

**VALTA TEATTERIOHJAAJAN JA NÄYTTÉLIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA**

**Puheviestinnän  
pro gradu -työ  
kevät 1997**

**Johanna Tirronen**

**Viestintätieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto**

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
TOURULAN KIRJASTO**

*TOU Gradus*

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

<b>Tiedekunta</b> <b>HUMANISTINEN</b>	<b>Laitos</b> Viestintätieteiden laitos
<b>Tekijä</b> Tirronen Leena Johanna	
<b>Työn nimi</b> Valta teatteriohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa	
<b>Oppiaine</b> Puheviestintä	<b>Työn laji</b> pro gradu -työ
<b>Aika</b> kevät 1997	<b>Sivumäärä</b> 128 sivua
<b>Tiivistelmä - Abstract</b> <p>Tämän työn tavoitteena on kuvata valtaa ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa näytelmäproduktiota harjoiteltaessa suomalaisessa laitosteatterissa. Valtaa, eli mahdollisuutta vaikuttaa toisen henkilön toimintaan, tarkastellaan suhdekäsitteenä. Keskipisteenä on vastaanottajan havainto ja kokemus toisen osapuolen vallasta. Tarkastelun kohteena ovat ohjaajan ja näyttelijän välisen valtasuhteen syntyminen, vallan ilmeneminen harjoitusten viestinnässä, ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttö sekä vallan ja vallankäytön vastaanottaminen.</p> <p>Teoriataustassa käsitellään yleisten valtateorioiden pohjalta valtasuhteen syntyyn liittyviä tekijöitä, riippuvuutta ja vallan perustoja. Vallankäyttöä ja vallankäytön vastaanottamista valotetaan lähinnä puheviestinnän ja sosiologian alojen valtatutkimuksen pohjalta, mikä on painottuneesti kvantitatiivista myönnyttämistutkimusta. Tämä työ eroaa aikaisemmasta tutkimuksesta niin tutkittavalta kontekstiltään kuin tutkimusmenetelmältään.</p> <p>Tutkittavaa ilmötä lähestytään laadullisella tutkimusotteella. Tutkimus pohjaa yhdeksän teatterialan ammattilaisen teemahaastatteluun. Haastateltavina on ollut kolme ohjaajaa, kolme näyttelijää ja kolme muun työryhmän edustajaa neljästä suomalaisesta laitosteatterista.</p> <p>Tutkimuksessa havaittiin kuvan vallasta ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa piirtyvän teatterin tekijöiden käsityksistä yhdenmukaisena sekä seuraavan ohjaajan ja näyttelijän työnkuvaa ja työn tavoitetta. Valtasuhteen lähtökohtana on ohjaajan riippuvuus näyttelijästä roolin tulkitsijana sekä näyttelijän riippuvuus ohjaajasta teoksen kokonaisuuden luojana. Vallan perustoiksi, eli motiiveiksi vallan antamiselle, hahmottuivat virallisiin sopimuksiin pohjaava työnkuva, luottamus, rehellisyys, ammattitaito, ohjaajan päämäärätietoisuus, päämäärään sitoutuminen, ahkeruus, maine, suhteen laatu, sekä arvostuksen ja kunnioituksen osoittaminen. Vallan näkyminen yhdistetään työtä koskeviin konflikti- ja päätöksentekotilanteisiin. Yhteistyön sujuessa toimintaa ei mielletä vallankäytöksi. Vallankäyttöön liittyy ohjaajan- ja näyttelijäntyölle ominaisia piirteitä, kuten näyttelijän pyrkimys vaikuttaa ilmaisuvaihtoehtoja tuottamalla tai ohjaajan epäsuora virikkeiden antaminen. Sekä ohjaajan että näyttelijän työtä eteenpäin vievää vallankäyttöä pidetään hyväksyttävänä.</p>	
<b>Asiasanat</b> valta, teatteri, viestintä	
<b>Säilytyspaikka</b> Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos	
<b>Muita tietoja</b>	

## SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>TAUSTA</b>	<b>4</b>
	<b>2.1 VALLASTA</b>	<b>4</b>
	<b>2.1.1 Vallan määritelmä</b>	<b>4</b>
	<b>2.1.2 Valtasuhde</b>	<b>5</b>
	<b>2.1.3 Vallan perustat</b>	<b>8</b>
	<b>2.2 VALLANKÄYTÖSTÄ</b>	<b>11</b>
	<b>2.2.1 Vallankäyttötavat</b>	<b>13</b>
	<b>2.2.2 Vallankäyttötavan valinta</b>	<b>16</b>
	<b>2.3 VALLANKÄYTÖN KOKEMISESTA</b>	<b>23</b>
	<b>2.3.1 Vallankäytön hyväksyminen</b>	<b>23</b>
	<b>2.3.2 Vallankäytön yhteys työtyytyväisyyteen, motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen</b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN KULKU</b>	<b>33</b>
	<b>3.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET</b>	<b>33</b>
	<b>3.2 TUTKIMUSMENETELMÄ</b>	<b>35</b>
	<b>3.2.1 Menetelmän valinta</b>	<b>35</b>
	<b>3.2.2 Teemahaastattelu</b>	<b>36</b>
	<b>3.3 HAASTATELTAVAT</b>	<b>38</b>
	<b>3.4 HAASTATTELUJEN SUORITTAMINEN</b>	<b>40</b>
	<b>3.5 AINEISTON KÄSITTELY</b>	<b>42</b>
<b>4</b>	<b>TULOKSET</b>	<b>44</b>
	<b>4.1 MITÄ VALTA ON OHJAAJAN JA NÄYTTÉLIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>	<b>44</b>
	<b>4.1.1 Ohjaajan ja näyttelijän välinen riippuvuussuhde</b>	<b>44</b>
	<b>4.1.2 Ohjaajan ja näyttelijän vallan perustat</b>	<b>51</b>
	<b>4.2 MITEN VALTA NÄKY Y NÄYTTÉLIJÄN JA OHJAAJAN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>	<b>66</b>
	<b>4.2.1 Valtasuhteen ilmeneminen harjoitusten viestinnässä</b>	<b>67</b>
	<b>4.2.2 Ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttö</b>	<b>70</b>
	<b>4.3 MITEN VALTA KOETAAN OHJAAJAN JA NÄYTTÉLIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>	<b>80</b>
	<b>4.3.1 Näyttelijän vallankäytön vastaanottaminen</b>	<b>80</b>
	<b>4.3.2 Ohjaajan vallankäytön vastaanottaminen</b>	<b>85</b>
	<b>4.3.3 Valtasuhteen ja vallankäytön yhteys motivaatioon, ilmapiiriin ja esitykseen</b>	<b>96</b>
	<b>4.4 TULOSTEN YHTEENVETO</b>	<b>101</b>
<b>5</b>	<b>POHDINTA</b>	<b>105</b>
	<b>5.1 TULOSTEN TARKASTELUA</b>	<b>105</b>
	<b>5.2 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA</b>	<b>116</b>
	<b>KIRJALLISUUS</b>	<b>121</b>

# 1 JOHDANTO

Valta on kaikkia ihmisiä koskettava aihe. Vallasta puhutaan päivittäin erityisesti yhteiskunnallisten asioiden yhteydessä, mutta valta liittyy yleisesti kaikkeen tavoitteelliseen toimintaan, jossa on mukana enemmän kuin yksi ihminen. Valta, eli mahdollisuus tai oikeus vaikuttaa toisen toimintaan, on osa kaikkia ihmissuhteita ja yhteistyötä. Valta on välttämätöntä, jotta yhteistyö mahdollistuu ja asioita saadaan tehdyksi. (Esim. Frost 1987; Mumby 1988; Berger 1994; Burgoon, Hunsaker & Dawson 1994.) Tämän työn tavoitteena on kuvata valtaa teatteriohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa suomalaisessa laitosteatterissa näytelmäproduktiota harjoiteltaessa.

Teatterin historian kannalta ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde on uusi ilmiö, sillä ohjaajantaide ja esityksen harjoittelu ovat vakiinnuttaneet paikkansa vasta tällä vuosisadalla. Suomessa ammattiteattereissa päätoimiset ohjaajat yleistyivät 60-luvulla. Ohjaajan asema on viime vuosikymmeninä koko ajan vahvistunut. Nykyisin ohjaajan olemassaoloa pidetään jo itsestään selvänä. (Esim. Karhunen 1993.) Näyttelijä puolestaan ajatellaan yleisesti teatterin keskuksiksi, sillä teatteritaiteen ydin on näyttelijän ja katsojan kohtaamisessa. Tämän päivän ammattiteatterissa näyttelijä ja ohjaaja ovat siis keskeiset henkilöt esityksen valmistumisen taustalla.

Teatteritaiteen alojen eriytyessä ohjaajan ja näyttelijän välinen yhteistyö ja työnjako sekä heidän työnkuvansa ja asemansa ovat herättäneet runsaasti keskustelua (ks. esim. Korhonen 1995:9–10). Tämä keskustelu on edelleen ajankohtaista. Ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde on keskeinen aihe, kun puhutaan teatterityön tekemisestä. Myös teatterityötä käsittelevässä kirjallisuudessa ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde puhuttaa monimutkaisuudessaan ja moninaisuudessaan (ks. esim. Ollikainen 1986; Rantala 1988; Karhunen 1993; Sanqvist 1995). Näyttelijäntyötä pohdittaessa yhdeksi keskeiseksi kysymykseksi asetetaan se, missä määrin näyttelijä on ohjaajan alainen ja missä määrin itsenäinen taiteilija (Rantala 1988). Ohjaajantyön näkökulmasta vastaavasti pohditaan sitä, miten ohjaaja rakentaa teoksen oman maailmankuvansa pohjalta kahlitsematta näyttelijän luovuutta ja maailmankuvaa (Ollikainen 1986; Leppäkoski-af Hällström 1990; Laine 1991).

Lähtöajatus esityksen pohjalla on yleensä ohjaajan. Ohjaaja tekee myös peruslinjaukset tyylistä ja työtavasta. Näyttelijä on ohjaajan ilmaisuväline, mutta samalla näyttelijältä vaaditaan taitoa tehdä omaksi ja itsestä nousevaksi se, mitä hän näyttämöllä tekee (Rantala 1988). Ohjaaja ja näyttelijä ovat taiteilijoita ja taiteenalan ammattilaisia kollektiivisen taidemuodon äärellä. Näyttelijä ei voi olla huomioimatta ohjaajan eikä ohjaaja näyttelijän näkemystä yhteistä työtä tehtäessä, eikä kumpikaan todennäköisesti ole valmis tahdottomana seuraamaan toista. Taiteen tekemiseen liittyy olennaisesti persoonallisuus ja subjektiivisuus. Kollektiivisessa taidemuodossa, kuten teatteritaiteessa, tuskin voi välttyä erilaisten maailmankuvien törmäämiseltä. Sekä ohjaaja että näyttelijä vaikuttavat väistämättä niin työn lopputulokseen kuin siihen pääsyynkin. Lopputuloksessa näkyy enemmän tai vähemmän kaikkien tekijöiden työn jälki. Keskeinen piirre näyttelijän ja ohjaajan välisessä työsuhteessa tuntuu olevan mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen työhön ja toiseen osapuoleen näytelmää harjoiteltaessa – eli valta.

Tämän työn keskipisteenä ei ole teatteritaide sinänsä vaan käytännön teatterityö – valta kahden yhteistyötä tekevän teatteritaiteen ammattilaisen välisessä suhteessa. Ohjaaja on laitosteatterissa näyttelijää korkeammassa asemassa, mutta valta ei seuraa suoraviivaisesti hierarkisia suhteita. Toki aseman mukana seuraa tiettyä päätös- ja toimeenpanovaltaa, mutta tässä työssä valtaa tarkastellaan mahdollisimman neutraalina käsitteenä, interpersonaalisen suhteen tuotoksena. Tällöin muodollisen aseman sijasta keskitytään vastaanottajan havaintoon ja kokemukseen toisen osapuolen vallasta. Henkilöllä on valtaa, kun toinen sen havaitsee ja hyväksyy. Ohjaajalla tai näyttelijällä on valtaa, kun toinen sitä hänelle antaa. Koska valta on olemassa vasta esille tullessaan, liittyy viestintä erottamattomasti valtaan ja vallankäyttöön.

Valtaa on teorioissa ja tutkimuksissa tarkasteltu dyadien, pienryhmien, organisaatioiden ja yhteiskunnan kannalta. Valtateorioiden taustalta löytyy myös erilaisia filosofisia näkökulmia (ks. Ng 1980). Vuosikymmeniä valta on ollut keskeisellä sijalla yhteiskuntatieteissä, ja se on erityisesti valtio-opin keskeisimpiä käsitteitä. Sittenkin teoreetikot ovat nostaneet vallan myös interpersonaalisen käyttäytymisen tarkasteluun sekä yleisesti että erityisesti yhdeksi avainkäsitteeksi selittämään viestintää ihmisten

välillä (Berger 1994:450). Valtaa interpersonaalisisuhteissa on tutkittu sosiologian, sosiaalipsykologian, psykologian ja puheviestinnän aloilla. Näistä suurin osa on keskittynyt hierarkisiin suhteisiin, kuten johtajan ja alaisen tai opettajan ja oppilaan väliseen suhteeseen. Puheviestinnässä näkyvin valtaan liittyvä tutkimusalue on myönnyttämisen tutkimus (engl. compliance-gaining), joka painottuu 80-luvulle.

Ohjaajan ja näyttelijän välistä suhdetta ja teatterityötä ei ole aiemmin juurikaan tutkittu. Teatteritutkimus on pääosin reseptitutkimusta, semioottista tai teatterihistoriallista. Viime aikoina on tutkittu myös teatteri-instituutiota. (Karhunen 1991:5–6.) Suomessa ei puheviestinnän alalla ole valtaan keskittyvää tutkimusta aikaisemmin tehty. Myös laadullinen tutkimusmenetelmä on valtatutkimuksessa uutta. Yhdysvaltalainen valtaan liittyvä puheviestinnän tutkimus on pääosin kvantitatiivista, strategiatypologioihin perustuvaa myönnyttämistutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimusalue jättää huomioimatta useita olennaisesti valtaan liittyviä tekijöitä, kuten tilannesidonnaisuuden ja vallankäytön vastaanottamisen. Laadullisella tutkimusotteella pystytään täydentämään aikaisemman valtatutkimuksen jättämiä aukkoja ja samalla vastaamaan uuden kontekstin tutkimisen haasteeseen. Uutta aluetta kartoittaessa osoitetaan myös mahdollisia suuntia jatkotutkimushankkeita ajatellen.

Tutkimuksen tausta rakentuu yleisimmistä valtateorioista sekä interpersonaalisiin suhteisiin liittyvästä valtatutkimuksesta lähinnä puheviestinnän ja sosiologian aloilta. Aikaisempaan tietoon nojaten muodostuu kuva vallasta interpersonaalisisuhteessa; tämä työ eroaa kuitenkin aikaisemmasta niin kontekstiltään kuin menetelmältäänkin. Tutkimus pohjautuu yhdeksän teatterialan ammattilaisen haastatteluun, kontekstin asiantuntijoiden käsityksiin vallasta näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa.

Mitä on valta ja valtasuhde ohjaajan ja näyttelijän välillä, miten se näkyy harjoitusten arjessa, miten valtaa käytetään ja minkälaista vallankäyttöä pidetään hyväksyttävänä, ovat keskeisiä kysymyksiä, joita tässä työssä lähdetään tarkastelemaan. Työn tavoitteen kannalta ovat yhtä lailla kiinnostavia sekä teatterintekijöiden käsitysten yleiset piirteet että niiden erot.

## **2 TAUSTA**

### **2.1 VALLASTA**

#### **2.1.1 Vallan määritelmä**

Vallan olemassaolo on helppo havaita, mutta sen määrittäminen on ongelmallisempaa. Vallasta on esitetty huomattava määrä käsityksiä ja määritelmiä. Niille on yhteistä ajatus mahdollisuudesta vaikuttaa toisen henkilön tai henkilöiden toimintaan. Henkilö, jolla on valtaa, pystyy halutessaan vaikuttamaan ympäristöönsä. Määritelmän yksityiskohdista ja ehdoista tutkijat eivät ole päässeet yksimielisyyteen. Erityisesti vaatimukset osapuolten intressien ristiriidasta, toiminnan tietoisuudesta ja valtasuhteen asymmetrisyydestä jakavat käsityksiä. (Ks. esim. Berger 1994:452–454.)

Vallan käsitteen rajaamista vaikeuttaa sen limittäisyys useiden muiden käsitteiden kanssa; valtaa, auktoriteettia, vaikuttamista ja dominoivuutta käytetään kirjallisuudessa usein lähes synonyymisinä käsitteinä. Myös vallankäytön, vaikuttamisen ja suostuttelemisen tutkimus limittyvät toisiinsa. Toinen syy vallan määrittämisen ja analysoinnin problemaattisuuteen on se, että valtaan liittyy sekä näkyviä että näkymättömiä piirteitä. Erityisesti organisaatioon keskittyvissä valtateorioissa painotetaan ihmissuhteita ympäröivien sosiaalisten rakenteiden merkitystä (ks. Pfeffer 1981; Lukes 1984; Frost 1987). Vallalle on tyypillistä myös ketjuuntuminen. Usein vallankäyttö ei kohdistu sinänsä toiseen henkilöön vaan asioihin ja toimintaan, joihin hän voi edelleen vaikuttaa. (Lukes 1984; Frost 1987.)

Tämän työn tavoitteen kannalta on tarkoituksenmukaista ajatella valtaa mahdollisimman laajasti ja olla rajoittumatta esimerkiksi pelkästään päätöksentekotilanteisiin tai tilanteisiin, joissa osapuolten välillä on intressien ristiriita. Nämä ovat rajoituksia, jotka useimmat behavioristiset valtateoriat asettavat vallalle (esim. Lukesin (1984) mukaan Dahl 1957 ja Bachrach & Baratz 1962). Myös klassisten valtateorioiden antamat raamit

tuntuvat liian ahtailta. Niissä korostetaan sitä, että valta perustuu ihmisten yhteistoimintaan. Valta liitetään olennaisesti henkilön asemaan. Keskeisenä pidetään sitä, miten auktoriteettiasema on syntynyt, eikä enää sitä, kuinka valtaa käytetään. (Esim. Lukesin (1984) mukaan Parsons 1967 ja Arendt 1970.) Henkilön asema sekä ympäröivän ryhmän ja organisaation rakenne ovat yhteydessä valtaan ja vallankäyttöön. Tässä työssä on kuitenkin keskeistä ihmisten välinen toiminta sekä viestinnässä esille tuleva valta ja vallankäyttö.

Valta määritellään tässä uudempien valtatutkimusten tavoin (esim. McCroskey & Richmond 1983:176). Valta on mahdollisuus tai kyky vaikuttaa toisen henkilön tai ryhmän toimintaan, joko saada toinen tekemään jotakin tai estää häntä tekemästä jotakin, valtaa käyttävän tavoitteiden mukaisesti. Taustalla on ajatus, että ilman vallankäyttäjän toimintaa vallankäytön kohde olisi toiminut toisin. Vallankäyttö saa aikaan muutoksen vastaanottajan toiminnassa, asenteissa, uskomuksissa jne. Keskeisiä piirteitä on vallan liittyminen molemminpuolisena osapuolten väliseen suhteeseen, vallan esille tuleminen viestinnässä sekä vastaanottajan havainnon ja hyväksynnän merkitys.

### **2.1.2 Valtasuhde**

Valta on keskeisesti suhde, ei esimerkiksi henkilön ominaisuus. Henkilöllä on valtaa vain suhteessa johonkuhun toiseen. Valta on aina vallanhaltijan ulkopuolella, sillä henkilöllä on valtaa niin paljon ja sellaista, kun toinen hänellä katsoo olevan. (Esim. Richmond, Davis, Saylor & McCroskey 1984:90; Kusch 1993:126.)

Valtasuhteella tarkoitetaan kahden henkilön välistä vaikutussuhdetta, jossa toinen on vallankäyttäjä ja toinen vallankäytön kohde. Kaikkien yhdessä toimivien henkilöiden välillä on valtasuhde. Valta ei ole yksisuuntaista, lineaarista, vaan valtaa on aina molemmilla osapuolilla – tässä tapauksessa sekä ohjaajalla suhteessa näyttelijään että näyttelijällä suhteessa ohjaajaan. Toisella on aina mahdollisuus vastustaa, joten



vallankäyttäjää on samalla myös vallankäytön kohde. Henkilöllä on valtaa suhteessa muihin henkilöihin, yhteen enemmän ja toiseen vähemmän. Mutta valtaa ei ole pysyvästi tietty määrä edes samaan henkilöön nähden, vaan valta määräytyy tilanteen suomien mahdollisuuksien mukaan. (Esim. Barraclough & Stewart 1992; Kucsh 1993; Berger 1994; Burgoon & Dillman 1995.)

Valtasuhde ja vallankäyttö muuttuu myös suhteen kehittyessä. Ajan kululla ja suhteen kehittymisellä on merkitystä kaikille suhteille. Se, mitä toiselta odotetaan, miten luottamus syntyy ja kehittyy ja yhteinen kieli muotoutuu, muokkaantuu vähitellen. (Esim. Burgoon ym. 1994; Roach 1994.) Ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde kehittyy ja muuttuu varmastikin sekä yhden harjoituskauden että useampien yhteisten töiden aikana. Muutokset valtasuhteessa ja viestinnässä ovat molemmin puolin yhteydessä toisiinsa (Burgoon ym. 1994:58). Valtasuhdetta ja vallankäyttöä on tutkittu erittäin vähän ajan kulumisen ja suhteen kehittymisen näkökulmasta.

Valtasuhteeseen kuuluu luonnollisesti vallankäyttäjää ja vallankäytön kohde, mutta myös useita muita tekijöitä. Kuschin (1993) mukaan tutkijat ovat yleensä yhtä mieltä seuraavien tekijöiden yhteydestä valtasuhteeseen:

- (A) valtasuhteen *perustan* muodostavat ne resurssit (esim. taloudelliset resurssit tai arvovalta), joita vallankäyttäjää voi hyödyntää pyrkiessään vaikuttamaan vallankäytön kohteen toimintaan;
- (B) valtasuhteen *keinot* ovat ne nimenomaiset tavat (esim. pyynnöt ja käskyt), joita vallankäyttäjää käyttää saadakseen toisen toimimaan haluamallaan tavalla;
- (C) vallan *ala* on niiden toimintojen joukko, jotka vallankäyttäjää voi resurssiensa ja keinojensa avulla saada vallan kohteen tekemään tai jättää tekemättä;
- (D) vallan *määrä* viittaa siihen, millä todennäköisyydellä vallankäytön kohde tekee tai jättää tekemättä jotakin;
- (E) vallan *laajuus* viittaa siihen, miten suureen joukkoon yksilöitä tietyllä vallankäyttäjällä on valtaa;
- (F) vallan *kustannukset* ovat kuluja, joita vallankäyttäjälle koituu valtasuhteen luomisesta ja ylläpitämisestä;
- (G) valtasuhteen *vahvuutta* mittaavat ne kustannukset, joita vallankäytön kohteelle koituu, jos hän kieltäytyy pysymästä valtasuhteessa; ja
- (H) valtasuhteen *intensiteettiä* mittaa se, mitä vallankäyttäjää voi saada vallan kohteen tekemään menettämättä otettaan hänestä. (Kusch 1993:100.)

Näistä valtasuhteen tekijöistä vallan perusteita (A) käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa 2.1.3 ja valtasuhteen keinoja (B) vallankäytön yhteydessä luvussa 2.2. Vallan alaa (C) ja valtasuhteen intensiteettiä (H) sivutaan luvussa 2.3 tarkasteltaessa vallankäytön vastaanottamista.

Resursseihin pohjautuva riippuvuus on yksi yleisimmistä valtasuhteen tarkastelutavoista. Eniten on viitattu Emersonin (1962) teoriaan, jonka mukaan valta on seurausta henkilöiden välisestä riippuvuudesta ja vallan määrä on yhtä suuri kuin henkilöiden välinen riippuvuus. Teorian mukaan henkilöiden A ja B välinen riippuvuus on suoraan verrannollinen A:n motivaatioon niihin tavoitteisiin nähden, joiden saavuttamiseen B vaikuttaa, sekä kääntäen verrannollinen A:n mahdollisuuteen saavuttaa tavoite suhteen ulkopuolella. (Frostin (1987:509) ja Burgoonin ym. (1994:56) mukaan Emerson 1962.)

Riippuvuussuhdenäkökulma liittyy sosiaalisen vaihdon teorioihin (Berger 1994:459–461). Sosiaalisen vaihdon teorioiden lähtökohtana on, että ihmiset pyrkivät suhteessaan maksimoimaan positiivisen ja minimoimaan negatiivisen tuloksen ja he pyrkivät tasapainoon panoksen ja tuloksen välillä. Riippuvuus lisääntyy, kun suhteesta saa enemmän kuin siihen laittaa. Vastaavasti henkilöllä, joka on vähemmän riippuvainen toisesta, on enemmän valtaa suhteessa. Riippuvuussuhdeteorioiden näkökulmasta henkilö kasvattaa valtaansa hankkimalla ja tuomalla esiin resursseja, joita toinen haluaa ja tarvitsee, sekä pitämällä huolen siitä, ettei toisella ole vaihtoehtoisia tapoja saada haluamaansa, eli kasvattamalla toisen riippuvuutta itsestään. Omaa valtaa voi kasvattaa myös vähentämällä riippuvuuttaan toisesta joko löytämällä vaihtoehtoisia tapoja päästä omiin tavoitteisiinsa, esimerkiksi jonkun toisen henkilön kautta, tai muuttamalla omia tavoitteitaan. (Blau 1964.) (Riippuvuussuhteesta myös Homans 1974 ja Rainio 1980.)

Kotter (1980:58) esittää, että työyhteisössä riippuvuus lisääntyy sen mukaan, kuinka vastuullista työ on, ja kuinka paljon on luotettava toisiin tehtävien suorittamisessa. Myös alaisten määrän kasvu sekä se, kuinka vaikeasti henkilö on korvattavissa, ovat Kotterin mukaan riippuvuutta lisääviä tekijöitä. Foucaultin mukaan valtasuhde on olemassa konfliktin sijasta. Myöntyminen toisen vallankäyttöön on seurausta siitä, ettei

vallankäytön kohde usko pystyvänsä voittamaan mahdollista konfliktia. (Kusch 1993:104.) Samaan tapaan Stacks, Hickson ja Hill (1991:207) luonnehtivat vallan määrän olevan seurausta siitä, kumpi osapuoli kärsisi sillä hetkellä enemmän, jos suhde loppuisi.

Pfeffer (1981:68–70) toteaa, että riippuvuus on merkittävä tekijä suhteessa. Se sitoo ihmiset yhteen niin, että he eivät voi olla välittämättä toistensa tekemisistä. Myös näyttelijä ja ohjaaja joutuvat väistämättä jollain tapaa huomioimaan toistensa työn ja näkemyksen yhteistä työtä tehdessään. Riippuvuus seuraa kaikkea yhteistyötä. Näyttelijällä ja ohjaajalla on molemmilla olennainen osa teatteriesityksen valmistumisessa; molempien osapuolten panosta tarvitaan työn valmistumiseen. Henkilöstä ja tilanteesta riippuen näyttelijä ja ohjaaja tarvitsevat toisiaan ja toistensa resursseja tehdäksensä työtä ja saavuttaakseen tavoitteensa.

### **2.1.3 Vallan perustat**

Useimmissa valtateorioissa viitataan resursseihin. Vallan katsotaan perustuvan niihin vallankäytön kohteen tarvitsemiin ja haluamiin resursseihin, joita vallankäyttäjällä on käytössään. Osa resursseista liittyy yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, osa hänen asemaansa. (Ks. esim. Gargo 1990:142.)

Vallan resursseja on lukemattomia. Niiden pohjalta valtaa on jaettu perustoihin, tyyppeihin tai lajeihin. Kaikenkattavaa listaa resursseista on mahdoton laatia, sillä kaikki ne asiat, joilla on merkitystä vastaanottajalle, voivat toimia vallan perustana. Siihen, mitkä resurssit toimivat vallan perustana, on yhteydessä sekä suhteen luonne että tilanne. Jokaisessa viestintätilanteessa henkilöllä on omat erityiset sosiaaliset, fyysiset ja psyykkiset tarpeensa. Toisen mahdollisuus vastata näihin tarpeisiin luo motivaatioperustan vallan antamiseen ja vallankäytön hyväksymiseen. (Kreps 1990:155; Burgoon ym. 1994:58–59.) Eri näyttelijän ja ohjaajan väliseen suhteeseen sekä eri tilanteisiin näytelmäproduktiota harjoiteltaessa liittyy myös erilaisten resurssien kirjo. Osa

resursseista vastaa varmastikin näyttelijän ja ohjaajan työnkuvaan liittyviä odotuksia, osa todennäköisesti myös varsinaisen työnkuvan ulkopuolisia asioita.

Yleisimmin käytetty resurssien luokitus on Frenchin ja Ravenin (1959) jako viiteen vallan perustaan, jotka ovat palkkio, pakko, legitimizeetti, samaistumishalu ja asiantuntijuus. Tähän Raven (1965) lisäsi vielä tietoon perustuvan vallan selventääkseen asiantuntijuuden ja informaation eroa. Kolme ensin mainittua vallan perustaa liittyvät henkilön asemaan ja loput hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa.

*Palkkioon* perustuvassa vallassa palkkio voi olla rahapalkka, lahja tai vaikkapa kehu tai hyväksyvä hymy, kunhan se on jotakin mitä vastaanottaja haluaa tai tarvitsee. Vastaanottajan on myös uskottava, että palkkiota lupaava pystyy täyttämään lupauksensa. Palkkiovaltaan voidaan suhtautua myös negatiivisesti, jos vastaanottajasta tuntuu, että hänen myöntymisensä yritetään ostaa. Palkkiovallan vastakohta on *pakkoon* perustuva valta, joka voi perustua esimerkiksi rangaistuksen tai palkkion menettämisen uhkaan. Tutkimusten mukaan molemmat, pakko ja palkkio, toimivat yhtäläillä vallan perustana, mutta palkkiovallankäytön on todettu pikemminkin lisäävän ja pakkovallankäytön taas vähentävän attraktiota suhteessa. *Samaistumishaluun* perustuva valta vetoaa henkilön haluun olla toiselle mieliksi, olla kuten hän. *Samaistumishaluun* perustuva valta liitetään usein karismaattisiin henkilöihin. *Asiantuntijuuteen* perustuva valta pohjaa henkilön maineeseen jonkin asian taitajana. Asiantuntijavalta ulottuu vain asiantuntijuuden alaan. Asiantuntijavalta on siis eri asia kuin *tietoon* perustuva valta. Tieto ei ole asiantuntijuuden tavoin sidoksissa henkilöön, vaan pelkästään viestin sisältöön, joka on vastaanottajalle merkittävä. Henkilön asema voi tuoda hänelle *legitimizeettiin* perustuvaa valtaa. Näin on silloin, kun vastaanottaja sisäistämiinsä arvoihin perustuen kokee, että toisella on oikeus käyttää valtaa ja hänellä on velvollisuus tehdä kuten tämä pyytää. Legitiimiys liittyy siis henkilön asemaan ja siihen, mitä hän edustaa, ei niinkään persoonaan. On havaittu, että henkilön pyrkimys käyttää valtaa alueella, joka ei kuulu hänen legitiimin valtansa piiriin, vähentää hänen mahdollisuuttansa käyttää valtaa kaikilla alueilla. (Esim. Wheelless, Barraclough & Stewart 1983:121; Trenholm & Jensen 1992:159–160; Burgoon ym. 1994:59–65.)

Eri teoreetikoiden tekemät vallan perustojen luokitukset ovat samankaltaisia (ks. esim. Barracloughin & Stewartin (1992) mukaan Weber 1947; Etzioni 1961; Kelman 1961 ja Mintzberg 1983). Yhtenäisyyden säilyttämiseksi viitataan tässä työssä edellä esitettyyn Frenchin ja Ravenin tekemään luokitukseen.

Valta perustuu paitsi resursseihin, myös sosiaalisiin rakenteisiin. Jokainen suhde on yhteydessä sitä ympäröivään ryhmään, organisaatioon ja kulttuuriin. Samoin jokaiseen viestintätilanteeseen liittyy tietty sosiaalinen rakenne. (Frost 1987:514; Burgoon ym. 1994:55–57.) Rakenteeseen ja henkilön asemaan perustuva valta liittyvät toisiinsa. Rakenteellisen vallan ja henkilöiden välisten valtasuhteiden välillä on myös vuorovaikutusta. Olemassa olevat rakenteet vaikuttavat henkilöiden välisiin valtasuhteisiin, valtasuhteet puolestaan muokkaavat ja muodostavat organisaation rakenteita. (Frost 1987:504; Mumby 1988:62–63.) Näyttelijän ja ohjaajan välinen valtasuhde on myös yhteydessä sitä ympäröivään työryhmään, teatterioorganisaatioon ja kulttuuriin, joissa on omat tapansa, sääntönsä ja norminsa.

Sosiaaliset rakenteet sekä kulttuurin, yhteisön ja ryhmän säännöt ja normit pitävät yllä valtasuhteita ja säätelevät käyttäytymistä. Ne myös määrittävät sosiaalisia rooleja ja niihin liittyviä tehtäviä. (Lukes 1984:22.) Rooleihin liittyy vahvoja odotuksia henkilön käyttäytymisestä. Rooliodotukset eivät kahlitse henkilön käyttäytymistä, mutta ihmisillä on taipumus toimia heihin kohdistuvien odotusten mukaisesti. Niillä odotuksilla, jotka liitetään ohjaajan ja näyttelijän työnkuvaan ja rooleihin on osaltaan yhteyttä ohjaajan ja näyttelijän väliseen valtasuhteeseen, vallankäyttöön ja näiden hyväksymiseen. Vallan antamista ja vallankäytön hyväksymistä helpottaa, kun osapuolet ovat sekä omasta että toisen asemasta ja oikeuksista samaa mieltä.

Tyypillisessä vallankäyttötilanteessa on käytössä useita vallan perustoja, jotka limittyvät tiiviisti toisiinsa. Eri perustojen väliset rajat eivät ole selkeät. Usein käytännön tilanteissa on mahdoton erottaa, mikä tai mitkä perustat olivat merkitseviä. Vallankäyttäjä voi usein myös tietoisesti valita eri vallan perustojen välillä. Valta on kuitenkin aina seurausta siitä, että vastaanottaja havaitsee vallan ja hyväksyy sen. Olipa ohjaajalla tai näyttelijällä

käytössään miten paljon ja millaisia resursseja tahansa, täytyy toisen tulla niistä tietoiseksi ja pitää niitä merkittävänä, ennen kuin niillä on merkitystä. Vallan perustan täytyy tulla ilmi henkilön vallankäytössä, viestinnässä. (Gargo 1990; Hocker & Wilmot 1991.)

## 2.2 VALLANKÄYTÖSTÄ

Kun valta määritellään mahdollisuudeksi vaikuttaa toisen henkilön toimintaan, vallankäyttö voidaan määritellä samaan tapaan tavoiksi, joilla tuota mahdollisuutta käytetään (esim. McCroskey & Richmond 1983:175; Wheelless ym. 1983:121; Richmond ym. 1984:88–89; Gargo 1990:142; Richmond 1990:181). Kuten Foucault sanoo, valtaa ei omisteta, sitä harjoitetaan (Kusch 1993). Arvio toisen vallasta muodostetaan viestinnän perusteella, ja vallankäyttö vaatii viestintää. Jos henkilö ei tuo ajatuksiaan eikä pyrkimyksiään esille, ei vallankäyttö ole mahdollista, olipa hänellä hallussaan mitä resursseja tahansa. Toisaalta vallankäyttö ei ole sama asia kuin dominoivuus; mielipiteen esille tuominen ei välttämättä takaa sitä, että pääsee haluamaansa tulokseen. Dominoivuus ajatellaan usein yhdeksi tavaksi käyttää valtaa. On havaittu, että vaikka vallankäyttö ei vaadi dominoivuutta, dominoivilla henkilöillä koetaan usein olevan enemmän valtaa. (Berger 1994:491; Burgoon & Dillman 1995:65.) Mutta henkilöllä, jolla ulkopuolinen arvioi olevan enemmän valtaa, ei välttämättä sitä ole. Ihmiset pitävät valtasuhteitaan yllä ja valtaa tasapainossa kompleksisilla tavoilla, eikä näkyvällä dominoivuudella ole asian kanssa välttämättä tekemistä. (Hocker & Wilmot 1991:85.)

Vallankäytön on todettu olevan olennainen ja välttämätön osa esimiehen ja opettajan työtä heidän ohjatessaan ja opastaessaan alaisiaan tai oppilaitaan päämäärän suuntaan (esim. Kotter 1980; Richmond ym. 1984; Richmond & Roach 1992). Vallankäyttö on mitä ilmeisimmin olennainen osa myös ohjaajantyötä sekä ohjaajan ja näyttelijän välistä suhdetta. Toiminnan koordinoiminen ja tavoitteeseen pääsy vaatii vallankäyttöä. Keskeinen vastuu päämäärän saavuttamisesta on ryhmän johtajalla. Teatteriproduktiota

valmistettaessa tämä vastuu on ohjaajalla (Teatterialan työehtosopimus). Vallankäyttö liittyy kaikkeen yhteistyöhön ja arkipäivän toimintaan, kun halutaan jotakin, pyritään johonkin, haetaan ymmärrystä tai tukea ehdotukselle, valitaan toimintatapoja, pyydetään palvelusta tai halutaan kokeilla jotakin uutta jne. Valta ja vallankäyttö on välttämätöntä, jotta asioita saadaan viedyksi eteenpäin. (Esim. Kipnis, Shidt & Wilkinson 1980:22; Kreps 1990:150; Berger 1994:450–451.)

Vallankäyttö ja valtasuhde ovat yhteydessä niin yksilön, suhteen, tilanteen kuin kontekstinkin piirteisiin. Valtaa käytetään eri tavoin työssä ja kotona, eri tavoin riippuen siitä, onko toinen kollega tai esimies. Ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde on osin esimiehen ja alaisen välisen suhteen kaltainen, mutta eri konteksti tuo mukanaan kuitenkin omat piirteensä.

Jokaiseen ohjaajan ja näyttelijän väliseen suhteeseen liittyy omat piirteensä, ja harjoituksissa vastaan tulee lukuisia erilaisia tilanteita. Näkyvimmin vallankäytön on todettu liittyvän päätöksenteko- ja konfliktitilanteisiin, kun henkilöiden välillä on erimielisyyttä tai kilpailua yhteisistä päämääristä ja siitä, millä tavalla päämääriin päästään. (Frost 1987:511; Mumby 1988:58.) Niin esteettisissä kuin käytännöllisissäkin valinnoissa ja päätöksissä voisi olettaa näyttelijän ja ohjaajan välille tulevan tilanteita, joissa näkökulmat menevät ristiin ja joissa joudutaan muovaamaan tavoitteita molemmille osapuolille sopiviksi tai punnitsemaan sitä, kenen tahdon mukaan tilanteessa edetään. On luonnollista, että ihmiset ovat keskenään eri mieltä monista asioista. Konflikti on prosessi, jossa henkilöt ilmaisevat ja neuvottelevat erimielisyyksistään, ja vallankäyttö on keskeinen osa interpersonaalista konfliktia (ks. Hocker & Wilmot 1991).

Vallankäyttöön liittyvät myös monet yksilön piirteet. Useat kyvyt ja taidot ovat yhteydessä vallankäyttöön, kuten kielelliset taidot, muodolliset ammattiin liittyvät taidot, fyysiset ja sosiaaliset taidot. Viestintätaidoiltaan vahva henkilö hallitsee esimerkiksi perustelun ja suostuttelun, jolloin hänen vallankäyttönsä on taitavampaa. Kognitiivisesti kompleksinen henkilö pystyy puolestaan paremmin ottamaan huomioon tilanteen erityispiirteet ja tiedostamaan, mitä tapoja hänen on mahdollista käyttää. (Frost 1987:515–

517; Seibold, Cantrill & Meyers 1994:557.) Frost (1987:511) esittää myös, että henkilön taito asettaa kyseenalaiseksi tavoitteiden kannalta merkittäviä asioita liittyä taitoon käyttää valtaa. Vallankäyttö liittyy nimenomaan tilanteisiin, joihin liittyy epävarmuutta tavoitteista tai toimintatavoista, joilla tavoitteisiin päästään. Tällöin henkilö kasvattaa valtaansa pystyessään esittämään hyväksyttäviä ratkaisuja epävarmuuden poistamiseksi. Kyvyn käyttää valtaa tai henkilön oman arvion vallankäyttötaidoistaan on todettu olevan yhteydessä siihen, että henkilö myös käyttää valtaa enemmän.

*yleisimpiä  
tavoitteita*

Yleisimpiä valtaan liitettyjä persoonallisuudenpiirteitä ovat machiavellismi, autoritaarisuus ja sisältä- tai ulkoapäin ohjautuvuus (engl. locus of control). Machiavellismiin liitetään seuraavia piirteitä: toisen vallankäytön vastustaminen, tehtävän suorittamiseen keskittyminen moraalien ja tunteiden kustannuksella sekä halu kontrolloida viestintätilanteita. Persoonallisuudeltaan vahvasti autoritaarinen henkilö puolestaan ihannoit valtaa ja valtaa pitäviä henkilöitä. Henkilöiden välillä on eroja myös siinä, kuinka paljon he haluavat kontrolloida ympäristöään tai sallivat toisten kontrolloivan ympäristöään ja samalla myös omaa toimintaansa. (Frost 1987:516–517; Berger 1994:457–458.) Halu käyttää valtaa on merkittävä tekijä vallankäytössä. Henkilön, jolla on suuri vallan tarve ja halu käyttää valtaa, on todettu käyttävän valtaa tietoisemmin saadakseen tahtonsa perille. Henkilön käsitys vallan merkityksestä on merkittävä vallankäytön motivaatioperusta. (Frost 1987:511.) Valta on aina vallankäyttäjän ulkopuolella, mutta valta päättää vallankäytöstä on hänellä itsellään.

### **2.2.1 Vallankäyttötavat**

Valtaa voidaan käyttää usealla tavalla. Vallankäyttöön liittyy strategioita, joilla pyritään saamaan toinen toimimaan oman tahdon mukaan, tai joilla pyritään välttämään toisen vastustusta tai vastustamaan toisen vallankäyttöä.



Vallankäytön tutkimus on pääasiassa myönnyttämistutkimusta. Myönnyttämisen tutkimusala perehtyy siihen, miten vallankäyttö näkyy viestinnässä ja minkälaisilla verbaalisilla strategioilla ja taktiikoilla henkilöt tavoittelevat toisen myöntymistä. Tunnetuin vallankäytön strategioiden luokitus on Marwellin ja Schmittin (1967) kehittämä 16 strategian luokitus. Tätä tutkimusta pidetään alkusysäyksenä myönnyttämisen tutkimuksille, ja useimmat myönnyttämisen strategia- ja taktiikkatypologiat ovat sen johdannaisia. (Ks. Kellermann & Cole 1994.) Marwell ja Schmitt jakavat vallankäyttöstrategiat seuraavasti:

- (1) *Promise*. "If you comply, I will reward you."
- (2) *Threat*. "If you do not comply, I will punish you."
- (3) *Expertise (positive)*. "If you comply, you will be rewarded because 'the nature of things'."
- (4) *Expertise (negative)*. "If you do not comply, you will be punished because 'the nature of things'."
- (5) *Liking*. Actor is friendly and helpful to get target in 'good frame of mind' so that he will comply with request.
- (6) *Pregiving*. Actor rewards target before requesting compliance.
- (7) *Aversive stimulation*. Actor continuously punishes target, making cessation contingent on compliance.
- (8) *Debt*. "You owe me compliance because of past favors."
- (9) *Moral appeal*. "You are immoral if you do not comply."
- (10) *Self-feeling (positive)*. "You will feel better about yourself if you comply."
- (11) *Self-feeling (negative)*. "You will feel worse about yourself if you do not comply."
- (12) *Altercasting (positive)*. "A person with 'good' qualities would comply."
- (13) *Altercasting (negative)*. "Only a person with 'bad' qualities would not comply."
- (14) *Altruism*. "I need your compliance very badly, so do it for me."
- (15) *Esteem (positive)*. "People you value will think better of you if you comply."
- (16) *Esteem (negative)*. "People you value will think worse of you if you do not comply." (Bergerin (1994:492) mukaan Marwell & Schmitt 1967.)

Myönnyttämistutkimuksia on tehty runsaasti. Ne perustuvat useimmiten tutkijoiden tekemiin luokituksiin vallankäytön strategioista ja taktiikoista. Vastaajat kertovat, kuinka todennäköisesti he mitäkin taktiikkaa käyttäisivät. Toinen menetelmä on pyytää vastaajia kehittämään myönnyttämisviestejä annettujen tilanteiden pohjalta. Tuhansia erilaisia verbaalisia viestejä on tutkimuksissa luokiteltu muutamasta muutamaankymmeneen

nimettyyn taktiikkaan. Kellermann ja Cole (1994) ovat koonneet yhteen 74 eri luokitusta ja tehneet niistä synteessin, tuloksena 64 taktiikan luettelo. Olipa luokitus kuinka laaja tahansa, aina löytyy tapoja, jotka eivät asetu mihinkään annetuista luokista. Tämä on myös yleinen myönnyttämisen tutkimuksiin kohdistuvan kritiikin aihe. (Esim. Kellermann & Cole 1994; O'Keefe 1994.) Myönnyttämistutkimukset kertovat kuitenkin osuvasti vallankäyttötapojen moninaisuudesta. Nämä tutkimukset käsittelevät pelkästään verbaalisia viestejä. Kun näihin liitetään vielä erilaiset tavat esittää asia ja lukuisat muut tavat käyttää valtaa, voidaan oikeutetusti todeta, että vallankäyttötapoja on lukematon määrä.

Monet vallankäyttötavat ovat sellaisia, että niistä ei suoraan tunnista vaikuttamispyrkimystä. Tällaisia epäsuoria taktiikoita voivat olla esimerkiksi vihjaaminen, tiedon panttaaminen ja miellyttämistaktikat (engl. ingratiation). (Seibold ym. 1994.) Epäsuorasti valtaa voidaan käyttää myös esimerkiksi manipuloimalla toisen ympäristöä tai muuttamalla häneen vaikuttavia voimia, kuten organisaation rakennetta, organisaation tavoitteita, tehtävän kuvausta tai työyhteisön normeja. Tällainen vallankäyttö ei ole kuitenkaan yleistä, sillä harvalla henkilöllä on siihen tarpeeksi valtaa. (Kotter 1980:42,46–48.) Epäsuoriin vallankäyttötaktiikoihin kuuluu myös vaikutelman hallinta. Henkilön kyky saada mitä haluaa liittyy hänen kykyynsä hallita sitä kuvaa, minkä muut hänestä saavat (Burgoon ym. 1994:175).

Vallankäyttö voi olla myös passiivista, esimerkiksi sovittujen tapaamisten ja lupauksien laiminlyöntiä ja unohtamista; mielen osoittamista, kuten ovien paiskontaa; heittäytymistä avuttomaksi tai tietämättömäksi, kun tietyt aiheet tulevat esille; sairastumista juuri silloin, kun oli luvannut tehdä jonkin asian; tapaamisten ja kokouksien sopimista päällekkäin. Tämän tyyllisiä tapoja käytetään Hockerin ja Wilmotin (1991) mukaan usein silloin, kun henkilö huomaa, että hänellä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Lukes (1984:50) toteaa, että vallankäyttö voi liittyä pikemmin toimettomuuteen kuin toimintaan. Yleisesti tunnettuja tietoiseen toimettomuuteen perustuvia vallankäyttötapoja ovat esimerkiksi lakkoon meneminen tai mykkäkoulu.

Käsitteitä

Vallankäyttöstrategioita ja -taktiikoita on tutkimuksissa jaettu aktiivisiin ja passiivisiin, suoriin ja epäsuoriin sekä pro- ja antisosiaalisiin. Myönnyttämisen tutkimuksissa puhutaan yleisimmin pro- ja antisosiaalisista taktiikoista. Prososiaaliset taktiikat huomioivat suhteen kehittymisen ja pyrkivät molempien osapuolten edun saavuttamiseen. Antisosiaaliset taktiikat puolestaan saattavat vaarantaa suhteen, koska ne keskittyvät saamaan vallankäyttäjän tahdon perille. (Esim. Frost 1987:509–510; Plax, Kearney & Sorensen 1990:128.)

### 2.2.2 Vallankäyttötavan valinta

Merkittävä vallankäyttötavan valintaan yhteydessä oleva tekijä on tavoite, johon valtaa käyttävä pyrkii. Inhimillistä toimintaa ja viestintää, erityisesti vaikuttamaan pyrkivää viestintää, kuvataan ja tarkastellaan yleensä tietoisena, tavoitteellisena ja strategisena toimintana. Yleinen olettaus on, että pyrkiessään vaikuttamaan henkilö haluaa päästä tavoitteeseensa, jolloin hän valitsee vallankäyttötavan vuorovaikutuksen tavoitteen mukaan. (Dillard 1990; Cody, Canary & Smith 1994; Seibold 1994.) Vallankäytön tutkimuksissa tavoitteellisuutta ei ole juurikaan huomioitu.

Vallankäytön ja tavoitteellisuuden kytkentä ei ole ongelmaton. Monissa tilanteissa ihmiset pyrkivät tietoisesti vaikuttamaan saavuttaakseen asettamansa tavoitteen. Viestintä ja vallankäyttö perustuvat myös konventioihin. Tavoitteet eivät välttämättä aina ole tiedostettuja. Tavoitteita on yhtä aikaa yleensä useita, ja ne vaihtuvat usein vuorovaikutuksen aikana. On vaikea selvittää sitä, mikä on milläkin hetkellä määräävin tavoite. (Seibold ym. 1994:559–560.)

Teorioita, joiden mukaan valtaan liittyy intressien ristiriita, on kritisoitu juuri siitä, että on mahdoton selvittää henkilön alkuperäisiä tavoitteita. Sen tarkasteleminen, miten vallankäytön kohde olisi toiminut ilman vallankäyttäjän osuutta tai mitkä hänen alkuperäiset intressinsä olisivat olleet, on hankalaa. Toisaalta esimerkiksi Pfefferin (1981)

mukaan on nimenomaan oleellista vallankäyttöä tutkittaessa pohtia sitä, miten henkilö olisi toiminut ilman vallankäyttäjän vaikutusta.

Tavoitteita on luokiteltu tutkimuksia varten eri tavoilla. Tavoitteet voivat olla esimerkiksi tehtävään, suhteeseen tai omaan identiteettiin liittyviä. Dillard (1990) jakaa tavoitteet ensi- ja toissijaisiin tavoitteisiin. Ensijainen tavoite saa myönnyttämisprosessin liikkeelle ja toissijaiset muokkaavat prosessin etenemistä. Myönnyttämisen tavoitteita on luokiteltu esimerkiksi seuraavasti: ohjauksen saaminen, tehtävien jakaminen, mielipiteen muuttaminen, suhteen statuksen muuttaminen, luvan saaminen, velvoituksen saaminen voimaan, oikeuden suojeleminen ja tavan muuttaminen (Cody ym. 1994; Seibold ym. 1994:546). (Vuorovaikutuksen tavoitteista ks. myös Gerlander 1995.)

Pelkästään tavoitteet eivät ohjaa viestin rakentamista. Esimerkiksi vallankäyttäjän persoonan piirteet, tilanteen mahdollisuudet, kontekstin säännöt ja normit sekä vaikuttamisen kohde ovat yhteydessä vallankäyttötavan valintaan. (Seibold ym. 1994:557.) Tutkimuksissa vallankäytöstä on todettu, että esimerkiksi suhteen välittömyys, henkilöiden luonne, vastustus, asemaan liittyvät oikeudet, henkilökohtainen tai yhteinen etu sekä arvio pitemmän tähtäimen seurauksista ovat yhteydessä siihen, millaisen vallankäyttötavan henkilö valitsee. (Cody, Woefel & Jordan 1983; Seibold ym. 1994:554.)

Vallankäytön suunnalla ja sillä, onko kyseessä esimerkiksi esimiehen ja alaisen välinen suhde tai kollegoiden välinen suhde, on havaittu olevan merkitystä strategian valintaan. Ylöspäin ja alaspäin suuntautuva vallankäyttö perustuvat eri asioihin. Esimerkiksi asemaan liittyvät, kuten pakko- ja palkkioperustaiset, strategiat eivät ole yhtäläillä käytettävissä silloin, kun vallankäyttö kohdistuu asemaltaan korkeampaan henkilöön.

Esimiehen ja alaisen väliseen suhteeseen kohdistuvassa tutkimuksessa on todettu alaspäin suuntautuvalla vallankäytöllä olevan tyypillisimpiä kovat ja suorat tavat käyttää valtaa. Hirokawa, Kodama ja Harper (1990) totesivat esimiesten, joilla on mahdollisuus asemansa puolesta käyttää pakkoon ja palkkioon perustuvia taktiikoita, käyttävän todennäköisemmin kovempia ja suurempia taktiikoita, kuten uhkauksia, lupauksia ja

varoituksia saadakseen tahtonsa perille. Esimiehet, joilla ei ole mahdollisuutta pakko- ja palkkiovallankäyttöön, valitsevat puolestaan pikemmin pyyteettömyyteen ja rationaalisuuteen perustuvia taktiikoita, kuten järkeen tai moraaliin vetoamisen, päästäkseen samaan tulokseen. (Hirokawa ym. 1990.) Porter, Allen ja Angle (1981) esittävät, että ylöspäin suuntautuvalla vallankäytöllä on tyypillistä pyrkimys pitää todellinen tavoite ja usein myös koko vallankäyttö vastaanottajalta salassa. Sanktiostrategiat eivät ole juurikaan käytettävissä ylöspäin valtaa käytettäessä. Poikkeuksena ovat passiiviset tavat, kuten työn hidastaminen, tekemättä jättäminen tai vain täsmälleen sen tekeminen, mitä sopimuksessa sanotaan. (Frostin (1987:524) mukaan Porter ym. 1981.) Nämä taktiikat ovat käytettävissä erityisesti silloin, kun työntekijän taustavoimana on ammattiliitto (Kipnis ym. 1980).

Pfeffer (1981:4–5) esittää, että alaisilla olevasta vallasta huolimatta he harvoin käyttävät valtaa suhteessa esimieheensä. Useimmiten esimiehen valtaa ohjata työnkulkua ei kyseenalaisteta. Alaiset tekevät kuten pyydetään, koska niin kuuluu tehdä, eivätkä he ajattele sanktioita, jotka seuraavat tekemisestä tai tekemättä jättämisestä. Trenholmin ja Jensenin (1992:342) mukaan turvattomuus ja luottamuksen puute voivat olla sen taustalla, että ylöspäin ei anneta useinkaan negatiivista palautetta. Työntekijät eivät ole halukkaita kertomaan esimiehelleen, että projekti ei toimi eikä työ näytä onnistuvan. Myös tutkimuksissa on todettu ylöspäin suuntautuvan vallankäytön olevan harvinaista. Esimerkiksi Kearneyn ja Plaxin (1992) tutkimuksessa luokkahuonekontekstissa 55 % oppilaista ei pystynyt muistamaan tilannetta, jossa he olisivat vastustaneet opettajan esittämää pyyntöä. Richmondin ym. (1984) tutkimuksessa alaisten ylöspäin suuntautuvasta vallankäytöstä organisaatiossa havaittiin, että alaiset eivät koe käyttävänsä valtaa esimiehiään kohtaan. He eivät tunne olevansa asemassa, jossa heillä olisi mahdollista vaikuttaa ylöspäin. Alaiset arvioivat, että useimmat valtataktiikat annetusta listasta, eivät vaikuttaisi esimiehiin mitenkään tai saisivat aikaan negatiivisia tuloksia. Mahdollisuus käyttää valtaa on kuitenkin olemassa molempiin suuntiin kaikissa suhteissa. Ohjaaja ja näyttelijä eroavat toisistaan sekä asemaltaan että työnkuvaltaan, mikä todennäköisesti heijastuu myös heidän vallankäyttöönsä. Onkin mielenkiintoista nähdä,

kuinka vahvasti näyttelijälle ja ohjaajalle ominaisista vallankäyttötavoissa nousee esiin nimenomaan asemaan liittyviä piirteitä.

Pyynnön legitimiuden (engl. request legitimacy) on todettu olevan tärkeä vallankäyttöä määrittävä tekijä. Sillä tarkoitetaan organisaation normien ja henkilön aseman antamaa oikeutta esittää pyyntö ja olettaa, että pyyntöön myönnyttään. Legitimiteetti on sidoksissa myös tilanteeseen ja kontekstiin. (Esim. Pfeffer 1981; Mintzberg 1983; Wheelless ym. 1983; Hirokawa, Mickey & Miura 1991.) Jos henkilö katsoo, että hänellä on asemansa perusteella oikeutus esittää pyyntö toiselle, hän todennäköisesti käyttää suoraa taktiikkaa. Muunlainen lähestyminen tuntuisi turhalta, sillä hän olettaa toisen joka tapauksessa myöntävän esitettyyn pyyntöön. (Hirokawa ym. 1991:424.) Samoja piirteitä on havaittu myös vallankäytöstä, joka kohdistuu työhön liittyvään tai työn ulkopuoliseen tavoitteeseen. Kun vaikuttamisen tavoitteena on työn päämääriin liittyvä asia, henkilöiden on todettu käyttävän todennäköisemmin kovempia ja suurempia tapoja pyrkiessään vaikuttamaan kuin silloin, jos kyseessä on oman edun tavoittelu. Tällöin vallankäyttötaktikat pohjaavat pikemmin suostutteluun ja miellyttämiseen. (Harper & Hirokawa 1988.) Teatterikontekstilla on omat virallisiin sopimuksiin kirjoitetut sekä kirjoittamattomat sääntönsä ja norminsa. Ohjaajan ja näyttelijän rooli, asema ja oikeudet muodostuvat toisaalta myös kunkin produktion sisällä. Onkin kiinnostavaa, kuinka teatterintekijät määrittelevät ohjaajan ja näyttelijän vallan rajat eli sen, minkälaisia pyyntöjä ohjaajalla ja näyttelijällä on oikeus toiselleen esittää.

Myös ryhmän koolla on todettu olevan yhteyttä valittavaan strategiaan, joskin tutkimusta tästä on niukasti. Teatteriproduktioiden työryhmien koko vaihtelee suuresti. Pienimmillään työryhmä on monologia harjoiteltaessa, toisena ääripäänä ovat usean kymmenen näyttelijän suurproduktiot. Kipnisin ym. (1980) tutkimuksessa esimiehet valitsivat suurissa ryhmissä tyypillisesti suoran pyynnön, sanktiot ja auktoriteettiin vetoamisen vallankäyttöstrategiakseen. Pienemmässä ryhmässä korostuivat suostuttelevat strategiat ja supportiivisuus. Suurissa ryhmissä johtajan on todettu käyttävän todennäköisemmin asemaan kuin persoonaan perustuvia strategioita. Henkilöstön määrän vähetessä vallankäyttötavat muuttuivat vähemmän virallisiksi sekä vähemmän

organisaation sääntöihin ja normeihin perustuviksi. (Kronen & Ludlumin (1990:134) mukaan Van de Ven, Delbecq & Koenig 1976; Kipnis ym. 1980.) Ylöspäin suuntautuvassa vallankäytössä ei ole havaittu eroja ryhmän koon vaihtuessa (Erez & Rim 1982).

Sen, kuinka paljon henkilö kokee itsellään olevan valtaa suhteessa toiseen, on todettu olevan yhteydessä siihen, millä tavalla hän valtaa käyttää. Henkilöiden jotka kokevat, että heillä on suhteessa vähemmän valtaa, on todettu käyttävän todennäköisemmin enemmän pehmeitä ja epäsuoria tapoja vaikuttaakseen (Krone & Ludlum 1990:126). Toisaalta Hocker ja Wilmot (1991:91) esittävät, että henkilöt jotka kokevat, että heillä ei ole suhteessa valtaa, turvautuvat helpommin äärimmäisiin ja aggressiivisiin tapoihin. Kaikkein äärimmäisin keino tasapainottaa tilanne on suhteen lopettaminen, johon molemmilla osapuolilla on aina periaatteessa mahdollisuus.

Yksilön piirteillä, kuten itsevarmuudella, on todettu olevan yhteyttä hänen valitsemiinsa vallankäyttöstrategioihin. Esimerkiksi Goodstadt ja Kipnis (1970) totesivat tutkimuksessa esimiesten vallankäyttöstrategioista, että itsevarmaksi itsensä arvioinut esimies valitsi pikemmin palkkioperustaisen strategian kuin pakkoon perustuvan, johon vähemmän itsevarmaksi itsensä arvioinut esimies puolestaan pikemmin turvautui (Frostin (1987:524) mukaan Goodstadt & Kipnis 1970).

Ohjaajilla ja näyttelijöillä on oma suhteeseen liittyvä historiansa. Toiset ovat saattaneet olla useita vuosia samassa talossa, jolloin takana on monia yhteisiä produktioita; toisinaan, varsinkin vierailujen ollessa kyseessä, voi olla kyseessä näyttelijän ja ohjaajan ensimmäinen yhteinen produktio. Suhteen historian on todettu olevan yhteydessä vallankäyttöön, siihen, miten intiimi tai muodollinen suhde on ja miten hyvin henkilöt toisensa tuntevat. Limin (1990) mukaan tuttuus tuo suhteeseen luottamuksen. Tuttuus tekee suoran pyynnön esittämisen mahdolliseksi ja epäsuorat kohteliaisuusstrategiat tarpeettomiksi. (Myös Jordan & Roloff 1990.) Toisen tunteminen, aikaisempien kokemusten mukanaan tuoma tieto toisen tavoista ja tavoitteista, auttaa ennustamaan sitä, miten hän todennäköisesti vallankäyttöön reagoi. Tämä on yhteydessä edelleen siihen,

miten senhetkisessä tilanteessa valtaa käytetään. (Kotter 1980:44–45; Trenholm & Jensen 1992:163.)

Luottamus nostetaan kirjallisuudessa yhdeksi merkittävimmäksi asiaksi ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa (ks. esim. Ollikainen 1986). Luottamus liittyy keskeisesti kaikkiin ihmissuhteisiin. Teatterityössä luottamuksen keskeisyys on helppo ymmärtää, onhan kyseessä työ, joka vaatii jatkuvaa itsen ja persoonan peliin laittamista. Esimiehen ja alaisen välisellä luottamuksella on todettu olevan merkitystä vallankäyttöstrategian valinnan kannalta. Riccollon ja Trenholmin (1983) mukaan esimiehillä on taipumus pyrkiä vaikuttamaan suostutellen alasia, joihin he luottavat; vaikuttaminen perustuu pakkoon ja uhkauksiin, mikäli luottamus alaiseen puuttuu (Richmondin, McCroskeyn & Davisin (1986:180) mukaan Riccoldo & Trenholm 1983). Tutkimuksia suhteen laadun ja vallankäyttötaktiikan valinnan yhteydestä on vähänlaisesti. Olemassa olevat tutkimukset viittaavat siihen, että pitämisen, kunnioituksen ja arvostuksen lisääntyessä valitut vallankäyttötavat ovat todennäköisesti pehmeämpiä ja järkeen vetoavia (Krone & Ludlum 1990:128).

Tavoitteeseen pääsy ja tahtonsa läpi saaminen vaatii useimmiten pitempiaikaista toimintaa. Ensimmäinen vaikuttamaan pyrkivä viesti ei välttämättä johda toisen myöntymiseen, eikä yhdellä yrityksellä välttämättä selviä se, onko tavoitteeseen pääsy mahdotonta. Vallankäyttö tapahtuu usein asteittain. Vaikuttamaan pyrkivä tuo pyrkimyksiään esiin pikkuhiljaa, ja toinen mahdollisesti vähä vähältä myöntyy niihin (Seibold ym. 1994:560). Vallankäyttö muotoutuu viestintäprosessissa, jolloin vastaanottajan toiminta ja suhtautuminen liittyvät siihen, miten toinen jatkossa valtaa käyttää. Lim (1990) tutki vastaanottajan vastustuksen vaikutusta valtaa käyttävän vallankäyttöstrategian valintaan. Kohteen vastustaessa valtaa käyttävä joutuu joko muuttamaan toimintaansa, päämääräänsä tai kumpaakin. Lim oletti, että jos vallankäyttäjällä ei muuta päämääräänsä, hänen käyttäytymisensä muuttuu toisen vastustuksen mukaan. Intensiiviltään heikko sekä ystävällinen vastustus antaisi olettaa, että myöntyminen on mahdollista, että vielä on neuvottelun varaa. Vahva ja epäystävällinen vastustus puolestaan asettaa esteen tavoitteen saavuttamisen tielle heti. Tutkimuksessa havaittiin,



että vastustuksen epäystävällisyys lisäsi aggressiivisten, antisosiaalisten taktiikoiden käyttöä ja vahva vastustus sai vaikuttamaan pyrkivän nopeammin aggressiiviseksi. (Lim 1990.)

Sukupuolen merkitystä valtasuhteelle ja vallankäytölle on tutkittu paljon. Useimmissa valtatutkimuksissa on ainakin sivuttu sukupuolen merkitystä. Sukupuolelle tyypillisten viestinnän piirteiden on ajateltu olevan yhteydessä vallankäyttöön. Näitä piirteitä ovat esimerkiksi sellaiset yleiset oletukset, että miehet ovat dominoivampia ja naiset käyttävät pehmeämpää kieltä. Odotukset ja uskomukset viestinnältä sukupuoleen perustuen ovat usein liian yksinkertaisia ja puutteellisia. Tutkimusten tulokset ovat viitanneet puoleen ja toiseen. Useat tekijät ovat yhteydessä vallankäyttöön, ja viimeisimmissä tutkimuksissa on yhä useammin todettu, että esimerkiksi henkilön asema ja status ovat yhteydessä henkilön valtaan ja vallankäyttöön pikemmin kuin sukupuoli (esim. Harper ja Hirokawa 1988; Hirokawa ym. 1990; Schleuter, Varge & Blankenship 1990). Asiantuntijuuteen liittyy yleensä vahva ammatti-identiteetti, näin lienee myös ohjaajan ja näyttelijän kohdalla. Tehtävissä, joissa ammatti-identiteetin merkitys on vahva, sukupuolen merkityksen on todettu vähenevän (Eklund 1992; Sipilä 1996). Tältä pohjalta voisi olettaa, että sukupuolta ei pidetä merkittävänä tekijänä ohjaajan ja näyttelijän vallankäytölle. (Sukupuolen ja vallan yhteydestä feministisestä näkökulmasta ks. Radtke & Henderikus 1994.)

Ohjaajalla ja näyttelijällä on mahdollisuus käyttää valtaa monin eri tavoin. Vallankäyttötavan valinta liittyy henkilöön, kuhunkin ohjaaja-näyttelijäsuhteeseen ja tilanteeseen. Toisaalta vallankäyttöön liittyy aina myös kontekstille ominaisia piirteitä, niin myös ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttöön näytelmäproduktion harjoituksissa.

## 2.3 VALLANKÄYTÖN KOKEMISESTA

Minkälainen vallankäyttö saa aikaan haluttua tulosta, mikä on hyväksyttävää vallankäyttöä, miten sekä tavoitteeseen pääsy että suhde tulee huomioiduksi? Ei varmastikaan ole yhdentekevää, millä tavoin ohjaaja lähestyy näyttelijää, tai näyttelijä ohjaajaa, pyrkiessään vaikuttamaan toisen toimintaan. Useimmiten on eduksi, jos pystyy esittämään pyyntönsä sellaisella tavalla, että toinen siihen myöntyy ja myös suhde pysyy hyvänä. Tutkimuksissa on tarkasteltu yllättävän vähän valtaa vastaanottajan silmin. Tutkimuksissa on keskitytty vallankäyttöön yksittäisinä strategiavalintoina ja viesteinä eikä niinkään vastavuoroisena prosessina. Teoriasta nousee kuitenkin selvästi esille vastaanottajan havainnon ja hyväksynnän merkitys. Vallankäytölle on keskeistä, kuinka vastaanottaja sen kokee, minkälaisen vallankäytön vastaanottaja kokee hyväksyttäväksi ja oikeutetuksi. Monet persoonaan, suhteeseen, tilanteeseen ja kontekstiin liittyvät piirteet ovat yhteydessä siihen, miten vallankäyttöön suhtaudutaan.

### 2.3.1 Vallankäytön hyväksyminen

Tutkimukset vallankäytöstä liittyvät vallankäytön hyväksymiseen sikäli, että yleisenä oletuksena vallankäytön tutkimusten taustalla on, että ihmiset valitsevat strategian ja taktiikan sen mukaan, minkä uskovat parhaiten johtavan haluamaansa päämäärään. Vallankäyttötavan valitseminen perustuu aikaisempiin kokemuksiin siitä, mikä tapa toimii, eli minkälaisen vallankäytön voi vastaanottajan olettaa hyväksyvän.

Sillä, mitä toinen pyytää, tahtoo tai vaatii, on luonnollisesti yhteyttä siihen, miten toinen pyyntöön suhtautuu ja myöntyykö hän siihen. Yhtäläillä myös pyynnön esittämistavalla voi olettaa olevan yhteyttä pyynnön hyväksymiseen. Vallankäytön tutkimuksiin kohdistuu aiheellista kritiikkiä sen vuoksi, että niissä tarkastellaan vain sitä, mitä sanotaan, ottamatta huomioon sitä, miten sanotaan. Viestintätyylillä on yhteyttä siihen, miten viesti tulkitaan

ja otetaan vastaan (esim. Norton 1983; Dillard & Kinney 1994). Vallankäyttö perustuu viestintään, joten on ilmeistä, että viestintätyylillä on yhteyttä vallankäytön hyväksymiseen.

Toinen vallankäytön tutkimuksiin kohdistuvan kritiikin aihe on vallankäytön prosessiluonteen sivuuttaminen. Vallankäyttö on viestinnän tavoin prosessiluonteista. Vallankäyttö muotoutuu tilanteessa vastaanottajan reaktioiden mukaan. On tavallista, että vallankäytön hyväksyminen ja myöntyminen ei ole seurausta yhdestä viestistä, vaan se on pikemmin pitempiaikaisen toiminnan tulos.

Tutkimustraditio "foot-in-the-door/door-in-the-face" tutkii sitä, miten kahdella perättäisellä pyynnöllä vaikutetaan. Näitä tutkimuksia on tehty yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Tutkimukset ovat osoittaneet, että molemmilla tavoilla todennäköisyys toiseen pyyntöön myöntymiseen kasvaa 50 % verrattuna kontrolliryhmään. Foot-in-the-door -tekniikka perustuu siihen, että kun vastaanottaja saadaan ensin myöntymään pieneltä tuntuvaan pyyntöön, hän myöntyy sen jälkeen helpommin isompaankin pyyntöön. Door-in-the-face -tekniikka puolestaan perustuu siihen, että henkilölle esitetään ensin pyyntö, joka on niin suuri, ettei siihen voi myöntyä. Kohtuuttoman pyynnön jälkeen henkilö todennäköisesti myöntyy kohtuulliseen pyyntöön. (Esim. Seibold 1994:561–562.)

Omien valtaresurssien tiedostaminen ja toisen halujen ja tarpeiden tunteminen lisää vallankäytön onnistumisen todennäköisyyttä. On tärkeä tietää ja vaistota, mitä toinen pitää oikeudenmukaisena ja oikeutettuna käyttäytymisenä, ja ottaa huomioon niin ihmisen kuin tilanteenkin erityispiirteet. Taktiikan valitseminen tämän mukaan todennäköisimmin vie haluttuun tulokseen. (Esim. Kotter 1980:44; Brislin 1992:93; Trenholm & Jensen 1992:167–169; Seibold ym. 1994:557.)

Ryhmän ja työyhteisön normit ja säännöt määrittelevät osaltaan sitä, mikä on oikeutettua käyttäytymistä. Normien ja sääntöjen mukaiseen vallankäyttöön myönnyttään todennäköisesti. (Esim. Wheelless ym. 1983; Hirokawa ym. 1991.) Pfeffer (1981:137) esittää, että vallankäyttö tuottaa tulosta parhaiten silloin, kun se tapahtuu tyrkyttämättä,

kun asia, jota pyyntö tai vaikuttamispyrkimys koskee, on ympäröivän yhteisön mielestä legitiimi ja sille saadaan toisen tai useamman ihmisen tuki. Henkilön pitäessä pyyntöään legitiiminä hän olettaa, että siihen myönnytään. Legitiimin pyynnön vastustaminen olisi yhteisön normien vastaista, ja sen vastustamista pidettäisiin todennäköisesti pyynnön esittäneen henkilön aseman kyseenalaistamisena. (Hirokawa ym. 1991.) Mikä on ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa legitiimi pyyntö? Raja esimerkiksi työhön kuuluvien ja työhön kuulumattomien asioiden välillä teatterityössä asettuu eri tavoin kuin muissa konteksteissa. Persoonallisuus ja subjektiivisuus kuuluvat olennaisesti taiteen tekemiseen, ja monet henkilökohtaiset asiat, kuten omat kokemukset ja tunteet, voivat olla teatterityössä arkipäivän työmateriaalina.

Friedkin (1993) liittää työtä koskevan vallankäytön hyväksymisen henkilöiden sitoutumiseen organisaatioon ja työryhmään. Friedkinin mukaan myös työryhmän koheesio edesauttaa vallankäytön hyväksymistä. Rainio (1980:106) esittää johtajan vallankäytön hyväksymisestä samoin, että alainen pitää johtajan vallankäyttöä hyväksyttävänä, mikäli hän kokee olevansa sen ryhmän jäsen, joka on antanut johtajalle valtuudet käyttää valtaa. Myös se, että henkilö hyväksyy asemansa ja kokee osansa vallankäytön kohteena tavalla tai toisella oikeutetuksi, on yhteydessä vallankäytön hyväksymiseen. Asiantuntijalle on tyypillistä pikemmin ammattiin kuin työorganisaatioon sitoutuminen (Eklund 1992:81; Sipilä 1996:16). Tämä pätee todennäköisesti myös ohjaajaan ja näyttelijään. Teatteriorganisaatioon sitoutuminen ei kenties ole vahvaa, mutta sitoutumisen työn alla olevaan produktioon voisi olettaa olevan merkittävä tekijä siinä, miten vallankäyttö hyväksytään ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa.

Vallan ja vallankäytön hyväksyminen seuraa osin työehdoista ja asemasta. Myös persoonaan, suhteeseen ja tilanteeseen liittyvillä asioilla on yhteyttä vallankäytön hyväksymiseen, olipa vallankäyttö työtä koskevaa tai työn ulkopuolisiin asioihin liittyvää. Monet vastaanottajan piirteet ovat yhteydessä siihen, miten hän toisen vallankäytön ottaa vastaan. Luokkahuonekontekstissa on todettu, että oppilaiden sisältä- tai ulkoapäin ohjautuvuus on hyvä ennustin sille, kuinka he suhtautuvat opettajan vallankäyttöön (Stewart, Kearney & Plax 1985). Henkilöt, joilla on vahva halu kontrolloida ympäristöään

eivät myönnä helposti toisen vallankäyttöön (Jensen & Chilberg 1991:269; Roach 1994:237).

Vallankäytön onnistumiseen eli siihen, saako valtaa käyttävä toisen toimimaan haluamallaan tavalla, liittyy myös vastaanottajan arvio valtaa käyttävän todellisista mahdollisuuksista käyttää valtaa. Vastaanottaja voi arvioida esimerkiksi sitä, onko valtaa käyttävän uhkauksilla pohjaa tai onko tällä mahdollisuus pitää lupauksensa. (Barraclough & Stewart 1992:9; Burgoon ym. 1994:65–67.) Henkilöstä muodostuvilla vaikutelmilla on merkittävä osa siihen, minkälaista valtaa hänellä koetaan olevan. Sellaisen kuvan antaminen, että henkilöllä on valtaa, olipa sillä todellisuus pohjaa tai ei, voi vaikuttaa myönteisesti vallankäytön tuloksiin. (Burgoon 1989.) Vailla todellisuus pohjaa oleva vaikutelma vallasta tosin on tuskin kauaskantoista, ja kun todellisuus tulee ilmi, se voi vahingoittaa sekä suhdetta että henkilön mainetta. Kotter (1980:49–50) toteaaakin varsin jyrkästi, että asiantuntijuuteen perustavan vallankäyttäjän täytyy myös osoittaa olevansa asiantuntija ja samaistumisen kohteen on käyttäydyttävä ihannehenkilön tavoin, muutoin hän saa maineen petturina. Luottamus toisen hyväntahtoisuuteen ja rehellisyyteen liittyy olennaisesti hänen vallankäyttönsä hyväksymiseen.

Sosiaalinen hyväksyttävyys ja vallankäytön hyväksyminen ovat toisiinsa sidoksissa. Useissa tutkimuksissa on todettu, että halutun tuloksen saavuttava ja sosiaalisesti hyväksyttävä vallankäyttö eivät ole erillisiä ulottuvuuksia, vaan tulokseen pääsy itseasiassa riippuu vallankäytön sosiaalisesta hyväksyttävyydestä. (Seibold ym. 1994:555.) Hyväksyttävimpinä pidetään yleisesti asiantuntijuuteen ja samaistumishaluun perustuvaa vallankäyttöä ja prososiaalisia vallankäyttötaktiikoita. Tällöin tavoitteeseen pyritään suhteen hyvinvointi huomioon ottaen, ja vallankäyttö heijastaa samalla ystävällisyyttä. Toiminnan keskipiste pysyy tehtävässä, eikä vallankäyttö tunnu hyökkäykseltä henkilöä vastaan. Pakkoon ja legitimizeettiin perustuva vallankäyttö on luonteeltaan negatiivisempaa, antisosiaalista. Vallankäyttöä saatetaan tällöin pitää henkilöä vastaan nousemisena, jolloin se saa herkemmin aikaan vastustusta sekä aiheuttaa vahinkoa suhteeseen. (Kearney, Plax, Sorensen & Smith 1988; Richmond 1990; Onyekwere, Rubin & Infante 1991; Johnson 1992; Grant, King & Behnke 1994; Roach 1995.) Yleinen

tutkimustulos prososiaalisten vallankäyttötapojen hyväksyttävyydestä on järkeenkäypä. Roach (1991) perustelee koulumaailmassa saatua tulosta sillä, että prososiaaliset vallankäyttötaktiikat voivat olla oppilaiden mielestä hyväksyttäviä, koska ne eivät tunnu kovin ilmeisiltä vallankäyttöpyrkimyksiltä. Monet ihmiset suhtautuvat negatiivisesti käskemiseen. Prososiaaliset taktiikat tuntuvat ehdotuksilta, joihin ei ole pakko myöntyä ja joiden päämäärä koituu myös omaksi eduksi. (Roachin (1994:243) mukaan Roach 1991.) Rankaisemisen ja rangaistuksella uhkaamisen on todettu saavan aikaan eniten vastustusta (Richmond 1990; Grant ym. 1994).

Hyvien perustelujen esittämistä pidetään myöntymiselle yhtä tärkeänä kuin mitä vallan perustaa tahansa. Pelkästään palkkioihin ja uhkauksiin perustuva vallankäyttö, ilman hyviä syitä ja perusteita, saa aikaan toivottua toimintaa todennäköisesti vain, jos sitä tarkkaillaan ja vahditaan koko ajan. Ilman sisäistettyjä syitä ja motivaatiota ihmiset tottelevat useimmiten vain välttääkseen rangaistuksia, ja jos rangaistuksen uhka poistuu, he eivät todennäköisesti toimi halutulla tavalla. (Barracough & Stewart 1992:9; Burgoon ym. 1994:65–67.)

Lukes (1984) esittää, että tehokasta vallankäyttöä on toisen tarpeiden muovaaminen, jolloin vallankäyttöjä ei saa toista pelkästään toimimaan tahtonsa mukaan, vaan saa hänet myös itse haluamaan niitä tavoitteita, joihin vallankäyttäjä pyrkii. Ihmisten toimintaa voidaan säädellä pakottamalla vain tiettyyn pisteeseen. Valtasuhde on molemminpuolinen. Vallankäytön kohteella on aina ainakin periaatteellinen mahdollisuus vastustaa ja olla hyväksymättä toisen vallankäyttöä.

Vallankäyttöön myöntymiseen liittyy myös vastaanottajan arvio siitä, odottaako toinen hänen todella toimivan esitetyn pyynnön mukaisesti. Usein esitetään pyyntöjä ja vaateita, joita ei edes odoteta täytettävän, tai myönnellään, vaikkei olla aikeissakaan toimia pyynnön mukaisesti. Vastaanottaja tekee päätelmiä myös siitä, välittääkö toinen hänen myöntymisestään vai ei. Mikäli vastaanottaja kokee, että hänen myöntymisensä on ilmeisen tärkeää sitä hakevalle, ja arvostaa suhdetta, hän todennäköisesti myöntyy esitettyyn pyyntöön. Pitäminen, kunnioittaminen ja ihaileminen suurelta osin liittyvät

siihen, miten paljon valtaa toiselle annetaan ja miten hänen vallankäyttönsä suhtaudutaan. Ihmisillä on tapana myöntyä pyyntöihin pikemmin kuin vastustaa niitä, jos he pitävät pyynnön esittäjästä ja kunnioittavat tätä. (Esim. Barraclough & Stewart 1992:9; Daly & Kreiser 1992:124; Kearney & Plax 1992:96; McCroskey & Richmond 1992:101–102; Sorensen & Christophel 1992:43; Burgoon ym. 1994:65–67.)

Merkittävänä vallankäytön onnistumisen pohjana on pitäminen ja luottamus. Samanlaisuuden tunne, esimerkiksi samojen asenteiden ja arvojen jakaminen, liittyy pitämisen tunteeseen ja positiivisen suhteen kehittymiseen. Pitäminen liittyy erityisesti samaistumishaluun perustuvaan valtaan. Frenchin ja Ravenin (1959) mukaan samaistumishaluun perustuva valta tarjoaa suurimman valikoiman mahdollisuuksia vaikuttaa toiseen. Tätä he perustelevat sillä, että ihmisen spontaani halu seurata toista ja tehdä hänen mielensä mukaan, mikä liittyy usein karismaattisiin ihmisiin, antaa oikeutuksen monenlaiselle vallankäytölle (Dalyn & Kreiserin (1992:138) mukaan French & Raven 1959). Useat tutkimukset tukevat väitettä, että henkilöille, joihin suhtaudutaan myönteisesti heidän attraktiivisuutensa, tietojensa ja taitojensa tai statuksensa perusteella, sallitaan myös yleisten normien rikkominen (Burgoon & Dillman 1995:69).

Taiteilijoihin liitetään usein vahva persoonallisuus ja karismaattisuus, toisaalta lahjakkuuden arvostus ja edellisiin töihin pohjaava maine kuuluvat vahvana osana teatterityöhön. Esimerkiksi nämä asiat voisivat toimia perusteena vallankäytön hyväksymiselle ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa. Vallankäyttötapoja voidaan tarkastella sen perusteella, kuinka hyväksyttävänä ja suotuisina vastaanottaja niitä pitää. Ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttöön liittyy todennäköisesti myös enemmän ja vähemmän hyväksyttävänä pidettäviä tapoja pyrkiä vaikuttamaan toisen toimintaan. Nämä tavat heijastavat sekä henkilön ominaisuuksia, tilanteen piirteitä että yhteisiä normeja.

### **2.3.2 Vallankäytön yhteys työtyytyväisyyteen, motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen**

Valtatutkimuksissa vallankäytön vaikutuksia, kuten yhteyttä motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen, on tarkasteltu vähänlaisesti. Eniten tutkimuksissa on käsitelty vallankäytön yhteyttä työtyytyväisyyteen. Motivaatiota on tarkasteltu muutamassa valtatutkimuksessa. Tutkimukset vallankäytöstä ja johtamisesta vihjaavat kuitenkin vallankäytön yhteydestä näihin tekijöihin. Kyseessä ovat työyhteisön kannalta tärkeät asiat. Ilmapiirin ja motivaation merkitys työn tekemiselle ja yhteys työn laatuun on todettu monissa yhteyksissä. Myös teatterikirjallisuudessa nousee usein esiin erityisesti oikeanlaisen ilmapiirin merkitys työlle. Luomistyön pohjaksi tarvitaan ilmapiiri, jossa voi tuoda ajatuksensa esille ja heittäytyä työhön. Yhteistyön laatu, johon vallankäyttö keskeisesti liittyy, on todennäköisesti myös yhteydessä motivaatioon, ilmapiiriin sekä työn tulokseen.

Esimiehen ja alaisen välistä suhdetta tarkasteltaessa on todettu, että haastavat työtehtävät, työtoverit, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, esimiehen johtamis- ja viestintätyyli sekä esimiehen vallankäyttöstrategiat ovat yhteydessä alaisten työtyytyväisyyteen. (Richmond ym. 1986:178–179.) Haastavat työtehtävät liittyvät mitä todennäköisimmin työtyytyväisyyteen myös teatterikontekstissa, mutta entä välittömään vallankäyttöön liittyvät piirteet? Teatterityöstä kuulee usein sanottavan, että lopputulosta painotetaan sosiaalisten suhteiden kustannuksella. Johtajan ja esimiehen työtä tarkasteltaessa katsotaan yleensä, että työn keskeisimpiä alueita ovat alaisten toiminnan ohjaaminen kohti mahdollisimman hyvää tulosta sekä huolehtiminen esimies-alaissuhteesta. Työtyytyväisyys liitetään molempiin alueisiin.

Parasta työpanosta luovaa työtä tehtäessä ei varmastikaan löydy, jos on tehtävä vain se, mitä toinen määrää. Näin äärimmäistä tilannetta todellisuudessa tuskin esiintyykään. Jokaisella ohjaajalla ja näyttelijällä on oma tyylinsä ja työtapansa. Esimerkiksi tunnetuista ja arvostetuista ohjaajista tiedetään toisten olevan piiskureita ja toisten äärimmäisen kiltejä näyttelijöitä kohtaan. Johtamistyyli tutkimusten yhteydessä on käsitelty alaisten



työtyytyväisyyden yhteyttä johtajan johtamistyyliin, johon liittyy myös tapa käyttää valtaa. Demokraattinen ja työntekijäkeskeinen johtamistyyli sekä alaisten tasapuolinen mahdollisuus osallistua ideointiin ja päätöksentekoon ovat tekijöitä, joiden katsotaan yleensä liittyvän alaisten suurempaan työtyytyväisyyteen. Argumentatiivisuus ja se, että esimies suostuttelee ja pyytää käskemisen ja vaatimisen sijaan, liitetään myös tehokkaaseen johtamiseen ja alaisten tyytyväisyyteen. (Esim. Falcione, Sussmanin & Herdenin (1987:206) mukaan Cooper & Wood 1974; Richmond, McCroskey, Davis & Koontz 1980; Seibold ym. 1994:570; ks. myös Redding 1972.)

Vallankäytön tutkimuksissa viitataan siihen, että prososiaaliset vallankäyttötavat liittyvät positiivisiin tuloksiin, kuten työtyytyväisyyteen ja motivaatioon, todennäköisemmin kuin antisosiaaliset. Prososiaalisten vallankäyttötaktiikoiden on todettu myös lisäävän vaikutelmaa henkilön kompetenssista. Toisen mieltäminen kompetentiksi on edelleen yhteydessä haluun työskennellä tämän kanssa (engl. task attractiveness). (Johnson 1992.) Tutkimusten mukaan havaittu vallankäyttö kuitenkin yleensä pikemmin vähentää työtyytyväisyyttä kuin kasvattaa sitä, olipa käytetty taktiikka mikä tahansa. Tämä on ymmärrettävää, sillä vallankäyttöön tähtää vallankäytön kohteen toiminnan muuttamiseen, monesti tämän tahdon vastaiseen suuntaan. (Richmond ym. 1986.)

Samaistumishaluun ja asiantuntijuuteen perustuvan vallankäytön on todettu olevan yhteydessä tyytyväisyyteen ja parantuneeseen suoritukseen, pakkoon perustuvan vallankäytön taas tyytymättömyyteen ja työnlaadun huononemiseen. (Richmond ym. 1986; Grant ym. 1994.) Saman suuntaisesti Jordan, McGreal ja Wheelless (1990) havaitsivat tutkimuksessaan opettajan vallankäyttöstrategioiden ja oppilaiden opiskeluasenteiden välisestä yhteydestä, että pakkioon, asiantuntijuuteen ja samaistumishaluun perustuvalla vallankäytöllä on positiivinen yhteys opiskelijoiden myönteisiin opiskeluasenteisiin ja pakkoon perustuvalla negatiivinen. Legitimiteettiin perustuvalla vallankäytöllä ei tässä ollut merkittävää yhteyttä kumpaankaan suuntaan. Kaikkein merkityksellisimmäksi vallan lajiksi asenteisiin nähden todettiin asiantuntijavalta. (Jordan ym. 1990:50–51.)

Huomattavin havainto Jordanin ym. (1990) tutkimuksessa on kuitenkin se, että muut tekijät kuin opettajan vallankäyttö ovat enemmän yhteydessä opiskeluasenteeseen. Tätä on selitetty sillä, että oppilaat eivät välttämättä erittele opettajan käyttämiä valtatyypppejä. Oppilaat muodostavat opettajasta kokonaiskuvan, jossa opettajasta pitäminen ja opettajan persoona määräävät sitä, kuinka oppilaat opettajaan ja tämän vallankäyttöön suhtautuvat eivät hänen käyttämänsä valtakäytökätkat. (Kearney ym. 1988; Jordan ym. 1990.) Tämän huomion kanssa on yhdenmukainen opiskelumotivaation ja valtastrategioiden yhteyttä käsittelevissä tutkimuksissa saatu tulos, jonka mukaan luokkahuonekontekstissa vain samaistumishaluun perustuvalla vallankäytöllä näyttäisi olevan yhteyttä opiskelumotivaatioon (Jordan ym. 1990; Richmond 1990).

Motivaatio lähtee ihmisen omasta halusta, se voi perustua sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin. Kreps (1990) määrittelee motivaation henkilön sitoutumisen asteeksi tiettyyn tehtävään tai päämäärään. Motivaation rooli on merkittävä erityisesti pitemmän tähtäimen tavoitteiden, kuten työn tuloksen tai oppimisen kannalta. Richmond (1990:194) toteaa, että yhteys motivaation ja oppimisen välillä on vahva ja todennäköisesti myös kaksisuuntainen. Motivoituneet oppilaat oppivat enemmän, ja ne jotka oppivat enemmän, motivoituvat enemmän. Työntekijän motivaatiota pitävät Hertzbergin (1968) mukaan yllä vapaus, vastuu ja valta oman työn suhteen, palaute ja tunnustus tehdystä työstä sekä haastavat tehtävät, jotka tarjoavat kehittymismahdollisuuksia (Krepsin (1990:160) mukaan Hertzberg 1968). Kirjallisuudessa siteeratut näyttämötaiteilijat kertovat yllättävän usein, että työmotivaatio teatterityössä on jokaisen omalla vastuulla oleva asia. (Ks. esim. Ollikainen 1986.) On ilmeistä, että motivaation ja innon tehdä työtä katsotaan kuuluvan näyttämötaiteilijan olemukseen, suorastaan hänen työnkuvaansa ja ammattietiikkaansa. Yhtä ilmeiseltä tuntuisi, että ohjaajan ja näyttelijän välisellä suhteella sekä työryhmällä ja työtehtävällä olisi yhteyttä motivaation syntyyn. Asiantuntijan motivaation lähteenä pidetään ensisijaisesti työn kiinnostavuutta ja haasteellisuutta (Eklund 1992; Sipilä 1996). Laitosteatterissa on useimmiten se tilanne, ettei varsinkaan näyttelijä voi töitänään valita, vaan kohdalle osuu enemmän ja vähemmän mieluisia työtehtäviä (esim. Korhonen 1987). Esimerkiksi tällöin voisi kuvitella ohjaajan toiminnan merkityksen näyttelijän työmotivaatiolle kasvavan.

Työtyytyväisyys, ilmapiiri, motivaatio ja työn tulos liittyvät vallan ketjuihin. Vallankäytön vaikutusten taustalla on vallankäytön hyväksyminen. Hyväksyminen liittyy sekä kuhunkin tilanteeseen, ohjaajan ja näyttelijän väliseen suhteeseen, että siihen, millä tavalla ohjaaja tai näyttelijä valtaa käyttävät. Vallankäytön ja sen hyväksymisen taustalla ovat puolestaan valtasuhteen syntymiseen ja osapuolten valtaan liittyvät tekijät, kuten riippuvuussuhde ohjaajan ja näyttelijän välillä sekä toisen arvostamat, haluamat tai tarvitsemat resurssit, jotka muodostavat perustan ohjaajan ja näyttelijän vallalle.

Teatterityön tavoitteena on esityksen valmistaminen. Tämä vaatii näyttelijän ja ohjaajan yhteistyötä. Yhteistyön mahdollistuminen, työn eteneminen ja mahdollisuus saada oma äänensä kuuluville ja oma persoonallinen näkemyksensä mukaan työhön tekee vallankäytöstä välttämätöntä. Kaikki työryhmän jäsenet vaikuttavat tavalla tai toisella työhön. Tapa tehdä työtä on jokaisella ohjaajalla ja näyttelijällä omansa, myös jokaisesta suhteesta ja valtasuhteesta muodostuu omanlaisensa. Vallalla ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa laitosteatterissa on varmastikin myös juuri tälle kontekstille ominaisia piirteitä. Taiteen tekeminen, työ, jossa tekijä ja materiaali on ihminen, laitosteatteri kontekstina omine sääntöineen ja normeineen jne. heijastuvat todennäköisesti myös valtaan ohjaajan ja näyttelijän välillä. Käsitukset vallankäytöstä ja vallankäytön hyväksymisestä kertovat samalla ohjaajan ja näyttelijän työnkuvasta ja asemasta – mitä ohjaaja ja näyttelijä saavat tehdä, mitä heiltä odotetaan ja millä perusteella toiminta saa oikeutuksen. Lähdettäessä tarkastelemaan valtaa ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa päädytään todennäköisesti teatterityön keskeisiin piirteisiin, siihen, miten työtä harjoitusten arjessa tehdään. Onkin kiinnostavaa, kuinka teatterintekijät kuvaavat sitä, miten ohjaaja ja näyttelijä pyrkivät vaikuttamaan toisiinsa näytelmää harjoitellessa, ja miten he tuovat omaa näkemystään työhön. Erityisen mielenkiintoista ja teatterityötä kuvaavaa on se, milloin ohjaajan ja näyttelijän vallankäytön koetaan olevan hyväksyttävää, milloin ohjaaja tai näyttelijä saa tahtonsa perille sekä mitkä ovat perusteet hyväksymiselle ja vallan antamiselle. Eli, mitä valta ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa itseasiassa on?

### 3 TUTKIMUKSEN KULKU

#### 3.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen päätavoitteena on kuvata valtaa näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa näytelmäproduktiota harjoiteltaessa. Tutkittavaa ilmiötä lähestytään selvittämällä teatterialan ammattilaisten, näyttelijöiden, ohjaajien ja muun työryhmän edustajien käsityksiä seuraavien tutkimuskysymysten pohjalta:

##### *1 MITÄ VALTA ON OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN SUHTEESSA?*

*1.1 Minkälainen on ohjaajan ja näyttelijän välillä vallitseva valtasuhde?*

*1.2 Mihin valtasuhde ja valta ohjaajan ja näyttelijän välillä perustuu?*

##### *2 MITEN VALTA ILMENEE NÄYTTELIJÄN JA OHJAAJAN SUHTEESSA?*

*2.1 Miten ja missä tilanteissa valtasuhde tulee esille?*

*2.2 Miten ohjaaja ja näyttelijä käyttävät valtaa harjoitusten aikana?*

*2.3 Miten ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttöä vastustetaan?*

##### *3 MITEN VALTA KOETAAN NÄYTTELIJÄN JA OHJAAJAN SUHTEESSA?*

*3.1 Milloin ja minkälainen ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttö on hyväksyttävää?*

*3.2 Milloin ja mistä syystä ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttöä vastustetaan?*

*3.3 Mitä yhteyttä ohjaajan ja näyttelijän välisellä valtasuhteella ja vallankäytöllä on työmotivaatioon ja -ilmapiiriin?*

*3.4 Mitä yhteyttä ohjaajan ja näyttelijän välisellä valtasuhteella ja vallankäytöllä on lopputulokseen, valmiiseen esitykseen?*

Ensimmäinen tutkimuskysymys kohdistuu valtasuhteen syntyyn liittyviin tekijöihin. Tarkoituksena on kuvata tutkittavien käsityksiä niistä syistä ja motiiveista, joiden perusteella toiselle annetaan valtaa ja riippuvuusuhde näyttelijän ja ohjaajan välille muodostuu. Valtasuhteen syntymiseen liittyen haetaan myös käsityksiä vallan jakautumisesta ohjaajan ja näyttelijän välillä.

Toinen tutkimuskysymys keskittyy käsityksiin näkyvästä viestintäkäyttäytymisestä. Siihen vastataan kuvaamalla käsityksiä siitä, miten valta näyttelijän ja ohjaajan välillä tulee esille arkipäivän tilanteissa produktion harjoituksissa. Kysymyksellä haetaan kuvauksia sekä tilanteista että tavoista, joilla näyttelijä ja ohjaaja pyrkivät saamaan tahtonsa perille. Vallankäyttöön liittyen kuvataan myös niitä tapoja, joilla toisen vaikuttamispyrkimyksiä vastustetaan.

Vallankäytön vastaanottaminen ja vaikutukset ovat keskipisteenä kolmannessa tutkimuskysymyksessä. Tarkoituksena on kuvata tutkittavien käsityksiä siitä, mikä on näyttelijältä ja ohjaajalta hyväksyttävää ja oikeutettua vallankäyttöä. Kysymyksen avulla halutaan selvittää käsityksiä siitä, minkälaiset näyttelijän ja ohjaajan pyrkimykset vaikuttaa toisen toimintaan saavat aikaan haluttua tulosta tai saavat toisen reagoimaan vastustamalla, sekä haetaan myös perusteluja, miksi vallankäyttöön suhtaudutaan näin. Tässä selvitetään myös tutkittavien käsityksiä valtasuhteen ja vallankäytön yhteydestä ilmapiiriin, motivaatioon ja työn tulokseen.

Tavoitteena on kuvata niitä piirteitä, jotka yhdistävät tutkittavien käsityksiä vallasta näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa, ja tuoda esiin käsitysten vivahteikkuus sekä myös mahdollisia eroja eri teatterialan ammattiryhmien edustajien käsitysten välillä. Vallalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa toisen henkilön toimintaan ja vallankäytöllä niitä tapoja, joilla tuota mahdollisuutta käytetään. Valtasuhde viittaa kahden henkilön väliseen vaikutus- ja riippuvuussuhteeseen, jossa toinen on vallankäyttävä ja toinen vallankäytön kohde. Valtaan keskitytään suhteena, joka on molemminpuolinen ja jossa keskeisintä on vastaanottajan havainto ja hyväksyntä. Ohjaajan ja näyttelijän suhteella viitataan suomalaisessa ammattiteatterissa työtä tekevän ohjaajan ja näyttelijän väliseen suhteeseen teatteriproduktiota harjoiteltaessa.

## 3.2 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 3.2.1 Menetelmän valinta

Tutkimuksen päätavoite on kuvata valtaa näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa. Sitä lähestytään laadullisella tutkimusotteella. Kyseessä on aiemmin tutkimaton ilmiö, joten etsinnällinen eli kartoittava tutkimus on tarpeen. Tutkimuksessa tavoiteltavaa todellisuutta ei haluta kaventaa ennakkolta, vaan sitä on tarkoituksenmukaista tutkia menetelmällä, joka antaa tutkittavan ilmiön moninaisuuden tulla mahdollisimman hyvin esille. Laadullisen tutkimuksen avoimuuden, joustavuuden ja ennakkoluulottomuuden katsotaan vastaavan tämän tutkimuksen tarpeita. (Uusitalo 1991:61–62.)

Laadullinen tutkimus uudella tutkimusalueella on tarkoituksenmukainen myös mahdollisia jatkotutkimushankkeita ajatellen. Vastattaessa tutkimuskysymyksiin tuodaan esille piirteitä ja muuttujia vallasta näyttelijän ja ohjaajan välillä, jotka näyttävät suuntaa myöhempiä tutkimuksia suunniteltaessa ja rajatessa. Laadullinen aineisto antaa pohjaa myös teoreettisten ideoiden kehittämiseen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä on valtanäkökulma, mutta se ei kuitenkaan seuraa aikaisemmissa valtatutkimuksissa käytettyjä menetelmiä. Tutkimuksen sivutuotteena voidaan nostaa esille olennaisia asioita ja uusia hypoteeseja, jotka kohdistuvat sekä näyttelijän ja ohjaajan väliseen suhteeseen että valtanäkökulmaan interpersonaalisen viestinnän tutkimuksessa. (Ks. Uusitalo 1991:61–62; Alasuutari 1993:192.)

Kuten teoriasta nousee esille, keskeistä vallassa ja vallankäytössä on sen kokeminen, vastaanottajan havainto toisen vallasta sekä hyväksyntä ja oikeutus toisen vallankäytölle. Nämä ovat asioita, joista pystyvät kertomaan parhaiten osapuolet itse. Teemahaastattelun katsotaan soveltuvan hyvin haastateltavien kokemusten ja käsitysten tarkasteluun. Teemahaastattelua pidetään sopivana menetelmänä myös aineistonkeruuseen uudesta alueesta ja aiheesta, joka ei välttämättä ole tutkittavien henkilöiden jokapäiväisten puheenaiheiden joukossa. (Hirsjärvi & Hurme 1985:35.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa tutkija on suunnitellut valmiiksi teema-alueet, mutta kysymysten muotoa ja haastattelujen etenemistä ei ole ennalta määrätty. Teemahaastattelu mahdollistaa myös suhteellisen laajan aiheen käsittelyn järkevässä ajassa sekä tutkijaa että etenkin haastateltavia ajatellen. Teatterin kiireinen työrytmi ei antaisi yhtä hyvin periksi esimerkiksi useamman tunnin kestävän tai monta tapaamista käsittävän syvähaastattelun järjestämiseen. Strukturoidumpi menetelmä puolestaan rajoittaisi uuden alueen tarkastelua liiaksi. Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden pysähtyä asioihin, jotka haastateltava katsoo keskeisiksi, ja huomioida myös asioita, joita tutkija ei ole ennakolta osannut ottaa huomioon. Näin haastateltavien näkemys pääsee esille haastatteluissa. Tämä tukee sitä, että tutkittavana ovat myös haastateltavien näkökulmasta olennaiset asiat. Väljät teemat ja avoimet kysymykset antavat haastateltavalle mahdollisuuden käsitellä aihetta häntä itseään kiinnostavasta näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 1985:31–37.)

Haastatteluun liittyy olennaisesti se, että haastattelussa saatava tieto on haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutuksen tulos. Molemmat osapuolet ovat tutkimusmateriaalin aktiivisia tuottajia. Haastattelijä ohjaa haastattelun kulkua, etenemistä ja kysymyksiä. Se, mitä ja miten haastattelijä kysyy, rajaa sitä, mitä ja miten haastateltava vastaa kysymyksiin. Ja lopulta on aina haastateltavan tahdosta kiinni, mitä tietoa hän haastattelijalle tarjoaa. (Alasuutari 1993:116–119.)

### **3.2.2 Teemahaastattelu**

Teemahaastattelun teemat johdettiin tutkimuskysymyksistä. Teemat haluttiin pitää mahdollisimman väljinä ja kysymykset avoimina, jotta esille tulevat asiat vastaavat mahdollisimman hyvin haastateltavien käsityksiä ja haastateltavien olennaiseksi katsomia asioita. Tutkimuksen käsitteet operationaalistettiin teemahaastattelun teemojen ja kysymysten avulla. Lopulta tämä tehtiin vasta haastattelutilanteessa esitetyillä

kysymyksillä, jolloin myös haastateltavat toimivat käsitteiden operationaalistajana (ks. Hirsjärvi & Hurme 1985:41).

Haastattelun suunnittelemisessa oli suurena apuna tutun näyttelijän kanssa käydyt keskustelut ja esihaastattelu. Niissä haettiin tapaa puhua vallasta, vallankäytöstä ja vallan kokemisesta ilman, että valta terminä on haastattelun keskipisteessä. Tämä siksi, että valta ei ole neutraali käsite, vaan ihmisillä on taipumusta liittää siihen vahvoja konnotaatioita, jotka ovat yleensä negatiivisia. Esihaastattelun pohjalta avauskysymyksiä muokattiin. Esihaastattelu auttoi myös valmistautumaan teemojen käsittelyn limittäisyyteen.

Valtasuhteen syntyyn liittyvät teemat *riippuvuussuhteesta, vallan perustoista ja vallan jakautumisesta*. Tätä aihepiiriä lähdettiin käsittelemään esimerkiksi kysymällä, kuinka vastuu jakautuu ohjaajan ja näyttelijän välillä ja kuinka ohjaaja tai näyttelijä lunastaa paikkansa työryhmässä. Vallan perusteita selvitettiin myös esimerkiksi pyytämällä haastateltavaa pohtimaan sitä, mitkä asiat vahvistavat tai heikentävät ohjaajan ja näyttelijän vaikutusmahdollisuuksia suhteessa toiseen, sekä sitä, mistä syntyy oikeutus vaikuttaa, pyytää ja vaatia tai vastustaa toisen pyyntöjä ja vaatimuksia. Riippuvuussuhdetta lähdettiin selvittämään kysymällä esimerkiksi, missä asioissa näyttelijän ja ohjaajan on huomioitava toisensa ja mihin he toistaan tarvitsevat näytelmää harjoiteltaessa.

Vallan näkyminen jakaantui kolmeen teemaan tutkimuskysymysten mukaisesti: *tilanteet, joissa valta tulee esille, vallankäyttö ja toisen vallankäytön vastustaminen*. Aihepiiri avattiin pyytämällä haastateltavaa kuvailemaan tavallista vuorovaikutustilannetta ohjaajan ja näyttelijän välillä. Tähän liittyen pyydettiin haastateltavaa pohtimaan esimerkiksi, millaisissa tilanteissa näyttelijä ja ohjaaja pyrkivät tietoisesti vaikuttamaan toisen toimintaan ja millä tavalla osapuolet pyrkivät saamaan tahtonsa perille. Vastustamista lähestyttiin esimerkiksi pyytämällä haastateltavaa muistelemaan tilanteita tai asioita, joissa näyttelijä tai ohjaaja ovat vastustaneet toisen pyyntöjä, vaatimuksia tai ehdotuksia, sekä tapoja, joilla näitä vaikuttamispyrkimyksiä vastustettiin.



Vallan kokemiseen liittyvät teemat *vallankäytön vastaanottamisesta ja vaikutuksista*. Vallankäytön ja valtasuhteen kokemista lähestyttiin esimerkiksi kysymällä, mitä ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde ja toiminta on haastateltavan mielestä sekä parhaimmillaan että pahimmillaan. Vastaanottamiseen liittyen keskusteltiin myös, millä tavalla näyttelijän kannattaa lähestyä ohjaajaa ja ohjaajan näyttelijää halutessaan vaikuttaa toisen toimintaan, sekä esimerkiksi pyydettiin haastateltavaa pohtimaan, millä edellytyksin näyttelijä tai ohjaaja on valmis suostumaan toisen pyyntöihin, ehdotuksiin ja vaatimuksiin ja milloin taas toisen toiminta saa reagoimaan vastustamalla. Vallankäytön vaikutuksia lähdettiin selvittämään esimerkiksi kysymällä, kuinka ohjaajan tai näyttelijän toiminta vaikuttaa omaan motivaatioon tai miten ohjaaja saa temmattua näyttelijän mukaansa. Haastateltavalta kysyttiin myös hänen käsitystään ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen merkityksestä työilmapiirille, sekä sitä, mitä yhteyttä hän katsoo olevan suhteen muodostumisen, osapuolten harjoitusajan toiminnan ja esityksen välillä.

### **3.3 HAASTATELTAVAT**

Haastateltavina tutkimuksessa on yhdeksän teatterintekijää neljästä suomalaisesta ammattiteatterista. Haastateltavat muodostavat kolme kolmen haastateltavan ryhmää: näyttelijät, ohjaajat ja kolmannet osapuolet. Kolmansilla osapuolilla tarkoitetaan teatteriproduktion työryhmän muita jäseniä kuin näyttelijöitä tai ohjaajaa, kuten valomestareita, näyttämömestareita tai kuiskaajia, jotka ovat paikalla harjoituskauden aikana.

Lopullinen päätös haastateltavien määrästä tehtiin aineistonkeruun yhteydessä. Yhdeksän haastattelun jälkeen todettiin aineisto riittäväksi tämän tutkimuksen tarpeisiin. Haastateltavien valinnassa kiinnitettiin huomiota siihen, että kussakin kolmessa ryhmässä haastateltavat eroavat toisistaan jossain määrin iän, sukupuolen ja työkokemuksen osalta sekä toimivat eri teattereissa.

Kolmen osapuolen näkökulman huomioimiseen päädyttiin, sillä tutkimuksissa opettajan ja oppilaan sekä esimiehen ja alaisen suhteesta on havaittu, että osapuolten käsitykset vallasta, vallan jakaantumisesta ja vallankäytöstä suhteessaan eroavat jossain määrin toisistaan. Sekä näyttelijän että ohjaajan käsitykset huomioimalla saadaan todellisempi kuva ilmiöstä. Kuvaamista rikastamaan ja mahdollisia aukkoja täydentämään otettiin kolmanneksi ryhmäksi teatteriharjoituksissa läsnäolevia muita työryhmän jäseniä, jotka ovat ulkopuolisina pystyneet tarkkailemaan näyttelijän ja ohjaajan välistä suhdetta ja vuorovaikutusta.

Kaikilla näyttelijöillä ja ohjaajilla on teatterialan ammattikoulutus. Kolmansilla osapuolilla ei ole ammattiin liittyvää koulutusta, sillä sitä ei ole tai ole ollut saatavilla. Esimerkiksi valomestareiden koulutus on alkanut vuonna 1986. Kolmansien osapuolten ammattilaisuralla viitataan heidän työvuosiinsa ammattiteatterissa. Haastateltavien taustatiedot on esitetty taulukossa 1. Haastateltavat on koodattu kirjaimen ja numeron yhdistelmällä (esim. N1), jota käytetään jatkossa haastatteluihin viitatessa.

**Taulukko 1.** Haastateltavien taustatiedot

	Näyttelijät			Ohjaajat			Kolmannet osapuolet		
	N1	N2	N3	O1	O2	O3	K1	K2	K3
<b>Sukupuoli</b> Mies/Nainen	M	N	M	N	M	M	N	M	N
<b>Ammattilais- ura vuosina</b>	44	25	5	20	33	33	1,5	13	17

### 3.4 HAASTATTELUJEN SUORITTAMINEN

Haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse huhti-toukokuun vaihteessa 1996. Samalla heille kerrottiin yleisesti tutkimuksen aiheesta ja tavoitteesta. Haastateltavat suhtautuivat tutkimukseen positiivisesti ja kiinnostuneesti. Tästä kertoo jo se, että haastateltavien etsiminen ei tuottanut ongelmia. Kaikki henkilöt, joita haastateltavaksi pyydettiin olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen, viimeisten kesälomaa edeltävien päivien kiireistä huolimatta.

Haastattelut suoritettiin toukokuussa 1996. Haastatteluista kahdeksan tehtiin haastateltavan työpaikalla, joko työhuoneessa tai muussa rauhallisessa tilassa, kuten pukutai kokoushuoneessa. Yksi haastatteluista tehtiin haastateltavan kotona, koska tämä järjestely sopi haastateltavalle paremmin.

Haastattelujen aluksi kerrottiin haastateltavalle tutkimuksen yleisistä tavoitteista sekä painotettiin haastattelujen luottamuksellisuutta. Haastattelut nauhoitettiin. Haastattelujen jälkeen kirjattiin sekä tiedot haastattelun ajankohdasta, paikasta ja kestosta että huomioita haastattelun kulusta ja ilmapiiristä. Haastattelut kestivät keskimäärin puolitoista tuntia, lyhin haastattelu oli kestoltaan 50 minuuttia ja pisin kaksi tuntia.

Ilmapiiri haastatteluissa oli hyvä. Kaikkien haastattelujen ilmapiiriin sopii luonnehdinta: asiallinen ja rento. Haastateltavat olivat aidon kiinnostuneita aiheesta, ja useimmat haastateltavista olivat hämmästyttävän valmiita pohtimaan esitettyjä asioita ja kertomaan avoimesti käsityksiään vaikeistakin asioista.

Kiire sävytti hiukan näyttelijöiden ja kahden ohjaajan haastatteluja. Haastateltavat kertoivat haastattelun aluksi tietyn ajan päästä alkavasta harjoituksesta, esityksestä tai sovitusta tapaamisesta. Vaikka aikaa haastattelulle oli kaikissa tapauksissa varattu riittävästi, ajan kulun tiedostaminen tuntui haastattelun loppupuolella jonkin verran sekä haastattelijan että haastateltavan toiminnassa. Puhelinsoitto ja teatterin sisäiset kuulutukset

keskeyttivät osan haastatteluista hetkeksi. Tämä ei kuitenkaan häirinnyt etenemistä, vaan keskeytyksen jälkeen asian käsittelyyn päästiin vaivatta takaisin kiinni.

Teemoja lähdettiin käsittelemään avoimin kysymyksin, jolloin haastateltava sai päättää, mitä asioita hän toi esille. Haastatteluja pyrittiin myös kehittämään koko ajan, ja avauskysymysten sanamuodot ja teema-alueiden käsittelyjärjestys vaihtuivat jonkin verran. Kaikki haastattelut poikkesivat siis jossain määrin toisistaan.

Haastattelut etenivät haastateltavien vastausten pohjalta, mihin muodoltaan joustava teemahaastattelu antaa mahdollisuuden. Teemojen käsittelyjärjestys vaihtui useimmiten siten, että haastateltava toi esille vastauksessaan jonkin toisen teema-alueen asioita, jolloin haastattelu lähti luontevasti etenemään sen mukaan. Tämä oli yleistä, sillä varsinkin vallan perustojen ja vallan kokemisen asiat ovat päällekkäisiä. Kaikille haastateltaville ei myöskään esitetty kysymyksiä kaikista teema-alueista, mikäli haastateltava oli käsitellyt asian jo toisten teemojen yhteydessä. Kaikki teema-alueet käsiteltiin kuitenkin kaikkien haastateltavien kanssa.

Tarkoituksena oli tarkentaa vastauksia mahdollisimman paljon pyytämällä haastateltavia kuvailemaan esimerkkitalanteita esille tuomistaan asioista. Konkreettisten tilanteiden esille tuominen oli haastateltavista ilmeisen vaikeaa, ja he sivuuttivat pyynnön useimmiten viittaamalla tilanteiden ja tilanteisiin vaikuttavien tekijöiden moninaisuuteen. Tämä on ymmärrettävää, sillä jokainen näyttelijä ja ohjaaja on erilainen persoonaltaan ja työtavaltaan. Myös jokainen produktio ja työryhmä kuten taustalla oleva teatterioorganisaatiokin tuovat omat lisänsä kuhunkin ohjaajan ja näyttelijän väliseen suhteeseen. Alkuasetelmana haastatteluissa oli, että näyttelijän ja ohjaajan välistä suhdetta ei kohdenneta tiettyyn produktioon tai tiettyyn ohjaajaan ja näyttelijään. Näin haastateltavat kertoivat sekä itsestään että tuntemistaan näyttelijöistä ja ohjaajista, sekä sillä hetkellä työn allan olevasta produktiosta että menneistä produktioista sekä myös paljon käsityksistään näyttelijän ja ohjaajan suhteesta ja työstä yleisellä tasolla.

### 3.5 AINEISTON KÄSITTELY

Aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin pelkistämällä, luokittelemalla ja vertaamalla (ks. Tesch 1990:95–99). Saatu haastatteluaineisto todettiin rikkaaksi, ja sen huomattiin sisältävän myös jonkin verran tutkimuksen kannalta epäoleennaista tietoa, joka karsittiin pois. Karsinta tehtiin luokittelun yhteydessä.

Aineistoa lähdettiin tiivistämään luokittelemalla suoraan haastattelunauhoista. Haastattelunauhat kuunneltiin ensin kokonaisuudessaan läpi, jotta kokonaiskuva aineistosta hahmottui. Käsitteily ja analyysi aloitettiin kuuntelemalla haastattelunauhat useaan kertaan ja poimimalla aineistosta esille nousevia sisällöllisiä teemoja. Tämän jälkeen haastattelujen sisältö luokiteltiin teemoittain. Haastateltavien maininnat ja kuvaavat esimerkit teemoista kirjattiin ja koodattiin niin, että sekä haastateltava että haastattelun kronologia pysyivät selvillä.

Teema-alueet jaettiin kolmeen ryhmään sen mukaan, liittyvätkö ne valtasuhteen syntymiseen, vallan näkymiseen vai kokemiseen. Aineiston luokittelussa pääluokat pohjautuvat tutkimuskysymyksiin, näiden alla luokittelu ja jako teema-alueisiin tehtiin aineiston sisäisten käsitteiden perusteella. Teema-alueet nimettiin esille tuotuja asioita yhdistävän piirteen mukaan. Luokittelussa ei haluttu pitäytyä aikaisempien tutkimusten ja teoriassa esitettyjen valmiiden luokitusten käyttämiseen. Tällä tavoin aineisto saatiin pelkistettyä ja organisoitua niin, että tutkimuskysymyksiin pystytään vastaamaan, ja samalla aineiston rikkaus ja siinä esiintyvä variaatio pääsevät esille.

Aineistoa analysoitiin myös vertaamalla. Haastateltavien maininnat kustakin teema-alueesta koottiin yhteen sisällön mukaan, ohjaajien, näyttelijöiden ja kolmansien osapuolten vastaukset omina ryhminään pitäen. Tällä tavoin haastateltavien käsitysten vertailu selkiytyi, ja aineistosta hahmottuivat sekä kutakin teemaa koskevat yleiset piirteet, ryhmien väliset erot että kunkin ryhmän ja haastateltavan tuomat muista poikkeavat maininnat.

Haastattelunauhoilta poimitut esimerkit teema-alueista litteroitiin ensin sanatarkasti. Tutkimusraportissa teemoja kuvaavista esimerkeistä poistettiin puhekielelle ominaiset täytesanat ja sanan toistot, jotka eivät vaikuta olennaisesti esimerkin sisältöön, kuten “niinkun” ja “tota noinni”. Esimerkkien siistiminen selkeyttää esimerkkejä ja helpottaa näin lukijaa.

## **4 TULOKSET**

### **4.1 MITÄ VALTA ON OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA**

Vallan molemminpuolisuus näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa nousee esille niin näyttelijöiden, ohjaajien kuin kolmansien osapuolten käsityksistä. Ohjaajan on mahdollista vaikuttaa näyttelijän toimintaan ja näyttelijän ohjaajan toimintaan yhteistä työtä tehdessä; esityksessä näkyy kaikkien tekijöiden työnjälki. Tässä luvussa tarkastellaan käsityksiä valtasuhteen syntyyn liittyvistä tekijöistä – riippuvuudesta ja vallan perustoista.

#### **4.1.1 Ohjaajan ja näyttelijän välinen riippuvuussuhde**

Riippuvuus syntyy, kun omaan päämäärään pääsyyn tarvitsee toista tai kun toinen voi vaikuttaa omaan päämäärään pääsyyn. Näyttelijän ja ohjaajan ensisijaiseksi ja yhteiseksi tavoitteeksi mainitaan mahdollisimman hyvään lopputulokseen, esitykseen ja roolisuoritukseen pääseminen. Perusraamit näyttelijän ja ohjaajan väliselle riippuvuussuhteelle seuraavat työn tavoitetta – ohjaaja tarvitsee näyttelijää roolin tekijäksi ja näyttelijä ohjaajaa näytelmän kokonaisuuden luojaksi.

Näyttelijän ja ohjaajan välisen suhteen syntymisen taustana on työn saaminen, joka liittyy olennaisesti laitosteatteerin viralliseen puoleen. Ohjaaja saa pitkälle valita niin näytelmän kuin roolien tekijät, näyttelijän puolestaan tulee ottaa vastaan hänelle tarjottu työ. Näyttelijä on riippuvainen ohjaajasta sekä saadakseen töitä että siinä, minkälaisia töitä hän saa. Ohjaajan työn saanti ei ole yhtäläillä näyttelijästä riippuvaista.

## Näyttelijä ohjaajan ilmaisuvälineenä

Teatteritaiteen ydin on näyttelijän ja katsojan kohtaamisessa. Tästä seuraa se, että teatterissa kaikki muu on lopulta riippuvaista näyttelijästä. Näyttelijään teatterin keskuksena viitataan kuitenkin lähinnä taustalla olevana tosiasiana, ei niinkään harjoitusten arjessa näkyvästi esillä olevana asiana. Kaikki haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että harjoituksissa ohjaaja tarvitsee näyttelijää tekemään ja tuottamaan ilmaisua, jota näytelmässä tarvitaan.

*“Kun mä oon ite ajatellu sen, että mistä olis kyse, niin siis ihmissuhteissa tai siinä näytelmässä, mä tarviin näyttelijää tekemään konkreettisesti sen idean, eli näyttelijä tuottaa sitten. Jos mä sanon että tää, tässä on kyse vihasta, niin mä haluaisin, että näyttelijä tuottais mulle erilaisia tapoja ilmaista vihaa.(O1)”*

Ohjaaja tarvitsee näyttelijän tekemään ja tulkitsemaan näytelmän roolihenkilön. Näyttelijän tehtävänä on huolehtia siitä, että roolihenkilö on “lihaa ja verta”.

Ohjaajat korostavat riippuvuuttaan näyttelijästä siinä, minkälainen teoksesta tulee ja mihin pisteeseen kokonaisuus muotoutuu harjoitusten aikana. Lopputulos riippuu ratkaisevasti näyttelijän panoksesta.

*“Näyttelijä laittaa oman ammattitaitonsa, siis oman työnsä siihen likoon ja nostaa sen potenssiin sen lopputuloksen. Siinä se on, se yhteistyö teatterissa. Se tekee hyvän soolon mun edukseni, tää on mun ohjaukseni ja se tekee siinä roolissa hyvän soolon ja yleisö kattoo sitä sooloo, niin silloin ne kaikki, yks plus yks on enempi.(O2)”*

Teatteritaiteelle on ominaista, että teos kehittyy esitysten myötä. Ohjaaja on riippuvainen näyttelijästä, tämän ammattitaidosta ja sitoutumisesta yhteiseen päämäärään myös sen suhteen, mihin suuntaan näyttelijä teosta vie esityskauden aikana.

Ohjaajan riippuvuus tietystä näyttelijästä voi kasvaa sen mukaan, kuinka tärkeää ohjaajalle on, että juuri hän tekee roolin. Näyttelijän korvaamattomuuteen tai korvattavuuteen viittaavat kaikki osapuolet, erityisesti tämä korostuu ohjaajien maininnoissa. Se, kuka näyttelijä minkäkin roolin tekee, vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miltä lopputulos näyttää. Roolivalinnat ovat osa ohjaajan taiteellisia ratkaisuja. Riippuvuus tietystä näyttelijästä liittyy myös siihen, olisiko mahdollista äärimmäisessä tapauksessa, ohjaajan niin halutessa, vaihtaa roolin näyttelijää. Pienemmässä teatterissa ei henkilökunnan määrän vuoksi ohjaajalla tällaista mahdollisuutta ole. Näyttelijän korvaaminen toisella vaikeutuu



myös harjoitusajan vähenemisen, eli ensi-illan lähestymisen myötä. Toisin sanoen ohjaajan riippuvuus näyttelijästä kasvaa harjoitusajan kuluessa.

### **Ohjaaja suunnan näyttäjänä ja suunnassa pitäjänä**

Näyttelijä on työssään riippuvainen ohjaajan asettamista lähtökohdista, sekä taiteellisista päämääristä että tavoista ja ratkaisuista, joilla päämäärää kohti edetään. Yhteinen suunta ja raamit tekevät työn tekemisen ja työssä etenemisen mahdolliseksi. Etenkin ohjaajat painottavat, että taideteos vaatii yhtä yhtenäistä näkemystä taustakseen, niin myös näyttelijäntaide.

*“Kyllähän siinä pitäis olla musta jonkun näkemys tai sit sen ryhmän tosiaan täytyy olla niin hioutunut, että niillä on yhteinen näkemys, muuten siitä tulee sillisalaatti ja siit tulee kymmenen ihmisen sotku eritavoin tehtynä. Jonkun kädessä, jos se on taideteos, joku kokonaisuus siinä pitäis olla, ja sillä tavalla se on näyttelijän taidetta parhaimmillaan.(O1)”*

Näyttelijöiden näkökulmasta korostuu se, että näyttelijän täytyy pystyä ymmärtämään ohjaajan näkemys ja hyväksymään se lähtökohdaksi omalle työlleen voidakseen vapautua tuottamaan ilmaisua ja tekemään omaa työtään. Näyttelijät puhuvat työn pohjana olevasta ohjaajan ideasta, näkemyksestä, päälauseesta ja johtoajatuksista, jonka täytyy olla selvillä ennen kuin työtä voi täysipainoisesti tehdä.

Sekä ohjaajat, näyttelijät että kolmannet osapuolet mainitsevat, että merkittävä osa näyttelijän riippuvuudesta suhteessa ohjaajaan on ohjaajan mahdollisuus tarkkailla ja arvioida näyttelijäntyön ja näytelmän kokonaisuuden rakentumista. Ohjaajaa kuvataan katsojan silmäksi ja peiliksi. Ohjaaja seuraa ja ohjaa harjoituksia yleensä näyttämön ulkopuolelta, esimerkiksi katsomosta käsin. Näyttelijä voi aistia tekemänsä, mutta hän ei pysty sitä konkreettisesti näkemään.

*“Se ohjaaja näkee sen kokonaisuuden, sen roolin ulkopuolelta. Koska se mikä voi näyttelijästä tuntuu hirveen hyvältä näyttääkin täysin, et se ei näytä hyvältä silti, niin siihen se ohjaajaa tarttee. Koska tärkeetähän on kumminkin teatterissa, että miltä se näyttää loppujen lopuks.(K1)”*

Ohjaajat haluavat kokonaisuuteen sopivaa ilmaisua, ja näyttelijät tarvitsevat palautetta tietääkseen, onko heidän tuottamansa ilmaisu kokonaisuuteen sopivaa ja ohjaajan

haluamaa. Näyttelijät tarkentavat, että palautetta tarvitsee niin kokonaisuudesta kuin pienen eleen, liikkeen tai ilmeen osalta.

Palautteen tarve ja näyttelijän riippuvuus ohjaajasta kasvaa silloin, kun näyttelijän tilanteen itsearviointi vaikeutuu. Asia tulee esille kaikkien osapuolten pohdinnoissa. Näyttelijät valottavat eri tilanteita, joissa palautteen tarve kasvaa. Näin on esimerkiksi ohjaajan hakiessa teokseen tiettyä tyyllilajia, jolloin näyttelijän on vaikeampi hahmottaa sitä, mitä ohjaaja haluaa tyyllilliseltä kokonaisuudelta. Toisaalta palautteen tarve voi liittyä roolin haastavuuteen. Myös työryhmän koon suurentuessa, näyttämön visuaalisten elementtien lisääntyessä tai näyttämökoon suurentuessa näyttelijän arvio oman tekemisensä suhteesta kokonaisuuteen vaikeutuu ja riippuvuus ohjaajan palautteesta kasvaa.

*“Toi suuri näyttämö on niin iso paikka (--) sellasessa tilassa mä tiedän, että vanhimmatkaan näyttelijät ei pysty arvioimaan, koska välimatkat on niin hillittömän suuria ja kaikki. Sen pitää, koska hyvä näytös on tavallaan niinkun joku sinfonia, eli menee näin näin näin se menee aaltoliikettä koko ajan, rytmi tonne tonne, että millä rytmillä nyt tarvitaan tämä, siis, millä pitää nyt tehdä, miten tulee. (--) Tommosella näyttämöllä sitä ei pysty arvioimaan sieltä lavalta käsin. (N3)”*

Erot näyttelijöiden taipumuksissa ja taidoissa tuovat ohjaajien mukaan eteen tilanteita, joissa ohjaajan tarve kokonaisuuden hahmottajana korostuu. Tämä tulee esille etenkin usean näyttelijän kohtauksissa.

*“Tämmösissä kohtauksissa, missä on paljon näyttelijöitä, niin on aina niitä, jotka ottaa asemansa siinä ja tilansa ja niitä, joita pitää auttaa saamaan itensä esille. Ne ei samalla tavalla asetu keskelle näyttämöä ja työnnä muita sivulle. (--) Siin on kauhee vahtiminen, että jokaisella on sillon kun niitten rooli on keskeinen, että niillä on mahdollisuus olla olemassa siellä näyttämöllä sillä tavalla kun ite toivois. (O1)”*

Riippuvuus ohjaajasta on aina näyttelijäkohtaista, riippuen kunkin näyttelijän taidoista sekä työ- ja ajattelutavasta. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, ajatteleeko näyttelijä työtä kaikkien roolihahmojen ja kokonaisuuden kannalta, vai ajatteleeko hän näytelmää painottuneesti vain oman roolihenkilönsä kannalta.

Palautteen antamiseen näyttelijät liittävät tärkeänä osana ohjaajan ammattitaidon. Näyttelijä on riippuvainen ohjaajan taidosta tehdä oikeita valintoja näkemänsä ja kokemansa perusteella. Näyttelijät korostavat sitä, että palautteen puuttuminen saa

näyttelijässä aikaan epävarmuuden tunteen. Työtä on mahdoton tehdä, jos ei tiedä mihin suuntaan sitä tulisi viedä. Tämä koskee sekä positiivista että negatiivista palautetta. Näyttelijän kokemus ohjaajista on se, että ohjaajalla on tapana jättää näyttelijä rauhaan palautteelta siinä vaiheessa, kun ohjaajalle syntyy luottamus, että näyttelijä vie rooliaan oikeaan suuntaan. Näyttelijä tarvitsee kuitenkin jatkuvaa palautetta voidakseen varmistaa työnsä olevan oikeassa suunnassa. Tähän viittaavat myös ohjaajat.

*“Se, että näyttelijä tuntee sen, että katsomossa on henkilö, joka täydellisesti luottaa siihen, että mitä tekee ja antaa sillä tavalla vinkkejä, että toi oli hyvä. Se mitä mä oon näyttelijöiden kans puhumu, just tästä samasta, niin se, että täytyy, kun laittaa elämänsä avoimena näin, niin sanoo onko tää hyvä vai huono, et oonks mä oikeessa suunnassa. Jos ohjaaja käyttäytyy sillä tavalla, että nojoo katotaan nyt huomenna sitten, näyttelijä jää aivan ilmaan ei se pudota ei nosta, roikkuu semmosessa mää en tiedä miten tää pitäis tehdä.(O2)”*

Suunnassa pitämiseen liittyy teoksen muotoutumisen ohella se, että työ on saatava tehdyksi. Ohjaajaa tarvitaan pitämään huolta siitä, että aikataulut pitävät ja juttu valmistuu, että työtä tehdään ja siinä edetään. Ohjaajat tuovat tämän esille korostetummin kuin näyttelijät. Kolmannet osapuolet puolestaan tuovat muita painokkaammin esille työryhmän riippuvuuden ohjaajasta kurinpitäjänä ja työrauhan säilyttäjänä.

*“Kyllä siellä pitää ohjaaja olla, koska ei siitä tule mitään (--)) niin monta tekijää, niin niin monta mielipidettä, niin siitähän syntyy vaan riita. Niin kyllä se on, että siinä on yks mikä sanoo, se pitää myöskin työrauhan. (K2)”*

Ohjaajat viittaavat myös siihen, että produktion tekemiseen liittyy useita kilpailutilanteita, joita ratkaisemaan tarvitaan ohjaajaa. Kurinpidollinen puoli korostuu produktioissa, joissa työryhmän sisällä on ristiriitoja, varsinkin suuremmissa työryhmissä. Tällöin ohjaajan vastuu voi tulla viheliäisellä tavalla esille; esitys on saatava ensi-iltaan, mutta näyttelijöiden väliset ristiriidat vaikeuttavat työn kulkua.

### **Ohjaaja näyttelijän kehittymisen edesauttajana**

Hyvän esityksen ja hyvän roolityön tekemisen rinnalla haastateltavat tuovat esiin näyttelijän tavoitteen kehittyä työssään ja löytää itsestään uutta. Tähän tavoitteeseen päästäkseen näyttelijä on riippuvainen ohjaajasta jo siinä, minkälaisia rooleja hän saa. Valitaanko näyttelijä jatkuvasti saman tyyliisiin rooleihin kuin missä hän on aikaisemmin

ollut, vai saako hän tehtäväkseen edellisistä poikkeavia tyyppisiä, haastavia töitä ja mahdollisuuksia onnistumisiin.

*“Ainoa mikä voi, missä voi myös tapahtuu, siis ohjaajilla, ainakin sellasilla ohjaajilla, jotka haluaa päästä helpolla, niin ottaa tietyn tapaiset tyypit tietyn tapaisiin rooleihin. (--) Se ei ole välttämättä aina hyvä ratkaisu näyttelijän kannalta, koska näyttelijän on mielenkiintoisempi tehdä erilaisia rooleja.(N1)”*

Kehittymiseen liitetään näyttelijän halu välttää manerisoitumista, minkä kaikki haastateltavat ottavat esille. Ohjaaja voi myös roolivalinnoillaan ehkäistä manerisoitumista ja näyttelijöiden tyypittelyä. Ohjaajan tuttuutta pidetään tässä merkityksellisenä, sillä tuttu ohjaaja pystyy vierasta paremmin antamaan näyttelijälle palautetta kehittymisestä ja mahdollisesta maneereihin turvautumisesta.

Näyttelijät mainitsevat, että näyttelijä on riippuvainen ohjaajan taidosta luoda työn tekemiselle toimivat lähtökohdat. On ohjaajan vastuulla katsoa, että pohja, jolta työtä lähdetään tekemään on perusteltu ja tilanteet, joista esitystä työstetään edelleen, ovat toimivia. Samaan tapaan ohjaajat painottavat, että ohjaajalla on suuri merkitys siinä, millaisia virikkeitä ja lähtöasetelmiä eri tilanteille hän luo näyttelijäntyön pohjaksi.

Ohjaajan ammattitaito ja työtapat ovat myös yhteydessä näyttelijän mahdollisuuksiin kehittää itseään, esimerkiksi siten, mitä uutta ohjaaja tuo ja minkälaisia haasteita hän näyttelijälle asettaa. Näyttelijöiden selitetään olevan kiinnostuneita nuorista ohjaajista ja maineikkaista vierailijoista, koska nämä tarjoavat uusia mahdollisuuksia. Ohjaajat tuovat esiin ohjaajan merkityksen näyttelijän innostajana siinä, ettei ohjaaja anna näyttelijän väsyä ja tyytyä vähempään kuin mihin tämä pystyy. Ohjaajalla on tärkeä merkitys myös siten, että hän antaa näyttelijöiden ominaisuuksien ja osaamisen tulla esille työssä, eikä hae teokseen yhtenäisyyttä näyttelijäntyötä latistavalla tavalla.

*“Se, että me tehdään yhdessä juttuja, kaikki ollaan lattapäät laineilla, niin se ei oo mitään semmonen, et tuetaan nyt tota, kun se on vähän huonompi näin, sillon se hyvä joutuu tulemaan alaspäin. (--) Aina kättelee vaikka vähän rososempaa, hyviä sooloja, kun sitä, että ollaan lattapäätä, että ai kun oli niin tasanen ja kiva esitys. (--) Sillä tavalla ohjaajalla on aika tärkeä tehtävä työtilanteessa, että se ei tasapäistä.(O2)”*

## **Ohjaaja ja näyttelijä ideoiden kehittäjinä**

Näyttelijät, ohjaajat ja kolmannet osapuolet painottavat sitä, että näyttelijä ja ohjaaja tarvitsevat toisiaan, jotta työ pysyisi vuorovaikutteisena, etenisi ja luova keksiminen pysyisi yllä. Työtä tehdessään näyttelijä ja ohjaaja saavat toisiltaan ideoita, virikkeitä ja kimmokkeita. Suuret askeleet voivat olla lähtöisin pienestä kokeilusta. Näyttelijä painottaa, että näyttelijän toiminnan merkitys voi olla suuri siinä, miten hän auttaa ohjaajaa kehittämään ajatustaan ja ideoitaan pidemmälle kokonaisuuden suhteen.

*“Niiden erilaisten tilanteiden purkamiseen, että kun tästä nyt ei päästä mihinkään ja kun tää tilanne ei toimi, ei tässä oo mitään, niin tavallaan siinä, että näyttelijällä on näyttämöllä semmonen oikeus olla huono, tehdä alotteita, koko ajan tarjota. Yksinkertaisesti ohjaaja tarvii, koska sitten jos ohjaajan pää on tämä, niin sitten, mitä ohjaaja tekee, niin mun mielestä näyttelijän pitää rikkoo se, siis näyttelijän pitää tuoda sinne joku muu (--)  
tavallaan ohjaaja tarvii näyttelijää just siihen, että se rikkoo sitäkin, että se prosessi säilyy koko ajan.(N3)”*

Ohjaajat esittävät samoin, että ohjaaja tarvitsee näyttelijää tuomaan uusia ajatuksia ja ravistamaan ohjaajan pinttyneitä ajatusmalleja. Myös kolmansien osapuolten taholta mainitaan, että näyttelijät auttavat ohjaajaa näkemään asioita useammalta suunnalta.

Näyttelijä ja ohjaaja ovat riippuvaisia toisistaan osin myös työasenteen ja työilmapiirin suhteen. Useimmat haastateltavista viittaavat niiden tarttuvuuteen työtä tehdessä. Halu tehdä työtä, into ja energia tarttuu, niin myös pahantuulisuus ja laiskuus.

## **Ohjaaja ja näyttelijä tiedon lähteinä**

Laitosteatterissa lähdetään yleensä aina tekemään työtä ohjaajan idean pohjalta. Haastateltavat korostavat ohjaajan idean ymmärtämisen merkitystä näyttelijäntyölle. Näyttelijä tarvitsee ohjaajalta tietoa tämän ideasta tai visiosta. Ohjaajalla on tieto ja tuntuma työn suunnasta, ajatus kokonaisuuden rytmittymisestä ja siitä, kuinka roolit asettuvat suhteessa kokonaisuuteen. Tiedon tarve painottuu erityisesti harjoitusten alkuvaiheessa. Ohjaaja on tarpeen mukaan ennakoita selvittänyt näytelmän faktisia taustoja. Myös tämän tiedon saaminen voi olla näyttelijäntyölle merkittävää.

Laitosteatterin aikataulussa ei näyttelijän usein ole mahdollista perehtyä ennakolta näytelmään, vaan perehdyttäminen jää ohjaajan vastuulle.

Ohjaajat ja kolmannet osapuolet viittaavat myös siihen, että ohjaaja voi olla tiedollisesti riippuvainen näyttelijästä. Harjoitusten edetessä näyttelijä tutustuu roolihahmoonsa, ja hänestä kehittyy oman roolinsa asiantuntija.

*“Mun täytyy ne niitten ihmisten maailmat löytää, ja näyttelijä löytää ne hyvin herkästi, saattaa löytää samastumisen niihin (O3).”*

Näyttelijä tekee työtä itsensä kautta. Erityisesti silloin, jos ohjaaja ja näyttelijä eivät tunne toisiaan entuudestaan, voi ohjaajalle olla tärkeää, että näyttelijä kertoo itsestään.

Tiedollinen riippuvuus voi tulla esille molemmiin puolin, kun se koskee jokaisen henkilöhistoriaan kuuluvia asioita. Tiedon ja omakohtaisten kokemusten jakaminen esimerkiksi erilaisista elämäntilanteista, ihmissuhteista ja ammasteista, jotka liittyvät työn alla olevaan näytelmään, voi olla tärkeää esityksen rakentamiselle.

*“Sieltä se lähtee justiin mitä on itse kokenut ja mitä on itse nähnyt ja kuullut, kaikki mahdolliset juorutkin on hyödyllisiä (K1).”*

#### **4.1.2 Ohjaajan ja näyttelijän vallan perustat**

Vallan perustoilla tarkoitetaan niitä syitä ja motiiveja, joiden perusteella toiselle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintaan – valtaa. Vallan perustat muodostavat pohjan riippuvuussuhteen syntymiselle, sen voimakkuudelle ja vallan jakautumiselle henkilöiden välille kussakin tilanteessa.

#### **Ohjaajan ja näyttelijän työnkuva vallan perustana**

Ohjaajan ja näyttelijän vallan perustuminen työehtosopimuksessa määriteltyyn työhön liittyvään vastuuseen ja valtuuksiin, tuodaan vahvasti esille. Vastuu ja valta liittyvät

erottamattomasti toisiinsa. Siitä, mistä henkilöllä katsotaan olevan vastuu, syntyy pohja vallan saamiselle.

*“Mä ajattelen, että ohjaajalla on kokonaisuudesta vastuu ja kyllä mun mielestä myöskin sen kokonaisuuden analyysistä ja näkemyksestä ja näyttelijällä on mun mielestä vastuu omasta roolista ja välttämättä ei tarvii koko näytelmästä. (O1)”*

Työnkuvaan liittyy rooliodotusten mukainen toiminta. Kokonaisuuden ja roolin työnjako näkyy selkeästi kaikista näyttelijän ja ohjaajan työnkuvaan kohdistuvista odotuksista.

Ohjaajan työnkuvaan kuuluu esimerkiksi tekstivalinta, roolijaosta päättäminen ja aikataulusta sopiminen yhdessä teatterijohtajan kanssa. Ohjaaja toimii työnjohtajan roolissa, hän on sitoutunut tuotantosuunnitelmaan ja vastaa siitä, että työ valmistuu sovittuun päivämäärään mennessä. Ohjaajan vallassa on päättää myös harjoitusten etenemisestä, esimerkiksi siitä, mitä kohtausta harjoitellaan ja millä tavalla. Ohjaajat painottavat sitä, että ohjaaja vastaa työn tekemisestä kaikissa olosuhteissa, myös silloin kun näyttelijä väsy tai ei osaa tai halua aktiivisesti osallistua.

*“Mä oon viimekädessä se, joka vastaan harjoituksen kulusta. Mulla täytyy olla heittää tiskiin ajatuksia, mitä kokeillaan ja miten tää harjoitus viedään läpi ja se ei oo näyttelijän vastuulla. Tietenkin se on ihana, jos näyttelijä on kans mieltyny kotona mitä se esittää uutta siitä kohtauksesta, mitä me ollaan harjottelemassa, mutta mun on selvittävä siitäkin tilanteesta, että näyttelijällä ei oo mitään. (O1)”*

Ohjaajalla on myös valta ja vastuu palautteen antamisesta. Ohjaaja saa asemansa puolesta periaatteessa päättää, valita ja vaatia näytelmää koskevissa asioissa.

Myös kokonaisuuden laadun ja työn taustalla olevan näkemyksen katsotaan olevan ohjaajan vastuulla. Ohjaajat korostavat, että taiteellinen vastuu tuo ohjaajalle vallan omaan teokseensa.

*“Kyl must demokraattisuus ei taiteessa, kun se on jonkun näkemys, niin eihän se voi olla demokraattista sillä tavalla, et joka jutusta äänestettä (O1).”*

Ohjaajat painottavat myös työn prosessiluonnetta, dynaamisuutta ja yhdessä tekemistä, mutta yhtä paljon sitä, että kontrollin tulee pysyä ohjaajalla.

Näyttelijällä on suhteessa aina valtaa, sillä ohjaaja ei voi pakottaa näyttelijää hyvään suoritukseen. Näyttelijän vastuu ja valta kietoutuvat näyttelijän työhön roolin tekijänä. Näyttelijän vastuulla on tuottaa ja tarjota ilmaisua. Tämä tulee esille sekä niissä

odotuksissa, joita ohjaajat kohdistavat näyttelijään, että silloin, kun näyttelijät ja kolmannet osapuolet luonnehtivat näyttelijän työnkuva.

*“Näyttelijän pitää olla kuitenkin niin fiksu ja mitä näyttelijän duuni on, että ei ohjaajan tarvi sille tuoda tarjottimella tai lautasella, että anna idea, anna idea, tee näin tee näin. Yks näyttelijän suuri velvollisuus on tuoda nimenomaan ohjaajalle valmista tavaraa. Sen pitää tuoda sille uudet jutut, et sitä mä en odota kauheesti (ohjaajalta). (N3)”*

Haastateltavat toteavat, että ohjaajien ja näyttelijöiden työtavat ja odotukset toisen osapuolen suhteen ovat yksilökohtaisia. Ohjaajien väliset erot työtavoissa ja osaamisen alueissa tuodaan esille kolmannen osapuolen taholta. Toiset ohjaajat painottuvat enemmän visuaalisuuteen eivätkä hallitse henkilöohjausta tai halua puuttua siihen, jolloin roolin tekeminen jää lähes kokonaan näyttelijän vastuulle. Samaan tapaan näyttelijä viittaa siihen, että riippuu ohjaajasta, kuinka paljon näyttelijä saa vaikuttaa ja tuoda omia ideoitaan työhön.

*“Toiset antaa aika paljon ja lykkivät näyttelijää. (--). On olemassa sellaisia ohjaajia, jotka ei siedä ollenkaan, että näyttelijällä on omia ideoita, koska se sekoittaa kuulemma hänen kokonaisuutta, että näyttelijä on vaan hiljaa ja tottelee ja tekee niin kun ohjaaja käskää, niin ohjaajan pasmat pysyy koossa. Tälläsiäkin on. (N1)”*

Vastuun jakautuminen näyttelijän ja ohjaajan välillä liitetään myös näytelmätyyppiin. Monologinäytelmässä ohjaajalla on ohjaajan mukaan enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa näyttelijäntyöhön jo ulkoisten puitteiden vuoksi. Ajallisten rajoitteiden lisäksi työryhmän koon suurentuessa näyttämöllä on myös enemmän tarkkailtavaa, jolloin ohjaaja ei pysty puuttumaan kaikkeen eikä edes huomaamaan kaikkia yksityiskohtia. Tämä on helppo mieltää siten, että ohjaajan työnkuvaan liittyy kokonaisuudesta vastaaminen – kokonaisuus voi muodostua yhdestä näyttelijästä ja hänen ilmaisustaan tai usean näyttelijän ja ryhmien liikkeistä. Asiat, joihin ohjaaja haluaa vaikuttaa ja joihin hänen odotetaan puuttuvan, painottuvat näissä tilanteissa eri tavalla.

Useimmat haastateltavista toteavat, että näyttelijä orientoituu työhön aina esityksen vuoksi, olipa ohjaaja kuka ja minkälainen hyvänsä. Haastateltavat painottavat myös, ettei pelkän ohjaajan tai näyttelijän tittelin varassa päästä pitkälle eikä tehdä hyviä esityksiä.



*“Ohjaaja on työnjohtaja, jolla on ylin valta siinä, niin sehän luo sen pohjan, mutta ei sillä mitään tee. Se on neljä viis harjotusta ja jos ei mitään muuta ole niin perseelleen menee. Ei voi siis millään, minkään semmosen tittelin taakse tai aseman taakse ei voi mennä, että mä olen ohjaaja. (--) Se täytyy lunastaa se asema ja kun sen jonkun ryhmän kanssa saa niin kyl se on silloin niinkun hyvä avioliitto, että kyl se kestää.(O2)”*

Yhteistyön syntymiseksi ja vallan antamiseksi tarvitaan myös muita perusteita kuin ammattinimike. Harjoitusten kuluessa asema täytyy ansaita ja pitää yllä.

### **Luottamus ja rehellisyys vallan perustana**

Molemminpuolinen luottamus korostuu sen perustana, että yhteistyö on mahdollista ja toiselle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintaan.

*“Näyttelijä tietenkin keskittyy omaan rooliinsa lähinnä ja ohjaaja kokonaisuuteen, mutta tietenkin ne sekottuu. Ei se oo sillä tavalla, että tämä on mun raja ja tän yli mä en tuu. Silloin saattaa olla niin, jos ohjaajalla ei oo näyttelijän luottamusta.(K1)”*

Luottamus nousee keskeiseksi teemaksi kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat käyttävät luottamusta ja vallan antamista lähes synonyymisinä käsitteinä.

*“Kun tulee joku stara tekemään jutun ja luotetaan, että mitä tahansa se sanoo, niin se tehdään (O3).”*

*“Sit on näitä ohjaajia, joilla ei oo näyttelijän luottamusta, niin ehkä se on niin, et ei se näyttelijä lähe oikeestaan siihen missään mukaan (K1).”*

Haastateltavien käsitykset siitä, mitä ovat luottamuksen syntymisen perusteet, limittyvät erottamattomasti käsityksiin vallan perustoista.

Rehellisyys tuodaan esille monessa mielessä niin näyttelijän kuin ohjaajan aseman vahvistajana. Rehellisyydellä viitataan avoimuuteen ja itsensä rehellisesti peliin laittamiseen.

*“Ei millään muulla kun siis rehellisyydellä, ei oo mitään vippaskonstia siis ei oo, koska ne tulee takin alle viikossa. Ei oo mitään siis sellasta, että näyttelis parempaa kuin on, että yrittäis olla etevämpi kuin on, koska ei se mene perille.(O2)”*

Rehellisyys liitetään myös kutsumukseen ja intohimoon teatteritaidetta kohtaan, siihen, että henkilöllä on rehellinen tarve ja halu ilmaista. Myös tavoitteen suhteen perätään tekijöiltä rehellisyyttä, jotta voidaan luottaa siihen, että toisen ensisijaisena päämääränä todella on mahdollisimman hyvän esityksen tekeminen. Tavoitteen epärehellisyydestä mainitaan esimerkkeinä tilanne, jossa näyttelijän ensisijainen tavoite on roolin saaminen

ohjaajan seuraavassa työssä. Muita esimerkkejä ovat mainetta hakeva näyttelijä, jonka ajatukset pyörivät vain lehtiotsikoissa, ja ohjaaja tai näyttelijä, jonka ensisijainen tavoite ei ole taiteellinen, vaan elannon ansaitseminen.

### **Ammattitaito ohjaajan vallan perustana**

Luottamus ohjaajan huomiokykyyn painottuu näyttelijöiden haastatteluissa merkittävänä sille, että ohjaajan asema vahvistuu. Ohjaajan vallassa on sanoa näyttelijälle, mikä idea otetaan mukaan, mikä muutetaan ja mikä karsitaan. Ohjaajan ammattitaitoon kuuluu huomata näytelmän kannalta hyvät ja kehityskelpoiset ideat. Se, että ohjaaja näkee mitä näyttelijä tekee, on vahvasti esille tullut perusta sille, että näyttelijä antaa ohjaajalle valtaa. Tähän liittyy taito sekä huomata oleellinen että tuoda se näyttelijän tietoon tarkoituksenmukaisella tavalla. Ohjaajan taitoa antaa palautetta pidetään merkittävänä osana hänen ammattitaitoaan.

Kyky käsitellä näyttelijää mainitaan myös yhdeksi taidoksi, jonka avulla ohjaaja voi lunastaa paikkansa. Ohjaajan taito ja herkkyys havaita jokaisen näyttelijän erityispiirteet ja ottaa ne huomioon työtä tehdessä on merkittävä pohja ohjaajan asemalle sekä näyttelijöiden että ohjaajien mielestä. Tähän liittyy ohjaajan taito tehdä oikeita asioita oikeaan aikaan, kuten esimerkiksi kyky vaistota, milloin näyttelijä on ymmärtänyt idean ja valmis tekemään seuraavaa asiaa – tai milloin näyttelijä väsyä saman kohtauksen harjoitteluun ja olisi syytä jättää se lepäämään. Myös se, että ohjaaja osaa tarjota näyttelijälle tukea oikealla hetkellä ja oikealla tavalla, liitetään ohjaajan ammattitaitoon.

Taiteellinen lahjakkuus ja luovuus on osa sekä ohjaajan että näyttelijän ammattitaitoa. Haastateltavat viittaavat lahjakkuuden ja luovuuden yhteydessä erityisesti idearikkauteen. Näyttelijät mainitsevat, että ohjaaja saa temmattua näyttelijän mukaansa idea- ja virikerikkauksellaan. Myös ohjaajien taholta hyvää ja lahjakasta ohjaajaa kuvataan idearikkaaksi.

*“Hyvä ohjaaja, siis sellanen, joka antaa sille kuvia, siis koko aika kuvia, että tää vois olla tämmönen. Ohjaajan ei ees tarvii olla kauheen systemaattinen ja sillä tavalla järkevä, että sillon joku että aasta beehen vaan se heittelee niitä sellasella random periaatteella, että sieltä täältä. Niin kyllä näyttelijä on siitä kiva tyyppi, että se lähtee aika helposti mukaan siihen, että tehdään vaan.(O2)”*

Myös kuvatessaan erästä tunnettua guruohjaajaa, ohjaaja nimenomaan liittää tämän maineen ja vaikutusvallan ohjaajan lahjakkuuteen, joka pohjaa tämän idearikkauteen.

*“Sillä siis aina on ollut käsittämättömiä visioita ja se on siis se, sen voima on se, että sillä on miljoona kuvaa siinä, missä tavallisella ohjaajalla on yks (O2).”*

Yleinen heitto haastatteluissa on: “hyvä on hyvä” – se koskee sekä ohjaajaa että näyttelijää. Haastatteluista nousee esiin voimakas hyvän ja huonon vastakkainasettelu. Hyvään ja ammattitaitoiseen ohjaajaan pystyy luottamaan, näyttelijälle ei synny epävarmuutta omasta tekemisestään ja hän mieluusti antaa ohjaajan vaikuttaa toimintaansa. Hyvä näyttelijä tuottaa paljon ja hyviä ideoita, joita ohjaaja mielellään ottaa vastaan ja käyttää työssä.

*“On olemassa hyviä näyttelijöitä ja huonoja, ja kyllä se siihen kulminoituu jotenkin, siihen, että hyvä näyttelijä on hyvä. Ei pääse mihkään siitä, että näköjään näyttelijän taide on sitä, että on hyvä tai sitten ei oo hyvä. Kyllä selviää kovalla semmosella, että tehdään ja kädestä viedään ja kuljetetaan, että ohjaamisesta on aina kädet kipeet iltapäivällä. Kyllä selviää ja semmosia kaheksan plus esityksiä tulee ja yleisö käy, mutta hyvä on hyvä.(O2)”*

Ammattitaidon ohella jonkin erityisalueen asiantuntemus vahvistaa näyttelijän ja ohjaajan asemaa. Tätä sivuavat useimmat haastatteluista. Erityisesti silloin, jos tarvitaan tiettyä osaamista, eikä muita vastaavan asiantuntemuksen osaavia ole saatavilla henkilöllä on vahva perusta vallalle. Erityisasiantuntemuksesta haastateltavat mainitsevat esimerkkinä musikaali- ja farssiohjaajia sekä -näyttelijöitä. Maininnoissa tulee myös ilmi se, että asiantuntemus tuo haltijalleen valtaa asiantuntijuuteen liittyvissä asioissa, mutta ei niiden ulkopuolelle.

*“Jos joku tyylä on ja otetaan (vierailijaksi) tuolta (--) tämmönen farssinäyttelijä, joku joka on tehnyt paljon farssia siellä, niin kyllä sille annetaan paljon tilaa täällä. Mut sit, jos se farssinäyttelijä otetaan johonkin draamaan täällä, jos se ei oo varsinainen draamanäyttelijä, niin sillon siihen ehkä enemmän puututaan.(K1)”*

## **Päämäärätietoisuus ja päämäärään sitoutuminen vallan perustana**

Ohjaajan päämäärätietoisuus se, että hän tietää mitä haluaa, nostetaan merkittäväksi ohjaajan vallan lähteeksi. Näyttelijä ei halua tuntea epävarmuutta työn, sen tekemisen tai tavoitteen, suhteen. Jos ohjaaja ailahtelee liikaa, ei myöskään näyttelijä saa otetta työhönsä. Päämäärän ja suunnitelmien selkeys herättää näyttelijässä luottamusta ja varmuutta, jolloin ohjaaja lujittaa asemaansa. Ohjaajalla tulee olla tieto tai ajatus siitä, mihin työllä pyritään. Ohjaajan tulisi myös pystyä antamaan, tai olla ainakin halukas etsimään, konkreettisia vastauksia ja palautetta näyttelijälle.

*“Se on vaan, että jotenkin siinä on turvallinen olo, että nyt tää homma on perusteltua, että nyt mennään jossain, että nyt tehdään, nyt tehdään töitä, nyt mennään aivan selvästi mennään jossakin maailmassa ja haetaan sitä, et mikä on tämä maailma ja kuinka, siis tavallaan semmonen jäsenelty homma.--) Semmosiin on törmänny, josta näkee, että ei ne jaks enää mitään, et niiltä kysyy jotain, et mites, niin sit se vaan sen näkee, että tyhjää lyö, tyhjää lyö ja sanoo vaan, että siinäpä se ja yrittää leikkiä viisasta. (--)) Kyllä jotain konkreettista pitäis olla annettavana.(N3)”*

Ohjaajan mukaan ohjaajan vahvuus on, jos työn tulokset alkavat näkyä hyvissä ajoin harjoitusvaiheessa. Tähän liittyy se, että näyttelijälle hahmottuu jo varhaisessa vaiheessa kuva siitä, mihin työllä pyritään.

Taito poistaa epävarmuutta tuo henkilölle valtaa. Ohjaajien ja kolmansien osapuolten taholta sivutaan vallan syntymistä näin myös näyttelijän osalta. Jos näyttelijä pystyy esittämään hyväksyttäviä toimintaehdotuksia tilanteessa, jossa ohjaajan ajatus työn päämäärästä hämärtyy tai ohjaaja on epävarma siitä, miten jokin näytelmän tilanteen toteutus tulisi ratkaista, vahvistuu puolestaan näyttelijän asema. Päämäärätietoisuuden ohella kaikki tieto, jota tekijöillä on produktion liittyen, muodostaa perustan vallalle.

Päämäärän ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä päämäärästä innostuminen lisäävät haastateltavien mukaan vaikuttamisen mahdollisuutta molempiin suuntiin näyttelijän ja ohjaajan välillä. Näyttelijä suhtautuu myönteisemmin ohjaajaan, kun hän hyväksyy ohjaajan asettaman päämäärän. Ohjaaja puolestaan antaa näyttelijälle enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa ja vapauksia tehdä omien ajatustensa mukaan, kun hän voi luottaa siihen, että näyttelijä on hänen kanssaan samalla linjalla. Kun yhteisymmärrys

esityksen linjasta on vahva, luo se edellytykset yhteistyölle ja vallan antamiselle. Ajatuksena on pitkälti se, että näyttelijä ymmärtää ohjaajan lähtökohdan, toisinpäin asiaa ei juurikaan tuoda esille. Ohjaaja nostaa merkittäväksi näyttelijän luottamuksen ohjaajan näkemykseen myös siitä syystä, että työssä on mahdoton edetä, jos näyttelijä jatkuvasti kyseenalaistaa ohjaajan esittämät ideat.

*“Näyttelijän täytyy luottaa ohjaajan näkemykseen, ettei oo kokoajan niin, että kun ohjaaja ehdottaa jotain, niin näyttelijä sanoo, eiku musta tää on parempi, sillonhan siinä ei tehä sitä ilmasua, kun siinä keskustellaan koko ajan ihan muusta (O1).”*

Ohjaajan päämäärän hyväksymisen ja siitä innostumisen yhteydessä näyttelijät ja kolmannet osapuolet viittaavat ohjaajan idean kiinnostavuuteen. Ohjaajan pitää pystyä myymään ideansa näyttelijälle ja koko työryhmälle. Jos ohjaajan esittämä lähtökohta on näyttelijän mielestä mahdoton tai ohjaaja ei osaa esittää näkemystä työn pohjaksi, on näyttelijän vaikea antaa ohjaajalle ohjaajan asemaa ja saada itsensä motivoitua työn tekemiseen. Ohjaajalle annetaan valta vastata kokonaisuudesta, ja näyttelijä haluaa pystyä luottamaan siihen, että ohjaaja kantaa tämän vastuun.

### **Ahkeruus vallan perustana**

Ahkeruus mainitaan myös yhdeksi vallan perustaksi. Päämäärätietoisuuden lisäksi täytyy tehdä työtä päämäärän saavuttamiseksi. Työn tekeminen ja tuntu työn etenemisestä kasvattavat näyttelijöiden mukaan luottamusta ohjaajaa kohtaan. Kun ohjaajasta näkee, että hän on tehnyt ennakkoon töitä näytelmän eteen ja harjoitusten pohjaksi, vahvistaa se näyttelijöiden ja kolmansien osapuolten mukaan ohjaajan asemaa. Näyttelijät vetoavat ohjaajan lakisääteiseen valmistautumisaikaan. Jos ohjaajan työstä tai tietämättömyydestä käy ilmi, ettei hän ole käyttänyt tuota aikaa työhön valmistautumiseen, ohjaajan vaikutusmahdollisuudet laskevat näyttelijän silmissä. Ohjaajan laiskuutta ja epäolennaisuuksien puhumista pidetään pahimpana, mitä ohjaaja voi työryhmää kohtaan tehdä. Ohjaajan tehtävä on ohjata, antaa palautetta ja kontrolloida työtilannetta, eikä rooliin liitettävien odotusten laiminlyömistä katsota hyvällä.

*“Mitä minä arvostan ja kunnioitan, et mistä usein erottaa, et jos se on semmosta helvetin löpinää ja löpinää ja sellasta, että ei päästä ei tehdä ja semmosta, että ei käydä työhön käsiksi. Eli yksinkertaisesti se, että ei aleta tekeen töitä, kylmästi vaan, niin siinä alkaa yleensä hälytyskellot soimaan. (N3)”*

Haastateltavat viittaavat siihen, että ahkeruus ja työn tekeminen vaikuttaa positiivisesti myös näyttelijän vaikuttamismahdollisuuteen suhteessa ohjaajaan. Yllättävän moni haastateltavista tuo esille sen odotuksen, että näyttelijä olisi ajallaan paikalla ja opettelisi roolinsa. Tällä on suuri merkitys työssä etenemiselle. Roolivihko kädessä näyttelijän on vaikea tuottaa ilmaisua ja nähdä tekstin ja näyttämön tapahtumien kokonaisuutta. Se vaikuttaa myös ohjaajantyöhön, sillä esimerkiksi tilanteiden rytmittäminen vaikeutuu. Näyttelijältä odotetaan aktiivisuutta, se kuuluu hänen työnkuvaansa. Ohjaajat painottavat, että halu tehdä hyvä työ on tärkein pohja työlle. Korkea motivaatio kompensoi monet ongelmat. Näyttelijä heikentää varmasti asemaansa työryhmässä kiirehtimällä jatkuvasti muualle.

### **Maine vallan perustana**

Maine nousee useaan otteeseen haastatteluissa merkittäväksi ohjaajan ja näyttelijän vallan perustaksi. Ohjaajan ja näyttelijän asema teatterimaailmassa muodostuu pitkälti aikaisemmista onnistuneista töistä. Maine synnyttää luottamuksen henkilön ammattitaitoon ja uskon siihen, että työ onnistuu taas.

*“Ei se oo mikään semmonen, että joku on julkisuuden henkilö, et sitä kohdellaan eri lailla. Mutta jos se tekee, et on hirveen hyvä näyttelijä tai hirveen hyvä ohjaaja niin kyllä, että tiedetään, et se on tehny esimerkiks, että ohjaaja on ohjannu hirveen hyviä juttuja jossain tuolla, niin kyllähän se positiivisemmin otetaan vastaan, koska silloin on se oletamus, että nyt tulee taas hyvä juttu meille.(K1)”*

Ohjaaja täsmentää vielä onnistumisen tarkoittavan sitä, että on onnistunut yleisön mielestä, että teos vetää yleisöä katsomoon.

*“Jos pystyy olemaan ohjaaja, joka tekee hyvän työn ja joka saa myös hyvät arvostelut niin sehän on taivas. (--) Mut jos yleisö ei tule, niin ohjaaja tavallaan menettää osan siitä ohjaaja-auktoriteetistaan sen mukana, että yleisö ei tule.(O1)”*

Maine voi syntyä myös harjoitusten työtapojen perusteella. Ohjaajan maineeseen voi liittyä tieto tai uskomus uudenaikaisista tavoista, kiehtovasta erilaisesta näkemyksestä ja

teatterifilosofiasta. Tällöin ohjaajan vallan perusta voi olla lähtöisin näyttelijän halusta löytää uutta ja kehittyä työssään. Näyttelijä kertoo, että guruohjaajan kanssa työskentelemiseen saattaa liittyä vaikeuksia, sillä tämä on usein tottunut työhön oman ryhmänsä kanssa. Tällöin ohjaaja saattaa olettaa samanlaista työtapaa myös vieraillessaan muualla. Vieraileva ohjaaja tuo joka tapauksessa mukanaan jotakin uutta, josta näyttelijä voi saada uusia oivalluksia omaan työhönsä. Ohjaaja tuo esille saman asian.

*“Tämmösten gurujen tai tähti ohjaajien kiertäminen eri teattereissa perustuu siihen, että ihmiset ajattelee, että ne löytää hänestä jotain uutta. (-- ) Eihän se tyhjästä tuu se semmonen maine. Kyllä siinä takana jotain on, että kyllä ne aina jollakin tavalla liikuttaa sitä työyhteisöä, vaikkei ehkä keksi jokaista näyttelijää uudestaan.(O1)”*

Ohjaajan maine harjoituskauden toiminnasta kiirii myös negatiivisessa mielessä. Ohjaaja viittaa siihen, että jos ohjaaja on harjoitusaikana näyttelijöiden mielestä laiminlyönyt työnsä, voi se vaikeuttaa ohjaajan työnsaantia tulevaisuudessa.

Myös näyttelijän maine työn tekemisestä harjoituskaudella voi olla merkittävä hänen asemalleen, vaikutusvallalleen ja työn saannilleen. Ohjaaja kertoo, että näyttelijöitä produktion valitessa näyttelijä arvioidaan ensisijaisesti tämän työn tuloksen mukaan, ei työtavan tai persoonallisuuden. Työryhmän kokonaisuutta miettiessä on kuitenkin syytä ottaa huomioon myös näyttelijän työtapaa, näyttelijöiden ja ohjaajan suhteen toimivuus ja näyttelijöiden väliset suhteet.

*“Jos se on musta niin, että se on paras mahdollinen siihen rooliin, mä otan sen, mutta jos niitä on kaks tai kolme hankalaa, niin sit mä yritän miettiä, et oisko joku kombinaatio, että ei oo kaikki hankalat yhtäaikaan. (-- ) Kun on ihmisistä kyse ja niistä nyt pitää sitten jotenkin selvitä, niin siinä kyllä voi jo työryhmää rakentaessa hiukan miettiä ketkä tekee keskenään.(O1)”*

Lopputuloksen, onnistuneen esityksen, merkitys painottuu myös produktiota harjoiteltaessa. Aluksi ohjaajalle annetaan valtaa hänen asemansa perusteella. Luottamus ohjaajaa kohtaan on olemassa alussa ja periaatteessa se säilyy myös läpi harjoitusajan. Kun työ on kesken, on mahdoton tietää sitä, mihin jutun kanssa päädytään, tai varsinkaan sitä, miten katsojat ottavat esityksen vastaan. Lopullinen arvio ohjaajan asemasta ja ammattitaidosta tehdään vasta esityskauden alettua.

*“Jopa huonon työprosessin ohjaaja saa anteeks jos se tekee, siis vaikean, hankalan, kun juttu on hyvä ja kun näyttelijät kokee, että ne on onnistunut siinä ja yleisö rynnii paikalle (O1).”*

*“Jos se ei saa esitystä toimimaan, et mennään hajanaisen esityksen kanssa ensi-iltaan, eikä se ensi-illan jälkeenkään korjaannu, niin kyllä se silloin menettää sen... (K1).”*

Näyttelijä viittaa saman pätevän myös näyttelijään. Näyttelijät tekevät työtä eri rytmissä, kukin tavallaan. Ohjaajan on vain luotettava siihen, että asiat asettuvat paikalleen näyttelijäntyössä esityskauden alkuun mennessä. Näin myös näyttelijä lunastaa maineeseen perustuvan asemansa vasta silloin, kun esityskausi alkaa.

Näyttelijä tuo painokkaasti esille, että jos ei tee työtänsä hyvin, siitä on haittaa omalle maineelle, tuleville työmahdollisuuksille ja ammattikunnian säilyttämiselle.

*“Jos lähetään tekemään jotain, niin sitten vaan, että mä oon tässä nyt mukana, ja nyt on sattunu paska nakki ja ei kyllä kiinnostu yhtään, mut silti kuitenkin. Kellä on siihen varaa olla siellä sitten ihan pihalla, kellä on vara tai kuka antaa itselleen myöden, et se näkyy sinne vaikka rivejä ois kymmeniätuhansia, niin se näkyy sinne kymmenennellettuhannelle rivillekin, et toi jätkä on kyllä ihan pihalla, siis kellä antaa kunnia sen myötä. (N3)”*

Työn julkisuus ja merkitys näyttelijän maineelle voi liittyä vallan antamiseen ohjaajalle kumpaankin suuntaan sen mukaan, luottaako näyttelijä ohjaajaan vai uskooko hän maineensa säilyvän parempana siten, että hän hoitaa osuutensa omien taitojensa varassa. Näyttelijä kertoo, että hänen harjoittellessaan itselleen erityisen merkittävää roolia voi syntyä tilanne, jossa on vaikea antaa ohjaajalle valtaa puuttua roolityöhön.

Maineeseen perustuvaan valtaan liitetään mahdolliset aikaisemmat yhdessä tehdyt työt ja tutuus. Kun ohjaaja tai näyttelijä omasta kokemuksestaan tietää ja tuntee toisen hyväksi ja lahjakkaaksi taiteilijaksi sekä tietää, että heidän suhteensa on toimiva, kasvaa halu tehdä yhteistyötä.

*“Jos on tuttu ja hyviä kokemuksia niin ahh, tule tekemään tee töitä ja mä haluan tehdä sun kanssa töitä. (--) Mut sit on myös semmonen tutuus, että kun kielteinenkin tutuus on. Siinä mieles, että kun tämä ohjaaja tekee tämän homman, että ajattelee, että tietää mitä tästä tulee, on yllätyksetön. (N1)”*

Maineikas vierailija voi saada valtaa pystyessään vastaamaan näyttelijän tavoitteeseen löytää uutta. Tuttu ohjaaja osaa vierasta paremmin varoittaa manereihin turvautumisesta. Ohjaajan tutuus palvelee näyttelijän kehittymistavoitetta myös siksi, että seuraava työ on aina jatkoa edelliselle. Ohjaaja voi luottaa näyttelijään aikaisemman kokemuksen perusteella, tutustumisvaihetta ei tarvita ja työssä päästään nopeammin näyttelijäntyön varioimiseen.



## **Persoonaa, ikä ja sukupuoli vallan perustana**

Persoonaa ja karisma tulevat haastatteluissa esiin ohjaajan asemaa vahvistavina piirteinä. Tunnettujen ja maineikkaiden guruohjaajien vahva persoonaa ja karisma mainitaan ensimmäisenä pohjaksi heidän vaikutusvallalleen. Karismaan kietoutuu vahva hyvälle töille ja joissain tapauksissa erityisille työtavoille pohjaava maine.

Vaikutusvaltaiseen persoonaan haastateltavat liittävät myös energisyyden sekä innostuksen työhön. Ohjaajan intohimo työhön tarttuu kaikkiin tekijöihin. Haastateltavat tuovat persoonan merkityksen esille lähinnä vain ohjaajaan liittyen, energian ja työhalun yhteydessä haastateltavat puhuvat myös näyttelijöistä.

Ohjaajan ja näyttelijän ikä ja sukupuoli voivat liittyä myös vallan antamiseen. Kaikki haastateltavat toteavat kuitenkin muiden asioiden, kuten ammattitaidon ja lahjakkuuden merkityksen enemmän. Näyttelijät eivät koe sukupuolen vaikuttavan millään tavalla vallan antamiseen ohjaajalle tai näyttelijälle.

*“Ohjaaja on aina ohjaaja, se on oikeestaan aika sukupuoleton. On tietysti määrättyjä piirteitä, mutta se ei, se on ihan sama. Lahjakkuuksia ja lahjattomuuksia löytyy yhtäläisesti molemmista. (N1)”*

Miesohjaajat puolestaan viittaavat siihen, että he arvostavat naisnäyttelijöitä jossain määrin miesnäyttelijöitä enemmän. Naiset ovat aktiivisempia ja tuovat miesohjaajan työhön näkökulmaa, joka ei hänelle itselleen ole yhtä tuttu.

Ikä ja elämäkokemus tulee haastatteluissa esille yhtenä vallan perustana lähinnä siksi, että se lisää kokemuksiin perustuvaa tietoa tai helpottaa lähestymistä, koska ikään liittyy yhteinen kokemustausta.

*“Kun nuori ohjaaja tekee jotain juttua ja hän on lahjakas, niin tulee mieleen, että kun sulla ois elämäkokemusta enemmän. (--) Tämmösessä luovassa hommassa merkitsee hirveesti se, mitä ihminen on kokenut itse (--) se on ainoastaan silloin miinusta (ikä), kun tämmönen nuori ohjaaja on öykkärimäinen ja on tietävinänsä kaikki, niin silloin se on, silloin sen huomaa, se on ihan sama kun näyttelijässä. (N1)”*

Näyttelijä painottaa kuitenkin sitä, että ohjaajan saaman aseman taustalla on hänen lahjakkuutensa ja “fiksutensa”, eikä sillä ole välttämättä mitään tekemistä ohjaajan iän kanssa.

## Toimiva suhde vallan perustana

Toimeen tuleminen sekä ohjaajan ja näyttelijän ”kemioiden kohtaaminen” on yksi kaikkien osapuolten taholta esille tuotu perusta sille, että toiselle annetaan valtaa.

*“On paljon esimerkkejä siitä, että jossakin ryhmässä jonkun porukan kanssa joku ohjaaja ei oo onnistunut. Jossakin toisessa paikassa se jonkun toisen porukan kanssa on tehnyt hienon työn. Se ei oo kiinni, että ohjaaja ei oo ammattitaitonen vaan, että ne kemiat ei vaan käy.(O1)”*

Haastateltavat korostavat sitä, että jokainen suhde on omanlaisensa. Useimmat haastateltavista tuovat esiin sen, että ohjaajan ja näyttelijän ei tarvitse olla ystäviä, jotta valtaa annetaan ja yhteistyö mahdollistuu, mutta työssä on tultava toimeen keskenään.

Ystävyys voi olla ohjaajien mukaan myös haitallista työlle, koska se saattaa lisätä eriarvoisuuden tunnetta näyttelijöiden välillä. Liasta tuttavuudesta voi ohjaajan mukaan olla haittaa myös työn etenemiselle ja laadulle.

*“Tämmönen, että tehdään tutussa porukassa ja kyllä me ymmärretään toisiamme ja yleisö ei tajua mitään, siis se on niin sisäänlämpiävää hommaa, että tuttuus, se voi olla aika vaarallinen.(O2)”*

Toisaalta ammattitaitoisen ihmisen katsotaan kyllä osaavan pitää henkilökohtaiset asiat erillään työstä.

Näyttelijöiden tasapuolinen kohtelu tuodaan ohjaajien taholta esille perustaksi ohjaajan vallalle. Näyttelijä haluaa, että hän saa huomiota, mielellään positiivista, yhtä paljon kuin muutkin näyttelijät. Ohjaajat kertovat, että näyttelijä vertaa saamaansa kohtelua helposti siihen, miten ohjaaja ohjaa toisia näyttelijöitä.

*“Jos ei jotain harjotuta ollenkaan, niin hän kokee, että hänet on jätetty syrjään, ohjaaja ei huomioi häntä. Siinhän on koko ajan tämmönen, et näyttelijöistä jokainen haluaa huomioita yhtä paljon, mutta mielellään tietenkin positiivisesta. Kyllä sitten taas se erottuu, että yks on aina, et sen ehdotukset ei kelpaa vaan sit sille annetaan lisää syöttöä ja sen kohtauksia harjotellaan. Siit tulee negatiivista.(O1)”*

Mielenkiintoista on, että nimenomaan ohjaajat puhuvat asiasta, kolmannet osapuolet sivuavat tätä myös, mutta näyttelijät eivät rinnasta saamaansa kohtelua kollegoihinsa.

Toimiva suhde on haastateltavien mukaan yhteydessä myös työn saamiseen tulevaisuudessa. Ohjaaja ei tietenkään tahtoen ota produktioon näyttelijää, jonka kanssa yhteistyö ei toimi.

*“Joko se pelaa tai ei pelaa, ja jos ei se pelaa niin rupee hylkimään sitä henkilöä (--)* ei mun oo pakko tehdä semmosten ihmisten kanssa, joitten kanssa mulla ei... (O2).”

Haastateltavat tuovat tämän esille nimenomaan niin päin, että hyvin tehty työ ja hyvä suhde ohjaajaan ei takaa näyttelijälle töitä, mutta jos suhde ohjaajaan ei toimi tai näyttelijän osaaminen ei ole ohjaajan tahdon mukaista, ei yhteistyö ohjaajan kanssa todennäköisesti jatku.

*“Onhan siis se, että näyttelijä tekee hyvin ja toteuttaa ne ideansa ja tulee hyvä ja ohjaaja on tyytyväinen, että jaha toi on noin ja toi osaa ton, tolle mä annan seuraavan roolin, vastuullista työtä. (--)* Ja sit taas toiste päin on sama, että on sit mistä kiinni, onko tapahtunut konfliktia taikka se, että ei oo oivallettu taikka ei oo työprosessi lähtenyt oikein liikkeelle ja siinä näyttelijä epäonnistuu ja ohjaaja katsoo, että ei toi mitään osakkaan, mä en seuraavan kerran sitten... (N1)”

Ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen toimimattomuus voi hankaloittaa myös ohjaajan tulevaisuutta. Ohjaajat ja kolmannet osapuolet katsovat näyttelijöillä olevan paljon valtaa tässä suhteessa.

*“Näkee aina semmosia tapauksia, et ohjaaja on musta ihan kelvollinen, mutta joku sen teatterin henkilökunnan koostumuksessa on semmonen, että se ohjaaja ei käy sinne ja se syödään pois. Ja sittenhän on vaikeeta saada töitä. Suomihan on niin pieni maa, että sun täytyy sitten jotenkin vahingossa... (O1)”*

Näyttelijät viittaavat myös siihen, että näyttelijä voi tehdä ohjaajan työn hankalaksi, mutta he eivät tuo tätä esille siinä mielessä, että näyttelijä voisi suoranaisesti vaikuttaa ohjaajan työn saantiin.

Suhteen toimimiseen liitetään myös yhteisen kielen löytyminen. Kielellä viitataan viestinnällisiin valmiuksiin, eli siihen, osaako ohjaaja esittää asiat niin, että ne on ylipäänsä mahdollista ymmärtää, ja miten ohjaajan ja näyttelijän työtavat ja ajatusmaailmat sopivat yhteen. Jos näyttelijä ei löydä yhteistä kieltä ohjaajan kanssa, hän ei pysty ymmärtämään, mitä ohjaaja ajaa takaa. Tällöin ohjaajan ei ole mahdollista saada tahtoaan perille. Ihannetapauksessa yhteinen kieli on niin hioutunut, ettei toisen ymmärtäminen vaadi edes sanoja.

*“Se olis semmonen ihana asia, kun oppisi ajattelemaan sillä tavalla, kun puhutaan, niin ei tarttis hirveesti puhua asiasta vaan tulis semmonen kieli, että kun nostaa peukaloonsa, niin se tietää jo, että mitä se nyt haluaa. (--) Ihmisen oman kielen löytäminen vaikka ajatukset olis päinvastasia, mutta oppii ymmärtämään, että mitä mä tarkoitan nyt tällä näin asialla. Mä puhun äärettömästi nyt koko ajan tässä vaan näitten ihmisten välisestä yhteydestä, kun se on mulle niin tärkeä. (O3)”*

Haastateltavat viittaavat yhteisen kielen löytämiseen ja kehittämiseen eniten syvällisellä tasolla; yhteisen taideteoksen tekemiseksi täytyy pystyä ymmärtämään ja hyväksymään toisen maailmankuva, jotta oma työ sen pohjalta mahdollistuu.

### **Arvostuksen ja kunnioituksen osoittaminen vallan perustana**

Molempipuolinen sekä henkilön että tämän työn ja ammattitaidon arvostus ja kunnioitus nousee haastatteluissa myös tärkeäksi edellytykseksi vaikuttamisen mahdollisuuden antamiselle. Haastateltavat toteavat, että ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde on parhaimmillaan, kun molemmat tekevät työtään toistaan kunnioittaen.

Ohjaajan suhtautuminen näyttelijäkuntaan muodostaa perustan hänen valtansa hyväksymiselle.

*“Joskus tuntuu, että ohjaajat ei pidä näyttelijöitä, siis minään eivät pidä näyttelijöitä, siis tulee liian ylimielisesti, niin siihen loppu yhteistyö (N2).”*

Kun näyttelijä tuntee ohjaajan kunnioittavan ja arvostavan häntä, se saa hänet tempautumaan työn tekoon.

*“Jotkut ohjaajat on semmosia, että vaikka sä tekisit mitä, sä olisit avustaja, niin yksinkertaisesti sä tunnet, se tekee sitä hommaa niin suurella tarkkuudella, se odottaa kaikilta niin suurta työpanosta (--) siellä tuntee olevansa pääroolissa vaikka siellä tekis mitä, vaikka tekis minkä roolin. (N3)”*

Näyttelijät mainitsevat tunteen arvostuksen saamisesta liittyvän myös rooliin. Ohjaaja on tehnyt roolivalinnat, niinpä näyttelijä voi luottaa ohjaajan luottamukseen ja arvostukseen jo sillä perusteella, että hänet on työryhmään valittu.

Se, miten näyttelijät kokevat saavansa arvostusta ja kunnioitusta, liittyy ohjaajien mukaan tiiviisti palautteen antamiseen. Palaute tulee esiin kiitoksena hyvin tehdystä työstä, hyvästä oivalluksesta tai osoituksena arvostuksesta.

*“Kyllä mä yritän sitten jossain vaiheessa harjoituksia antaa palautetta, kun näyttelijä on ollut ahkera tai kun se on opetellu kaikki kohtaukset hirveen ajoissa tai se on tuottanut jotain hyvää, niin sanoa, että toi on hyvä idea, toi on musta oikein hyvä. Tai sitten kun näyttelijät tuottaa just sillä tavalla intuitiivisesti, kun mä en pyytänykään semmosta, mutta samalla, kun hän yrittää sitä, mitä on pyydetty ja sitten tulee kaikemmäköstä ilmasua. Kyllä mä sitten sanon, että se oli siinä hyvää ja toi oli kauheen kiva, että myöskin sen, mitä näyttelijä tekee mun mielestä nerokasta, niin sanon sen hänelle.(O1)”*

Ohjaaja viittaa myös näyttelijän tarpeeseen saada huomiota. Huomion saaminen on eräänlainen palkkio hyvin tehdystä työstä. Ohjaaja kokee, että näyttelijät mieltävät negatiivisen huomion tai kokonaan huomiotta jäämisen työnsä arvostamisen puutteeksi.

Arvostamisen ja kunnioittamisen vastapuolena muutamissa haastatteluissa tulee esille negatiivinen asenne toista ja tämän työtä kohtaan, negatiivinen lokerointi. Tilanne on ohjaajan mukaan mahdoton, jos näyttelijöiden asenne ohjaajaa kohtaan on se, että “ohjaaja ei ole mitään”. Tällöin tilanteesta pois pääseminen vaatii jopa työryhmän vaihtamisen, sillä koko työryhmä on saattanut lyöttäytyä yhteen ohjaajaa vastaan.

Lokeroimisen vaara näyttäisi uhkaavan myös näyttelijöitä. Monet haastateltavista viittaavat siihen, että näyttelijät voidaan jakaa hyviin ja huonoihin. Näyttelijän ideat ja tekemiset saatetaan sijoittaa jo ennakolta hyvä tai huono akselille. Tuttuus voi lisätä tätä ongelmaa, jos ohjaaja ei tuttuudelta osaa ajatella, että näyttelijästä löytyy uusia puolia.

#### **4.2 MITEN VALTA NÄKY Y NÄYTTELIJÄN JA OHJAAJAN VÄLISESSÄ SUHTEESSA**

Käsitys henkilön vallasta ja niistä syistä, joiden pohjalta hänelle valtaa annetaan, muodostetaan viestinnän perusteella. Myös vallankäyttö vaatii viestintää. Haastateltavat korostavat sitä, että jokaisella näyttelijällä ja ohjaajalla on omat tapansa toimia. Jokainen suhde ja tilanne on erilainen, joten tapoja pyrkiä vaikuttamaan toisen toimintaan on lukemattomia.

#### 4.2.1 Valtasuhteen ilmeneminen harjoitusten viestinnässä

Ohjaajien, näyttelijöiden ja kolmansien osapuolten kuvauksissa ohjaajan ja näyttelijän välisestä toiminnasta on lähtökohtana se, että ohjaaja voi asemansa puolesta säädellä harjoitusten etenemistä, toimintaa ja viestintää. Ohjaaja asettuu viestintäverkon keskukseen ja voi kontrolloida esimerkiksi sitä, kuka saa puhua ja kuinka kauan. Ohjaaja voi halutessaan rajoittaa näyttelijän mahdollisuutta osallistua ideointiin ja työn tekemiseen.

Haastateltavat kuvaavat tavanomaista harjoitustilannetta vuorovaikutteiseksi prosessiksi, jossa ohjaaja antaa virikkeitä ja näyttelijä tuottaa ja tarjoaa ilmaisua. Tältä pohjalta työtä muokataan ja kehitetään.

*“Mä sanon, että tässä on tämmönen tilanne näitten ihmisten välillä, mun mielestä nyt olis tämmönen ristiriita. Mä en sano miten se ilmastaan, itketäänkö siellä vai nauretaanko hysteerisesti vaan, et siinä tarjotaan mulle vaihtoehtoja. Sit mä rupeen sitä muokkaamaan, että toi tuntuu hyvältä, tää ei tuntunut ja sitten hiotaan.(O1)”*

Kun sekä näyttelijä että ohjaaja tuottavat ideoita, syntyy yhteistyö ja vuorovaikutus, jossa molemmat saavat virikkeitä toisiltaan. Molempien ideat muodostavat tuloksen, olkoonkin, että ohjaaja tekee lopulliset päätökset valinnoista. Kyse ei suurimmaksi osaksi ole tietoisesta vaikuttamisesta; tietoista toiminnassa on se, että pyritään näytelmän valmistumiseen.

Näyttelijä kuvaa vuorovaikutusta ja vaikuttamista ohjaajan ja näyttelijän välillä ideoitten virtana. Harjoitustilanne on täynnä ideoita ja virikkeitä, joita tulee kaikilta suunnilta. On mahdotonta ja tarpeetonta sanoa, mistä nimenomaisesta ärsykkeestä jokin uusi asia sai alkunsa. Tärkeintä on se, että työ etenee.

*“Ohjaaja syöttää mulle jotakin ja joo, joo, että se menee kaikki täällä näin, mutta mulla on se oma vireystila päällä ja et ai jaa, joo, selvä. Sit mä aattelen näin ja se menee koko ajan, sen tiedon rekisteröi, se menee täällä. (--) Ei se oo sitä, että nyt tämä palikka on asema, tämä palikka on tämä roolityö vaan ne syntyy kaikki siinä ja se usein näiden kautta. Siis harjotusajat on aika pitkiä, niin monesti kaikki syntyy ihan itellään sillon kun se homma on hanskassa, kun ei tarvii pyristellä sen kummemmin, eli vääntää tikusta asiaa.(--) Useinhan teatterissa kaikkihan syntyy tilanteesta siitä, mitä on seuraava siitä, mitä on ollu edellä ja näin.(N3)”*

Tavallisessa sujuvassa työnteossa ohjaajan ja näyttelijän välistä vuorovaikutusta ei ajatella tietoisena pyrkimyksenä vaikuttaa toisen toimintaan. Kun asiat sujuvat, valtasuhteen tiedostaminen tavallaan katoaa. Vallan olemassaolo havaitaan selkeämmin silloin, kun asiat eivät luista halutulla tavalla.

Suurin osa tilanteista, joissa osapuolet kertovat valtasuhteen tulevan ilmeisemmin esille, liittyy työhön kohdistuvaan päätöksentekoon ja konflikteihin. Näin on esimerkiksi tilanteissa, joissa ohjaajan ja näyttelijän välille syntyy erimielisyyttä näytelmän analyysistä ja kohtauksen toteuttamisesta. Tilanteiden kiivaus riippuu siitä, kuinka vahvasti näyttelijä ja ohjaaja ovat oman näkemyksensä kannalla. Erimielisyystilanteet tuntuvat syntyvän lähinnä siitä, jos näyttelijä osoittaa olevansa eri mieltä ohjaajan näkemyksestä ja pysyy kannassaan.

Ohjaajien mukaan erimielisyyttä syntyy usein siitä, jos näyttelijä luulee tekevänsä toista kuin mitä hän itseasiassa tekee. Kun ohjaajan tuo uusia ehdotuksia ja pyytää kokeilemaan tilanteen toteuttamista toisella tavalla, voi seurata tilanne, jossa ohjaajan ja näyttelijän valtaa punnitaan. Konfliktin todennäköisyys kasvaa, jos näyttelijä on tyytyväinen omaan versioonsa tai aikaisempaan tapaan toteuttaa tilanne. Näyttelijät kertovat myös vastaavista tilanteista.

Ohjaajan mahdollisuuksia ja taitoa vaikuttaa näyttelijän toimintaan kysytään ohjaajan mukaan myös silloin, jos näyttelijälle tulee seinä vastaan roolin kehittämisessä tai jos näyttelijä väsy hakemaan uusia tapoja rakentaa kohtaus. Myös näyttelijät mainitsevat fyysisen väsymisen kohtauksen tekemiseen ja toistamiseen syyksi tilanteelle, jossa voi joutua selvittämään kenen tahdon mukaan työssä edetään.

Kaikki osapuolet viittaavat siihen, että ohjaajan ja näyttelijän välinen valtasuhde tulee esille työn kurinpidollisen puolen yhteydessä. Varsinkin kolmannet osapuolet kiinnittävät tähän huomiota. Esimerkiksi näyttelijäkunnan pinttyneet tavat olla myöhässä, juuttua kahville tai laiminlyödä roolin opettelu saavat aikaan tilanteita, joissa ohjaaja joutuu "potkimaan näyttelijää työhön". Myös tilanteissa, joissa kaikki ovat yhtä aikaa äänessä,

harjoitukset menevät jutteluksi tai näyttelijä pyrkii dominoimaan ja ottamaan ohjaajan paikan harjoituksissa, joutuu ohjaaja korostamaan asemaansa työnjohtajana.

Ohjaaja huomauttaa työn etenemisen voivan olla riippuvainen työryhmän koostumuksesta ja näyttelijöiden välisistä suhteista. Ohjaajan vallankäyttö voi liittyä näyttelijöiden keskinäisten ristiriitojen ratkaisemiseen. Myös näyttelijöiden väliset erot taipumuksissa ja taidoissa voivat tuoda eteen tilanteita, jotka vaativat ohjaajan puuttumista. Näyttelijöiden tai näyttelijän ja ohjaajan välisten työtapojen yhteensopimattomuus mainitaan myös yhdeksi ristiriitatilanteita synnyttäväksi tekijäksi.

Haastateltavat mainitsevat tilanteiden syntyvän liittyvän myös siihen, missä vaiheessa harjoituskautta ollaan menossa. Harjoituskausi jaetaan yleisesti kolmeen päävaiheeseen, ja valtasuhde painottuu jonkin verran eri tavoin kussakin vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa, jota nimitetään “alkuinnostuksen ajaksi”, sekä “hakemis- tai tutustumisvaiheeksi”, pääpaino on ohjaajalla. Ohjaajan odotetaan luovan linjan, niin työtavan kuin näkemyksen suhteen. Ohjaaja puuttuu tekemiseen paljon ja huomioi pienempiäkin asioita. Harjoituskauden edetessä, keskivaiheessa, suhde näyttelijän ja ohjaajan välillä tasaantuu. Tällöin työtä tehdään ja näytelmän muotoa haetaan yhdessä. Alussa luodaan työlle pohja, ja kun se on hyväksytty ja ymmärretty, alkaa näyttelijä tehdä työtään vapaammin ja loppua kohden ohjaaja antaa isompia kokonaisuuksia mennä läpi keskeyttämättä. Keskivaihetta haastateltavat kuvaavat myös nimityksillä “puurtamisen aika” ja “hakemisvaihe”. Kolmas vaihe edeltää ensi-iltaa. Ensi-illan alla ohjaaja puuttuu asioihin useammin, on pienten korjausten aika. Lähes kaikki haastateltavat toteavat ensi-illan lähestymisen tuovan mukanaan herkistyneen ilmapiirin ja ulkoisen paineen, jolloin pienikin ärsyke saattaa johtaa konfliktiin.



## 4.2.2 Ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttö

### Ohjaajan vallankäyttö

Teatterin viralliset sopimukset, yhteiset pelisäännöt, jotka teatterin työntekijät ovat työhön tullessaan hyväksyneet, antavat ohjaajalle paljon mahdollisuuksia vallankäyttöön työn ulkoisten puitteiden suhteen (ks. luku 4.1). Ohjaaja voi valita tapansa toimia. Näyttelijät ja kolmannet osapuolet korostavat sitä, että jokaisella ohjaajalla on omat tapansa pyrkiä vaikuttamaan näyttelijän toimintaan. Yksittäisiä tapoja ovat kaikki mahdolliset nopeista suorista käskyistä ja pyynnöistä pitkiin perusteluihin, vihjaamiseen, “eteennäyttämiseen”, haukkumiseen ja näyttelijän työolosuhteiden säätelyyn. Ohjaajat kertovat vallankäytöstään ja tapojen valinnan perusteista laajemmin.

Näyttelijöiden ja heidän työtapojensa erilaisuuden katsotaan olevan yhteydessä ohjaajan lähestymistavan valintaan. Se, millä tavalla ohjaaja pyrkii vaikuttamaan näyttelijään on sekä tilanne- että näyttelijäkohtaista.

*“Se on aika herkkä paikka kyllä. Se on ehkä ohjaajantyön kaikkein hankalin puoli tämä, että joutuu niin äärettömän paljon taiteilemaan semmosella alueella, että on kolme näyttelijää näin. Tätä ykköstä pitää käsitellä nopeesti, lyhyin lausein ja puuttumatta sen yksityiselämään tai kaikkiin herkkiin alueisiin tai että sillä on vähän kierot silmät tai punanen tukka tai muuta, kakkonen voi kestää kaiken, siis tykkää siitä, että sitä myllätään, siitä puhutaan ja se asetetaan vaikeisiin tilanteisiin. Aatellaan nyt esimerkiksi naisnäyttelijä, niin sen voi julkisesti käydä siinä harjoituksissa sen kaikki viimeviikkose miehet ja ryyppäämiset ja kaikki ja se vaan tykkää, loistelee siinä ja sitten semmonen, jolle joutuu selittämään hirveesti. Siinä taiteillaan esimerkiks, jos on kymmenen näyttelijää, niin pitäis olla jotenkin semmonen lohkoaiivo, joku tietokone, joka rekisteröi, että nyt ykkösen kanssa käytä aina sitä ja toisaalta se on taas kaikkein mielenkiintoisinta siinä, että miten käyttäydytään, mutta kyl se on taiteilua.(O2)”*

Ohjaajan toimintatapa voi johtua myös kyseisestä työryhmästä. Ohjaajalla on vastuu kokonaisuudesta ja kokonaisuuden valmistumisesta, joten aina ei voi vaikuttaa kaikkeen mihin haluaisi, koska kokonaisuus tai aikataulu kärsisivät.

*“Sitä joutuu miettimään kuitenkin sen kokonaisuuden kannalta ja miten sen jutun saa kasaan, koska se vastuu on ohjaajalla, et ensi-ilta on, että aikaa ei tuhraannu niihin keskusteluihin. Ja jos rupee kiistelemään, niin aikaa tuhrautuu enemmän, kun antaa puhua ja sitten tekee mitä tekee.(O1)”*

Samasta syystä saattaa joskus tulla eteen tilanteita, jolloin ohjaaja joutuu sivuuttamaan pienen yksityiskohdan näyttelijäntyössä, vaikka sen haluaisikin olevan toisin.

Ohjaajat kuvaavat omaa tyyliään positiiviseksi ja ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen huomioivaksi. Positiivisista piirteistä mainitaan näyttelijän mielipiteen huomioiminen valintoja tehdessä sekä vaikuttamistavat, joiden keskipisteessä ovat näyttelijän hyvät ominaisuudet. Näyttelijän halutaan toimivan mieluummin palkkion vetämänä kuin rangaistuksen uhkan työntämänä.

*“Mä enempi aattelen, että joku porkkana, että yrittää vahvistaa ihmisessä sitä, mikä siinä on hyvää ja mitä se osaa ja sitten siinä sivussa aukasta muutakin, että mä ite aattelen sitä, että on kauheen vaikee olla luova jos on ahistunut ja lytätty.(O1)”*

Myönteisen ilmapiirin hakeminen kuuluu myös suhteen huomioiviin työtapoihin. Ohjaaja mainitsee esimerkkinä vaikuttamistaktiikoista “veturin”, eli saamalla yhden tai osan näyttelijöistä puolelleen hän vetää loppuryhmän mukanaan.

*“Mä vaan jollakin vaistolla pelaan sillä lailla, että se on vähän niinkun tämmönen estraditaiteilija, kun se tulee harjotuksiin, tai siis esitykseen, niin se testaa yleisön, et missä on ne helpot ja missä on ne vaikeet ja näin. Ja harjotustilanteessa kans, että sellasen, joka on helppo ja ottaa vitsejäkin vastaan helposti, niin satsaa kauheesti siihen tyyppiin, niin se tulee puolella ja rakentaa sitä harjotustilannetta. Mä käytän kauheesti energiaa siihen, ihan vaan omista itsekkäistä syistä. (--). Mä voin itse paremmin, kun se on se harjotusilmapiiri hyvä.(O2)”*

Palautteen antaminen on haastateltavien mukaan tärkeä osa ohjaajantyötä, määrällisesti iso osa harjoitusten viestintää ja suuri alue ohjaajan vallankäytössä. Palautteen antamiseen liittyy monia eri tapoja pyrkiä vaikuttamaan näyttelijän toimintaan. Ohjaaja voi käyttää valtaa myös siinä, kuinka paljon hän antaa palautetta ja huomiota näyttelijöille – tai antaako ollenkaan. Varsinkaan palautteen ja huomioinnin puuttuminen ei ohjaajien mukaan yleensä ole tarkoituksellista. Ohjaaja suuntaa ajatuksensa kohti mahdollisimman hyvän esityksen rakentamista, jolloin näyttelijöiden tasapuolinen ja säännöllinen huomioiminen ja palautteen antaminen saattaa unohtua. Ohjaajalle on tyypillistä keskittyminen kokonaisuuden hiomiseen, jolloin hän antaa enimmäkseen palautetta siitä, mikä ei vielä toimi, ja unohtaa helposti mainita sen, mikä näyttelijäntyössä on jo hyvää.

Suora lähestyminen on ohjaajien mukaan tyypillinen tapa vaikuttaa. Ohjaaja viittaa suoran lähestymisen olevan kuitenkin riippuvainen tilanteesta: pystyykö ohjaaja perustelemaan, miksi joku näyttelijän tarjoama idea ei kelpaa, ja osaako ohjaaja sanoa, mihin hän kohtausta ajatellen pyrkii.

*“Kyllä mä varmaan sanon, ett joku kohta ei oo hyvä, et se ei oo vielä hyvä, että sitten se riippuu vähän tilanteesta, että ruvetaanko sitä heti harjottelee ja analysoimaan vai sanonko mä niin, et se ei oo hyvä, mut mä mietin sitä vielä, että onko se analyysissä tai missä siinä on vika. Se riippuu vähän siitäkin, et tiedänsä mä sillä hetkellä miksi se ei oo hyvä.(O1)”*

Vaikeissa ja arkaluontoisemmissa asioissa voi hellävarainen lähestyminen olla tarpeen. Epäsuoran kysymyksen muotoon puettu palaute on ohjaajan mukaan pehmeämpi tapa lähestyä näyttelijää. Tämä tulee esille seuraavassa esimerkissä, joka kuvaa vaikeata palautteenantotilannetta – näyttelijälle oli välitettävä viesti, että tämän työ ei kelpaa.

*“Aattelin, et se on lievin tapa, että ilmasee sillä kysymyksellä, äänensävyllä ja kaikella sen, mitä mä itse ajattelin siitä ja se on musta se hankalin, koska toisaalta myöskin se on pehmeämpi tapa sanoa näyttelijälle, että ei kelpaa kun se, et konkretisoi sillä hetkellä, et toi on kamalaa. Sä esität siinä jonkun kysymyksen, että ootsä ihan varma, että toi on hyvä noin. Näyttelijäkin tietää, et se ei oo hyvä, mut se ei tuu niin julmasti.(O1)”*

Suuremmassa työryhmässä ohjaaja kertoo turvautuvansa joskus kahdenkeskiseen keskusteluun, kun haluaa puuttua vaikeampaan asiaan, mieluummin kuin käsittelevänsä asiaa kaikkien kuullen. Tällä tavoin muu työryhmä ei häiritse, ja niin ohjaaja kuin näyttelijäkin voi keskittyä asiaan miettimättä muun ryhmän suhtautumista.

Se, mitä näyttämöltä katsomoon välittyy, on vahva peruste näyttelijän myöntymiselle. Tähän liittyen ohjaajat kertovat, että tahtonsa voi joissain tilanteissa saada parhaiten perille tekemällä näyttelijälle konkreettisesti näkyväksi tämän toiminnan. Toista näyttelijää voidaan pyytää tekemään kohtaus, jolloin näyttelijä saa itse katsoa, miltä se vaikuttaa, tai ohjaaja voi matkia näyttelijän toimintaa. Nauhoituksen käyttö tuodaan myös esille tapana vakuuttaa näyttelijä siitä, että ohjaajan näkökulma on oikea. Ohjaaja pitää nauhoitusta hyvänä apuna, kun sanat eivät riitä samaan näyttelijää ymmärtämään sitä, mitä ohjaaja ajaa takaa tai uskomaan, että se, mitä näyttelijä tekee ei ole sitä, mistä on aikaisemmin sovittu.

*“Mun mielestä nauhotus on ollu hirveen oiva apu siinä, että kun mä en joskus saa näyttelijälle kerrottua, että mikä on pielessä, kun hänestä kaikki on hyvin ja sit kun hän katsoo sen hän ymmärtää sen oikein hyvin. (-) Näyttelijä luulee tekevänsä jotain toista kun mitä se tekee. Ajattelee, että hän ilmasee siinä nyt tän asian, muttei ilmasekkaan. Ja se oma tunne, kun sen on ittelleen analysoinut on niin voimakas, että ajattelee, että myöskin se*

*välittyy ilmasussa, mutta niin ei käy. On ollut kyllä hirveen hyvä, että esimes jos mä oon sanonut näyttelijälle, että hän on liukunut siitä, mistä on sovittu ja hän ei usko sitä, kun hänellä on tunne, että oikein hyvä ja sitten kun hän on katsonut sen nauhalta, hän sanoo, että hän ei halua kattoo enää yhtään sitä, yhtään enempää sitä juttua, että sehän on kauheeta ja mä sit, että niin onkin ja sitten mun ei tarvii enää korjata, mun ei tarvii enää puuttua siihen.(O1)”*

Tavallisissa harjoitustilanteissa ohjaaja pyrkii vaikuttamaan virikkeitä antamalla. Lähes kaikki haastateltavista viittaavat siihen, että hyvä ohjaaja ei suoraan pyri vaikuttamaan, vaan pikemminkin huomaamatta tarjoaa näyttelijöille virikkeitä ja ideoita näyttelijäntyön pohjaksi.

*“Silleen takaoven kautta käypi näyttelijöihin käsiks, ohjaa niin kun näkymättä siellä selän takana (K2).”*

Ideaalitilanteessa näyttelijä ei tunnista ideoitten lähteneen ohjaajalta, vaan kokee keksineensä ne itse.

Ohjaajat viittaavat näyttelijän iän ja sukupuolen jossain määrin vaikuttavan vallankäyttötavan valintaan. Ikäeron merkitys näkyy eniten työtavassa ja teatterifilosofiassa. Ikään liitetään myös se, että omanikäisten näyttelijöiden kanssa suhde on välittömämpi. Ikään liitetään pikemmin yhteiset kokemukset sekä työssä että siviilissä ja elämässä yleensä kuin ikävuosien määrä.

*“On helpompi puhua vanhempien ihmisten kanssa. Jos on joku sellanen näytelmä, jossa on joku ongelma, joka liittyy tavallaan ikäkauteen, taikka sanotaan aviokriisi taikka joku, niin ja kun vielä sitten tietää, että tuokin ihminen on käynyt läpi.(O3)”*

Näyttelijät ja kolmannet osapuolet eivät katso ikäeron tai sukupuolen olevan yhteydessä ohjaajan vallankäyttöön. Myös ohjaajat mainitsevat, ettei sukupuolella ole varsinaisesti merkitystä siihen, kuinka he valtaa käyttävät. Kuitenkin miesohjaajien mielestä naisten kanssa on useimmiten helpompi tehdä työtä. Miesohjaaja tuo esiin periaatteellisen eron suhteessaan nais- ja miesnäyttelijöihin. Naisten kanssa työtä tehdessä pystyy “flirtin varjolla” viemään paljon asioita, miesten kesken puolestaan lähestyminen on helppoa, koska “poikaporukassa ymmärretään toista”. Tämä ero hälvenee tuttuuden myötä.

Tuttuuden katsotaan yleensä helpottavan työntekoa ja vallankäyttöä. Ohjaaja tietää ennakoita, miten tuttua näyttelijää kannattaa lähestyä, jolloin tunnusteluun ja sopivan

tavan löytämiseen ei kulu aikaa. Tuttuus mahdollistaa suoran vallankäytön. Tutun kanssa ei tarvitse kiertää asiaa eikä etsiä mahdollisimman pehmeitä lähestymistapoja pitääkseen huolta siitä, ettei suhteeseen tule säröjä.

*“Jos on tuttu ihminen ja tuntee toisensa ja tuntee tavan ilmasta, ei se tarkoita ystävyyttä vaan, että mä tiedän ton, että tollaset asiat menee sille läpi ja tollaset ei. Ja kyllähän se helpottaa sillä tavalla, että sä voit vaikka suoraan sanoa ja toinen voi sanoa aika suoraan, eikä sun tarvii ajatella sitä, että miten mä tän paketoin niin, että se ei missään tapauksessa loukkaa. Jos ihminen on jokseenkin vieras niin sillonhan on paljon heikommalla jäällä, koska ei tunne ollenkaan sen tapaa ottaa vastaan ohjeita.(O1)”*

Toisaalta ohjaajat tuovat esiin, että tuttuudessa saattaa piillä vaara, ettei tule vaatineeksi tarpeeksi. Suomen teatteripiirit ovat pienet, joten tietyn ikäisistä näyttelijöistä ohjaaja tuntee jossain määrin lähes kaikki. Hän tietää, minkätyylisiä rooleja näyttelijät ovat tehneet ja missä he ovat onnistuneet. Tutun näyttelijän saattaa luulla tuntevansa läpikotaisin, jolloin ei ehkä osaakaan odottaa tai vaatia tältä uudenlaista ilmaisua ja lähestymistä työhön. Paitsi tuttuus, myös luottamus näyttelijän ja ohjaajan välillä mahdollistaa haastateltavien mukaan suoran vallankäytön.

### **Näyttelijän vallankäyttö**

Näyttelijän yleisimmäksi tavaksi pyrkiä vaikuttamaan ohjaajan työhön mainitaan ideoiden tuominen ja tarjoaminen näyttelijäntyössä. Näyttelijältä odotetaan tekemistä, ei puhumista. Näyttelijöiden mukaan näyttelijän tyypillisin tapa vaikuttaa on esittää huomaamatta ideoita, jotta ohjaaja ne poimisi käyttöönsä. Sama taktiikka toimii myös silloin, kun näyttelijä tarkistaa oman työnsä suuntaa. Kun ohjaaja poimii näyttelijän tekemän idean, se samalla viestittää näyttelijälle, että työ on oikeassa suunnassa. Toisaalta tähän kytkeytyy myös se, että ohjaajan odotetaan sanovan, milloin näyttelijä tuottaa sitä, mitä hän toivoo. Jollei ohjaaja sitä viestitä, näyttelijä hakee muita vaihtoehtoja tehdä ja tarjoaa jotakin uutta. Myös kolmannet osapuolet viittaavat samaan asiaan.

*“Eihän näyttelijät osaa silleen verbaalisesti esittää omia ideoita ollenkaan, vaan ne tekee sen homman tuolla näyttämöllä. Tarjoo ja kattoo ja saattaa hyvin hiljakseen esittää jonkun kohtauksen, jonkun jutun sillä tavalla kun on itte ajateltu ja jos ohjaaja ei sitä kommentoi, niin ne voi ajatella, et oookoo tää ei ollukkaan hyvä, sit ne tarjoo taas.(K1)”*

Halutessaan vaikuttaa ohjaajan näkemykseen kohtauksesta tai siitä, miten se tulisi toteuttaa, on näyttelijän mukaan lähdeittävä hakemaan toisia tapoja tehdä kohtaus, kunnes löytyy se, mikä tuntuu oikealta ja on molempien hyväksymä. Näyttelijällä on mahdollisuus käyttää valtaa nimenomaan työnkuvaansa toteuttamalla, tekemällä ohjaajan esittämiin asioihin jotain lisää tai muuttamalla hiukan aikaisempaa.

*“Myös näyttelijä voi haistella työtilanteessa sitä, että nyt vedetään, nyt mä vedän ihan toiselta taholta. Siihen se voi tavallaan, niiden erilaisten tilanteiden purkamiseen, että kun tästä nyt ei päästä mihinkään ja kun tää tilanne ei toimi, ei tässä oo mitään, niin tavallaan siinä, että näyttelijällä on näyttämöllä semmonen oikeus olla huono, tehdä aloitteita, koko ajan tarjota. (--) Jos ohjaajan pää on tämä, niin sitten, mitä ohjaaja tekee, niin mun mielestä näyttelijän pitää rikkoo se, siis näyttelijän pitää tuoda sinne joku muu. (--) Saa olla huono, saa olla röyhkee, saa tehdä virheitä, ja tavallaan virheethän on mielenkiintoisia. Kun ohjaaja vetää näin, niin sit tulla näin, mutta ei ihan näin.(N3)”*

Tilanteissa, joissa ohjaaja on epävarma työn suunnasta tai ei pysty löytämään ratkaisua esillä olevaan ongelmaan, on näyttelijällä ohjaajan mukaan mahdollisuus käyttää valtaa, jos näyttelijä pystyy luotsaamaan tilannetta eteenpäin. Näyttelijä voi vaikuttaa tällöin työn tekemiseen tietoisesti, tekemisellään ja aktiivisuudellaan, tai tiedostamattaan.

*“Se on aika uskomaton tilanne, että yhtäkkiä huomaa, että tää menee nyt niin, että se ohjaa tätä juttua ja se ohjaa sitä vielä vähän väärään suuntaan. Ja sitten on se versio jutusta, että se vie sitä parempaan, selvästi se on nyt niin niskan päällä tässä ryhmässä ja se vie sitä. (--) Joillakin pienillä lauseilla se joko tietosesti tai tiedostamattaan, se vie sitä ihan eri suuntaan.(O2)”*

Näyttelijän omasta halusta sekä tämän taidoista on kolmansien osapuolten mukaan kiinni se, kuinka paljon tämä pyrkii vaikuttamaan työhön. Hyvä näyttelijä tuottaa enemmän, jolloin hänen ideoitaan on enemmän tarjolla ohjaajalle napattavaksi. Ohjaajat tuovat esille myös ohjaajan vaikutuksen näyttelijän vaikuttamishaluun. Jos ohjaaja aloittaa asettamalla tarkat puitteet kaikelle tekemiselle, saa hän jatkaa sitä loppuun asti. Näyttelijä lakkaa helposti tuottamasta itse, jos hän odottaa, että ohjaaja sanoo ja päättää kaikesta. Tämä liittyy kehen tahansa ohjaajaan, mutta usein nimenomaan guruohjaajiin.

*“Tämmösissä, että on joku guru, kaikki on valmiit hyväksymään mitä tahansa, mitä sieltä tulee ja se oma halu edes vaikuttaa siihen sillä tavalla, että tarjoais, ennen kun on saanut sieltä ohjeet on pienempi. Kyllä mä uskon, että se vaikuttaa ihan jo siihen, et kuin paljon näyttelijä tuottaa, et miten mennään. Mä ite koen, että jos on tehny hirveen tarkan analyysin ja miten se pitäis tehdä ja sen yrittää näyttelijöille tuottaa, työntää, niin tappaa sen näyttelijän halun tuottaa omaa ilmasua, et sanoo, että tässä sä teet näin, että tässä sä itket, tää tekee näin ja sit tää, ne rupee siinä jahtaamaan sitä, niin hyvin nopeesti sitten kyllä saa vastata kaikesta.(O1)”*

Haastateltavat puhuvat myös siitä, että näyttelijä voi tarkoituksellisesti käyttää valtaa olemalla passiivinen. Tähän näyttelijällä on ohjaajaa paremmin mahdollisuuksia, sillä vastuu kokonaisuudesta on ohjaajalla. Tarkoituksellinen passiivinen vallankäyttö tulee näyttelijöiden mukaan esille yleensä tilanteissa, joissa näyttelijä ei luota ohjaajaan. Näyttelijä ei tee muuta kuin välttämättömimmän jättäen kaiken muun ohjaajan hartioille. Ohjaajien taholta viitataan, että näyttelijä pystyy täysin vaikuttamaan siihen, antaako hän ohjaajan ohjata, saada otteen näyttelijästä.

*“Kyllä ne konstit on siis semmosia, että semmonen passiivisuus ja aina negatiivinen, niin kyllä siinä saadaan ohjaaja aika sekasin (--). Voi kuvitella, että ohjaaja se on se, mutta näyttelijä sitten voi pilata, tosin voi myös nostaaakin, mutta se voi myös pilata sen ihan täysin, että ohjaaja ei saa mitään otetta. (O2)”*

Näyttelijän tarkoituksellinen passiivisuus ja tekemättömyys tulee esille lähinnä ohjaajan vallankäytön vastustamisena.

Näyttelijä voi pyrkiä käyttämään valtaa myös tulemalla ohjaajantyön alueelle, pyrkimällä dominoimaan harjoitustilannetta. Monet haastateltavista viittaavat tilanteisiin, joissa näyttelijä alkaa ohjata harjoitusten kulkua sekä toisia näyttelijöitä ja pyrkii sivuuttamaan ohjaajan. Ohjaaja kertoo näyttelijän voivan vaikuttaa niin kanssänäyttelijöiden kuin ohjaajankin toimintaan myös pienillä liki huomaamattomilla asioilla, ilmeillä ja katseilla. Merkitsevä katse sivussa olevien kollegojen välillä tai toisen näyttelijän ja ohjaajan välillä voi tuoda seinän eteen työn tekemiselle.

Ohjaajan tietoinen miellyttäminen mainitaan myös näyttelijän vaikuttamistavaksi. Tämä tulee esille ohjaajan mukaan erityisesti vierailijoiden yhteydessä, jolloin näyttelijä voi tavoitella roolia ohjaajan seuraavissa produktioissa. Näyttelijä pyrkii luomaan hyvän suhteen ohjaajaan ja poistamaan yhden esteen lisätöiden saamisen tieltä.

Ohjaajaan suuntautuva vaikuttaminen ei näyttelijöiden mielestä ole yleistä. Näyttelijä käyttää yleensä valtaa ohjaajan antamissa rajoissa. Varsinkaan negatiivisissa asioissa näyttelijä ei pyri vaikuttamaan ohjaajan toimintaan. Ohjaajalle ei mennä sanomaan, että juttu ei vaikuta hyvältä tai ohjaajan näkemyksellä ei ole pohjaa. Näyttelijät antavat kuvan

siitä, että jos näyttelijällä on tunne, että produktiosta ei tule hyvä, tai jos hän ei luota ohjaajan ammattitaitoon, näyttelijä nostaa kädet pystyyn ja antaa jutun olla ohjaajan vastuulla.

*“Minä luovutan kyllä. Se on sitten sen ohjaajan moka. Se on sen vastuulla se kokonaisuus. (--) Surullista joskus on, kun tietää, että vois olla paljon paremminkin, mutta ei voi sanoa ohjaajalle sitä. Ei kaikki ohjaajat oo yhtä hyviä. (N2)”*

*“Siihen on vaan orientoiduttava ihan työn takia. (--) On paljon rooleja ja töitä mitä on joutunu tekemään, että tietää sen, että tämä on sitä kakkaa, joka ei mene (--) mut ei semmosta näyttelijää, mä en uskokkaan ole, joka lyö lossiksi, kun tästä kuitenkaan tuu mitään, sitä ei voi tehdä, mutta sitä ei pysty tekemään, se on sitten kokonaisuus ja sen huomaa, että se on huono. (N1)”*

Näyttelijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhön positiivisessa mielessä, viedä työtä eteenpäin ja purkaa solmutilanteita. Mutta jos näyttelijälle tulee vahva tunne siitä, ettei ohjaaja pysty työtään hoitamaan, vastuu jätetään ohjaajalle.

*“Se luottamus se ei yksinkertaisesti synny, että nyt ei ne tekemiset ja olemiset, ne on niin kaukana jostain päälauseesta kuin olla voi (--) ei siinä halua luovuttaa, mutta yksinkertaisesti (--) siinä on hirveen vaikee sitten lähtee tekemään jotenkin järkevästi, jos siellä on yks saatanan hörhöilijä. (N3)”*

### **Näyttelijän vallankäytön vastustaminen**

Ohjaaja pystyy torjumaan asemansa perusteella näyttelijän vaikuttamispyrkimyksiä. Ohjaaja pystyy päättämään, mitä hän näyttelijän tekemisestä tai ideoista poimii ja millä tavalla hän näyttelijän tekemistä huomioi. Tilanteessa, jossa näyttelijä vie harjoituksia ohjaaja voi vetää tilanteen itselleen ja tuoda näyttelijän esittämän idean tai ratkaisun tavallaan omana ajatuksenaan työtilanteeseen.

*“Niin, että tottakai tässä on tämä mahdollisuus, mutta me on koitettu nyt sitä, että tää kirveenheiluttaja on, mut nyt koitetaan niin päin, että sisko on, ja yhtäkkiä se on mun idea ja mä olen alusta pitäen tän näin aatellu ja että nämä versiot on. (O2)”*

Näyttelijä kuvaa samaa asiaa mainitessaan ohjaajan mahdollisuudesta poimia näyttelijän tuottamat ideat omakseen tilanteissa, joissa näyttelijä on pyrkinyt huomaamattomasti tuomaan omia ideoitaan työhön.

*“Pitää salaa syöttää se, mukamas. (--) tarjoaa jotakin ja ohjaaja on sen verran ammattilypeä, että ei ota heti vastaan sitä, saattaa mennä muutama päivä ja sitten esittää omana ideana sen jutun. Mut hyvä niinkin. (N2)”*



Kaikki ohjaajat kertovat tavasta käyttää valtaa tai vastustaa näyttelijän pyrkimyksiä siten, että ohjaaja antaa näyttelijän puhua, mutta ei itse ota puheeseen kantaa tai anna sen vaikuttaa työn tekemiseen. Pehmeää ja epäsuoraa tapaa pidetään parhaimpana ja ystävällisimpänä näyttelijää kohtaan myös torjuttaessa näyttelijän pyrkimyksiä vaikuttaa työhön.

### **Ohjaajan vallankäytön vastustaminen**

Näyttelijä pyrkii sekä käyttämään valtaa että vastustamaan ohjaajan vallankäyttöä lähinnä omaa työtään tekemällä, tuottamalla ilmaisua ja ideoita. Ohjaajan suora vastustaminen on näyttelijöiden mukaan harvinaista. Näyttelijät kertovat asennoituvansa työhön niin, että kaikkea tulee ainakin kokeilla.

Työn tekemisen on lähdettävä näyttelijästä, ohjaaja ei voi siihen pakottaa. Ohjaaja kuvaa näyttelijän mahdollisuutta vastustaa, tämän negatiivista ja passiivista suhtautumista seuraavasti:

*“Esimerkiksi voi tehdä siinä, ettei tee kunnolla, et kun ohjaaja pyytää jotain, niin ei viitti tehdä. Tekee sillai puolihuolimattomasti ja vetelästi, et no tähän tää nyt on, oliko tää nyt hyvä. Siis ei pane peliin yhtään mitään, tekee sen just niin huonosti, kun sen voi tehdä ja vähän huonomminkin. (–) Se on näyttämöllä ja sanoo repliikit, mutta ajatukset on muualla ja se näkyy ilmasussa heti semmonen, että ajattelee ihan muuta, ei ole tosissaan mukana ollenkaan. (O1)”*

Näyttelijä voi tehdä ohjaajantyön erittäin vaikeaksi siten, että hän ei hyväksy ohjaajan eikä anna tälle mahdollisuutta ryhmän johtajana. Näyttelijät kertovat samaan tapaan näyttelijän mahdollisuudesta käyttää valtaa ja vastustaa ohjaaja sekä työtä rakentavasti että rikkovasti.

*“Panee hanttiin määrättyjä ideoita ja määrättyjä toteutussysteemeitä, eikä ole ymmärtävinänsä. Puhu mitä puhut, mut mä en tajua sua. Ei sen tarte olla sen kummempaa ja aina olla eri mieltä. Eikä sitäkään tarvitse kun muutaman kerran olla, niin kyllä siinä äkkiä saa kiristymään tilanteen. (N1)”*

Näyttelijän harjoitellessa itselleen erityisen merkittävää roolia voi syntyä tilanne, jossa hän ei anna ohjaajalle mahdollisuutta vaikuttaa. Näyttelijä vastustaa ohjaajan vallankäyttöä jättämällä ohjaajan huomiotta. Oma halu ja päämäärä suhteessa tärkeään rooliin nousee korkeammaksi kuin ohjaajalle annettu valta.

*“Kun rooli on sellanen, et mä haluan pistää tähän kaikkeni, niin ei oo mitään väliä sen, et mikä se on se ohjaaja. (--) Kun on tämmönen kirjallinen helmi, joka on yhtäkkiä putkahtanu, saanu käteen kerran kymmenessä vuodessa, niin sit ajattelee, että mä suljen kaikilta ulkopuolisita korvani työtilanteessa, enkä anna sen häiritä, myönnän ja teen näin. Sekin on monta kertaa sellanen, että ohjaaja uskoo, että tekee niinkun hän haluaa, kun toinen tekee ihan täysin omaa.(N1)”*

Näyttelijät kertovat näyttelijän aggressiivista tavoista pyrkiä vastustamaan ohjaajan vallankäyttöä. Tilanteissa, joissa näyttelijä ei pysty hyväksymään ohjaajan esittämää tapaa toteuttaa näytelmän tilanne, saattaa näyttelijä purkaa kiukkunsa siitä, että on tehtävä toisin kuin itse haluaisi. Näyttelijä tuo esiin ihailunsa, kun toinen näyttelijä on aiheesta, työpaikan menettämisen uhallakin asettunut ohjaajaa vastaan.

*“Vuosia sitten tapahtu tää, että naisohjaaja ja naisnäyttelijää, joka koko ajan nokki sitä ja sitten naisnäyttelijä oli näyttämöllä ja ohjaaja huusi jotain oikein rivoa ja rumaa sille näyttelijälle siinä, se näyttelijä ei mitään muuta kun sano, että musta on kauan tuntunut, että ruoho on paljon vihreempää tuolla toisella puolella aitaa ja käveli suoraan näyttämöltä ja harjoituksista pois ja meni suoraan pukuhuoneeseen ja kotiin eikä mitään muuta sanonut. Must se oli niin suuri tapaus ja hän oli siis kotona niin kauan kun se ohjaaja meni ja otti häneen yhteyttä, että tuletko takasin.(N1)”*

Räiskyminen ja tunteenpurkaukset ovat tyypillisiä, mutta eivät aina vallankäyttöä, eivätkä sellaiseksi välttämättä aiottukaan. Niitä pidetään myös tavallisina tapoina suhtautua joihinkin tilanteisiin. “No yhestä harjoituksesta nyt voi lähtee, se nyt on ihan temperamenttikysymys. Ainakin pieni paussi pitää olla joskus (N2).” Tämä toimii samalla merkinä ohjaajalle siitä, että hän antaa tilanteen tasoittua.

Näyttelijä mainitsee, että uran aikana on tullut vastaan tilanteita, joissa ohjaajan ja näyttelijän yhteistyö ei yksinkertaisesti suju ja ainoa ratkaisu tilanteeseen on ollut vaihtaa näyttelijää. Jos tilanne menee sietämättömäksi näyttelijän äärimmäinen tapa vastustaa on jättää työ tai sairastua, joko valheellisin perustein tai todella, unettomien öiden ja paineen seurauksena.

Kolmannet osapuolet kertovat näyttelijän tavoista vastustaa ohjaajan vaikutuspyrkimyksiä yhdenmukaisesti näyttelijöiden ja ohjaajien kanssa. Näyttelijän passiivisiin tapoihin voi liittyä myös myöhästymisen harjoituksista tai tekstin opettelun laiminlyönti. Haastateltavat mainitsevat, että näyttelijä voi oikkuilla tällä tavalla, mutta useammin kyse on pinttyneestä tavasta kuin tarkoituksellisesta pyrkimyksestä vaikeuttaa työn tekoa.

### 4.3 MITEN VALTA KOETAAN OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA

Vallankäyttö on henkilön omasta halusta kiinni oleva pyrkimys vaikuttaa toisen toimintaan. Vastaanottajan suhtautumisesta vallankäyttöön riippuu se, mihin vallankäyttö johtaa ja saako valtaa käyttävä tahtonsa perille. Tässä luvussa keskitytään haastateltavien käsityksiin siitä, milloin ja miksi vallankäyttöön myönnytään positiivisin mielin tai reagoidaan vastustamalla, minkälaista vallankäyttöä ohjaajat ja näyttelijät pitävät oikeutettuna ja hyväksyttävänä ja miten vallankäyttöön suhtautuminen edelleen heijastuu harjoitusten ilmapiiriin, työmotivaatioon ja lopulta valmiiseen esitykseen.

#### 4.3.1 Näyttelijän vallankäytön vastaanottaminen

##### **Näyttelijän vallankäyttö ilmaisua tuottamalla saa positiivisen vastaanoton**

Näyttelijän hyväksyttävimmäksi tavaksi vaikuttaa kaikki osapuolet mainitsevat ehdottomasti ilmaisua tuottamalla ja tekemällä vaikuttaminen. Näyttelijältä odotetaan ja toivotaan aktiivisuutta ilmaisun tuottajana ja ideoitten kehittäjänä. Hyvä näyttelijä tuottaa enemmän ja parempia ehdotuksia ja saa silloin myös ideoitaan läpi enemmän. Ohjaajat painottavat, että näyttelijä saa pyrkiä vaikuttamaan työhön niin paljon kuin hän haluaa. Näyttelijän aktiivisuus on parempaa kuin passiivisuus, kunhan näyttelijä hyväksyy sen, että päätösvalta ja lopullinen kontrolli säilyy ohjaajalla.

*“Mä annan vaikuttaa kaikkeen mahdolliseen mitä, mut se vaatii, sillen siis mulla on oikeus sit sanoa (-- ) tarkkaan katsoa se, että yksittäisenä ideana oikein hyvin, mutta ei sovi tähän näytelmään. Elikkä siis se kontrolli pitää olla.(O3)”*

Näyttelijät ovat asiasta samaa mieltä. Näyttelijä tuottaa, ja ohjaajalla säilyy oikeus valita, muuttaa ja karsia. Näyttelijä tuo ideansa ja oivalluksensa työtilanteeseen tekemällä, mikä on sekä ohjaajan että näyttelijäkollegojen hyväksymä tapa vaikuttaa.

*“Se pitää ite tehdä, joko osottaa sille ohjaajalle yksinkertaisesti tekemällä (--) ei siinä näyttämöllä eikä missään selittelyt auta, et jos sä et diggaa kun ohjaaja sanoo, että tee se tota kautta, niin jotta sä et tekis sitä sitä kautta, niin sun pitää tehdä se yksinkertaisesti paremmin, että ohjaaja voi sanoo sit, että joo, teppä se noin. (--) Jos joku ei toimi, niin kyllä ohjaaja sen sitten näkee, niin no joo eihän se toimimu, jos ei joku miellytä niin sit mä teen sen muuten. (N3)”*

Kolmannet osapuolet kertovat, että vaikka kontrolli säilyy ohjaajalla, näyttelijän annetaan kuitenkin pitkälle vaikuttaa tekemiseen. Näyttelijä tekee työtä itsensä kautta, joten ohjaajan on tarkoituksenmukaista antaa näyttelijän hakea ilmaisua, joka istuu hänelle parhaiten, ja karsia pois vain sellaiset asiat, jotka eivät sovi ohjaajan kuvaan näytelmän kokonaisuudesta.

Lähes kaikki haastateltavat puhuvat “sooloilusta”. Sillä viitataan itsensä esille tuomiseen tavalla, joka häiritsee harjoituksia, ei sovi näytelmän kokonaisuuteen eikä ole ohjaajan haluamaa. Ohjaajat korostavat, että näyttelijän täytyy alistua siihen, mikä hänen osansa kokonaisuudessa on, ja kunnioittaa kanssänäyttelijöitään antamalla heille työrauha harjoituksissa ja heille kuuluva paikka näytelmän kokonaisuudessa. Samoin esitetään myös näyttelijöiden taholta, kuitenkin korostuneemmin koskien esityksiä.

*“Katsomoon välittyminen on kaikkein tärkeintä mikä on ja silloin tämä roolin sijainti siellä kokonaisuudessa on hirvittävän tärkeä. (--) Ei kukaan voi ruveta sooloilemaan missään roolissa sillä tavalla, että se eroais siitä sen näytelmän kokonaisuudesta. Siinä voi olla hienoja soolorooleja, mutta ne on taas erikseen ja sitten nuo säästävät roolit, mutta jokaisen pitää pysyä siinä balanssissa mikä on oikein. Silloin se on miellyttävintä ja katsojille siitä kokemusta, että nää tekee hienosti tätä työtä. (N1)”*

### **Näyttelijän sanallinen vallankäyttö saatetaan sivuuttaa**

Näyttelijän sanallista vaikuttamista ei pidetä yhtä oikeutettuna kuin tekemällä vaikuttamista. Näyttelijän on ohjaajan mukaan toki hyväksytyä pyytää perusteluja ja lähteä etsimään toisia tapoja tehdä rooli, jos hän ei pysty tuntemaan oloaan hyväksi tehdessään kuten ohjaaja haluaisi. Mutta näyttelijän jatkuva sanallinen puuttuminen häiritsee työn tekemistä eikä ole suotavaa. Näyttelijän verbaalisen vaikuttamisen hyväksymiseen useimmat haastateltavat liittävät sen, että näyttelijä ensin kokeilee tai näyttää ja sitten vasta selittää.

*“Näyttelijän täytyy luottaa ohjaajan näkemykseen, ettei oo kokoajan niin, että kun ohjaaja ehdottaa jotain, niin näyttelijä sanoo, et eiku musta tää on parempi. Sillonhan siinä ei tehä sitä ilmasua, kun siinä keskustellaan koko ajan ihan muusta vaan, että sit kun ohjaaja jotain ehdottaa niin näyttelijä ensin yrittää toteuttaa sen, mitä on ehdotettu ja jos ite tykkää, et itsellä on parempi ajatus, niin sitten sanoo, että hän on ajatellu näin ja sit myös näyttää sen, että ei se mene vaan keskusteluks. Nimenomaan must näyttelijän pitäs ne ehdotuksensa tuoda fyysisenä työnä eikä puheena, koska puhumisen tasolla voi keskustella ummet ja lammet, mutta vielä ei oo tuotettu mitään.(O1)”*

Näyttelijän selittäessä asiaansa voi olla vaarana, että ohjaaja ohittaa näyttelijän tuomat ajatukset, koska ajatuksen ymmärtäminen näyttelijän näkökulmasta selitettynä voi olla vaikeaa.

*“On paljon semmosia näyttelijöitä, jotka verbaalisesti ei pysty sanomaan mitä ne ajattelee, ne saattaa puhua paljon ja tulee semmonen tunne, että mihinkähän toi nyt johtaa tämä keskustelu ja joku saattaa jo väsyä siihen keskusteluun. Mutta kun oppii tuntemaan ihmisen niin yhtäkkiä huomaakin, että se onkin ihan oikeessa, mutta se ajattelee niin paljon eri tavalla sitä kohtausta sitä, mitä nyt tehdään, että tohon kannattaa, tota kannattaakin ruveta kuuntelemaan.(O3)”*

Saman tapaisia ajatuksia esittävät myös kolmannet osapuolet. Ohjaaja ei välttämättä jää kuuntelemaan näyttelijän tuodessa näkökulmaansa ja ideoitansa esille puhumalla. Jos näyttelijä saa ohjaajan pysähtymään kuuntelemaan asiaansa, ohjaajan on havaittu itseasiassa usein ottavan näyttelijän ideat huomioon.

Näyttelijän aktiivisuus harjoituksissa voi olla myös negatiivista. Esimerkiksi näyttelijä saattaa tulla ohjaajan rinnalle ohjaamaan muita näyttelijöitä ja hän voi pyrkiä hallitsemaan koko harjoitustilannetta.

*“Kaikkein hankalin näyttelijä on mun mielestä näyttelijä, joka tykkää että hän ois parempi ohjaaja kun ohjaaja, koska se ei mitään muuta tee kun yrittää ohjata. Omaa rooliaan ehdi tehdä ollenkaan, kun se ohjaa kaikkia muita, ohjaajaa ja muita näyttelijöitä. Ja sillon se paistaa siinä työryhmässä sillä tavalla, että siitä työnteosta ei tahdo tulla mitään.(O1)”*

Harjoitustilanteen dominoimista ei pidetä hyväksyttävänä näyttelijän toimintana. Näyttelijöiden mukaan ohjaajan ei tarvitse hyväksyä näyttelijän puuttumista ohjaajalle kuuluviin asioihin, koska näyttelijän tehtävä ei ole ohjaaminen. Näyttelijät painottavat, että ohjaajan odotetaan kuuntelevan näyttelijän ideoita, mutta kontrollin harjoitusten kulusta tulisi pysyä ohjaajan käsissä. “Kiistakapula-auktoriteetti” voi dominoivalla käytöksellään ohjaajan mukaan saada aikaan myös sen, että ohjaaja suhtautuu häneen varauksellisesti koko produktion ajan.

## Työhön keskittyminen tuo näyttelijän vallankäytölle oikeutuksen

Yleisesti ottaen haastateltavat eivät pidä hyväksyttävänä sellaista näyttelijän toimintaa, joka ei kohdistu työhön sen etenemistä auttavalla tavalla. Tällaista on suurin osa näyttelijän passiivisista "oikuttelutavoista". Jos näyttelijä esimerkiksi ei keskity työhön, ei tee sitä aktiivisesti, myöhästelee tai käyttää harjoitusaikaa henkilökohtaisten välien selvittelyyn kollegojen kanssa, on se esteenä ohjaajan työlle ja työn etenemiselle.

*"Se kaatuu sen ohjaajan niskaan, että kun ohjaaja ei pidä kuria kun ne keskenään tappelee. Eikä musta oo sen ohjaajan tehtävä pitää kuria vaan tehdä sitä työtä. Jos se homma menee siihen, että siellä on erotuomarina kokoajan keskinäisissä kiistoissa, eihän siitä työstä tule mitään.(O1)"*

Näyttelijät pohtivat myös sitä, että on järjetöntä, kun ohjaaja joutuu pitämään kuria, vaikka oikuttelusta on vahinkoa näyttelijälle itselleenkin niin harjoitusajan, työpanoksen kuin yleisen ilmapiirinkin suhteen.

Ohjaajan myönteinen suhtautuminen näyttelijän vaikuttamiseen yhdistetään näyttelijän lahjakkuuteen sekä ohjaajan luottamukseen, että näyttelijä on keskittynyt tekemään työtä yhteisen tavoitteen eteen. Ohjaajat kertovat suhtautuvansa myönteisesti näyttelijän pyrkimykseen vaikuttaa tai vastustaa, kunhan voi luottaa, että näyttelijä esittää asiansa rehellisesti ja todella tarkoittaa mitä sanoo. Tärkeintä on, että näyttelijä tuo esille asiat, joita hän ei voi hyväksyä, joihin kaipaa selvennystä tai jotka eivät käy yksiin oman mielipiteen kanssa. Näyttelijän kantaa asiaan ei voi ottaa huomioon, jos hän ei sitä esitä. Mieliksi olemista ei pidetä hyväksyttävänä vallankäytön muotona, sillä silloin näyttelijän toiminnasta puuttuu rehellisyys yhteistä työtä sekä ohjaajaa kohtaan.

*"Jos jotakin on hullusti tai ei pidä jostakin ehdotuksesta niin toinen sanoo sen, eikä mieli, et miten mä miellyttäsin tota, kannattaaks mun sanoa, vaan nimenomaan, että se keskustelu on rehellistä. (--). Usein on niin, että kumpikin ymmärtää, että nyt on pinna kireellä, mut sitä ei tarte ruveta siinä paiskomaan tavaroita, siitä voi sitten kun se on menny vähän ohi niin keskustella asiallisesti.(O1)"*

Myös näyttelijöiden taholta esitetään kritiikkiä sellaisia näyttelijöitä kohtaan, jotka eivät pyri tekemään mahdollisimman hyvää tulosta, vaan pikemmin miellyttämään ohjaajaa. Ohjaajan esittämät virikkeet tulisi todella ottaa virikkeinä, josta näyttelijäntyö lähtee liikkeelle, jotta työ pysyisi näyttelijän persoonallisena työnä. Miellyttäminen tuodaan

esille paheksuttavana vallattomuutena. Näyttelijän tulisi pyrkiä vaikuttamaan työhön tuomalla aina mukaan omaa näkökulmaansa.

*“Usein persoonakin kadotetaan sillä, että ollaan juuri sellasia, kun nyt toi ohjaaja haluaa, eli mä näyttelen juuri näin, kun toi ohjaaja haluaa. Mä tiedän, että tolle ohjaajalle menee tämä tilanne läpi, jos mä teen sen näin. Niin usein just se, että mä en tee sitä niin just sen takia, koska se menee sille läpi.(N3)”*

Näyttelijän tunteenpurkaukset kuuluvat ohjaajien mukaan työhön olennaisena osana ja niitä täytyy pystyä ymmärtämään ja käsittelemään sellaisena. Ilmapiirin herkistymisen harjoituskauden lopulla katsotaan kuuluvan luonnollisena osana työprosessiin. Yleisön kohtaamisen päivämäärä lähestyy, ja suljettujen ovien takana tehdystä työstä tulee julkinen, joten on luonnollista, että hermostuminen ja epävarmuus virittävät näyttelijäntyötä. Erityisesti silloin, kun työssä on lähdetty kokeilemaan jotakin uutta, saa se ohjaajan mukaan näyttelijöissä aikaan epävarmuutta ja siitä aiheutuvia purkauksia.

*“Sillon kun me yritetään jotain semmosta mikä ei oo varman päälle, niin ollaan paljon heikommilla ja se pelko siitä, miten yleisö tulee suhtautumaan, miten kriitikot, osaanks mä nyt kuitenkaan tehdä. Se epävarmuus mitä ihmisillä, kun ajattelee, että tänään tuntuu, että tää on hyvä - huomenna tuntuu, että tää on ihan täyttä soopaa mitä mä teen, niin se tekee ihmiset niin aggressiiviseks, et ne helposti on valmiit tappelemaan. (-) Mitä enemmän ihmiset joutuu tekemään omalla psyykkeellään ja niillä kipeillä asioilla töitä, kun näyttelijä kuitenkin, ittestäänhan se ottaa sen ilmasun, niin sitä vaikeempaa se saattaa olla. Esimes, että enemmän tulee näitä itkukohtauksia ja räjähdyksiä, mut ne pitäs jotenkin ymmärtää sen työprosessin luonteeseen kuuluvina.(O1)”*

Myös kolmansien osapuolten taholta viitataan siihen, että työ on laadultaan sellaista, että tunteet ovat pinnassa. Tunteilla tehdään työtä ja tähän liittyy luonnollisena osana myös tunteenpurkaukset, jotka ovat hyväksyttäviä ja toivottujakin. Hyvä ohjaaja osaa purkaa törmäystilanteet niin, että ne tuottavat uutta ja vievät työtä eteenpäin.

### 4.3.2 Ohjaajan vallankäytön vastaanottaminen

#### Ohjaajan perusteltu vallankäyttö saa hyväksynnän

Ohjaajan vallankäyttöä pidetään kaikkien haastateltavien mukaan hyväksyttävänä ja oikeutettuna, kunhan ohjaaja pystyy perustelevaan asiansa. Perusteiksi, joihin vetoamalla näyttelijän saa myöntymään, ohjaajat mainitsevat esimerkiksi viittaamisen yleisöön ja yleisön tulkintaan siitä, mitä näyttämöllä tapahtuu sekä kokonaisuuden rytmittymisen ja sen, mitä näyttämöltä tulee esille ja mikä taas hukkuu muuhun tapahtumaan. Näyttelijä on ohjaajan mukaan valmis hyväksymään ohjaajan pyrkimykset, kunhan voi luottaa niiden olevan myös hänen etunsa mukaisia.

*“Jos on tällöinen nyanssi ollu tossa kohtauksessa ja nyt sä ehdotat tähän saman tyyppistä, niin ei se käy, koska sä häviät tässä. Se on tehty jo tossa äsken, niin yritäpä kehittää jotain mikä irtoo tosta toisesta. Ja näyttelijä on sillä tavalla jännittävä, että se kyllä yrittää kehittää, koska hän aattelee niin, että määhän pääsen siinä esille ja etten mä nyt vaan häviäis tälle toiselle. (O2)”*

Näyttelijät kertovat hyväksyvänsä ohjaajan vaikuttamisen roolityöhön, kunhan tämän ideat roolista ovat sellaisia, että niihin pystyy uskomaan. Näyttelijä punnitsee idean sen mukaan, onko asia totta roolihahmon kannalta sekä merkittävää sitä ajatellen, kuinka rooli välittyy katsojalle.

*“Niin pitkälle kun mä uskon, että ohjaajan ajatus tämän roolin henkilöstä on totta. Ja voi tapahtua aika absurdejakin asioita ihmisen sisällä ja siinä yhteisössä missä se tapahtuu. Mutta kyllä mä sitten alan panna hanttiin, jos ohjaaja menee semmoseen asioihin, jotka eivät minusta ole katsojan kannalta tärkeitä tai joissa viedään harhaan. (N1)”*

Etenkin, jos näyttelijällä on työn alla rooli, josta hän itse pitää, eivät ohjaajan perustelemattomat ideat mene läpi. Näyttelijät mainitsevat, että varsinkaan liian valmiiksi analysoidut ja yksinkertaistetut ratkaisut eivät saa näyttelijältä hyväksyntää.

*“Katsojan kokemus ei tuu siitä, että se on valmiiksi pureskeltu. Siitä tulee kaikista suurimmat konfliktit, että analysoidaan niin loppuun, tehdään niin pureskeltua tavaraa, että katsojan ei tarvitse itse ratkoo mitään. Siis näihin mä en halua suostua, yksinkertaistamiseen, mustavalkoseen yleensä (--)) ensimmäiseltä repliikiltä näytelmän alusta sä tiedät, mitä siinä tulee tapahtumaan, niin must sellanen teatteri on turhaa. (N1)”*



Perusteltuun toimintaan viitataan myös kokonaisuutta koskien, lähtien liikkeelle perustellusta ideasta työn pohjalla ja jatkaen sen jälkeen tähän ideaan pohjaavista perusteluista yksittäisissä tilanteissa. Perustelemattomat ratkaisut saavat näyttelijältä negatiivisen vastaanoton.

*“Tulee monta kertaa semmoinen, että miks, miks, mut jos ohjaaja perustelee sen, et miksi tehdään, niin sitten hyväksyy sen. Enemmän tulee aina sellasia, että kun jotain kohtausta tehdään näyttämöllä ja kukaan ei tiedä mitä tehdään ja sit yhtäkkiä sanotaan, että tehdään se noin, ei kokeilukaan mielessä vaan, kun näin. Sillon mulla sieppaa se, että eikö löydy sitä älyä mistään, että mikä tämän kohtauksen sisältö on. Sillon on karvat pystyssä ja jos joku jotain sanoo niin on räjähdysaltis se tilanne.(N1)”*

Toisaalta haastateltavat kertovat myös, että ohjaajan vaikuttamisen hyväksymiseen riittää, kunhan näyttelijä ymmärtää ohjaajan vallankäytön syyt näytelmän saadessa ensi-iltansa. Kaikki toiminta, josta voi jälkeinpäin nähdä sen olleen hyödyksi näytelmän valmistumiselle ja roolityön paranemiselle, katsotaan yleensä oikeutetuksi.

### **Yksityisyyden asettama raja ohjaajan vallankäytölle**

Raja ohjaajan puuttumisen hyväksymiselle voi tulla vastaan henkilökohtaisissa asioissa. Näillä haastateltavat tarkoittavat työhön kuulumattomia asioita tai esimerkiksi näyttelijän fysiikkaan ja ulkomuotoon liittyviä piirteitä, joille hän ei voi mitään. “Jos on jollakin toinen jalka vähän lyhyempi ja se lenkkaa.(O3)” Näyttelijöiden puolelta tuodaan esille, että ohjaajan vallan alueen ulkopuolella ovat myös näyttelijän oikeudentuntoon liittyvät asiat, uskonnolliset kysymykset sekä sellainen toiminta, joka on näyttelijälle fyysisesti mahdotonta tehdä. Näyttelijän ei tarvitse toimia vakaumustaan vastaan tai vaarantaa terveyttään. Näyttelijän moraalit ja häveliäisyys ovat myös alueita, joissa ohjaajan on näyttelijöiden mukaan toimittava näyttelijän asettamien rajojen mukaan.

*“Mulla on ollut yks niin kamala rooli, et siinä käsikirjoituksessa luki, että tyydyttää itsensä, ei se sanonut, että millä tavalla se tapahtuu. Kyllä siinä minä pitkään mietin ja yritin, että mitenkä minä, että miten minun luonne ja sisu antaa periksi, mutta se oli vaan tehtävä, kyllä se onnistu kai aika hyvin. (--). Sen jätti ihan kokonaan, minusta se (ohjaaja) teki aika hyvin siinä, ei semmosta voi pakottaa.(N2)”*

Näyttelijöillä on omat rajansa siinä, kuinka paljon he haluavat tuoda henkilökohtaisia asioitaan työtilanteeseen. Henkilökohtaiset näytelmän aihepiiriin liittyvät kokemukset ovat materiaalia, jota työn tekemiseen toivotaan, mutta ohjaajien mukaan ohjaajan ei katsota

voivan vaatia näyttelijää kertomaan kokemuksiaan harjoituksissa. Näyttelijä kertoo, että ohjaaja saa ja hänen odotetaan tarttuvan vaikeisiin ja henkilökohtaisiin asioihin silloin, kun siitä on työlle ja harjoitustilanteelle hyötyä. Tässä mielessä ohjaajan tarttuminen henkilökohtaisuuksiin on oikeutettua, sillä vain itsestä lähtemällä näyttelijän työ on hänen omaansa, näyttelijän persoonallista taidetta.

*“Ohjaajahan käyttää niitä koko ajan, persoonajuttuja ja tämmösiä ja niin sen kuuluukin. Mun mielestä sen kuuluu repiä koska, kyllä se niin on, että kyllä sen persoonan pitää loistaa sieltä takaa näyttelijällä, et jos se ei sieltä loista, niin sit se on aika tyhjä se koko homma.(N3)”*

Kolmannet osapuolet mainitsevat samoin, että puuttumisen raja menee henkilökohtaisuuksissa ja mauttomuuksissa, joilla ei ole tekemistä työn kanssa. Henkilökohtaisia ja intiimejä asioita voi työssä käsitellä ja pyytää näyttelijää tuomaan esille, mutta niin, ettei niitä käsitellä toista loukkaavasti. Mauttomuus intiimien asioiden käsittelyssä vie niihin puuttumiselta oikeutuksen.

### **Työhön liittyvät rajat ohjaajan vallankäytölle**

Työhön liittyvä punainen vaate näyttelijälle on ohjaajien mukaan perustekniikkaan tai manereihin puuttuminen. Näyttelijän puheilmaisun tai liikkumisen jatkuva huomioiminen saa näyttelijän nopeasti reagoimaan negatiivisesti, mikä voi myös vaarantaa luottamusta ohjaajaa kohtaan. Ohjaaja kertoo joutuvansa joskus pidättelemään haluaan huomauttaa näyttelijöille toistuvista eleistä ja tavoista puhua.

*“Ehkä kaikista pahin on sellanen, että kun on samojen ihmisten kanssa tehny hirveesti työtä ja huomaa, että se joka näytelmän näyttelee samalla tavalla (-- ) tulee semmonen, että hitto toi pitäis sanoa (-- ) pitää jotenkin laskea vaan monta kertaa kymmeneen ja miettiä, että millä tavalla nyt tuosta näyttelijästä sais.(O3)”*

Toisaalta ohjaajien taholta viitataan myös, että näyttelijät yleensä pitävät siitä, kun ohjaaja matkii heidän tekemistään.

*“Kun matkii näyttelijää, miten se on tehny se suurimmaks osaks näyttelijä kestää sen ja tykkää siis siitä, että toltako mä näytän.(O2)”*

Useimmat näyttelijöistä ja kolmansista osapuolista laittavat “eteennäyttämisen” ohjaajan vaikuttamistapojen mustalle listalle.

*“Eikä se tietysti kivalta tunnu jos ohjaaja näyttää eteen, syöttää (N2).”*

Teatterin vahvojen traditioiden katsotaan joissakin tilanteissa vaikuttavan siihen, kuinka näyttelijä ohjaajan vallankäyttöön suhtautuu. Tämän ohjaaja on kohdannut erityisesti oopperaa ohjatessaan. Oopperaa tehdessä totutut rajat ovat ohjaajan mukaan vahvat ja on vaikea saada uusia ajatuksia menemään läpi.

*“Mä oon tehny hirveen paljon oopperaa, niin siellä on tietysti se raja paljon lähempänä, mutta siitähän on päästy eroon pikkuhiljaa vuosien mittaan. Mut ensimmäiset oli kyllä semmosia, että ei tämmöstä voi tehdä, tämmöstä ei oo koskaan tehty eikä tehdä nytkään. Tietysti kovalla inttämisellä ja puhumisella ja väsyttämisellä sitten saa mielipiteitään läpi, mutta ei varsinaisesti.(O2)”*

Vanhojen vakiintuneiden kaavojen ja teatterin työtapojen muuttaminen, myös harjoituskauden kulkua koskien, on ohjaajan mukaan asia, jota näyttelijät eivät tahtoisi hyväksyä.

*“Edelleen on perinteinen se, että on lukuharjoitukset, asemaharjoitukset, pukuharjoitukset, pääharjoitukset, niin niistä ei sais, sitä ei sais romuttaa, se on käsittämätön se, että kuinka syvällä se on (-) laitosteatterissa se on hankala, et näyttelijät kokee, että toi on kokeilija tommonen.(O2)”*

### **Luottamus tuo hyväksynnän ohjaajan vallankäytölle**

Kun luottamus on ohjaajan ja näyttelijän välillä kunnossa, ovat näyttelijät ohjaajan mukaan valmiita ottamaan vastaan uskomattoman paljon ja kokeilemaan kaikkea, mitä ohjaaja haluaa heidän kokeilevan.

*“Näyttelijä on äärettömän joustava ihmislaji, että se on jotenkin, se on niin kun pikkulapsi se asettuu siihen tai pikkulapsi ei oo hyvä esimerkki, koska se voi oikutella, mutta jotenkin sellanen, että se antautuu, että tässä mä olen, että käytä mua hyväkses, jos luottamus on sellanen, että se uskaltaa tehdä sen.(O2)”*

Vastaavasti näyttelijät kertovat, että näyttelijät yleensä kestävät paljon ja pystyvät tekemään työtä vaikeissakin olosuhteissa ja hankalien ohjaajien kanssa. Näyttelijän periaatteellinen asenne työtä ja ohjaajaa kohtaan on olla valmis ainakin kokeilemaan kaikkea ehdotettua ja hyväksymään kaikki ohjaajan pyrkimykset. Näyttelijä ei sano ensimmäiseksi ei ihmeellisellekään ehdotukselle tai mahdottomalta tuntuvalle pyynnölle.

*“Mulla on kyllä aina ollu semmonen mielenkiinto, että tehdään vaan, tehdään vaan noin, vaikka on epäilyskin, ettei se tuu onnistumaan. Kuitenkin sitä kautta löytyy aina joku asia.(N1)”*

Pienet asiat eivät ohjaajien mukaan heilauta suhdetta tai ohjaajan asemaa, kun suhteen pohjana on luottamus. Tällöin myöskään vallankäyttötyylin valinta ei ole niin merkittävää, sillä toisen tarkoituksia ei tahallisesti pyritä ymmärtämään väärin. Ohjaajan vallankäytön hyväksyminen ei ole pienistä vivahteista kiinni. Vahingossa saattaa toista loukata, mutta tällöin asiasta puhuminen riittää korjaamaan asian. Jos tahallisesti loukkaa toista, ei luottamuksen palautuminen ole enää päivänselvä asia. Lyhyellä tähtämellä näyttelijä hyväksyy ohjaajan vallankäytön, mutta pidemmän päälle tahallisella loukkaamisella voi olla merkittäviä haittoja työsuhteelle. Jos näyttelijälle jää olo, että hänet on alistettu tekemään tai hänen tunteitaan on turhaan kolhittu ei se unohdu, vaan seuraa mukana seuraaviin töihin. Tämän vuoksi ohjaajat katsovatkin, ettei ole mitään mieltä käyttää negatiivisia taktiikoita, kuten nöyryyttämistä tai työn haukkumista edes silloin, vaikka tavoite olisi puhtaasti työn tekemisessä. Työtä tehdään tunteilla, joten raja tilanteen herkistymiseen on alati lähellä.

*“Vaikee se (työsuhde) on missä tahansa työyhteisössä, tässä vaan kun tehdään tunteilla töitä ja ihmisen omalla psyykkeellä pitkälti, sekä ohjaajan että näyttelijän. (--) ne ristiriidat ja ongelmat kärjistyy paljon helpommin. Se on osa vaan tätä työtä, eikä silloin, jos niistä päästään yli ja päästään esitykseen, niin en oo kuullu. Mut sit, jos niistä jää semmonen tappio, joka hankaloittaa aina seuraavia ja seuraavia töitä niin sittenhän se on paha tilanne, sittenhän työnteko on melko mahdotonta.(O1)”*

Näyttelijöiden näkökulmasta asia nähdään samaan tapaan. Harjoitusprosessi unohdetaan, kun esitys saa ensi-iltansa, erityisesti mikäli yleisö on tyytyväistä. Vain silloin, jos ohjaaja on mennyt rajojen yli, esimerkiksi puuttumalla väärällä tavalla näyttelijän henkilökohtaisiin asioihin, jäävät harjoitusajan tapahtumat painamaan mieltä. Esityksen rakentamiseen kuuluvia taistoja näyttelijät pitävät työn luonteeseen kuuluvina, ne hyväksytään osaksi työprosessia yhtä lailla kuin ohjaajan asemakin.

*“Kun se yleisö on tyytyväistä, niin kyllä ne haavat parantuu. On tietysti sellasia, että jos on niin syvälle menty ihmisen heikkouksiin ja loukattu, että se jää kaivertamaan sinne ja kaivertaa aina, että on aina varauksellinen näyttelijä sitten ohjaajan kanssa seuraavissa töissä. (--) Kyl ne unohdetaan puolin ja toisin, koska tää on aika veristä työtä loppujen lopuksi kun sitä ajattelee pohjimmiltaan, että kun pitää löytää ja pitää etsiä ja pitää saada. Kymmenen erilaista persoonaa siellä höhöttää ja hörhöttää siellä näyttämöllä ja yks pitäs hallita näitä kaikkia, että saada niistä irti jonkinlainen tulos, niin tapahtuu aika kovia juttuja.(N1)”*

Luottamuksen puute ohjaajaa kohtaan voi olla lähtöisin näyttelijöiden ennakoasenteesta. Näyttelijäryhmän asenne ohjaajaa kohtaan liitetään ohjaajien taholta ohjaajan vallankäytön

hyväksymiseen tai vastustamiseen. Jos ryhmän asenne on, että ohjaaja on huono, jo ennen harjoitusten alkua, voi se estää onnistumisen mahdollisuuden. Tilanne voi olla ohjaajan kannalta täysin mahdoton. Näyttelijät eivät ota ohjaajalta vastaan mitään, eivätkä hyväksy ohjaajaa vallankäyttäjänä, esittipä ohjaaja mitä tahansa tai miten tahansa.

*“Kun ei anna toiselle mitään arvoa, toisen työlle tai ajatuksille, ammattitaidolle, ei millekään, jollon sitten siis, kun on tällöinen asenne, niin sähän saat sanoo vaikka miten priliantin ajatuksen ja se ei oo mistään kotosin. Ja sitäkin myös teattereissa on, että kun sivusta seuraa ja ajattelee, että ohjaaja esitti ihan hyvän ehdotuksen, niin ei kun se on täyttä paskaa, kun on pantu se ohjaaja lokeroon.(O1)”*

Toinen ääripää on se, että ohjaajaan luotetaan kyseenalaistamatta mitään hänen esittämäänsä. Ohjaajat kritisoivat näyttelijöiden suhtautumista guruohjaajiin. Näyttelijät antavat guruohjaajalle usein voimakkaan autoritaarisen valta-aseman. Hänen saatetaan odottaa määräävän kaikesta, ja suurin osa näyttelijöistä on valmiita myös toteuttamaan tämän kaiken, kyseenalaistamatta ja pyrkimättä tuomaan omia ajatuksiaan työhön.

*“Se joku luottamus täytyy olla, niitä luottamuksia on tietysti olemassa, kun tulee joku stara tekemään jutun ja luotetaan siis kylmästi luotetaan, että mitä tahansa se sanoo, niin se tehdään. Se voi olla hyvä asia, mutta se voi olla turmiollinen asia myöskin, koska teatterityö vaatii kyllä kaikkien osapuolien aktiivista ajattelua. Ei kannata mennä jonkun lahkosaarnajaan mukaan, koska se voi viedä väärään uskoon.(O3)”*

Maineikkaalta ohjaajalta, jonka näyttelijä luottaa tekävän hyviä teoksia, sallitaan haastateltavien mukaan harjoituksissa myös yleisten normien rikkominen. On ohjaajia, joilta näyttelijä hyväksyy henkilökohtaisuuksiin puuttumisen ja törkeänkin käyttäytymisen, “se saa laittaa ne kilon palasiks (O2)”. Kolmas osapuoli tuo saman esille kertoessaan eräästä vierailijasta, jolla on onnistuneiden teosten pohjalta syntynyt hyvän ohjaajan maine.

*“Tuli hyviä juttuja täysille katsomoille koko aika. (--) Se saa olla vittumainen. Sen työtavan on oppinu tuntemaankin, kun se on niin monta kertaa täällä ollu, että toisesta korvasta sissään ja toisesta ulos sitten se negatiivinen heitto.(K2)”*

Näyttelijät odottavat ohjaajalta vaatimista ja haasteiden asettamista. Näyttelijä mainitsee, että paineet työssä voivat mennä myös liiallisuuksiin. Paineen syntyminen on pitkälle ohjaajalähtöistä, mutta taustalla voi olla myös näyttelijän rooli. Ohjaajalta odotetaan taitoa nähdä, missä näyttelijän raja kulkee, ja kykyä tukea näyttelijää niin, etteivät paineet kasva terveellisten rajojen yli.

*“Näyttelijä saa loistavan toiveroolin ja haluaa sen tehdä hirveen hyvin, ja se on raskas rooli kokonaisuutena. Ja ohjaaja ei jaksakaan kannattaa sitä, vaan vaatii, vaatii, mutta ei anna sitä evästä, millä tavalla se toteutettas ja näyttelijä joutuu siinä suohon ja haluaa tehdä sen ja löytää, ja se hakee niitä itsestään semmosilta alueilta, jotka ainoastaan pitäis olla apualueita, siinä luovan työn tekemisessä.(N1)”*

Ohjaajan oikeutus vaatia ja pyytää liitetään itsestään selvänä ohjaajan rooliin. Näyttelijän mukaan on näyttelijän omalla vastuulla vastustaa silloin, jos ohjaajan vallankäyttö tuntuu menevän liian pitkälle.

*“Se saa vaatia ja mennä ja käsitellä ihmistä, manipuloida ihmistä niin paljon kun vaan, jos ei toisen oma suojeluvaisto pane hanttiin, että nyt ei enää (N1).”*

Luottamukseen liittyen myös toimeen tulemista ja tuttuutta pidetään yleensä vallankäyttöä ja sen hyväksymistä helpottavana. Tutuus varmistaa sitä, että näyttelijä hyväksyy ohjaajan vallankäytön. Tuttu ohjaaja osaa nykäistä oikeasta narusta, jotta haluttua tulosta syntyy. Näyttelijät viittaavat myös siihen, että tutun ohjaajan ajatusmaailmaa tuntee entuudestaan, jolloin ohjaajan ymmärtäminen helpottuu. Jos ohjaajan ja näyttelijän ajatus- ja työtavat ovat häiritsevän erilaiset, on toiselta vaikeampi ottaa vastaan asioita. Näyttelijä voi myös olla halukkaampi saamaan ohjausta tutulta ohjaajalta, jonka kanssa hän tietää yhteistyön sujuvan. Toisaalta näyttelijöiden taholta tuodaan esille myös, että työhön kuuluvana hyväksytään se, että kaikkien ohjaajien kanssa ei voi tulla yhtäläillä toimeen, työ on kuitenkin tehtävä.

### **Vallankäyttötavan ja tilanteen yhteys ohjaajan vallankäytön vastaanottamiseen**

Pakottaminen ja käskeminen ovat näyttelijöiden mielestä vähiten suotuisat tavat vaikuttaa näyttelijän toimintaan. Samoin ovat havainneet myös kolmannet osapuolet ja ohjaajat.

*“Mä toisaalta tiedän miten herkkä ja arka toi on toi tilanne, että jos väkisin yrittää jotain niin se tuolla kimmahtaa vastaan (O3).”*

Hyväksyttävintä näyttelijöiden ja kolmansien osapuolten mielestä on ohjaajan hellävarainen, varovainen ja epäsuora lähestyminen. Ohjaajalle on tyypillistä epäsuora vaikuttaminen, ideoiden ja virikkeiden antaminen huomaamatta, mitä pidetään myös hyvän ohjaajan tunnuspiirteenä. Myös näyttelijän esittämien ideoiden antaminen takaisin näyttelijälle omina ideoina on ohjaajalta tyypillistä. Tämä on näyttelijöiden mielestä hyväksyttävää, joskin välillä myös huvittavaa toimintaa.

Tilanteissa, joissa näyttelijä on ohjaajan arvion varassa, kertovat näyttelijät hyväksyvänsä aikalailla automaattisesti ohjaajan sanomiset. Toisaalta taas tilanteissa, joissa on kyse esimerkiksi yksinkertaisista asemista näyttämöllä, tuntuu asiaan puuttuminen turhalta. Näyttämöllä tulemisten ja menemisten ohjaaminen voidaan näyttelijöiden mukaan kuitata nopealla ohjeella, niiden ympärillä selittely ja vatvominen on turhauttavaa. Samoin kerrotaan myös kolmannen osapuolen suunnalta. Jos ohjaaminen keskittyy kävelykartan antamiseen, eikä siinä edetä hakemaan roolien ja teoksen sisältöä, saa se aikaan negatiivista suhtautumista.

*“Jos se jää semmoseks pinnalliseks yrittämiseks, et jos se on sellasta ohjaamista, että hei, et jos se tyyppi tulis tuolta vasemmalta tähän näin, ohjaaja näyttää eteen, että miten tullaan keskinäyttämölle ja se tyyppi tulis sitten sieltä, kun se sanoo tän replan, niin se tulis sieltä takanäyttämöltä tänne. Eihän sellanen oo kauheen luovaa (--s) sillonhan se turhauttaa tietenkä näyttelijöitä ja sillon, jos sen roolin käsittely jää pinnalliseks ja ykspuoliseks, niin ei ne sellasta jaksa kunnella. (K1)”*

Näyttelijät painottavat myös, että on turhauttavaa mikäli ohjaaja antaa näyttelijöiden tehdä työtään siihen puuttumatta ja palautetta antamatta. Ohjaajalta odotetaan palautetta kaikesta tekemisestä, niin siitä mitä pitää korjata ja hioa, kuin siitä, mikä on jo toimivaa.

Ohjaajan voi olla vaikea saada näyttelijää hakemaan uusia mahdollisuuksia tai muuttamaan tekemistään tilanteissa, joissa näyttelijä uskoo oman versionsa olevan hyvä. Näyttelijä kertoo, että tällaisessa tilanteessa olisi ohjaajalta toivottavaa pehmeä ja epäsuora tapa lähestyä asiaa. Näyttelijä tarvitsee aikaa kokeilla uudestaan ja yrittää ymmärtää, miksi ohjaaja haluaa muuttaa kohtausta, joten jos ohjaaja vaatii heti muuta, voi se saada aikaan näyttelijässä voimakasta vastustusta.

Näyttelijän vastaanottavaisuus on ohjaajien mukaan aina riippuvainen tilanteesta. Ohjaajan tilanneherkkyys mainitaan tärkeäksi tekijäksi edesauttamaan sitä, kuinka näyttelijä ottaa pyyntöjä ja neuvoja vastaan. Ohjaajan täytyy pystyä huomioimaan näyttelijä ja näkemään, milloin hän väsyy tai kyllästyy niin, ettei työ enää sillä harjoituskerralla etene. Patistaminen ja pakottaminen on turhaa ja saa aikaan pikemmin negatiivisia tuloksia. Näyttelijä kertoo samoin, että ohjaajan tulisi pystyä havaitsemaan,

jos näyttelijän vastaanottokyky herpaantuu väsymyksen myötä tai tekeminen menee lukkoon jatkuvan toistamisen seurauksena.

*“Jos on todella joku rankka rooli ja sitä ja siinä siis jo fyysisesti väsy oikein ja ohjaaja vaan kymmenen kertaa, kakskyt kertaa saattaa ottaa samaa, niin sillen tekis jo mieli sannoo, että anna aivojen työskennellä, että elä nyt painosta. Tästä ei, kun kaikki näkee, että siitä ei enää edisty se sillä harjotuskerralla miksiäkään. Niin se minua eniten ärsyttää, että sitten pakotetaan vaan. Se on aivan turhaa, ei aivot ota vastaan semmosta, et sitä täytyy saada mieltä, mutta kun jättää ja yön yli nukutaan niin se on selvä sillen..(N2)”*

Ohjaajat korostavat näyttelijöiden erilaisuutta. Jokaisella näyttelijällä on oma tapansa tehdä työtä, näyttelijät etenevät eri rytmillä ja ovat valmiita ottamaan vastaan asioita eri aikoina. Jokainen ottaa myös ohjaajan palautteen vastaan omalla tavallaan.

*“Siinä on hirveesti eroja, että jonkun mielestä se, että sanoo, että elä viitti tollee tehä, että toi ei oo kiva, niin toisen mielestä se on ihan hyvä neuvo ja toisen mielestä se on kauheen loukkaava.(O1)”*

Ohjaaja viittaa ohjaajantyön haastavuuteen, sillä sen lisäksi, että näyttelijän suhtautuminen ohjaajan vallankäyttöön on näyttelijäkohtaista, on se myös tilannekohtaista. Näyttelijöiden reaktiot ovat osin arvaamattomia.

*“Näyttelijöilläkin on erilaisia päiviä, et jonakin päivänä sä voit sanoa tän, jonakin toisena päivänä sen psyyke ei jostakin muusta syystä ei kestäkään sitä, että se on vähän semmosta veitsen terällä taiteilua.(O1)”*

Jokaisen suhteen ja tilanteen erilaisuutta korostavat myös kolmannet osapuolet. Yhdessä tilanteessa toimiva käytäntö voi saada toisessa tilanteessa aikaan vastustusta. Suhteen toimiminen on tilanteesta, ihmisistä ja työryhmästä kiinni, jokainen produktio on omanlaisensa ja tilanne uusi.

Työryhmän jännitteet liitetään ohjaajien taholta ohjaajan vallankäytön hyväksymiseen. Näyttelijäkollegoiden suhtautuminen tai kommentointi voi tehdä tyhjäksi sen, mitä ohjaaja sanoo, vaikka muutoin näyttelijä ohjaajan toiminnan hyväksyisikin. Ohjaajan vallankäyttö hyväksytään, mutta hyväksyminen positiivisin mielin liittyy siihen, minkälaiset ovat näyttelijöiden keskinäiset suhteet sekä miten tasapuolisesti ohjaaja huomioi näyttelijät.

*“Jos näyttelijöiden välillä on henkilökohtaisia ristiriitoja tai työhön liittyviä, ja jos sä toista hirveesti harjotutat ja sit se vahingonilo mikä tulee toiselta mytistää sen. Se näyttelijä ei ole loukkaantumut siitä, et hänen kans harjotellaan, mutta siis muitten suhtautumisesta mikä tulee (-) tai et juuri hänen kanssaan harjotellaan ikäänkun hän ei osais ja muut osaa.(O1)”*



Ajotus voi liittyä vaikuttamisen ja palautteen hyväksymiseen merkittävällä tavalla. Ohjaaja kuvaa esimerkkinä palautteenantotilannetta erään harjoitustilanteen jälkeen. Kaikkein herkimmillä hetkellä ei asiaa kannata esittää, mutta kun tilanteen on annettu hetken rauhoittua asiasta voidaan keskustella ilman suuria tunnekuohuja.

*“Me oltiin käyty ensimmäinen näytös siitä läpi pienissä pätkissä ja meillä oli semmonen harjotus, missä näyttelijätär esittää sen sitten kokonaisena. Hän meni sen sitten läpi hirveellä vauhdilla ja mä muistan kun mä olin, että mitä se tekee. Me oltiin harjoteltu ja nyt se lorottaa sen tolleen ulkokultasesti läpi. Ja sitten hän oli itte hirveen tyytyväinen, fiilis oli kauheen hyvä ja sitten hän kysyy, et mitä tykkäsit ja mä sit sanoin, et mitä ite tykkäsit. (--)* me lähetettiin sit syömään sen jälkeen ja sitten me siellä puhuttiin (--) Se sano mulle, että sillai sanoit mulle, että mitä ite tykkäsit. Ja mä sit, et tiäksä kuule, että mun teki mieli siinä kun sä menit sitä läpi ottaa plari, paiskata se lattiaan ja sanoa, että mä en sun kans viitti tehdä, että kauheesti tehty työtä, eikä mitään oo jälellä siitä. Ja se sano, että siinä vaiheessa kun sä sanoit, että no mitä ite tykkäsit niin hän ajatteli, että pidä näytelmäs. Mut mä en tiedä, jos me ois siinä ruvettu mäiskimään niin me ei ehkä ois tehty sitä juttua loppuum. (--) Me juteltiin siinä, että tältä meistä tuntuu, me nauretaan sille vieläkin kauheesti (--) mut jos mä oisin siinä ensimmäisen palautteen antanut sillä tavalla...(O1)”

Erilaiset tilanteet liittyvät myös harjoituskauden kaareen. Ohjaaja esittää, että alkuinnostuksen vallitessa suhtautuminen ohjaajaan on yleensä myönteistä. Innostusta seuraa puurtaminen, jolloin ei pärjätä enää pelkän innostuksen varassa. Tähän kuuluu ilmaisun etsimistä, tunnista toiseen hiomista ja harjoittelua. Tällöin tilanteissa, joissa näyttelijälle tulee tuntu, ettei työ etene, voi ohjaajan ohjeiden ja vaatimusten vastaanottaminen hankaloitua. Ensi-illan lähestyessä tilanne herkistyy ja sähköistyy, eikä näyttelijä välttämättä lähde enää yhtä myönteisesti esimerkiksi kokeilemaan uusia ideoita tai muuttamaan jo harjoiteltua. Improvisoinnin käyttö työmetodina ensi-illan alla ei saa useinkaan näyttelijältä suotuisaa vastaanottoa.

*“Siihen mä yritän harjotustilanteessa näyttelijät opettaa, jotkut on oppinut, jotkut ei koskaan, että koko ajan improvisoidaan. Joitakin ottaa hirveesti päästä (--)* joillekin se on kauheen hankalaa, siis onks se joku turvattomuuden tunne, se että ensi-ilta lähestyy ja se muuttaa koko ajan.(O2)”

Kolmannet osapuolet kertovat myös ensi-illan lähestymisen tuovan mukanaan jännitteitä, jolloin näyttelijä ei ole yhtä valmis vastaanottamaan ohjaajan neuvoja ja pyyntöjä.

*“Näyttelijä ei oo pystynyt vastaanottaa sitä, se ei oo pystynyt enää rentoutumaan sillä tavalla ja vastaanottaa sitä tietoo, vaan on ollu periaatteessa jäykistynyt aatellu, että iso rooli ja viikon päästä ensi-ilta ja tää kohta on aivan levällään vielä. Näyttelijällä on se tunne, vaikka se ei välttämättä oo ees levällään (--)* se on hyvin pienistä siruista kiinni mitä saattaa, ne on nuo ensi-illat kun alkaa lähestyä niin sillon alkaa kiristymään.(K1)”

Jos ohjaaja ei ole lunastanut paikkaansa haluttuna ohjaajana, voi ohjaajien mukaan ensi-illan lähestyessä tulla vastaan tilanteita, joissa näyttelijät ovat sysäämässä kaiken vastuun ohjaajan niskoille. Silloin kun suhde toimii näyttelijöiden ja ohjaajan välillä ja työn kaari on kaikille selvä epävarmuuksineen ja uskonpuutteineen, ei näyttelijöiden puolelta turhaa vastustusta ja vastuunsiirtoa ilmene.

### **Iän ja sukupuolen merkitys ohjaajan vallankäytön vastaanottamiselle**

Ohjaajat eivät koe sukupuolella, iällä tai ikäerolla olevan merkitystä siihen, kuinka näyttelijä ohjaajan vallankäyttöön suhtautuu. Suhde ja suhtautuminen riippuu henkilöstä eikä tämän iästä.

*“Se on kyllä musta enemmän henkilökysymys kun ikäkysymys, koska on nuoriakin näyttelijöitä, jotka tykkää, että mulle tolleen sanotaan ja on taas vanhempia näyttelijöitä, jotka on erittäin auliita saamaan edelleen ohjausta ja apua, että kyllä se on enemmän kiinni siitä, että minkä luontonen.(O1)”*

Näyttelijät viittaavat siihen, että nuori kokematon ohjaaja voi saada näyttelijän suhtautumaan varauksellisesti. Toisaalta näyttelijät tuovat esiin myös sen, että kyse on enemmän taidosta kuin iästä. Kokemattoman ja kokeneen ohjaajan vallankäyttö hyväksytään periaatteessa yhtäläillä, kunhan se on perusteltua.

*“Mä oon huomannu, et jos on jotain nuoria, noil on monesti assistenteina jotain nuoria jätkiä teatterikoulusta, jotka on kaks vuotta opiskellu ohjaamista (--)) että no niin nyt se vähän leikkii ohjaajaa, et se nyt menee vähän, et sanoo ja näin, kun pääsee. Mutta niinhän niitten kuuluukin ja niin sen pitää mennäkin ja niin kaikkien kuuluu.(N3)”*

Ikä liitetään vallankäytön hyväksymiseen kolmansien osapuolten taholta myös työtavan kannalta. Työtavoilla voi olla yhteyttä ikään ja tietynä aikana saatuun koulutukseen. Ohjaajasukupolvilla on omat piirteensä ja tapansa. Jos näyttelijän työtavat suuresti eroavat ohjaajan käsityksestä, voi ohjaajan ymmärtäminen ja sitä kautta tämän vallankäytön hyväksyminen vaikeutua. Näyttelijän varauksellinen suhtautuminen nuoreen, aloittelevaan ohjaajaan voi myös johtua epävarmuuden tunteesta, mikäli ohjaaja on vielä hakemassa omaa työtapaansa.

### 4.3.3 Valtasuhteen ja vallankäytön yhteys motivaatioon, ilmapiiriin ja esitykseen

Näyttelijän motivaation syntymisen taustaksi ohjaajat hahmottavat pikemmin mieluisen roolin kuin ohjaajan ja näyttelijän väliseen valtasuhteeseen tai vallankäyttöön liittyvät asiat. Ohjaajan pätevyys ja innostus työhön mainitaan kyllä kysyttäessä, mikä saa näyttelijän heittäytymään työhön, mutta sitä painokkaammin tuodaan esille roolin ja näytelmätekstin merkitys.

*“Kyllähän se tietysti, että ohjaaja on itte siitä innostunut ja sitten se, että näyttelijä tykkää siitä roolista ja sit se on valitettavaa mut usein se, että on suuri rooli tai päärooli, et aika harvoin mä oon hirveetä innostusta nähny näyttelijöissä, joilla on sivurooli tai pieni rooli. (-) kyllä mä luulen, että se että näyttelijä pystyy jollakin tavalla samastumaan siihen rooliin ja kokee sen, että tää on hänelle näytön paikka, niin se pistää yrittämään.(O1)”*

Tekstiä ja roolia painotetaan myös kolmansien osapuolten suunnalta. Varsinkin, jos näyttelijän kohdalle sattuu kauan haaveksittu unelmarooli, on motivaatio ja innostus työn tekemiseen suuri. Näyttelijät eivät nosta roolin suuruuden merkitystä erityisesti esille. Tieto tulevasta roolista voi näyttelijän mukaan vaikuttaa yleiseen mielialaan, mutta on itsestä kiinni tehdä pienestäkin roolista kiinnostava.

Maineikas guruohjaaja on ohjaajien mukaan hyvän roolin lisäksi toinen mahdollisuus näyttelijän erityiseen työhön. Tällöin roolilla ei ole väliä, vaan tärkeää on se, että näyttelijä saa tehdä töitä tietyn ohjaajan kanssa. Näyttelijän motivaatio perustuu ajatukseen, että ohjaaja tuo työhön uutta ja saa näyttelijästä esiin uusia puolia.

Ohjaajan toiminnalla katsotaan kuitenkin olevan yhteyttä näyttelijän työmotivaation syntymiseen ja säilymiseen kaikkien osapuolten taholta. Ohjaajien mielestä näyttelijän työmotivaatioon vaikuttaa se, kuinka ohjaaja antaa virikkeitä näyttelijälle ja herättelee häntä kehittämään ideoita ja kuinka ohjaaja saa työtä tekemällä ja palautetta antamalla aikaan tunteen, että työssä edetään. Halutessaan ohjaaja voi tehdä paljon näyttelijän motivaation herättämiseksi ja ylläpitämiseksi – varsinkin, jos näyttelijä on tekemässä isompaa roolia.

*“No loppujen lopuksi mä varmaan pystysin vaikuttamaan mielettömän paljon, jos mä vaan jaksaisin ja viitsisin, että se on just tätä uskomatonta ohjaajan valtaa, se on vähän kun hypnotisoija. (--) sul on päärooli ja meillä on neljä tuntia aikaa ja kukaan ei tuu sanomaan mitään, niin lietsoo ja tukee ja vaikka mitä. Niin kyllä ohjaajalla on hyvin tärkeä, mut ei tietysti mistä roolista tahansa, että kyllä ne kaikki, hyvä rooli, hyvä teksti (--) ennen kaikkea siis se, että ohjaaja jaksaa, jaksaa, jaksaa aina innostua ja, mutta siinä se sitten onkin. (O2)”*

Näyttelijät kertovat ohjaajan toiminnan, virikerikauden, innostuksen ja energisyyden kasvattavan näyttelijän halua tehdä työtä. Ohjaajan luovuus ja innokkuus tarttuu myös muuhun työryhmään. “Työstään innostunut vahva persoona” on näyttelijöiden ja kolmansien osapuolten kuvaus ohjaajasta, joka saa näyttelijän heittäytymään työhön. Näyttelijän mukaan työmotivaatio säilyy energisen, ahkeran ja maineikkaan ohjaajan kanssa väistämättä.

*“Mä ihmettelen, että miten se jaksaa ja sit tavallaan se ajatus vaan, että näkee, että se painaa vanha ukko tuolla, niin mä en tiedä yhtään, että ei voi olla, ei tuu mieleen, että nyt ei jaksaa, että nyt ei enää treenata. Ei se oo enää sitten työntekoo ollenkaan, pitää mennä sit muihin hommiin. (N3)”*

Määräyshaluinen ohjaaja, joka ei halua ottaa näyttelijän ajatuksia huomioon esitetään näyttelijän työhalut laimentavana ohjaajatyypinä. Varsinkin jos näyttelijällä on tuntuma, että ohjaajan ajatus ei ole toimiva, on todennäköistä, että näyttelijän työmotivaatio ja -tyytyväisyys laskee. Ohjaajan asettamat tavoitteet ja se, kuinka hyvin näyttelijä ne hyväksyy, liitetään myös näyttelijän motivaation syntyyn. Harjoitusten alulla on suuri merkitys, etenkin silloin jos kyseessä on näyttelijöille tuntematon ohjaaja. Ohjaaja luo paikkaansa ja asemaansa idealla, joka saa näyttelijän innostumaan työhön.

*“Kyllähän hyvä ohjaaja myy näytelmän näyttelijöille. (--) On niitä unelmien rooleja, että haluaa tehdä, mutta kyllähän se on vähän myös semmosta myyntimiehen hommaa ohjaajalla, et kyl sen täytyy saada se porukka niillä omilla, kun se esittelee näitä tavoitteet ja näitä omat lähtökohdat tähän esityksen rakentamiseen, niin kyllä niiden on tarkoitus olla niin herkullisia, että lähtee tyypit siihen. (K1)”*

Halu ja innostus työhön kuuluu näyttelijöiden mielestä näyttelijän ammattiin osana ammattitaitoa. Näyttelijät, jotka aiheuttavat kurinpidollisia huolia ohjaajalle eivätkä ole halukkaita tekemään työtä harjoituksissa, ovat näyttelijän mielestä väärässä ammatissa. Virheitä saa tehdä, eikä aina voi onnistua, mutta halu tehdä työtä täytyy näyttelijöiden mukaan säilyttää.

Kun suhde ohjaajan ja näyttelijän välillä on toimiva, ei ohjaajien mukaan työssä tule eteen ongelmia motivaation tai työmoraalin kanssa. Luottamuksella on tässä suuri merkitys. Suhteen toimivuuteen voidaan liittää se, että ohjaaja ja näyttelijä ovat hyväksyneet välillään vallitsevan valtasuhteen. Työnkuvaan liittyvien odotusten rikkominen ja vallankäyttö tavoilla, joita ei pidetä hyväksyttävänä yhdistetään “fiiliksen laskemiseen”. Keskustelu työmotivaatiosta keskittyy näyttelijän ympärille. Näyttelijän passiivisuuden mainitaan tekevän ohjaajantyöstä raskasta, ja näyttelijän aktiivisuuden ja innostumisen lisäävän myös ohjaajan intoa työtä kohtaan. Keskittyminen näyttelijään on luonnollista, sillä työ saa yleisimmin alkunsa ohjaajan ajatuksesta ja ohjaajan tarpeesta saada sanotuksi jotain näytelmän välityksellä. Näyttelijän puolestaan odotetaan innostuvan ohjaajan ajatuksesta.

Tärkeimmiksi seikoiksi oikeanlaisen ilmapiirin ja virityksen syntymiselle ohjaajat mainitsevat halun tehdä hyvä työ. Hyvä ilmapiiri syntyy myös luottamuksesta ja siihen liittyen mahdollisuudesta tehdä työtä rehellisesti ja avoimesti, piiloutumatta työroolien taakse. Kun yhteistyö toimii, ei myöskään tule tarvetta miettiä, kuka käyttää valtaa ja keneltä ehdotus tulee.

*“Se on mun mielestä se luottamus siinä välillä tärkeä ja sitten tää halu tehdä hyvä juttu. Ei sillai, että minä määrään, minun juttu, vaan nimenomaan se, että tästä jutusta tulee niin hyvä kun tästä ikinä voi tehdä, niin sillon ei enää merkkää se, että kuka sano minkäkin idean.(O1)”*

Harjoituskauden edetessä voi kolmannen osapuolen mukaan huomata ilmapiirin vapautumisen, kun luottamus näyttelijän ja ohjaajan välille syntyy. Tällöin töihin on mukava tulla ja kaikkien on helppo tuoda omia ajatuksiaan työtilanteessa esiin.

Näyttelijän vastustuksen, passiivisen vallankäytön, ohjaajat kokevat merkittävästi häiritsevän kaikkien työtä. Tällöin harjoittelu kärsii, kohtausten rytmittäminen ja tulokseen pääseminen vaikeutuu kaikin puolin. Tähän ohjaajat liittävät myös pinttyneet tavat, tarkoituksettoman myöhästelyn ja laiskuuden opetella teksti. Ohjaaja kertoo esimerkkinä vierailevasta ohjaajasta, jota näyttelijät pelkäävät niin, että huonot tavat unohtuvat. Tässä muistutetaan toisesta puolesta: työ on myös stressaavaa, koska kaikki odottavat, mikä saa suuren ohjaajan seuraavan kerran räjähtämään. Ohjaajan käytös hyväksytään periaatteessa,

sillä ohjaaja on ammattitaitoinen ja tekee hyviä töitä, mutta ilmapiiriin sillä voi olla negatiivisesti virittävä vaikutus.

*“Sitten joku tämmönen (--), jota ihmiset pelkää niin, että ne ei kuollakseenkaan uskalla myöhästyä kohtauksesta, kun se haukkuu ne pystyyn ja hävyttömästi, mutta sehän on se työnteko sitten, kyllähän ne lopputulokset on hyviä, mutta se on kyllä niin, et koko talo on suummilleen varpaillaan, siin on puolensa ja puolensa.(O1)”*

Myös ilmapiirin ja työtyytyväisyyden osalta voidaan tiivistää, että silloin kun näyttelijät ja ohjaaja toimivat työnkuvaansa liittyvien odotusten mukaan ja pyrkivät vaikuttamaan tavoilla, joita pidetään hyväksyttävänä, se heijastuu positiivisesti sekä ilmapiiriin että työtyytyväisyyteen.

Ohjaajan työtavan ja vallankäyttötyylin, joka ottaa suhteen huomioon ja jonka keskipisteessä ovat näyttelijän hyvät ominaisuudet, katsotaan ohjaajien taholta olevan positiivisesti yhteydessä työn tekemiseen sekä myös tulokseen. Parhaaseen mahdolliseen tulokseen työssä ei voida päästä, jollei näyttelijän ja ohjaajan välinen suhde ja yhteistyö harjoitusajalla toimi.

*“Kyllähän se alkulähtökohta jo, että ihmiset suhtautuu toisiinsa kunnioittavasti ja positiivisesti ja että se juttu on semmonen mikä halutaan tehdä, kyllähän se jo selvittää semmosen ilmapiirin ja sitten, että siinä saa aikaan tämmösen luottamuksen. Sehän ei takaa vielä mitään hyvää lopputulosta, et se ois semmonen, että siitä tulee taidetta, mutta siitä on ainakin hyvä lähtee. Kyllä semmonen, että on jo paljon miinusmerkkisiä tekijöitä lähtökuopissa, kyllä siitä voi saada hyvän esityksen, mutta ei se koskaan kuki sillä tavalla mitä se vois olla, sen voi saada kasaan ihan kohtuullisesti, se voi näyttää jopa kohtuulliselta, mutta se, että mitä kaikkea rikkauksia sieltä puuttuu se jää aina harmittamaan sitten.(O1)”*

Negatiiviset asiat työryhmässä tai työyhteisössä eivät voi näyttelijän mukaan olla vaikuttamatta näyttelijäntyöhön. Näyttelijät kertovat myös, että jos ohjaajan ajatukset eivät ole saaneet näyttelijän hyväksyntää, painaa se näyttelijää tulevissa esityksissä.

*“Aina kun on ensi-ilta, ne (näyttelijät) tietää, et ei tästä nyt tullu oikeastaan mitään, mut ne pistää itsensä niin likoon, että se ensi-ilta pelastuu aina. Mut sit just tällanen huonosti kokoon laitettu esitys, niin esityskertojen myötä se rapisee ja sinne on näyttelijän joka kerta vaikee mennä sinne näyttämölle. Se on siis niin suuri riman ylitys aina se, kun tietää, että millä hemmetillä tää ilta pidetään koossa.(N1)”*

Näyttelijät painottavat kuitenkin, että harjoituskausi pitää unohtaa, kun esityskausi alkaa. Olipa taustalla teatterissa tai harjoituksissa mitä tahansa, näyttelijäntyöhön kuuluu se, että

nämä asiat pidetään työn ulkopuolella. Esityksestä ei saa välittyä muu kuin siiltä välittyväksi tarkoitettu asia.

Kolmannet osapuolet tuovat yhdenmukaisesti esille sen, että ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde ja sen toimivuus heijastuu esityksiin. Näyttelijä pyrkii periaatteessa aina parhaaseen mahdolliseen suoritukseen esityksessä, mutta viimeinen kipinä syntyy hyvästä harjoituskaudesta, kun on syntynyt halu työskennellä yhdessä. Esityksestä välittyy intohimottomuus, jos ohjaaja ei ole saanut myytyä juttua näyttelijöille, kun taas molemminpuolisen ymmärtämisen ja hyväksymisen löytyminen heijastuu esitykseen positiivisesti.

Näyttelijän haluun muuttaa harjoiteltua esityskaudella omaan suuntaansa liitetään ohjaajien taholta se, kuinka hyvin näyttelijä luottaa ohjaajaan ja tämän näkemykseen, sekä ennen kaikkea se, ovatko ohjaaja ja näyttelijä päässeet yhteisymmärrykseen työn päämäärästä sekä kokonaisuuden että yksittäisten tilanteiden toteutuksesta. Ohjaajan antaman huomion merkitys tuodaan myös esille. Jos ohjaaja ei ole puuttanut tai antanut palautetta jonkin yksittäisenkin kohdan toteuttamisesta, voi näyttelijä suhtautua siihen niin, että hänelle on negatiivisessa mielessä jätetty vastuu tekemisestä.

*“Näyttelijähän voi, jos se halua olla hankala niin sehän voi sabotoida sitä vielä esityksissään (--), se riippuu ihan sitten siitä luottamuksesta, että uskooko se näyttelijä ja onko saatu keskusteltua tää kohta semmoseksi, että se miellyttää kumpaakin. Sehän se on se päämäärä, että näyttelijä kokee, että hän ilmasee juuri niin hyvin kun hän haluaa ja mä koen, että se mitä siellä tehdään on se, miten mä oon sen halunnut. Jos siihen ei oo päästy, niin siihen jää sit semmosia paikkoja, että kumpikaan ei olla tyytyväisiä. Näyttelijä tekee mitä haluaa siellä ja tykkää ettei häntä oo ohjattu. Hän nyt joutuu itse tässä tekemään, hän ei oo tyytyväinen siihen, mitä ohjaaja on halunnut ja sitten on näyttelijöitä, jotka tosiaan muuttaa niitä, kun menee valvomaan niin huomaa, että siellä tehdään niitä omia juttuja.(O1)”*

Näyttelijöiden taholta kerrotaan samoin: jos ohjaaja ei ole lunastanut paikkaansa näyttelijän silmissä, osaa hyvä näyttelijä halutessaan tuoda sen esiin esityksessä.

*“Mä tiedän, että monet näyttelijät on semmosia, varsinkin alan ihmiset, et tiedetään, että toi on ihan hyvä, toi on arvostettu näyttelijä ja sille ei mee homma läpi, niin se tekee tahallaan ihan vasurilla sen homman. Et se näyttää kaikille, että tää proggis ei oo kiinnostanu mua pätäkäkään.(N3)”*

#### 4.4 TULOSEN YHTEENVETO

Kuva vallasta ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa piiryy teatterin tekijöiden käsityksistä yhdenmukaisena ja asettuu ohjaajan ja näyttelijän työnkuvan sekä työn tavoitteen, teatteriesityksen valmistumisen muodostamiin kehyksiin. Kaaviossa 1 esitetään tiivistys tuloksista.

Ohjaajan ja näyttelijän työnjako ja toisaalta yhteistyön välttämättömyys nousee tuloksista esille vahvana. Teatterityön kollektiivisuutta ja yhteistyötä seuraa kiinteästi valta, joka on suhteessa molemminpuolista ja toisen hyväksynnälle perustuvaa. Ohjaajalla on asemansa pohjalta valtaa, mutta vain niin pitkälle kuin näyttelijä sitä antaa. Ohjaaja voi suoraan kontrolloida näyttelijän mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, mutta toisaalta ohjaaja ei voi pakottaa näyttelijää tekemään mielensä mukaan kuin tiettyyn rajaan asti. Ketään ei voi pakottaa olemaan luova. Työnjaon ja yhteistyön perusasetelma ohjaajan ja näyttelijän välillä näkyy erityisesti valtasuhteen syntymiseen liittyen, mutta seuraa taustalla myös pohdittaessa vallankäyttöä ja vallankäytön hyväksymistä. Ohjaaja tarvitsee näyttelijää tekemään roolin ja näyttelijä ohjaajaa luomaan näytelmästä kokonaisuuden. Näyttelijän olemassaolo on välttämätöntä teatteritaiteelle ja ohjaajantaiteelle. Työn lähtökohdat ja päämäärät ovat yleensä ohjaajan asettamat, mutta vastaavasti ohjaaja on riippuvainen näyttelijästä siinä, minkälainen teoksesta tulee ja mihin suuntaan työ jatkaa elämäänsä ensi-illan jälkeen. Ohjaajat painottavatkin näyttelijävalintojen olevan merkittävä ohjaajan taiteellinen ratkaisu.

Työtä tehdessä molempien työpanos, ideat, oivallukset ja tiedot ovat työlle merkittäviä. Parhaimmillaan työtilanteen kuvataan olevan täynnä virikkeitä, joiden alkuperällä ei sinänsä ole merkitystä, vaan tärkeää on tavoitteen kannalta se, että ideat kasvavat ja kehittyvät toimiviksi tilanteiksi, kohtauksiksi ja lopulta esitykseksi. Näyttelijä toteuttaa ideat konkreettisesti ja tekee ne näkyviksi, mihin kytkeytyy ohjaajan riippuvuus näyttelijästä. Idean muotoutumiseen ja kehittymiseen, roolityönsä luomiseen näyttelijä tarvitsee ohjaajan palautetta. Näyttelijän riippuvuus palautteesta sekä ohjaajan taidosta antaa palautetta nousee yhdeksi näyttelijäntyön keskeiseksi tekijäksi.



**Kaavio 1. Tulosten tiivistys**

<b>VALTASUHTEEN SYNTYMINEN OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>		
<b>Ohjaajan riippuvus näyttelijästä</b>	<b>Näyttelijän riippuvuus ohjaajasta</b>	<b>Vallan perustat</b>
ohjaaja tarvitsee näyttelijää -tekemään ja tulkitsemaan roolin -tuottamaan ilmaisuja ja kehittämään ideoita -antamaan tietoa näyttelijästä ja roolihahmosta	näyttelijä tarvitsee ohjaajaa -saadakseen työtä -luomaan teoksesta kokonaisuuden -antamaan työille suunnan -huolehtimaan, että työ etenee kohti haluttua päämäärää -antamaan tietoa näytelmästä -antamaan palautetta työstä sekä virikkeitä näyttelijäntyön pohjaksi -luomaan mahdollisuudet kehittyä näyttelijänä (roolit, työtavat)	-työnkuvan mukaiset vastuu ja valtuudet (kokonaisuus/rooli) -molemminpuolinen luottamus -rehellinen tarve ja halu ilmaista -ammattitaito ja lahjakkuus -ohjaajan päämäärätietoisuus -päämäärän hyväksyminen -ahkeruus ja työn tekeminen -maine (työt, työtavat) -ohjaajan persoona ja karisma -suhteen toimiminen, kieli -arvostus ja kunnioitus
<b>VALLAN NÄKYMINEN OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>		
<b>Tilanteet</b>	<b>Ohjaajan vallankäyttö</b>	<b>Näyttelijän vallankäyttö</b>
-tavallinen harjoitustilanne vuorovaikutteista ideoiden virtaa, jota ei ajatella vallankäyttönä -valtasuhde näkyy päätöksentekojä ja konfliktitilanteissa; esim. jos erimielisyyttä kohtauksen analyysistä, toteuttamisesta, harjoitusten kulusta tai työtavoista -yhteys harjoituskauden kaareen; alussa tilaa ohjaajalle, keskellä kaivataan yhteistyötä, lopussa ensi-illan läheisyyteen liittyvä herkistynyt ilmapiiri	-kuuluu ohjaajantyyöhön -ohjaaja saa valita tapansa toimia -näyttelijä- ja tilannekohtaista -keskeistä palautteenanto -positiiviset, näyttelijän huomioivat tavat painottuvat -yksittäisiä tapoja esim. suora sanominen, epäsuora ideoiden syöttäminen, eteenäyttäminen -ohjaaja voi asemansa perusteella torjua näyttelijän vallankäytön;	-suora vallankäyttö ei tyypillistä -pyrkimys vaikuttaa työnkuvaa toteuttamalla; ideoiden tarjoaminen ja ilmaisutapojen hakeminen tai passiivisuus -ohjaajan vallankäytön vastustaminen harvinaista -myös vastustaminen ilmaisuvaihtoehtoja tuottamalla tai passiivisuudella; esim. ei tee ohjaajan pyyntöjen mukaan, tai tekee vain sen, mitä käsketään
<b>VALLAN KOKEMINEN OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VÄLISESSÄ SUHTEESSA</b>		
<b>Näyttelijän vallankäytön vastaanottaminen</b>	<b>Ohjaajan vallankäytön vastaanottaminen</b>	<b>Yhteys motivaatioon, ilmapiiriin ja esitykseen</b>
-hyväksyttävää, kun auttaa työn etenemistä -hyväksyttävintä näyttelijältä käyttää valtaa ilmaisuja tuottamalla ja tekemällä -sanallinen vaikuttaminen saatetaan sivuuttaa -työtä hankaloittava ja työhön liittymätön toiminta ei saa hyväksyntää; esim. harjoitustilanteen dominoiminen, passiivisuus työssä	-hyväksyminen tilanne- ja näyttelijäkohtaista -luottamus tuo oikeutuksen -hyväksyttävää, kun perusteltua; auttaa näytelmän valmistumista ja roolityön kehittymistä -raja henkilökohtaisuuksissa ja työhön kuulumattomissa asioissa -tavoista vähiten suotuisia pakottaminen ja käskeminen; suotuisimpia varovainen ja epäsuora lähestyminen	-positiivinen yhteys työnkuvaan liittyviin odotuksiin vastaamisella, positiivisella työasenteella, sekä vallankäytöllä hyväksyttävänä pidettävien tavoin -hyvään lopputulokseen liitetään positiivinen ja suhteen huomioiva vallankäyttö, sillä negatiiviselta pohjalta ei synny parasta tulosta

Syiksi ja motiiveiksi vallan antamiseen toiselle, eli ohjaajan ja näyttelijän vallan perustoiksi, hahmottuivat virallisiin sopimuksiin pohjaava työnkuva, ammattitaito, erityisesti ohjaajan päämäärätietoisuus ja näyttelijän päämäärään sitoutuminen, ahkeruus, persoonan piirteet, aikaisempien töiden tai joissain tapauksissa myös työtapojen perusteella syntynyt maine, suhteen laatu, arvostuksen ja kunnioituksen osoittaminen, sekä luottamus ja rehellisyys. Työnkuvaan liittyvät odotukset ovat vahvat ja yhdenmukaiset. Ohjaaja vastaa kokonaisuudesta ja näyttelijä roolistaan. Ohjaajalle annetaan itsestään selvästi valtaa työtä koskevissa asioissa, pelkkä titteli ei kuitenkaan ole vallan antamiselle riittävä peruste. Yhteistyön syntymiselle ja kehittymiselle sekä vallan antamiselle ohjaajan ja näyttelijän välillä ensimmäiseksi ja tärkeimmäksi edellytykseksi nostetaan molemminpuolinen luottamus. Luottamukseen sisältyy luottamus siihen, että toinen on ammattitaitoinen, ja siihen, että toinen tähtää rehellisesti yhteisen työn onnistumiseen. Ammattitaidon ja halun työn tekemiseen ei aina katsota olevan riittävä pohja yhteistyön onnistumiselle, vaan ohjaajan ja näyttelijän täytyy tulla myös toimeen keskenään. Työtapojen erilaisuus, näkökulmaerot tai henkilökohtaisen suhteen toimimattomuus voivat esimerkiksi tuoda esteen yhteisen työn tekemiselle ja valtasuhteen syntymiselle.

Vallan näkyminen liitetään keskeisesti työtä koskeviin päätöksenteko- ja konfliktitilanteisiin, kun ohjaajan ja näyttelijän välillä on erimielisyyttä työn suunnasta, työn tekemisestä, näytelmän analyysistä tai kohtauksen toteuttamisesta. Erityisesti korostuu se, onko näyttelijä ohjaajan kanssa samoilla linjoilla. Silloin kun molemmat hyväksyvät päämäärän, työnjako on selvä ja yhteistyö toimii, valtasuhdetta ei tiedosteta eikä toimintaa ajatella vaikuttamisena.

Sekä ohjaajaa että näyttelijää koskien todetaan, että tapoja käyttää valtaa on lukemattomia ja tavan valinta liittyy kuhunkin tilanteeseen. Tilannetekijöiksi mainitaan yksilön piirteet, ohjaajan ja näyttelijän ajatusmaailman ja työtavan yhteensopivuus, työryhmän jännitteet, harjoituksiin liittyvät tilanteet sekä harjoituskauden vaihe. Vallankäyttö liittyy vallan perustojen suomiin mahdollisuuksiin. Käsitukset ohjaajan ja näyttelijän vallankäyttötavoista peilaavat ohjaajan ja näyttelijän työnkuvaan ja asemaan liittyviä piirteitä. Myös kunkin ohjaajan ja näyttelijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja taidot

tulevat esille vallankäytössä. Jako hyviin ja huonoihin heijastuu käsityksistä vahvana niin näyttelijöitä kuin ohjaajia koskien. Ohjaajien mainitaan eroavan taidoissa eri ohjaustyön alueiden hallinnassa, kyvyssä esittää asiat ymmärrettävästi, ehdotusten perustelemisessa sekä lahjakkuudessa ja idearikkaudessa. Näyttelijöiden osalta viitataan eroihin ammattitaidossa ilmaisun tuottajana ja hyvien ideoiden kehittäjänä.

Ohjaajan ja näyttelijän vallankäytön taustalla näkyvät riippuvuussuhteen ja vallan perustojen tuomat mahdollisuudet vallankäyttöön. Ne heijastavat samalla tavoitetta, joka on esityksen valmistaminen, ja molempien osuutta tämän tavoitteen saavuttamisessa. Vallan perustat ja vallankäytön piirteet summautuvat edelleen käsityksissä vallankäytön vastaanottamisesta. Hyväksyttävintä näyttelijöiden vallankäyttöä on ilmaisun tuottaminen ja uusien ideoiden tuominen näyttelijäntyötä tekemällä, kuitenkin niin, että kontrolli säilyy ohjaajalla. Näyttelijän sanallisesti esittämät ideat saatetaan sivuuttaa, sillä näyttelijältä odotetaan tekemistä pikemmin kuin puhumista. Vallankäyttöä, joka haittaa työn etenemistä, ei pidetä hyväksyttävänä. Ohjaajat painottavat, että näyttelijän toiminta on hyväksyttävää tavasta riippumatta, kunhan hän tuo rehellisesti esille tuntemuksensa ja asiat, joita ei voi hyväksyä, sekä asiat, jotka kaipaavat selvennystä. Rehellinen yhteiseen päämäärään suuntautuminen ja halu tehdä hyvä työ tuovat oikeutuksen näyttelijän vallankäytölle. Ohjaajan vallankäyttöä pidetään oikeutettuna ja hyväksyttynä, kunhan se liittyy työhön ja tulee perustelluksi viimeistään näytelmän valmistuttua.

Työtehtävän kiinnostavuus ja haastavuus korostuivat näyttelijän motivaation lähteenä. Hyväksyttävien vallankäyttötapojen käyttäminen ja vallan perustojen vahvuus liitetään myös positiivisesti motivaatioon sekä ilmapiiriin ja työn tulokseen. Onnistumista ja lopputulosta korostetaan vahvasti. Esityksestä kuitenkin todetaan, että parhaaseen mahdolliseen tulokseen ei voida yltää, mikäli yhteistyö harjoitusten aikana ei ole ollut toimivaa. Päämäärään pääsy edellyttää yhteistyötä ja yhteistyö edelleen toimivaa suhdetta ohjaajan ja näyttelijän välillä. Vallalla on tärkeä rooli yhteistyötä tehtäessä.

## 5 POHDINTA

### 5.1 TULOSTEN TARKASTELUA

Käsitykset vallasta ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa sekä ohjaajien, näyttelijöiden että muiden työryhmän jäsenten näkökulmasta olivat vahvasti samansuuntaiset, toisiaan tukevat ja täydentävät. Teoriassa esitetyt peruspiirteet vallasta, kuten vallan molemminpuolisuus suhteessa, vallan antamisen merkitys ja vallan prosessiluonne nousivat tuloksissa esille. Valtaa tarkasteltaessa hahmottui samalla teatterityön sekä ohjaajan ja näyttelijän työnkuvan yleisiä piirteitä.

Tulosten tarkastelua suhteessa taustateoriaan vaikeuttaa tämän työn ja aikaisemman valtatutkimuksen erilaisuus niin tutkittavalta kontekstiltään kuin tutkimusmenetelmältään. Tuloksia teoriaan suhteutettaessa on myös syytä muistaa taustateorian olevan painottuneesti yhdysvaltalaisista. Suomessa, teatterikontekstissa ja laadullisella menetelmällä ei valtaa aikaisemmin ole tutkittu. Yhteisiä piirteitä aikaisemman tutkimuksen ja tässä saatujen tulosten välillä on kuitenkin paljon.

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli valtasuhteen syntyyn liittyviä tekijöitä ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa. Valtasuhteen syntyminen ja vallan perusta näyttää seuraavan tiiviisti ohjaajan ja näyttelijän työnkuvaa sekä työnkuvaan liittyvien odotusten mukaista toimintaa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Valtasuhteen katsotaan syntyvän yhteistyön välttämättömyydestä ja osapuolten välisestä riippuvuudesta (ks. esim. Blau 1964; Frost 1987:509; Burgoon ym. 1994:56). Näin on myös ohjaajan ja näyttelijän välillä. Näytelmää valmistettaessa näyttelijä ja ohjaaja ovat riippuvaisia toistensa panoksesta työhön. Peruslähtökohtana ohjaajalta odotetaan vastuun kantamista työn kokonaisuudesta ja näyttelijältä omasta roolistaan. Sekä ohjaajalla että näyttelijällä on resursseja, joita toinen tarvitsee edetäkseen omassa työssään. Kyky vastata toisen tarpeisiin kussakin tilanteessa, kuten esimerkiksi ohjaajan taito antaa palautetta tai näyttelijän kyky tuottaa tarvittavaa ilmaisua, luo motivaatioperustan vallan antamiselle.

Riippuvuus lisääntyy sen mukaan, mitä enemmän toista tarvitsee, ja samalla kasvaa sen valta kenestä ollaan riippuvaisia (Blau 1964). Riippuvuus teatterikontekstissa näyttää lisääntyvän esimerkiksi näyttelijän kohdalla tilanteen itsearviointin vaikeutuessa, jolloin palautteen tarve kasvaa ja ohjaajan kohdalla ensi-illan lähestyessä, jolloin näyttelijän korvaaminen toisella ei ole kovinkaan mahdollista.

Teorian mukaan riippuvuus sitoo osapuolia niin, etteivät he voi olla välittämättä toistensa tekemisistä, sekä lisääntyy sen mukaan, kuinka paljon toiseen on luotettava tehtävien suorittamisessa (Kotter 1980; Pfeffer 1981). Tämä kuvaa osuvasti teatterityötä, jossa kaikkien osapuolten panos koskettaa muiden työtä ja yhteisen työn tulosta. Luottamus nousee tuloksissa merkittäväksi teatterityön lähtökohdaksi sekä vallan perustaksi ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa. Kun ohjaaja ja näyttelijä luottavat toisiinsa, toistensa päämääriin sekä ammattitaitoon ja lahjakkuuteen, he antavat toistensa mieluummin vaikuttaa omaan toimintaansa ja yhteiseen työhön.

Tässä työssä hahmottuneen ohjaajan ja näyttelijän vallan perustojen luokituksen ja Frenchin ja Ravenin (1959) vallan perustojen luokituksen (ks. esim. Bugoonin ym 1994:59–65 mukaan French & Raven 1959), jota useimmiten käytetään tutkimusten pohjana, välillä on paljon yhtäläisyyksiä. Ohjaajan ja näyttelijän työnkuvaan sekä legitimizeettiin perustuvalla vallalla tarkoitetaan samaa asiaa. Tieto vallan perustana tulee samoin esille molemmissa luokituksissa. Tässä työssä esille nousseet ammattitaito, lahjakkuus ja maine vallan perustana sekä ohjaajan päämäärätietoisuus hänen ammattitaitoonsa liittyvänä ovat läheisesti yhteydessä Frenchin ja Ravenin esittämään asiantuntijuuteen vallan perustana. Tämän vallan perustan luonnehditaan syntyvän henkilön maineesta jonkin alan eksperttinä. Persoonan piirteet, suhteen toimivuus ja toisaalta myös arvostuksen ja kunnioituksen osoittaminen kytkeytyvät puolestaan samaistumishaluun vallan perustana. Samaistumishaluun, jonka katsotaan liittyvän erityisesti karismaattisiin henkilöihin, liittyy osin myös tässä esitetty maine vallan perustana. Maine kietoutuu vahvasti esimerkiksi guruohjaajan karismaan. Tässä tutkimuksessa vallan perustaksi muotoutunut ahkeruus ei käy suoraan yksiin Frenchin ja Ravenin luokituksen kanssa. Se voidaan kylläkin liittää ohjaajan ja näyttelijän

ammattitaitoon sikäli, että se mainitaan hyvän ohjaajan ja näyttelijän piirteeksi. Toisaalta pakko- ja palkkiovalta eivät eriytyneet omiksi luokikseen tässä työssä. Palkkioon yhdistyy tosin vallankäytössä esille noussut palautteen antaminen palkkiomielessä sekä pakkoon ohjaajan mahdollisuus vaikuttaa näyttelijän työn saantiin, mikä saattaa tiedostamattakin toimia näyttelijälle uhkana ja kontrolloida näyttelijän vallankäyttöä.

Vallan perustoihin ohjaajan ja näyttelijän suhteessa liitetään myös yhteiseen päämäärään sitoutuminen sekä viitataan työryhmän koheesioon. Nämä ovat Friedkinin (1993) esittämät perustat vallalle työyhteisössä. Hän tarkastelee valtaa painottuneesti organisaation rakenteista lähtevänä. Vallan perustuminen henkilön asemaan liittyy läheisesti organisaation rakenteeseen perustuvaan valtaan. Työnkuvan merkitys näyttäytyi tässä työssä vahvana. Työnkuva ja työnjako on tekijöille selkeä. Tuloksissa viitataan myös siihen, että totut tavat esimerkiksi harjoituskauden etenemisessä ovat vankkoja eikä niistä haluta poiketa. Rakenteiden ja traditioiden esille nouseminen ja työnkuvan korostuminen liittyy juuri työhön laitosteatterissa. Laitosteatterilla on pitkä historia. Sen ominaiseksi piirteeksi mainitaan yleisesti tiukka työnjako ammattiryhmien välillä. Laitosteatterissa tekijät ovat palkkasuhteessa teatteriorganisaatioon, ja toimintaa sitovat teatterialan yleiset työehtosopimukset ja teatterin säännöt. Olisikin mielenkiintoista selvittää, kuinka toisissa teatterikonteksteissa toimivat teatterintekijät näkisivät vallan ja valtasuhteen ohjaajan ja näyttelijän välillä – kuinka eri ulottuvuudet painottuisivat muissa ammattiteatterimuodoissa tai harrastajakentällä.

Toisessa tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta siihen, miten valta ilmenee ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa. Vallankäyttö liittyy teatterityön arkeen. Työnteon sujuessa toimintaa ei kuitenkaan mielletä vallankäytöksi. Valtasuhde ohjaajan ja näyttelijän välillä sekä vallankäyttö tiedostetaan erityisesti ristiriitatilanteissa, kuten teoria antaa olettaa (ks. esim. Frost 1987:511; Mumby 1988:58). Niitä ovat näytelmäproduktiota harjoiteltaessa tilanteet, joissa ohjaajan ja näyttelijän tavoitteet menevät ristiin tai toinen asettuu oman tavoitteen saavuttamisen tielle. Leimallista näille tilanteille näyttäisi olevan se, että näyttelijä asettuu poikkiteloin, ei hyväksy tai ymmärrä ohjaajan ehdotusta ja haluaa pysyä omassa kannassaan. Vallankäyttö heijastaa vallan perustojen suomia mahdollisuuksia.

Vallankäytön kuvauksessa hahmottuu useita ohjaajan ja näyttelijän työnkuvalle ominaisia piirteitä. Käsityksissä ohjaajan ja näyttelijän vallankäytöstä näkyy myös aikaisemmissa tutkimuksissa todettu vallankäyttötapojen määrän rajattomuus (esim. Kellermann & Cole 1994). Ohjaajan ja näyttelijän vallankäytön tapoja todetaan olevan lukuisia, kuhunkin henkilöön ja tilanteeseen liittyen.

Ohjaajan ja näyttelijän työnkuvan kaksi toisiinsa liittyvää puolta, toisaalta taiteen tekeminen ja toisaalta ohjaajan asema työnjohtajana ja näyttelijän asema työryhmän jäsenenä tulevat esille kuvauksessa vallankäytön ominaispiirteistä teatterikontekstissa. Sekä ohjaajan että näyttelijän tyypillisimmät ja hyväksyttävimpinä pidetyt tavat vaikuttaa tähtäävät virikerikkaan työilmapiirin rakentamiseen ja esityksen valmistumiseen. Työtä kuvataan ideoiden heittämisenä ilmaan, epäsuorana vihjeiden antamisena, jota ohjaaja tekee sanallisesti ja näyttelijä ilmaisua tuottamalla. Ohjaajan ja näyttelijän työnkuva ja asema työryhmässä puolestaan ilmenee esimerkiksi siinä, että suora vallankäyttö on tyypillistä ohjaajan toiminnalle, mutta puuttuu näyttelijän toiminnasta. Ohjaaja saa pyytää ja vaatia, ohjaajalla on asemansa puolesta mahdollisuus säädellä koko työryhmän työtä ja työtapaa. Näyttelijältä suoraa ohjaajaan suuntautuvaa vallankäyttöä ei pidetä tyypillisenä. Tutkimukset vallankäytön suunnan merkityksestä vallankäyttötavan valinnalle tukevat tässä saatuja tuloksia; alaspäin suuntautuva vallankäyttö on tyypillistä, ylöspäin suuntautuva ei (Pfeffer 1981:4–5; Richmond ym. 1984; Frost 1987:524; Kearney & Plax 1992). Käsityksissä vallankäytöstä tulee kuitenkin selvästi esille näyttelijän mahdollisuus käyttää valtaa. Epäsuorat ja passiiviset vallankäyttötavat ovat näyttelijälle tyypillisimpiä. Varsinkaan negatiivisia asioita ei ohjaajalle herkästi suoraan ilmaista. Näyttelijät toteavat, että pyrkimys puuttua työnkulkuun lakkaa, jos luottamus ohjaajan ammattitaitoon häilyy. Teoriassa haluttomuudelle käyttää valtaa ylöspäin esitetään perusteeksi tunne siitä, ettei vallankäytöllä olisi kuitenkaan vaikutusta. Tilanteissa, joissa henkilö ei tunne pystyvänsä vaikuttamaan tapahtumien kulkuun, on tyypillistä toimeettomuuteen ja passiivisuuteen pohjaava vallankäyttö. (Lukes 1984; Richmond ym. 1984; Trenholm & Jensen 1992:324.)

Vallankäyttötapojen valinnalla näyttää ohjaajan ja näyttelijän vallankäytössä olevan yhteyttä myös ajatukseen mahdollisista pidemmän tähtäimen seurauksista ja suhteen

jatkuvuudesta (ks. esim. Cody ym. 1983; Seibold 1994:554). Näyttelijän riippuvuus ohjaajasta tulevien työmahdollisuuksien suhteen tuntuu heijastuvan näyttelijän toimintaan. Ohjaajan vallankäytössä puntarissa on luottamus suhteessa näyttelijään. Luottamus on merkittävää työnteolle ja edelleen tulokselle, eikä luottamuksen vaarantamista negatiivisia tapoja käyttämällä pidetä järkevänä. Esimerkiksi väärällä tavalla henkilökohtaisuuksiin kohdistunut toiminta ei välttämättä painu unohduksiin esityskauden alkaessa ja saattaa aiheuttaa korvaamatonta vahinkoa suhteelle myös tulevia töitä ajatellen. Samoin on myönnyttämistutkimuksissa todettu antisosiaalisia vallankäyttötapoja käytettävän vähemmän, sillä ne voivat vaarantaa suhteen (ks. esim. Plax ym. 1990: 128).

Eryisesti ohjaajan vallankäyttöä koskien nousi esille viestintätaitojen merkitys (ks. Seibold ym. 1994:557). Sekä ohjaajan ammattitaidon, joka toimii vallan perustana, että vallankäytön osana ovat viestinnälliset taidot, kuten palautteen antaminen ja idean myyminen työryhmälle, kyky käsitellä näyttelijää sekä herkkyys havaita näyttelijän ominaispiirteitä ja tämän vastaanottoalttiutta. Hyviä viestinnällisiä valmiuksia vaatii myös ajatusten ja ideoiden esittäminen niin, että näyttelijä ne ymmärtää. Samoin ohjaajalta vaaditaan taitoa perustella ja suostutella erityisesti tilanteissa, joissa näyttelijä ei heti ymmärrä tai hyväksy ohjaajan esittämää asiaa.

Kolmas tutkimuskysymys käsitteli vallan kokemista ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa, vallankäytön hyväksymistä ja sen vaikutuksia edelleen motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen. Työn tavoitteen, teatteriesityksen valmistamisen, merkitys on vahvasti esillä puhuttaessa vallankäytön hyväksymisestä. Työn etenemistä auttavaa vallankäyttöä pidetään molemmin puolin hyväksyttävänä. Tähän liittyy ohjaajan ja näyttelijän työnkuvan mukainen vallankäyttö ja sen hyväksyminen. Näyttelijältä hyväksyttävintä on ideoiden tarjoaminen ilmaisua tuottamalla ja ohjaajalta työn tavoitteella perusteltu vallankäyttö. Kuten teoriassa on esitetty, raja hyväksymiselle tulee vastaan, kun osapuolet menevät työnkuvansa rajojen yli (ks. esim. Trenholm & Jensen 1992:159–160; Burgoon ym. 1994). Vallankäytön hyväksymiseen liittyvät keskeisesti vallan perustat – lahjakkaalle, ammattitaitoiselle ohjaajalle tai näyttelijälle, johon toinen luottaa, annetaan valtaa ja hänen työtä koskeva vallankäyttönsä hyväksytään. Valtasuhteen



ja vallankäytön hyväksymisellä näyttäisi olevan yhteyttä motivaatioon, ilmapiiriin ja lopputulokseen.

Ohjaajan vallankäytölle ja sen hyväksymiselle näyttää olevan leimallista perustelemisen merkitys. Ohjaaja voi periaatteessa käyttää valtaa kuten haluaa. Ohjaajan vallankäyttö myös hyväksytään, kunhan se tulee perustelluksi viimeistään näytelmän valmistuessa. Myös muissa tutkimuksissa on todettu hyväksyttävien perustelujen esittämisen olevan vallankäyttöön myöntymiselle jopa tärkeämpää kuin mitkään vallan perustat (Barraclough & Stewart 1992; Burgoon ym. 1994:65–67). Näyttelijän työnkuvaan kuuluu tuottaa ja tarjota ilmaisua kunnes sopiva muoto löytyy, mikä kuvaa myös näyttelijälle tyypillistä ja hyväksyttyä vallankäyttöä. Näyttelijän odotetaan hyväksyvän sen, että ohjaajalla on viimekädessä valta valita mitä otetaan ja mitä tehdään uudestaan. Toisaalta näyttelijällä on mahdollisuus ja suorastaan velvollisuus tuottaa ja kehittää uutta, kunnes tulos on myös häntä itseään tyydyttävä. Näyttelijän vallankäyttö on siis sidoksissa hänen taitoonsa ja lahjakkuuteensa. Tähän liittyy myös tuloksissa vahvasti esille noussut näyttelijän halu tehdä hyvä työ, mikä antaa näyttelijän vallankäytölle oikeutuksen. Näyttelijähän voi halutessaan myös olla tekemättä ja tuottamatta.

Kaiken kaikkiaan tämän työn tuloksia näyttelijän ja ohjaajan vallankäytöstä ja vallankäytön vastaanottamisesta tukee myönnyttämistutkimusten yleinen tulos, että prososiaalisia vallankäyttötapoja käytetään enemmän ja pidetään hyväksyttävimpinä kuin antisosiaalisia (ks. esim. Plax ym. 1990:128; Johnson 1992; Grant ym. 1994). Positiivisia, epäsuoria ja suhteen huomioivia, näyttelijän hyviin ominaisuuksiin keskittyviä tapoja käytetään enemmän ja pidetään parhaimpina ohjaajan vallankäytössä. Myös näyttelijän yhteiseen työhön suuntautuvien epäsuorien tapojen käyttöä arvostetaan. Ohjaajan yksittäisinä suotuisina tapoina käyttää valtaa pidetään varovaista ja epäsuoraa lähestymistä, tosin tilanteesta riippuen. Vähiten hyväksytyiksi tavoiksi nousivat käskeminen ja pakottaminen. Tämän suuntaista tulosta selitetään teoriassa sillä, että suotuisina esitettyihin tapoihin sisältyy selkeämmin kieltäytymisen mahdollisuus ja tunne toiminnan omaehtoisuudesta, minkä katsotaan helpottavan vallankäytön vastaanottamista. Käskemisen ja pakottamisen katsotaan pohjautuvan asemaan perustuvaan valtaan, joka

saattaa herättää tunteen vallankäytön kohdetta vastaan nousemisesta ja saada tästä syystä herkästi aikaan vastustusta. (Richmond 1990; Roach 1995.)

Teoriassa esillä oleva pyynnön legitimiuden merkitys vallankäytön hyväksymiselle on näkyvissä myös tämän työn tuloksissa. Legitiimiys liittyy kontekstin sääntöihin, normeihin ja henkilön asemaan. Työhön ja sen etenemiseen keskittyvää oman työnkuvan mukaista vallankäyttöä pidetään sekä ohjaajan että näyttelijän osalta legitimiinä, hyväksyttävänä ja odotettuna käyttäytymisenä. Erityisesti ohjaajan oikeutta päättää, valita ja vaatia pidetään itsestään selvänä. Arkipäivän työnteossa ohjaajan pyyntöjen vastustamista pidettäisiin normeista poikkeavana. (Ks. esim. Pfeffer 1981:6; Richmond ym. 1984:86; Hirokawa ym. 1991:424).

Ohjaajan ja näyttelijän legitiimi vallankäyttö seuraa heidän työnkuvansa rajoja. Vallan rajat ylittävä vallankäyttö saa usein aikaan vastustusta ja voi myös vähentää henkilön valtaa kaikilla alueilla (ks. Burgoon ym. 1994:65). Ohjaajan vallankäytössä raja näyttää kulkevan henkilökohtaisiin asioihin väärällä tavalla puuttumisessa. Vallankäyttötavat, jotka eivät liity työn tekemiseen, sekä työhön pakottaminen ja eteennäyttäminen eivät saa hyväksyntää. Tätä voi ajatella näyttelijäntyön alueelle tunkeutumisena. Näyttelijäntyöhön liitetään vastuu ilmaisuvaihtoehtojen tuottamisesta ja vallan halutaan liittyvän vastuuseen. Ohjaajantyöhön liitetään odotukset kokonaisuuden hahmottamisesta ja kontrolloinnista, jolloin esimerkiksi näyttelijän liiallinen selittäminen tai toisten näyttelijöiden ohjaaminen voidaan kokea näyttelijän työreviirin ylittämiseksi. Vallan rajoihin liittyy myös se, että guruohjaajalle, jolle annetaan valtaa esimerkiksi hänen karismaansa perustuen, sallitaan myös yleiset normit rikkova käyttäytyminen (ks. Burgoon & Dillman 1995:69).

Pitäminen, kunnioittaminen ja ihaileminen on aikaisemmassa tutkimuksessa nostettu hyväksi ennusteeksi sille, että henkilön vallankäyttöön myönnytään pikemmin kuin sitä vastustetaan (McCroskey & Richmond 1992:101–102). Toisen kunnioittaminen ja arvostaminen, lähinnä asiantuntemuksen ja lahjakkaan taiteilijan maineen pohjalta, mainitaan merkittäviksi perusteiksi vallankäytön hyväksymiselle ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa. Henkilökohtaisen suhteen laatua ei tässä kontekstissa pidetä

merkittävänä, vaan se riittää, että työssä tullaan toimeen keskenään. Päinvastoin ystävyysuhteen ohjaajan ja näyttelijän välillä katsotaan voivan olla jopa haitallista työlle. Se saattaa esimerkiksi aiheuttaa eriarvoisuuden tunteita näyttelijöiden välille. Luottamus korostuu myös näyttelijän ja ohjaajan vallankäytön hyväksymisen yhteydessä. Luottamus ohjaajan ja näyttelijän välillä tekee vallankäytön vastaanottamisen helpommaksi. Luottamuksen ollessa vahva myös suora vallankäyttö puolin ja toisin hyväksytään mieluummin. Samoin on todettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa (ks. Jordan & Roloff 1990; Lim 1990).

Tilannesidonnaisuus on tuloksissa paljon esillä. Tilannekohtaisuus tehtävän vaativuuden suhteen esiintyy samassa valossa kuin aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu (esim. Krone & Ludlum 1990; Burgoon ym. 1994). Yksinkertaisissa asioissa ja tilanteissa, joissa työssä nopeasti eteneminen on tarpeen, otetaan mielellään vastaan suoria käskyjä. Esimerkiksi yksinkertaisissa aseisiin liittyvissä ohjeissa muu kuin suora sanominen olisi turhaa ajankäyttöä. Myös tilanteen itsearviointin vaikeutuessa ja näyttelijän palautteen tarpeen kasvaessa ohjaajan suoria pyyntöjä ja neuvoja kuunnellaan mieluusti. Tavoitteen kannalta merkittävässä kysymyksissä, kuten näytelmän ja roolin sisältöjä pohdittaessa, on puolestaan hedelmällisempää ja toivottavampaa kyseenalaistaa ja punnita ideoita useammalta taholta.

Erilaiset tilanteet liittyvät esimerkiksi työryhmään, työryhmän jännitteisiin, harjoituskauden kaareen tai kunkin henkilön senhetkiseen olotilaan. Vallankäytön hyväksymisen raja vaihtuu tilanteesta toiseen. Valta ei ole vakio edes tietyn ohjaajan ja näyttelijän välillä, vaan se määräytyy aina tilanteen mahdollisuuksien mukaan. Teoriassa korostetaan myös kykyä vaistota, mitä toinen pitää hyväksyttävänä käyttäytymisenä kussakin tilanteessa haluttuun tulokseen pääsulle. Tähän liittyy keskeisesti myös suhteen kehittyminen. (Brislin 1992:93; Seibold ym. 1994:557; Roach 1994; Burgoon & Dillman 1995.) Tuttuus ja luottamuksen kehittyminen nousivat keskeisiksi ohjaajan ja näyttelijän välisessä valtasuhteessa ja vallankäytön hyväksymisessä. Luottamuksen ollessa kunnossa ohjaajan ja näyttelijän välillä ei esimerkiksi vallankäyttötavalla koeta olevan suurta

merkitystä, koska tällöin painopiste on työn tekemisessä eikä siinä, millä tyyllillä asiat esitetään.

Hyväksyttävänä pidettävien vallankäyttötapojen käyttämisellä katsotaan olevan yhteyttä motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen (esim. Grant ym. 1994). Teatterityössä teoksen laadun ei katsota olevan suoraan yhteydessä ohjaajan ja näyttelijän väliseen suhteeseen, valtaan ja vallankäyttöön. Valtasuhteen hyväksyminen ja vallankäyttö tavoilla, joita pidetään hyväksyttävänä, tuntuvat kylläkin parantavan mahdollisuuksia saavuttaa mahdollisimman hyvä lopputulos. Näyttelijäntyö on vahvasti tunteisiin sidoksissa. Onkin ilmeistä, että negatiiviset, mieltä painavat asiat harjoituskaudelta tai työyhteisöstä eivät voi kokonaan lakata olemasta kun näytelmää esitetään, vaikka näyttelijät painottavatkin esitykseen keskittymistä ja kaiken muun unohtamista. Luottamus ja toteutusta koskevan yhteisymmärryksen saavuttaminen harjoituskauden aikana näyttäisivät liittyvän myös siihen, että teos pysyy ohjaajan haluamassa suunnassa esityskaudella.

Työmotivaatio katsotaan työhön kuuluvaksi. Näyttelijät arvostavat ja edellyttävät ohjaajan intoa ja energiaa työssä, ohjaajat toteavat näyttelijän halun tehdä työtä kompensoivan monet ongelmat ja poistavan turhat esteet työn tekemiseltä. Ainoa selkeästi näyttelijän työhaluja laskeva piirre ohjaajan tyyliässä näyttäisi olevan liian voimakas autoritaarisuus, jos näyttelijälle ei anneta tilaa tehdä omaa työtään ja tuoda omaa näkemystään työhön. Motivaatiota lisää roolista, ohjaajan ideasta ja persoonasta innostuminen. Eklund (1992) ja Sipilä (1996) esittävät pohtiessaan asiantuntijaorganisaatiota, että asiantuntijan motivaationlähteenä on ensisijaisesti työn kiinnostavuus ja haasteellisuus, mikä tukee tätä havaintoa.

Luottamus, toimiva suhde ja halu tehdä työtä pikemmin kuin yksittäiset tavat käyttää valtaa näyttäisivät olevan yhteydessä ohjaajan ja näyttelijän työtyytyväisyyteen sekä hyvään tulokseen. Myös luokkahuonekontekstissa on todettu, että motivaatio ja kokonaiskuva opettajasta pikemmin kuin yksittäiset vallankäyttötavat liittyvät vallankäytön positiivisiin vaikutuksiin (Kearney ym. 1988; Jordan ym. 1990).

Luottamus nousee keskeiseksi ja tuloksia yhdistäväksi teemaksi. Luottamus näyttäytyy merkittävänä tekijänä niin valtasuhteen syntymiselle, vallan antamiselle kuin vallankäytön hyväksymiselle. Luottamus liittyy myös vallankäyttötavan valintaan. Tämä on luonnollista sikäli, että luottamus on vallan ohella ihmissuhteiden keskeinen tekijä sekä myös keskeinen ulottuvuus tutkittaessa viestintäsuhteita (esim. Millar & Rogers 1987). Yhtälaillla luottamuksen korostuminen kuvaa teatterityön luonnetta. Teoksen rakentaminen vaatii työryhmän jäsenten välistä keskinäistä luottamusta, sillä jokaisen panos on työlle merkittävä ja näkyvä lopputuloksessa. Luottamusta kysyy työn vaatimus avoimuudesta ja itsensä peliin laittamisesta. Teatterityössä ei myöskään pystytä välttämään riskejä, sillä koskaan ei ennakolta voida olla varmoja näytelmän onnistumisesta tai yleisön reaktioista. On vain luotettava siihen, että työ tuottaa laadukkaan tuloksen. Luottamuksen syntymistä helpottaa tieto toisen aikaisemmista onnistumisista tai aikaisempi kokemus yhteisen työn sujumisesta. Idea työn pohjalla ei ole aukoton, eikä sen halutakaan olevan, koska tällöin työn kehittymiselle harjoitusaikana ei olisi tilaa. Harjoituksissa näyttelijältä vaaditaan luottamusta ohjaajaan, jotta näyttelijä hyväksyy ideoita ja päätöksiä, jotka sillä hetkellä saattavat tuntua ristiriitaisilta tai joiden perusteluja ei välttämättä pysty ymmärtämään ennen kuin pitkän ajan päästä. Samoin luottamusta kysytään ohjaajalta suhteessa näyttelijään. Roolityön muotoutuminen on pitkä prosessi, jossa näyttelijät etenevät kukin omalla tahdillaan. Ohjaajan on luotettava roolityön valmistumiseen ja uskallettava antaa riittävästi aikaa ja vapautta näyttelijälle, jotta roolista muotoutuu näyttelijästä lähtevä. Oman persoonallisen otteen saaminen mukaan työhön vaatii siis sen, että osapuolet luottavat toistensa ammattitaitoon ja lahjakkuuteen.

Hyvään tulokseen pääseminen sekä näyttelijän ja ohjaajan kehittyminen työssä ja taiteilijana näyttäisivät vaativan vallan antamista toiselle. Taiteilijan työlle on ominaista uudistumisen ja kehittymisen tarve ja välttämättömyys. Näyttelijän riippuvuus ohjaajasta kehittymismahdollisuuksien osalta on tuloksissa vahvasti esillä. Kehittyäkseen taiteilijana näyttelijä tarvitsee sekä haastavia työmahdollisuuksia että haasteita ja virikkeitä työn tekemisessä. Ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa molempiin. Uuden luomisen ja eteenpäin pääsemisen myös ohjaajantyössä todetaan liittyvän vallan antamiseen. Jotta ei

itse jäisi kiinni pinttyneisiin tapoihin tehdä ja ajatella, täytyy antaa toiselle mahdollisuus vaikuttaa ja tuoda esiin uusia ajatuksia.

Teatteritaiteen kollektiivisuus vaatii kaikkien osapuolten panosta. Kun tähtäin on yhteisen työn tekemisessä, kuten teatteriesitystä valmistettaessa, koskettaa kaikkien työryhmän jäsenten toiminta yhteistä työtä ja sitä kautta myös toisen toimintaa. Teatterityö vaatii tekijöiltään avoimuutta ja vastaanottavuutta sekä samalla vallan antamista toiselle. Kuinka pitkälle sujuvaa ja luovaa työtilannetta on syytä tarkastella vallan näkökulmasta? Kaikki toiminta voidaan kyllä nähdä vallankäyttönä, samoin kuin voidaan ajatella viestintää vaikuttamisena. Harjoituskautta parhaimmillaan kuvataan luovana ideoiden virtana, jonka aikana esitys "keksitään" usean taiteenalan ammattilaisen yhteistyön tuloksena. Tekijät eivät ymmärrettävästikään miellä työtään vallankäytöksi, eikä työn sujuessa valtasuhdetta tiedosteta. Toisaalta, eivätkö tällöin suhteen taustana ole samat perustat kuin esimerkiksi konfliktitilanteissa? Työn sujuessa valtasuhde ohjaajan ja näyttelijän välillä vain on hyväksytty, jolloin se ikäänkuin lakkaa olemasta.

Teatterintekijöiden ajatukset ovat luonnollisesti keskittyneet ensisijaisesti esityksen valmistamiseen. Ihmissuhteet, toiminta harjoituksissa ja esityksen valmistuminen eivät kilpaile keskenään, vaan hyvän esityksen tekeminen on ehdottomasti tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä. Tähän viittaavat myös niin ohjaajan ja näyttelijän vallan perustat kuin ohjaajan ja näyttelijän vallankäytön piirteet. Samoin työhön liittyvää ja työtä eteenpäin vievää toimintaa, vallankäyttöä, pidetään hyväksyttävänä. Tämä on edelleen positiivisesti yhteydessä motivaatioon, ilmapiiriin ja työn tulokseen.

## 5.2 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata valtaa näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa. Tutkimusaineistona olivat yhdeksän teatterialan ammattilaisen, kolmen näyttelijän, kolmen ohjaajan ja kolmen muun työryhmän edustajan teemahaastattelut. Teoreettinen tausta muodostui aikaisemmasta, lähinnä puheviestinnän valtatutkimuksesta sekä yleisistä valtateorioista. Tutkimuksella tavoitettiin yleisiä piirteitä näyttelijän ja ohjaajan yhteistyöstä, vallasta näyttelijän ja ohjaajan välisessä suhteessa, ja se antaa suuntaa interpersonaalisen suhteen ja viestinnän tarkasteluun vallan näkökulmasta.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan laajalla aikaisempaan tutkimukseen ja valtateoriaan tutustumisella sekä ennen varsinaista aineistonkeruuta käydyillä keskusteluilla ja esihaastattelulla kontekstin asiantuntijan kanssa. Näin kuva vallan käsitteistöstä teoriassa ja niiden vastaavuuksista käytännössä, tutkittavassa kontekstissa, selkiytyi. Tämän katsotaan olevan merkittävää tulosten luotettavuudelle, sillä arkipuheessa termi valta saa useimmiten negatiivisia merkityksiä, mikä saattaisi vääristää tuloksia. Tässä työssä haluttiin keskittyä mahdollisimman neutraalisti valtasuhteen tarkasteluun. Tuloksissa näkyvä käsitysten yhdenmukaisuus tukee tutkimuksen luotettavuutta, kuten myös vallan, vallankäytön ja vallan kokemisen käsittelyn limittäisyys. Asiat kertautuivat haastatteluissa väistämättä, eikä vastauksissa ilmennyt epäjohtonmukaisuuksia.

Haastattelussa saatu tieto on aina haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutuksen tulos. Haastateltavat olivat halukkaita ja valmiita pohtimaan esitettyjä asioita. Haastattelut etenivät avoimin kysymyksin, ja runsaisiin vastauksiin esitettiin tarpeen mukaan tarkennuskysymyksiä. Johdatteluun vastausten saamiseksi ei tarvinnut turvautua. Myös tältä osin tuloksia voidaan pitää luotettavina. Toisaalta tarkemmat kysymykset ja esimerkkitalanteiden kommentointi voisivat tuoda tarkempaa tietoa ja suurempaa variaatiota tuloksiin. Nyt haastatteluissa liikuttiin yleisellä tasolla ja painotettiin teatterityön sekä ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen yleisiä piirteitä. Käsitysten yhdenmukaisuus toisaalta kertoo siitä, että käsillä ovat teatterityön keskeiset piirteet,

toisaalta käsittelyn yleisyydestä. Myös haastateltavat painottivat sitä, että erityisesti vallankäyttö ja vallankäytön vastaanottaminen ovat henkilö- ja tilannekohtaista.

Tulosten liiallista yleistämistä on syytä varoa. Teatterialan ammattilaisia on Suomessa liki kaksi tuhatta (Karhunen 1991:7). Tämä tutkimus pohjasi yhdeksän teatterityön ammattilaisen käsityksille. Aineiston määrä todettiin kuitenkin riittäväksi tämän tutkimuksen tarpeisiin. Toisaalta erityisesti ohjaajien nuorempi sukupolvi ei ollut lainkaan edustettuna, mikä osaltaan voi sävyttää tuloksia. Tätä tutkimusta voidaankin pitää pikemmin ensimmäisenä askeleena alueelle, kuin työnä, joka antaa valmiita vastauksia.

Valta jaettiin kolmeen tarkasteltavaan alueeseen: valtasuhteen syntyminen, vallan näkyminen ja vallan kokeminen. Tämä tuntuu onnistuneelta ratkaisulta. Myönnyttämistutkimuksia on kritisoitu runsaasti tilanteen ja kontekstin sivuuttamisesta, viestin vastaanottamisen tarkastelun laiminlyömisestä ja valtasuhteen yksipuolisesta tarkastelusta (esim. Gargo 1990). Kuten teoriassa on todettu ja tässäkin työssä tulee esille, valta on keskeisesti suhdekäsite, niinpä sitä tulee myös tarkastella sellaisena. Valtaa on henkilöllä suhteessa johonkuhun toiseen ja sellaista, kuin toinen hänellä katsoo olevan. Tässä työssä tarkasteltaviksi nostetut piirteet kattavat teoriassa esille nousseet vallan keskeisimmät ulottuvuudet. Molemmat osapuolet, viesti sekä sen vastaanottaminen, tilanteet, joissa vaikuttamispyrkimykset tulevat näkyvimmin esille, sekä syyt toiminnan taustalla tulevat huomioituiksi.

Erityisesti valtasuhteen syntyyn liittyvä kuvaus taustalla olevista syistä ja motiiveista osoittautui hedelmälliseksi. Vallan perustat eivät ole merkitseviä sinänsä, vaan merkitystä on sillä, että ne ovat toisen arvostamia siinä tilanteessa, jossa valtaa käytetään. Vallan perustat valottavat samalla kontekstin ominaispiirteitä ja kontekstille ominaisia arvoja ja arvostuksia. (Hocker & Wilmot 1991:76–78; Burgoon ym. 1994:58–59.) Lähtökohtana vallalle ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa ovat sellaiset ohjaajan ja näyttelijän tarpeet ja tavoitteet näytelmäproduktiota harjoiteltaessa, joihin toinen pystyy vastaamaan.



Valtanäkökulma antoi työlle raamit, mutta pääosassa olivat teatterin tekijöiden näkemykset aiheesta. Tuloksissa kuuluu vahvana haastateltavien, teatterikontekstin asiantuntijoiden ääni. Tätä pidettiin tärkeänä myös aineiston käsittelyssä, sillä vaikka tuloksien ja teoriassa esitettyjen luokitusten välillä on selvää vastaavuutta, kuvaavat aineiston sisäisten piirteiden ja käsitteiden pohjalta tehdyt luokitukset paremmin juuri tutkittavan kontekstin piirteitä. Useat tutkijat ovat viitanneet siihen, että listat ja luokitukset eivät koskaan ole kaikenkattavia, vaan sekä vallan perustat että vallankäyttötavat ovat suhteelle ominaisia ja tilannesidonnaisia. Erilaisuudestaan huolimatta tämä tutkimus saa tukea aikaisemmasta tutkimuksesta. Yhtäläillä tämä tutkimus tukee myönnyttämistutkimuksiin kohdistettua kritiikkiä tilannesidonnaisuuden, vallankäytön prosessiluonteen, suhteen kehittymisen ja viestintätyylin merkityksen sivuuttamisesta (ks. esim. Gargo 1990; Fitch 1994:206; Roach 1994:238).

Valtateoriaan pohjaavaa tutkimusta tehtäessä kannattaisi jatkossa tutkimuksen lähtökohtia tarkentaa, jotta tarkastelussa päästäisiin syvemmälle tasolle ja kuvattaisiin paremmin myös viestinnän piirteitä. Tässä tutkimuksessa vallankäytön osuus jäi huomattavasti muita tarkasteltavana olleita vallan piirteitä suppeammaksi. Kysymys vallankäytöstä ohitettiin usein viittauksella siitä, että pyrkimys vaikuttaa riippuu ihmisestä ja tilanteesta. Myönnyttämistutkimuksista on todettu, että ihmisten on vaikea muistaa, mitä he sanoivat jossakin tilanteessa tai kuvitella, mitä he kenties sanoisivat (Gerlander 1995:57). Vallankäytön tutkimusta veisikin eteenpäin ja syvemmälle nimenomaan aktuaalisten viestintätilanteiden tarkastelu tutkimuksen osana.

Sekä teoriasta että tuloksista nousee vahvasti esille vallan suhdekohtaisuus ja tilannesidonnaisuus. Tässä työssä annettiin tutkittaville vapaus aiheen käsittelyyn myös suhteiden ja tilanteiden osalta. Tällä on oletettavasti suurelta osalta yhteyttä siihen, että tulokset kuvaavuudestaan huolimatta jäivät yleiselle tasolle. Esimerkkitalanteet tutkimuksen lähtökohtana, esimerkiksi haastateltavalle kerrottavat kuvitellut tilanteet, videonauhalla katsottavat tai tutkijan havainnoimat todelliset tilanteet, johdattaisivat todennäköisesti aiheen syvempään käsittelyyn. (Ks. Berger 1994:494–495.) Samoin vartenotettavana vaihtoehtona voisi pitää tutkimuksen kohdentamista yhteen tiettyyn

suhteeseen, jolloin tarkastelun kohteeksi voisi ottaa esimerkiksi suhteen kehittymisen yhteyden valtasuhteeseen.

Introspektiiviset menetelmät, kuten tässä käytetty teemahaastattelu, puoltavat paikkaansa valtatutkimuksessa, sillä vallan merkitys on vastaanottajan käsityksissä, kuinka hän havaitsee ja hyväksyy toisen vallan. Useamman menetelmän käyttö, kuten haastattelun yhdistäminen havainnointiin, valottaisi käsitysten ja todellisen toiminnan vastaavuutta ja mahdollistaisi näkyvän viestintäkäyttäytymisen tarkastelun. Todellisten tilanteiden, joissa tutkittava itse on ollut mukana, pohjalta käytävä keskustelu avaisi mahdollisuuksia ottaa mukaan myös viestinnän tavoitteellisuuden tarkastelu. Vuorovaikutustilanteiden tavoitteellisuus jäi tässä työssä vähälle huomiolle. Tavoitteen merkitys viestinnälle ja vallankäyttötapojen valinnalle tuodaan teoriassa vahvasti esille (Dillard 1990; Cody ym. 1994; Seibold ym. 1994), ja siihen kannattaisi jatkossa kiinnittää huomiota.

Valta ei selitä kaikkea ihmissuhteista, mutta laajasti ja neutraalisti käsitettynä se ulottuu useimmille ihmistenvälisten suhteiden ja viestinnän alueille. Tässä piilee valtanäkökulman rikkaus ja vaara. Syvälliseksi aiottu tutkimus voi osoittautua monen asian pintaa raapivaksi. Valta näyttää johdattavan tutkimuksen ihmisten välisen toiminnan yleiseen tarkasteluun. Raja liian yleiseen ja kaiken toiminnan kattavaan näkökulmaan ei kuitenkaan ole kaukana. Tämä tulisi huomioida näkökulmaa ja tutkimuskohdetta rajattaessa. Tällä varauksella voidaan todeta valtanäkökulman sopivan tutkimukseen, jonka tavoitteena on nimenomaan kartoittaa interpersonaalista suhdetta ja viestintää.

Tässä tutkimuksessa tavoitettiin yleisiä ja keskeisiä ohjaajan ja näyttelijän välistä suhdetta ja valtasuhdetta kuvaavia piirteitä. Tulokset kuvaavat teatterityön arkea pysyen erillään teatteri- ja taidefilosofisista pohdinnoista, joka olisi kokonaan toinen lähtökohta ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen tarkastelulle. Tässä pääosassa on työ ja taustalla työn tarkoituksena ja tavoitteena oleva taide. Lopputuloksen, teatteriesityksen, merkitys heijastuu tuloksista vahvasti, mutta samalla esille tulee myös ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen ja harjoitusajan toiminnan osuus työhön. Tulokset osoittavat suuntaa, tarkennusideoita ja hypoteeseja mahdollisia jatkotutkimuksia ajatellen. Ohjaajan ja

näyttelijän välisen suhteen kuvaus vallan näkökulmasta tarjoaa vihjeitä kontekstin tutkimiseen myös muista näkökulmista.

Aikaisemmat tutkimukset vallankäytöstä esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa kulkevat työn taustana. Esimies- tai johtajuusnäkökulmaa ei haluttu korostaa, vaan ajatuksena oli mahdollisimman neutraali keskittyminen suhteeseen. Tarkastelu painottui kuitenkin hivenero enemmän ohjaajan ympärille, ja ohjaajan ja näyttelijän työnkuvan merkitys on vahvasti esillä. Yksi vaihtoehto jatkossa olisikin lähteä tarkastelemaan ohjaajan ja näyttelijän suhdetta keskittyneemmin esimiehen ja alaisen välisen viestinnän tai johtamistutkimuksen pohjalta.

Taustalla olevan teatteriorganisaation ja työryhmän sekä niiden koon yhteys valtasuhteeseen tarjoaisi myös haasteen jatkotutkimukselle, samoin aiheen tarkastelu ryhmän näkökulmasta. Työryhmän ja näyttelijäryhmän merkitystä sivuttiin tässä tutkimuksessa, mutta sitä ei kuitenkaan nostettu aineistonkeruuvaiheessa tarkasteluun. Teemahaastattelut keskittyivät ohjaajan ja näyttelijän välisen interpersonaalisen suhteen tarkasteluun. Viittaukset ryhmään antaisivat olettaa työryhmän jäsenten keskinäisten tai näyttelijäryhmän ja ohjaajan välisen suhteen olevan teatterityölle merkityksellistä.

Suomalainen laitosteatteritraditio on vahva, mihin tutkimuksen yhdenmukaiset tulokset myös viittaavat. Olisikin mielenkiintoista verrata tässä saatuja tuloksia toiseen ammattiteatterimuotoon, esimerkiksi englantilaiseen produktiokohtaiseen työskentelyyn, tai tehdä laajempi vertaileva tutkimus tältä pohjalta. Tämä olisi myös ajankohtaista, sillä Suomessa ollaan ajamassa produktiokohtaisen työmuodon käyttöönottoa teattereissa.

## KIRJALLISUUS

Arendt, H. 1970. On violence. London: Penguin Press.

Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Bachrach, P. & M.S. Baratz 1962. Two faces of power. *American Political Science Review*, 56: 947–952.

Barraclough, R.A. & R.A. Stewart 1992. Power and control: social science perspectives. Teoksessa V.P. Richmond & J.C. McCroskey (toim.), *Power in the classroom: Communication, control and concern* (s. 1–18). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Berger, C.B. 1994. Power, dominance and social interaction. Teoksessa M.L. Knapp & G.R. Miller (toim.), *Handbook of interpersonal communication*, 2. painos (s. 450–507). Thousand Oaks, CA: Sage.

Blau, P.M. 1964. Exchange and power in social life. New York: Wiley.

Brislin, C.W. 1992. The art of getting things done. New York: Praeger.

Burgoon, M. 1989. Messages and persuasive effects. Teoksessa J.J. Bradac (toim.), *Message effects in communication science* (s. 129–164). Newbury Park, CA: Sage.

Burgoon, J.K. & L. Dillman 1995. Gender, immediacy and nonverbal communication. Teoksessa P.J. Kalbfleisch & M. J. Cody (toim.), *Gender, power, and communication in human relationships* (s. 63–82). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Burgoon, M., Hunsaker, F.G. & E.J. Dawson 1994. *Human communication*, 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.

↗ Cody, M.J., Canary, D.J. & S.W. Smith. 1994. Compliance-gaining goals: An inductive analysis of actors' goal types, strategies and successes. Teoksessa J.A. Daly & J.M. Wiemann (toim.), *Strategic interpersonal communication* (s. 33–90). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum associates.

Cody, M.J., Woelfel, M.L. & W.J. Jordan 1983. Dimensions of compliance-gaining situations. *Human Communication Research*, 9: 99–113.

Cooper, M.R. & M.T. Wood 1974. Effects of member participation and commitment in group decision making on influence, satisfaction and decision riskiness. *Journal of Applied Psychology*, 59: 127–134.

- Daly, J.A. & P.O. Kreiser 1992. Affinity in the classroom. Teoksessa V. Richmond & J. McCroskey (toim.), Power in the classroom: Communication, control, and concern (s. 121–144). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dahl, R.L. 1957. The concept of power. Behavioral Science, 2: 201–215.
- Dillard, J.P. 1990. A goal-driven model of interpersonal influence. Teoksessa J.P. Dillard (toim.), Seeking compliance: The production of interpersonal influence messages (s. 41–56). Scottsdale, AZ: Gorsuch Scarisbrick.
- Dillard, J.P. & T.A. Kinney 1994. Experiential and Physiological Responses to interpersonal influence. Human Communication Research, 20: 502–528.
- Eklund, K. 1992. Asiantuntija – yksilönä ja organisaation jäsenenä. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 12. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Emerson, R.M. 1962. Power-dependence relations. American Sociological Review, 27: 31–41.
- Erez, M. & Y. Rim 1982. The relationship between goals, influence tactics and personal and organizational variables. Human Values, 35: 871–878.
- Etzioni, A. 1961. A comparative analysis of complex organizations. New York: Macmillan.
- Falcione, R.L., Sussman, L. & R.P. Herden 1987. Communication climate in organizations. Teoksessa F.M. Jablin ym. (toim.) Handbook of organizational communication (s. 195–227). Newbury Park, CA: Sage.
- Fitch, K. L. 1994. A Cross-cultural study of directive sequences and some implications for compliance-gaining research. Communication Monographs, 61: 185–209.
- French, J.R.P.Jr. & B. Raven. 1959. The bases for social power. Teoksessa, D. Cartwright (toim.), Studies in social power (s.150–167). Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research.
- Friedkin, N.E. 1993. Structural bases of interpersonal influence in groups: a longitudinal case study. American Sociological Review, 58: 861–872.
- Frost, P.J. 1987. Power, politics and influence. Teoksessa F.M. Jablin ym. (toim.), Handbook of organizational communication (s. 503–548). London: Sage.
- Gargo, M. G. 1990. Perspectives on and conceptualizations of compliance and compliance-gaining. Communication Quarterly, 38: 138–157.

- Gerlander, M. 1995. Tavoitteet vuorovaikutuksessa. Teoksessa M. Valo (toim.), Haasteita puheviestinnän opetukseen. Viestintätieteiden laitoksen julkaisuja 14 (s. 51–66). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos.
- Goodstadt, B.E. & D. Kipnis 1970. Situational influences in the use of power. *Journal of Applied Psychology*, 54: 201–207.
- Grant, J. A., King, P. E. & R. R. Behnke 1994. Compliance-gaining strategies, communication satisfaction, and willingness to comply. *Communication Reports*, 7: 99–109.
- Harper, N.L. & R.Y. Hirokawa 1988. A comparison of persuasive strategies used by female and male managers I: An examination of downward influence. *Communication Quarterly*, 36: 157–168.
- Hertzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46: 53–62.
- Hirokawa, R.Y., Kodama, R.A. & N.L. Harper 1990. Impact of managerial power on persuasive strategy selection by female and male managers. *Management Communication Quarterly*, 1: 30–50.
- Hirokawa, R.Y., Mickey, J. & S. Miura 1991. Effects of request legitimacy on the compliance-gaining tactics of male and female managers. *Communication Monographs*, 58: 421–437.
- Hirsjärvi, S. & H. Hurme 1985. Teemahaastattelu, 3. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hocker, J.L. & W.W. Wilmot 1991. Interpersonal conflict, 3. painos. Dubuque, Iowa: Wm.C. Brown.
- Homans, G.C. 1974. Social behavior in its elementary forms, 2. painos. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Jensen, A.D. & J.C. Chilberg 1991. Small group communication. Theory and application. Belmont, CA: Wadsworth.
- Johnson, G.M. 1992. Subordinate perceptions of superior's communication competence and task attraction related to superior's use of compliance-gaining tactics. *Western Journal of Communication*, 56: 54–67.
- Jordan, F.F., McGreal, E.A. & V.E. Wheelless 1990. Student perceptions of teacher sex-role orientation and use of power strategies and teacher sex as determination of student attitudes toward learning. *Communication Quarterly*, 38: 43–53.

- Jordan, J.M. & M.E. Roloff 1990. Acquiring assistance from others: The effect of on direct requests and relational intimacy on verbal compliance. *Human Communication Research*, 16: 519–555.
- Karhunen, P. 1991. Kuka on näyttämötaiteilija? Näyttämötaiteilijatutkimuksen lähtökohtia. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, P. 1993. Näyttämötaiteilija Suomessa. Taiteen keskustoimikunnan julkaisuja nro 17. Helsinki: Painatuskeskus.
- Kearney, P. & T.G. Plax 1992. Student resistance to control. Teoksessa V.P. Richmond & J.C. McCroskey (toim.), *Power in the classroom: Communication, control and concern* (s. 85–100). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kearney, P., Plax, T.G., Sorensen, G. & V.R. Smith 1988. Experienced and prospective teachers' selection of compliance-gaining messages for "common" student misbehaviors. *Communication Education*, 37: 150–167.
- Kelman, H.C. 1961. Processes of opinion change. *Public Opinion Quarterly*, 25: 57–78.
- Kellermann, K. & T. Cole 1994. Classifying compliance gaining messages: Taxonomic disorder and strategic confusion. *Communication Theory*, 4: 3–60.
- Kipnis, D., Schidt, S.M. & I. Wilkinson 1980. Intra-organizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65: 440–452.
- Korhonen, K. 1987. Näyttelijäkoulutus. Teoksessa A. Heino ym. (toim.) *Thalia tentissä. Puheenvuoroja Tamperelaisesta teatterista* (s. 189–206). Tampere: Tampereen yliopisto.
- Korhonen, K. 1995. Teatterikorkeakoulun virkaanastujaisesitelmä. *Teatteri-lehti*, 8:6–11.
- Kotter, J.P. 1980. *Valta johtaa. Miten sisäistä, hankin ja käytän valtaa*. Imatra: Rastor julkaisut.
- Kreps, G.L. 1990. *Organizational communication. Theory and practice*, 2. painos. New York: Longman.
- Krone, K.J. & J.T. Ludlum 1990. An organizational perspective on interpersonal influence. Teoksessa J.P. Dillard (toim.), *Seeking compliance. The production of interpersonal influence messages* (s. 123–142). Scottsdale, AZ: Gorsuch Scarisbrick.
- Kusch, M. 1993. Tiedon kentät ja kerrostumat – Michel Foucault'n tieteentutkimuksen lähtökohdat. Suomentanut H. Hakosalo. Oulu: Kustannus Pohjoinen.

- Laine, T. 1991. Minä ja varjo. Ohjaajan koulutusohjelman tutkielma. Teoksessa P. Vääntinen (toim.) 1992. Kirjoituksia 1990–1992. Teatterikorkeakoulu (s. 51–92). Helsinki: Yliopistopaino.
- Leppäkoski-af Hällström, R. 1990. Ohjaajan persoonallisen maailmankuvan siirtyminen kollektiiviyön yhteiseksi nimittäjäksi. Virkaanastujaisesitelmä. Teoksessa P. Vääntinen (toim.) 1992. Kirjoituksia 1990–1992. Teatterikorkeakoulu (s. 42–50). Helsinki: Yliopistopaino.
- Lim, T. 1990. Politeness behavior in social influence situations. Teoksessa J.P. Dillard (toim.), Seeking compliance: The production of interpersonal influence messages (s. 77–86). Scottsdale, AZ: Gorsuch Scarisbrick.
- Lukes 1984. Power: A radical view. London: The Macmillan Press.
- Marwell, G. & D.R. Schmitt 1967. Dimensions of compliance-gaining behavior: An empirical analysis. *Sociometry*, 30: 350–364.
- McCroskey, J. & V. Richmond 1983. Power in the classroom I: Teacher and student perceptions. *Communication Education*, 32: 175–184.
- McCroskey, J. & V. Richmond 1992. Increasing teacher influence through immediacy. Teoksessa V. Richmond & J. McCroskey (toim.), Power in the classroom: Communication, control, and concern (s. 101–120). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Millar, F.E. & L.E. Rogers 1987. Relational dimensions of interpersonal dynamics. Teoksessa M.E. Roloff & G. Miller (toim.), Interpersonal processes: New directions in communication research (s. 117–139). Newbury Park: Sage.
- Mintzberg, H. 1983. Power in and around organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mumby, D. 1988. Communication and power in organizations: Discourse, ideology and domination. Norwood, NJ: Ablex.
- Ng, S.H. 1980. The social psychology of power. London: Academic press.
- Norton, R. 1983. Communicator style: Theory, applications and measures. Beverly Hills: Sage.
- O’Keefe, D. 1994. From strategy based to feature based analyses of compliance-gaining message classification and production. *Communication Theory*, 4: 61–68.
- Ollikainen, A. (toim.) 1986. Haaveesta vai pakosta. Näkökulmia teatteriohjaajan työhön. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja B2. Helsinki: Valtion painatuskeskus.



- Onyekwere, E.O., Rubin, R.B. & D.A. Infante 1991. Interpersonal perception and communication satisfaction as a function of argumentativeness and ego-involvement. *Communication Quarterly*, 39: 35–47.
- Parsons, T. 1967. On the concept of influence. *Public Opinion Quarterly*, 27: 57–78.
- Pfeffer, J. 1981. *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman.
- Plax, T.G., Kearney, P. & G. Sorensen. 1990. The strategy selection-construction controversy II: Comparing pre- and experienced teachers' compliance-gaining message constructions. *Communication Education*, 39: 128–141.
- Porter, L.M., Allen, R.W. & H.L. Angle 1981. The politics of upward influence in organizations. Teoksessa L.L. Cummings & B.M. Staw (toim.), *Research in organizational behavior* (s. 109–149). Greenwich, CT: JAI Press.
- Radtke, H.L. & J.S. Henderikus (toim.) 1994. *Power/gender: Social relations in theory and practice*. London: Sage.
- Rainio, K. 1980. *Valta ja vallankäyttö*. Juva: WSOY.
- Rantala, R-S. 1988. Näyttelijä-auteur. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 8. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Raven, B.H. 1965. Social influence and power. Teoksessa I.D. Steiner & M. Fishbein (toim.), *Current studies in social psychology* (s. 371–382). New York: Holt, Rinwhart and Winston.
- Redding, W.C. 1972. *Communication within the organization: An interpretative review of theory and research*. New York: Industrial Communication Council.
- Riccoldo, S.C. & S. Trenholm 1983. Predicting managers' choice of influence mode: The effects of interpersonal trust and worker attributions on managerial tactics in a simulated organizational setting. *The Western Journal of Speech Communication*, 47: 323–339.
- Richmond, V. P. 1990. Communication in the classroom: Power and motivation. *Communication Education*, 39: 181–195.
- Richmond, V. P., Davis, L. M., Saylor, K. & J. C. McCroskey. 1984. Power strategies in organizations. *Communication techniques and messages*. *Human Communication Research*, 11: 85–108.
- Richmond, V.P., McCroskey, J.C. & L.M. Davis 1986. The relationship of supervisor use of power and affinity-seeking strategies with subordinate satisfaction. *Communication Quarterly*, 34: 178–193.

- Richmond, V., McCroskey, J., Davis, L.M. & K.A. Koontz 1980. Perceived power as a mediator of management communication style and employee satisfaction: A preliminary investigation. *Communication Quarterly*, 28: 37–46.
- Richmond, V.P. & K.D. Roach 1992. Power in the classroom: Seminal studies. Teoksessa V.P. Richmond & J.C. McCroskey (toim.), *Power in the classroom: Communication, control and concern* (s. 47–65). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Roach, K.D. 1991. Graduate teaching assistants' use of behavior alteration techniques in the university classroom. *Communication Quarterly*, 39: 178–188.
- Roach, K.D. 1994. Temporal patterns and effects of perceived instructor compliance-gaining use. *Communication Education*, 43: 236–245.
- Roach, K.D. 1995. Teaching assistant argumentativeness: effects on affective learning and student perceptions of power use. *Communication Education*, 44: 15–29.
- Sanqvist, V. 1995. Paradoksaalinen ammatti näyttelijä. Näyttelijäntyön historiasta, teoriasta ja käytännöstä. Teoksessa, R. Ojala (toim.), *Esiintyjä -taiteen tulkki ja tekijä* (s. 151–182). Porvoo: WSOY.
- Schleuter, D.W., Varge, J.K. & D. Blankenship 1990. A comparative analysis of influence strategies used by upper and lower-level male and female managers. *Western Journal of Speech Communication*, 54: 42–65.
- Seibold, D.R., Cantrill, J.G. & R.A. Meyers 1994. Communication and interpersonal influence. Teoksessa M.L. Knapp & G.R. Miller (toim.), *Handbook of interpersonal communication*, 2. painos (s. 542–588). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sipilä, J. 1996. Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitset nämä kaksi roolia? Porvoo: WSOY.
- Sorensen, G.A. & D.M. Christophel 1992. The communication perspective. Teoksessa V. Richmond & J. McCroskey (toim.), *Power in the classroom: Communication, control, and concern* (s. 35–46). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stacks, D., Hickson, M. & S.R.Jr. Hill 1991. *Introduction to communication theory*. Chicago: Holt, Rinehart and Winston.
- Stewart, R.A., Kearney, P. & T.G. Plax 1985. Locus of control as a mediator: A study of college students' reactions to teachers' attempts to gain compliance. Teoksessa R.N. Bostrom (toim.), *Communication yearbook 9* (s. 691–704). Beverly Hills: Sage.
- Teatterialan työehtosopimus 1995–1996. Suomen teatteriliitto. Helsinki.

- Tesch, R. 1990. Qualitative research. Analysis types & software tools. New York: The Farmer Press.
- Trenholm, S, & A. Jensen 1992. Interpersonal communication, 2. painos. Belmont, CA: Wadsworth.
- Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.
- Van de Ven, A.H., Delbecq, A.L. & R. Koenig 1976. Determination of coordination modes within organizations. *American Sociological Review*, 41: 322–338.
- Weber, M. 1947. The theory of social and economic organization. London: Oxford University Press.
- Wheeless, L.R., Barraclough, R. & R. Stewart 1983. Compliance-gaining and power in persuasion. Teoksessa R. Bostrom (toim.), *Communication Yearbook 7* (s. 105–145). Beverly Hills, CA: Sage.