

ELINA HAAVIO-MANNILA JA  
VERONICA STOLTE HEISKANEN

## TYÖ- JA IHMISSUHTEET VALKEAKOSKEN TEHTAILLA

Valkeakosken suurimmat tehtaot, Yhtyneet Paperitehtaot ja Säteri, ovat tämän tutkimuksen kohteena. Yhtyneet Paperitehtaot on paikkakunnan »alkuasukkaita»; Tervasaaren paperitehdas perustettiin jo v. 1872 ja Yhtyneet Paperitehtaot Oy v. 1920. Nykyisin siihen kuuluu neljä tuotantolaitosta: Tervasaaren sulfaatti- ja sulfiittiselluloosaa, voimapaperia ja sulfiittiväkiiviinaa tuottavat tehtaot, pakkaus-, rakennus- ja paperikauppa-alan tuotteita valmistava Paperituote Oy, lasi- ja liimatehdas Valke Oy ja Jylhävaara Oy:n konepaja ja pulttitehdas. Säteri Oy tuli Valkeakoskelle v. 1941 sen jälkeen kun sen edeltäjä Kuitu Oy talvisodan jälkeisessä alueluovutuksessa jäi rajan taakse. Säteri on tekokuitutehdas, joka tuottaa raionvillaa, raionsilkkiä, Finncrepeä, sellofinnkelmua ja ksantaatteja. Yhtyneet Paperitehtaot on henkilökunnaltaan suurempi tuotantolaitos kuin Säteri, kuten seuraavista luvuista v:ltä 1967 näkyy:

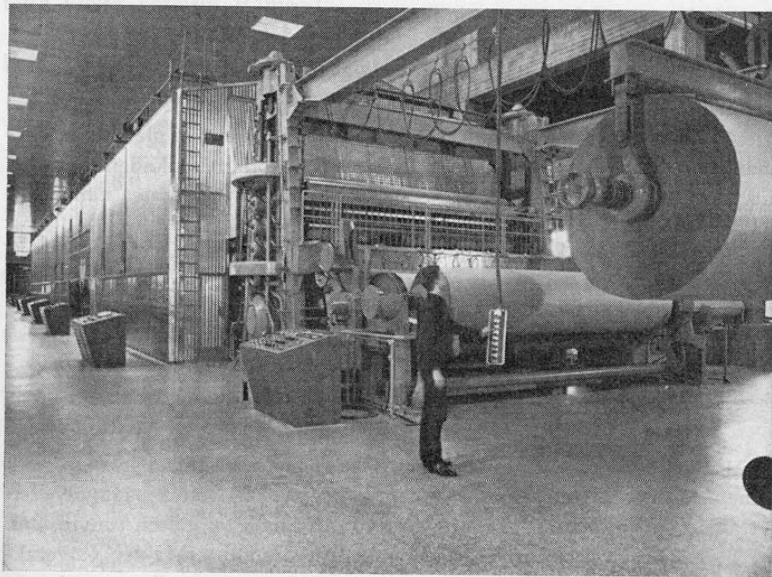
		toimihenkilöitä	tehdastyöntekijöitä
Yhtyneet Paperitehtaot	miehiä .....	318	2 794
	naisia .....	78	628
Säteri	miehiä .....	191	668
	naisia .....	119	466

Yhtyneet Paperitehtaot on viimeksi kuluneiden 15 vuoden aikana laajentanut henkilökuntaansa, Säterin työntekijämäärä on pysynyt suunnilleen ennallaan. Jouko Siiven »Palkkatyöväen viihtyvyys» -tutkimuksen mukaan oli Yhtyneillä v. 1952 noin 2000 työntekijää, Säterillä noin 1 100.<sup>1</sup>

Näiden tehtaiden palveluksessa olevia toimihenkilöitä ja työntekijöitä haastateltiin henkilökohtaisesti kesällä 1967 Härmäläis-Osakunnan kotiseuduntutkimusretken yhteydessä. Tutkijat haluavat tässä yhteydessä



Kuva 1. Karjalaista teollisuusperinnettä Mallasveden rannalla: Säteri Oy (valok. Pauli Saarinen).



Kuva 2. Yhtyneet paperitehtaat on viime vuosikymmeninä laajentunut. Tämä säkkipaperia valmistava kone lähti käyntiin v. 1966 (Yhtyneet Paperitehtaat Oy:n kok.).

esittää parhaat kiitoksensa Hämmäläis-Osakunnan kotiseuduntutkimusretken 1967 osanottajille siitä innolla ja reippaasti tehdystä haastattelutyöstä, jonka tuloksista tämä artikkeli kertoo. Jotta toimihenkilöitä ja tehdastyöntekijöitä, miehiä ja naisia olisi saatu molemmista tehtaista tutkimukseen mukaan riittävä määrä, haastateltavien valinta suoritettiin erikseen kustakin ryhmästä. Kolmen ulottuvuuden (toimihenkilötehdastyöntekijä, mies-nainen, Yhtyneet-Säteri) mukaan muodostetusta kahdeksasta ryhmästä haastateltiin kustakin 30–34 henkilöä. Haastateltuja oli yhteensä 254. Ennen kuin ryhdymme esittelemään varsinaisia tutkimustuloksiamme, on syytä lyhyesti kuvata tutkittujen ryhmien eräitä ominaisuuksia.

Haastateltujen keski-ikä näkyy seuraavasta asetelmasta.

	Yhtyneet		Säteri	
	toimihenkilöt	tehdastyönt.	toimihenkilöt	tehdastyönt.
	keski-ikä, vuosina (N)			
miehet .....	44 (31)	35 (34)	42 (32)	44 (31)
naiset .....	31 (34)	36 (30)	36 (31)	41 (32)

Eri ryhmiin kuuluvien keskimääräinen ikä vaihtelee. Säterin työntekijät ovat vanhempia kuin Yhtyneiden. Tämä lienee yhteydessä siihen, että Säteri ei ole laajentunut viime aikoina yhtä paljon kuin Yhtyneet Paperitehtaat. Tehtaiden toimihenkilöiden keski-ikä ei poikkea yhtä paljon. Ainoana erona on se, että Säterin naistoimihenkilöt ovat keskimäärin 5 vuotta vanhempia kuin Yhtyneiden. Yhtyneillä mies- ja naistoimihenkilöiden ikäero on kokonaista 13 vuotta, Säterillä vain 6 vuotta. Mies- ja naispuolisten tehdastyöntekijöiden keski-ikässä ei ole kummassakaan tehtaassa paljon eroa. Yhtyneiden naistoimihenkilöiden nuoruus liittyyneen siihen, että yhtiö ei pidä palveluksessaan lainkaan naimisissa olevia naistoimihenkilöitä.

Naimisissa olevien osuus eri ryhmissä on seuraava:

	Yhtyneet		Säteri	
	toimih.	tehdastyönt.	toimih.	tehdastyönt.
	naimisissa olevia %			
miehet .....	100	74	97	94
naiset .....	—	53	58	66

Miltei kaikki miehet ovat naimisissa, naisista keskimäärin vain joka toinen. Yhtyneiden naistoimihenkilöistä ei kukaan, kuten säännöt edellyttävät, ole naimisissa. Säterin naistyöntekijöissä on eniten rouvia, 2/3.

Työntekijät ovat yleensä olleet varsin pitkän ajan tehtaiden palveluksessa. Keskimääräiset työssäolovuodet nykyisessä työpaikassa näkyvät seuraavasta asetelmasta.

	Yhtyneet		Säteri	
	toimih. tehdastyönt. työssäolovuosia		toimih. tehdastyönt.	
miehet .....	16	12	15	15
naiset .....	9	8	12	11

Säterin tehdastyöntekijät ovat olleet työssään kauemmin kuin Yhtyneiden; edellä todettiin heidän olevan iältäänkin vanhempia. Naiset ovat keskimäärin uudempia työntekijöitä kuin miehet.

Tehtaiden alkuperän erilaisuus heijastuu niissä työskentelevien syntymäpaikkakunnasta.

Syntymälääni	Yhtyneet		Säteri	
	toimih. tehdastyönt. %		toimih. tehdastyönt. %	
Hämeen .....	42	52	38	33
Kymen tai Viipurin ...	26	19	33	48
muu Suomi .....	32	29	29	19
	100	100	100	100

Lähes puolet Säterin työntekijöistä on kotoisin Kymen tai Viipurin läänistä, alueelta, mistä tehdas muutti Valkeakoskelle. Muissakin ryhmissä siirtolaisia on melko runsaasti. Yhtyneiden työntekijät ovat suurelta osalta kotoisin Hämeestä.

Säteriläiset ovat kuitenkin asuneet Valkeakoskella suunnilleen yhtä kauan kuin Yhtyneiden työntekijät.

	Yhtyneet		Säteri	
	toimih. tehdastyönt. paikkakunnalla asumisvuosia		toimih. tehdastyönt.	
miehet .....	20	20	17	22
naiset .....	14	19	19	17

Nämä Valkeakosken tehtaiden työntekijöitä koskevat taustatiedot osoittavat, että työntekijät ovat yleensä vakiintunutta väkeä. Vain Yhtyneiden naistoimihenkilöt poikkeavat selvästi muista: he ovat nuoria, naimattomia naisia.

Tutkimuksen kohteena oli työntekijäin suhtautuminen työympäristöön ja miesten ja naisten kanssakäyminen työssä. Tässä artikkelissa tuomme esiin eräitä näihin aihepiireihin liittyviä tuloksia.

## TYÖNTEKIJÄT JA TYÖN MERKITYS VALKEAKOSKELLA

### *Työn muuttuminen yhteiskunnan teollistuessa*

Viidenkymmenen viime vuoden aikana on Suomessa tapahtunut nopea teollistumista. V. 1920 teollisuudessa työskentelevän väestön suh-

teellinen osuus oli 15 %, mutta vuoteen 1960 mennessä se on kaksinkertaistunut. Teollistumisprosessi ei käsittänyt ainoastaan teollisuustuotannon lisääntymistä, vaan syviä muutoksia myös itse teollisen työn luonteessa. Eräs tärkeä muutos on ollut nopea teknologinen kehitys, joka on johtanut teollisuuden mekanisointumiseen. Esim. välittömästi tehdaskoneita käyttävä voima on v. 1920—1960 lisääntynyt 296 000 hv:sta 4 560 000 hv:an. Rinnan mekanisaation kanssa kehittyivät teollisuuden rationalisointumisen ja byrokraatisoitumisen. Näin on tapahtunut erikoisesti kone- ja paperiteollisuudessa. Siten vuoteen 1964 mennessä yli 16 % teollisuustyöväestöstä oli työpaikoissa, joissa oli yli 1 000 työntekijää. Toimihenkilöiden suhde tehdastyöntekijöihin osoittaa myös tätä kehitystä: v. 1920 noin 8 % teollisuudessa työskentelevistä oli toimihenkilöitä, v. 1964 heidän osuutensa oli lähes 19 %.

Koko maan kannalta voimistuva teollistuminen merkitsi muun muassa lisääntynyttä kaupungistumista, suurempaa maantieteellistä ja sosiaalista liikkuvuutta ja kohoavaa elintasoja. Toisaalta yksityisen työntekijän kannalta tämä teollinen kehitys aiheutti syvällisiä muutoksia myös itse työn luonteessa. Näitä muutoksia ovat mm. lisääntynyt työn osittelu, työntekijöiden itsenäisen työn väheneminen työpaikalla, ryhmätyön supistuminen sekä henkilökohtaisten ja epävirallisten suhteiden korvaaminen ammattimaisilla suhteilla. On myös ilmeistä, että nämä muutokset ovat edelleen syvästi vaikuttaneet työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Koska yksityisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien asenteet ja käyttäytyminen ovat avainasemassa työn tuottavuuden lisäämisessä ja taloudellisen kasvun edistämiseksi, on tärkeää, että meillä on niistä entistä parempi käsitys tänä aikakautena, jona lopullisesti on siirrytty »käsityöstä tekniseen tuotantjärjestelmään».<sup>4</sup>

Tiedot, jotka on kerätty tehdastyöntekijöiden ja toimihenkilöiden haastatteluista Valkeakoskella, antavat mahdollisuuden selvittää kuvaa työntekijöiden suhteesta työympäristöönsä. Valkeakoski itse on tyypillinen suomalainen teollinen yhteisö. Teollistuminen alkoi siellä jo v. 1871, jolloin perustettiin puuhiomo; sitä seurasi paperitehdas muutamia vuosia myöhemmin. Vuoteen 1918 mennessä 2 500 koko 3 500 asukkaan väestöstä työskenteli teollisuuden palveluksessa, ja v. 1952 Valkeakoski oli maan suurimpia teollisuuskeskuksia.<sup>5</sup> V:sta 1938 Valkeakosken väkiluku on lisääntynyt jatkuvasti, koska jatkuva teollinen laajentuminen on houkuttanut muuttamaan paikkakunnalle. Se on nykyään suhteellisen suljettu, riippumaton yhteisö, jolla on pitkä teollinen traditio. Viime aikoina sitä on dominoinut kaksi tehdasyritystä, jotka tarjoavat elannon suurelle osalle väestöä. V. 1960 60.2 % ammatissa toimivasta väestöstä oli teollisuuden palveluksessa.

Kuten teollisuutta tutkivat sosiologit ovat todenneet, ammatilliset asenteet ja käyttäytyminen ovat työntekijäin odotusten ja luonteenominaisuuksien sekä hänelle itselleen tärkeän työympäristön vaikutuksen alaisia. Sekä tehdastyöntekijöiden että toimihenkilöiden haastattelut ja otannan suorittaminen kahdesta eri yhtiöstä antavat mahdollisuuden tarkastella sekä yksilöllisiä vaihteluita että eroavaisuuksia, jotka johtuvat eri työasemista. Tämä tapahtuu seuraavassa siten, että tarkastellaan työympäristön tärkeimpiä puolia yksityisen työntekijän kannalta: hänen suhdettaan *työpaikkaan ja työolosuhteisiin*, hänen suhdettaan *työtovereihin* ja hänen *asenteitaan yhtiötä kohtaan*.

#### *Työpaikan ja työympäristön merkitys*

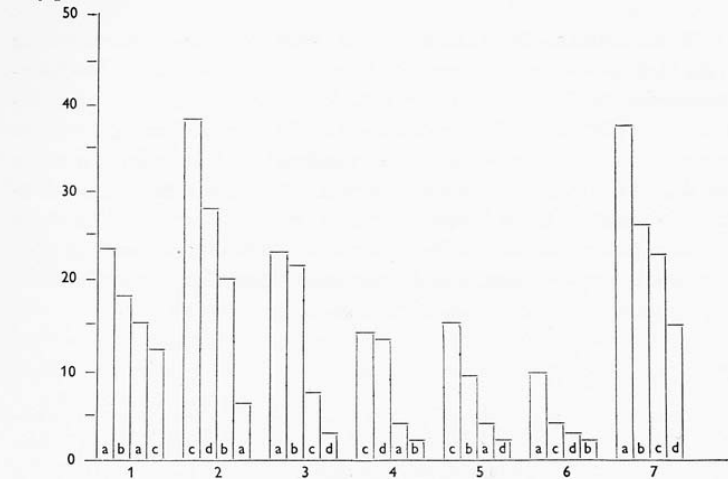
Ehkä useimmin tutkittuja aiheita teollisuussosiologiassa on ollut viihtyvyys. Siihen ovat tavallisesti innostaneet perinnäiset käsitykset läheisestä suhteesta viihtyvyyden ja tuottavuuden välillä. Epäilemättä tämä on organisaation kannalta hyvin tärkeä kysymys, mutta se ei ole vailta merkitystä yksityisen työntekijänkään kannalta. Hänhän viettää noin kaksi kolmannelta valveaikaajastaan työympäristössään. Siksi viihtyvyyttä ei ole syytä pitää ainoastaan keinona vaan myös päämääränä sinänsä.

Vastausten vaihtelu kysymykseen »Kuinka hyvin viihdytte nykyisessä työssänne?» osoittaa, että usein tehty havainto ammattiaseman ja viihtyvyyden läheisestä suhteesta pitää paikkansa myös Valkeakoskella. Tämä suhde vuorostaan on epäilemättä yhteydessä niihin muutoksiin työn merkityksessä, joista on puhuttu tämän kirjoituksen alussa. Molemmassa tutkituissa yhtiöissä noin puolet toimihenkilöistä sanoi viihtyvänsä erittäin hyvin, kun taas tehdastyöntekijöiden vastaavat osuudet olivat 25 ja 28 prosenttia.

Henkilön käsitys siitä, kuinka hyvin hän on päässyt eteenpäin ammatissaan verrattuna yhtiössä yhtä kauan palvelleisiin työtovereihin, on toinen osoitus hänen asenteestaan työasemaan. Jälleen molemmissa yhtiöissä huomattavasti suurempi osuus toimihenkilöistä (Yhtyneet Paperitehtaat 22 %, Säteri 14 %) kuin tehdastyöntekijöistä (Yhtyneet 5 %, Säteri 2 %) tunsii päässeensä ammatissaan työtovereita paremmin eteenpäin. (Yht:  $\chi^2 = 7.33$ , 2 d f.  $P < .01$ ; Säteri:  $\chi^2 = 7.64$  2 df.  $P < .01$ ).

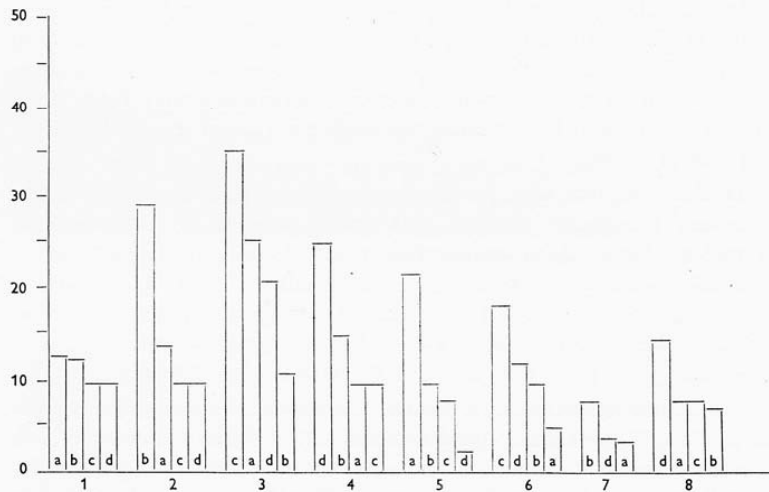
Vastaajilta kysyttiin myös heidän todellista eteenpäin pääsyään yhtiössä. 71 % Yhtyneiden Paperitehtaiden ja 61 % Säterin toimihenkilöistä ilmoitti olevansa paremmassa asemassa kuin aloittaessaan. Tehdastyöntekijöillä vastaavat prosenttimäärät olivat 55 ja 54. Olettamuksen mukaisesti vallitsi läheinen riippuvuus todellisen etenemisen ja työssäoloajan samoin kuin myös etenemisen ja vastaajien iän välillä. Kuitenkaan

Kuvio 1. Työpaikan varjopuolia prosentteina mainituista tärkeimmistä työpaikan varjopuolista.



- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| a = Yhtyneet paperit., toimihenk.   | 1 = huonot työolosuhteet                |
| b = Säteri, toimihenk.              | 2 = pieni palkka                        |
| c = Yhtyneet paperit., tehdastyönt. | 3 = liian vähän ylenemismahdollisuuksia |
| d = Säteri, tehdastyönt.            | 4 = vuorotyö                            |
|                                     | 5 = ilmasto                             |
|                                     | 6 = liian paljon työtä                  |
|                                     | 7 = muu                                 |

Kuvio 2. Työpaikan etuisuuksia prosentteina mainituista tärkeimmistä työpaikan etuisuuksista



- |                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| a = Yhtyneet paperit., toimihenk.   | 1 = hyvät työolosuhteet          |
| b = Säteri, toimihenk.              | 2 = hyvä palkka                  |
| c = Yhtyneet paperit., tehdastyönt. | 3 = työolosuhteiden turvallisuus |
| d = Säteri, tehdastyönt.            | 4 = miellyttävät työtoverit      |
|                                     | 5 = sosiaaliset edut             |
|                                     | 6 = valvonta ei tarkka           |
|                                     | 7 = itsenäinen työ               |
|                                     | 8 = muu                          |

toimihenkilöt eivät suurestikaan eronneet tehdastyöntekijöistä keskimääräisen iän tai työssäoloajan suhteen. Toisaalta ei ollut riippuvuutta todellisen liikkuvuuden tai työssäoloajan ja yksilön subjektiivisen oman eteenpäin pääsyn arvioinnin välillä. Näennäisesti omituisilta tuntuvat tulokset voitaisiin tulkita mielenkiintoisena esimerkkinä ilmiöstä, joka tunnetaan *ryhmävaikutuksen* nimellä: henkilön esim. tehdastyöntekijän muodostaessa käsitystä etenemisestään organisaatiossa on hänen todellinen liikkuvuutensa vähemmän vaikuttava tekijä kuin hänen viiteryhmänsä, se on toisten tehdastyöntekijäin keskimääräiset ylenemismahdollisuudet.

Yleinen viihtyvyys on eräs työn aspekti, mutta mielenkiintoista on myös, mitä työympäristön erikoispuolia eri yhtiöissä palvelevat tehdastyöntekijät ja toimihenkilöt arvioivat positiivisesti tai negatiivisesti. Kuviot 1 ja 2 kuvaavat niiden vastaajien prosenttimääriä, jotka pitävät kutakin työtilannetyyppiä työnsä suurimpana etuna tai varjopuolena. Huolimatta siitä että kullakin neljällä ryhmällä on enemmän tai vähemmän samanlainen työympäristö, mielipiteet tuon ympäristön positiivisimmasta tai negatiivisimmasta puolesta eivät suinkaan ole yhtenäisiä, kuten luvuista voi nähdä. Molemmissa yhtiöissä tehdastyöntekijät ja toimihenkilöt mainitsevat suuren joukon etuja ja haittoja. Toisaalta samassa yhtiössä joku toimihenkilö tai työntekijä saattaa pitää esim. palkkoja suurimpana etuna, kun taas joku toinen pitää niitä työpaikan suurimpana haittana. Yksilön suhtautumiseen työympäristön konkreettisiin puoliin vaikuttavat siis ilmeisen paljon hänen omat odotuksensa ja luonteenpiirteensä, jotka hän tuo työhön mukanaan, mikä tahansa tuo työ onkin.

#### *Henkilöiden väliset suhteet tehdasympäristössä: työtoverit ja yhtiön harrastustoiminta*

Muodollisten organisaatioiden tutkijat ovat usein korostaneet pienten epävirallisten ryhmien olemassaoloa ja spontaania kehitystä suurissa, byrokraattisissa organisaatioissa, jotka ovat ominaisia nykyajan yhteiskunnalle. Teollisuussosiologiassa on usein tutkittu epävirallisia ryhmiä sosiaalisen kontrollin lähteinä; ne saattavat työskennellä joko yhtiön päämäärien puolesta tai niitä vastaan. Yksityisen työntekijän kannalta taas hänen työtoverinsa ovat tärkeä osa hänen työympäristöstään. Voitaisiin otaksua, että työtovereita kohtaan tunnettu toveruus ja solidaarisuus saattavat tulla persoonattoman, ositetun ja eristyneen työn tärkeiksi korvikkeiksi.

Aktiivinen kanssakäyminen työtovereiden kanssa työssä ja eri tasoilla sen ulkopuolella voidaan esittää seuraavan taulukon avulla.



Taulukko 1. Kanssakäyminen työtovereiden kanssa

	%	Yhtyneet Paperitehtaat		Säteri	
		Toimih.	Tehdast.	Toimih.	Tehdast.
Keskustelee usein työpaikalla työtovereiden kanssa työasioista .....	69	55	78	62	
Hyvistä ystävistä suurin osa työtovereita	34	19	16	29	
Vietti viimeksi kuluneen viikon aikana vapaa-aikaa jonkun työtoverin seurassa .....	50	13	25	18	
Käy usein kylässä työtoverien luona .....	49	10	25	10	

Kun tarkastellaan näiden neljän erillisen mitan antamaa kokonaiskuvaa, on ilmeistä, että Yhtyneiden Paperitehtaiden toimihenkilöitä voidaan pitää eniten työtovereihin orientoituneiksi, seuraavana tulevat Säterin toimihenkilöt, näiden jälkeen Säterin tehdastyöntekijät ja lopulta Yhtyneiden Paperitehtaiden tehdastyöntekijät, jotka ovat vähiten kanssakäymisessä työtovereidensa kanssa. Tilanne näyttää tämän mukaan hieman paradoksaaliselta, koska ne ryhmät, esim. tehdastyöntekijät, joiden voisi otaksua olevan eniten tämän tyyppisten korvikesuhteiden tarpeessa, harrastavat niitä vähiten. Lisäksi voidaan todeta, että työtoveruuden määrä ei ole suurestikaan riippuvainen työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä kuvaavien yhtiöön ja työasemaan kohdistuvista asenteista. Työtoveruuden määrä ei ole myöskään riippuvainen erilaisista yksilöllisistä piirteistä, kuten asema yhtiössä, entinen työkokemus, yleneminen yhtiössä jne. Kuitenkin on todettava, että naistryöntekijät keskustelevat enemmän työasioista työtovereidensa kanssa kuin miehet, ja vanhemmat henkilöt vierailevat työtovereidensa luona enemmän kuin nuoremmat.

Kanssakäyminen työtovereiden kanssa on siis ilmeisesti suhteellisen riippumaton työasemasta. Sen sijaan se näytti olevan enemmänkin ilmaus henkilön yleisestä sosiaalisuudesta tai aktiivisuudesta. Molemmissa yhtiöissä toimihenkilöt eivät siten ainoastaan ole kiinteämmässä kanssakäymisessä työtovereidensa kanssa, vaan osallistuvat myös huomattavasti enemmän monenlaiseen harrastustoimintaan, jota yhtiöt järjestävät. Yhtyneissä Paperitehtaissa toimihenkilöiden keskimääräinen osallistuminen oli 1.55 verrattuna tehdastyöntekijöiden arvoon .41:een asteikolla, joka vaihtelee nolasta neljään tai sitä useampaan järjestettyyn toimintaan osallistumiseen ( $t = 6.69$ ,  $n = 128$ ,  $p < .001$ ). Vastaavasti keskimääräiset luvut Säterissä olivat 1.24 toimihenkilöillä ja .67 tehdastyöntekijöillä ( $t = 3.20$ ,  $n = 126$ ,  $p < .05$ ). Vaikkakaan erot eivät ole kovin suuria, erot yhtiön sanomalehden lukemisessa osoittavat samaan suuntaan. Yhtyneiden ja Säterin toimihenkilöistä 70 % ja 87 % lukee yhtiön sanomalehteä säännöllisesti, kun taas tehdastyöntekijöiden vastaavat luvut ovat 59 % edellisessä ja 86 % jälkimmäisessä.

*Sitoutuminen organisaatioon: asenteet yhtiötä kohtaan*

Samoin kun on vaikea tehdä selvää jakoa työntekijän työelämän ja sen ulkopuolisen elämän välillä, on myös vaikea erottaa toisistaan kahta organisaation pääaspektia, teknistä tuotantojärjestelmää ja hierarkkista auktoriteettityöjärjestelmää ja niihin kohdistuvia asenteita. Kun edellä käsitellyt työhön ja työoloihin kohdistuvat asenteet keskittyvät yhtiön tuotantopuoleen, asenteet itse yhtiötä kohtaan heijastavat suurella määrällä työntekijän suhtautumista yhtiön auktoriteettijärjestelmään.

Myös Valkeakoskella yritettiin mitata millaisena henkilö näkee yhtiön, jossa hän työskentelee. Voimme ottaa kaikkein selvimmän esimerkin: haastateltavilta kysyttiin heidän käsitystään työntekijöiden ja johdon välisestä suhteesta. Kokonaisuudessaan ei ollut suuria eroja kummankaan yhtiön tai toimihenkilöiden ja tehdastyöntekijöiden välillä niiden määrässä, jotka vastasivat, että työntekijät ja johto tulevat hyvin toimeen keskenään (prosenttimäärät olivat Yhtyneiden toimihenkilöt 44, tehdastyöntekijät 45; Säterin toimihenkilöt 41, tehdastyöntekijät 34). Haastateltavia pyydettiin myös vertaamaan nykyistä työpaikkaansa muihin Valkeakoskella oleviin työpaikkoihin. Yhtyneissä Paperitehtaissa noin 22 % toimihenkilöistä ja 9 % tehdastyöntekijöistä piti muita tehtaita tai työpaikkoja omaansa parempina, kun taas 16 % sekä tehdastyöntekijöistä että toimihenkilöistä oli sitä mieltä, että muut paikat ovat huonompia. Säterissä miltei saman verran tehdastyöntekijöistä ja toimihenkilöistä (noin 12 %) piti toisia työpaikkoja Säteriä parempina, ja 17 % toimihenkilöistä ja 6 % tehdastyöntekijöistä piti muita paikkoja huonompina kuin omaansa.

Henkilöiltä kysyttiin myös, haluaisivatko he mieluiten pysyä nykyisessä työssään, vaihtaa muuhun työhön tai olla kokonaan kotona, jos he voisivat valita vapaasti. Lukuunottamatta niitä tehdastyöntekijöitä, jotka sanoivat haluavansa mieluiten pysyä kotona, enemmistö vastaajista joka ryhmässä sanoi pysyvänsä mieluiten nykyisessä työpaikassaan. Kuitenkin molemmissa yhtiöissä hieman enemmän toimihenkilöistä (Yhtyneet 24 %, Säteri 17 %) kuin tehdastyöntekijöistä (Yhtyneet 9 %, Säteri 12 %) olisi halunnut vaihtaa muuhun työhön, jos he voisivat valita vapaasti.

Sen hetkiset odotukset tai tulevaisuudensuunnitelmat saattavat myös ilmaista yhtiöön sitoutumista. Vastausten jakautuminen kysymykseen »Jos ajattelette elämäenne viisi vuotta tästä eteenpäin, luuletteko että vielä sittenkin työskentelette samassa työpaikassa kuin nykyisin vai luuletteko että olette työssä ihan muualla?» ei ole paljoakaan erilainen yllä osoitetusta. Yleensä noin 20 % henkilöistä, jotka otaksuvat olevansa työssä vielä viiden vuoden kuluttua, uskoo työskentelevänsä silloin edelleen samassa yhtiössä. Poikkeuksena muista olivat Säterin tehdastyöntekijät, joilla vastaava määrä oli 7 %.

Näyttää siis siltä, että toimihenkilöt ovat kokonaisuudessaan vähemmän sitoutuneita yhtiöönsä kuin tehdastyöntekijät. Tämä havainto ei ole kuitenkaan niin yllättävä kuin se saattaa vaikuttaa ensi näkemältä, jos muistetaan että koulutuksensa ja erikoistaitojensa ansiosta he ovat myös vähemmän riippuvaisia mistään yksityisestä työpaikasta.

Edelleen voitiin todeta, että asenteet organisaatiota kohtaan eivät ole yhteydessä viihtyvyyteen tai siihen, kuinka hyvin henkilö on integroitunut yhtiön epävirallisiin tai organisoituihin suhteisiin. Ehkä tärkein yksilöllinen tekijä, joka on yhteydessä yhtiöön kohdistuviin asenteisiin, on vastaajan sukupuoli. Kaikissa ryhmissä huomattavasti pienempi osa naisista kuin miehistä uskoo, että työntekijät ja johto tulevat hyvin toimeen keskenään. Henkilö on myös sitä sitoutuneempi työpaikkaan, mitä kauemman aikaa hän on asunut Valkeakoskella, kuten ennalta jo voi otaksua. Yhdyskunnassa, jossa on rajoitetut työmahdollisuudet, yhteisölliset siteet aiheuttavat väistämättä henkilön kiintymisen paikkaan, jossa hän voi ansaita elantonsa.

#### *Työntekijöiden asenteet Valkeakoskella: yhteenveto*

Edellä on kuvattu eri puolia ja tapoja mitata henkilön suhdetta työasemaansa. Muuttujien väliset korrelaatiot näkyvät taulukosta 2. Syntyvän kuvan mukaan on ilmeistä, että kolme työn aspektia, työasema, suhteet työtovereihin ja asenteet yhtiötä kohtaan, muodostavat kolme suhteellisen riippumattonta ulottuvuutta työntekijöiden elämässä Valkeakoskella. Yleensä saatiin suhteellisen matalat korrelaatiot niiden muuttujien välillä, jotka mittaavat näitä eri ulottuvuuksia. Esimerkiksi usein havaittu riippuvuus epävirallisten ryhmien jäsenyyden ja yhtiöön kohdistuvan tyytyväisyyden välillä ei ollut ilmeistä Valkeakoskella. Toisin kuin monissa teollisen organisaation tutkimuksissa ei myöskään löydetty erikoista todistusaineistoa siitä, että tietyillä yksilöllisillä ominaisuuksilla, kuten iällä, yhteisöön sopeutumisen asteella tai sukupuolella, olisi vaikutusta työhön suhtautumiseen. Vaikka naisten havaittiin olevan vähemmän tyytyväisiä työhönsä kuin miesten ja myös tuntevan useammin, että he eivät päässeet eteenpäin yhtä hyvin kuin heidän työtoverinsa, nämä näennäiset yhteydet todennäköisesti johtuvat suuressa määrin naistoimihenkilöiden yhtiökohtaisista ongelmista Yhtyneillä Paperitehtailla.

Yleinen kuva, joka syntyi, oli kuitenkin melko selvästi erilainen kuin on saatu hyvin monissa mm. Yhdysvalloissa tehdyissä empiirisissä tutkimuksissa. Näyttää siltä, että organisaatioita ja teollisuutta tutkiva sosiologia osoittaa aivan liian suurta huomiota yhteistyöhön ja laiminlyö perustavaa laatua olevia konflikteja. Loppuhuomautuksena voidaankin vielä todeta, että ainakin Valkeakoskella henkilön suhtautumisella yhteis-

Taulukko 2. Muuttujien väliset korrelaatiokertoimet (ks. selitys seuraavalla sivulla)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1																												
2	-04																											
3	-03	17																										
4	-11	-24	-22																									
5	62	04	-09	05																								
6	-23	68	36	-43	-24																							
7	14	18	-16	-25	08	-19																						
8	-18	11	-28	-08	-10	-09	-14																					
9	04	-16	-30	11	08	42	01	-08																				
10	24	-19	-27	01	-07	-18	14	-12	01																			
11	25	-07	-05	-22	12	-20	00	-19	-08	-11																		
12	03	-11	-09	02	-02	-24	-09	-13	02	-13	22																	
13	03	-33	02	-02	-03	-36	10	-14	11	-10	02	01																
14	33	-14	-01	-09	27	-30	08	-17	00	-16	21	02	12															
15	17	11	05	-08	17	-04	-09	-14	00	-15	06	18	-07	20														
16	20	21	00	-23	19	02	00	-13	00	-19	16	28	-10	20	35													
17	14	-08	-04	53	04	-02	-03	-01	-05	-02	-18	-16	07	-22	-15	-17												
18	-04	39	13	-11	04	33	-08	01	-14	-03	-07	-03	-15	-05	04	01	09											
19	-34	-16	-17	17	-22	-27	-23	-19	06	-03	-09	-07	-03	-02	-09	09	-12	-11										
20	52	-22	00	-04	57	-37	10	-09	22	09	11	11	19	27	17	-04	08	-06	-04									
21	63	06	06	-04	58	-06	23	-07	13	01	21	05	09	30	17	-21	-08	11	-21	53								
22	43	-13	04	06	38	-21	22	01	04	-04	07	-03	05	27	05	02	00	-04	-19	46	51							
23	-30	00	-19	-03	-25	01	-13	03	-10	-01	-04	-07	-09	-10	-13	-05	-17	-01	01	-29	-27	-53						
24	-62	08	-12	-09	08	06	-33	-03	-08	-14	-29	-20	-12	-39	-26	-32	-13	-05	22	-46	-58	-51	19					
25	38	17	-04	-16	36	00	07	-18	-06	-08	14	-06	-06	19	09	23	-12	01	-15	23	31	26	-16	-43				
26	23	13	-01	-31	17	-04	-04	-17	-06	-12	24	-05	-09	16	07	18	-03	05	-19	-02	20	10	-11	-28	17			
27	12	21	-01	-43	05	11	-06	-13	-08	-19	18	-04	-13	15	-05	16	01	03	-16	-18	06	-05	-02	-12	13	53		

P<.001 jos r ≥ .206  
P<.01 » » ≥ .162  
P<.05 » » ≥ .124

Korrelaatiomatriisin muuttujien nimet ja suunta

- 1 Työasema (toimihenkilö — tehdastyöntekijä)
- 2 Ikä (15—19 vuotta — 60—64 vuotta)
- 3 Asuinpaikka Valkeakoskella (alle vuosi — koko elämä)
- 4 Sukupuoli (mies — nainen)
- 5 Ammatin arvostus (Rauhalan luokituksen alin — ylin ryhmä)
- 6 Työssäoloaika (alle vuoden — ainakin 17 vuotta)
- 7 Työssä viihtyminen (erittäin hyvin — ei kovin hyvin)
- 8 Muussa työssä oleminen (ei ole ollut muualla — ollut muualla)
- 9 Liikkuvuus yhtiössä (samassa työssä kuin tullessaan — ei)
- 10 Työntekijäin ja johdon suhde (tulevat toimeen hyvin — huonosti)
- 11 Keskustelu työtoverien kanssa (usein — harvoin)
- 12 Työtovereista ystäviä (enemmistö — ei kukaan)
- 13 Työpaikan lehden lukeminen (säännöllisesti — ei lainkaan)
- 14 Työpaikan harrastustoimintaan osallistuminen (paljon — vähän)
- 15 Vapaa-ajan vietto työtoverien kanssa (vietti — ei)
- 16 Vierailut työtoverien luo (usein — ei koskaan)
- 17 Työssä eteneminen (paremmin kuin muut — ei yhtä hyvin)
- 18 Käsitys tulevasta asemasta (parempi — sama)
- 19 Käynnit ammattiyhdistyksen kokouksissa (ei koskaan — ainakin 4 krt. vuodessa)
- 20 Tulot (korkeat — alhaiset)
- 21 Yhteiskuntaluokkasamaistuminen (yli luokka — alin)
- 22 Oikeistolaisuus (radikaali — konservatiivi)
- 23 Käsitys luokkataistelusta (sitä on — ei ole)
- 24 Puoluekanta (vasemmistolainen — oikeistolainen)
- 25 Saavutusorientaatio (vähäinen — suuri)
- 26 Kahden sukupuolen ryhmässä harrastetut asiat (paljon — vähän)
- 27 Kahden sukupuolen ryhmässä halutut asiat (paljon — vähän)

kuntaan kokonaisuudessaan näyttää olevan todella suuri merkitys hänen suhtautumiseensa työhön. Siten tekijät, jotka ovat vahvimmin yhteydessä työtyytyväisyyteen, olivat osallistuminen ammattiyhdistysliikkeen toimintaan, poliittinen konservatismi/radikaalisuus mitattuna asenneasteikolla, yhteiskuntaluokkaan samaistuminen ja puoluepoliittinen kanta. Sama suhde havaittiin myös työtovereiden välisessä kanssakäymisessä ja yhtiön harrastustoimintaan osallistumisessa. Nämä poliittisen tai ideologisen orientoitumisen mitat olivat puolestaan voimakkaasti riippuvia toisistaan samoin kuin nyt erästä perustavaa laatua olevasta ammattiasenteiden mitasta, nimittäin saavutusorientoitumisesta. Täten esim. henkilöt, jotka halusivat voimakkaasti päästä eteenpäin, olivat konservatiivisempia, kannattivat enemmän oikeistopuolueita, katsoivat kuuluvansa korkeampiin sosiaalisiin luokkiin ja osallistuivat vähemmän ammattiyhdistysliikkeen toimintaan. Kuten myös saattoi otaksua, heillä oli suhteellisesti korkeammat tulot ja he sijaitsivat korkeammalla ammattihierarkiassa.

Saadut tulokset osoittavat, että mielekäs analyysi yksilön ja hänen työympäristönsä välisestä suhteesta ei voi rajoittua yksilöiden tiettyihin

ammattiasenteisiin tai -käyttäytymiseen eikä organisaatioiden rationaalisuuden malleihin. Yksilön välittömin työn kokeminen on kiinteä osa hänen kokonaissuhtautumisestaan yhteiskuntaan. Ilmeisesti luokkasuhteet eivät kiteydy vain muodollisten sosiaalisten ja poliittisten organisaatioiden tasolla, vaan ne elävät myös yksityisen työntekijän tietoisuuden tasolla.

## IHMISUHTEIDEN MÄÄRÄYTYMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN TYÖSSÄ JA SEN ULKOPUOLELLA

### *Ihmisuhteiden perusulottuvuudet*

Teoksessaan »The Human Group» George C. Homans erottaa kolme ihmisten käyttäytymisen lajia:<sup>6</sup> toiminnan, vuorovaikutuksen ja tunteet. *Toiminnalla* tarkoitetaan kaikenlaisia ihmisten tekemiä asioita: perunan-istutus, ruumiillinen rangaistus, tupakanpolttaminen, juominen, pukeminen, leikkiminen, istuminen, puhuminen, pyhä ehtoollinen ovat esimerkkejä toiminnoista. Niille on ominaista se, että ne viime kädessä viittaavat ihmisten lihasten liikkeisiin, vaikka joidenkin liikkeiden kuten puheen ja seremonioiden merkitys riippuu niiden symbolisesta arvosta. *Vuorovaikutus* puolestaan tarkoittaa sellaisia toimintoja, jotka saavat virikkeen toisen ihmisen toiminnasta. Esimerkkeinä Homans mainitsee seuraavia: poika joutuu tekemisiin isänsä kanssa, hän osallistuu miesten työhön, hän on äitinsä seurana jne. Kun esimerkiksi sanotaan, että Tuomo otti yhteyttä Harriin, ei tarkoiteta sitä, mitä he sanoivat tai tekivät yhdessä vaan heidän kontaktiaan, yhteenliittymistään. Vuorovaikutus voi olla sanallista tai sanatonta. Lopuksi Homans nimittää *tunteiksi* ihmisruumiin sisäisiä tiloja, kuten kiintymystä, kunnioitusta, ylpeyttä, vihamielisyyttä, välinpitämättömyyttä, nälkää, janoa. Asenteiden mittaaminen on eräs tapa saada selville ihmisten tunteet jotakin kohtaan. Kuitenkin tunteiden sanalliset ilmaisut voivat joskus olla harhaanjohtavia; ihminen voi puhua rakkaudesta ja tarkoittaa vihaa tai tarkoittaa molempia yhdessä olematta itsekään tietoinen siitä, mitä tekee.

Homans erottaa toisistaan ryhmän *ulkoisen ja sisäisen järjestelmän*. Ulkoiseen järjestelmään kuuluvat toiminta, vuorovaikutus ja tunteet, joihin ympäristö pakottaa tai jotka ovat välttämättömiä, jotta ryhmä jatkaisi olemassaoloaan, esimerkiksi työryhmässä työhön liittyvät tapahtumat. Sisäinen järjestelmä puolestaan käsittää toiminnan, vuorovaikutuksen ja tunteet, jotka eivät ole ympäristön pakottamia, kuten ystävyys, anteliaisuus jne.

Näiden käsitteiden avulla Homans muotoilee teoriansa toiminnan, vuorovaikutuksen ja tunteiden yhteenliittymisestä. Sen keskeisenä väitteenä on se, että ryhmän jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa sitä

useammin, mitä voimakkaampi on ystävyyden tunne ja mitä runsaammin on ryhmän toimintaa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan miesten ja naisten yhdessä ja erikseen tapahtuvaa toimintaa ja vuorovaikutusta sekä asenteita tällaiseen toimintaan sekä virallisessa, työhön liittyvässä ulkoisessa järjestelmässä että sisäisessä ystävyyssuhteiden järjestelmässä. Työelämän lisäksi käsitellään myös jonkin verran työn ulkopuolella, lähinnä perhepiirissä tapahtuvia toimintoja.

Miesten ja naisten yhdessä tai erikseen toimimiseen vaikuttaa ensinnäkin työpaikan *sukupuolirakenne*. Molemmissa tutkimuksen kohteena olevissa tehtaissa on enemmän miehiä kuin naisia. Näin ollen naisilla on suurempi todennäköisyys joutua tekemisiin miesten kanssa kuin näillä naisten kanssa, mikäli ei ole hyvin tarkkaa sukupuolierottelua töiden ja työpaikkojen suhteen. Ensimmäisenä olettamuksena voidaan näin ollen esittää:

1. *Naiset ovat yleisemmin yhteistoiminnassa ja vuorovaikutuksessa miesten kanssa kuin nämä heidän kanssaan.*

Toimihenkilöiden työ poikkeaa varsinaisesta tehdastyöstä siinä, että sen puitteissa joutuu enemmän tekemisiin muiden ihmisten kanssa. Toimihenkilökunnan sukupuolirakenne on myös tasaisempi kuin työnteekijöiden. Mahdollisuudet kontakteihin myös vastakkaisen sukupuolen kanssa ovat näin ollen suuremmat. Tämän perusteella voidaan olettaa:

2. *Toimihenkilöt toimivat ja ovat vuorovaikutuksessa toisen sukupuolen kanssa useammin kuin tehdastyöntekijät.*

Yhtyneillä Paperitehtailla on työssä vähemmän naisia kuin Säterillä. Näin ollen siellä on naisilla enemmän, miehillä taas vähemmän tilaisuuksia kontakteihin toisen sukupuolen kanssa kuin Säterillä. Tästä voidaan johtaa olettamus:

3. *Sukupuolirakenteeltaan epätasaisessa tehtaassa (Yhtyneet) miesten ja naisten väliset erot yhdessä toimimisessa ja vuorovaikutuksessa ovat suuremmat kuin sukupuolirakenteeltaan tasaisemmassa (Säteri).*

Nämä olettamukset pohjautuvat eri ryhmien erilaiseen sukupuoli-rakenteeseen. Se ei todennäköisesti kuitenkaan ole ainoa sukupuolten yhdessä toimintaan ja vuorovaikutuksen vaikuttava tekijä. Miesten ja naisten suhteellinen arvoasema yhteiskunnassa vaikuttanee myös näihin asioihin.

Naisten taloudellinen, sosiaalinen ja poliittinen asema yhteiskunnassa on alempi kuin miesten.<sup>7</sup> Näin ollen heitä työssäkkin voidaan pitää alemmassa asemassa olevina henkilöinä. Homansin mukaan korkeassa asemassa ryhmän arvojärjestyksessä olevien yksilöiden vuorovaikutuksen ala on laaja ja monet yksilöt yrittävät saada aikaan vuorovaikutusta heidän kanssaan. Tässä tutkimuksessa ei mitattu vuorovaikutuksen laa-

juutta, mutta sen sijaan kyllä vuorovaikutukseen pyrkimistä. Tähän liittyvänä olettamuksena on:

4. *Naiset pyrkivät enemmän vuorovaikutukseen miesten kanssa kuin nämä heidän kanssaan, koska heidän asemansa on alhaisempi.*

Sukupuolten välistä seurustelua perheinstituution ulkopuolella, siis myös työelämässä rajoittavat monet säännöt. Ne lienevät sitä ankarampia, mitä läheisemmästä seurustelusta on kysymys. Tämän seurauksena ylimääräistä, epävirallista sukupuolten välistä seurustelua todennäköisesti vältetään enemmän kuin virallista. Tätä koskeva olettamus on seuraava:

5. *Työelämässä sukupuolten virallinen, ulkoisessa järjestelmässä tapahtuva yhteistoiminta ja vuorovaikutus on yleisempää kuin epävirallinen, sisäisessä järjestelmässä tapahtuva. Työn ulkopuolella sukupuolten vuorovaikutus rajoittuu lähinnä perhepiiriin.*

Ihmiset pyrkivät yleensä yhdenmukaistamaan asenteensa ja käyttäytymisensä. Näin ollen voidaan olettaa, että sukupuolierottelun kannattaminen vähenee niissä ryhmissä, joissa sukupuolten välistä vuorovaikutusta on runsaasti. Olettamus siis kuuluu näin:

6. *Asennoituminen miesten ja naisten yhdessä toimimiseen ja vuorovaikutukseen työssä on myönteisintä niissä ryhmissä, joissa sitä on runsaasti.*

Tässä on tavallaan kysymys tunteista, vaikka niitä valitettavasti ei tässä tutkimuksessa kunnolla mitattu. Myönteisen asennoitumisen sukupuolten yhteistoimintaan voidaan kuitenkin ajatella kuvastavan myönteisiä tunteita toista sukupuolta kohtaan.

#### *Sukupuolten yhdessä toimiminen, vuorovaikutus ja ystävyys*

Enemmistö molempien tehtaiden palveluksessa olevista toimii osastoilla, joilla on sekä miehiä että naisia (taulukko 3). Vähiten tällaisia henkilöitä on miestyöntekijöiden keskuudessa.  $\chi^2$ -testillä testattuna (taulukko 4) ryhmien väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä lukuunottamatta Säterin miestoimihenkilöiden ja tehdastyöntekijöiden välistä eroa.

Paitsi oman osaston työntekijöitä, monet haastateltavat *tapaavat työssä* myös muita henkilöitä, kuten asiakkaita, myyntimiehiä tai muiden osastojen työntekijöitä. Toista sukupuolta olevien muiden henkilöiden tapaaminen vaihtelee eri työntekijäryhmissä. Naiset tapaavat osaston ulkopuolelta tulevia miehiä enemmän kuin miehet (Säterin työntekijöitä lukuunottamatta). Naistoimihenkilöt tapaavat näitä enemmän kuin naistryöntekijät. Yhtyneiden naiset tapaavat ulkopuolisia miehiä enemmän kuin Säterin naiset.

Miesten ja naisten välistä *vuorovaikutusta* mitattiin kysymällä keskusteleeko haastateltava työtoverien kanssa työasioista. Mikäli vastaus oli »enimmäkseen oman sukupuolen työtoverien kanssa», luokiteltiin tämä



Taulukko 3. *Miesten ja naisten suhteet työssä ja asennoituminen niihin*

	Yhtyneet Paperitehtaat				Säteri			
	toimih. tehdast.		toimih. tehdast.		toimih. tehdast.		toimih. tehdast.	
	M	N	M	N	M	N	M	N
<i>Miesten ja naisten suhteet %</i>								
Osastolla on sekä miehiä että naisia .....	68	78	50	65	66	63	32	53
Tapaa työssä muita toisen sukupuolen edustajia	16	88	21	53	22	55	23	28
Keskustelee toisen sukupuolen työtoverien kanssa								
työasioista .....	23	79	6	28	31	52	13	22
Hyviä ystäviä toisen sukupuolen työtoverien								
joukossa .....	23	39	15	17	22	19	19	6
Vietti viikon kuluessa vapaa-aikaa toisen suku-								
puolen työtoverin kanssa .....	—	18	6	—	—	6	—	—
<i>Asennoituminen %</i>								
Samaa mieltä olevia								
On turhaa jakaa työt miesten ja naisten töihin,								
jokaisen pitäisi saada tehdä mitä haluaa ja osaa	52	88	82	77	62	90	84	72
Perherauhan kannalta on hyvä, että miesten ja								
naisten työt pidetään erillään .....	64	21	72	37	53	26	65	32

»ei keskustele toisen sukupuolen työtoverien kanssa». Keskustelijoita ovat näin ollen ne, jotka juttelevat työstä tasapuolisesti molempien sukupuolten tai enimmäkseen toisen sukupuolen edustajien kanssa.

Toisen sukupuolen työtoverien kanssa työasioista keskusteleminen vaihtelee tilastollisesti merkitsevästi eri ryhmissä:

Naiset keskustelevat enemmän miesten kanssa kuin miehet naisten kanssa. Yhtyneillä erot ovat tilastollisesti merkitseviä, Säterillä eivät. Tulos vastaa olettamuksia 1 ja 3.

Toimihenkilöt keskustelevat enemmän toisen sukupuolen edustajien kanssa kuin tehdastyöntekijät. Ero on tilastollisesti merkitsevä kaikissa muissa ryhmissä paitsi Säterin miesten parissa, missä se on kuitenkin samansuuntainen. Tulos vastaa olettamusta 2.

Tehtaiden välillä ei ole muuta tilastollisesti merkitsevää eroa kuin se, että Yhtyneiden naistoimihenkilöt keskustelevat miesten kanssa enemmän kuin Säterin. Tulos liittyy olettamukseen 3.

Eri sukupuoliin kuuluvien työtoverien läheiset *ystävyyssuhteet* ovat suhteellisen harvinaisia. Hyviä ystäviä vastakkaisen sukupuolen työtoverien joukossa on vain pienellä osalla haastateltavista. Eniten näitä on Yhtyneiden naistoimihenkilöillä (39 %:lla), vähiten Säterin naistyöntekijöillä (6 %:lla). Tilastollisesti ryhmien väliset erot eivät ole merkitseviä. Olettamus 5 saa tukea tästä tuloksesta; mitä epävirallisemmasta vuorovaikutuksesta työelämässä on kysymys, sitä harvinaisempaa se on. Tässä yhteydessä voidaan mainita, että 50—80 %:lla on oman sukupuolen työtovereiden joukossa hyviä ystäviä.

Taulukko 4. Taulukossa 3 ja kuvioissa 3 ja 4 esitettyjen erojen tilastolliset merkitsevyydet  $\chi^2$ :n mukaan

Asia	Miesten ja naisten ero				Toimihenkilöiden ja työntekijäin ero				Tehtaiden ero			
	Yhtyneet toi- mih.		Säteri toi- mih.		Yhtyneet miehet		Säteri miehet		toimih. miehet		työnt. naiset	
<i>ihmissuhteet työssä</i>												
samalla osastolla miehiä ja naisia .....	—	—	—	—	—	—	7.01	—	—	—	—	—
tapaa muita toisen sukupuolen edustajia työssä .....	33.04	7.42	7.26	—	—	9.19	—	4.64	—	8.63	—	4.09
keskustelee toisen sukup. kanssa työasioista	20.22	5.52	—	—	3.79	16.34	—	6.01	—	6.87	—	—
toisen sukup. työtovereissa ystäviä .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
vietti viikon kuluessa vapaa-aikaa toisen sukup. työtoverien kanssa .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<i>asenteet</i>												
turha jakaa työt miesten ja naisten töihin	10.07	—	6.72	—	6.62	—	—	—	—	—	—	—
perherauhan kannalta hyvä että miesten ja naisten työt erillään .....	12.29	7.75	4.91	6.46	—	—	—	—	—	—	—	—
<i>sekaryhmässä toiminta</i>												
ansiotyö .....	12.79	—	8.39	—	—	11.92	—	5.72	—	—	—	—
kokouksissa oleminen .....	25.01	—	—	4.02	—	15.47	—	13.61	—	—	—	—
ammattiasioiden pohtiminen .....	21.14	—	8.47	—	—	4.46	—	10.09	—	—	—	—
politiikasta puhuminen .....	9.23	—	11.56	—	—	—	—	9.94	—	—	—	—
ravintolassa istuminen .....	3.98	4.56	—	5.34	—	13.34	—	17.65	—	—	—	—
vierailut .....	8.44	—	—	4.32	—	—	—	—	—	4.27	—	—
urheilu .....	—	—	7.10	—	—	—	—	10.30	—	—	—	—
käsityöt, askartelu .....	5.59	—	—	4.41	—	—	—	5.61	—	—	—	—
<i>sekaryhmässä toimintahalu</i>												
ansiotyö .....	24.27	—	17.84	—	—	21.09	—	—	—	5.84	—	—
kokouksissa oleminen .....	36.92	—	8.20	—	6.00	14.87	—	—	4.92	4.56	—	—
ammattiasioiden pohtiminen .....	25.66	—	33.21	4.89	—	9.45	—	7.63	—	—	—	—
politiikasta puhuminen .....	25.36	6.88	14.93	8.31	—	10.65	—	—	—	4.42	—	—
ravintolassa istuminen .....	7.09	3.82	—	—	—	13.11	—	—	—	—	—	—
vierailut .....	—	6.91	—	—	—	5.22	4.22	—	—	—	4.46	—
urheilu .....	20.98	—	10.31	—	—	7.31	—	—	—	—	—	—
käsityöt, askartelu .....	4.24	5.96	—	7.02	—	—	—	—	—	—	—	—

P < .001 jos  $\chi^2$  ainakin 10.83  
 .01  
 .05

Vain muutama haastateltava oli edellisellä viikolla *viettänyt vapaa-aikaa* toisen sukupuolen työtoverien kanssa. Oman sukupuolen työtoverien kanssa sen sijaan ollaan useinkin yhdessä vapaa-aikana (vrt. taulukko 1).

Hieman yleisemmällä tasolla tutkittiin miesten ja naisten yhdessä toimimista kysymällä *harrastavatko* haastateltavat tavallisesti erilaisia asioita oman sukupuolen ryhmässä vai ryhmässä, jossa on sekä miehiä että naisia. Kysyttävät asiat koskivat virallista yhdessä toimimista (ansiotyö, kokoukset), vuorovaikutusta melko virallisissa yhteyksissä (ammatti- tai työasioiden pohtiminen, politiikasta puhuminen), yhdessä olemista työn ulkopuolella (ravintolassa istuminen, vierailut) ja harrastuksia (urheilu, käsityöt tai askartelu).

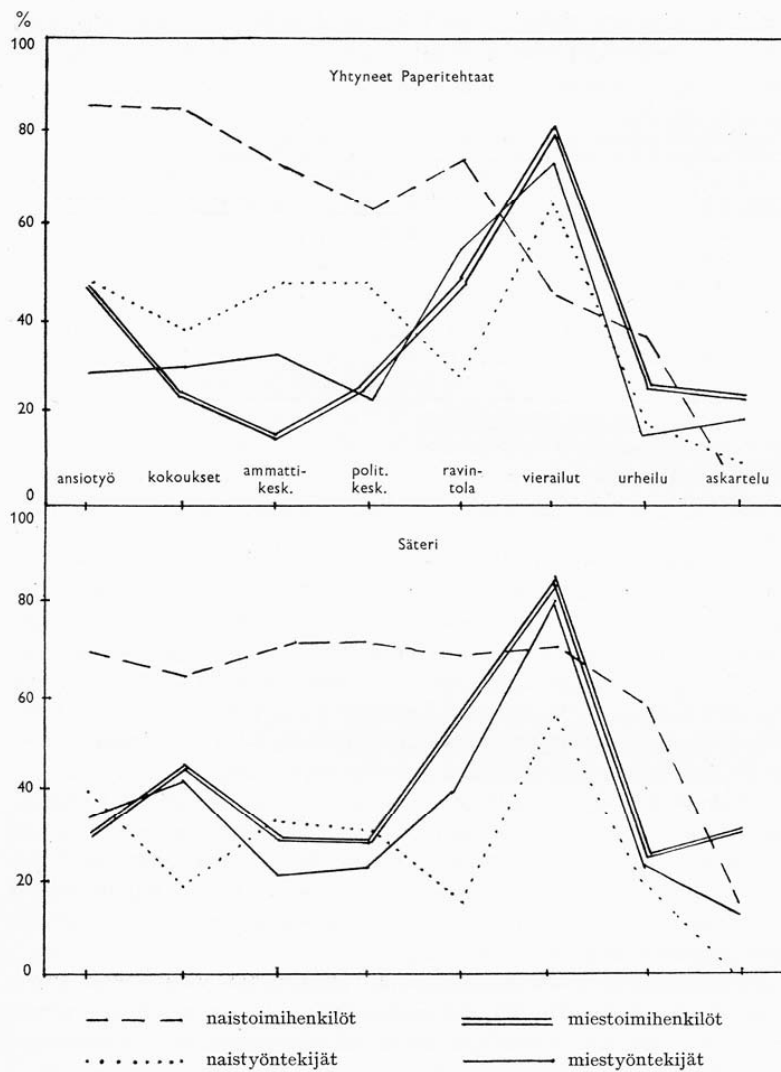
Kuvio 3 on piirretty käyrästökseksi, jossa vasemmalta oikealle siirryttäessä toiminnan epävirallisuus kasvaa.

Kuviosta 3 ja  $\chi^2$ -testeistä taulukosta 4 näkyy ensinnäkin hyvin selvästi se, että työasema ja tehdas ei vaikuta lainkaan miesten toimimiseen kahden sukupuolen ryhmässä. Toimihenkilöiden ja tehdastyöntekijäin käyrät molemmissa tehtaissa ovat hyvin lähellä toisiaan eikä tilastollisesti merkitseviä eroja ole lainkaan.

Toiseksi tulee esille se, että naistoimihenkilöt toimivat molempien sukupuolten ryhmissä virallisissa yhteyksissä paljon enemmän kuin muut. Erot ovat kautta linjan tilastollisesti merkitseviä. Tällaisia virallisia toimintoja ovat ansiotyö, kokoukset, työasioista ja politiikasta puhuminen ja myös ravintolassa istuminen. Tehtaiden välillä ei ole eroa.

Epävirallisten, työn ulkopuolella tapahtuvien toimintojen kohdalla kuva on kuitenkin toinen. Ryhmien väliset erot ovat melko pienet, mutta vierailujen ja askartelun kohdalla näyttää siltä, että miehet harrastavat niitä sekaryhmässä enemmän kuin naiset. Tilastollisesti erot eivät yleensä kuitenkaan ole merkitseviä. Miesten vieraileminen naisseurassa liittyy siihen, että miltei kaikki heistä ovat naimisissa kun taas naisista paljon suurempi osa on naimattomia ja joutuu näin ollen ilmeisesti tyytymään naiskutsuihin. Naisten ompeluseuroissa ei yleensä ole miehiä, mutta miehet voivat kotonaan askarrella naisseurassa, joka käsittää lähinnä perheenjäseniä. Voidaan todeta, että sukupuolten yhdessätoiminta on miesten keskuudessa yleisintä vierailujen kohdalla, jotka ovat tyyppillisiä perhepiiriin toimintoja. Tulos liittyy olettamukseen 5.

Ne, jotka toimivat sekaryhmässä yhdessä yhteydessä, tekevät sitä usein muissakin. Vierailuja ja askartelua lukuunottamatta osioiden (eri toimintojen) välillä on keskimäärin  $+0.28$  korrelaatio. Vierailut ja askartelu korreloivat muihin vain keskimäärin  $+0.11$ :llä. Kaikista kahdeksasta osiosta laadittu summa-asteikko ei näin ollen ole täysin mallikelpoinen; se tehtiin ennen kuin askartelun ja vierailujen heikot korrelaatiot olivat selvillä. Koska kaikki korrelaatiot kuitenkin ovat positiivisia, as-



Kuvio 3. Kahden sukupuolen ryhmässä toimivia, prosentteina

teikkaa voitaneen pitää hyväksyttävänä. Keskiarvot tällä *sekaryhmätoimintojen lukuisuutta* esittävällä asteikolla näkyvät ryhmittäin taulukosta 5.

Taulukko 5. *Kahden sukupuolen ryhmässä harrastetut asiat*

	Yhtyneet		Säteri	
	toimih.	tehdastyönt.	toimih.	tehdastyönt.
	keskiarvot			
miehet .....	3.0	3.0	3.2	2.7
naiset .....	4.5	2.8	4.7	2.0
	hajonnat			
miehet .....	2.1	2.0	2.3	2.4
naiset .....	1.9	1.9	2.3	1.8
Kaksisuuntainen varianssianalyysi				
kokonaisvaihtelu $F = 4.10$ $P < .01$				
työntekijäryhmien välinen vaihtelu $F = 7.46$ $P < .01$				
sukupuolten välinen vaihtelu $F = 2.82$ ei merk.				

Varianssianalyysin tulokset osoittavat, että sukupuolten välillä ei ole merkitsevää samansuuntaista eroa eri ryhmissä. Keskiarvoista näkyy, että naistoimihenkilöt ovat tekemisissä toisen sukupuolen kanssa enemmän kuin miestoimihenkilöt, mutta miestyöntekijät ovat varsinkin Säterillä hieman enemmän tekemisissä naisten kanssa kuin naistryöntekijät miesten kanssa. Ryhmien välillä sen sijaan on merkitsevä ero: toimihenkilöt ovat enemmän sekaryhmissä kuin tehdastyöntekijät. Poikkeuksena ovat Yhtyneiden miehet, joiden kohdalla eroa ei ole.

Sukupuoli ja työasema yhdessä vaikuttavat varianssianalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevästi sukupuolten yhdessä toimimiseen ja vuoro-vaikutukseen. Tämä näkyy myös korrelaatioista. Sekaryhmässä toimimisasteikko korreloi naissukupuoleen ( $r = +.31$ ) ja toimihenkilönä olemiseen ( $r = +.23$ ). Korrelaatio tehtaaseen (Säteri) ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $r = +.07$ ).

Tässä esitetyt tulokset todentavat vain osittain aikaisemmin esitetyjä oletuksia. Yleinen oletamus, että kaikki naiset ovat enemmän tekemisissä miesten kanssa kuin miehet naisten kanssa, ei pidä paikkaansa: tehdastyöntekijöiden keskuudessa tilanne on miltei päinvastainen.

Myöskään yleinen oletamus, että kaikki toimihenkilöt ovat tekemisissä enemmän toisen sukupuolen kanssa kuin tehdastyöntekijät, ei pidä paikkaansa. Miesten kohdalla ei työasema vaikuta juuri lainkaan sekaryhmätoiminnan määrään. Naisten parissa se sen sijaan vaikuttaa voimakkaasti asiaan: naistoimihenkilöt ovat paljon enemmän yhteydessä miehiin kuin naistehdastyöntekijät. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu

aikaisemminkin. Niiden mukaan työväestön naiset ovat eristetympiä molempien sukupuolten ryhmistä kuin keskiluokan naiset. Erik Allardtin tutkimus juomatavoista ja -normeista osoitti työläisnaisten käyttävän vain niukasti alkoholia, koska juominen yleensä tapahtuu miesten keskeisissä ryhmissä. Keskiluokassa sukupuolten yhteinen seurustelu esim. kutsuissa on yleisempää ja siihen kuuluu enemmän alkoholinkäyttöä.<sup>8</sup>

Olettamus, että miesten ja naisten väliset erot ovat suuremmat Yhtyneillä kuin Säterillä, pitää toimihenkilöiden ryhmässä paikkansa ansiotyön, ammattiasian pohtimisen ja kokouksissa olon kohdalla. Yhtyneiden naistoimihenkilöt harrastavat niitä usein sekaryhmässä, miestoimihenkilöt hyvin harvoin. Säterillä sukupuolten väliset erot ovat pienemmät.

#### *Pyrkimys yhdessä toimimiseen ja vuorovaikutukseen*

Pyrkimystä sukupuolten yhdessä toimimiseen ja vuorovaikutukseen selvitettiin kysymyksellä: »Harrastaisitteko mieluiten seuraavia asioita (ansiotyö, kokoukset, ammatti- tai työasioiden pohtiminen, politiikasta puhuminen, ravintolassa istuminen, vierailut, urheilut, käsityöt tai askartelu) oman sukupuolen vai sekä miehistä että naisista koostuvassa ryhmässä?» Vastaukset tähän kysymykseen korreloivat sekaryhmissä toimimisen kanssa varsin voimakkaasti ( $r = +.37 - +.57$ ). Eniten korreloivat varsinaiset vuorovaikutusmuuttujat kuten ammatti- tai työasioiden pohtiminen ja politiikasta puhuminen, vähiten urheilu ja vierailut.

Kuviosta 4 näkyy, että kaikki naiset, siis sekä toimihenkilöt että tehdastyöntekijät molemmissa tehtaissa pyrkivät vuorovaikutukseen ja yhdessä toimimiseen miesten kanssa enemmän kuin miehet naisten kanssa. Poikkeuksena ovat Yhtyneiden työntekijänaiset, jotka eivät kovin yleisesti halua käydä ravintolassa ja vierailuilla miesten kanssa. Askartelun kohdalla ei eroa ole sukupuolten välillä; miehet pyrkivät tässä hieman useammin sekaryhmiin kuin naiset.

Miesten ja naisten erot ovat toimihenkilöiden ryhmissä yleensä molemmissa tehtaissa merkitseviä, tehdastyöntekijöiden keskuudessa vain eräissä kohdin. Toimihenkilöillä naisten ja miesten sekaryhmäpyrkimysten väliset erot ovat siis paljon suuremmat kuin työntekijöillä.

Toimihenkilöiden ja työntekijäin väliset erot ovat vain Yhtyneiden naisten keskuudessa merkitsevät. Tehtaiden väliset erot eivät sekaryhmäpyrkimysten kohdalla ole merkitseviä.

Pyrkimykset eri toiminnoissa kahden sukupuolen ryhmiin korreloivat keskimäärin  $+.28$ :lla. Kahden sukupuolen ryhmiin pyrkimyksestä muodostettiin summa-asteikko. Sen keskiarvot ja hajonnat ryhmittäin näkyvät taulukosta 6.

Taulukko 6. Kahden sukupuolen ryhmässä toimintahalu

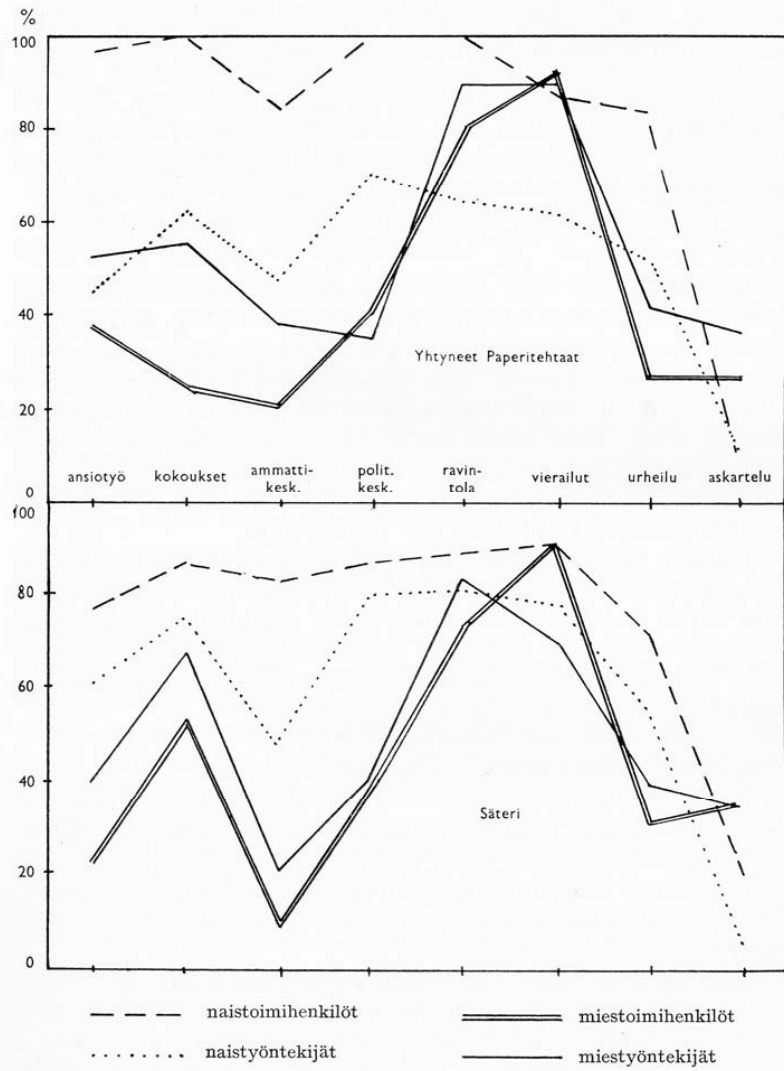
	Yhtyneet		Säteri	
	toimih.	tehdastyönt.	toimih.	tehdastyönt.
	keskiarvot			
miehet .....	3.2	4.0	3.5	3.6
naiset .....	6.4	3.8	5.5	4.1
	hajonnat			
miehet .....	1.9	2.5	2.0	2.4
naiset .....	1.4	2.3	2.4	2.5
Kaksisuuntainen varianssianalyysi				
kokonaisvaihtelu $F = 6.63$ $P < .01$				
työntekijäryhmien välinen vaihtelu $F = 2.73$ $P < .05$				
sukupuolten välinen vaihtelu $F = 19.97$ $P < .01$				

Keskiarvoista näkyy selvästi, kuinka naistoimihenkilöt pyrkivät molempien sukupuolten ryhmiin enemmän kuin muut. Varianssianalyysin mukaan sukupuoli vaikuttaa erittäin merkitsevästi sekaryhmähaluun vaikka työntekijäryhmän vaikutuskin otettaisiin huomioon. Ainoastaan Yhtyneiden tehdastyöntekijöiden keskuudessa naiset eivät pyri yhteistoimintaan miesten kanssa yhtä paljon kuin miehet naisten kanssa. Työntekijäryhmän vaikutus on tilastollisesti melkein merkitsevä kun sukupuoli otetaan huomioon. Toimihenkilöt pyrkivät vastakkaisen sukupuolen seuraan enemmän kuin tehdastyöntekijät.

Sekaryhmähaluasteikon korrelaatio sukupuoleen (nainen) on  $+ .43$ , työasemaan (toimihenkilö)  $+ .12$ . Tehtaiden välillä ei ole eroa (korrelaatio  $+ .04$  Säterin suuntaan). Naisten pyrkimys yhteisöllistymiseen ja vuorovaikutukseen miesten kanssa tukee olettamusta 4, jonka mukaan alemmassa sosiaalisessa asemassa olevat (naiset) pyrkivät vuorovaikutukseen ylemmässä asemassa olevien (miesten) kanssa.

Sekaryhmissä toimimisen kohdalla todettiin (taulukko 5) työntekijäryhmän vaikuttavan enemmän kuin sukupuolen: toimihenkilöt toimivat enemmän sekaryhmissä kuin tehdastyöntekijät. Sekaryhmään pyrkiminen (taulukko 6) selittyy sen sijaan enemmän sukupuolen kuin työntekijäryhmän perusteella: naiset pyrkivät sekaryhmiin. Tämä näkyy myös seuraavasta vertailusta.

Taulukkoja 5 ja 6 voidaan verrata toisiinsa ja katsoa, kuinka paljon eri ryhmiin kuuluvat haluavat lisätä kahden sukupuolen ryhmässä toimimistaan. Seuraavassa asetelmassa esitetään, kuinka monta prosenttia enemmän halutaan toimia sekaryhmissä kuin mitä niissä nykyisin toimitaan. Esimerkiksi Yhtyneiden miestoimihenkilöt toimivat keskimäärin 3.0 yhteydessä naisten kanssa, mutta haluaisivat toimia 3.2 yhteydessä. Näiden lukujen erotus, lisäämishalu, 0.2 on 7 % sekaryhmä-



Kuvio 4. Kahden sukupuolen ryhmässä toimimishaluisia, prosentteina.



toiminnan määrästä 3.0. Verrattuna nykyiseen sekaryhmässä toimimiseen haluaisivat haastateltavat lisätä sitä seuraavasti:

	Yhtyneet toimih. tehdast. sekaryhmätoiminnan lisäämishalu %:na sekaryhmätoiminnan määrästä		Säteri toimih. tehdast. lisäämishalu %:na	
miehet .....	7	33	9	33
naiset .....	42	36	17	105

Miestoimihenkilöt ovat melko tyytyväisiä nykyiseen naisten kanssa toimimisen määrään; sen lisäämishalu on hyvin vähäistä. Miestyöntekijät sen sijaan haluaisivat olla nykyistä enemmän tekemisissä naisten kanssa. Naiset haluaisivat lisätä sekaryhmätoimintaa enemmän kuin miehet. Kaikkein eniten lisäämispyrkimystä on Säterin naistryöntekijäin ryhmässä. Tämä johtuu lähinnä siitä, että he harrastavat hyvin niukasti asioita kahden sukupuolen ryhmässä (ks. taulukko 5). Sekaryhmäpyrkimysten määrä on kuitenkin suunnilleen sama kuin Yhtyneiden naistryöntekijöiden keskuudessa (ks. taulukko 6).

Kaikissa ryhmässä — miestoimihenkilöitä ehkä lukuunottamatta — joka tapauksessa toivotaan sukupuolten yhteistoimintaa enemmän kuin mitä sitä on olemassa. Tämä viittaa siihen, että sukupuolierottelu sekä työelämässä että myös muualla on vastoin ihmisten odotuksia: miehet ja naiset haluaisivat toimia samoissa ryhmässä enemmän kuin nykyisin on mahdollista.

#### *Perherauhan säilyminen sukupuolierottelun perusteluna*

Haastattelussa oli kaksi väittämää, jotka koskivat miesten ja naisten yhdessä tai erikseen toimimista työssä: »On turhaa jakaa työt miesten ja naisten töihin; jokaisen pitäisi saada tehdä sitä mitä haluaa ja osaa» ja »Perherauhan kannalta on hyvä, että miesten ja naisten työt pidetään erillään». Väittämät hyväksyvien osuudet ryhmittäin näkyvät taulukosta 3.

Miestyöntekijät ovat vastauksissaan epäjohdonmukaisimpia: yli 80 % pitää miesten ja naisten töihin jakamista turhana, mutta noin 70 % on silti sitä mieltä, että perherauhan kannalta on hyvä, että miesten ja naisten työt pidetään erillään. Muissa ryhmässä vastaukset ovat johdonmukaisia: suunnilleen yhtä suuri osa vastaajista pitää sukupuolten työnjakoa turhana ja katsoo myös, ettei perherauhan kannalta ole tarpeen ylläpitää erillisiä miesten ja naisten töitä. Väittämien korrelaatioon vain  $-0.33$ , mikä johtunee lähinnä miestyöntekijäin epäjohdonmukaisuudesta.

Miehet kannattavat sukupuolierottelua työelämässä enemmän kuin

naiset. Perherauhaväittämän kohdalla sukupuolten väliset erot ovat merkitseviä kaikissa ryhmissä, toisen väittämän kohdalla vain toimihenkilöillä. Yhtyneiden miestoimihenkilöt eroavat merkitsevästi miestyöntekijöistä; toimihenkilöistä vain 52 % pitää miesten ja naisten työnjakoa turhana, työntekijöistä 82 %. Kuten edellä mainittiin, tehdastyöntekijätkin pelkäävät kuitenkin perherauhansa puolesta.

Naistoimihenkilöt ovat kaikkein ennakkoluulottomimpia sukupuolten yhteistoimintaan nähden. Heillä on siitä eniten kokemuksia. Tulos vastaa olettamusta 6. Sen mukaanhan ne, joilla on eniten kokemuksia sukupuolten yhteistoiminnasta, suhtautuvat siihen ennakkoluulottomimmin.

#### *Miesten ja naisten suhteet tehdasympäristössä: yhteenveto*

Naistoimihenkilöt erottuivat edellä esitettyjen tietojen valossa selvästi omaksi ryhmäkseen, joka työelämässä toimii ja on myös vuorovaikutuksessa toisen sukupuolen edustajien kanssa paljon enemmän kuin muut ryhmät. Yhtyneillä Paperitehtailla kaikki naistoimihenkilöt ovat naimattomia, kaikki miestoimihenkilöt naimisissa. Tämä tilanne saattaa aiheuttaa eroottisen tai seksuaalielämän alueella ristiriitoja, joita ei tässä kuitenkaan ole tutkittu. Tähän viittaa mm. se, että Yhtyneiden miestoimihenkilöt kokevat ilmeisesti tilanteen vaaralliseksi perhe-elämänsä kannalta, koska kaksi kolmasosaa heistä sanoo, että perherauhan kannalta on hyvä, että miesten ja naisten työt pidetään erillään. Naistoimihenkilöt eivät ole samaa mieltä.

Eri sukupuolta olevien työtoverien läheiset ystävyysuhteet ovat paljon harvinaisempia kuin samaa sukupuolta olevien. Aikuisten ystävyysuhteet näyttävät muovautuvan oman sukupuolen keskeisiksi huolimatta siitä, että miehet ja naiset joutuvat keskenään tekemisiin työssä. Mitä intiimimmästä vuorovaikutuksesta on kysymys, sitä harvinaisempaa se on eri sukupuolta olevien työtoverien välillä. Työtoverien kanssa keskusteleminenkin tapahtuu pääasiassa oman sukupuolen piirissä. Ainoastaan naistoimihenkilöt poikkeavat tässä suhteessa muista. Suurimmalle osalle työssäkävivistä varsinaisen vuorovaikutusryhmän muodostavat oman sukupuolen jäsenet.

Sosiologi Homansin oletukset toiminnan, vuorovaikutuksen ja kiintymyksen tunteiden yhteenliittymisestä pitivät paikkansa tässäkin aineistossa. Sukupuolten lukumääräisen suhteen perusteella (joka määrää yhdessä toimimisen tilastollista todennäköisyyttä) voitiin ennustaa suuri osa sukupuolten keskeisestä kanssakäymisestä ja vuorovaikutuksesta. Toimiminen yhdessä saa aikaan vuorovaikutusta ja myönteistä asennoitumista siihen. Homansin oletamus siitä, että alemmassa asemassa olevat pyrkivät vuorovaikutukseen ylemmässä asemassa olevien

kanssa, piti erityisen selvästi paikkansa toimihenkilöiden keskuudessa: alemmassa asemassa oleva naisten ryhmä pyrki erittäin merkittävästi enemmän toimimaan yhdessä miesten kanssa kuin ylemmässä asemassa oleva miesten ryhmä naisten kanssa. Ero on paljon suurempi yhteistointapyrkimysten kuin varsinaisen yhteistoiminnan kohdalla. Työväestössä ei yhtä suurta sukupuolten välistä eroa näy. Työväestön naiset toimivat enemmän erillään miehistä kuin toimihenkilöihin kuuluvat naiset. Hekin halusivat kuitenkin lisätä yhteistointaa miesten kanssa.

Sukupuolten toimiminen samassa tehtaassa ei välttämättä merkitse miesten ja naisten välistä yhteistointaa ja vuorovaikutusta. Varsinkin miehet pysyttelevät työhön liittyvässä vuorovaikutuksessa, kuten ammatti- tai työasioista keskustellessaan, mielellään omissa ryhmissään kun taas naiset haluavat päästä yhteisiin ryhmiin miesten kanssa. Sen sijaan työn ulkopuolella tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, joka usein tapahtuu perhepiirissä, eri sukupuolten käyttäytyminen ja odotukset poikkeavat vähemmän toisistaan. Miehet käyvät ja haluavat käydä yhdessä naisten kanssa vierailuilla ja ravintolassa, mutta heidän naisseurallaisensa ovat tällöin yleensä heidän vaimojaan tai tyttäriään. Sukupuolten yhdessä toimimista varten perhepiirin ulkopuolella, jopa työelämässä, ei ole selvästi kiteytyneitä normeja. Miehet pelkäävät sitä, naiset toivovat sitä, mutta eivät alemman asemansa ja rooliodotusten vuoksi uskalla tehdä aloitteita.

Yksilön suhtautumista työhön ja työympäristöön määräävät voimakkaasti normit ja rooliodotukset, jotka liittyvät muuhun kuin työhön. Tämän tutkimuksen ensimmäisessä osassa todettiin, kuinka suhtautuminen koko yhteiskuntaan, esimerkiksi poliittinen kanta, vaikuttaa työsuhteisiin. Tässä on osoitettu eräitä seikkoja yleisten, institutionaalistuneiden sukupuolirooliodotusten merkityksestä työn ihmissuhteiden kannalta.

#### VIITTEET

- <sup>1</sup> Jouko Siipi: Palkkatyöväen viihtyvyys, Helsinki 1954. S. 42.
- <sup>2</sup> Heikki Waris: Muuttuva suomalainen yhteiskunta, Porvoo 1968. S. 22.
- <sup>3</sup> Waris 1968. S. 26.
- <sup>4</sup> Alain Touraine: Workers' Attitudes to Technical Change. Paris 1965. S. 30.
- <sup>5</sup> Siipi 1954. S. 42.
- <sup>6</sup> G. C. Homans: The Human Group. New York 1950.
- <sup>7</sup> Elina Haavio-Mannila: Suomalainen nainen ja mies. Porvoo 1968.
- <sup>8</sup> Erik Allardt: »Drinking Norms and Drinking Habits», teoksessa Drinking and Drinkers, Publication no. 6 of the Finnish Foundation for Alcohol Studies. Helsinki 1957. S. 61–62.