteuttaa itseään ja saada omat kykynsä käyttöön. (Pruuki, ja muut, 2018, s. 25). Tilannetekijöistä työ, elinolot, suhde työkavereihin, sukulaiset, ystävät, vapaaehtoistyö ja hyvin toimiva kumppanuus vaikuttavat tyytyväisyyteen (Kirchler & Hoelzl, 2018, s. 311, 325), mutta siihen vaikuttaa ennen kaikkea optimistinen elämänsäntee (Kirchler & Hoelzl, 2018, s. 311). Tyytyväisyydellä on positiivinen vaikutus työntekijöiden työtahokkuuteen ja negatiivinen vaikutus poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Humanistisesta näkökulmasta tyytyväisyyteen vaikuttavat mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja itseilmaisuun. Itsensä

kehittäminen ja itseilmaisuus ovat erittäin tärkeitä tekijöitä terveyden ylläpitämisen ja edistämisen kannalta. (Kirchler & Hoelzl, 2018, s. 325).

7.2 Sosiaalinen pääoma ja tunneäly

Sosiaalisen pääoman (*social capital*) käsitteen alle liitettiin 1990-luvulla uusi käsite. Salovey ja Mayer yhdistivät Psykologi Howard Gardnerin (1943—) käsitteet *intraprosyykinen älykkyys (intrapersonal intelligence)* ja *interpersoonallinen älykkyys (interpersonal intelligence)* uudeksi käsitteeksi. *Tunneäly (emotional intelligence)* käsitteellä he viittasivat yksilön kykyyn seurata omia ja muiden tunteita ja mielialoja, erottaa ne toisistaan, ja käyttää tätä tietoa oman ajattelun ja toiminnan ohjaamiseen. He tunnistivat tutkimuksessaan viisi *tunneälyn* tekijää (Taulukko 3). (Grant & Hayton, 2011, s. 423–424).

Taulukko 3. Tunneälyn tekijät, Salovey ja Mayer mukaan (Salovey ja Mayer, 1990).

Tekijä	Selitys
Itsetietoisuus	Itsensä tarkkaileminen ja tunteen tunnistaminen sellaisena kuin se ilmenee.
Tunteiden hallinta	Tunteiden sovelias käsittely. Ymmärtää, mikä tunteen takana on. Löytää tapoja käsitellä pelkoja, ahdistusta, vihaa ja surua.
Itsensä motivointi	Tunteiden itsehillintä, tunteiden kanavoiminen tavoitteen palvelemiseen, tyydytyksen viivästyttäminen ja impulsiivisuuden tukahduttaminen.
Empatia	Herkkyyys muiden tunteisiin, huolenaiheisiin ja näkökulmiin. Muiden ihmisten mielipiteiden arvostaminen.
Suhteiden käsittely	Muiden tunteiden hallinta; sosiaalinen kyvykkyys ja sosiaaliset taidot.

Taulukossa 3 esitetyille tunneälyn tekijöille voi löytää yhteyden edellisissä luvuissa esitettyihin käsitteisiin ajatustenlukemisesta (*simulational mindreading*), tunteiden säätelystä (*emotion regulation*) ja tunnetyöstä (*emotional work*).

Ihmisen tunne-elämällä on merkittävä vaikutus hyvinvointiin. Toistuva myönteisten tunteiden kokeminen johtaa parempaan terveyteen, laajempiin sosiaalisiin verkostoihin, sosiaaliseen asemaan, vastaavasti kielteisten tunteiden toistuva kokeminen on merkittävä riskitekijä somaattiselle ja psyykkiselle terveydelle. (Nummenmaa, 2016, s. 725). Psykologi Martin Seligman (1942—) ja muut (2005) määrittelevät laajan tutkimuksensa

perusteella ihmisten liittävän onnellisuuteen: Positiiviset tunteet ja ilon (*positive emotion and pleasure*), sitoutuneisuuden (*engagement*) ja merkityksellisyyden (*meaning*) (Seligman, Steen, Park, Peterson, 2005, s. 413).

7.3 Kaupallistetut tunteet — Inhimillinen pääoma

Työhön liittyvä henkinen puoli tuotiin esille ensimmäisen kerran 1920-luvulla. Taloustieteilijä Arthur Pigou (1877–1959) käytti inhimillinen pääoma (*human capital*) käsitettä esittäessään joidenkin työläisten parempien ansiotulojen olevan seurausta heidän koulutuksestaan ja sitä kautta paremmista taidoista (Blair, 2011, s. 49–50). Pigoun käsitteen taustalla oli Adam Smithin ajatus ammattiin erikoistumisen eduista harjaantumisen (*skill*) ja sitä kautta laadun ja tuottavuuden paranemisesta (Kramar ja muut, 2011, s. 384). Inhimillisen pääoman käsite mahdollistaa inhimillisten tekijöiden analysoimisen ja ymmärtämisen samalla tavalla kuin materiaalisen pääoman (Blair, 2011, s. 49).

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) määrittelee inhimillisen pääoman (*human capital*) käsitteen yksilön tiedoiksi, taidoiksi ja ominaisuuksiksi, jotka helpottavat, henkilökohtaisen, sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin luomista. (Nahapiet, 2011, s. 77). Inhimillisen pääoman merkitys arvoa tuovana tekijänä on viime vuosikymmeninä korostunut yhä enemmän. Tätä, myös aineettomaksi pääomaksi (*intangible capital*) kutsuttua pääomaa, on organisaation mainepääoma (*reputational capital*), tietopääoma (*intellectual capital or knowledge capital*) ja sosiaalinen pääoma (*social capital or organizational capital*). (Blair, 2011, s. 53).

Kaupallistetut tunteet -käsitteeni kuvaa ulkoisia tai sisäistettyjä vaatimuksia omien tunteiden valjastamisesta työnantajan etujen ajamiseen. Tästä esimerkkinä asiakaspalvelijan työroolit, jotka voivat liikkua neuvonantajasta, seuranpitäjään ja ilmapiirinluojaan. Näihin kaikkiin sosiaalisiin rooleihin liittyy tunteet ja niiden sääntely tilanteen mukaan.

7.4 Tutkimuskysymykset

Teema 1. Mitkä tekijät organisaatioissa ylläpitävät yhteiskunnallista epätasa-arvoa miesten ja naisten välillä?

Teema 2. Millaisia vuorovaikutustekijöitä miesvaltaisessa työyhteisössä ilmenee?

Teema 3. Miten tunnetyö ilmenee miesvaltaisessa työyhteisössä?

Teema 4. Mitkä tekijät ovat keskeisiä henkisesti hyvän työyhteisön rakentamisessa?

8. Tutkimusaineisto ja menetelmät

Tutkimusaiheestani käymieni alustavien keskustelujen perusteella tiedostin aiheen olevan monille naisille emotionaalisesti hyvin herkkä. Tutkimuksen kautta haastateltaville annettiin mahdollisuus tuoda esille aiheeseen liittyviä mahdollisesti itselle hyvinkin vaikeita asioita. Tutkimusaineiston keräämisprosessi on esitetty seuraavissa alaluvuissa kronologisessa järjestyksessä.

8.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusaineisto on kerätty tähän tutkimukseen puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastatteluteemat muodostettiin kirjallisen ennakkotehtävän vastauksien pohjalta. Aineistoanalyysissä käytettiin fenomenologista analyysimenetelmää (Günther, Hasanen, Juhila, 2024).

8.2 Haastateltavien henkilöiden valinta

Aineiston keräämisessä lähtökohtana oli tutkimukseen osallistuvien luottamuksen saavuttaminen. Tästä syystä haastatteluille ei pyydetty haastatteluun valittujen henkilöiden työyhteisöiltä tutkimuslupaa. Tästä samasta syystä haastatteluaineiston hankkimiseksi päädyin kutsumenettelyyn.

Haastattelukutsu esitettiin joko henkilökohtaisesti, puhelimitse tai sähköpostitse erilaisissa organisaatioissa ja tehtäväasemissa työskenteleville naisille. Kaikille suostumuksen antaneille lähetettiin kirjallinen haastattelupyyntö (W1.HP.01E), jossa kuvattiin tutkimuksen tarkoitus. Kutsuun myöntävästi vastanneille henkilöille lähetettiin henkilön haluamalla tavalla ennakkotehtävälomake (Liite 2). Ennakkotehtävän saaneiden henkilöiden oli mahdollista olla vastaamatta kirjalliseen ennakkotehtävään tai kieltäytyä syventävästä haastattelusta. Puhelinnumeron lomakkeessa antaneiden kanssa sovittiin henkilökohtainen haastattelu.

8.3 Ennakkotehtävä

Ennakkotehtävässä henkilöltä pyydettiin perustiedot ja kirjoittamaan vapaamuotoisesti tuntojaan kahteen annettuun teema-aiheeseen. Kirjallisten kysymysten tarkoitus oli keskeisten teemojen löytämisen lisäksi orientoida haastateltavia etukäteen aiheeseen. Kirjoitelmista nousseista keskeisistä teemoista muodostettiin haastattelurunko (Liite 1), jota laajennettiin tutkimusaihetta täydentävillä teemoilla.

8.4 Henkilökohtaiset haastattelut

Henkilökohtaiset haastattelut toteutettiin *puolistrukturoituina syvähaastatteluina*. Kahdenkeskiset haastattelut pidettiin haastateltavien itse valitsemissa paikoissa. Haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti omin sanoin haastattelurungon kuuteen teemaan liittyvistä kokemuksista ja tunteista. Haastattelijana pyrin mahdollisimman vähän vaikuttamaan haastateltavaan, jotta haastateltava ei ohjautuisi kysymysten perusteella, siten haastateltavaa pyydettiin ainoastaan tarvittaessa täydentämään teemaa. Henkilökohtaisten haastattelujen tarkoitus oli syventää käsitystä tutkittavasta aiheesta. Haastattelussa olin kiinnostunut tutkittavan aiheen perusluonteen ymmärtämisestä. Haastattelut äänitettiin digitaalisella tallentimella myöhemmin tehtävää litterointia ja analysointia varten.

8.5 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin 11.01.–25.06.2019 välisenä aikana useammassa vaiheessa, koska ensimmäisiin pyyntöihin ei saatu riittävästi vastauksia. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelupyyntö lähetettiin sähköpostitse (W1.SP.01A) yhdelletoista (11) henkilölle, ja henkilökohtaisesti (1) yhdelle. Haastattelupyyntöön myöntävästi vastanneelle kahdeksalle (8) henkilölle lähetettiin teemakirjoitelmalomake, jonka viisi (5) henkilöä palautti annetussa määräajassa. Henkilöiltä, joilta ei saatu teemakirjoitelmaa, annettiin määräajan päättymisen jälkeen lisäaikaa kirjoitelman jättämiseen. Vastausta ei kuitenkaan

saatu pyyntöihin. Lokakuussa 2019 tutkimukseen halusi osallistua vielä kaksi henkilöä. Aiheen herkkyydestä huolimatta haastatteluun osallistui yhdeksän henkilöä neljästätoista pyydetyistä (Taulukko 4).

Taulukko 4. Tutkimusaineisto, vastausprosentti

Aineiston kerääminen, vaiheet	Pyydetty hlöä	Kirjoitelma saatu hlöä	Haastattelu saatu hlöä
1. vaihe. Kirjoitelma & haastattelu	12	5	7
1. vaihe. Vastausprosentti		42 %	58 %
2. vaihe. Kirjoitelma & haastattelu	2	2	2
2. vaihe. Vastausprosentti		100 %	100 %
Yhteensä hlöä	14	7	9
Yhteensä %	100 %	50 %	64 %

8.6 Tutkimusaineiston kuvaus

8.6.1 Haastatellut henkilöt

Haastateltavat naiset työskentelivät eri toimialoilla toimivissa miesvaltaisissa organisaatioista. Organisaatiot olivat henkilöstörakenteeltaan ja kulttuuriltaan perinteisiä miesvaltaisia-aloja. Haastateltujen koulutukset, työtehtävät ja organisaatioasema vaihteli laajasti.

Taulukko 5. Haastateltujen taustatiedot.

Tunniste	Organisaatio		Taustatiedot			
	Tyyppi (Y/J)	Päätoimiala	Ikä	Koulutus	Tehtävänimike	Työtehtävä
W1.A01	Yksityinen	IT	54	FM	Tietoasiantuntija	Osaamisen kehittäminen, tietopalvelutehtävät, hankinnat
W1.A02	Yksityinen	Huolto, suunnittelu	45	Matkailualan merkonomi	Assistentti	Ostot, matkanvaraus ym.
W1.A05	Yksityinen	Rahoitus	29	Merkonomi	Työntekijä	Varainhoitaja
W1.A07	Julkinen	Tutkimus, koulutus	44	HTM	Hankesuunnittelija	Asiantuntija
W1.A08	Yksityinen	Valmistus	43	Levyseppähitsaaja	Levyseppähitsaaja	Hitsaaja
W1.A09	Julkinen	Palvelu	30	YO	Viestintäsuunnittelija	Viestinnän kehittäminen ja suunnittelu
W1.A11	Julkinen	Suunnittelu	56	AMK	Projektipäällikkö	Suunnittelu
W1.A13	Julkinen	Palvelu	42	YTM	Tutkija	Tutkija
W1.A14	Julkinen	Palvelu	51	Merkonomi (YO)	Ryhmänjohtaja	Ryhmänjohtaja

8.6.2 Tutkimusaineiston laajuus

Haastattelutallenteita on yhteensä yhdeksän, varsinaisista haastatteluista ajallisesti lyhyin oli 1 tuntia 25 minuuttia ja pisin 2 tuntia 48 minuuttia. Haastattelujen kokonaisaika on 18 tuntia 55 minuuttia. Ennakkotehtävälomakkeella saatuja teemakirjoitelmia on seitsemän. Kirjoitelmien kokonaissivumäärä on 12 sivua. Litteroitujen haastattelujen kokonaisaika on 17 tuntia 10 minuuttia. Litteroitu sivuja on 110.

8.7 Haastattelutilanteet

Oman kokemuksen mukaan haastateltavat pitivät haastattelutilannetta erityisenä. Kertoessaan he pyrkivät olemaan rehellisiä itselleen ja muistoilleen. Tästä oli osoituksena spontaanit tunneliikutukset ja hyvin henkilökohtaisella tasolla liikkuvat elämäntarinat. Haastattelussa he jäsentelivät samalla elämänkertomuksen, jossa he olivat itse olleet läsnä. Yhteys menneeseen oli säilynyt.

Tunnelma haastatteluissa oli alussa hiukan jännittynyt tai virittynyt, mutta ei varauksellinen. Tunnelma vapautui ensimmäisen elämänkaarta kartoittavan teeman aikana. Haastattelu asetelmalla, jossa mies haastattelee naisten tunteista ja kokemuksista miesvaltaisessa työyhteisössä, tuntui lisäävän tarvetta reflektoida asioita tarkasti ja rehellisesti. Tuntui siltä, että haastattelutilanne toi estradin haastateltaville, jossa he voivat jäsennellysti prosessoida elämäntarinaansa. Kokemukseni oli, että haastattelutilanne tuntui tuoneen korjaavan kokemuksen useille haastatelluille. He tulivat kuulluksi ilman kyseenalaistamista ja tunteiden vähättelyä.

Oma emotionaalinen kokemuksen haastattelutilanteista oli, että haastateltujen työelämän onnelliset ja raskaat hetket ovat välittyneet minulle aidosti ja vilpittömästi. Haastateltavieni kertomuksien kautta olen saanut elää henkilöiden työelämän onnelliset ja raskaat hetket sanoitettuna ja uudelleen koettuina tunteina. Liikutuksen kyyneleet, kiukun ja tuohtumuksen tunteet, mutta myös tyytyväisyyden ja ilon hetket, olivat konkreettisesti läsnä haastattelujen aikana. Omat tunnemuistot omasta työelämästäni nousivat

peitettyinä myötätuntona haastattelujen aikana. Olen saanut omakohtaisen kokemuksen tunnetyöstä.

8.8 Tutkimusanalyysi

Laadullisen haastatteluaineiston analyysissä käytettiin teemoittelua ja fenomenologista analyysimenetelmää (Günther ja muut, 2024). Haastatteluaineistosta haettiin haastattelussa nousevia teemoja, jotka toistuvat riippumatta henkilön organisaatiosta tai asemasta organisaatiossa. Fenomenologiseen otteeseen pohjaavassa analyysitavassa korostuu yksilön subjektiivisuus ja siten tarkastelun kohteena ovat yksilön ainutlaatuiset kokemukset (Jyväskylän yliopisto, 2015). Analyysin tuloksena nousevat teemat eivät välttämättä ole samoja, jotka olivat teemahaastattelun runkona (Juhila, 2024).

8.8.1 Aineiston rajaukset

Ennakkotehtävälomakkeilla saatuja kirjoitelmia ei hyödynnetty aineistoanalyysissä. Kaikki haastattelut otettiin mukaan analyysiin. Varsinaisen haastattelun ulkopuoliset nauhoitetut aineistot jätettiin analyysin ulkopuolelle.

8.8.2 Laadullisen aineiston käsittely

Haastatteluaineiston transkriptio eli litterointi on tehty *ELAN – Linguistic Annotator* -ohjelmalla (ohjelmaversio 6.7) (ELAN, 2023). Litterointitasona on käytetty sanatarkkaa (*eksakti*) litterointia, josta ilmenee haastattelun käyttämät täytesanat, toistot ja sanakatkot.

9. Aineistoanalyysi

Tässä monitieteisessä teorialähtöisessä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää naisten tunnettyä ja sen ilmenemismuotoja miesvaltaisissa työyhteisöissä. Tutkimuksen teorialähtöisyydestä johtuen, aineistoanalyysissä on esitetty ne ilmiöt, jotka olivat tunnistettavissa teoriasta. Teoriaa ja käytännön työelämää verrataan tällä tavalla toisiinsa. Esitystavaltaan tämä aineistoanalyysi on jaettu tutkimuskysymyksien mukaisesti neljään tutkimuskysymyksen mukaiseen lukuun. Analyysissä esitetyt nimet ja vuosiluvut viittaavat tämän tutkimuksen teoriaosan lähteisiin.

Aineistosta otetuista havainnollistavista esimerkeistä on jätetty asian esittämisen kannalta epäoleelliset kohdat pois. Nämä pois jätetyt kohdat on merkitty [...] merkinnällä. Lauseen keskellä olevalla ... merkinnällä kuvataan haastateltavan henkilön pitämää pitkää taukoa lauseen keskellä. Lyhennettyyn lauseeseen on lisätty tarvittaessa selventävä sana tai sanoja hakasulkeiden sisälle. Esitetyt lainaukset haastatteluista on jätetty tarkoituksella henkilöimättä anonymiteetin varmistamiseksi. Lisäksi joitakin termejä on muutettu.

9.1 Teema 1. Organisaatioissa epätasa-arvoa ylläpitäjät tekijät

Suomea pidetään varsin tasa-arvoisena yhteiskuntana, mahdollistaahan lainsäädäntö yhtäläiset oikeudet niin miehille kuin naisille. Silti työelämässä tulee esille ilmiöitä, jotka ylläpitävät yhteiskunnassa eriarvoistavia käytäntöjä.

9.1.1 Miesten ja naisten roolit yhteiskunnassa ja työelämässä

Christine L. Williams ja muut (2012, s. 549) mukaan sukupuolittuneessa organisaatiossa (*gendered organizations*) sukupuolten epätasa-arvo on rakennettu osaksi työorganisaatiota. Erving Goffmanin (2012) mukaan nuorempi sukupolvi ei useinkaan tunnista itsessään maskuliinisuutta, jossa mies olisi oletusarvoisesti vallassa suhteessa naisiin. Jussi

Myllärin (2019) mukaan maskuliinisuutta toteutetaan nykyään valikoimalla tietoisesti tai vähemmän tietoisesti itselle sopivia stereotyyppisiä maskuliinisia ja feminiinisiä toimintamalleja. Hybridimaskuliinisuus ei kyseenalaista sukupuolierottelua, vaan lainailee molemmista sukupuolikulttuureista itselle ja tilanteeseen sopivia piirteitä.

Työyhteisössä samanarvoisessa tehtävässä olevat miehet voivat suhtautua naispuoleisiin kollegaan ylemmydentuntoisesti. Näin työntekijätasolla uusinnetaan ajatusta perinteisestä sukupuolittuneesta työnjaosta, jossa mies on johtaja ja nainen hänen avustajansa.

Tällä alalla, alalla kun on tämmösiä, niinku alfa-tekijöitä tietyllä tapaa, että on niitä semmosia hyvinkin, niinku..ää, alfauros-tyyppisiä henkilöitä ajautuu finanssialalle, alalle niin ehkä se tällä alalla korostuu jotenkin se semmonen sukupuoliroolien ero.

Mutta....., mutta...., kyllä mää....No kyllä mä varmaan pystyn kieltäytyä, koska oon tullu kyllä, kollegoilta, mies kollegoilta. on kyllä tullu sellasia yrityksiä sysätä omia, jotain vähän tällasia epämieluisia tehtäviä mulle. ...[muistan] yhden tilanteen jossa tämmönen oli että, että yritettiin niinku sysätä se vähän epämieluisa työtehtävä mulle, joka hänelle osoitettu. Ja, ja sit mä sanoin että, että täähän on niinku sulle osotettu työ, että minkä takia sä yrität, minkä takia sä haluat minun tekemään sen sinun työn. Että voin toki tehdä jos siihen on jokin syy.

Rosabeth Moss Kanter jakaa organisaatioissa tunnistettavat ryhmät neljään eri tyyppiin enemmistöryhmän (*dominants*) ja vähemmistöryhmän (*tokens*) suhteellisiin kokojen perusteella. (Hewstone ja muut, 2001, 68–69). Vaikka organisaation sukupuolikategorioiden suhteellinen ryhmäkoko olisi merkittävä, se ei näytä välttämättä takaavan vaikuttamismahdollisuutta organisaatioissa Tämä voi olla seurausta siitä että ryhmän valta-asema on organisaation valtahierarkiassa kategorisesti matalalla.

Mutta sanotaanko että meidän organisaatio on siitä, siitä mielenkiintoinen, että naisia on prosentuaalisesti yllättävän paljon. Niin naisten asema siellä ei vastaa sitä prosenttia. Eli se on oikeestaan meillä se. Itse naisten määrä ei siellä valittavasti korreloi sen kanssa kuinka paljon, mä naisena nään sen vaikuttavan siihen miten asioita tehdään.

9.1.2 Arvottaminen, naisten eriarvoisuus työelämässä

Erving Goffmanin (2012) mukaan perinteisessä yhteiskunnassa miehet ovat johtajia ja naiset avustajia. Miehet ovat aikoinaan saaneet sukupuolen perusteella siten automaattisesti ylempiä tehtäviä kuin naiset. Ammatti-identiteettivalikoimassa johtajuuden on mielletty kuuluvan miehille. Mari Kupiainen ja muut (2011) sekä Christine L. Williams ja muut (2012) mukaan sukupuoli voi vaikuttaa siihen, mikä on uskottavuusikäraja esimerkiksi päällikön tehtävään.

Koska aikanaan pankissa kaikki miehet on ollu pankinjohtajia ja naiset on ollu neuvojia, niin kyllä siitä niinku jäänteet näkyy edelleen.

Se voi johtua siitä että päällikköys...on miehistä. Se on miehille varattu ja... se ajatus siitä että nainen olis päällikkö kolmekypäsenä. Se on, se on tosi niinku....sun pitää olla, ihan SAIRAAN hyvä, et sä oot päällikkö kolmekymmppisenä.

Merja Kinnusen (2001) ja Simone de Beauvoirin (2009) mukaan naisten ja miesten välinen eriarvoisuus on historiallisesti tarkasteltuna rakentunut sosiaalisesti osaksi länsimaisia yhteiskuntia. Naisten tehtävänä on ollut olla elätettävä ja miesten vastaavasti elättäjä. Ajatus mieselättäjyydestä ja siihen liitetystä taloudellisesta turvattomuudesta ei ole kadonnut mielistä, vaikka naiset vapautuivat Suomessa 1930-luvulla miesten hollouksen alaisuudesta.

Vuonna -95 tultiin takasin Espanjasta. Ja mä olin kotona hoitamassa lasta. -95 tultiin takas koska tota niin, siinä käytiin keskustelua että jäädäänkö ulkomaille jonnekin, vai ei. [...] Mä en hallunnu jäädä koska tota niin...Jotenkin mulla oli turvaton olo että mies elättää mua. Mulla oli semmonen tunne että ei. Mä haluun oman työn.

Berger ja Luckmann (1966) näkee kielen merkitysjärjestelmänä, joka muodostaa luokitelumalleja, joilla käsitteet erotetaan toisistaan laajoiksi kategorioiksi. Perinteiseen sukupuolittuneeseen miesten ja naisten väliseen työnjakoon perustuvien ammattinimikkeiden merkitys näkyy edelleen työelämässä.

Hän [taluspäällikkö] meni sinne toiseen paikkaan duuniin, ja tota niin... Meille avautui tietysti taluspäällikön rekry, kesti pitkään, siihen saatiin mies lopulta tulemaan. Ja tämä mies oli ehtinyt olemaan kaksi kuukautta päällikkönä kun hänestä tehtiin talousjohtaja.

Merja Kinnusen (2001) mukaan naisten työpanoksen alempi arvostus näkyy edelleen palkkaeriarvoisuudessa. Samasta työtehtävästä miehelle maksetaan korkeampaa palkkaa kuin naiselle. Tehtävänimike on sama, mutta miehille voidaan nostaa palkkaluokka tai työtehtävän vaatavuuspisteet korkeammaksi. Henkilön pisteytystä tai palkkaluokkaa voidaan nostaa esihenkilön varsin subjektiivisen osaamisarvioinnin perusteella.

Nyt kun musta tuli pari vuotta sitten esimies, niin, niinku pääsin näkemään ihmisten palkat koska mun täytyy niitä kehityskeskusteluissa niitä palkka-asioita viedä eteenpäin. Niin tulin huomaamaan, että kappas vain että onpa villi homma, kaikilla miehillä on henkilökohtaiset pisteet tapissa mutta naisilla ei.

9.1.3 Sukupuoliroolien uusintaminen ja ylläpitäminen yhteiskunnassa

Sukupuolentutkija Arto Jokisen (2003) mukaan maskuliinisuutta korostavassa järjestelmässä miehet tekevät fyysisen työn, usein työpaikan ulkopuolella. Naiset vastaavasti tekevät ns. henkisen työn huolehtimalla tukitoiminnoista ja rutiininomaisista töistä toimillassa.

Meillä niinku selkeästi, miehet tekee enemmän tällasta kenttätöitä. Eli tällasta työtä johon liittyy vapautta. Itte nään, toki sä voit kirjottajanakin kokea vapautta, mutta ei asiantuntija kirjottamisessa niin paljon koe. Mutta niinku tällasta kenttätöitä sä voit niinku ajella autolla ja kulkee pitkiä matkoja niinku Suomen päästä päähän ja reissata ja, ja tällasta niinku. Ja, ja joka ei ole sidottu niin siihen, työpaikkaan konkreettisesti, vaikka niinku mun työ on.

Nyt sitten kun en saa [tehdä kenttätöitä] nii teen tosi paljon niinku näitä pöytäkirjoja. Ja, ja aika samantyyppisiä pöytäkirjoja, haluaisin tehdä erilaisia pöytäkirjoja. Ja tuota toistaiseks oon tehny samantyyppisiä pöytäkirjoja, niin siinäkin mielessä on aika ykstoikkoista.

9.1.4 Patriarkaalinen järjestelmä

Ann J. Cahillin (2019) ja Kate Mannen (2018) mukaan maskuliinisuutta puolustetaan ja uusinnetaan patriarkaalisella järjestelmällä, joka pyrkii pitämään perinteiset sukupuoliroolit ja työnjaon ennallaan. Naiset jotka pyrkivät miesten tehtäviin, suljetaan työyhteisössä ulkopuolelle tai heidän eteneminen miesten tehtävinä pidettyihin työtehtäviin pyritään estämään. Roolien puolustaminen ei rajoitu pelkästään naisten rajoittamiseen vaan myös miehiin jotka eivät sitoudu patriarkaalisen järjestelmän ylläpitämiseen.

Tämmöstä innokkuutta kun [miehet] huomattiin tässä naisessa. Niin, nää nykyiset [...] niin, sulki hänet pois kylmänviileästi, sitä ei oteta enää mukaan.

Kate Mannen (2018) mukaan sukupuolieroja ja sukupuoleen liitettyjä sukupuolirooleja pyritään ylläpitämään ja puolustamaan naisiin kohdistuvalla seksuaalisella häirinnällä ja vihalla, jotka kohdistuvat omia oikeuksia tai muiden naisten oikeuksia puolustaviin naisiin.

Ja siinä oli just sitä seksuaalista häirintää ja kaikkea. Että se oli, se oli niinkö kova kokemus, että. Se pelotti mua niin paljon että en uskaltanut viedä sitä palkkakusetusta eteenpäin.

Jos puhutaan näistä odotuksista, [...], niin hän odottais multa niinku...sitä...öö...öö, sitä miellyttävyyttä ja tämmöstä että mä olisin hänen kanssa samaa mieltä, ja en haastais mitään ja Tyytyisin tavallaan siihen omaan kolooni ja, ja tuota...mmm..ja luopuisin persoonallisuudestani ja kaikesta...muustakin mikä...ää, sitten..niinku liittyy siihen. Mutta se, tuota...öö, en osaa sitten sanoa, kuinka paljon sitä, niitä ihmisiä on, ei yks että kyllä niitä on useampi.

[...] Ja, ja sieltä on myös johdosta...ööö, savustettu naisia ulos. Eli tämmönen myös hienojakoinen misogynia. Ei niinku naisvihaa, mutta semmonen, niinkun inho vahvoja naisia kohtaan. Ja sitä että me pystymme argumentoimaan asioita ja olemme ihan yhtä oikeassa. Niin se on ollu semmonen leimaava minkä olen itse huomannut siellä.

Arto Jokisen (2000) ja Jiri Niemisen (2016) mukaan hegemonisessa maskuliinisuudessa miehetkin joutuvat luokitusjärjestelmän arvioitavaksi. Osa miehistä jää tässä järjestelmässä hallitsevien patriarkaalisten miesten vallan alle. Ryhmän oman arvion tuntoa korostetaan yliarvioimalla omaa ryhmää (*sisäryhmä*) ja aliarvioimalla muita omaan ryhmään kuulumattomia yksilöitä tai verrattavissa olevia ryhmiä (*ulkoryhmä*).

Sekin jotenkin semosta että ne [miehet] pitää ittiänsä tuolla meidän yksikössä aivan yli-ihmisinä. Ne siellä [toisessa] yksikössä on aivan paskoja tyyppejä.

Meillä on niinku semmonen sisäpiiri meidän yksikössä...Ja heidän suhtautuminen toisiinsa sitten, sitten on tuota...erilaista, erilaista ku muihin kun kenenkään oikeestaan muihin että. Jaa, ja sitten taas muiden suhtautuminen niiden jotka ei oo tässä sisäpiirissä, niin tähän sisäpiiriporukkaan sitten taas poikkeaa siitä, poikkeaa siitä suhtautumisesta niinku näihin työtovereihin jotka ei oo siellä sisäpiirissä.

Richard L. Moreland ja muut (2001) mukaan omaa ryhmää kontrolloidaan sisäisesti sosiaalisella kategorisoinnilla (*social categorization*). Yksilön tulee hyväksyä ryhmän toimintaperiaatteet ja luopua omista periaatteistaan (*depersonalization*). Omista periaatteista luopuminen voi kuitenkin aiheuttaa yksilölle henkistä tuskaa.

Että en osaa sanoa sitten onko tämä sisäpiiriläistenkään arvostus toisiaan kohtaan niinku mitään sellasta... Öö, kuinka niin, kuinka suurta tosiasiaa, vai onko se enemmän pakon sanelemaa.

Itellä ainakin on tullu tämmönen tunne että, siinä on yks tämä, vähän niinku johtohahmo, just mun esimieheni...aa, joka sitten... Sitten, muut vähän niinku pelkäävät sitä ja sen, sen pelon takia ovat, ovat olevinaan...öö, hyviä kavereita sen kanssa. Niin sillälaila tulee joutuneeks tällaseen sisäpiiriin.

9.1.5 Eteneminen organisaatiohierarkiassa

Mari Kupiaisen ja muut (2011) mukaan sukupuolikulttuureihin liittyvä työnjako vaativiin töihin ja rutiinitöihin noudattelee perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa. Miehet saavat nopeammin vastuullisia töitä ja etenevät sitä myötä myös mahdollisesti ylempiin tehtäviin nopeammin.

Itseasiassa, nyt kun mietin...Niin kyllä meillä asiantuntija töissä...työssäkin...itseasiassa semmoset niinkun...mmm...vaativammat ja sellaset niinku perehtyneisyyttä vaativat jutut, niin kyllä itseasiassa miehille aika paljon...kasaantuu.

Sanotaan että viis tyyppiä alottaa samassa duunissa, samaan aikaan, ihan täysin ilman mitään taustaa. Niin, kyllä siellä miehet nopeemmin ns. etenee siinä roolissaan. Ja saavat nopeemmin vastuullisia duuneja, vaikka ei välttämättä titteli muuttuis.

Mari Kupiainen ja muut (2011) mukaan naisten urakehityksen esteenä on naisten oma negatiivinen olettaus omasta osaamisesta, itsekriittisyys ja halu osata uusi työ etukäteen. (Kupiainen, ja muut 2011, s. 81). Tämä sama ajatus tuli esille myös haastattelussa.

Naiset kokevat että heidän pitää...tietää...Paljon, paljon enemmän ennen ku he voi esimerkiksi voi hakea jotain työpaikkaa tai mennä seuraavalle tasolle. Elikkä ajatus siitä et sun pitää osata jo, paljon substansia, sulla pitää olla jo kokemusta ennen ku sä voit edetä siihen seuraavaan steppiin. Ja se hidastaa hirveästi [etenemistä].

Mari Kupiainen ja muut (2011) mukaan työyhteisöissä naisten osaamista pidetään lähtökohtaisesti vähäisempänä. Siten heidän täytyy tehdä senkin vuoksi huomattavasti enemmän töitä ja kouluttautua pidemmälle kuin miehet. Todistaa näin osaamisensa työyhteisölle ja työyhteisön miehille.

Tää nainen tuli mulle sitten puhumaan siitä että, että...: ”Onko se oikeesti että pittää olla astronautti ja ydinfyysikko että pääsee naisena etenemään”. [Vastasin hänelle:] ”Kyllä, kyllä se melkeen näin o...”

Haastatelluissa jotkut kokivat johtajien tehtäväkuvauksien olevan liian laajoja, että he naisena voisivat suoriutua kaikista tehtävistä. Tämän vuoksi ylempiin tehtäviin ei haluttu hakea.

Et siinä on päällikön rooli on liian niinkuin laaja ja sit siinä niinku yhdistyy ne kaks ihmistä. Se pitäis aina olla niinku tiimi, tekemäs sitä. [...] Tää järjestelmä on niinku ruokkii itseensä sillä tavalla, että ne, ne niinku roolit ja ne kuvaukset on sellasia, joihin ei ne hyvät tyytit. Ja sit niiltä odotetaan taas sitä mitä ne hyvät tyytit totee sen, vaikka minäkin yksi esimerkki, että tossa roolissa minä väsyn. En haluu, ei kiinnosta.

Mari Kupiainen ja muut (2011) mukaan miehet suhtautuivat vastaavasti uusien vaativampien tehtävien ottamiseen vastuulleen luottavaisemmin.

Miehillä on ehkä se...matalampi kynnyks. Semmonen rennompi ote siihen, siihen niinku omaan osaamiseen siihen...mä en tiedä kaikkee mutt se on ok. Miten mä voisinkaan tietää.

Christine L. Williams ja muut (2012, s. 569–570) mukaan sukupuolittuneet verkostot voivat huonontaa naisten asemaa suhteessa miehiin. Sukupuolittuneessa organisaatiossa miesten työpanosta arvostetaan enemmän kuin naisten. Näin ollen miehet ovat etulyöntiasemassa hakiessaan ylempiä tehtäviä.

...ja semmosia räikeitä etulyöntiasemia miessukupuoli on tällä [finanssialalla] alalla asettanut ja asettaa itseasiassa edelleen, että miehet etenee poikkeuksetta nopeammin vaikka tuloksen teko olis samalla tasolla naiskolleegojen kanssa.

Christine L. Williams ja muut (2012) mukaan miesten sukupuolittunut verkottuminen harrastuksien ja muiden yhteyksien kautta edistävät miesten etenemistä työuralla.

Yhteen väliin tuntu riittävän [...] töihin pääsyyn että pelasit lentopalloa ja olit mies. Kun yks päällikkö oli lentopallojoukkueessa joku ryhmänjohtaja tai joku valmentaja. Niin ne oli puolet lentopallonpelaajia ne.

9.2 Teema 2. Vuorovaikutustekijät miesvaltaisessa työyhteisössä

Käsitän tässä yhteydessä vuorovaikutuksen laajana käsitteenä, johon luen tässä kuuluvaiksi sanattomat odotukset, omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet ja vuorovaikutusvalta.

9.2.1 Naiset vähemmistönä työyhteisössä

Mari Kupiaisen (2011, s. 72–73) mukaan naisten osaamisen arvostuksen koettiin olevan miesten osaamista vähäisempää. Naiset kokivat joutuvansa lunastamaan paikkansa ja todistamaan uskottavuutensa perustelemalla asiat ja osaamisensa, olemaan miehiä vakuuttavampia ja tarkempia.

Haastatelluista osa koki ettei naisten ja miesten välillä ole asiantuntijatyössä toisistaan poikkeavia ammatillisia rooliodotuksia. Toisaalta osa heistä koki, että naisten odotetaan tekevän paljon enemmän kuin miehet. Korkeasta osaamisen tasosta huolimatta naisten koettiin saavan osakseen eriarvoista kohtelua.

En mä nää kyllä, rooliodotuksissa kyllä mitään eroo. En ainakaan näin tämmösessä asiantuntijatyössä. [...] ...tai jos ajattelee scrummi-masteria tai projektipäällikköä, niin ei minun mielestä. on nää projektit sillä tavalla tosi tasa-arvosta. Että naiset tekee siellä ihan samalla tavalla töitä ja odotetaan ihan samoja asioita.

Että siulta naisena odotetaan paljon enempi. Et on jotenkin olettamus että kai sinä teet enempi kun sinä olet nainen. Niin se on alkanu niin tökkii.

Se on monesti...sen voisin sanoa lisäksi...Monesti sitä tulee hirvittävän vihaseksi, siitä että...että on semmosta eriarvosta kohtelua. Vain johtuen siitä että sä oot nainen, vaikka olisit kuinka pätevä ja hyvä hommassa.

Haastatelluista eräs koki ettei hänen työroolinsa (*'virtual' self-in-role*) ole kaukana hänen omasta itsestä (*'authentic' selves*). Smith (1999) mukaan annettuun rooliin kohdistuvien odotuksien ja oman itsen välille syntyvä ristiriita voi olla henkisesti epämiellyttävää.

Ei, odoteta. Ööh, mutta mä koen...että... mun työrooli... Se ei oo hirveän kaukana siitä, mitä mä oikeesti oon...mutta tota...

Outi Sarpila ja muut (2017) mukaan yhteiskunnan kaupungistuminen ja naisten siirtyminen työelämään nosti naiseuden ja ulkonäöstä huolehtimisen osaksi naisten arkea ja omaa identiteettiä (Sarpila ja muut, 2017, s. 87). Naiset käyttävätkin huomattavasti aikaa ja työtä itsensä ehostamiseen ennen työpaikalle lähtöä.

Et jos sä käyt suihkussa siihen menee aikaa. Mä mietin kerran tota niin, kuinka sen vois kertoa, ton naisen meikkauksen sun muuta, et tota niin, minkä takia se vie paljon aikaa suttaantuu.[...] Ja sitten ku mä oon niin tarkka kans siinä että kaikki..., [...] Niin siinä menee aikaa että sitä sutasen.

Kun mä täytin [...]kymmentä niin, niin mä .[...]. Mut mä en enää meikkaa. Se oli mulle..kova kynnyks lähtee....mut tota niin, niin....se help.. Huomaa sen et kun enää meikkaa normaalisti arkipäivänä, niin helpottaa.

Naisellinen ulkonäkö ja toimiminen miehisesti työelämässä koettiin vievän eteenpäin miesvaltaisessa organisaatiossa. Ulkonäkö voidaan nähdä mukaan ulkonäköpääomana, jolle on määrittynyt vaihtoarvo työmarkkinoilla. Sarpilan mukaan naisille ei ole kuitenkaan sallittua hyödyntää esteettistä pääomaa taloudellisesti tai sosiaaliseen etenemiseen. Seuraavassa tapauksessa kuitenkin asian ei nähty olevan näin.

Mä en ota henkilökohtaisesti työasioita koskaan. Se on ehkä myös semmonen asia, mikä on viny mua eteenpäin. Mut sit samaan aikaan mä pukeuden tosi naisellisesti. Elikkä ne on kaks sellasta, ne on ehkä ne mun menestyksen avaimet että mä, selkeesti olen naisellinen ulkonäöltäni, mutta mä toimin...hyvin miehisesti työelämässä. Ja se on ollut selkeesti semmonen kombo, mikä on...minkä mä itse tunnistan et se on viny mua eteenpäin.

9.2.2 Omaan työhön vaikuttaminen

Työtyytyväisyyteen vaikuttaa työntekijän mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja itseilmaisuuun. Erich Kirchler ja muut (2018) mukaan itsensä kehittäminen ja itseilmaisuu ovat erittäin tärkeitä tekijöitä terveyden ylläpitämisen ja edistämisen kannalta.

Työhön vaikuttamismahdollisuudet vaihtelivat työala ja työtehtäväkohtaisesti. Esihenkilöasemassa henkilö pystyi organisoimaan työtä ja uudistamaan toimintaa. Myös asian-
tuntijatyössä pystyi kehittämään työtapoja ja laajentamaan työnkuvaa. Suorittavassa
työssä pystyi vaikuttamaan suunniteluun ja sitä kautta helpottamaan omaa ja tulevien
työtä. Säädellyllä finanssialalla työhön vaikuttamisen mahdollisuudet olivat rajatuim-
mat.

Pystyn, sen pystyn tuota niin, niin kun oman työn organisoimaan sillä lailla, ja
vähän sellain suuntaamaankin että... ja tekemään uudistuksiakin ja toimintata-
pojen muutoksia. Kyllä pystyn nyt [esimies]asemassa niin...ihan hyvin vaikuttaa
siihen niin.

Ja, se oli asiantuntijatyötä. Ja siinä matkalla niin, niin sanotaanko että nälkä
kasvo syödessä niin, koko ajan siel tontti laajeni mitä, mitä tota noin mä niin
kuin aloin tekemään.

Tuote mikä tehtiin,[...], ja insinöörit ei ollu välttämättä ajatellu sitä asiaa, et
siellä on joku ihminen joka tekee sen. Ja sitten ku mä tein sitä itte, mä sanoin
sitte seuraaviin, seuraavaan kappaleeseen et mä haluan ne reiän johonkin tiet-
tyyn kohtaan. Et mulla on helpompi tehdä se. Niin se onnistukin sitten.

[...] se asiakkaiden tapaaminen syklittää sitä päivää. Eikä siinä juuri ole mahdol-
lisuutta vaikuttaa niinku sisällöllisesti [...]. Mutta että aikataulullisesti voin
melko hyvin vaikuttaa siihen sisältöön että, että on niinku joustoa siinä mie-
lessä. [...] Että ainut mihin pystyy tietysti jollain tavalla vaikuttamaan työta-
voissa, että miten asiakkaita kohtaa.

Organisaatiossa, jossa ei ole valtaa tai mahdollisuutta vaikuttaa suoraan työasioihin, tur-
vautetaan Emersonin valtateorian mukaisesti vaikuttamaan taustalla asioihin laajenta-
malla omaa valtasuhdeverkostoa.

Meillä on...kyllä selkeesti syntynyt semmonen, oma organismi syntynyt sinne
juuri tämän takia että...öh, [...], koska meillä on ollut tämmönen hieman dikta-
tuuriin, diktatuurilta vaikuttava rakenne siellä. [...] jos meillä on joku asia joka
meidän pitää viedä eteenpäin. Meidän pitää neuvotella se johtoon ylös. Niin
meillä on tietyt...avainhenkilöt jotka istuu johtoryhmässä, jolle asia mennään
selittämään Ja tehdään suunnitelma kuinka se neuvotellaan eteenpäin läpi toi-
mitusjohtajalle.

Christine L. Williams ja muut (2012) mukaan omaa osaamista ja saavutuksia on markkinoitava (*self-promotion*) miesvaltaisessa organisaatiossa. Jos sisäistä markkinointia ei tee omista saavutuksistaan kunnian saavat helposti jotkut muut.

Ja sitten on niinku se että, oon tajunnut myös sen että niistä pitää itte tehdä juttuja. Jollain tavalla olla viestinnässä mukana. Ja sitten ne tulee tässä organisaatiossa jollain tavalla tiedoks. [...] ...koska se ei ole niille tärkeätä. Sitten joskus kun sitten niille tulee myös se että se on huono homma et mä en oo taaskaan kertonut että mä oon tehnyt tän. Ja sit käy sitä että joku niiden, jollain tavalla ottaa sen kunnian.

Raskauteen liittyy yhteiskunnassa useita merkityksenantoja. Työyhteisössä henkilön raskaus nähdä iloisena perhetapahtumana. Organisaation kannalta raskaus on taloudellinen ja henkilöresurssikysymys. Suhtautuminen raskauteen voi johtaa varsinkin (hegemonisesti) maskuliinisessa työyhteisössä jopa hätäpalaverin kutsumiseen koolle.

Pakkohan mulla oli se sit kertoo pomolle ja... Se vaimo sano että onneksi olkoon ja kyllä pomokin sano et onneksi olkoon, mutta sitten se vaan nousi tuolista ja sano "Et tää nyt vaikeuttaa vähä työtilannetta, töitä".

Niin ja sitten ku yks naistyöntekijä, uus, oli raskaana. Niin siitä pidettiin hätäpalaveri mihin minut tietenkin esimiehenä kutsuttiin. Niin, niin tää yks kiusaaja, joka on myös esimiesasemassa niin, Niin otti esille että, "Tää nainen on sattumoisin raskaana, ja hän ei oo ilmottanu sitä" raskauden takia...ja kun hän ei ole ilmoittanut sitä meille.

Omaan raskauteen voi liittyä myös ristiriitaisia tunteita omien tunteiden ja työelämän odotuksien välillä.

Sitten mä huomasin että mä on raskaana, toisen kerran. Ja tota niin...nyt jälkeinpäin kun miettii niin, mua niinku hävetti, että herranjestas että justiin päässyt töihin. Ollu 4-5 kuukautta ja sit sanoo että on raskaana, niin jotenkin mua tota hävetti.

9.3 Teema 3. Tunnettyö miesvaltaisessa työyhteisössä

Arlie Hochschildin (1983) mukaan työyhteisö kontrolloi minkälaisia tunteita voidaan ilmaista ja missä tilanteissa. Tunteiden ilmaiseminen on joillekin sallitumpia kuin toisille. Se mitä tunteita voidaan ilmaista julkisesti näyttää haastattelujen perusteella riippuvan organisaatiosta ja henkilön asemasta työyhteisössä.

9.3.1 Sallitut ja kielletyt tunteet työyhteisössä

Miehille huutaminen, raivoaminen ja aggression ilmaiseminen näyttää olevan sallittu vaikuttamiskeino. Naisilta tällainen käyttäytyminen on työyhteisössä konkreettisesti kielletty. Joissakin työyhteisöissä julkinen rasistinen puhe on sallittu miehille. Naisten ilkeily joissakin työyhteisössä näyttää olevan ainakin joidenkin henkilöiden osalla sallittu ilman että siihen puututaan.

Raivo...Miehille...Siis se että, että jos miettii stereotyyppisesti, huutavaa raivoavaa pomoa. Niin kyllä se on mies. Ja meillä se on myös ollut näin.

...tämä rasismihan on yksi tämmönen mistä niin kuin hyvin niinku avoimesti eräät ihmiset puhuvat ja ei niitä se tunnu häiritsevän niinku kauheesti.”

...mut se on näitä naisten välisiä juttuja. Naiset on ollu aika ilkeitä toisilleen. Mieti ku niitä olis sen 80 naista ja 10 miestä. HUH HUH. Mä olisin varmaan hakenut toista työpaikkaa.

Itkeminen julkisesti työyhteisössä ei ole sallittua naisille, eikä etenkään miehille. Itkeminen tulkitaan yleensä heikkouden merkiksi sekä naisilla että miehillä. Käsitys että itkeminen on heikkouden merkki näyttää olevan syvälle juurtunut kulttuuriimme. Poikkeuksen kuitenkin voi muodostaa avioerotilanne, jossa nainen voi saada empatiaa työyhteisössä yhtäläillä miehiltä että naisilta.

En mä tiedä onko siellä sellaisia tunteita niinku...En ole nähnyt kenenkään miehen itkevän, en tiedä saisiko he, miksei...ihmisiähän me ollaan...eiköhän me olla niin pidättyväisiä.

Ja samoin se itkeminen edelleen, mä en näe sitä niin, mä tiedän sen että kyl miehillä on varmasti korkeempi kynnys itkeä. Varsinkin jos kyse ei ole jonkun kuolemasta vaan jostain vähemmän vakavasta. ...niin et se ei kuulu siihen skaalaaan...millä, niin siihen tunneskaalaan on arkipäivästä ja hyväksytyä. Ja ei yhtään ihmeellistä.

Jos nainen pillahdaa stressin aikana itkuun, niin se on vähän heikko. Mutta jos mies pillahdaa niin se vasta heikko onkin. Et sehän se ajatus on taustalla.

Mun mielestä se [ilmapiiri] on pikkusen jo avoimempi nykyään, ku vertaa mitä se oli 20 vuotta sitten, 2002 alussa. Niin kyllä tiesi silloin että itekkään kyllä ei tirautu mitään, tai... pelkää sitä et sä oot heikko.

Silloin [...] paikkeilla, mullehan tuli avioero. Ja se oli kova tunnekuuhu niinku työelämässä. [...] Se työyhteisö oli niin lämmin, ja sieltä löyty ihmisiä jotka sitten ymmärsi ja, tota niin sai olla oma itsensä siinä kohtaa ja. Ei ne sen kummemmin tota niin paheksunut että... Se oli niinku tosi helpottavaa olla töissä, kun tiesi että on myöskin joitakin, jotka ei nyt sitten...välitä ja on se luottamus, että nyt vaan on tämmönen vaihe. Koitetaan nyt vaan pärjätä ja jaksaa työssä.

Arlie Hochschild (1983) mukaan tunteiden ilmaiseminen hyväksytään naisille helpommin kuin miehille ja on yleisesti ottaen sosiaalisesti sallitumpaa.

Naisethan näyttää mun mielestä helpommin tunteensa, niin kyllä sen näkyy ja kuuluu ja erilailla ehkä vähän.

Meille [naisille] on aina annettu tehdä sitä, koska tunteet on enemmän hyväksytyjä naisille, Niin me myös näytämme niitä herkemmin, koska se on meille helpommin sosiaalisesti hyväksytyä. Ei sen takia että me välttämättä tuntsimme enemmän. Vaan se voi olla sitä että me tunnemme ihan yhtä paljon mutta miehet ei vaan voi näyttää sitä.

Tunteiden ilmaisemisen nähtiin olevan työyhteisössä sallittua, mutta kuitenkin niitä ei juurikaan näytetä käytännössä. Tunteiden jakaminen toisten kanssa voi olla periaatetasolla sallittua, mutta käytännössä sitä säädellään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa yhteisön kirjoittamattomien sääntöjen mukaan. Omien todellisten tunteiden peittäminen vaatii työyhteisön jäseneltä tunnetyötä.

Kyllä meillä saakin näyttää tunteita. Mut kyllä meillä enemmän on, on pitkälti semmosta hyvin neutraalia se, niinku mitä näytetään...niin naisilta ku miehiltä. Et siinä mä en nää niinku jotenkin eroo.

Max Weberin (1980) mukaan organisaatioiden toiminnassa korostetaan toimintojen järjestyttä (rationaalisuutta) ja taloudellisia tekijöitä (Weber 1980, s. 134). Tähän toimintaympäristöön ei tunteet kuulu, joten tunteiden ilmaisemista tulee työtehtävissä välttää. Etenkin syvien tunteiden ilmaiseminen aiheuttaa useimmille työyhteisössä hämmennystä.

[Sanoin esimiehelleni] et mulle tulee pahamieli tästä, ja se rupes, että sellanen kun häntä jostain kritisoi niin "itte oot semmonen, ja sinä oot itte tämmönen", niin minä aloin itkee siis oikeen vuolaasti siinä, ja sit se niinku, mä muistan kun se, tippu haarukka ja veitsi. Katto että, ou shit, siitä näki sen ja se muuttu. Se 5-kymppinen, reilu 5-kymppinen mies insinööri. Et tämmösenä, se niinku tajus et ei hitto, ei hän näin voi tehdä.

9.3.2 Tunnetyö työyhteisössä

Tunnetilat näkyvät työyhteisössä käytännössä henkilön käyttäytymisessä ja vuorovaikutustilanteissa muiden kanssa. Tunnetilat voivat nousta henkilön mielentilaksi työyhteisöstä, mutta myös siviilielämän puolelta voi heijastua asioita, jotka näyttäytyvät työyhteisökäyttäytymisessä. Toisaalta myös työyhteisön asiat voivat heijastua vapaa-ajan elämään.

Tosi paljon heijastuu [siviilielämän asiat]. Juu että semmosena niinku että jälkikäteen on kuullut että ihmisellä on elämässä jotain murheita niin kyllä se semmosena ylipäänsä semmosena kireytenä ja ehkä kohtuuttomuutena näkyy että, että ei okein osata suhtautua asioihin niinku tietyllä tavalla kevyesti, vaan sitten hyvinkin pieni asia saattaa aiheuttaa hyvinkin voimakkaita negatiivisuuden tunteita.

No, stressihän vaikuttaa. Se on varmaan se joka eniten vaikuttaa. [...] Kotitalanne vaikuttaa, niin kyllähän se kaikilla vaikuttaa. Mutta kyl sen vaan näkee, et jos siellä on jotain.

9.3.3 Tunnevaikuttaminen työyhteisössä

Anne Campbellin mukaan miehet käsittävät *aggression* välineellisesti, erilaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Naisella *aggressio* on osoitus oman kontrollin menettämisestä. (Pruuki ja muut 2018, s.72). Tunteita voidaan käyttää tietoisesti työyhteisössä vaikuttamiseen. Työyhteisössä eri sukupuolilla on erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa tunneilmaisuilla toisiin. Esimerkiksi aggressiivinen käyttäytyminen on miehille sallittu vaikutuskeino, mutta naisille se ei ole.

Tällain [mies] tuli mulle raivoamaan että...niinku, että minä [naisesimiehenä] pelästyisin, enkä uskaltaisi tehdä tällaisia muutoksia.

Mutta että jos naiset alkais tuolla lailla höyryämään mitä, mitä niinku [miehet] meillä höyryää ja näin fyysisesti että näin enemmän olemaan aggressiivisia. Niin tuota...äää...Alkais hirvee noitavaino vielä enemmän, niinku että yritettä saada pihalle.

Elina Reenkolan mukaan naiset voivat turvautua epäsuoraan aggressioon, esimerkiksi sanalliseen taustavaikuttamiseen. Oman työyhteisön auktoriteetteja voidaan vastustaa ohittamalla heidät valtahierarkiassa ja turvautumalla oman työyhteisön ulkopuoliseen tukeen. (Pruuki ja muut 2018, s.72).

No, määhän oon jollain lailla ollu sanallisesti aggressiivisena pidetty nainen. Just tarkotan sillä erilaista aggressiota ku meidän miesten aggressiota. Ne höyryää tuolla, ne heiluu ja huutaa. Mutta sillälailla oon osottanu omaa aggressiota, että oon taistellu pääsystä koulutuksiin. Oon ottanut sanallisesti sitten, kirjottanu hyviä kirjeitä, niinku tällasia perusteellisia kirjeitä. [...] ylemmälle taholle ja kysynyt, että millä eväillä tää voidaan multa estää.

9.3.4 Tunnesäätely työyhteisössä

Omia ja toisten tunteita säädellään työyhteisössä huomaamattomassa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Työyhteisön jäsenien negatiivisten tunnepurkauksien vaikutusta omiin tunteisiin pyritään suojaamaan välttelemällä negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita.

Mulle ei ainakaan kantautunut, niinku sellast. Tää on varmaan taas sitä et mä en kuuntele. Et jos joku marmattaa jostain, niin mä astun takavasemmalle.”

...mä toisaalta erakoidun sit välillä liikaakin jos mä en halua tekemisissä, niin sit mä ehkä vältän liikaakin. Pitäis ehkä olla vaan reippaammin. Ehkä sitä sit suojeleekin itteään.

Omassa työyhteisössä voi olla tarve suojautua sosiaalisella ja henkisellä tasolla. Työyhteisössä ei kuitenkaan aina pysty valikoimaan, kenen kanssa on tekemisissä. Itseä voi suojata olemalla paljastamatta omia haavoittuvuuksiaan ja luomalla itselle *henkinen suojakilpi* esimerkiksi menemällä oman ammatillisen roolinsa taakse.

No, mä oon aika yksityinen henkilö, että mä en kauheesti mun henkilökohtaisista asioista työpaikalla puhu. Mä ehkä oon kokenut sen tietyllä lailla semmonsena suojautumiskeinonakin sitten että, että mä oon varmaan oppinut siihen että mitä vähemmän täällä näyttää sitä semmosta ..pehmeyttä ehkä, niin sen paremmin sitten muhun on suhtauduttukin.

Siel on....joitakin...Naisia, että tota niin, mä en välttämättä sen kanssa haluisi lähteä reissuun [naurua]. Että, jotenkin, jotenkin sellanen hassu olo että, ei voi olla niinku liian, ei uskalla, ei uskalla tai ei halua olla liian avoin ettei toinen piikitä. Tai sano terävästi. Tai sano ilkeästi jostain asiasta....Ja sitten ku mä oon vähän seurannut tossa niin, niin, ne on luonteeltaan semmosia....Ne niinku heti rävyttää, ja mieltii sen jälkeen.

Ja se on siinä mielessä niinku jännä, jännä, että ne on siinä mun tiimissä. Niin, sitä mä oon niinku miettinyt että, pitää [projektipäällikkönä] kaikkien kanssa tulla toimeen kuiteskin. Ja sitten se että, tota, mä en saa ottaa niitä henkilökohtaisesti. Niitä piikkejä, se on niinku, mun täytyy osata tehdä suojakilpi.

Itkeminen julkisesti työyhteisössä ei kuulu hyväksytyjen tunneilmaisujen valikoimaan. Siksi työpaikalla vetäydytään itkemään usein johonkin yksityiseen tilaan.

Pahamieli, niin naiset vetäytyy, vetäytyy, ja sitten kohta pitää mennä kolistelemaan, että siellä se itkee ja pillittää. Että tuota niin kattoo että missä kunnossa se on ja monesti onkin niin et ne naiset on ottanu hirveen raskaasti ja itketään siellä.

Ja silloin muistan että, silloin niinku muuten huomaamatta menin omaan huoneeseen silloin niinku vitsi itkin ihan täysillä. Et olin niinku jotenkin luullut että hän niinku sillä tavalla mun puolella niinku, ja ymmärtää.

Omia negatiivisia tunteita ja tunnepurkauksia toisia kohtaan säädellään tahdonalaisesti. Itsehillinnällä suojellaan muita työyhteisön jäseniä, mutta myös omaa ammatillista uskottavuutta. Tunteiden peittäminen edellyttää henkilöltä tunnettyötä.

No, mä oon semmonen että tuota hirveen paljon nielen, niinku siinä tilanteessa tulee jotakin pahaa. Tai mulle sanotaan pahasti tai... Oon silleen kohtelias ihminen että en räjähdä päin, en koskaan, en koskaan räjähdä päin.

Se on jännä kun itte on saanut semmosen, semmosen pohjan että...pitää olla enemmän mitä on. Ei voi olla ihan oma ittensä.....Pitää esittää reipasta, pätevää, eteenpäin menevää.....Ja ei ole väliä miten kuohuu täällä sisällä.

Sitä vihaakin oppii käsittelemään ja sietämään sitä tunnetta. Kun sitä ei voi oikeen näyttääkään. Sitten sä oot ihan kauhee luuseri jos sä siellä itkeä pillität.

Tunteet joita ei saa ilmaista työyhteisössä kanavoidaan jonnekin toisaalle. Negatiiviset tunteet voidaan myös yrittää kääntää huumoriksi. Huumorin kautta vaikeankin asian ilmaiseminen ja purkaminen on työyhteisössä yleensä sallittua.

Miehet kiukuttelee enemmän ku naiset! Ja hyvin paljon äänekkäämmin. Mun mielestä naiset osas pitää niinku, niinku sen kiukun niinku sisällään. Se puretaan johonkin muuhun ku työkavereihin. Miehet sit kyllä anto tulla tuutin täydeltä välillä, niinku toisillensa. Et mä en kuullu ittelle ainakaan koskaan.

Mielenkiintosta, ku meillä on sellanen hyvin neutraali ja hyvä...mmm...Humoristinen ote, et sit...jos...ketuttaa niin, niin se yritetään kääntää aina niinku huumoriksi. Siinä onnistutaan aika hyvin.

Tunteiden ilmaisemiseen ja ilmaisutapaan voi vaikuttaa myös minkälaisessa fyysisessä tilassa henkilö työskentelee.

Avokonttorissa niin tilanteet, jossa niitä negatiivisia tunteita, siinä niinku äänen sanotaan, herää, niin kyllä ne on melkein poikkeuksetta on jotain tämmöisiä teknisiä ongelmia tai senkaltaisia. eipä niitä negatiivisia tuolla juuri muusta tuolla tuu.

Lauri Nummenmaa ja muut (2014) mukaan kielellinen tunneilmaisu, tässä tapauksessa puhujan ilkeys, vaikuttaa kuulijan hermojärjestelmään samalla mahdollistaen puhujan tunteiden siirtymisen ja fyysisen kokemisen. Tässä kuulijan puhujaa kohtaan tunteman raivon hillitseminen edellytti tunnetyötä. Raivon hillitseminen tilanteessa purkautui siten myöhemmin itkuna.

Et sen yhteenoton jälkeen ku mullakin meni ihan hepa (s.o. hermot), kyllä mä olin niin pois itestäni, koska mä en kellekkään puhu niinku ilkeesti, eikä toikaan ollut ilkeesti, mutta kyllä mä itkin, siis ihan oikeesti. Kyllä mulla oli niin paha mieli ku en tahdo suuttuakaan kellekkään. Musta se oli ihan kauhea tilanne, mutta sen jälkeen niin ku ehkä sitten jollain lailla hain sen oman rajani, ja sitä ole sen jälkeen rikottu. Että kyllä se pääsi ihon alle, se raivo.

Tunteita, joita ei saa tai osata ilmaista, käsitellään järkeistämällä asia. Länsimaisessa ajattelussa on vallalla uskomus, että rationaalisuudella, toisin sanoen järjellä, tulee hillitä ihmismielen tunteellista puolta.

Niin varmaan niitä yrittää pistää vähän perspektiiviin, että kuinka vakavaa se on ja pitääkö siitä oikeesti ottaa itteensä ja että tota onko minulla kasvunpaikka ja miettii kuinka vakava ongelma se oikeesti on ...yritän työstää itseni kanssa sen että minä hyväksyn sen että mä teen virheitä. Vaik mä sanon et mä teen virheitä, mut sit se on tyhmää, ku jää kiinni se ottaa päähän ja sit...ei se oo helpoo.

9.3.5 Tunnetaidot, tunteiden jakaminen puhumalla

Heli Pruuki ja muut (2018) mukaan tunteiden jakaminen muiden kanssa ja niiden säätelyminen liittyy sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Ihmisen tunteet nousevat tarpeista, kokemuksista, rajoista ja omasta itsestä. Tunteiden jakaminen edellyttää tunnetaitoja, mutta myös tarvetaitoja.

Työhön liittyvien tunteiden jakaminen työyhteisössä toisten kanssa koettiin tärkeäksi.

No kyllä mä sanoisin, vaikka kuinka ollaan tiettyjen asioiden kanssa tekemisissä [...] asioiden kanssa, niin kyllä ne niinku aidosti hyvät kokemukset ja tunteet tulee ihmiskontakteista. Että on se melkein mikä asia tahansa, niin ei mikään tunnu oikeen miltään jos ei sitä voi jakaa ihmisen kanssa.

Työyhteisössä jaetaan asioita toisille pääsääntöisesti puhumalla. Naiset ovat työyhteisön *epävirallisina tunnetyöntekijöinä* tärkeässä roolissa, varsinkin puhuttaessa työyhteisöön liittyvistä asioista.

...Lähtökohtaisesti sitten, jos miehellä on jotain mistä halua keskustella, niin kyllä se siihen naistenpöytään sitten tulee [naurua] asiasta keskustelemaan. Että ehkä kuitenkin semmosta ymmärrystä ja vastavuoroisuutta saa sitten kuitenkin enemmän toitasiks ainakin niin, niin naisilta....että kyllä, kyllä varmasti niinku, naiset on siinä isossa roolissa, että jos on mistä halua puhua, niin kyllä se sitten meille tullaan juttelemaan.

Osa haastatelluista kokivat etteivät miehet puhu tunneasioista keskenään, tai he eivät ainakaan olleet havainneet siitä.

En osaa sanoa, en osaa sanoa. Että se jääköön miesten väliseks asiaks. Et jos jotain, jotain asiaa on mistä pitää niinku, siis tunnetasoaasia josta pitää puhua niin kyllä [tulevat puhumaan naisten kanssa]. En niinku oo kyllä koskaan nähny että miehet keskenään niistä puhuu.

Osa miehistä käsittelee työyhteisöön liittyvät negatiiviset tunteet omalla tavallaan ja keskenään (hegemoninen maskuliinisuus).

Miehet taas tekee sen sitten, siten sen...ne pitää sen varjopalaverin siellä omassa huoneessa ja haukutaan kaikki lyttyyn ristiin rastiin. Ja sitten tehään vielä se että, että soitellaan kaikki vapaalla olevat työkaverit. Kerrotaan niillekin, mitä kauheeta täällä on tapahtunut. Että ne miehet on sillälaililla villedä, aivan kauheita juoruamaan.

Henkilöt joille työyhteisössä tullaan huojentamaan sydäntä ovat useimmiten naisia. Henkilö jolle tunneasioissa uskoudutaan, valikoituu sen mukaan mikä asia mieltä askarruttaa. Keskeisenä tekijänä henkilön valikoitumisessa on kuitenkin jonkinlainen yhteys ja aiemmin syntynyt henkilökohtainen luottamuksellinen suhde häneen.

No, ehkä niinko eri piireillä on vähän omat henkilöt siten. Että niitä henkilöitä on varmaan vähän eri asioissa, niinko eri henkilöitä että, että, että ehkä näissä lähityö, lähityökavereiden osalta niin me siinä aika avoimesti yhdessä niinko puhutaan niistä. Koska ne välit on niin luottamukselliseksi muodostunut.

No, mulla oli ainakin nää kaks miespuolista ja sit oli ainakin yks naispuolinen. Mut sit taas ne ei ollu työasioita ne oli niinku henkilökohtaisia. Niille kyllä pystys puhumaan melkein mitä vaan, enkä oo ikinä kuullu jälkeenpäinkään että ne on ikinä puhunut eteenpäin.

Tärkeänä pidettiin sitä, että on jokin henkilö, jonka kanssa pystyy jakamaan työhön liittyviä tunneasioita. Työasioihin liittyvistä tunteista puhuttaessa on usein mukana työhön liittyvät ongelmat. Silloin on tärkeää että toinen ymmärtää työtehtävään liittyvät käsitteet ja problematiikan. Työasioihin liittyviä asioita pystyy jakamaan parhaiten henkilön kanssa joka on samalla valtahierarkiatasolla. Johtavassa asemassa ei haluta paljastaa alemmassa asemassa oleville haavoittuvuuksiaan.

Kollega nyt tota niin ollu puoltoista vuotta. Jonka kans mä pystyn tota niin näitä asioita jakaa ja sun muuta. Ja se on yks tärkee et on, joku kenenkä kans jakaa. Koska en mä voi niin sanotusti alaisten kanssa jakaa niitä asioita. Vaan se täytyy jotenkin, voi niinku tietyt asiat, tässä niinku...öö...sanotaanko tota niin että työtehtävätasolla, niin samalla tasolla vähän.

Oma rooli työyhteisön *tunnetyöntekijänä* tiedostettiin. Eikä sitä nähty kuormittavana oman jaksamisen tai henkisen hyvinvoinnin kannalta.

Olen tietyllä tavalla myös sellanen tunnetyöntekijä meillä töissä. Tai hyvin paljon itseasiassa olen sitä.

Vaikee sitä on taakkana nähdä, koska yleensä siihen liittyy kuitenkin jonkin näköinen ystävyysuhde taustalle, niin ei se sillä lailla taakka oo.

9.3.6 Tunteiden jakamiseen suhtautuminen

Miesten suhtautuminen tunneasioista puhumiseen ja kuuntelemiseen vaihtelee miesvaltaisissa työyhteisöissä. Tämä vaihtelu ei kuitenkaan liity niinkään organisaatioon vaan enemmänkin yksilöön.

Mutta on myös, sitte [naurua] muutamia työkavereita semmosia... No, he on miespuoleisia, joiden kanssa, en kyllä kävis tämmösiä keskusteluja. Uskon että saisin hyvinkin, niinku ihmettelevää vastaanottoa [naurua] että, että miksi tämmösisistä asioista tässä nyt puhutaan. Että on tosi laidasta laitaaan kyllä, henkilöitä meidänkin porukassa.

...et kyllä se [tunteista puhuminen] mun mielestä on parantunut varsinkin jos tulee joku tilanne että tästä pitää puhua niin, sitten kylmä koen että suurimman osan miesten kanssa sit pystyy, varsinkin kahden kesken siitä asiasta puhumaan. Mutta että he jotenkin aktiivisesti varsinkaan joukossa ottais asioita puheeks, sellasta ei kyllä tapahdu miesten osalta. Et kyllä se alote yleensä naisilta tulee.

Myös esimiesten suhtautuminen tunneasioiden tai henkilökohtaisten asioiden kuuntelemiseen vaihtelee.

Et aikasemman, aikasemman esimiehen kanssa oli niin että, että hänelle ei kyllä mielellään kertonut mitään, et hän ohjas tilanteen siihen että tämä työ ja...

Niin mitä hän [esimies] on sanonut niin hän on kyllä tässä, niinku muutaman vuoden aikana jo oppinut siihen et, et mitä se henkilö, et mitä enemmän sitä myötäelää niitä alaistensa tunteiden kanssa, niin, niin sen parempi on, et kyllä mä uskon etenkin nykyään hän varmaan osaa suhtautua hyvinkin ymmärtäväisesti niin ku [tunne]asioihin.

9.3.7 Vaikeiden asioiden omakohtainen käsittely

Työyhteisön konfliktit on mahdollista nähdä myös oppimiskokemuksina. Haastatelluista tällainen suhtautuminen oli kuitenkin poikkeuksellista.

Konfliktit ei oo mulle mitenkään negatiivisia asioita, ne on oppikokemuksia. Mutt semmonen periaatteellinen asioista kiinnipitäminen, ilma hyvää syytä niin sitä mä en kestä.

Itse kohdattuihin ja työyhteisöön liittyviin vaikeisiin asioihin voi itse puuttua. Vaikeatkin asiat voi ottaa esille asianosaisten kanssa ja keskustella asioista kiertelemättä.

Niin, niin tietyllä tavalla sanon hyvin suoraan, sanon hyvin suoraan. Ja meillä on...tämä on juurikin tämä sama henkilö joka kehui eilen vuolaasti sitä minun osaamista. Että tietyllä tavalla hyvin miehinen, ehkä miehiseksi mielletty tapa mulla on puhua...suoraan. Niin ne asiat menee eteenpäin, jos ei kestä suoraa-puhetta, niin se ei oo mun ongelma. Koska mä en puhu ikinä epäkunnioittavasti, mä puhun suoraan. Ne on kaks eri asiaa.

Työyhteisöstä itselle nousevia vaikeita tunteita käsiteltiin lähes poikkeuksetta puhumalla jonkun läheiseksi koetun henkilön kanssa.

Mä oon yritäny niistä keskustella kavereiden kanssa, mitä on tullu. Ja, ja tuota...äää.. Sitten ehkä se on vähän auttanu...

Ja sitten meen kotia ja sitten niinku, mulla on mies näkee heti jalkaterän asenosta, että jaaha toll on ollu huono päivä nyt. Niin hälle sitten saatan sanoa että jumalauta, että olipa niin inhottava tilanne taas. Tai oli semmosta voi hitto ku oli inhottavaa, että mitenkähän tähän vois puuttua. Ne kiusaa mut hengiltä jos mä puutun. Ja sitten hälle sanon että mitä kannattais tehdä ja sitten niinku että sen saa oikeestaan vaan kotona purkaa.

Tilanteissa joissa koetaan ettei saa asioita mielessään järjestykseen, koettiin pysähtymisen ja asioista keskustelemisen toisen kanssa olevan keino järjestää ajatuksensa.

Puhumalla. Se on yks. Ja tota niin, huomaa vaan itnessä kun on oikeen työkuorma päällä niin, niin ei oikeen järki pelaa...että ei meinaa itte saada niitä järjestykseen. Mutta puhumalla niin jotenkin saa järjestykseen sitten lähtee purkamaan. Ja pysähtyminen saa, kun on kiire, sitten pysähtyy. Sen mä oon nyt niinku oppinu.

Vaikeista tilanteista pääsemiseksi voi aktiivisella toiminnalla pyrkiä pääsemään pois epämiellyttävästä piinaavasta tilanteesta. Emersonin valtateorian mukaisesti ihminen pyrkii *kustannusten vähentämisprosessilla* vähentämään vallanalaisuudessa olemiseen liittyvää piinaa.

Se mikä eniten auttaa, se paras keino on se että, mä yritän aktiivisesti edistää omia asioitani. Vähän niinku näkymättömästi, just ylemmän tahon kanssa. Ko tällä tavalla pikkuhiljaa, ja nytkin oon pääsemässä koulutukseen, pitkän taistelun tavallaan tulos että näin on.

Vaikeissa tilanteissa tunteiden sääntely voi olla keino päästä tilanteesta, nolaamatta itseä tai toista osapuolta. Affektiivinen välitön reaktio syntyneeseen tunteeseen vältetään tietoisella tunnetyöllä.

No, mä oon semmonen että tuota hirveen paljon nielen, niinku siinä tilanteessa tulee jotakin pahaa. Tai mulle sanotaan pahasti tai... Oon silleen kohtelias ihminen että en räjähdä päin, en koskaan, en koskaan räjähdä päin.

Niin sanottu *asioiden yli nukkuminen* on varmasti yksi vanhimpia keinoja käsitellä itselle vaikeita asioita. Tätä prosessia voidaan kuvata *CMP-mallilla* tai *Mayer ja Gaschke -mallilla*. *Mayer ja Gaschke -mallissa* koettua tunnetta (*direct experience of a mood*) prosessoidaan tietoisena ajattelemisena (*meta-level of experience*). Tunteet ovat ihmisen kognitiivisen (*human cognition*) prosessin tulosta. Prosessissa tapahtuu tällä tavalla tunneoppimista.

Nukun yön kaks yli, yleensä. Oon opetellut nyt ihan näin aikuisena että, etten lähde kauheesti sitä eltaamaan sitä asiaa. Vaan yritän, yritän niinku nukkua sen asian yli pari yötä. Ja sitten se näyttää jo vähän kirkkaamalta.

9.4 Teema 4. Keskeiset henkisesti turvallisen työympäristön tekijät

9.4.1 Nykyisessä työyhteisössä positiivisia tunteita herättävät asiat

Haastateltavat kokivat tämän hetkisessä työyhteisössä positiivisimpia tunteita herättävinä asioina töiden mielenkiintoisuuden ja haastavuuden. Hyvät suhteet työkavereihin ja avoimuus koettiin myös tärkeäksi.

Se että saat tehdä mielenkiintoisia töitä ja haastavia töitä, jossa sä pääset näyttämään mitä sä osaat ja opit uutta. Ja kyllä se että sulla kivoja työkavereita. Ja sulla hyvä mennä töihin ja on kivoja ihmisiä.

Nää , just nää...muutama mies henkilö, jotka oli oikeesti kavereita. Ne oli reiluja ja ne oli sanan varsinaisessa merkityksessä kavereita. [...] Niinku sellanen avoin meininki ja semmonen on kaikkein paras. Siitä tuli hyvä mieli.

Sosiaalisuus ja yhteinen huumorintaju työyhteisössä oli haastatelluille hyvin keskeisiä tekijöitä positiivisen tunteen muodostumisen kannalta.

Vaikka erilaisia ollaan ihmiset, mutta kyllä mä uskon että se varmaan sellanen, niinku perus..., ihmisen perustarve on jotenkin sellanen sosiaalisuus. Kyllä mulle isoimmat ilontunteet tulee niinku tässä työyhteisössä ja työssä siitä, niistä ihmiskontakteista.

Ihmiset. ...Meiän yhteiset, meillä on sellanen hyvin yhteinen huumorintaju.

Positiivinen palaute, onnistumiset työssä ja työntekijöiden muistamiset nostivat positiivisia tunteita. Viikonlopun alkamisen odotus ja palkan korotuksen tuoma positiivinen tunne tuotiin myös esille. Erich Kirchler ja Erik Hoelzl (2018) mukaan palkankorotuksella on kuitenkin vain lyhytaikainen vaikutus tyytyväisyyteen. Toisaalta palkankorotus voi vähentää taloudellista stressiä matalapalkka-aloilla.

Positiivisia tunteita herättää semmonen... Ööö, että meillä on helposti, meillä aika helposti kehuaan myös, hyvin tehdystä työstä.

Mun mielestä meillä on tota niinku siinä mielessä onnistunut, että kaikki haluaa tehdä töitä ton onnistumiseksi. Vaikka ne on tosi eri organisaatioita, jota mä en voi määrätä. Mutta onneksi he ovat siinä mukana.

Perjantai. Kyllä jos palkka nousee niin se on aina positiivista, sitä ei kyllä varmaan vähään aikaan ole tulossa. Sehän on aina jos työntekijöitä muistetaan jollain musta se on positiivinen asia, teatteri, TYKY-toiminta, kiitokset jostain asioista.

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneelle positiiviset tunteet liittyivät toiveeseen paremmasta.

Toive, toive tulevasta auttaa että... Ajattelen kun tässä vaan jaksan ajaa näitä omiakin asioita niin...Uskon itte siihen että asioihin pystyy niinku vaikuttamaan se oon vaan joskus hidasta ja hankalaa....niin siihen liitty kyllä positiivisia tunteita. [...] Mutta, mutta, mutta jos ei oo, siinä mitään haaveiltavaa tässä nykytilanteessa. Niin sitten, sitten niinku...sitten siinä käy niin että ne tunteet, tunteet liitty, ne on haavekuvia sitten.

Työtehtävien ja työpisteiden vaihtelua pidettiin positiivisena asiana. Myös työn ja vapaiden joustavaa sovittamista yhteen pidettiin omaa arkea helpottavana asiana.

Mun mielestä työ ylipäättään paljon mukavampaa kun [työ]pisteet vaihtelee. Ja se homma vaihtuu, se on paljon mukavampaa.

Yleensä kaikki asiat saatiin sopimaan. Jos oli esimerkiksi jotain omia menoja tai lomat ja kaikki semmoset. Ei tarvinnut niinku, jännittää niitä että saako silloin kun haluais tai muuta. Kaikki aina yleensä järjesty.

9.4.2 Nykyisessä työyhteisössä negatiivisia tunteita herättävät asiat

Negatiivisia tunteita herättää nykyisessä työyhteisössä epäkohteliaisuus toisia kohtaan. Epäkohteliaan käyttäytymisen katsottiin vaikuttavan koko työyhteisön työilmapiiriin.

Jos joku ilman syytä tiuskii, on tosi epäkohtelias. Mä olen kyllä tosi allerginen sellaselle, musta paha päivää ei tarvii toisille purkaa.

Ja tietysti, negatiivisia tunteita niin kyllähän se työilmapiiri siinä korostuu, että jos se työilmapiiri ei ole kunnossa niin silloin, on kyllä se, myrkyttää niinku kaiken hyvän siitä työn tekemisestä.

Työyhteisössä ilmenevät negatiiviset asenteet aiheuttivat mielipahaa muille työyhteisön jäsenille. Organisaation kasvaessa voi tulla jaettukokemus, ettei yksilöillä ole enää vaikutusmahdollisuutta heitä koskeviin asioihin. Vaikutusmahdollisuuksien puutteesta johdettu aggressio kohdistetaan usein epäsuorasti auktoriteettien sijaan muihin henkilöihin työyhteisössä.

Sellaiset asenteet, että kun me ollaan jo näin iso organisaatio että me ei voida enää tehdä mitään, että täällä ei toimi mikään.

Ylimmän johdon toiminta aiheutti negatiivisia tunteita. Johdon ja työyhteisön välisen vuorovaikutuksen puuttuminen ja johdon ennakkoluuloisuus työyhteisöä kohtaan nosti tunteita.

Turha, typerä, [ylimmän johdon] vallankäyttö. Perusteeton vallankäyttö. Ja semmonen ennakko-oletuksien, stereotyyppien uusintaminen. Että ei keestetä kyseenalaistamista. Koska se on aivan raivostuttavaa.

Lähiesimiehen toimesta työpaikkakiusattu nosti esille negatiivisimmaksi tunteeksi ulkopuolisuuden tunteen ja sosiaalisesta verkostosta ulosjäämisen. Kokemus että on työyhteisössä arvokas ja merkityksellinen on tärkeä. Pruuki ja muut (2018) mukaan ihmisellä on tarve tulla työyhteisössä nähdyksi, kuulluksi ja vastaanotetuksi. Myös itsensä toteuttaminen ja oman osaamisen tuominen työyhteisön käyttöön on tärkeää.

Se on itsenikin yllättänyt, luulin että en tarvi tuekseni tämmöstä, niinku sosiaalista yhteisöä ja verkostoa. Että luulin että oon niin itsenäinen että, että tota, että mulle ei merkitse yhtään mitään, vaikkei kukaan puhu mulle mitään tai, tai näin. Mutta, se ei ollutkaan niin, että se on yllättävän...ööh, kuluttavaa. Ku sua ei katota silmiin, sulta ei kysytä mitään, sulle ei puhuta mitään. Kaikin tavoin osotetetaan että, tota noin ei haluta niinku haluta sua ollenkaan joukkoon. Että, siihen kyllä liittyy raskaimpiakin tunteita, että näin se on myönnettävä.

Myös tekemättömät työt herättivät negatiivisia tunteita, vaikka vaatimukset työtä kohtaan olisi itse asetettu. Tämä kuvastaa toisaalta myös yksilön sitoutumista tehtävään ja tehtävän tärkeyteen itselle.

Tekemättömät työt. Ja se että ku, se on varmaan se että mä, itte vaadin ittel-täni,...niin täydellistä. Täydellisyyteen pyrkivää, että kaikki olis hienosti ja fik-susti ja kondiksessa.

Organisaatorakenteiden ja työtehtävien muutokset koettiin stressaavaksi ja epävarmuutta tuovaksi. Muutoksen laajuudella ei koettu olevan eroa siinä kuinka stressaavana muutos koettiin.

Vanhat työyhteisöt, nekin muuttu ihan täysin, siis se oli ihan katastrofi. Stressin paikka niin monelle, niin monelle. Puhelinnumerot muuttu. Sä niinku hyppäsit ihan uuteen maailmaan. Ja nyt kun puhutaan pienistä organisaatio muutok-sista, tehdään pikkusia organisaatio muutoksia, ihan samalla lailla niin se stres-saa, tommoset muutokset. Se teettää työtä, ja epävarmuutta.

Tietojärjestelmissä ilmenevät tekniset ongelmat osoittautuivat eräässä työyhteisössä negatiivisimmaksi asiaksi, joita avokonttorissa sanotaan ääneen. Fyysinen tila ja siihen liitetyt merkitykset rajoittavat tunteiden jakamista spontaanisti muiden kanssa.

Avokonttorissa niin tilanteet jossa niitä negatiivisia tunteita, siinä niinku äänen sanotaan, herää, niin kyllä ne on melkein poikkeuksetta on jotain tämmöisiä teknisiä ongelmia tai senkaltaisia. Eipä niitä negatiivisia tuolla juuri muusta tuolla tuu.

9.5 Henkisesti turvallinen työyhteisö

Henkisesti hyvänä työyhteisönä pidettiin sellaista organisaatiota jossa asenneympäristö on positiivinen, rohkaiseva ja toisia kunnioittava. Työyhteisöltä toivottiin avoimuutta ja prosessien läpinäkyvyyttä, avointa keskustelua, päätöksiin osallistamista ja uusien ideoiden ottamista vastaan. Lisäksi toivottiin mahdollisuutta tehdä töitä itseohjautuvasti.

Mun mielestä ihannetapaus olisi sellainen joka olisi hirveän avoin ja toisia kunnioittava [...]...ja sit mä tykkäisin että... saisi tehdä töitä rauhassa. ja kyllä siihen liittyy itsellä semmonen itseohjautuvuus. Ja kyllä semmonen positiivisuus toisi hyvää mieltä....kyllä se varmaan näkyy minkälainen henki on... [...] Se olis mun mielestä kauheen kannustava,...ja siellä olis aina hyvä mieli ja ihmiset kiittelisi ja vaikka tulis virheitä nii olis sellanen rohkaiseva että ei tässä mitään.

Uteliias ja kehityksen nälkäinen työilmapiiri on mun mielestä ihana. Sellainen jossa otetaan uudet ideat vastaan ja siellä keskustellaan. Läpinäkyvyys on aivan ykkösjuuttu. Tiedon kannalta läpinäkyvyys kaikkien prosessien läpinäkyvyys. Keskustelevala, niinku ettei yksin tehdä päätöksiä, keskustelua ja rakennetaan sitä kautta.

Ammatillista henkilökohtaisemman suhde työkaveriin katsottiin olevan tärkeä. Samoin toivottiin, että oman persoonan tuominen ja tunteiden näyttäminen olisi sallittua työyhteisössä.

Mutta kyllä mää, niinku paras tilanne on semmonen että, et et työystävälle tai työkaveruksille, niin kyllä mä koen että paras tilanne on ollut, et syntyy ainakin jonkinnäköisiä, jonkinnäkönen suhde siihen työkaveriin, niin muullakin ku ammatillisella tavalla että. Että se työyhteisö on sen verran avoin että, että jokainen saa näyttää niitä tunteita ja jollain tasolla myös antaa itsestään jotakin muutakin ku sitä mitä on ammatillisesti, niin kyllä siellä töissä vaan on helpompi silloin olla.

Oman persoonallisuuden tuominen työyhteisössä esille edellyttää itseltä myös muiden erilaisten persoonallisuuksien hyväksymistä. Kaikkien arvostamista yksilöinä ja muiden tekemää työtä työyhteisössä pidettiin tärkeänä.

Että semmosta suvaitsevaisuutta ja erilaisten persoonallisuuden sietokykyä ja...ja tämmöstä, niinku lisää...Hyvää, hyvää henkeä enemmän.”, ”Ei puhuttais tuota niin, sillan pahaa erilaisista ihmisistä. Että jos on erilainen, hyväksytään se erilaisuus.

Kaikkia arvostettais niinku yksilöinä. Ei tartte rakastaa, ei tartte olla ylin ystävä kaikkien kanssa, mutta työasiat pitää pystyä hoitamaan.

...jossa jokaisen ihmisen työpanos ja työ olisi kunnioitettu ja arvostettu. Ja sitä ei kyseenalaisteta. Jokaisella olis semmonen tunne että, et mulla on tää paikka täällä ja sitä ei kukaan kyseenalaista mun roolia tässä työyhteisössä. Sitä ei tartte sitä perustelua miettiä.

Työyhteisössä odotettiin olevan yhdessä sovitut käyttäytymissäännöt ja konfliktien selvittämismenetelmät.

[...] ja sellainen että saa olla oma itsensä, että sallitaan se....tietysti siihen kuuluu jonkilaiset käyttäytymissäännöt...sekään ei aina ole ihan selvää, pitääkö esittää jotain tai olla tietyllä tavalla.

...ja sitten että on niinku jonkunlaiset pelisäännöt, siihen että mitä tehdään kun tulee niinku konflikteja. Ja koska tuleehan niitä, vaikka kuinka olisit, koska me ollaan joskus väsyneitä ja on liikaa hommia.

Omaan työhön vaikuttamisessa pidettiin tärkeänä ja, että jokainen saisi työyhteisössä tehdä omien vahvuuksien mukaista työtä, kehittyä ja kehittää sitä. Omaan työhön vaikuttamiseen liitettiin myös työaikojen joustavuus.

Toiset on hyviä toisissa asioissa, toiset toisissa. Jokaisella on varmasti joku vahvuus, että sitä niinku...Sais kehittää ja se ihminen sais suuntautua siihen suuntaan että, että sitä ei niinku ylhäältä väkisin väännetä johonkin tiettyyn tehtävään jos se ei kerta suju. [...] Jos joku ihminen osaa jotakin, sitä pitäis kunnioittaa. Ja käyttää hyväks ja valjastaa se. ”Palautteen, sekä positiivisen että negatiivisen, saaminen katsottiin rakentavaksi ja asioita edistäväksi. Palautetta toivottiin erityisesti omalta esimieheltä.

Ja sitten että, jos joku onnistuu siitä, siitä annetaan tuota palautetta. Myös että itte saisin omalta esimieheltä joskus sitä palautetta. Se että sitä palautetta annettaisiin oli se sitten negatiivista tai positiivista. Mutta että sitä annettais, niin silloin se rakentais taas ja asiat menis eteenpäin. Kaikill olis parempaa.

9.5.1 Yhteinen fyysinen tila

Fyysisen tilan koettiin rajoittavan luonnollista sosiaalista kanssakäyntiä työyhteisössä. Hetket, jolloin olisi mahdollista tavata muita työyhteisön jäseniä tai muiden työryhmien edustajia, koettiin vaikeaksi taukotilojen ollessa hajallaan rakennuksessa. Taukotilat koettiin myös liian pieninä, että sinne olisi luontevaa muiden työryhmien henkilöiden tulla. Taukotilojen pienuudesta johtuen työyhteisössä korostuu ryhmien väliset rajat (*group-boundary heightening*). Tällöin työyhteisöön muodostuu helposti omia pieniä kuppikuntia.

Ne on äärimmäisen pieniä siellä....että.[...] kyllä se siinä samassa siivessä on, mutta muutama rappunen niin olis onko se kakkoskerros, niin nekin on vielä erikseen. Että se on äärimmäisen pieneksi menny...ja ne on varmaan semmokset ku luontaisesti tulee nää kahviporukat, että se luontaisesti niinku...

Taukotilojen merkitys epämuodollisen sosiaalisen kanssakäynnin näkökulmasta on keskeinen. Lefevebren mukaan tila ei ole pelkästään fyysinen rakennettu tila, vaan se muodostaa myös mentaalisen (symbolisen) tilan.

Kyllä mä ainakin tykkäsin ja tykkään, tota niin, että on niitä taukoja. Ja sitten on näitä kahvi, kahviporukoita ja sitten tota ruokailuporukoita. Elikkä tällasia ihan erilaisia, mix, ihan muualta organisaatiosta ja näin niin. Tulee, tulee sitä keskustelua.

Joissain organisaatioissa on tiedostettu yhteisen taukotilan merkitys työyhteisöä rakentavana elementtinä. Riittävän suuri tila mahdollistaa luonnollisen vuorovaikutuksen työyhteisön jäsenten välillä.

Ei. Meillä on yks yhteinen [taukotila]. Se haluttiin tässä toimitilassa nimenomaan niin. Että meillä yksi iso yhteinen toimiva ja kaikkia palveleva...öö...taukotila. Missä nimenomaan sitä kohtaamista tapahtuu. Ja sit on myös se et sit siinä tilassa on itsessään semmosia tiloja joihin voi vetäytyä.

Taukotila nähtiin henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeänä, mutta myös työhön liittyvän tiedonjakamisen kannalta merkityksellisenä.

Että mun mielestä se on rikkaus siinä niin, siellä tulee sellasta hauskaa keskustelua ja, ja välillä hyödyllistä keskustelua, joka auttaa sua työssä. Ja välillä tosiaan sitä hauskaa, että sä irrottaudut ja tulee hyvä fiilis. Niin, ja sitten jos sulla on huono päivä niin, sä voit olla siellä mukana vaan ja kuunnella niitä. Niin, et sä oo yksin, sen pahan fiiliksen kanssa. Se niinku tarttuu sitten se hyvä...siinä on monta...Henkinen, siinä mun mielestä on se henkinen juttu. Sosiaalinen kanssakäyminen.

9.5.2 Kuinka yhteinen henkisesti hyvä työyhteisö toteutettaisiin

Henkisesti hyvän työyhteisön toteuttamiseen suhtauduttiin osittain epäilevästi. Pitkään samassa organisaatiossa töissä olleet nähtiin muutoksen esteenä. Organisaation tiukan tietoturvan katsottiin olevan keino selittää miksi muutoksia ei voida tehdä. Epäiltiin myös että sellaisen toteuttaminen ei ole lainkaan mahdollista. Myös avokonttorit nähtiin esteenä henkisesti hyvän työyhteisön toteuttamiselle.

Kyllä mä aika skeptisesti suhtaudun, siis on niin paljon sitä vanhaa porukkaa joka ei halua muuttua, ja eikä niille on ne ajattelutavatkin niin outoja, se on niin vastoin kaikkea. Ja sit ku täällä tuodaan aina se tietoturva, niin sen taakse mennään joka asiassa.

Ei semmosta voi toteuttaa, tai sit pitää olla töissä koirien kanssa. Ne on aina onnellisia.

Eikä nämä tilatkaan, avokonttori, ole semmoisia että ihmiset lähtisi kiertelemään ja juttelemaan toisille.

Toteuttaminen nähtiin kuitenkin myös mahdolliseksi. Tästä esimerkkeinä tuotiin esille uusimpia ohjelmistoalan yrityksiä. Näiden yritysten uskottiin löytäneen ratkaisun henkisesti hyvän työyhteisön toteutukselle. Toteutuksen onnistumisen nähtiin edellyttävän matalaa hierarkiaa. Esimies ja alainen nimityksien merkityksiin suhtauduttiin negatiivisesti henkisesti hyvän työyhteisön toteuttamisen kannalta.

Mä luulen että ...näissä uudemmissa softapuolen yrityksissä... [...], ...mä uskon että siellä uudemmissa on löydetty jotain... siellä ei ole tällaista hierarkiaa kuin meillä.

Esimies, alainen ja kaikki tämmöset ovat mun mielestä termeinäkin ihan hirveitä. Mä suhtaudun niihin yhä vastenmielisemmin niihin. Niissä olisi mun mielestä niissä olis paljon mitä voisi muuttaa.

Eräänä ratkaisuna pidettiin kaikkien asennevammaisten työntekijöiden irtisanomista ja positiivisten ihmisten palkkaamista heidän tilalle.

Poistaa, kaikki asennevammaiset ja palkata positiivisia ihmisiä tilalle, niin eihän kukaan voi aina olla iloinen, sehän ihan faktaa, mutta tota noin...

Organisaatorakenteita ei pidetty itsessään esteenä mutta pidettiin tärkeänä että hierarkia on matala ja työntekijöille annetaan omaa vastuuta työtehtävien toteuttamisessa. Ylimmän johdon ja lähiesihenkilön roolin katsottiin olevan keskeinen onnistuneen toteutuksen läpiviennissä. Myös työyhteisön sitoutuminen toteuttamiseen katsottiin tärkeäksi.

Toiminta ei ole sellasella tasolla mitä mä toivoisin sen olevan. Et hierarkia matala, matala hierarkia. Öö, mutta tuota...kyl siinä rakenteet on osittain, osittain edessä. Mut se varmasti riippuu, se riippuu tosi paljon johdosta. Nimenomaan siitä kärkijohdosta, haluuko se ylläpitää niitä, haluuko se valtaistaa työntekijöitä. [...] Kyl ne [rakenteet] luo meille sitä raamia. Mutta tietyt rakenteet on yhtäläillä perintöä, ku jotkut ajatusmallit. Niin meidän pitää pystyä luottamaan ihmisiin enemmän. Ja se on nimenomaan se luottamus siihen, että kaikki tekee niinku parhaansa yhteisen hyvän eteen niin. Niin silloin ei tarvita rakenteita niin paljon.

10. Pohdinta

Tutkielmani jäsentyy varsinaisesti kolmeen teemaan, joilla on monimutkaisella tavalla yhteys toisiinsa. Neljäs teema jäsentää millaisena nykyiset työyhteisöt nähdään tunneympäristöltään ja toisaalta minkälaisen henkiseltä ilmapiiriltään hyvän työyhteisön toivottaisi olevan.

10.1 Työyhteisö vs. yhteiskunta

Yhteiskunta on nykyään systemaattisesti tarkasteltuna varsin tasa-arvoinen. Väitteeni voi kuulostaa oudolta, mutta näyttää kuitenkin siltä että organisaatiot ja niissä toimivat työyhteisöt ylläpitävät joillain tiedostamattomilla tavoilla ihmisten välistä epätasa-arvoa.

Yhteiskuntatason tarkastelu ei kuulunut sinänsä haastatteluteemoihin. Yksilöt ovat kuitenkin ensisijassa yhteiskunnan jäseniä. Yhteiskunnan sisällä toimivat organisaatiot ovat taas keskeinen yhteiskunnan rakenteellinen osa. Yhteiskunnan ja organisaatioiden välinen vuorovaikutus pohjautuu suurelta osin valtionhallinnon laillistettuun sääntelyvaltaan.

Yksilöitä kohtaan yhteiskunnan odotukset ovat huomattavasti monitahoisemmat. Yksilöiltä odotetaan osallistumista yhteiskunnan toimintaan rakentamalla ja ylläpitämällä sen toimintoja. Yhteiskunnan eri toimintoihin tarvittavia yhteiskuntaluokkia uusinnetaan valtiollisella ideologisella järjestelmällä (*ideological state apparatus*).

Yhteiskunnan ja yksilön odotuksien välinen ristiriita tulee esimerkiksi esille työntekijän tullessa raskaaksi. Yhteiskunta odottaa naisilta uusien kansalaisien synnyttämistä. Organisaatiolle naisen jääminen äitiyslomalle on taas taloudellinen kysymys. Näiden kahden odotuksen välinen ristiriita jää helposti lasta odottavan yksinään ratkaistavaksi.

Organisaatiolla on oma looginen mekanismi (*organizational logic*), jonka tehtävänä on järjestää työyhteisön toiminta mahdollisimman tehokkaaksi. Organisaatiojärjestelmän ulkopuolella toimiessaan yksilöllä on vapaus rakentaa oma elämänsä omanlaisekseen.

Siirtyminen näiden rajapintojen välillä voi muodostua henkisesti kuormittavaksi jos annetun työtehtävän tuomat rooli-odotukset ja oma autenttinen minä on kaukana toisistaan (*roolietäisyys*), tästä ristiriidasta voi yksilölle aiheutua suurta henkistä tuskaa.

Haastatelluilla herätti nykyisessä työyhteisössä negatiivisia tunteita epäkohteliasuus muita kohtaan, tunne että ei pysty vaikuttamaan organisaatiossa, ulkopuolelle sulkeminen työyhteisöstä, ja ylipäätään negatiivinen työilmapiiri. Organisaatiomuutokset koettiin työtä enemmän haittaavaksi kuin hyödyttäväksi, muutoksen laajuudesta riippumatta. Tietojärjestelmien tekniset ongelmat herättivät myös negatiivisia tunteita.

Haastatteluista ilmenee, että organisaatiossa ja niiden työyhteisössä pidetään yllä käytäntöjä jotka eivät ole enää yhteiskunnan ”arvojen” mukaisia. Nykyisen yhteiskunnan arvoja ovat esim. tasa-arvoisuus naisten ja miesten välillä, yhdenvertaisuus jne. Ylimmän johdon nähtiin uusintavan ennakkoluuloisia oletuksia työyhteisöstä. Johdon päätöksiä ei myöskään pystynyt kyseenalaistamaan avoimen keskustelukulttuurin puuttuessa.

10.2 Tunteet työyhteisössä

Lauri Nummenmaa (2016) mukaan ihmisen perustunteita ovat; *ilo, viha, suru, pelko, hämmästyminen ja inho*. Perustunteet ovat melko helposti tunnistettavissa, mutta näistä muodostuvia yhdistelmätunteita ei ole kovin helppoa tunnistaa. Pruuki ja muut (2018) mukaan yhdistelmätunteita ovat esimerkiksi pettymys, kateus, katumus ja mustasukkaisuus. Sosiaaliset tunteet, kuten häpeä, ihailu, sympatia ja kateus liittyvät vahvasti ihmisiin.

Työyhteisöissä organisaatiokulttuuri ja sen alakulttuurit säätelevät miten tunteita voidaan ilmaista muille. Sosiaalisen ympäristön lisäksi työntekijän asema tai rooli organisaatiossa vaikuttaa siihen, kuinka paljon hän joutuu säätelemään tunteitaan. Melissa M. Sloanin (2008) mukaan korkeassa asemassa oleva henkilö voi vapaammin ilmaista omia tunteitaan, siten heillä on muita vähemmän tarvetta hallita tunteitaan.

Haastattelujen perusteella näyttää siltä että organisaatiokulttuuri vaikuttaa henkilön asemaa enemmän häntä koskeviin tunnesääntöihin. Toisena tekijänä vaikuttaa henkilön epävirallinen asema työyhteisössä. Joillekin sallitaan hyvinkin epäasiallinen käyttäytyminen muita kohtaan. Miehillä ja naisilla on kuitenkin olemassa erilaiset tunnevalikoimat kielletyistä ja sallituista tunteista. Tämän lisäksi on joitakin tunneilmaisuja, jotka on varattu ainoastaan eri sukupuolien väliseen vuorovaikutukseen.

10.3 Vuorovaikutus on tunnetyötä

Tunnetyö syntyy vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tunnetyö voidaan jakaa omien tunteiden tahdonalaiseen sääntelyyn ja tunteilla vaikuttamiseen. Omien tunteiden sääntely kuormittaa lähinnä yksilöä itseään. Tunnevaikuttaminen kuormittaa vuorovaikutustilanteessa molempia osapuolia. Kaikkein kuormittavin tilanne on silloin, kun henkilö joutuu rauhoittamaan toista itseän kohdistuvilta tunteenpurkauksilta.

Ulkonäköä voidaan pitää esteettisenä pääomana (*aesthetic capital*), jolla on kulloinkin jokin markkina-arvo. Oma ulkonäkö voidaankin nähdä yhtenä vuorovaikutuksen muotona. Ulkonäköpääoman kasvattaminen vaatii sijoittamista ja työtä, kuten taloudellisenkin pääoman kasvattaminen. Sarpila ja muut (2019) mukaan naisten ei ole kuitenkaan sallittua hyödyntää esteettistä pääomaa taloudellisesti tai sosiaaliseen etenemiseen. Haastattelussa tuli kuitenkin esille naisellinen ulkonäkö ja toimiminen miehisesti työelämässä oli vienyt eteenpäin miesvaltaisessa organisaatiossa.

Tältä osin teorit eivät pitäneet käytännössä paikkansa. Syynä voi olla että teorit ovat varsin kauan sitten esitettyjä. Toinen todennäköisempi syy voi olla että naisellinen puheutuminen miehisesti toimiminen nimenomaan miesvaltaisessa työyhteisössä poike-ten teoriasta. Tässä yhteydessä asiaa ei kuitenkaan ole tarpeen analysoida tarkemmin.

10.3.1 Tunnevaikuttaminen

Tunneilmaisut liittyvät yleensä reagointiin tunnetasolla johonkin asiaan tai tapahtu-maan. Tunnevaikuttamisesta voidaan puhua silloin kun tunneilmaisuja käytetään väli-neellisesti toiseen henkilöön vaikuttamiseen.

Haastatteluissa tuli esille miehen aggressiivinen käyttäytymien tarkoituksena pelotella naista, jotta hän ei puuttuisi miehen omaan vilpilliseen toimintaan. Tällainen naiseen kohdistuva sanallinen aggressiivinen käyttäytymien työyhteisöissä oli hyvin harvinaista.

Naisille on tyypillisempää epäsuora aggressiivisuus, joka ilmenee hienovaraisena sosiaa-lisena manipulaationa. Elina Reenkolan mukaan epäsuora aggressio voi kääntyä itsen kohdistuvaksi jos esimerkiksi henkilö kokee tunteen kokemuksen itselleen häpeällisenä. (Pruuki ja muut 2018, s. 73–74).

10.3.2 Tunnesäätely työyhteisössä

Haastatteluista ilmeni, että lähinnä miehet ilmaisevat aggressiivisia tunteitaan työyhteisöissä. Tällaista käytöstä kuvattiin olevan erityisesti johtavassa asemassa olevilla miehillä. Vihan ja raivon ilmaisuja tuotiin esille suljetuissa tilanteissa, kuten kokouksissa ja palavereissa. Miehet kohdistivat raivoaan pääsääntöisesti toisiinsa, mutta myös naisille huudettiin. Miesten koettiin myös kiukuttelevan enemmän ja äänekkäämmin kuin nais-ten.

Suoranaista naisten välistä kielellistä ilkeyttä kuvattiin vain kahdessa haastattelussa. Molemmissa tapauksissa nämä naiset muodostivat oman muita palvelevan selkeärajaisen ryhmän. Heidän ilkeilynsä kohdistui yleensä oman ryhmän jäseniin, mutta myös muuhun työyhteisöön. Tällainen käyttäytymien sai työyhteisön muut jäsenet, sekä miehet että naiset, välttelemään heidän kanssaan asiointia.

Heli Pruuki ja muut (2018) mukaan naisilta odotetaan itsehillintää ja ristiriitojen sovittelua. Suuttuminen on osoitus itsehillinnän menettämisestä tai tilanteesta, jossa mitkään muut keinot eivät enää auta. Samalla tavalla itkeminen on merkki itsehillinnän menettämisestä tai heikkoudesta. Siksi tunnereaktio mennäänkin purkamaan johonkin yksityiseen tilaan.

Omaan itseensä kohdistuvissa tilanteissa naiset pyrkivät hillitsemään tunteitaan. Oma kiukku pidettiin sisällä, kiukku purettiin myöhemmin johonkin muuhun kuin omiin työkavereihin. Työyhteisöä kohtaan nousutta omaa piilotettua vihan tunnetta opittiin myös sietämään. Tunteita herättäneissä tilanteissa omia reaktioita yritettiin tietoisesti vaimentaa järkeilyllä.

Melissa M. Sloanin (2008) mukaan tunteiden hallinnan ja psyykkisen ahdistuksen välillä on selvä yhteys. Tunteiden hallinta ja tunteiden sääntely eivät kuitenkaan ole sama asia. *Tunteiden hallinnassa* tunne pyritään painamaan tietoisesti kokonaan alas tai vaihtoehtoisesti pyritään välttelemään aktiivisesti epämiellyttäviin tilanteisiin joutumista. *Tunnesäätelyssä* taas ohjailaan omia tunnereaktioita erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Vaikeita asioita voidaan käsitellä muuttamalla ne huumorin avulla positiivisemmiksi itselle. Huumorin kautta on myös helpompi jakaa toisille itselle vaikeita asioita esimerkiksi itseironisesti. Varjopuolena tässä voi kuitenkin olla se ettei asioita lähdetä muuttamaan vaikka se olisi mahdollista. Pruuki ja muut (2018) mukaan negatiivisten tunteiden kuten aggression tehtävänä on antaa sisäistä voimaa asioiden eteenpäin viemiseen, rajojen laittamiseen ja puolustautumiseen.

Tunnesäätelyä voi pitää myös keinona suojautua muiden työyhteisön jäsenten negatiivisilta tunteenpurkauksilta. Aggressiivisten tunnepurkauksien lisäksi työyhteisön negatiivinen ilmapiiri voi siirtyä itseä kuormittavaksi tunteeksi tiedostamatta. Goldman (2006) mukaan ihmisen peilisolumekanismi vastaanottaa ja välittää mielentiloja ympäristöstään kolmessa kategoriassa: Tunteet (*emotions*), mieliala (*feelings*) ja aikomukset (*intentions*). Tunteilla on myös psykofyysinen ulottuvuus, jolloin tiedostamattomasti vastaanotettu ilmapiiri voi tuntua jopa fyysisesti omassa kehossa (Hari, 2007; Volynets ja muut, 2020, s. 810–811).

Työilmapiirin henkilölle välittämä tunne siitä, että hän ei ole hyväksytty tai hänen työtään ei arvosteta työyhteisössä, välittyy huomaamattomasti mielentilaksi tai fyysiseksi tunteeksi. Siten on luonnollista, että negatiivisiksi koettuja tilanteita halutaan vältellä tai rakentaa itselleen *henkinen suojakilpi*. Pruuki ja muut 2018 mukaan ihmisellä on tarve kokea olevansa turvassa henkisesti, seksuaalisella ja sosiaalisella tasolla. Riittävä turvassa olon kokemus on perusta psyykkiselle hyvinvoinnille.

10.3.3 Tunteita jaetaan puhumalla

Tunteiden jakamisen tavoista työyhteisössä tärkein on puhuminen toisten kanssa. Haastatteluista ilmeni käsitys etteivät miehet puhu ainakaan syvistä tunteistaan keskenään. Kokemus oli että, työyhteisön naisille tullaan siksi monesti puhumaan kahden kesken henkilökohtaisista murheista ja muista tunneasioista. Naisilta saa ymmärrystä ja vastavuoroisuutta. Omaa roolia tällaisena työyhteisön *tunnetyöntekijänä* pidettiin tärkeänä. Keskinäistä luottamusta pidettiin tärkeimpänä kriteerinä siinä kenen kanssa tullaan keskustelemaan omista henkilökohtaisista asioista. Joillekin naisille oli erityisesti muodostunut *tunnetyöntekijän rooli*. He eivät kuitenkaan ei pitäneet sitä itselle taakkana, koska yleensä keskustelijoiden välille oli muodostunut jo aiemmin jonkinlainen luottamussuhde.

Erittäin miesvaltaisessa työyhteisön ollessa kyseessä, myös nainen voi olla se joka jakaa henkilökohtaisia asioita miespuolisen työkaverin kanssa. Esihenkilötasolla olevat kokivat että he voivat jakaa työasioihin ja työyhteisöön liittyviä asioita ainoastaan samalla tai ylempällä hierarkia tasolla olevan kanssa.

Miespuoleisten esihenkilöiden suhtautuminen työntekijän tunneasioiden kuuntelemiseen vaikutti haastattelujen perusteella vaihtelevan. Esimiehelle ei tultu kertomaan henkilökohtaisia asioita, koska aikaisemmat kokemukset torjutuksi tulemisesta olivat jääneet mieleen. Esimiehen kyky vastaanottaa ja myötä elää työryhmänsä tunteita katsottiin olevan hyvä seikka työyhteisön kannalta. Työyhteisön tunteiden myötäelämisen uskottiin osoittavan hänen suhtautuvan myönteisesti myös tunneasioista puhumiseen yksityisesti.

Työelämän muututtua yhä enemmän henkisiä kykyjä vaativaan asiantuntijatyöhön, esihenkilöllä tulisi johtamisosaamisensa lisäksi olla tunneälyä (*emotional intelligence*). Hänen tulisi myös pystyä tunnistamaan omia ja muiden tunnetiloja. Tätä saatua tietoa tulisi käyttää oman ajattelun ja toimintansa ohjaamiseen (Grant & Hayton 2011, s. 423–424). Tunneällyn käyttö ei koske pelkästään esihenkilöä mutta, jos hän ei ole tietoinen ihmisen tunne-elämän vaikutuksesta päätöksien tekemiseen, työryhmää on vaikeaa tukea työryhmän tavoitteiden saavuttamisessa.

10.3.4 Vaikeiden asioiden oma käsittely

Ihmisen tunnejärjestelmän toimintaa kuvataan työnä, tunnetyönä. Tunnetyö ei olekaan kovin kaukana fyysisestä työstä, koska myös tunteet vaikuttavat hermojärjestelmämme kautta ihmisen fysiologiseen puoleen.

Merkittävä osa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tapahtuu työyhteisössä tai työyhteisöjen välillä. Vapaa-ajalla yksilöt voivat pääsääntöisesti valita kenen kanssa he ovat vuorovaikutuksessa. Työyhteisössä yksilö ei yleensä pysty valitsemaan työkavereitaan tai sidosryhmiä joiden kanssa joutuu toimimaan. Työyhteisöissä organisaation looginen

mekanismi (*organizational logic*) määrittelee vuorovaikutusverkoston, kenen kanssa yksilöt ovat tekemisissä.

Kaikissa työyhteisöissä ei ole mahdollista, tai ei ole sallittua selvittää tai käydä läpi tunteita herättäviä asioita toisten kanssa. Tunnetyö siirtyy silloin helposti kotityöksi, jaettavaksi työyhteisöön kuulumattomien kanssa. Toisaalta työyhteisö voi joutua kantamaan henkilön työyhteisön ulkopuolelta kantautuvia murheita, vähintäänkin kireyttä, kohutuuttomuutta ja negatiivista asennoitumista asioihin.

Tunteita herättävien asioiden avoimeen jakamiseen ei yleisesti ottaen olla työyhteisössä totuttu. Tunneilmaisut aiheuttavat työyhteisössä hämmennystä. Naisten itku voidaan tulkita jopa vaikuttamisyriytykseksi omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Haastattelujen perusteella näyttää myös siltä, ettei ainakaan miespuolisilla ole valmiuksia tunnetason työskentelyyn työyhteisöissä. Joskin katsottiin, että miesten tunnetaidot ovat vuosien varrella hiukan kehittyneet.

Ihmisillä on kuitenkin tarve jakaa niin positiivisia kuin negatiivisia asioita puhumalla niistä toisten kanssa. Tunteiden ilmaisemiselle avoimen työyhteisön puuttuessa turvaututaan helposti *erävirallisten tunnetyöntekijöiden* verkoston apuun. *Tunnetyöntekijät* ovat lähes poikkeuksetta naisia. Tähän voi olla syynä yhteiskunnassa edelleen voimassa olevat sukupuoliroolit. Onhan feminiinisyyteen liitetty yhteisöllisyys, emotionaalisuus ja empaattisuus.

Haastatellut kokivat naisiin kohdistuvien ammatillisten odotuksien olevan yhdenvertaiset asiantuntijatehtävissä. Poikkeuksen teki selkeästi (hegemonisesti) maskuliininen ja sitä kautta patriarkaalinen työyhteisö. Hegemonisen maskuliinisessa hierarkiassa edellytettiin naisten tekevän miehiä enemmän töitä. Heidän tuli edetäkseen todistaa osaamisensa ja tehtävässä suoriutumisen maskuliinisessa hierarkiassa ylimpänä vallassa oleville miehille. Myöhemminkin miesten tehtäviin edenneiltä naisilta edellytettiin kuuliaisuutta patriarkaalista järjestelmää kohtaan. Naisten kuuliaisuus varmistettiin seksistisellä käyttäytymisellä ja misogynialla.

10.4 Henkisesti turvallinen työyhteisö

Teorianäkökulmasta ihmisen tyytyväisyyteen vaikuttaa Erich Kirchler ja muut 2018 mukaan työ, elinolot, suhde työkavereihin, sukulaiset, ystävät, vapaaehtoistyö ja hyvin toimiva kumppanuus, mutta ennen kaikkea optimistinen elämän asenne. Tyytyväisyydellä on positiivinen vaikutus työntekijöiden työtehokkuuteen ja negatiivinen vaikutus poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen.

Henkisesti hyvän työilmapiirin katsottiin toteutuvan silloin kun työntekijöiden välillä on keskinäinen kunnioitus ja toisen työtä arvostetaan. Työstä odotettiin palautetta niin työtovereilta kuin esihenkilöiltäkin. Esihenkilöltä ja johdolta odotettiin työntekijöiden muistamista elämän eri hetkissä. Työntekijät kaipasivat organisaatiolta läpinäkyvyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksiin tekemiseen ja ideointiin.

Työtehtäviltä odotettiin riittävää haastavuutta ja mielenkiintoisuutta. Työssäoppimisen kannalta työtehtävien vaihtelua ja työpisteiden vaihtelua pidettiin tärkeänä. Työaikojen joustavaan sovittamiseen omien menojen mukaan koettiin tarvetta. Työyhteisö odotti itseltään halua tehdä töitä yhdessä onnistumiseksi.

Sosiaalisessa yhteisössä ihmisellä on tarve tulla nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi. Palautteen, niin positiivisen kuin negatiivisenkin saaminen, on osoitus että hänet ja hänen työpanoksensa on huomattu työyhteisössä. Päätöksen tekoon vaikuttaminen ja kehitysideoiden kuuleminen liittyy ihmisen tarpeeseen toteuttaa itseään ja saada omat kykynsä työyhteisön käyttöön.

Erilaisuuden ja erilaisten persoonien hyväksyntää (*diversity*) kaivattiin työyhteisöihin enemmän. Erilaisuuden hyväksymien onkin edellytys, jotta oman persoonallisuuden uskaltaa tuoda esille työyhteisössä. Ihmisten välistä avoimuutta ja sosiaalisuutta pidettiin tärkeänä. Avoimen uteliaalla mielellä onkin hyvät mahdollisuudet tutustua toisiin ja löytää omaa uskallusta tuoda omaa persoonallisuutta muille esille. Sosiaalisuus on ihmisen perustarve.

Työyhteisön jäsenten vapaamuotoisten kohtaamisten koettiin olevan tärkeitä. Tällaiset spontaanit kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet edellyttävät kuitenkin fyysiseltä tilalta paikkoja, joissa kohtaamisia voi tapahtua. Luonnollisia päivittäisiä kohtaamistilanteita ovat kahvi- ja lounastauot. Nämä kohtaamisen muodot ovat vakiintuneet yleisesti työpaikkojen päivärutiineihin ja ovat siten myös hyväksytyjä. Lisäksi tarvittaisiin mielestäni tiloja epämuodollisiin ja spontaaneihin tilanteisiin, kuten mahdollisuuteen vetäytymiseen, kahdenkeskisiin keskusteluihin ja yksityisiin tunteen purkauksiin.

10.4.1 Ristiriitojen ratkaiseminen työyhteisössä

Haastattelujen perusteella näyttää siltä että organisaatiossa ja työyhteisöissä ei ole yhteisesti sovittuja ja toimivia periaatteita ratkaista riitoja tai ristiriitoja. Ristiriitojen ratkaisu periaatteet katsottiin kuuluvaksi henkisesti hyvään työyhteisöön ja niitä toivottiin. Käyttäytymissääntöjen sopimista yhteisesti työyhteisössä kaikkien kesken toivottiin myös.

Työntekijöiden välillä syntyneissä ristiriidoissa näyttää kuitenkin siltä että tehokkain tapa on puuttua omatoimisesti suoraan itseen kohdistuvaan epäkohtaan. Kaikilla tähän ei kuitenkaan ole henkisiä voimavaroja tai taidollisia kykyjä. Aiemmat kokemukset voivat tällaisissa tilanteissa nostaa tunnemuistoja asioista, jotka tekevät oman puolustautumisen tai toisen puolustamisen ylivoimaiseksi.

Virallisen organisaation puuttumiskeinot erilaisiin ristiriitoihin todettiin monessa haastattelussa toimimattomaksi, poikkeuksiakin tosin oli. Hankalin tilanne muodostui tapauksessa jossa, henkilöstöhallinnossa työskennellyt joutui oman esihenkilönsä kiusaamaksi. Tällaisessa tilanteessa on mahdollista tehdä itse Aluehallintovirastoon työsuojeluilmoitus, mutta kynnyks tähän voi kuitenkin olla varsin korkea. Joillakin voi olla mahdollisuus turvautua omaan ulkoiseen suhdeverkostoon tilanteen ratkaisemiseksi.

10.4.2 Vaikuttaminen työyhteisössä

Erich Kirchler ja muut (2018) mukaan tyytyväisyyteen vaikuttavat mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja itseilmaisuun. Itsensä kehittäminen ja itseilmaisuus ovat erittäin tärkeitä tekijöitä terveyden ylläpitämisen ja edistämisen kannalta.

Niina Koivunen (2005) pitää tärkeänä asiantuntijatyöyhteisöissä, että organisaatiot ovat rakenteeltaan kevyitä. Rakenteeltaan joustavassa organisaatiossa asiantuntijat pystyvät vaikuttamaan kollektiivisesti tapaan tehdä työtään. (Koivunen, 2005, s. 44).

Haastatteluissa tuli ilmi, että omaan työhön ja tapaan tehdä sitä, pystyi ainakin jossakin mielessä vaikuttamaan. Useasti työhön ja sen organisointiin vaikutti ulkopuolelta asetettuja lainsäädännöllisiä ja organisaation sisäisiä vaatimuksia. Vaikutusmahdollisuudet omaan ja työryhmän työnorganisointiin oli tästä johtuen käytännössä sangen rajallista.

Sääntelyn huomioiden, haastateltujen kokemus omaan työhön vaikuttamisesta oli pääsääntöisesti sangen positiivinen. Esihenkilöasemaan siirtynyt pystyi uudesta asemastaan vaikuttamaan omaan ja työryhmänsä työtapaan, suorittavassa työssä toiminut henkilö pystyi vaikuttamaan tuotesuunnitteluun. Finanssialalla, tiukasta sääntelystä johtuen, pystyi vaikuttamaan lähinnä siihen kuinka kohtaa asiakkaansa. Projektipäällikön ja asiantuntijan tehtävissä olleilla oli laajimmat mahdollisuudet vaikuttaa työjärjestelyihinsä.

10.4.3 Henkisen työympäristön muuttaminen

Organisaatiot rakentuvat erilaisia toimintoja tuottavista yksiköistä, jotka on liitetty toisiinsa erilaisten rajapintojen kautta. Tällaisessa toimintajärjestelmässä (*organizational logic*) ei omien työtapojen radikaali muuttaminen ole edes työryhmätasolla mahdollista rikkomatta organisaatiojärjestelmän toimintaa. Organisaatioiden olemassaoloehto on kuitenkin niiden kehittyminen, yhteiskunnan muutoksiin reagointi ja työtehokkuuden

kasvattaminen. Työntekijätasolla, yksilöt toivovat työn olevan tarkoituksellista ja merkityksellistä. Christopher Argyriksen mukaan työ, joka on liian rajoittava ja tarkoitukseton tuottaa työntekijälle pettymyksen (Schein, 1987, s. 96).

Haastatellut suhtautuivat mahdollisuuteen toteuttaa henkisesti hyvä työyhteisö epäilevän toiveikkaasti. Esteiden nähtiin olevan toimitilatasolla, organisaatiotasolla ja henkilötasolla. Uudelleen muotiin tulleiden avokonttoreiden ei nähty kannustavan sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja omien tunteiden ilmaisemiselle työyhteisössä.

Korkeaa organisaatiohierarkiaa pidettiin esteenä ja nähtiin että sen pitää olla mahdollisimman matala. Työntekijät toivoivat enemmän omaa vastuuta työtehtävien toteuttamisessa. Sukupuolittuneet ja miesten valta-asemaa korostavat tehtävänimikkeet koettiin myös ongelmallisena, tällainen on esimerkiksi esimies-tehtävänimike.

Henkilötasolla muutoksen esteenä koettiin olevan vanhakantaisesti ajattelevat, pitkään organisaatiossa työskennelleet henkilöt. Uusien ajattelutapojen ajateltiin olevan heille outoja. Asenteeltaan negatiivisten henkilöiden koettiin estävän positiivisen ilmapiirin syntymistä. Epäiltiin myös ettei henkisesti hyvää työyhteisöä olisi ihmisten kesken lainkaan mahdollista toteuttaa.

11. Johtopäätökset

Tavoitteenani oli löytää tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon eettisyyteen perustuvan tasa-arvoisen ja vuorovaikutteisen organisaation kehittämisessä. Tässä tavoitteessani oli tärkeää tuoda tietoisuuteen enemmistöryhmän ja vähemmistöryhmän välillä oleva näkymätön vuorovaikutus. Vähemmistöryhmänä miesvaltaisessa työyhteisössä toimivat naiset toivat *tunnetyön* kautta esille useita henkisesti kuormittavia tekijöitä. Osaamista arvostavassa yhteiskunnassa sukupuolen ei pitäisi rajoittaa työyhteisöön integroitumista.

11.1 Keskeisimmät tulokset

Keskeisimmät tutkimustulokset on esitetty kirjallisuuskatsauksen mukaisesti yhteiskuntatasoon, organisaatiotasoon ja työyhteisötasoon.

11.1.1 Yhteiskuntataso — Valtionhallinnon ”Näkyvä käsi”

Markkinataloudessa erilaiset organisaatiot tuottavat pääosin yhteiskunnan tarvitsemat palvelut ja tuotteet. Lainsäädännöllä määritellään ne puitteet, joissa yrityksiä ja muiden organisaatioiden on luvallista toimia. Kansalaisten näkökulmasta tarkasteltuna suomalainen lainsäädäntö on tällä hetkellä varsin tasapuolinen kaikkia helposti määriteltäviä ryhmiä kohtaan. Henkilöstön johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna, työelämää ja työntekijöiden kohteluun ja oikeuksiin liittyvää lainsäädäntöä on varsin kattavasti. Velvoittavan lainsäädännön lisäksi, pyritään yhteiskunnallisella ohjauksella varmistamaan yhteiskunnalle välttämättömien toimintojen toteutuminen. Esimerkiksi koulutussegregaation vähentämistavoitteella pyritään varmistamaan työvoiman riittävyys voimakkaasti sukupuolittuneilla ammattialoilla.

Yhteiskunnalla on lähinnä lainsäädännölliset vaikutuskeinot organisaatioihin ja yrityksiin. Yrityksillä on vapaus järjestää toimintonsa melko vapaasti. Näin ollen asiaa on vaikea nähdä muuten kuin, että eriarvoisuutta ylläpidetään organisaatioiden ja työyhteisöjen toimesta.

11.1.2 Organisaatiotaso — Henkilöstöhallinnon rooli

Organisaatioiden johdon ja *henkilöstöhallinnon (HRM)* tulisi olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa työyhteisöön, kuunnella herkällä korvalla työyhteisöstä nousevia viestejä ja tehdä jatkuvasti sen pohjalta pieniä muutoksia. Pienten työyhteisöstä nousevien muutoksien tekeminen viestii työntekijöille, että heitä kuunnellaan. Samalla se tuo henkistä resilienssiä ottaa vastaan isompiakin muutoksia organisaatiossa.

Hallintohierarkiassa *henkilöstöhallinto* on hyvin korkealla ja useimmiten sekä fyysisesti, että henkisesti etäällä henkilöstöstä. Riitojen ja ristiriitojen tullessa henkilöstöhallinnon käsiteltäväksi, on tilanne useimmiten jo hyvin kriisiytynyt. Henkilöstöhallinnon keinot työyhteisöissä ilmeneviin ristiriitoihin ja epäsovuun ovat hyvin mekanistisia. Ristiriitoihin pitäisi pystyä tarttumaan aivan alkuvaiheessa, jolloin siihen on huomattavasti helpompaa reagoida. Epäsovun ratkaisuprosessit pitäisikin jalkauttaa työyhteisötasolle.

Organisaation toimitilojen tilaratkaisulla on merkittäviä vaikutuksia organisaation työyhteisöihin kuuluvien vuorovaikutuksen kannalta. Tärkeimpänä tekijänä työyhteisöön sitoutumisessa on ihmiset ja sosiaalisuus muiden kanssa. Nämä tekijät olivat myös työssä pitäviä tekijöitä.

11.1.3 Työyhteisötaso — Esihenkilö tunnetyöntekijänä

Lähiesihenkilön merkitys työyhteisön kannalta on merkittävä, ei pelkästään töiden ohjaamisen kannalta, vaan ennen kaikkea tunnetilojen kuuntelemisessa. Hänen pitäisi toimia varsinaisena *tunnetyöntekijänä* työasioihin liittyvissä asioissa. Hänellä on valtaa

tehdä tarvittavia muutoksia toimintatavoissa jotka kuormittavat henkisesti tarpeettomasti työntekijöitä. Esihenkilöllä on myös mahdollisuus esittää syntyneitä hyviä käytänteitä muulle organisaatioille. Epävirallisiakin *tunnetyöntekijöitä* tarvitaan työyhteisössä, henkilökohtaisien asioiden puhumiseen kahden kesken. Tähän olisi annettava mahdollisuus ajallisesti ja tilallisesti.

Avoin keskustelukulttuuri työyhteisössä auttaa purkamaan tilanteissa nousevia tunteita. Tunteiden ilmaiseminen ja niistä puhuminen on ihmiselle luonnollinen tapa helpottaa omaa henkistä olotilaa. Tunteiden jakamisessa toiset ihmiset toimivat peilinä, josta ihminen näkee kuvan itsestään. Tunteiden ilmaiseminen on yksi vuorovaikutuksen muoto, joka saa yleensä muutosta aikaan. Vaikutuksen aikaan saaminen edellyttää kuitenkin tunneilmaisulta vilpittömyyttä ja oikeasuhtaisuutta tilanteeseen nähden.

11.2 Loppukommentti

Tunteet ovat ihmisen olemassaolon kannalta olleet elinehto ja ovat sitä edelleen. Tunteiden huomioiminen työelämässä ei vähennä järjen käyttöä, vaan lisää inhimilliseen kanssakäyntiin oleellisen osan. Ihminen viettää työyhteisössään suurimman osan valvellaoloajastaan vuorokaudessa. Inhimillisyyden lisäksi tämän vuoksi organisaatioissa tulisi kiinnittää erityistä huomioita tunneilmapiiriin.

Taloudellisesti ajateltuna positiivinen tunneilmapiiri työyhteisössä johtaa parempaan terveyteen, laajempiin sosiaalisiin verkostoihin, sosiaaliseen asemaan ja tyytyväisyyteen. Tyytyväisyydellä on taas positiivinen vaikutus työntekijöiden työtehokkuuteen ja negatiivinen vaikutus poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Kiteytän asian seuraavasti:

Tunteet ovat työelämässä hyödyntämätön voimavara.

11.3 Tutkimuksen laadun arviointi

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää haastatteluun saatujen (n=9) henkilöiden valikoitumista. Lähes kaikilla haastateltavilla oli vähintään ensimmäisen asteen korkeakoulututkinto ja he olivat olleet jo useita vuosia työelämässä.

Tutkimuksen teoreettisessa kirjallisuuskatsauksessa mainituista teorioista monet on peräisin 1800-luvulta ja 1900-luvun alusta. Teoriat ovat edelleen käytössä etenkin sosiologisessa tutkimuksessa ja sen kautta yhteistä jaettua todellisuuttamme. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta tarkasteltuna, voidaankin pohtia kuinka paljon nämä useassa yhteydessä toistetut sosiologiset teoriat vaikuttavat käyttäytymiseemme.

Tutkimus oli vahvasti teorialähtöinen. Teoriaosassa pyrittiin etsimään ja esittämään monitieteisesti tunteiden ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen monitahoista kenttää. Kaikkia teoriaosassa esitettyjä seikkoja ei kuitenkaan ollut mahdollista haastatteluaineistosta osoittaa. Näiden ilmiöiden toteennäyttäminen olisi edellyttänyt haastattelujen lisäksi *osallistuvaa havainnointia* työyhteisön vuorovaikutustilanteissa.

Haastatteluissa tuli esille haastateltavien työyhteisössä nousseita omakohtaisia tunteita ja reagoimistapoja niihin. Tilanteet, joista tunteet nousivat henkilöiden tietoisuuteen toistuivat kaikilla varsin samanlaisina. Tunteiden ilmaisutapaan ja reagointiin vaikutti kuitenkin henkilön persoonallisuus ja työyhteisön ilmapiiri. Tunnereaktiot tulivat myös esille kaikilla haastatelluilla melko samalla tavalla sanoitettuna, riippumatta organisatiosta, työtehtävästä ja asemasta työyhteisössä.

11.4 Jatkotutkimusehdotus, Muutosprosessi - Henkisesti turvallinen työyhteisö

Euroopan unionilla ja yhteiskunnallamme on tavoitteena sukupuolittuneen ammattijaon vähentäminen. Naisten kouluttautuminen ja sijoittuminen miesvaltaisille aloille edellyttää, että työyhteisöt ovat *henkisesti turvallisia*.

Tutkimukseni aineiston muodostavat haastattelut olivat valikoituneet suurelta osin asiantuntijatyötä tekeville ammattisektoreille. Kokonaiskäsityksen saamiseksi naisten tekemää tunnettyä miesvaltaisissa työyhteisöissä tulisi tutkia myös suorittavaa työtä tekeviltä ammattisektoreilta. Työyhteisössä kohdistuvan tunnevuorovaikutuksen kuormitustekijöiden selvittäminen, mahdollistaisi kaikille henkisesti turvallisen työyhteisön kehittämisen.

Lähteet

- Acker, Sandra (1981). No woman's-land: British sociology of education 1960—1979. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-954X.1981.tb03024>
- Anderson, E. & McGuire, R. (2010). Inclusive masculinity theory and the gendered politics of men's rugby. *Journal of Gender Studies*, 19(3), pp. 249–261.
- Arnold, John, & Wouter Schoonman (2002). Maintaining and enhancing motivation as a contribution to organizational effectiveness. Teoksessa Robertson, Ivan T., Militza Callinan & Dave Bartram (toim.), *Organizational effectiveness. The role of psychology*. John Wiley&sons, Ltd.
- Ashforth, Blake E. & Scott A. Johnson (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. Teoksessa Hogg, Michael A., Deborah J. Terry (toim.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. University of Queensland.
- Bartram, Dave, Ivan T. Robertson, Militza Callinan (2002). A framework for examining organizational effectiveness. Teoksessa Robertson Ivan T, Militza Callinan, Dave Bartram (toim.), *Organizational effectiveness. The role of psychology*. John Wiley&sons, Ltd.
- Beauvoir, Simone de (2009). *Toinen sukupuoli*. Tammi. ISBN 978-951-31-4176-9.
- Blair, Margaret M. (2011). An economic perspective on the notion of 'human capital'. Teoksessa edited Alan Burton-Jones & J.-C. Spender (toim.), *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford university press.
- Cahil Ann J. (2019). The Impossibility and Necessity of Resistance Against Misogyny: Filling the Jails Literature Essay on "Down Girl. The Logic of Misogyny" by Kate Manne. Literaturessay. PID: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-82129-0>
- CBS News (2017.12.8). *Interview, Kate Manne. Breaking down sexism vs. misogyny*. [Julkaistu 8.12.2017]. Noudettu 7.4.2024 osoitteesta <https://www.youtube.com/watch?v=1pQLfLtXKyA>

- Dahlbom-Hall, B. & Annala, K. (2000). *Mies naisten johtajana*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Eelen P. (2018). Classical Conditioning: Classical Yet Modern. *Psychologica Belgica*, 58(1), 196–211. <https://doi.org/10.5334/pb.451>
- ELAN Version 6.7 [Computer software] (2020). Nijmegen: Max Planck Institute for Psycholinguistics, The Language Archive. Noudettu osoitteesta <https://archive.mpi.nl/tla/elan>
- Elden, Henri (2007). There is a Politics of Space because Space is Political: Lefebvre and the Production of Space. Article in *Radical Philosophy Review*. January 2007. <https://doi.org/10.5840/radphilrev20071022>
- Engelberg, Mila (2007). Seksistinen suomi. *Kielikello 4/2007. Kotimaisten kielten keskus*. Noudettu 16.3.2019 osoitteesta <https://www.kielikello.fi/-/seksistinen-suomi>
- European Institute for Gender Equality (2017). Work in the EU: women and men at opposite ends. *EIGE*. ISBN: MH-05-17-163-EN-N 978-92-9470-292-0. <https://doi.org/10.2839/443173>
- European Institute for Gender Equality (2019). Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line. *EIGE*. ISBN: 978-92-9470-686-7. <https://doi.org/10.2839/001770>
- Friday, Nancy (1998). *Kauneus ja valta*. Otava. ISBN: 951-1-14752-8
- Ghulyan, Husik (2019). Lefebvre's Production of Space in the Context of Turkey: A Comprehensive Literature Survey. *Literature Review – Original Research*. SAGE Open, July-September 2019: 1–14, The Author(s) 2019 <https://doi.org/10.1177/2158244019870537>
- Goffmann, Erving (2012). *Vuorovaikutuksen sosiologia*. Suomentanut Kaisa Koskinen. Vastapaino Tampere.
- Goldman Alvin I. (2006). *Simulating minds. The Philosophy, psychology, and neuroscience of mindreading*. Oxford university press.

- Grant, Robert M., James C. Hayton (2011). Interdependencies between people in organization. Teoksessa Alan Burton-Jones & J.-C. Spender (toim.), *The oxford handbook of Human capital*. Oxford university press.
- Grönros, Eija-Riitta (toim.), Haapanen, M., Heinonen, T.-R., Joki, L., Nuutinen, L. & Vilkkamaa-Viitala, M. (2006). *Kielitoimiston sanakirja, L-R*. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
- Günther, Kirsi, Kirsi Hasanen, Kirsi Juhila (2024). Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat, Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 11.4.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Hamori, Monika, Rocio Bonet, Peter Cappelli (2011). How organizations obtain the human capital they need. Teoksessa Alan Burton-Jones & J.-C. Spender (toim.), *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford university press.
- Hari, Riitta (2007). Ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. Numero 13. 2007;123(13):1565-73. Noudettu osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo96592>
- Haslanger, Sally (2020). "Why I Don't Believe in Patriarchy: Comments on Kate Manne's Down Girl." *Philosophy and Phenomenological Research* 101, 1 (July 2020): 220-229. Wiley. Noudettu 24.2.2024 osoitteesta <https://hdl.handle.net/1721.1/130175>
- Heinämäki, Elisa (1999). Yhteiset alkuperät. Pyhä, ero ja yhteinen tila Émile Durkheimin uskontososiologiassa. Teoksessa Tuija Hovi, Aili Nenola, Tuula Sakaranaho, Elina Vuola (toim.), *Uskonto ja sukupuoli*. Helsinki University Press.
- Hewstone, Miles, Robin Martin, Claudia Hammer-Hewstone, Richard J. Crisp, Alberto Voci (2001). Majority-minority relations in organizations: Challenges and opportunities. Teoksessa Michael A. Hogg, Deborah J. Terry (toim.) *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. University of Queensland.

- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hogg, Michael A., Deborah J. Terry (toim.) (2001). *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. University of Queensland.
- Itzin, Catherine, Janet Newman (toim.) (1995). *Gender, culture and organizational change. Putting Theory into Practice*. Routledge.
- Jegorow, Sirpa (2014). Keskon pääjohtaja sanoi pääministeri Kiviniemeä kokovartaloministeriksi. *YLE*. [Julkaistu 4.12.2014, päivitetty 10.12.2014]
Noudettu 12.2.2020 osoitteesta
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2014/12/04/keskon-paajohtaja-sanoi-paaministeri-kiviniemea-kokovartaloministeriksi>
- Jokinen, Arto (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus: Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere University Press
Noudettu 8.10.2019 osoitteesta
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/13240>
- Jokinen, Arto (2003). *Yhdestä puusta: Maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa*. Tampere University Press.
- Juhila, Kirsi (2024). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
Noudettu 11.4.2024 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Jyväskylän yliopisto (2015). *Menetelmäpolkuja humanisteille. Fenomenologinen analyysi*. Noudettu 11.4.2024 osoitteesta
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/fenomenologinen-analyysi>
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2008). *Temperamentti, stressi ja elämäntilanne*. WSOY.

- Keski-Petäjä, Miina & Mika Witting (2018). *Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutus-alojen eriytyminen jatkuu.* [Artikkeli julkaistu 29.11.2018] Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>
- Kets de Vries, Manfred (2007). *Johtaja terapeutin sohvalla. Lisää tunneälyä organisaatioon.* Edita, 2007. ISBN: 978-951-37-4843-2
- Kinnunen, Merja (2001). *Luokiteltu sukupuoli.* Vastapaino.
- Kirchler, Erich, Erik Hoelzl (2018). *Economic psychology an introduction.* Cambridge university press. <https://doi.org/10.1017/9781139629065>
- Koivunen, Niina (2005). Miten kollektiivinen asiantuntijuus organisoituu? [julkaistu 01.09.2005]. *Hallinnon tutkimus. Vol 24 Nro 3 (2005).* Noudettu 5.11.2024 osoitteesta <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101511/59019>
- Kotimaisten kielten keskus (2007). *Sukupuolineutraalin kielenkäytön edistäminen. Suomen kielen lautakunnan kannanotto 22.10.2007.* Kotimaisten kielten keskus. Noudettu 10.4.2024 osoitteesta https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotto/sukupuolineutraalin_kielenkayton_edistaminen
- Kramar, Robin, Murthy Vijaya, Guthrie James (2011). Accounting for human capital and organizational effectiveness. Teoksessa Alan Burton-Jones & J.-C. Spender (toim.) *The Oxford Handbook of Human Capital.* Oxford university press.
- Kupiainen, Mari, Mervi Hasu, Marja Känsälä, Anneli Leppänen (2011). Osaamisen aika. Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa. *Työympäristötutkimuksen Raporttisarja 60,* Työterveyslaitos. ISBN: 978-952-264-127-7
- LeDoux, Joseph E. (2007) Emotional memory. *Scholarpedia*, 2(7):1806., revision #91221. Center for Neural Science, NYU, New York, NY. Noudettu 28.1.2020 osoitteesta http://www.scholarpedia.org/article/Emotional_memory

- Lehti, Hannu (2020). *The Role of Kin in Educational and Status Attainment* [Doctoral dissertation, University of Turku]. Doctoral Programme of Social and Behavioural Sciences. ISBN: 978-951-29-7932-5
- Lemetti, Juhana (2014). *Smith, Adam*. [julkaistu 2. 12. 2014]. Noudettu osoitteesta <https://filosofia.fi/node/6945#Laki>
- Lämsä, Anna-Maija, Sinikka Vanhala, Nea Kontoniemi, Minna Hiillos, Jeff Hearn (2007). Naisjohtajuuden tutkimus Suomessa historiallisesta näkökulmasta. *LTA 3/07* p. 294–321. Noudettu 7.3.2019 osoitteesta <https://core.ac.uk/download/pdf/58215.pdf>
- Manne, Kate (2018). *Down girl. The logic of misogyny*. Oxford University Press.
- Millington, Mark (1987). *No woman's Land: The Representation of Woman in Onetti*. *The Johns Hopkins University Press*. <https://www.jstor.org/stable/2905695>
- Moreland, Richard L., John M. Levine, Jamie G. McMinn (2001). Self-categorization and work group socialization. University of Pittsburgh. Teoksessa Hogg, Michael A., Deborah J. Terry (toim.). *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. University of Queensland.
- Murphy, Kevin R. & Dave Bartram (2002). Recruitment, personnel selection and organizational effectiveness. Teoksessa Robertson Ivan T, Militza Callinan, Dave Bartram. *Organizational effectiveness. The role of psychology*. John Wiley&sons, Ltd.
- Mylläri, Jussi (2019). *Joustavan kasvissyönnin käytäntö osana maskuliinisuuden toteuttamista* [Pro gradu], Helsingin yliopisto, Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta, Taloustieteen laitos]. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201906122683>
- Nahapiet, Janine (2001). A social perspective. Exploring the links between human capital and social capital. Teoksessa Alan Burton-Jones & J.-C. Spender (toim.), *The Oxford handbook of Human Capital*. Oxford university press.

- Nickson, D., Warhurst, C., Witz, A. & Cullen, A-M. (2001) The importance of being aesthetic: Work, employment and service organization. Teoksessa A. Sturdy, I. Grugulis & H. Willmott (toim.) *Customer service: Empowerment and entrapment*. Houndmills: Palgrave, 170–190.
- Nieminen, Jiri (2016). Inklusiivinen maskuliinisuus: kriittisen miestutkimuksen paradigma? Helsingin yliopisto Helsinki: Sukupuolentutkimuksen seura. *Sukupuolentutkimus 29 (2016)* : 1, s. 47-51. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1779478>
- Nissinen, Martti (1999). Sukupuoli Raamatun maailmassa ja raamatuntulkinnassa. Teoksessa Tuija Hovi, Aili Nenola, Tuula Sakaranaho, Elina Vuola (toim.), *Uskonto ja sukupuoli*. Helsinki University Press.
- Nummenmaa, Lauri, Enrico Glerean, Riitta Hari, Jari K. Hietanen (2013). *Bodily maps of emotions*. Department of Biomedical Engineering and Computational Science and Brain Research Unit, O. V. Lounasmaa Laboratory, School of Science, Aalto University. Finland. Noudettu 9.3.2019 osoitteesta <https://www.pnas.org/content/pnas/111/2/646.full.pdf>
- Nummenmaa, Lauri, Heini Saarimäki, Enrico Glerean, Athanasios Gotsopoulos, Iiro P. Jääskeläinen, Riitta Hari, Mikko Sams (2014). Emotional speech synchronizes brain across listeners and engages large-scale dynamic brain networks. *NeuroImage 102 (2014)* 498–509. 1053-8119/2014 The Authors. Published by Elsevier Inc. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuroimage.2014.07.063>
- Nummenmaa, Lauri (2016). Tunteiden neurobiologia. *Suomen Lääkärilehti 10/2016* vsk 71. [vertaisarvioitu] Noudettu 9.3.2019 osoitteesta https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/nummenmaa_2016_tunteiden_neurobiologia.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010). Segregation lieventämistyöryhmän loppuraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:18*. ISBN: 978-952-485-975-2

- Parviainen, Jaana (2011). Työn uusi ruumiillisuus. Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 9 (3) – 2011.
- Pratt, Michael G. (2001). Social identity dynamics in modern organizations: An organizational psychology/organizational contexts. Teoksessa Hogg, Michael A., Deborah J. Terry (toim.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. University of Queensland.
- Pruuki, Heli & Ketola-Huttunen Terhi (2018). *Vihainen nainen. Hyvä, paha aggressio*. Kirjapaja. Helsinki.
- Rainio, Kullervo. (1980). *Valta ja vallan käyttö: Sosiaalipsykologinen tarkastelu* (3. painos). WSOY, Helsinki.
- Rautio, Pertti (2006). Historiallista johdattelua minä- ja identiteettitutkimukseen. Teoksessa Pertti Rautio & Mikko Saastamoinen (toim.), *Minuus ja identiteetti, Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma*. Tampereen yliopistopaino.
- Saari, Milja (2016). Samapalkkaisuus - neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. [väitöskirja. Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-1096-1>
- Saarimäki, Heini, Enrico Grerean, Dmitry Smirnov, Henti Myntinen, Iiro P. Jääskeläinen, Mikko Sams, Lauri Nummenmaa (2021). *Classification of emotion categories based on functional connectivity patterns of the human brain*. 1053-8119/ 2021 The Authors. Published by Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2021.118800>
- Sarpila, Outi, Tero Pajunen, Sonja Kekäläinen, Erica Åberg (2017). Onko ulkonäön arvostus nousussa Suomessa? *Yhteiskuntapolitiikka* 82 (2017):1. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201706137144>
- Sarpila, Outi, Aki Koivula, Iida Kukkonen, Erica Åberg, Tero Pajunen (2019). *Double standards in the accumulation and utilisation of 'aesthetic capital'*. Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101447>

- Schein, Edgar H., suom., L. R., Miettinen Asko, L. R., Liljamo, R. & Miettinen, A. (1987). *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Weilin + Göös.
- Seligman, Martin E. P., Tracy A. Steen, Nansook Park, Christopher Peterson, (2005). Positive Psychology Progress. Empirical Validation on Interventions. *American Psychologist*. Volume 60, No. 5, 410-421.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sieun, An, Li-Jun Ji, Michael Marks, Zhiyong Zhang (2017). Two sides of emotion: Exploring positivity and negativity in six basic emotions across cultures. *Frontiers in Psychology*. Volume 8, article 610.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00610>
- Sloan, Melissa M. (2008). Emotion management and workplace status: consequences for well-being. Noudettu 12.3.2020. *Int. J. Work organization end emotion*, Vol. 2, No. 3, 2008.
- Smith, Adam & George J. Stigler (toim.) (1957). Selections from the Wealth of Nations. *Crofts Classics Ser. Volume 15 Edition 1*. John Wiley & Sons, Incorporated. ISBN: 978-088-29-5093-8
- Smith, Greg (toim.) (1999). Goffman and social organization, Studies in a sociological legacy. Routledge. London and New York.
- Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina (2017). Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. *Opetus- ja kulttuuriministeriö; Nuorisoasiain neuvottelukunta; Nuorisotutkimusverkosto*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201704045953>
- Teräsaho, Mia; Tanhua, Inkeri; Rantanen, Emmi (2023). Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla: Keinoja sukupuolen mukaisen segregaatian purkamiseen. Julkaisusarja: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21 *Sosiaali- ja terveysministeriö*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>
- THL (2019). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio*. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Noudettu 28.12.2019 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

- THL (2023). *Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio*. Terveyden-
hyvinvoinninlaitos. Noudettu 9.4.2024 osoitteesta
<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- Tilastokeskus (2011). *Naiset aiempaa vaativammissa tehtävissä – palkkapussi
ennallaan*. Noudettu 22.10.2018 osoitteesta
https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html?s=3kinn
- Tilastokeskus (2016). *Naiset ja miehet Suomessa 2016*. Noudettu 17.10.2018 osoitteesta
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net.pdf
- Tilastokeskus (2019). *Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Ammatillinen
eriytyminen palkansaaajilla ja yrittäjillä vuosina 2017 ja 2012*. Noudettu
29.12.2019 osoitteesta
http://www.stat.fi/til/tyokay/2017/04/tyokay_2017_04_2019-11-01_kat_002_fi.html
- Tilastokeskus (2021). *Suomen virallinen tilasto (SVT), Sukupuolten tasa-arvo
Suomessa 2021. 2., korjattu painos. Tilastokeskus*.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-689-3>
- Tipper, Christine M., Giulia Signorini, Scott T. Grafton (2015). *Body language in the
brain: constructing meaning from expressive movement. Frontiers in Human
Neuroscience. Volume 9, Article 450*.
<https://doi.org/10.3389/fnhum.2015.00450>
- Tuomaala, Saara (2007). *Holhouksenalaisuudesta koulutetuksi ja vapaaksi
kansalaiseksi*. Noudettu 17.10.2018 osoitteesta
<http://www.helsinki.fi/sukupuolentutkimus/aanioikeus/artikkelit/tuomaala.htm>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset
periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*.
Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. ISSN 2669-9427.
Noudettu osoitteesta <https://www.tenk.fi/fi>

- Tripodi, Vera & Kilpeläinen, Tapani (2014). *Sukupuolen filosofia*. Niin & näin, Eurooppalaisen filosofian seura, Tampere.
- Volynets, Sofia, Dmitry Smirnov, Heini Saarimäki, Lauri Nummenmaa (2020). Statistical pattern recognition reveals shared neural signatures for displaying and recognizing specific facial expressions. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2020, 803–813. <https://doi.org/10.1093/scan/nsaa110>
- Weber, Max (1980). *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. WSOY. ISBN 951-0-09226-6
- Weedon, Chris (2004). *Identity and Culture. Narrative of Difference and belonging*. Open university Press.
- Viinikainen, Mikko (2012). *Representation of emotional valence in human brain*. [Doctoral dissertations, Aalto University]. Department of Biomedical Engineering and Computational Science. Aalto University publication series DOCTORAL DISSERTATIONS, 111/2012. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-4762-1>
- Williams, Christine L., Chandra Muller, and Kristine Kilanski (2012). Gendered Organizations in the New Economy. *Gend Soc*. 2012 Aug; 26(4), 549–573. <https://doi.org/10.1177/0891243212445466>
- Willis, Paul (1984). *Koulun penkiltä palkkatyöhön*. Osuuskunta Vastapaino.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko ja apukysymykset W1.HR.01A

HAASTATTELUTEEMAT

Teema 0.1 Haastateltavan taustatiedot

Taustatiedot kysytään lomakkeella niiltä haastateltavilta, jotka eivät ole osallistuneet kirjoitelman kirjoittamiseen.

Lomake: **W1.TT.01A**

Haastateltavalle annetaan haastattelun alussa haastattelijan luottamuksellisuusvakuutus.

Dokumentti: **W1.LV.01B.**

Teema 1. Henkilön asema ja sijoittuminen organisaatiossa

Tavoitteena selvittää:

- Koulutustausta ja taso (tekeekö koulutustasoaan vastaavaa työtä)
- Kuinka henkilö on päätenyt miesvaltaiselle alalle

Varsinaiset kysymykset:

- Kerro minkälainen koulutus ja työhistoria sinulla on? (taustoittava)
- Kuinka olet tullut tähän työpaikkaan? (taustoittava)
- Kuinka kauan olet ollut tässä työpaikassa? (taustoittava)
- Onko työpaikallasi muita naisia töissä? (taustoittava)
...montako?
- Onko omassa työryhmässäsi muita naisia? (taustoittava)

Virallinen organisaatio

Tavoitteena on selvittää:

- Kuinka virallinen organisaatio arvostaa henkilön työtä
- Virallisen organisaation luottamus henkilön työtä kohtaan
- Ihmisen asemasta että organisaation luottamuksesta.

Varsinaiset kysymykset:

- Millaisissa asioissa koet, että organisaatiosi johto arvostaa työtäsi? (avoin)
... voitko antaa esimerkkejä tilanteista, joissa olet kokenut, että työtäsi on arvostettu?
- Kuinka paljon koet voivasi itse vaikuttaa työsi sisältöön? (avoin)

Epävirallinen organisaatio

Tavoitteena on selvittää:

- Verkostoituminen
- Mihin ryhmään henkilö kokee henkisesti kuuluvansa virallisessa organisaatiossa
- Organisaatio hierarkia surffailu (hengenheimo, henkinen tuki)

Varsinaiset kysymykset:

- Tunnetko paljon henkilöitä oman työyhteisösi (tiimin jne.) ulkopuolelta? (omakoht.)
- Keiden kanssa käyt syömässä lounaalla tai kahvitauoilla? (omakoht.)
...kuuluvatko he sinun omaan virallisen työyhteisösi? (omakoht.)
...miksi käyt juuri heidän kanssa syömässä?
- Kuinka laajaksi käsität lähimmän / henkisen työyhteisösi? (omakoht.)

Teema 2. Työntekijä / Esimiessuhde

Tavoitteena on selvittää:

- Esimiehen taustatekijät, jotka voivat vaikuttaa kulttuurillisesti vuorovaikutussuhteeseen
- Johtamisrooli, virallinen, epävirallinen, kontekstiriippuvuus
- Pystytkö tukeutumaan esimieheesi vastoinkäymisissä /hlökohtaisissa asioissa?

Taustakysymykset:

- Onko lähiesimiehesi mies vain nainen? (taustoittava)
- Onko hän sinun ikäluokkaasi? (taustoittava)

Varsinainen kysymys:

- Kuinka esimiehesi suhtautuu työntekijöihin yleisesti? (avoin)
- Kuinka kuvaillet suhdettasi lähiesimieheesi? (omakoht.)

- (Pystytkö tukeutumaan esimieheesi vastoinkäymisissä /hlökohtaisissa asioissa?)
- Kuinka koet esimiehesi suhtautuvan työhösi? (omakoht.)

Lisäkysymykset:

- Kuinka esimiehesi johtaa sinua mielestäsi?
- Koetko, että esimiehesi kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti vai onko kohtelussa eroja? Esimerkkejä?
- Vaikuttaako esimiehesi käyttäytyminen sinun tapaasi tehdä työtäsi?
...miten se vaikuttaa työhösi?
... entä suhtautumiseesi häneen?

Teema 3. Työntekijäsuhde / suhde muihin työtovereihin

Tavoitteena selvittää:

- Sukupuolittunut työyhteisö
- **Rooliodotuksien** eroja miesten ja naisten välillä, **roolittuminen** miehiin ja naisiin
- Miesten suhtautuminen naisiin työtovereina / muuten
- Roolit työyhteisössä: terapeutti, huolehtija, uhrautuja, jne.
- Onko arvostuksen osoittaminen kontekstisidonnaista.
- Asemoituminen henkilön omassa suhdeverkostossa
- Epävirallisen organisaation arvostus henkilöä kohtaan

Varsinaiset kysymykset:

- Kuinka työntekijät suhtautuvat toisiin työntekijöihin yleisesti? (avoin)
- Kohdistuuko työyhteisössäsi mielestäsi erilaisia odotuksia miehiin ja naisiin?
... jos kohdistuu, niin millaisia erot ovat? (avoin)
- Kuinka työpaikan miehet suhtautuvat naispuolisiin työtovereihin yleisesti? (avoin)
... entä toisinpäin?
... entä kuinka naiset suhtautuvat työpaikan toisiin naisiin?
- Millaista on olla nainen miesvaltaisessa työyhteisössä erilaisissa tilanteissa? (avoin)
- Palaverit isommassa porukassa, -työmatkoilla, -pikkujouluissa jne.
...kerro esimerkkejä?
- Odotetaanko sinulta erilaista käyttäytymistä kuin miestyötovereiltasi? (omakoht.)
...kertoisitko esimerkkejä?

Tämä on myös tärkeä kysymys. Tässä kannattaa jälleen pyytää esimerkkejä, niiden avulla saat niitä mahdollisia rooleja selville.

Lisäkysymykset:

jos, kyllä: ”Mistä olet päätellyt, että sinulta odotetaan mainitsemaasi käyttäytymistä? Kuka sitä odottaa? vai ovatko odotukset mielestäsi enemmän epäsuoria ja organisaation rakenteissa olevia asioita?

Teema 4. Naisten vaikutusvalta työyhteisössä

Tavoitteena on selvittää:

- Onko naiset miesvaltaisessa työyhteisössä alisteisessa asemassa miehiin nähden
- Kuunnellaanko naisten mielipiteitä päätöksenteossa
- Odotetaanko naisilta enemmän joustavuutta
- Oman työn kehittämisen mahdollisuus

Varsinaiset kysymykset:

- Kenellä on vaikutusvaltaa työyhteisössäsi? (avoin)
- Jakautuuko työt ja työmäärät mielestäsi tasapuolisesti kaikkien kesken? (avoin)
- Odotetaanko naisten olevan miehiä joustavampia? Missä asioissa? (avoin)
- Järjesteleekö esimiehesi lisäksi joku muu töitäsi? (omakoht.)
...ketkä delegeoivat ja minkälaisia töitä?
- Pystytkö itse rajaamaan toimenkuvasi yli meneviä tehtäviä? (omakoht.)
- Pystytkö itse vaikuttamaan työtapoihisi ja kehittämään osaamistasi? (omakoht.)
- Millä tavalla pyrit itse vaikuttamaan työyhteisössäsi? (omakoht.)
- Kun mietit omaa työyhteisöäsi, ovatko uralla etenemisen mahdollisuudet samanlaiset miehillä ja naisilla vai onko tässä eroja? (omakoht.)

Lisäkysymys:

-

Teema 5. Tunnettyö

Tavoitteena on selvittää:

- Tunteiden **ilmaisemisen mahdollisuus** työyhteisössä/asiakastyössä
- Mitkä asiat **herättävät tunteita** työyhteisössä/asiakastyössä
- Organisaation/työyhteisön **tavat selvittää** ristiriidoista
- Miten ristiriitoihin liittyvät **tunteet puretaan** työyhteisössä
- Kuinka henkilö itse **selviää** negatiivisista tunteista
- Tunnettyön **heijastuminen**: työstä kotiin ja kotoa työhön

Varsinaiset kysymykset:

- Kuinka miehet ja naiset ilmaisevat tunteitaan työyhteisösi normaalissa arjessa? (avoin)

HUOM! En hae esimerkkejä suurista tunnereaktioista aiheuttaneista tapauksista.

- Onko naisten ja miesten tunteiden ilmaisussa mielestäsi eroja? (avoin)
- Miten tunteiden ilmaisuihin suhtaudutaan? (avoin)
- Onko mielestäsi olemassa tunteita tai tapoja ilmaista tunteita, joiden ilmaiseminen työpaikalla on sallittua vain miehille tai vain naisille? (avoin)
- Miten epäasialliseen kohteluun ja epäsopuun suhtaudutaan? (avoin)
- Onko teillä jotain käytäntöjä, miten niistä selvittää? (avoin)
- Miltä sinusta tuntuu olla työyhteisössäsi? (omakoht.)
- Pystytkö ilmaisemaan tunteitasi työssäsi? (omakoht.)
- Mikä sinun työssäsi herättää positiivisimpia tunteita? (omakoht.)
- Mikä työssäsi herättää raskaimpia / negatiivisia tunteita? (omakoht.)
- Kuinka itse käsittelet itsellesi vaikeat asiat? (omakoht.)
- Onko työpaikallasi sellaista henkilöä, jolle mennään usein puhumaan, jos töissä ilmenee jotain murheitä, vastoinkäymisiä tai epäsopua? (asiakkaiden / työkaverien kanssa) (avoin)
- Entä jos on jotain siviilielämän huolia? (avoin)

Teema 6. Kehitys – Henkinen työympäristö

Tavoitteena selvittää:

Millaisen henkisen työympäristön henkilöt haluaisivat

Varsinainen kysymys:

- Minkälaisessa henkisessä työympäristössä haluaisit työskennellä? (avoin)
- Miten se mielestäsi toteutettaisiin? (avoin)
- Loppukysymys

Viimeinen kysymys:

- Onko vielä jotain, mitä haluaisit lisätä näihin teemoihin liittyen?
- Jotain joka on mielestäsi tärkeää tai mielenkiintoista aiheen kannalta, mutta mitä minä en tässä hoksannut kysyä?”
- Minkälainen fiilis sinulle jäi tästä haastattelusta?

Vastakysymysmahdollisuuden antaminen:

- Haluatko kysyä minulta jotakin?

Kiitos, haastattelusta.

Hyvä, sitten kun lopettelen haastattelua ja sanon kiitos, niin kannattaa pitää vielä nauhuri päällä. Joskus haastateltavat vähän vapautuvat virallisen haastattelun jälkeen ja saattavat sanoa vielä jotain tärkeää.

Liite 2. Ennakkotehtävälomake, kirjallinen W1.KL.01C

KYSELYLOMAKE KIRJALLINEN

Vastaajan yksilöivä tunniste	W1.KL.A(nn)	
Organisaatiosi tyyppi	Julkinen / Yksityinen	
Organisaation päätoimiala	Palvelu / Valmistus / Suunnittelu / Muu mikä?	
Taustatiedot		
	Ikäsi	
	Koulutuksesi	
	Tehtävänimikkeesi	
	Työtehtäväsi	

Puhelinnumero suullisen haastattelun sopimista varten

Puhelinnumeroni on	
--------------------	--

TEEMAKYSYMYKSET

TEEMA 1	Tunniste: W1.KL.A(nn).T1
Kysymys	Onko työpaikallasi sellaista henkilöä, jolle mennään usein puhumaan, jos töissä ilmenee jotain murheita tai vastoinkäymisiä? Entä jos on jotain siviilielämän huolia? Jos teillä on epäsovua töissä, onko teillä jotain käytäntöä, miten niistä selvitään?

TEEMA 2	Tunniste: W1.KL.A(nn).T2
Kysymys	Kuinka koet esimiehesi ja työtoveriesi suhtautuvan työhösi? Kuinka esimiehesi johtaa sinua mielestäsi? Järjesteleekö esimiehesi lisäksi joku muu töitäsi? Missä määrin koet sinulla olevan vaikutusvaltaa työsi järjestelemisessä? Kuinka työt jakautuvat työyhteisössäsi?