

SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI

MITEN TARKASTELLA
TULKINTOJEN JA TODELLISUUDEN
SOSIAALISTA RAKENTUMISTA

TOIM.
MIIRA NISKA,
SATU VENÄLÄINEN,
ANTERO OLAKIVI &
JOSE A. CAÑADA

VASTAPAINO
TAMPERE 2024

DOL: 10.58181/VP9789523970458



Tämän teoksen Open Access -editio on lisensoitu CC BY-NC-ND 4.0 -käyttöluvalla. Voit jakaa avoimen kirjan, mutta sinun on mainittava lähde asianmukaisesti.

Et voi käyttää aineistoa kaupallisiin tarkoituksiin, eikä tehdä siihen muutoksia.

Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fi>

Tämän kirjan avoimen julkaisemisen (Open Access) ovat rahoittaneet:

- Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta ja
- Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta.

Maksullinen painettu kirja ja sähkökirja (ePub) ovat myös saatavilla.



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

© Vastapaino, tekijät

ISBN 978-952-397-045-8 (painettu kirja)

ISBN 978-952-397-132-5 (Open Access pdf-kirja)

DOL: 10.58181/VP9789523970458

Kustannusosakeyhtiö Vastapaino

Yliopistonkatu 60 A

33100 Tampere

www.vastapaino.fi

Sisällys

Esipuhe 7

OSA 1: JOHDANTO

1. Sosiaalisen konstruktionismin juuret ja versiot **13**
Miira Niska, Satu Venäläinen, Antero Olakivi & Jose A. Cañada

OSA 2: VUOROVAIKUTUS JA MERKITYKSENANNOT

2. Sosiaalisten representaatioiden teoria sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapana **61**
Eemeli Hakoköngäs, Jari Martikainen & Inari Sakki
3. Keskustelunalyysi ja sosiaalinen konstruktionismi **81**
Melisa Stevanovic, Sanni Tiitinen & Liisa Voutilainen
4. Mikrokonstruktionismi ja diskursiivinen psykologia **101**
Miira Niska
5. Konstruktionismi kertomusten tutkimuksessa **119**
Matti Hyvärinen & Mari Hatavara
6. Makrokonstruktionismi: representaatioiden, toiminnan ja identifikaatioiden analyysi ideologiana **141**
Jukka Törrönen & Rusten Menard

OSA 3: IDENTITEETIT JA RAJANVEDOT

7. Etnisten ja kulttuuristen ryhmäsuhteiden tutkimus: kriittisen diskursiivisen psykologian näkökulma **163**
Emma Nortio, Katarina Pettersson & Sirkku Varjonen
8. Sosiaalitieteellisiä näkökulmia sukupuolen ja seksuaalisuuksien rakentumiseen **183**
Marko Salonen, Satu Venäläinen & Päivi Berg
9. Ikääntyminen, elämänkulku ja ikävaiheet: konstruktionistinen traditio ja tutkimus **203**
Pirjo Nikander & Katri Keskinen

10. Rakentumisen prosessit työorganisaatioissa:
näkökulmana minuudet ja identiteetit **221**
Antero Olakivi
11. Uskonnon sosiaalinen rakentuminen **247**
Teemu Pauha

OSA 4: TIEDE, MATERIAALISUUS JA JÄLKIKONSTRUKTIONISMI

12. Sosiaalinen konstruktioismi ja tieteen- ja
teknologiantutkimus **271**
Jose A. Cañada & Heta Tarkkala
13. Uusmaterialismi ja sosiaalinen konstruktioismi **291**
Mianna Meskus
14. Konstruktioismi ympäristötutkimuksessa **313**
Kamilla Karhunmaa

Lähteet **333**

Kirjoittajat **368**

10. Rakentumisen prosessit työorganisaatioissa: näkökulmana minuudet ja identiteetit

Antero Olakivi

Yhteiskuntatieteellinen tutkimus työorganisaatioista tarkastelee niitä osana yhteiskuntajärjestelmää ja työtä tekevien ihmisten arkea. Tämä luku keskittyy etupäässä arkielämään. Organisaatioiden arkielämää voidaan lähestyä lukuisista tarkastelukulmista, joiden luokitteluksi ei ole vakiintunutta tapaa. Yhden luokittelutavan – eli konstruktion – tarjoilee organisaatiotutkija Haridimos Tsoukas, joka erottelee toisistaan *behavioristiset*, *kognitivistiset* ja *diskursiiviset* tarkastelukulmat.¹ Useinkaan yksittäiset tutkimukset eivät edusta selkeästi vain yhtä tarkastelukulmaa. Karkeatkin erottelut voivat silti tehdä näkyväksi ja lisätä empiirisen organisaatiotutkimuksen monimuotoisuutta. Myös silloin kun tutkimukset yhdistelevät näkökulmia, tutkijoiden ja lukijoiden on hyvä tietää, millaisia näkökulmia ne kulloinkin yhdistelevät.

Behavioristisesta tarkastelukulmasta katsottuna työorganisaatioiden elementit, kuten johtajat ja alaiset, vaikuttavat toisiinsa kuin pallot biljardipöydällä. Tutkimuksen tehtävänä on kuvata elementtien liikkeitä ja keskinäisiä vaikutussuhteita mahdollisimman objektiivisesti, ilman tietoa organisaatioiden jäsenten tulkintatavoista.

1 Tsoukas 2005.

Harva nykytutkija julistautuu behavioristiksi. Silti behavioristisia piirteitä voidaan löytää monenlaisista tutkimuksista. Tilastollisten mallinnusten lisäksi tutkijat voivat vaikkapa havainnoida, miten esimerkiksi työorganisaation teknologinen ympäristö vaikuttaa työntekijöiden toimintaan ja käyttäytymiseen.

Kognitiivinen näkökulma yhdistää behavioristiseen lähestymistapaan työorganisaatioiden jäsenten subjektiiviset kokemukset, merkitykset ja tulkintatavat.² Biljardipallojen reaktiot toistensa liikkeisiin riippuvat osittain siitä, miten ne ymmärtävät itsensä, toisensa ja ympäristönsä. Kognitiivisesta näkökulmasta kiinnostavaa on erityisesti, miten toimijoiden mielen sisäiset rakenteet, kuten käsitykset, uskomukset ja arvostukset, vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä.

Myös diskursiivinen lähestymistapa tarkastelee tulkintatapoja ja merkityksiä. Sen kiinnostus ei kuitenkaan ole subjektiivisissa merkityksissä vaan intersubjektiivisissa³ ja sosiaalisissa prosesseissa, joissa toimijat yhteistoiminnallisesti neuvottelevat ihmisten, asioiden ja tapahtumien merkityksistä.⁴ Kiinnostavaa on tutkia erityisesti kommunikaatioprosesseja, joissa toimijat vahvistavat, kiistävät, hiljentävät tai muokkaavat toistensa tarjoamia tulkintoja.

Tsoukasin diskursiivinen lähestymistapa muistuttaa läheisesti sitä, mitä tämän teoksen johdantoluku⁵ kutsuu *sosiaaliseksi konstruktionismiksi* ja erityisesti *tulkitsevaksi sosiaaliseksi konstruktionismiksi*. Sillä on selkeitä yhtymäkohtia myös siihen, mitä tutkijat ovat kutsuneet relationistiseksi työorganisaatioiden tutkimukseksi⁶, organisaatiotutkimuksen prosessorientaatioksi⁷, työorganisaatioiden kulttuurintutkimukseksi⁸, kommunikaatioperustaiseksi organisa-

2 Tsoukas 2005.

3 Stevanovic ym. tässä teoksessa.

4 Tsoukas 2005.

5 Myös Hosking 2011; Samra-Fredericks 2008.

6 Hosking 2011.

7 Hallett & Hawbaker 2021.

8 Alvesson 2012.

tiotutkimukseksi⁹ ja organisaatiotutkimuksen sensemaking-koulukunnaksi¹⁰. Diskurssianalyysin eri versioiden¹¹ lisäksi tämä tutkimus on omaksunut työkaluja muun muassa etnometodologiasta ja keskustelunanalyysistä¹², foucault’laisesta hallinnan tutkimuksesta¹³ ja toimijaverkostoteoriasta¹⁴, joskaan nämäkään listaukset eivät tyhjentävästi kuvaa monimuotoista, -tieteistä ja alati muuttuvaa kenttää.

Tässä luvussa esittelen tutkimusta, joka ammentaa Tsoukasin erottelemasta diskursiivisesta lähestymistavasta joko suoraan tai epäsuorasti. Osa esittelemästäni tutkimuksesta toisin sanoen identifioituu diskursiiviseksi tutkimukseksi ja osa ei, mutta soveltaa saman tyylistä lähestymistapaa. Esittelen myös konstruktionistista tutkimusta, joka yhdistelee diskursiivisia tarkastelukulmia muihin tarkastelukulmiin, erityisesti kognitivistiseen orientaatioon.

Täsmennän seuraavaksi diskursiivisen ja konstruktionistisen tutkimuksen työorganisaatioihin mahdollistamia tarkastelukulmia. Huomioni on siinä, millaiset empiiriset tutkimuskysymykset ovat perinteisesti kiinnostaneet tutkijoita, jotka lähestyvät työorganisaatioita konstruktionismin näkökulmasta. Tämän jälkeen esittelen työorganisaatioiden konstruktionistista tutkimusta yhden käsitteellisen ikkunan, minuuksien ja identiteettien rakentumisen, näkökulmasta.

Mitä on konstruktionistinen työorganisaatioiden tutkimus?

Edellä ankkuroin sosiaalisen konstruktionismin Tsoukasin lähestymistavoista ensisijaisesti diskursiiviseen työorganisaatiotutkimukseen ja toissijaisesti tutkimukseen, joka yhdistelee diskursiivisia ja

9 Cooren ym. 2011.

10 Weick 2001.

11 Esim. Allen 2001; Alvesson & Kärreman 2000; Fejes & Nicoll 2012; Fournier 1999; Niska ym. 2014; Olakivi 2018; Olakivi & Niska 2017; Thomas & Davies 2005; Zanon & Janssens 2007.

12 Esim. Allen 2001; Rawls 2008; Watson 2002.

13 Esim. Fournier 1999; Miller & Rose 2010; Paju ym. 2020; Vallas & Christin 2018.

14 Esim. Cooren ym. 2011; Hassard & Cox 2013; Miller & Rose 2010.

kognitivistisia lähtökohtia. Sekä diskursiivinen että kognitivistinen tutkimus on kiinnostunut merkityksistä, tiedosta ja tulkinnosta. Kognitivistiselle lähestymistavalle nämä tutkimuskohteet ovat perinteisesti kiinnostavia sikäli, kun ne muokkaavat organisaation jäsenten mielen sisäisiä rakenteita ja toimintataipumuksia (engl. *disposition*). Esimerkiksi niin sanottu institutionaalinen organisaatioteoria on tarkastellut organisaatioissa vallitsevia toimintalogiikoita eli – kuten monet teorian edustajat nämä ymmärtävät – uskomusjärjestelmiä, normeja, kognitiivisia skeemoja ja käsikirjoituksia, jotka vakiintuessaan vaikuttavat työntekijöiden ajatteluun ja käyttäytymiseen.¹⁵

Diskursiivinen tutkimus siirtää huomion subjektiivisista merkityksistä, mielen sisäisistä rakenteista ja yksilöiden toimintataipumuksista kommunikaation ja yhteistoiminnan prosesseihin, joissa työorganisaatioita koskeva tieto, tulkinnat ja merkitykset rakentuvat. Kommunikaatioprosessit voivat sisältää avointa merkityskamppailua, mutta myös hiljaista hyväksyntää, vaikenemista ja epämiellyttävän tiedon huomiotta jättämistä.¹⁶ Usein kiinnostus kohdistuu siihen, miten työorganisaatioiden jäsenet rakentavat ja esittävät itseään, toisiaan ja ympäristöään koskevia tulkintoja ja vaikutelmia siten, että ne ovat tunnistettavia, ymmärrettäviä ja hyväksyttäviä myös muille työorganisaatioiden jäsenille.¹⁷ Niin sanottu *asutun institutionalismin* koulukunta on peräänkuuluttaneet vastaavaa käännettä kohti vuorovaikutusprosessien tutkimusta myös edellä mainitun institutionaalisen organisaatioteorian piirissä.¹⁸

Julkisten keskustelujen lisäksi diskursiivinen tutkimus saattaa olla kiinnostunut yksilöiden ajattelusta.¹⁹ Tällöin myös ajattelu ymmärretään diskursiivisena toimintana ja prosessina, jossa työtä tekevät ihmiset arvioivat itseään ja ympäristöään ja esimerkiksi oikeuttavat omaa toimintaansa ikään kuin pelin eli itsensä tai kuviteltujen

15 Esim. Reay & Hinings 2009; myös Hallett & Hawbaker 2021.

16 Alvesson & Spicer 2012; Knudsen ym. 2023; Olakivi & Wrede 2021.

17 Tsoukas 2005.

18 Hallett & Hawbaker 2021.

19 Hosking 2011; Tsoukas 2005.

toisten edessä. Mikäli tutkijat olettavat, että ajattelu myös ohjaa yksilöiden toimintatapumuksia ja tätä ohjausvaikutusta voidaan vieläpä empiirisesti tutkia, he ottavat askelen kohti kognitivistista näkökulmaa. Tämän askelen ottavat joskus myös konstruktionismiin itsensä ankkuroivat organisaatiotutkijat.

Diskursiivisesta työorganisaatiotutkimuksesta voidaan erottaa mikro- ja makrokonstruktionistisia painotuksia.²⁰ Makrokonstruktionistisesti orientoituneet tutkimukset ovat tavallisesti kiinnostuneita työorganisaatioiden ja niitä ympäröivien talous- ja luokkajärjestelmien rakenteista, kuten eri työntekijäryhmien välisistä eriarvoisuuksista ja valtaeroista. Tutkimukset voivat kysyä esimerkiksi, millaiset diskurssit²¹, tarinat, myytit ja muut merkitysjärjestelmät oikeuttavat kyseisiä valtarakenteita, sekä jäljittää näiden merkitysjärjestelmien historiallista kehkeytymistä. Mikrokonstruktionistisesti painottuneet tutkimukset ovat vuorostaan kiinnostuneempia työorganisaatioihin sijoittuvien paikallisten vuorovaikutustilanteiden, -käytäntöjen ja -rakenteiden yksityiskohtaisesta empiirisestä kuvailusta ja tulkitsemisesta.

Entä miten työorganisaatioiden konstruktionistiset tutkimukset käsitteellistävät kohteensa, työorganisaatiot? Toisinaan tutkijat lähtevät oletuksesta, jonka mukaan sosiaalisen konstruktionismin tyypilliset tutkimuskohteet, kuten kommunikaatio, vuorovaikutus, kielenkäyttö ja merkityksenanto, ovat työorganisaatioiden keskeisiä ja jopa perustavia elementtejä.²² Osa tutkijoista konstruktionismin kentällä ja sen ulkopuolella katsoo, että erityisesti nykyaikaista ja jälkiteollista ”uutta työtä”²³ tai ainakin asiantuntija-, ihmissuhde- ja palvelutyötä luonnehtii vuorovaikutuksen ja kommunikaation korostuminen sekä työntekijöiden tarve hallita itseään koskevia vaikutelmia työssä pärjäämisen edellytyksenä.²⁴

20 Alvesson & Karreman 2000; ks. myös Niska ym. tässä teoksessa.

21 Tai Diskurssit, ks. Alvesson & Karreman 2000; Niska ym. tässä teoksessa.

22 Esim. Cooren ym. 2011.

23 Julkunen 2008; Vähämäki 2003.

24 Esim. Alvesson 2001; 2012; Vallas & Christin 2018; myös Kuokkanen ym. 2013; Veijola & Jokinen 2008.

Työorganisaatioiden konstruktionistinen tutkimus ei kuitenkaan edellytä vahvoja etukäteisoletuksia työorganisaatioiden olemuksesta eikä edes vuorovaikutuksen, kielenkäytön ja merkityksenannon asemasta niissä. Työorganisaatiot voivat olla tutkimukselle yksinkertaisesti empiirinen konteksti, jonka tarkastelu ei vaadi erityistä teoriaa työorganisaatioista tai niiden historiallisista eroista. Analyysi voi kohdistua siihen, miten osalliset itse suuntautuvat toimintakontekstiinsa, mukaan lukien eri toimijoiden välisiin valtaeroihin.²⁵ Tällaiselle tutkimukselle kiinnostavaa ei ole kysyä, millaisia organisaatiot ovat, vaan miten organisaation jäsenet yhteistoiminnallisesti rakentavat ja purkavat itseään, toisiaan ja ympäristöään koskevia tulkintoja, merkityksiä, vaikutelmia ja totuuksia.²⁶ Kuitenkin se, että rakentamisen ja purkamisen prosessit sijoittuvat työorganisaatioihin, voi tehdä määräytyistä tutkimuskysymyksistä erityisen kiinnostavia. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kysymykset koskien organisaatioiden päätöksentekoa²⁷ tai – kuten tässä luvussa – työntekijöiden identiteettiä ja minuutta.

Myös silloin, kun tutkimuksen kohteena on yksinkertaisesti vuorovaikutus työorganisaatiossa, tutkijan on otettava vähintään epäsuora kanta siihen, mikä tekee hänen tutkimuskohteestaan ”työorganisaation” erotuksena esimerkiksi harrastusryhmälle, sosiaaliselle liikkeelle tai kotitaloudelle. Konstruktionistisen työorganisaatiotutkimuksen on myönnettävä, että myös työorganisaatiot ovat sosiaalisia konstruktioita eli luokittelun tuloksia.²⁸ Pelkästään ”työ” määrittäyty eri tavoin eri diskursseissa. Etenkin länsimaissa nykyisin vallitsevat diskurssit määrittelevät työksi ensisijaisesti palkkatyön ja kenties yrittäjyyden ja vasta tämän jälkeen kodin piirissä tehtävän työn, kuten perheenjäsenten hoivaamisen.²⁹ Sillä, mikä kulloinkin määritellään työksi, on toimijoille vakavia seurauksia esimerkiksi

25 Myös Stevanovic ym. tässä teoksessa.

26 Rawls 2008; Tsoukas 2000; Weick 2001.

27 Esim. Cooren ym. 2011.

28 Myös Cooren ym. 2011.

29 Perry ym. 2005; Räsänen & Trux 2012.

(palkka)työtä ja muuta elämää eri tavoin ohjaavan lainsäädännön välityksellä.

Samoin organisaatio on konstruktio, jonka rajat voidaan piirtää eri tavoin.³⁰ Feministinen tutkimus on esimerkiksi korostanut, kuinka sekä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa että yhteiskunnallisessa keskustelussa esiintyvä mielikuva selvästi rajatuista työorganisaatioista jättää huomiotta tehtävät, vastuut ja sidokset, joita työorganisaatioiden jäsenillä on niiden ”ulkopuolisessa” elämässä, kuten kotitalouden piirissä.³¹ Myös verkostomaisten ja esimerkiksi monikansallisten työorganisaatioiden tapauksessa saattaa olla vaikea sanoa, missä organisaatio oikeastaan ”sijaitsee”.

Tutkijoiden ja lukijoiden on siis hyvä muistaa, että viattomaltaakin kuulostavat tutkimuskohteen rajaukset – kuten rajausta ”työorganisaatioihin” – ovat aina näkökulmiin sidottuja kommunikatiivisia tekoja. Nämä eivät ainoastaan tee kohdettaan näkyväksi, vaan tekevät sen näkyväksi määrättyillä tavoilla ja häivyttävät toisia. Käsitteelliset rajaukset ovat silti välttämättömiä: tutkimus ei voi problematisoida kaikkia käyttämiään käsitteitä samaan aikaan.³²

Kun seuraavissa alaluvuissa kirjoitan minuuksien ja identiteettien rakentumisesta työorganisaatioissa, viitataan niillä erityisesti palkkatyön organisaatioihin. Useimmat empiiriset esimerkkini kertovat nykyaikaisista työorganisaatioista suhteellisen vauraissa länsimaissa, mikä luonnollisesti on rajattu tarkastelukulma globaaliin työelämään. Tarkasteluni kohde ei ole työorganisaatioissa selvärajaisina entiteetteinä vaan prosesseissa, joissa inhimilliset toimijat yhdessä ei-inhimillisten toimijoiden kanssa järjestävät työtä ja rakentavat sen merkityksiä ja joissa myös työorganisaatioiden rajat jatkuvasti elävät ja määrittävät sosiaalisin ja poliittisin seurauksin.

30 Cooren ym. 2011.

31 Acker 1990.

32 Myös Niska ym. tässä teoksessa.

Minuus ja identiteetti työn järjestämisen diskursseissa

Organisaatioiden ja työelämän tutkijat Keijo Räsänen ja Marja-Liisa Trux erottelevat neljänlaisia kysymyksiä, joihin nykyajan työtä tekevä ihminen joutuu aika ajoin vastaamaan (halusi tai ei): Miten kykenen suorittamaan tämän työn? Mitä pyrin saavuttamaan suorittamalla tämän työn? Miksi tämä työ ja siihen liittyvät tavoitteet ovat arvokkaita tai edes oikeutettuja? Kuka minä olen, kun työskentelen näin, näiden tavoitteiden hyväksi ja näistä syistä?³³ Vastauksia kysymyksiin ei etsitä ainoastaan peilin vaan myös toisten edessä sekä työorganisaatioissa että niiden ulkopuolisessa vuorovaikutuksessa: työhaastattelussa, työpaikan tupakkatauolla, asiakastapaamisissa ja myyntitilanteissa, kehityskeskustelussa, treffeillä uuden tuttavansa kanssa, sukujuhlissa ja luokkakokouksessa.

Yhteiskuntatieteellisesti voidaan ajatella, että Räsänen ja Truxin kysymykset koskevat työtä tekevien ihmisten *minuutta* tai *identiteettiä*. Nämä käsitteet voidaan määritellä lukuisin tavoin. Toisinaan tutkijat ymmärtävät minuuden (engl. *self* tai *subjectivity*) identiteettiä laajempänä käsitteenä.³⁴ Tällöin identiteetti on vastaus kysymykseen siitä, kuka henkilö on, kun taas minuus vastaa laajempaan kysymykseen siitä, millainen hän on, sisältäen moninaiset pohdinnat henkilön ominaisuuksista. Näin tulkittuna Räsänen ja Truxin kysymyksistä vain viimeinen (”Kuka minä olen...”) koskee identiteettiä. Sitä vastoin taitoja, kykyjä, tavoitteita, oikeutusta ja arvokkuutta koskevat kysymykset (”Miten kykenen...”, ”Mitä pyrin saavuttamaan...” ja ”Miksi ... ovat arvokkaita tai edes oikeutettuja”) on mahdollista ymmärtää laajemmin minuutta – ja myös toimijuutta – koskevinä kysymyksinä.³⁵ Useimmiten organisaatiotutkijat kuitenkin käyttävät minuuden ja identiteetin (ja myös esimerkiksi subjektiviteetin) käsitteitä käytännössä synonyymeinä toisilleen – kuten myös tässä luvussa.

33 Räsänen & Trux 2012, 19.

34 Esim. Olakivi 2018, 44.

35 Esim. Olakivi 2018, 45–48.

Konstruktionistisesta näkökulmasta on selvää ja tärkeää, ettei nykyajan länsimainen ihminen joudu vastaamaan työtä ja minuutta koskeviin kysymyksiin yksin. Vastaamista helpottavat ja rajoittavat työelämää koskevat julkiset puhetavat, joihin jokainen voi helposti tutustua työpaikoille sijoittuvan kommunikaation lisäksi muun muassa sosiaalisessa ja perinteisessä mediassa, viihde- ja kulttuuriteollisuuden tuotteissa, itseapukirjallisuudessa, työpaikkailmoituksissa sekä työhön valmistavissa oppilaitoksissa ja valmennuksissa. Julkisissa puhetavoissa määrättyihin töihin ja tehtäviin saattaa liittyä erityistä stigmaa tai ”likaisuutta”³⁶, joko konkreettisesti tai symbolisesti. Roska-auton kuljettaja joutuu kenties pohtimaan, miten säilyttää työnsä arvokkuus sen konkreettisesta likaisuudesta huolimatta, kun taas irtisanomisia toteuttavan yritysjohtajan työhön voi yhdistyä moraalista likaa. Vuorovaikutukselliset keinot, joilla työtä tekevät ihmiset hallitsevat itseensä ja työhönsä kohdistuvia arvokkuuden ja merkityksellisuuden vaikutelmia, on klassinen työn tutkimuksen kohde.³⁷

Keskiluokkaisesta länsimaalaisesta henkilöstä saattaa tuntua itsestään selvältä, että yhteiskunnalliset työelämäkeskustelut korostavat minuutta ja identiteettiä koskevia kysymyksiä, kuten työntekijöiden taitoja, arvoja ja tavoitteita. Nykyisin työtä tekevilta ihmisiltä vaaditaan itsensä tuntemista.³⁸ Näiden kysymysten ja vaatimusten korostuminen ei kuitenkaan ole ollut väistämätöntä tai lakien sanelemaa vaan historiallisen kehityksen tulosta. Työelämän minäkeskeisyys on toisin sanoen sosiaalisesti rakentunutta. Sosiologit Peter Miller ja Nikolas Rose ovat jäljittäneet työelämän historiaa tutkimalla muutoksia työorganisaatioita ja työntekijöitä koskevissa diskursseissa. Millerille ja Roselle diskurssit ovat makrokonstruktionismien hengessä ”ajatteluteknologioita”³⁹, jotka tekevät yhteiskuntaa ymmärrettäväksi, jäsentävät yksilöiden identiteettejä ja keskinäisiä

36 Hughes 1984, 87–97, 313; myös Fisher & Kang 2013; Stacey 2005.

37 Esim. Hughes 1984.

38 Paju ym. 2020.

39 Miller & Rose 2010, 48–51.

suhteita sekä suosittelevat toimintalinjoja. Diskurssi on mekanismi, ”joka kääntää todellisuuden otolliseksi tietynkaltaiselle toiminnalle”⁴⁰, kuten yksilöihin kohdistuvalle minuuksien muokkaukselle. Teoreettisesti Miller ja Rose ammentavat yhtäältä toimijaverkostoteoriasta⁴¹, toisaalta Michel Foucault’n filosofiasta.

Millerin ja Rosen työelämää koskeva tutkimus kohdistuu liikkeenjohdon konsulttien, työpsykologien, insinöörien, sosiologien ja muiden asiantuntijoiden muotoilemiin työn järjestämisen oppeihin erityisesti Pohjois-Amerikassa ja Pohjois-Euroopassa.⁴² 1900-luvun alussa nämä opit – tunnetuimpana esimerkkinä niin sanottu taylorismi – saattoivat keskittyä tehdastyöntekijöiden motoristen liikeratojen optimointiin liukuhihnalla ilman erityistä kiinnostusta työntekijöiden haluihin ja tarpeisiin, lukuun ottamatta heidän tarvetta saada työstään rahallinen korvaus. Nykyajan johtamisopit sitä vastoin kohdistavat huomiota esimerkiksi työntekijöiden symbolisen tunnustuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Näiden johtamisoppien diskursseissa norminmukaiset työntekijät – tai ainakin koulutetut ja keskiluokkaiset työntekijät – määrittävät lähtökohtaisesti aktiivisiksi ja sisäisesti motivoituneiksi toimijoiksi, jotka kaipaavat autonomiaa ja vaihtelua ja sairastuvat henkisesti, mikäli eivät niitä saa. Myös kun eri alojen työntekijöiltä itseltään kysytään, mikä heille on tärkeää, nousevat itsensä kehittäminen, autonomia ja vaihtelu tavanomaisesti keskeisten arvojen joukkoon (joskaan eivät välttämättä tärkeimmiksi arvoiksi).⁴³ Työelämän diskursseihin on myös ilmestynyt uudenlainen identiteetti, ”sisäinen yrittäjä”, jolle palkkatyö on tavoitteellista ongelmanratkaisua ja joka kantaa henkilökohtaista vastuuta oman työnsä suunnittelusta, itsensä kehittämisestä ja omasta jaksamisestaan.⁴⁴ Uudet johtamisdis-

40 Miller & Rose 2010, 51.

41 Meskus tässä teoksessa.

42 Miller & Rose 2010.

43 Esim. Niska ym. 2024; Olakivi 2018; Stacey 2005; Thomas & Davies 2005; Vallas ym. 2022.

44 Myös Kuokkanen ym. 2013; Niska 2021; Niska ym. 2014; Paju ym. 2020; Vallas & Christin 2017.

kurssit tarjoavat uudenlaisia identiteettejä myös johtajille, erityisesti organisaatioiden keski- ja lähijohtajille. Heidän tulee nyt välttää vaikutelmia hierarkiasta ja pakottamisesta ja esiintyä itseohjautuvien alaistensa edessä demokraattisina, psykologista pelisilmää omaavina ”valmentajina”, jotka ”fasilitoivat” alaistensa itsensä kehittämistä.⁴⁵ Hierarkiat ja pakottaminen eivät tietenkään ole kadonneet työelämästä.⁴⁶ Niihin kohdistuvasta kritiikistä on vain tullut – jos mahdollista – aiempaakin tavallisempaa ja normatiivisesti painokkaampaa.

Miller ja Rose eivät asemoi tutkimustaan konstruktionismin kentälle, vaikka toiset tutkijat kutsuvatkin heidän lähestymistapaansa foucault’laiseksi konstruktionismiksi.⁴⁷ Konstruktionismin eri versioista käytävän keskustelun⁴⁸ kannalta on huomionarvoista, etteivät Miller ja Rose tarjoa havaitsemilleen diskursiivisille muutoksille työelämän tai talouden perustaviin mekanismeihin vetoavia selityksiä. Heidän tavoitteensa on yksinkertaisesti seurata diskursioiden historiallista kehkeytymistä ja sen kannalta olennaisia historiallisia tapahtumia ja kehityskulkuja. He eivät kysy, miksi työtä tulkitsevat diskurssit ovat muuttuneet, vaan miten.

Työn järjestämisen ja johtamisen diskursseja on tarkasteltu myös toisenlaisesta näkökulmasta. Esimerkiksi yhteiskuntapolitiikan tutkija Raija Julkunen on käyttänyt termejä työn subjektivoituminen, personoituminen, yksilöllistyminen ja henkilökohtaistuminen kuvattaen etenkin länsimaisten työorganisaatioiden kasvavaa kiinnostusta koskien työntekijöiden minuuksia ja identiteettejä.⁴⁹ Marxilaisesta teoriaperinteestä ammentavan Julkusen mukaan subjektivoitumisen taustalla vaikuttavat eritoten muutokset teknologioissa ja markkinoissa. Nykyaikaiset tuotannon teknologiat ovat siirtäneet mekaanisia rutiinitoimintoja ihmisiltä koneille ja halvempien työvoimakustannusten maihin, ja markkinoilla taloudellinen voitto syntyy

45 Myös Boltanski & Chiapello 2006, 74–78; Niska ym. 2014; Olakivi & Niska 2017.

46 Esim. Vallas ym. 2022.

47 Miller 2008.

48 Niska ym. tässä teoksessa.

49 Julkunen 2008.

aiempaa enemmän paitsi mekaanisesta rutiinistyöstä myös yksilöille räätälöidyistä kulutustuotteista ja -kokemuksista, inhimillisestä vuorovaikutuksesta, tarinoista ja symboleista. Yksilöllisiä kulutustuotteita ja -kokemuksia kauppaavat markkinat riippuvat edelleen suoritavan ja mekaanisen työn tekijöistä (mukaan lukien ruokalaheteistä ja logistiikkakeskusten työntekijöistä), mutta heihinkin kohdistuva kontrolli on yksilöllistynyt ja henkilökohtaistunut.⁵⁰ Ylipäänsä nykyaikaiset teknologiat ja sovellukset työkyvyn kasvattamista palvelevista älykelloista alustatalouden pisteytysjärjestelmiin ja sosiaalisen median verkostoitumispalveluihin mahdollistavat uudenlaisia tapoja mitata, arvioida, vertailla, dokumentoida ja esittää työntekijöitä.⁵¹ Kaikki tämä kohdistaa länsimaisten työorganisaatioiden ja johtamiskurssien arvioivan katseen aiempaakin voimakkaammin siihen, millaisia työtä tekevät yksilöt ovat. Millaisia ovat heidän kykynsä kehittää, muokata ja reflektoida itseään, ratkaista ongelmia, kantaa vastuuta, tuntea, hillitä ja hallita tunteitaan ja herättää tunteita toisissa?

Julkuselle teknologiat ja markkinat ovat reaalisia ja perustavia mekanismeja, jotka muokkaavat työn järjestämisen tapoja ja diskursseja. Miller ja Rose, samoin kuin esimerkiksi sosiologit Luc Boltanski ja Eve Chiapello, lähestyvät asiaa hieman toisin⁵²: he varoavat esittämästä viimekätisiä selityksiä, jotka vetoaisivat markkinoihin, teknologioihin ja siihen, millaista johtamista ja työntekijyyttä ne kulloinkin edellyttävät. Heidän tutkimuksissaan muodikkaiden johtamiskurssien leviäminen ei selity yksinomaan sillä, että ne olisivat nykyaikaisten markkinoiden tai teknologioiden näkökulmasta objektiivisesti ottaen tarkoituksenmukaisia. Diskurssien leviämistä voi kylläkin edesauttaa, mikäli ne onnistuvat vakuuttamaan eri yleisöt omasta tarkoituksenmukaisuudestaan kuten kyvystään lisätä työn taloudellista tuottavuutta. Tähän vakuutteluun tutkijat voivat suhtautua epäilevästi, hyväksyvästi tai yksinomaan kiinnostavana tutkimuskohteena. Viimeisenä mainitussa tapauksessa tutki-

50 Julkunen 2008.

51 Lyon 2001; Vallas ym. 2022.

52 Miller & Rose 2010; Boltanski & Chiapello 2006.

jat voivat Millerin ja Rosen innoittamana tarkastella historiallisesti ja empiirisesti, miten työtä ja työntekijöitä merkityksellistävät diskurssit kehkeytyvät, tulevat mahdollisiksi, rakentuvat vakuuttaviksi ja houkutteleviksi ja myös kohtaavat kritiikkiä ja vastustusta erilaisen, inhimillisten ja ei-inhimillisten toimijoiden yhteistoiminnassa.

Mikäli yllä kuvattua lähestymistapaa suhteutetaan tämän kirjan johdantoluvun erottelemiin sosiaalisen konstruktionismin versioihin, muistuttaa se enemmän relativismiin kuin realismiin kalteallaan olevaa tutkimusotetta.⁵³ Miller ja Rose eivät lähtökohtiaan näin nimeä, vaikka muutoin korostavatkin näkökulmansa (hienovaraisista) eroa marxilaiseen, yhteiskunnan taloudellisen-tekniologian perustaa ja siihen nojaavia selityksiä painottavaan tutkimusperinteeseen.⁵⁴ Myös esimerkiksi organisaatiotutkijat John Hassard ja Julie Wolfram Cox liittävät foucault'laisesta diskurssin tutkimuksesta ja toimijaverkostoteoriasta ammentavan organisaatiotutkimuksen relativistiseen orientaatioon, joka ”usein ilmentää agnostismia suhteessa todellisuuden luonteeseen ja esittää mieluummin epistemologisia kuin ontologisia väitteitä”.⁵⁵ Lähestymistapoja voidaan kuitenkin nimetä eri tavoin, ja erot niiden välillä ovat moniselitteisiä.⁵⁶

Moninaista rakentumista, moninaista vastustusta

Millerin ja Rosen tutkimusta on mahdollista kutsua relativistiseksi myös toisesta syystä: se ei sisällä ”teoriaa inhimillisestä subjektista”.⁵⁷ Tällä Miller ja Rose viittaavat oletuksiin ihmisolentojen perustavanlaatuisista ominaisuuksista. Perinteisemmät työn johtamisen teorit saattavat olettaa lähtökohdakseen esimerkiksi työtä tekevien ihmisten (rajallisen) kyvyn rationaalisuuteen ja laskelmointiin tai perustavan tarpeen autonomiaan, itsen toteutukseen tai yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Sitä vastoin Miller ja Rose ottavat tavoitteek-

53 Niska ym. tässä teoksessa.

54 Miller & Rose 2010.

55 Hassard & Cox 2013, 1710 (käännös Olakivi).

56 Myös Meskus tässä teoksessa.

57 Miller & Rose 2012, 16.

seen ”tutkia subjektiviteetin sijaan subjektiviteetin teknologioita, niitä tarkoituksiperiä, metodeja, päämääriä, tekniikoita ja käytössä olevia kriteereitä, joita yksilöt käyttävät, kun he arvoitelevat ja arvioivat itseään hillitäkseen, ohjatakseen, hallitakseen, säätääkseen tai kehittääkseen itseään”.⁵⁸ Omien sanojensa mukaan Miller ja Rose tarkastelevat historiallisesti, ”mitkä ihmistä koskevat käsitykset olivat vallalla tiettyinä aikoina, tiettyissä paikoissa ja ketkä niitä edustivat”. Keskittyminen subjektiviteetin teknologioihin (eli minäteknologioihin) ei estä Milleria ja Rosea pohtimasta ”yksilöiden *suh-teita* itseensä ja muihin” ja kiinnittämästä huomiota ”niihin kieliin ja niihin normeihin, joilla he arvioivat itseään ja joilla muut heitä arvioivat”.⁵⁹ Nämä muotoilut mahdollistavat useanlaisia tulkintoja. Yhden tulkinnan mukaan Miller ja Rose edustavat relationaalista ja anti-essentialistista tutkimusorientaatiota, joka psykologisten mekanismien ja kognitiivisten rakenteiden sijaan korostaa subjektiviteetin (ja minuuden) rakentumisen prosessuaalista, jatkuvasti tapahtumassa olevaa luonnetta.⁶⁰

Millerin ja Rosen teoreettista orientaatiota on myös kritisoitu. Erityisesti kriittisen realismin perinteeseen⁶¹ nojaavat tutkijat ovat peräänkuuluttaneet foucault’laiseen hallinnan analytiikkaan lisää pohdintaa perustavista (sosiaali)psykologisista mekanismeista, kuten inhimillisistä kyvyistä ja tarpeista, jotka luovat reunaehdot minuuksien muokkaamiselle ja sen vastustamiselle.⁶² Kenties Millerin ja Rosen tapa sivuuttaa subjektiviteetin perustava ontologia liittyy myös tutkimuskohteen valintaan: heidän tutkimuksensa kohdistuvat työn järjestämisen ja johtamisen oppimateriaaleihin, muoteihin ja teorioihin, eivät niinkään työpaikkojen konkreettisiin käytäntöihin. Konkreettisia käytäntöjä tutkittaessa saattaa kysymyksiä subjektiviteetin ontologiasta olla vaikeampi sivuuttaa.⁶³ Esittelen seuraa-

58 Miller & Rose 2010, 16.

59 Miller & Rose 2010, 16 (korostus alkuperäisessä).

60 Myös Miller 2008.

61 Kriittisestä realismista ks. Niska ym. tässä teoksessa.

62 Esim. O’Mahoney 2012; myös Elder-Vass 2012; McKee 2009.

63 Myös O’Mahoney 2012.

vaksi valikoitujen esimerkkien avulla, millaisin eri tavoin minuuden ja identiteetin rakentumista on tarkasteltu työpaikkojen konkreettisia kommunikaatiokäytäntöjä koskevassa konstruktionistisessa tutkimuksessa.

Omassa tutkimuksessani tarkastelin sosiaalipsykologi Miira Niskan kanssa käytäntöjä, joiden välityksellä suomalaisten työpaikkojen esihenkilöt kykenivät – itsensä ja toisten silmissä – rakentamaan itsestään nykyaikaisten johtamisihanteiden mukaisia valmentajia ja fasilitaattoreita.⁶⁴ Tutkimuksen kontekstina oli vanhustyö. Valmentajaidentiteetin rakentaminen edellytti esihenkilöiltä ja heidän yleisöiltään (esim. alaisilta) tulkintaa, jonka mukaan vanhustyön ongelmia oli mahdollista ratkaista valmentamalla ja fasilitoimalla työntekijöiden itsensä muokkaamista ja kehittämistä. Vaihtoehtoisen tulkinnan mukaan vanhustyön ongelmat johtuivat resurssipuolasta ja vaativat ratkaisuksi rakenteellis-poliittisia uudistuksia, eivät valmentamista. Hienovaraisen diskursiivisen rakennustyön välityksellä vanhustyön esihenkilöt kykenivät vaihtoehtoisen tulkinnan ja rakentamaan alaistensa identiteetit ja minuudet omien interventioidensa kohteeksi. Näin esihenkilöt pystyivät – ainakin ajoittain – pitämään yllä vaikutelmaa, jonka mukaan valmentava johtaminen oli vakavasti otettavaa, arvokasta ja merkityksellistä työtä.

Edellä kuvatussa tutkimuksessamme tarkastelimme identiteettien rakennustyötä, jota vanhustyön esihenkilöt tekivät tutkimushaastatteluissa. Kasvatustieteilijät Andreas Fejes ja Katherine Nicoll tarkastelivat puolestaan vanhustyön aitoja vuorovaikutustilanteita, joissa esihenkilöt suostuttelivat alaisiaan omaksumaan vastuullisen ja kyvykkään ongelmanratkaisijan identiteetin. Kysymällä alaiseltaan esimerkiksi, ”miten *me* ratkaisemme tämän ongelman”, esihenkilö saattoi hienovaraisesti tarjota alaiselleen vastuullisen työntekijän identiteettiä myös suhteessa ongelmiin, jotka olivat tavallisesti kuuluneet johdon vastuulle.⁶⁵

64 Olakivi & Niska 2017.

65 Fejes & Nicoll 2012.

Molemmat tutkimukset tarkastelivat diskursiivisia käytäntöjä, joiden välityksellä työpaikkojen toimijat pyrkivät rakentamaan vakuuttavia ja moraalisesti kestäviä tulkintoja itsestään ja muista. Tutkimusten ensisijainen kiinnostus oli toisin sanoen identiteettien ja minuuksien rakentumisessa julkisina ja toisten hyväksyttävissä olevina esityksinä, vaikutelmina ja mielikuvina episteemisen konstruktionismin hengessä, ei niiden ontologisessa rakentumisessa psykologisina taipumuksina, entiteetteinä tai kokemuksina.⁶⁶

Edellä mainitut tutkimukset kuitenkin myös pohtivat, mikä teki määrättyistä itseä koskevista esityksistä, vaikutelmista ja mielikuvista affektiivisesti houkuttelevia työpaikkojen toimijoille. Itsensä kehittäjän identiteetti näyttääytyy houkuttelevana kulttuurisessa kontekstissa, joka arvostaa itsensä kehittämistä. Yhteiskunnan jäsenenä työorganisaatioiden toimijoilla on kokemuksellista, aiempiin vuorovaikutustilanteisiin perustuvaa tietoa tästä kulttuurisesta kontekstista ja sen tarjoamista kriteereistä, joilla he – Millerin ja Rosen sanoin – ”arvioivat itseään ja joilla muut heitä arvioivat”.⁶⁷ Tämän suuntainen, diskursiivisen tutkimuksen taustalla usein esiintyvä oletus on suhteellisen avoin, joustava ja yleismaailmallinen mutta yhtä kaikki ”teoria inhimillisestä subjektista”⁶⁸: työtä tekevät ihmiset orientoituvat kohti toisia ihmisiä, kokevat itseensä kohdistuvat arviot affektiivisesti ja oppivat kokemuksistaan. Toisinaan tutkijat ottavat askelen kohti kognitivistista työorganisaatiotutkimusta⁶⁹ ja olettavat, että työtä tekevät ihmiset oppivat myös suhteellisen pysyviä, yksityiskohtaisia ja yksilöllisiä reaktio- ja käyttäytymistaitumuksia, jotka ohjaavat ja selittävät heidän toimintaansa yli tilanteiden – ja joita tutkimuksen on mahdollista empiirisesti tarkastella. Tämän askelen voivat ottaa myös konstruktionistisesti orientoituneet työ- ja organisaatiotutkijat.⁷⁰

66 Niska tässä teoksessa; Niska ym. tässä teoksessa.

67 Miller & Rose 2010, 16.

68 Miller & Rose 2012, 16.

69 Tsoukas 2005.

70 Esim. Thomas & Davies 2005; Vallas & Christin 2018.

Esimerkiksi organisaatiotutkijat Robyn Thomas ja Annette Davies tarkastelivat, kuinka julkissektorin palveluorganisaatioiden keskijohtajat rakensivat minuuttaan yhteiskunnallisessa kontekstissa, jossa poliittiset uudistukset suostuttelevat heitä omaksumaan uudenlaisia identiteettejä kilpailuorientoituneina ja yrittäjämäisinä, julkissektorin taloudellista tehokkuutta palvelevina managereina. Thomasin ja Daviesin kiinnostus ei ollut ”vain” siinä, miten keskijohtajat tilannekohtaisesti ja diskursiivisesti neuvottelivat heille tarjotuista identiteeteistä. Thomasia ja Daviesia kiinnosti myös, miten keskijohtajien aiemmin ”sisäistämät” käsitykset itsestään ohjasivat heitä joko omaksumaan tai vastustamaan kyseisiä identiteettejä.⁷¹ Tämänkaltaisen tutkimusorientaation taustalla voidaan nähdä ymmärrys minuudesta entiteettinä, jolla on sosiaalisesti rakentuneita mutta suhteellisen pysyviä psykologisia skeemoja, taipumuksia ja tapoja, jotka vaihtelevat yksilöiden välillä ja muokkaavat heidän toimintaansa. Thomas ja Davies itse kiinnittyvät sosiaaliseen konstruktionismiin ja foucault’laiseen diskurssin tutkimukseen. Tsoukasin terminologiaa soveltaen heidän tutkimuksessaan voi kuitenkin nähdä myös kognitivistisia piirteitä, eivätkä rajat lähestymistapojen välillä aina ole lainkaan selviä. Usein kyse on painotuseroista.

Identiteettien rakentumisen lisäksi organisaatiotutkijoita on kiinnostanut työntekijöiden kyky vastustaa heille tarjottuja identiteettejä. Tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että minuuksien ja identiteettien rakentumiseen liittyy työorganisaatioissa monenlaista kitkaa ja epävarmuutta. Erimielisyyttä tutkijoiden välille aiheuttaa lähinnä se, miten kitkaa ja epävarmuutta tulisi tulkita. Esimerkiksi Thomas ja Davies tulkitsivat, että vastustaessaan managerialistisia identiteettejä heidän tutkimansa keskijohtajat vastustivat myös julkissektorin managerialistista uudistuspolitiikkaa.⁷² Tätä tulkintaa kaikki tutkijat eivät allekirjoita.

71 Thomas & Davies 2005.

72 Thomas & Davies 2005.

Tärkein vastalause liittyy organisatorisen vallankäytön muotoihin. Vastalauseen mukaan Thomasin ja Daviesin edustama kriittinen tutkimussuuntaus keskittyy liiaksi identiteettien hallintaan ja sivuuttaa sen, että organisaatiot ohjailevat jäseniään myös muuten – esimerkiksi taloudellisia rahavirtoja ja muita työn tekemisen rakenteellisia ehtoja ohjaamalla. Rakenteellisiin ehtoihin työntekijät voivat joutua mukautumaan silloinkin, kun he vastustavat heille tarjottuja identiteettejä. Organisaatiotutkijoiden Peter Flemingin ja André Spicerin mukaan kriittinen organisaatiotutkimus olettaa usein (virheellisesti), että työntekijöiden emotionaalinen sitouttaminen ja heidän identiteettiensä hallinta on nykyaikaisten organisaatioiden olemuksellinen piirre. Kriittistä tutkimusta ja johtajille suunnattuja populaareja oppikirjoja yhdistääkin – hieman yllättäen – usko siihen, että työntekijöiden minuuksien muokkaaminen on työnantajille keskeinen ja jopa välttämätön keino tehostaa organisaatioiden tuottavuutta. Tosiasiassa työnantajalle usein riittää, että työntekijät palvelevat sen tavoitteita – riippumatta siitä, kokevatko he kyseiset tavoitteet osaksi identiteettiään vai eivät. Fleming ja Spicer huomauttavat, kuinka työntekijät voivat tehdä työtään myös kyynisesti, ilman emotionaalista sitoutumista työnantajansa tarjoamiin identiteetteihin.⁷³ McDonald’sin työntekijä voi pukea univormunsa alle McShit-t-paidan, ja julkissektorin keskihohtaja voi toimeenpanna työnantajansa säästötavoitteita allekirjoittamatta niitä henkilökohtaisesti – vetoamalla yksinkertaisesti rakenteelliseen pakkoon.⁷⁴ Silti kumpikin voi toimia työnantajansa tavoitteiden mukaisesti, ilman avointa vastarintaa työnantajansa tavoitteille tai toimenpiteille. Työnantajan näkökulmasta toiminta, jossa työntekijät vastustavat heille tarjottuja identiteettejä mutta muutoin toimivat työnantajan tavoitteiden mukaisesti, voikin olla suhteellisen harmiton yksilöllisen ja symbolisen vastarinnan muoto verrattuna esimerkiksi (joukko)irtisanoutumisiin, lakkoi-

73 Fleming & Spicer 2003; myös Gabriel 1999.

74 Olakivi & Niska 2017.

hin, poliittisiin vallankumouksiin tai muihin kollektiivisen vastarrinnan muotoihin.

Taitojen sosiaalinen rakentuminen

Minuuden ja identiteetin tarkasteluun voidaan liittää myös kysymykset työntekijöiden – mukaan lukien mahdollisten työntekijöiden kuten työttömien ja opiskelijoiden – tiedoista, taidoista, kyvyistä ja kapasiteeteista sekä niiden kehittämisestä.⁷⁵ Tähän ilmiökokonaisuuteen viittaa myös Räsänen ja Truxin ensimmäinen kysymys: Miten kykenen suorittamaan tämän työn?⁷⁶ Kysymykseen annetut vastaukset kiinnostavat paitsi työntekijöitä ja työnantajia myös esimerkiksi väestön tuottavuudesta ja työkyvystä huolestuneita valtioita.⁷⁷ Esittelen seuraavaksi kolme valikoitua teemaa, joita taitoja koskeva työorganisaatioiden konstruktionistinen tutkimus on tarkastellut.

Ensimmäinen tema koskee luokituksia, joita organisaatiot ja yhteiskunnat kohdistavat eri töiden taitovaatimuksiin. Esimerkiksi sosiologi Ronnie J. Steinberg on tarkastellut yhteiskuntapoliittista keskustelua, jota käydään mies- ja naisvaltaisten töiden palkkatasarvosta.⁷⁸ Taajaan julkilausutun ja laajasti hyväksytyn periaatteen mukaan yhtä vaativista töistä tulee maksaa yhtä suuri palkka riippumatta työn suorittajan sukupuolesta. Useat organisaatiot, viranomaiset ja tutkimuslaitokset tuottavat tilastollisia arvioita siitä, kuinka hyvin periaate toteutuu eri organisaatioissa ja yhteiskunnissa. Arviointia hankaloittaa se, että luokitukset töiden ”vaativuudesta” ovat sosiaalisesti rakentuneita.⁷⁹

Luokituksissa historiallisesti miesvaltaiset työt näyttävät vaativan korkeaa ja erikoistunutta ammattitaitoa, kun taas naisvaltaisten töiden vaatima taito jää helposti luokitusten katveisiin. Erityisesti

75 Myös Julkunen 2008; Olakivi 2018, 45–48.

76 Räsänen & Trux 2012, 19.

77 Paju ym. 2020.

78 Steinberg 1990.

79 Kinnunen 2001; Steinberg 1990.

arviointijärjestelmät ylenkatsovat vuorovaikutustaitojen sekä kuuntelemisen ja hoivaamisen kaltaisia taitoja, jotka ovat teollisten länsimaiden perinteisessä työnjaossa näyttäytyneet naisvaltaisten töiden vaatimuksina.⁸⁰ Sosiologi Joan Ackerin mukaan työn vaativuuden arviointijärjestelmät ovatkin syntyneet oikeuttamaan olemassa olevia sukupuoli- ja luokkahierarkioita. Sen sijaan, että työn status yhteiskunnassa tai organisaatiossa määriteltäisiin sen vaikeusasteen perusteella, työn vaikeusaste määritellään sen statuksen perusteella: johtajan työ määritellään vaikeammaksi, monimutkaisemmaksi ja vaativammaksi kuin sihteerin työ.⁸¹ Arviointitavat eivät kuitenkaan ole muuttumattomia, vaan eri töiden yhteiskunnallisesta tunnustuksesta ja arvostuksesta käydään jatkuvaa diskursiivista kamppailua.⁸² Esimerkiksi työpaikkailmoitukset rakentavat julkisia, historiallisesti muuttuvia mielikuvia siitä, millaisia ovat eri töiden taitovaatimukset.⁸³ Näin työpaikkailmoitukset tulevat rakentaneeksi yhteiskunnallista oikeutusta eri työntekijäryhmien välisille arvostuseroille samalla, kun ne rakentavat yksittäisiin työnhakijoihin ja -tekijöihin kohdistuvia odotuksia.

Toinen keskeinen tutkimusteema liittyy arvioihin, joita yhteiskunnat ja organisaatiot kohdistavat eri työntekijöihin. Edellä viittasin tutkimuksiin, joiden mukaan työn vaativuuden arviointijärjestelmät tapaavat ylenkatsoa vuorovaikutustaitojen kaltaisia taitoja. Näiden ja muiden taitojen tunnistaminen, tunnustaminen ja arvottaminen on kuitenkin kontekstisidonnaista toimintaa, joka ei riipu vain työhön vaan myös sen tekijään kohdistuvista tulkinnoista. Taitojen ja kykyjen tunnistamista muokkaavat muiden muassa sukupuolistavat, rasistiset ja ageistiset diskurssit.⁸⁴ Tutkimusten mukaan esimerkiksi hoivaan, huolenpitoon, yhteistyökykyyn, keholliseen vuorovaikutukseen ja tunteisiin liittyvät taidot tulevat helpommin

80 Latimer 2008.

81 Acker 1990.

82 Esim. Acker 1990; Latimer 2008.

83 Kuokkanen ym. 2013.

84 Esim. Choroszewicz & Adams 2019.

näkyviksi ja joskus jopa palkituiksi, jos työtä tekee miesoletettu työntekijä.⁸⁵ Kun samaa työtä tekee naisoletettu työntekijä, hänen taitonsa tulkitaan helposti henkilökohtaisiksi tai sisäsyntyisiksi, ei ammatillisiksi tai opituiksi taidoiksi.

Sosiologi Lena Näre on vastaavasti tutkinut luokituksia, joita Suomessa syntyneet ja valkoiset vanhustyön työnantajat kohdistavat siirtolaistaustaisiin ja rodullistettuihin hoitajiin. Näissä luokituksissa siirtolaistaustaiset ja rodullistetut työntekijät näyttäytyivät taitavina hoitajina, mutta enimmäkseen kulttuurisen taustansa, eikä ammatillisen ja muodollisen koulutuksensa vuoksi.⁸⁶ Nämä tulkinnot oikeuttivat siirtolaistaustaisten ja rodullistettujen hoitajien työskentelyä hoivaorganisaatioiden alimmilla portailla, mutta ei välttämättä asiantuntijatehtävissä, joiden katsotaan vaativan teoreettisempaa tietoa.

Useille tutkijoille töitä ja työntekijöitä koskevat luokitukset ovat ensisijaisesti yhteiskuntien, organisaatioiden ja valtaa pitävien tahojen diskursiivisia tapoja oikeuttaa eriarvoisuutta, kuten eri töiden välisiä luokka- ja palkkaeroja tai sukupuolisyryntään, ikäsyryntään tai rasismiin perustuvaa työnjakoa.⁸⁷ Näitä tutkimuksia luonnehtii toisin sanoen makrokonstruktionistinen orientaatio. Kolmas taitojen sosiaalista rakentumista koskeva teema lähentyy mikrokonstruktionistista orientaatiota. Nämä tutkimukset ovat korostuneen kiinnostuneita siitä, miten työorganisaatioiden jäsenet hallitsevat omia taitojaan koskevia vaikutelmia ja mielikuvia paikallisissa vuorovaikutustilanteissa.

Taitoja koskeva vaikutelman hallinta edellyttää kulttuurisesti standardoituja ja tunnistettavia tapoja suorittaa tehtäviä: ammattimuusikkona on vaikea esiintyä, ellei pysty tuottamaan ääniaaltoja, jotka kuulijat tulkitsevat musiikiksi. Ammateilla on usein omat normistonsa, joiden mukaisesti ammattilaisten odotetaan esiintyvän.⁸⁸

85 Veijola & Jokinen 2008.

86 Näre 2013; myös Olakivi & Niska 2016.

87 Esim. Acker 1990; Näre 2013.

88 Fournier 1999; myös Choroszewicz & Adams 2019.

Vaikutelman hallinta saattaa edellyttää puhetapoja, mutta myös esimerkiksi tutkintoja, kehollisia eleitä tai univormuja. Organisaatio-tutkija Mats Alvesson on esittänyt teorian, jonka mukaan vaikutelmat työntekijästä – kuten hänen pukeutumisestaan ja puhetavoistaan – ovat sitä tärkeämpiä, mitä vaikeampaa yleisön on arvioida tekijän taitoja työn välittömien ja konkreettisten tulosten perusteella.⁸⁹ Työn välittömien ja konkreettisten tulosten perusteella maallikon saattaa olla helpompi arvioida siivoojan ja puusepän kuin psykiatrin tai sosiologin taitoja. Jälkimmäiset saattavat joutua käyttämään monipuolisempia keinoja vakuutelllessaan yleisöjään.

Kun taitoja koskeva vaikutelman hallinta on sujuvaa ja onnistunutta, se on useimmiten huomaamatonta. Myös huomaamaton vaikutelman hallinta on tutkimuksellisesti kiinnostavaa. Yhtä lailla on kiinnostavaa tutkia tilanteita, joissa vaikutelman hallinta edellyttää erityistä ponnistelua. Esimerkiksi käy aiemmin mainittu tutkimuksemme diskursiivista keinoista, joiden avulla vanhustyön esihenkilöt rakensivat itsestään kyvykkäitä valmentajajohtajia. Esihenkilöiden identiteettiesitykset edellyttivät paitsi makrohistoriallista kontekstia, jossa valmentajajohtajan identiteetti oli ymmärrettävä ja kulttuurisesti saatavilla, myös jatkuvaa itsen ja muiden vakuuteltua siitä, että valmentamisella on todellista väliä ja konkreettisia seurauksia. Valmentajajohtajan identiteetti, kuten identiteetit aina, edellytti jatkuvaa rakennustyötä.⁹⁰

Taitoja koskeva vaikutelman hallinta voi palvella erilaisia etuja ja intressejä. Mikrokonstruktionistisesti voidaan ajatella, että työntekijän esiintyminen taitavana, osaavana ja pätevänä palvelee ainakin työntekijää itseään. Näin on kenties korostuneesti silloin, kun työntekijän taitoihin kohdistuu sosiaalista epäilyä tai vähättelyä esimerkiksi sukupuolistavien, ageististen tai rasististen diskurssien johdosta.⁹¹ Usein kamppailut taitojen tunnistamisesta liittyvät kamppailuihin arvos-

89 Alvesson 2001.

90 Olakivi & Niska 2017.

91 Esim. Zanoni & Janssens 2007; myös Choroszewicz & Adams 2019.

tuksesta ja tunnustuksesta.⁹² Oman työn määrittely vaativaksi työksi ja itsen määrittely taitavaksi työntekijäksi ovat diskursiivisia keinoja, joilla työntekijät voivat sosiologi Everett C. Hughesin sanoin ”tehdä työstään siedettävää tai jopa kunniakasta itsensä ja toisten silmissä”.⁹³

Työn näkeminen arvokkaana voi palvella työntekijää itseään, mutta myös työorganisaatiota ja sen mahdollisesti epäoikeudenmukaisiakin rakenteita. Joskus kuormittavissa olosuhteissa sinnittelevät työntekijät löytävät arvokkuutta juuri kyvystään sinnitellä kuormittelevissa olosuhteissa – ja näin tekevät kuormittavista olosuhteista itselleen siedettäviä ja vähentävät tarvetta niiden muuttamiseen.⁹⁴ Työn vaativuutta ja arvokkuutta koskeva mikrotason merkityksenanto voi näin sekä haastaa että ylläpitää makrotason sosiaalisia ja poliittisia rakenteita.⁹⁵

Erityisesti foucault’laiset tutkijat ovat tarkastelleet eri töihin ja työntekijöihin kohdistuvia ammattitaitovaatimuksia hienovaraisena ”etähallintana”.⁹⁶ Etähallinnasta voidaan puhua, kun työntekijät kehittävät ja arvioivat itseään ja läheisiä työtovereitaan sellaisten kriteereiden mukaisesti, jotka tuntuvat heistä itsestään arvokkailta mutta palvelevat samalla työnantajien, poliittisten päättäjien, osakesäästäjien tai muiden piiloon jäävien auktoriteettien päämääriä. Työntekijät osallistuvat tällöin omaan hallintaansa ilman, että heitä tarvitsee siihen pakottaa. Näin on esimerkiksi silloin, kun vanhustyön keskijohtajat kehittävät itseään valmentajajohtajina tai kun heidän alaisensa kehittävät itseään vaikeita olosuhteita sietävinä aktiivisina ja yrittäjämäisinä ongelmanratkaisijoina.⁹⁷ Vanhustyön ammatillisille nämä ihanteet voivat näyttäytyä arvokkaina ja omina. Silti ne ovat ihanteita, joita toiset, näkymättömiin jäävät auktoriteetit – mukaan lukien työelämän johtamisoppeja kehittäneet asiantuntijat – ovat heitä varten muotoilleet.

92 Allen 2001; Fisher & Kang 2014; Watson 2002.

93 Hughes 1984, 342 (käännös Olakivi).

94 Esim. Olakivi 2018; Stacey 2005; Vallas ym. 2022.

95 Myös Choroszewicz & Adams 2019.

96 Fournier 1999; myös Miller & Rose 2010.

97 Olakivi 2018; myös Niska ym. 2014.

Yhteenveto

Kaikki nykyaikaiset työorganisaatiot ja niiden käytännöt ovat inhimillisen toiminnan tulosta. Ne eivät ole esimerkiksi luonnon, talouden tai teknologian lakien sanelemia. Tässä karkeassa merkityksessä kaikki työorganisaatioiden tutkimus on niiden sosiaalisen rakentamisen tutkimusta. Tämän luvun tarkastelukulman olen rajannut etupäässä tutkimukseen, jota johdantoluvun perusteella olen luonnehtinut tulkitseväksi konstruktionismiksi.⁹⁸ Tällaista tutkimusta edustavat organisaatiotutkimuksen diskursiiviset suuntaukset.⁹⁹ Joskus konstruktionistiset tutkimukset tulevat, sosiaalitieteilijä Kirsi Juhilan sanoin, ”kognitivismin rajoille”.¹⁰⁰

Esittelemäni tutkimukset ovat keskittyneet työorganisaatioissa ja niiden ympäristössä tapahtuviin tulkinta- ja määrittelyprosesseihin. Näissä prosesseissa työelämän toimijat yhteistoiminnallisesti – usein rutiinimaisesti ja huomaamattaan – jäsentelevät sotkuista ja moniselitteistä todellisuutta ja rakentavat ja purkavat itseään, toisiaan ja ympäristöään koskevaa tietoa.¹⁰¹ Rakentamisen ja purkamisen prosessit voivat olla ohikiitäviä hetkiä työpaikan vuorovaikutuksessa tai vuosisatojen tai -tuhansien kehityskulkuja työelämää koskevien luokittelujen historiassa – ja kaikkea tältä väliltä. Tutkimuksen kohteena voivat olla tulkinnat ja luokitukset, jotka näyttäytyvät niin itsestään selvinä, ettei aiempi tutkimus – työorganisaation jäsenistä puhumattakaan – ole niitä kyseenalaistanut. Yhtä hyvin tutkimus voi kohdistua tulkintoihin ja vaikutelmiin, jotka ovat jopa työorganisaatioiden jäsenille kiistanalaisia ja hauraita kuin sortumaisillaan oleva korttitalo.

Monet nykyaikaisen, länsimaisen työelämän kiistoista ja keskusteluista sekä hallinnan, oikeuttamisen ja kritiikin linjoista kiinnittyvät käsityksiin työtä tekevien ihmisten minuudesta ja identiteeteistä. Laajasti ottaen näihin voidaan lukea tieto, tulkinnat

98 Niska ym. tässä teoksessa.

99 Tsoukas 2005.

100 Juhila 1999, 171.

101 Weick 2001.

ja vaikutelmat työtä tekevien ihmisten haluista, tarpeista, tavoitteista, kyvyistä, taidoista, kapasiteeteista, moraalista ja etiikasta – ylipäänsä kysymykset siitä, millaisia työtä tekevät yksilöt ovat. Tässä luvussa olen tarjonnut välähdyksiä muutamista tutkimuse-simerkeistä.

Tutkimuskin on työtä, joten myös konstruktionistista tutkimustyötä tekevä tutkija joutuu vastaamaan työelämän identiteettikysymyksiin¹⁰²: Mitä pyrin saavuttamaan suorittamalla tämän työn? Miksi tämä työ ja siihen liittyvät tavoitteet ovat arvokkaita tai edes oikeutettuja? Konstruktionistinen tutkija saattaa rakentaa vastauksensa väittämällä, että hänen tutkimuksensa auttaa paljastamaan työorganisaatioiden hienovaraisia valtarakenteita. Kenties hänen tutkimuksensa osoittaa, miten arkipäiväisetkin tulkinnot, joita työorganisaatioiden jäsenet yhteistoiminnallisesti ylläpitävät itsestään, toisistaan ja ympäristöstään, ovat historiallisesti ja poliittisesti rakentuneita – ja tässä mielessä etäältä hallittuja. Valtarakenteiden purkamisen lisäksi hänen tutkimuksensa saattaa tarjota välineitä tiedollisten rakennelmien ylläpitämiseen. Sosiaaliset konstruktiot eivät välttämättä ole yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti haitallisia; myös lisää tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta työorganisaatioihin peräänkuuluttavat argumentit ovat sosiaalisesti rakentuneita.¹⁰³ Konstruktionistisesti orientoitunut tutkija saattaa myös toivoa, että hänen tutkimuksensa auttavat työelämän toimijoita ymmärtämään itseään ja toisiaan ja sovittelemaan vaikeita vuorovaikutustilanteita tai ryhmien välisiä konflikteja.

Konstruktionistinen tutkija kuitenkin tietää, että hänenkin identiteettiesityksensä – kuten identiteettiesitykset aina – riippuvat yleisön hyväksynnästä. Ne vaativat tuekseen jatkuvaa toimintaa ja konkreettisia näyttöjä.

102 Räsänen & Trux 2012, 19.

103 Niska ym. tässä teoksessa.

- Konstruktionistinen työorganisaatioiden tutkimus kohdistuu kommunikatiivisiin prosesseihin, joissa toimijat työorganisaatioissa ja niiden ympäristössä yhteistoiminnallisesti rakentavat ja purkavat itseään, toisiaan ja ympäristöään koskevia merkityksiä ja tulkintoja.
- Makrokonstruktionistiset tutkimukset kohdistuvat tyypillisesti merkitysjärjestelmiin, jotka oikeuttavat työorganisaatioiden valtarakenteita. Mikrokonstruktionistiset tutkimukset ovat kiinnostuneita työorganisaatioihin ja niiden ympäristöön sijoittuvien vuorovaikutuskäytäntöjen yksityiskohtaisesta kuvailusta ja tulkitsemisesta.
- Monet työelämän merkityskamppailuista kohdistuvat vaikutelmiin ja mielikuviin työtä tekevien ihmisten minuudesta ja identiteeteistä, mukaan lukien heidän haluistaan, tarpeistaan, tavoitteistaan, kyvyistään, taidoistaan, kapasiteeteistaan, moraalistaan ja etiikastaan.