

INTROVERTTINA TYÖELÄMÄSSÄ

Anni Tikkanen
Pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2016

TIIVISTELMÄ

INTROVERTTINA TYÖELÄMÄSSÄ

Anni Tikkanen
Yhteiskuntapolitiikka
Pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Ohjaajat: Teppo Eskelinen ja Tiina Silvasti
Syksy 2016
Sivumäärä: 82 sivua + 1 liite

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, kuinka introverttius persoonallisuuden piirteenä on vaikuttanut työelämässä ja työyhteisössä toimimiseen ja sinne pääsemiseen. Tarkastelun keskiössä on introverteiksi itsensä mieltävien kokemukset siitä, millaista hyötyä tai haittaa introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimiessa, sekä onko introverttiudella persoonallisuuden piirteenä ollut vaikutusta työelämään pääsemiseen. Tutkielmassa keskitytään kolmeen tutkimuskysymykseen: 1) Millaista hyötyä introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa? 2) Millaisia haasteita introverttius persoonallisuuden piirteenä on aiheuttanut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa? 3) Miten introverttius persoonallisuuden piirteenä on vaikuttanut työelämään pääsemiseen?

Tutkielman viitekehyksenä toimivat uudenlainen työelämä ja suomalaisen työelämän muutos, sekä ihmisen persoonallisuus ja sen lähestyminen introverttiuden näkökulmasta. Aineisto on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella Facebookia hyödyntäen levittäen kyselyä useammassa introverttiutta käsittelevissä ryhmissä. Vastauksia kertyi yhteensä 172 kappaletta. Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tutkielman tuloksista selviää, että introverteiksi itsensä mieltävät kokevat introverttiudesta olleen työelämässä ja työyhteisössä toimiessa sekä hyötyä että haittaa. Introverttius on näyttäytynyt työelämässä positiivisella tavalla itsenäisyyden, tunnollisuuden ja tehokkuuden kautta. Lisäksi hyvät kuuntelu- ja havainnointitaidot ovat olleet työelämässä toimiessa hyödyksi. Osa koki myös ettei introverttiudesta ole ollut mitään hyötyä. Haasteita introverttius on tuonut työelämässä toimiseen sosiaalisten tilanteiden hankaluuden, sekä kontaktien puuttumisen ja kommunikaatio-ongelmien myötä. Myös erilaisissa tilanteissa taka-alalle jääminen tai joutuminen, väärinymmärretyksi tuleminen sekä kuormittuminen ovat introverttiuden mukanaan tuomia negatiivisia piirteitä. Kokemuksissa työelämään pääsemisestä painottuivat työnhaku- ja työhaastattelutilanteet, sekä verkostoitumisen ja itsen markkinoimisen vaikeus. Introverttiuden sekä positiiviset että negatiiviset puolet näyttäytyivät työelämään pääsemisessä. Työelämä oli koettu myös sellaiseksi, että yrittäjyyteen päätyminen oli nähty monen osalta luontevimpana vaihtoehtona.

Avainsanat: Työelämän muutos, suomalainen työelämä, persoonallisuus, introverttius

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖELÄMÄ.....	4
2.1 Muuttunut työelämä.....	4
2.1.1 Fordismi ja Taylorismi.....	4
2.1.2 Ensimmäisestä toiseen moderniin.....	6
2.2 Suomalaisen työelämän uudet muodot ja vaatimukset.....	8
2.2.1 Suomalaisen työelämän kehitysvaiheet.....	8
2.2.2 Uudenlainen psykologinen sopimus ja lisääntynyt epävarmuus.....	11
2.2.3 Työn subjektivoituminen ja joustavuus.....	14
2.2.4 Epätyypillinen-, tieto- ja tiimityö	17
2.2.5 Hyvinvoivat organisaatiot	19
2.2.6 Onko työelämä nykyään huonompaa vai parempaa?.....	21
3 PERSOONALLISUUS JA INTROVERTTIUS.....	24
3.1 Persoonallisuus	24
3.1.1 Perimä ja ympäristö persoonallisuuden muovaajina.....	26
3.1.2 Persoonallisuuden piirteet ja viisi suurta.....	29
3.2 Introverttius, ekstroverttius ja ambiverttius.....	32
3.3 Persoonallisuus ja introverttius työelämässä.....	36
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	39
4.1 Aineiston keruu ja kuvaus.....	39
4.1.1 Aineistonkeruun menetelmänä sähköinen kyselylomake.....	39
4.1.2 Aineiston keruun eteneminen.....	41
4.1.3 Aineiston kuvaus ja toimivuus.....	42
4.2 Menetelmänä teoriaohjaava sisällönanalyysi teemoitellen	43
4.3 Aineiston teemoittelu ja analysoinnin eteneminen.....	44
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	46
4.5 Tutkimuskysymykset.....	47
5 INTROVERTTIEN KOKEMUKSET TYÖELÄMÄSTÄ.....	48
5.1 Introverttiuden tuomat hyödyt työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa.....	48
5.2 Introverttiudesta johtuvat haasteet työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa.....	54

5.3 Kokemukset työelämään pääsemisestä introverttiuden näkökulmasta.....	62
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	69
LÄHTEET.....	77
LIITTEET.....	83

1 JOHDANTO

Ole ulospäinsuuntautunut, sosiaalinen, älä jännitä ja muista verkostoitua! Nykypäivän yhteiskunnassa ja työelämässä painotetaan ekstroverttiutta – aktiivisena ja ulospäinsuuntautuneena pärjää ja olet haluttua työvoimaa. Vai oletko koskaan nähnyt työpaikkailmoitusta, jossa peräänkuulutetaan introverttia luonnetta? Entä jos oletkin tällainen itsekseen viihtyvä, vetäytyväisempi introvertti? Työelämä on kokenut murroksen ja työn uudet muodot ovat syrjäyttäneet vanhan mallin. Enää työt eivät ole tiettyyn aikaan tai paikkaan sidottuja, kun sekä liukuvat työajat että työympäristökin ovat muuttuneet. Tiimityöskentelytaito, aikapaine, taito mukautua ja omaksua nopeasti uutta kuuluvat entistä useamman työnkuvaan. Sosiaaliset taidot, verkostoituminen ja kyky itsensä markkinoimiseen tuntuu olevan monen menestyneen työuran edellytys. Vaikka työelämä on muutoksessa, on ihmisen persoonallisuus kuitenkin suhteellisen pysyvää. Kuinka muottiin heikommin sopivien työntekijöiden odotetaan sopeutuvan uudenlaisen työelämän vaatimuksiin?

Persoonallisuuden yhteyttä työelämään on tutkittu, mutta aiempaa kansallista tutkimusta introverttiudesta työelämässä ei ole. Mielestäni tutkimukselle siitä, miten erilaiset persoonallisuuden piirteet mahdollisesti vaikuttavat työelämässä toimimiseen tai sinne pääsemiseen, on tarvetta. Työelämä koskettaa liki jokaista ja työ on suurelle osalle väestöstä väylä päivittäisen toimeentulon turvaamiseen. Työelämää on tutkittu esimerkiksi niin sosioekonomisen taustan kuin sukupuolenkin näkökulmasta, mutta siitä, miten erilaiset persoonallisuudet työelämässä pärjäävät, ei juurikaan ole laajempaa tutkimustietoa. Se, että perimän ja ympäristön yhteisvaihtelun tuloksena muotoutunut ihmisen yksilöllinen persoonallisuus saattaa vaikuttaa jollain tavalla työelämässä pärjäämiseen, on mielestäni yhtä tärkeä ulottuvuus tarkasteltavaksi kuin mikä tahansa muukin.

Ihmisen persoonallisuus on monimutkainen kompleksi eikä esimerkiksi jaottelua introverttiuteen ja ekstroverttiuteen ole mahdollista tehdä puhtaasti – liki jokaisessa meissä on piirteitä molemmista ääripäistä. Tämän takia olenkin muodostanut aineiston introverteiksi itsensä mieltävien kokemuksista ja muotoillut tutkimusasetelman tältä

pohjalta. Aineistoa ei siis ole kerätty esimerkiksi monimutkaisten persoonallisuuskyselyiden tulosten perusteella vaan jokainen, joka mieltää itsensä introvertiksi, on ollut tervetullut osallistumaan tutkimukseen. Tärkeintä on ollut henkilön oma kokemus introverttiudestaan.

Olen yhteiskuntapolitiikan pääaineopintojen lisäksi suorittanut pitkän sivuaineen psykologiasta. Vaikka pro gradu -tutkielma onkin yhteiskuntapolitiikan oppiaineeseen, aiheena introverttien työelämä oli luonteva ja mielenkiintoinen valinta tutkielman aiheeksi psykologisen ulottuvuutensa vuoksi. Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen siis nykypäivän työelämää introverttien näkökulmasta. Mielenkiinnon kohteena on se, millaiseksi introverteiksi itsensä mieltävät kokevat työelämän, sinne pääsemisen ja siellä toimimisen. Tämän lisäksi olen kiinnostunut siitä millaista hyötyä introverttiudesta on ollut työelämässä ja kohtaavatko introvertit työelämässä kenties haasteita tai ongelmia, jotka johtuvat heidän persoonallisuuden piirteestään. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millaista hyötyä introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
2. Millaisia haasteita introverttius persoonallisuuden piirteenä on aiheuttanut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
3. Miten introverttius persoonallisuuden piirteenä on vaikuttanut työelämään pääsemiseen?

Tutkielmani aineisto on kerätty keväällä 2016 Facebookin avulla, jonka kautta jaettuun sähköiseen kyselomakkeeseen vastasi lopulta 172 henkilöä. Aineiston analyysin suoritin sisällönanalyysinä teemoittelua apuna käyttäen.

Aloitan tutkielmani teoriataustan käsittelemisellä. Ensiksi valoitin laajemmin työelämän murrosta ja muutosta niin yleisesti kuin kansallisellakin tasolla. Käyn myös läpi työelämän uudenlaisia vaatimuksia ja avaan entistä epävarmemman työelämän piirteitä. Käsittelem myös työn uusia muotoja tiimityöskentelystä erilaisiin joustoihin, sekä luvun lopuksi pohdin, onko työelämä nykyään huonompaa vai parempaa. Toisessa luvussa paneudun ihmisen persoonallisuuteen ja persoonallisuuden rakentumiseen ja tarkastelen tarkemmin

viittä suurta persoonallisuuden piirrettä. Käsittelen myös introverttiutta, ekstroverttiutta ja ambiverttiutta enemmän ja pohdin persoonallisuuden ja erityisesti introverttiuden yhteyksiä työelämään. Teoriaosuuden jälkeen siirryn esittelemään aineistoa ja sen keruuprosessin etenemistä. Avaan käyttämäni sisällönanalyysiä analyysimenetelmänä ja valoitän oman tutkielman ja analyysiprosessini etenemistä. Tämän jälkeen käyn teemoittain läpi saamiani tutkimustuloksia ja päätän tutkielmani johtopäätöksiin ja pohdintoihin, joissa tiivistän tutkielman tulokset ja pohdin niiden laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä. Esitän myös mahdollisia jatkotutkimuskohteita.

2 TYÖELÄMÄ

2.1 Muuttunut työelämä

2.1.1 Fordismi ja Taylorismi

”Auto voi olla minkä värinen tahansa kunhan se on musta.” Näin lausui yhdysvaltalainen Henry Ford, joka käynnisti 1900-luvun alussa autotuotannon, jota kuvasi liukuhihnamainen sarjatuotanto, erikoistuneet koneet, työn osittelu ja puoliammattitaitoisen työvoiman käyttö. Alkoi niin kutsuttu fordismin aikakausi. Ennen fordismia autotuotantoa suoritettiin käsin ja työmiehet tekivät kukin useita eri työvaiheita, nyt pitkälle erikoistuneet ammattilaiset syrjäyttivät vanhat toimintatavat ja työ pilkottiin useisiin erilaisiin työtehtäviin, jossa ei juurikaan tarvinnut vaativaa aivotyöskentelyä. Yhdysvaltalainen teknikko Frederick Taylor toi mukaan vielä ajatuksen pitkälle eriytyneestä työnjohdosta, jossa työprosessit olivat tarkkaan valvottuja. Taylor uskoi, että työn suunnitteleminen oli kyllä vaikea prosessi, mutta mitä vähemmän itse työntekijät joutuisivat ajattelemaan työn suunnittelemista sitä enemmän heillä olisi aikaa keskittyä omiin töihinsä ja tuottavuuteen. Harvalukuiset insinöörit toteuttivatkin ajattelutyön kun suuri joukko työntekijöitä hoiti toteutuksen. Tavoitteena oli tehdä työstä äärimmäisen tehokasta ja tämän myötä pyrkiä tuottamaan mahdollisimman paljon voittoa pienillä panostuksilla – eri prosessivaiheita jopa kelloitettiin, jotta saatiin selville tehokkain suoritustapa ja työntekijöitä kannustettiin tehokkuuteen palkkoja nostamalla. (Julkunen 2008, 33–34.) Joukkokulutustavaroiden massatuotanto, uudenlainen ammatillinen järjestäytyminen ja keynesiläinen hyvinvointivaltio olivat tämän uuden kapitalistisen yhteiskuntamuodon kuvaavia elementtejä. Tämä uusi muoto syrjäytti vanhan yhteisöllisyyteen perustuvan kontrollin ja työmallin ja toi tilalle elämäntavan, jossa ihmisten elämä oli hyvin standardisoitua. (Sennett 2002, 39–40.) Fordismi näkyi myös Suomessa ja tieteellinen liikkeenjohto rantautui maahamme varsin nopeasti. Varsinkin toinen maailmansota merkitsi rationalisoinnin lisääntymistä työn suunnittelemisessa ja toteuttamisessa myös meidän maassamme. (Julkunen 2008, 34–35.)

Sen lisäksi, että fordismi tarkoitti massatuotantoa ja -työllisyyttä, tarkkaan suunniteltuja lomia ja ajankäyttöä, oli sille tyypillistä uudenlainen sääntelyn muoto. Tämä uudenlainen sääntely tarkoitti laajoja säännöksiä, joilla sidottiin niin työpaikkojen kuin valtioidenkin hallinnot ja pankit yhteen samaan kasvun ja menestyksen eetokseen. Tavoitteena oli vahvat ammattiliitot ja työntekijöiden laaja osallistuttaminen, hallinnolliset interventiot ja keynesiläinen rahapolitiikka. (Beck 2000, 68–69.) Juha Siltala (2004, 47) kuvaa, kuinka keynesiläisyyden pääajatuksena oli lisätä kulutuskysyntää kasvattamalla tulonsiirtoja ja palkkoja sekä vähentää pääomavoittoja. Yhteiskuntien perimmäisenä ongelmana nähtiin se ettei toisilla ollut varaa kuluttaa ja yhtiöitä taas ei saatu investoimaan tarpeeksi. Ajatuksena olikin, että esimerkiksi yritysvoittojen ensisijaisena kohteena tuli olla uudet investoinnit, joilla kysyntää pystyttiin lisäämään.

Jo 1700-luvun loppupuolella Adam Smith pohti Kansojen varallisuus -teoksessaan kuinka työn ja rahan vapaa kierto edellyttää pitkälle menevää erikoistumista työtehtävien parissa. Hän käytti esimerkkinä naulatehtaita: yhdessä tehtaassa yksi mies teki yhden naulan alusta loppuun, kun taas toisessa naulan valmistus oli jaettu osiin useamman työntekijän kesken niin, että kukin teki vain yhden työvaiheen. Lopputuloksena oli, että työn osittaminen useammalle henkilölle sai aikaan suuren kasvun tuotantomäärissä. Tuotantomäärät siis nousivat, mutta Smith oli huolissaan ihmisten tylsistymisestä ja rutinoitumisesta, kun he päivästä toiseen tekivät vain yhtä pientä työvaihetta. Tämä synkkä kuva toteutuikin juuri fordismissa. Fordismi ei huomionnut sitä, että tylsistyneet ja rutinoituneet työntekijät saattoivat masentua työssä, mikä taas johti suoraan työn tuottavuuden laskuun. Pieniin osiin jaettu työ siis lisäsi tuottavuutta lyhyellä aikavälillä, mutta sillä saattoi olla negatiivisiakin seurauksia pidemmälle katsottuna. (Sennett 2002, 34, 40.)

Fordismi saavutti lopulta rajansa, kun tuottavuuttakin pystyttiin kasvattamaan vain tiettyyn rajaan saakka. Julkunen (2008, 81–82, 85–86) argumentoi, että kun työn tehostaminen, virtaviivaistaminen ja valvonta oli viety äärimilleen, uusia voittoja oli enää vaikea saavuttaa. Fordismin kriisi selittyikin useammalla eri tekijällä – kuluttajien kyllästyminen joukkoulutustavaroihin, opiskelijaradikalismi ja teknologiset muutokset yhdistettyinä epävakaaaksi muuttuneisiin talouden ja yhteiskunnan rakenteisiin olivat osaltaan vaikuttamassa fordismin kukoistuksen päättymiseen. Vuoden 1973 öljykriisiä kuvataan

monesti tapahtumana, joka löi viimeisen niitin fordismin aikakaudelle. Samalla löysä luotonanto merkitsi stagflaatiota, joka ajoi fordismiin oleellisena osana kuuluneen keynesiläisen rahapolitiikaankin kriisiin, ja jonka tilalle syntyi monetaristinen talousoppi, minkä tärkeimpänä tavoitteena oli rahan arvon vakauttaminen. Pikkuhiljaa yhteiskunnat, ensimmäisinä Yhdysvallat ja Iso-Britannia, joissa samoihin aikoihin vaihtui myös valtaa pitävät, alkoivat siirtyä niin kutsuttuun järkifordistiseen yhteiskuntamalliin, jota kuvasivat innovatiivisuus ja joustot. Tuotteita haluttiin markkinoille oikeaan aikaan oikea määrä ja organisaatiota pilkottiin pienempiin osiin ja jaostoihin. Isot kysynät ja niiden ennustaminen kävi haastavammaksi ja yritysten oli ryhdyttävä tuottamaan tuotteita yksilöllisemmin ja tiettyyn kysyntään lyhyelläkin viiveellä. Ryhmien keskinäisestä kilpailusta ja itsekontrollista tuli kuvaavia elementtejä. Niin kutsuttua post- tai jälkifordistista työtä kuvaa olennaisesti juuri sen monimuotoisuus. Vaikka teknologia on tuonut oman ulottuvuutensa työhön, sisältää postfordistinen työ edelleen kaikkea tiukasta valvonnasta itsenäiseen työhön ja massatyöläisten aloista spesifeihin erikoistuneisiin aloihin. Työolojen ja työn sisältö on monimuotoista ja uudenlainen kontrolli kuvastaa jälkifordistista työtä. (Julkunen 2008, 37–42, 85–86.) Tayloristinen ajatusmalli ja organisointi on kuitenkin edelleen voimissaan monissa paikoissa ympäri maailmaa, jopa monissa teollisissa länsimaissakin. Sennett (2002, 44) on huomauttanut, että amerikkalaisista yli puolet työläisistä on edelleen töissä liukuhihnamaisen, vanhan fordistisen mallin tapaisen, tuotannon parissa.

2.1.2 Ensimmäisestä toiseen moderniin

Antiikin Kreikassa ja Roomassa palkkatyö nähtiin vapautta rajoittavana seikkana ja tuolloin yhteiskuntaa rakennettiin enemmänkin poliittisen ajattelun voimalla. Palkkatyö merkitsikin tietynlaista yhteiskunnan ulkopuolelle eristäytymistä. Moderni länsimainen yhteiskunta sen sijaan on pitkään pitänyt palkkatyötä ihmisyyden ja ihmisarvon validina määrittäjänä. Vain oikeaa palkkatyötä tekevät nähdään usein ainoina oikeina tai kunnollisia yhteiskunnan kansalaisina. (Beck 2000, 11–13.) Nyt työhön perustuva yhteiskunta on kuitenkin muuttumassa ja saavuttamassa niin ekologisen kuin teknologisenkin huippunsa. Työ on suuri yhteiskunnan määrittäjä ja tuottavuutta pyritään nostattamaan pienemmillä panostuksilla. Ihmiset myös elävät entistä pidempään samalla kun syntyvyys on laskenut

monissa länsimaissa. Tulevaisuuden työvoiman koko kutistuu pikkuhiljaa ja muutoksia työhön tarvitaan jo senkin vuoksi. (Beck 2000, 15–17.)

Ulrich Beck (2000) on käyttänyt ensimmäisen ja toisen modernin käsitteitä määritellessään aiempaa ja nykyistä yhteiskuntaa. Ensimmäisellä modernilla hän tarkoittaa hyvinvointiyhteiskunnan kukoistuksen aikaa, jossa vallitsi täystyöllisyys ja luonnonvarojen häikäilemätön hyväksikäyttö. Toinen moderni taas kuvaistaa nykyistä yhteiskuntaa, jossa palkkatyö on vähentynyt ja luonnonkriisit ovat nousseet aiempaa suurempaan rooliin. (Beck 2000.) Nyky-yhteiskunnalle on ominaista myös entistä merkittävämpi individualismi, kun taas rajat ja välimatkat ovat häilyneet globalisaation myötä. Ensimmäisen modernin massakulutus, fordismi, on muuttunut toisen modernin uudenlaisiin epänormaaleimpiin työsuhteisiin, eikä aiemmat hyvinvointioikeudetkaan ole enää itsestäänselviä. Korkeat työttömyysluvut on hyväksytty osaksi markkinoita ja pätkätyöt naisvaltaisilla aloilla on syrjäyttänyt teollisen työn. Valtiokin edesajaa joustavuutta ja muutosta eikä takaa enää vanhojen vankkojen rankenteiden vakautta – paineet iskevät suoraan yksilöön. (Siltala 2004, 133–134.)

Ensimmäisen ja toisen modernin termeihin liittyy olennaisena käsitteet refleksiivinen modernisaatio ja riskiyhteiskunta. Beck (2000) viittaa refleksiivisellä modernisaatiolla siihen kehitykseen, jossa ensimmäisen modernisaation yhteiskuntaa muokataan ja tehdään muutoksia koskien koko modernin yhteiskunnan perustoja. Muutoksia, joiden myötä siirrytään valtiollisesta yhteiskunnasta kohti niin kutsuttua epävarmuuden täyttämää riskiyhteiskuntaa. Riskiyhteiskunta on alkanut murentamaan aiemmin yhteiskunnassa tunnettua vakautta niin yhteiskuntamuodossa, työelämässä kuin työ- ja talouspolitiikassakin. Beck (2000, 70) puhuukin työn individualisoitumisesta. Yksilö ottaa itse vastuun omasta elämästään ja työstään ja luo oman uniikin elämänpolkunsu. Nämä henkilökohtaiset elämänpolut sisältävät entistä enemmän epäonnistumisen mahdollisuuksia ja yleistä epävarmuutta. Riskejä on otettava aiempaa enemmän. Myös Richard Sennett (2002, 92–93) argumentoi, että nyky-yhteiskunnassa pärjää vain ottamalla riskejä. Dynaamisessa, alati muuttuvassa yhteiskunnassa ei yksinkertaisesti ole sijaa passiivisuudelle. Paikallaan pysyminen ja jämähtäminen nähdään heikkoutena ja pelkona ulkopuolelle jäämisestä. Riskit toimivat negatiivisen puolensa lisäksi myös aktivoivana

tekijänä – se saa yksilön toimimaan. Beck (2000, 72) kysyykin, kuinka turvallisuuden ja varmuuden väheneminen saataisiin käännettyä uudenglaisiksi innovaatioiksi.

2.2 Suomalaisen työelämän uudet muodot ja vaatimukset

2.2.1 Suomalaisen työelämän kehitysvaiheet

Tuomo Alasoini (2012, 101–105) esittää, että suomalaisessa yhteiskunnassa voidaan nähdä tapahtuneen kaksi suurta murrosta, jotka ovat vaikuttaneet merkittävästi suomalaiseen työelämään. Ensimmäinen murros ajoittuu 1960-luvun lopulta 1980-luvun keskivaiheille asti. Tuolloin poliittinen ilmapiiri oli hyvin rauhaton ja työelämän sääntely oli tiukkaa, osasyynä vahvat työmarkkinajärjestöt. Ensimmäisen murroksen aikana maa- ja metsätalouden työntekijämäärät romahtivat jopa kolmanneksella, ihmiset siirtyivät työskentelemään teollisuuden ja palveluelinkeinojen pariin, sekä muuttoliike maalta kaupunkeihin ja Ruotsiin oli voimakasta. (Alasoini 2012, 102.) Suomen voitiin nähdä siirtyneen suoraan palveluvaltaiseen yhteiskuntaan, koska rakentaminen ja teollisuus eivät koskaan nousseet selkeästi Suomen ykkössektoriksi vaan palveluelinkeinot lisääntyivät samanaikaisesti yhtä voimakkaasti. Muut maat siirtyivät palveluyhteiskuntaan verkkaisemmin teollisuuden kasvamisen ja vasta tämän jälkeen palveluelinkeinojen kasvun myötä, mutta Suomessa muutos oli nopeampaa ja se suuntautui siis heti myös palveluelinkeinosektorille. (Julkunen 2009, 17.)

Katkos suomalaisen yhteiskunnan rakentamiseen ja talouskasvuun tuli, kun 1990-luvun lama iski Suomeen voimakkaasti. Laman syitä voidaan nimetä useampia: niin rahamarkkinoiden ja luotonhakemisen vapauttaminen, idän kaupan romahtaminen kuin teollisuuden kilpailukyvyyn heikkeneminen vahvan markan politiikan vuoksi vaikuttivat kaikki osaltaan Suomen historian pahimpaan talouskurimukseen. Pankkikriisi ajoi maan joukkotyöttömyyden partaalle – aiemmin hyvin ylijäämäinen valtiontalous romahti nopeasti alijäämäiseksi ja 1990-luvun alussa työttömyysprosentti oli jo kasvanut kolmesta prosentista kahteenkymmeneen. Sosiaalietuuksia jouduttiin leikkaamaan ja veroja nostamaan vaikka palkat pysyivät ennallaan. Vuosikymmenen puolivälissä kotimaiset markkinat alkoivat jo näyttää elpymisen merkkejä, mutta laman aikana

suoritetut mittavat julkisen sektorin leikkaukset jäivät voimaan ja vaikka työttömyys laski, jäi se silti paljon lamaa edeltävää aikaa korkeammalle tasolle, noin 11 %:n. (Siltala 2004, 112–113.)

Laman myötä varsinkin nuorempien sukupolvien usko vakaaseen työelämään ja urakehitykseen horjui – enää korkeakoulutus ei taannutkaan automaattisesti hyvää asemaa työelämässä. Massatyöttömyys, globalisaatio ja julkisen sektorin supistuminen horjuttivat uskoa entisestään. Tässä uudessa jälkifordistisessa yhteiskunnassa uupumus ja stressi kuin myös työn epävarmuus ja työn mielekkyyden väheneminen ovat tulleet pysyvästi osaksi suomalaista työelämää (Julkunen 2008, 9, 12.) Alasoini (2012, 103–104) muistuttaa, että vaikka lama ajoi Suomen taloudelliseen ahdinkoon, sysäsi se myös liikkeelle positiivisen modernisaatiokehityksen, jossa työorganisaatioiden toimintatapoja uudistettiin ja esimerkiksi tiimityöskentely alkoi hiljalleen yleistymään. Siirtymän mukana on syntynyt myös muita positiivisia ilmiöitä, kuten paremmat palkat sekä työn tuottavuuden kasvaminen (Kasvio 2008, 149). Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta kuitenkin selvisi 1990-luvun lamasta ja edelleen selkeästi suurin osa kansalaisista haluaa, että julkisen sektorin kulmakivet, niin terveydenhuolto kuin koulutuskin, rahoitettaisiin julkisin varoin (Siltala 2004, 118).

Ensimmäisen murroksen voidaan siis nähdä loppuneen 1990-luvun lamaan ja suomalainen yhteiskunta oli siirtynyt nopeasti palveluelinkeinopainotteiseksi. Tämän ensimmäisen murroksen jälkeen suomalaisten koulustaso on noussut merkittävästi – vuonna 2008 korkeakoulutettujen määrä nelinkertaistui 70-luvun tasoon verrattuna ja pelkän perusasteen koulutuksen omaavia on työntekijöistä enää noin kymmenes. Myös suomalaisten terveydentila parani ja tuloerot pienenevät. Siirtymä maalta kaupunkiin – maa- ja metsätaloudesta teollisuuteen ja palveluelinkeinoihin tarkoitti muuttoliikkeen lisäksi myös palkkatyön normalisoitumista. Käsitteet ”työ” ja ”työnteko” alkoivat viittamaan entistä vahvemmin juuri ansiotyöhön. (Julkunen 2009, 17–19; Alasoini 2012, 102.) 1990-luvun laman jälkeen suomalaista työelämää on alkanut kuvastamaan palveluiden lisäksi myös voimakas tietotyö ja tietotyöyhteiskunta. Aiemmin työn tekeminen painottui pitkälti materiaaan, nykyään entistä enemmän myös tiedon, sekä ihmisten välisten suhteiden käsittelemiseen. Teknologia on entistä enemmän apuna myös vanhakantaisissa maatalous-

ja teollisuuselinkeinoissa. (Julkunen 2008, 57.)

Toisen suuren murroksen Alasoini sijoittaa nykyhetkeen, vuosiin 2005–2020. Niin kutsuttu Y-sukupolvi, eli 1980-luvun alkupuolen ja 1990-luvun puolivälin välisenä aikana syntyneet, siirtyy työmarkkinoille paikkaamaan suurten ikäluokkien poistumista. Y-sukupolven ihmisiä on usein pidetty aiempia sukupolvia vaativampina, kärsimättömimpinä ja mielihyvää etsivinä paremman arvoherkkyyden, yhteistyökyvyn ja innovatiivisuuden ohella. Y-sukupolvi on myös tottunut toimimaan ja viestimään tietoverkkojen kautta. Työelämävalmiudet verrattuna aiempiin sukupolviin ja ikäluokkiin ovat hyvin erilaiset. Myös uudenlaisen psykologisen sopimuksen voidaan nähdä syrjäyttäneen vanhan mallin – nykytyöelämässä pelkkä oman työn hoitaminen ja uskollisuus ei enää riitä vaan työntekijän tulee jatkuvasti osoittaa hyödyllisyytensä ja tuoda jotain lisäarvoa. (Alasoini 2012, 105–106.)

Muutosta on tapahtunut myös organisaatiokulttuurissa ja johtamisessa, kun yritykset ja organisaatiot joutuvat entistä nopeampaan tahtiin kehittämään palveluja ja tuotteita vastaamaan nyky-yhteiskunnan vaatimuksia. Laman aikaan niin kutsuttu laatu- ja prosessijohtaminen alkoi saada enemmän jalansijaa. Alasoini (2012, 104–105) jakaa johtamisen osa-alueet karkeasti innvaatiojohtamiseen, strategiseen henkilöstövoimavarajohtamiseen ja tiedon ja osaamisen johtamiseen. Innovaatiojohtaminen toi mukanaan teknologian rinnalle hyvinvointipalveluiden merkityksen korostamisen, strateginen henkilöstövoimavarajohtaminen taas pyrki lisäämään työntekijöiden aloitteellisuutta ja luovuutta ja näin siirtymään enemmän kohti työehtojen yksilöllistämistä, kun taas tiedon ja osaamisen johtaminen pyrkii enemmänkin siirtymään yhteisöllisempään luovuuden ja osaamisen kasvattamiseen yksilöllisyyden sijaan. (Alasoini 2012, 104–105.)

Kaiken kaikkiaan nykytyöelämässä niin työntekijöiltä kuin johtajiltakin vaaditaan uudenlaista osallistumista – heiltä vaaditaan kykyä oppia ja sisäistää nopeasti oppimaansa, sekä kykyä laittaa itseään likoon, antaa itsestään ja jakaa oppimaansa (Blom & Hautaniemi 2009, 10).

2.2.2 Uudenlainen psykologinen sopimus ja lisääntynyt epävarmuus

Työpaikoilta ei enää löydy samanlaista lojaaliutta kuin menneinä vuosikymmeninä. Varmuutta työpaikan pysyvyydestä ei ole, vaikka mielekästä ja palkitsevaa työtä osaajille onkin tarjolla. Uudenlainen psykologinen sopimus on ottanut paikkansa. Psykologinen sopimus terminä nousi laajemmin käyttöön Denise Rousseau'n mukana hänen tutkiessaan organisaatioiden kirjoitettuja ja kirjoittamattomia sopimuksia (Rousseau 1995), minkä myötä se on yleistynyt yhteiskunnallisessa työelämäkeskustelussa. Aiemmin psykologisella sopimuksella tarkoitettiin työelämässä lähinnä sitä, että työntekijä toi oman panoksensa työhönsä, hoiti työn kunnialla ja sitoutui organisaatioon. Työnantaja vastaavasti ”palkitsi” työntekijän varmuudella töiden jatkumisesta ja hyvistä ja kannustavista työoloista. Nykyään psykologinen sopimus pitää sisällään molemminpuolisen ymmärryksen töiden katkonaisuudesta. Varmuutta työpaikasta tai sen jatkumisesta ei ole ja sekä työntekijä että työnantaja sopivat keskenään molempia hyödyttäviä sopimuksia, joilla tähdätään työnantajan puolelta tulosten maksimointiin ja työntekijän puolelta markkina-arvon ja ammattitaidon parantamiseen, mielekkääseen työhön ja mahdollisuuteen yhdistää niin työ, vapaa-aika kuin perhekin parhaimmalla mahdollisella tavalla. Kurjimmillaan tällainen uudenlainen psykologinen sopimus kuitenkin tuhoaa luottamusta ja lisää lyhytjännitteisyyttä. Kunnollisia kestäviä ihmissuhteita ei tule solmittua vaan työssä soljutaan pinnallisten suhteiden aallokossa ja epämääräiset sekä vaihtuvat päämäärät kuluttavat yksilöä. (Julkunen 2008, 65–66, 233.)

Nykypäivän työelämässä pitää miettiä tarkkaan, kehen luottaa ja mihin sitoutua. Useat suuret yritykset ulkoistavat toimintojaan ja uudenlaiset joustavat työsuhdejärjestelyt, kuten ostopalvelut ja alihankinta, ovat saaneet jalansijaa. Työelämän hierarkia on hämärtynt ja työvoiman valvonta muuttunut. Joillekin työntekijöille voi olla jopa epäselvää, kuka heidän esimiehensä tai jopa työnantajansa on – kenelle kannattaa olla lojaali. (Melin 2009, 57–58.) Luottamus voi perustua muodollisiin sopimuksiin, mutta työelämässä rakennetaan luottamusta entistä enemmän epävirallisten suhteiden kautta, kun opitaan ajan kanssa tuntemaan ja tietämään, kehen voi luottaa. Nykytyöelämässä muutos on kuitenkin nopeaa eikä yksittäisissä organisaatioissa välttämättä viihdytä kovin pitkiä aikoja. Se, miten tällaista ajan kanssa syntyvää luottamusta ehtii siten syntymään, onkin eri asia. Toisaalta

on myös argumentoitu ettei pitkäaikaisia sosiaalisia siteitä ja luottamusta enää tarvita samalla tavoin työelämässä, vaan hetkellisistä lyhytaikaisemmista siteistä olisi enemmän hyötyä. Tämä ilmenee esimerkiksi tiimityöskentelyssä, jossa tiimien jäsenet vaihtuvat ja siirtyvät kukin uusiin tehtäviin entisen projektin valmistuttua. Tietynlainen pinnallisuus toimii paremmin nykytyöelämässä kuin liian suuri lojaalius tai sitoutuminen – uudenlainen verkostoituminen on tullut osaksi uudenlaisen työn muotoja. (Sennett 2002, 20–21.)

Kaiken tämän lisäksi nykytyöelämässä kuitenkin pyritään painottamaan voimakkaasti niin kutsuttua ”me-henkeä”. Vuosikymmeniä aiemmin työelämässä pyrittiin tekemään selkeä raja työntekijöiden sekä johtoportaan ja organisaation välillä, nykyään panostetaan enemmän samaan tavoitteeseen ja yhteen hiileen puhaltamiseen. Työntekijöiden tulee sisäistää yritykselle tärkeät arvot ja tavoitteet ja pyrkiä toimimaan näiden mukaisesti. Työntekijöitä myös osallistetaan työpaikan asioihin ja heitä kannustetaan ja motivoidaan. Selkeitä psykologisia keinoja yhteisen tavoitteen ylläpitämiseksi ovat muun muassa suora kommunikaatio esimiehen ja työntekijän välillä, erilaisten hierarkioiden ja luokkaeroavaisuuksien häivyttäminen, vastuun antaminen, sekä aito vastaanottavaisuus työntekijöiden ideoille ja näkemyksille. Näillä kaikilla eri tavoilla pyritään saavuttamaan lisääntyvää asiakastyytyväisyyttä, parempaa tuloksellisuutta ja jatkuvaa oppimista organisaatiositoutumisen lisäksi. (Julkunen 2008, 64–65, 189.) Työ, työntekijäasemat ja työolot polarisoituvat hiljalleen ja uudenlainen psykologinen sopimus on vallannut työelämän. Samaan aikaan kuitenkin pyritään kaikin tavoin nostattamaan ideologiaa yhteisestä tavoitteesta ja yhteisen hyvän eteen tehtävästä työstä.

Uudenlainen psykologinen sopimus on osaltaan vaikuttanut yleiseen kasvaneeseen epävarmouteen. Epävarmuutta koetaan niin yhteiskunnan, organisaation kuin yksilönkin tasolla ja nämä ovat usein yhteydessä toisiinsa. Suurin yksittäinen epävarmuuden kokemusta lisäävä tekijä on taloudellinen tilanne, joka on vahvasti yhteyksissä työllisyystilanteeseen ja huonon taloussuhdanteen aikaan näyttäytyy korkeampana työttömyytenä. Epävarmuuden kokemusta lisää myös organisaation omat toimet, kuten yrityksen tavat toimia ja muutokset, kuten irtisanomiset. Yksilötasolla epävarmuuden kokemukseen vaikuttaa jollain tasolla myös henkilön oma persoonallisuus, jonka avulla työntekijä muodostaa oman näkemystään työpaikkansa tilasta ja tulevaisuuden näkymistä.

Vaikkei persoonallisuus täysin määritäkään epävarmuuden kokemusta, kuitenkin esimerkiksi yleinen pessimistisyys tai alhainen itsearvostus näyttäytyvät usein epävarmuutta lisäävinä piirteinä, jotka taas monesti laskevat yksilön yleistä psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia ja menestystä työssä. (Mauno & Kinnunen 2005, 172–181.)

Raija Julkunen (2008, 114) kuvailee, kuinka epävarmuus työstä on yleistä ja työntekijän tulee jatkuvasti näyttää osaamisensa ja kyvykkyytensä. Riski työpaikan menettämisestä kulkee aina mukana eikä niin kutsutut varmat työsuhteet olekaan aina varmoja, kun yritykset voivat esimerkiksi siirtää tuotantoaan halvempiin maihin tai muuten vaan muuttaa organisaatiotaan paremman tuottavuuden ajamana (Julkunen 2008, 114). Varsinkin nuorten asema työmarkkinoilla on vanhempia ikäluokkia epävarmempi. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä nuorten keskuudessa ja osa-aikatyö on heillä yleisempää kuin muissa ikäluokissa. Työttömyys ja etenkin joukkotyöttömyys on ollut Suomessa suuri ongelma jo pidemmän aikaa ja nykyinen taloudellinen lama on vaikeuttanut sitä entisestään. Huomionarvoista on, että nuoret ovat tässäkin tilanteessa heikommassa asemassa ja nuorisotyöttömyys on pysynyt merkittävästi korkeampana kuin muun työväestön keskuudessa. Myös perinteinen urakehitys – nouseminen samassa organisaatiossa ylemmälle tasolle, on nykyään harvinaisempaa. Yhä harvemman onkin turha enää haaveilla nykytyöelämässä useiden vuosikymmenten, jopa eliniän kestävästä työurasta. (Sennett 2002, 18.) Työelämään siirtyminen kestää nykyään paljon kauemmin ja erilaiset koeajat liittyvät olennaisena osana nykytyöelämän luonteeseen: lyhyitä, määräaikaisia työsopimuksia uusitaan eikä määräaikaiset työntekijät koskaan pääse esimerkiksi käsiksi vakituksille työntekijöille kuuluviin etuuksiin, kuten vaikkapa koulutuksiin (Siltala 2004, 190). Huomattava on myös vaikutus ihmisten muuhun elämään – määrällisyyksien takia esimerkiksi perheen perustaminen tai muu tulevaisuuden suunnitteleminen voi näyttäytyä paljon riskialttiimpana, kun varmaa taetta työpaikasta ei ole. Muutoksia on havaittavissa myös työn rasittavuudessa – työ koetaan nykyään fyysisesti kevyemmäksi, mutta henkisesti raskaammaksi. Toisaalta työelämässä imetään kaikki irti kaikkein koulutetuimmasta, rohkeimmasta ja nuorimmasta työvoimasta, jolla on kansainvälistä kokemusta ja mallikas työhistoria ja määräaikaisten työsuhteiden turvin työsuhde voidaan päättää vaivattomasti. (Melin 2009, 67.) Oiva työntekijä kuitenkin osaa luovia ja pärjätä työelämässä tällaisen epävarmuuden ja rajuuden keskellä heikompien

pudotessa armotta kelkasta.

2.2.3 Työn subjektivoituminen ja joustavuus

Nykypäivän työelämää kuvastaa epävarmuuden lisäksi myös sen subjektivoituminen – työntekijä käyttää omaa osaamistaan ja motivaatiotaan työn toteuttamiseen. Nykytyöelämässä ollaan paljon tekemisissä ihmisten kanssa esimerkiksi niin hoiva- kuin palvelutyönkin puitteissa. Tällaisissa töissä henkilö tuo eittämättä omaa persoonaansa peliin, kun töitä ei voi koneistaa tai hoitaa yhdellä ainoalla tavalla tai byrokraattisella säännöllä – työntekijä lähestyy työtä ja asiakasta aina omalla ainutlaatuisella tyyllillä ja otteellaan. Henkilökohtaiset tunteet, mielipiteet ja taidot näkyvätkin päätöksenteossa ja toisten kanssa työskennellessä. Työminää on miltei mahdoton irrottaa erilleen; työntekijä tuo työhönsä aina mukana itsensä kokonaisuutena, ei vain pelkkää ammattitaitoaan. Samalla aikaa kuin onnistumiset vahvistavat persoona, myös epäonnistumiset iskevät koko persoonaan ja minuuteen sitä musertaen. Subjektivoituneeseen työhön liittyy olennaisena osana myös se, että yksilön vastuulla on entistä enemmän sekä oma menestyminen että mahdollinen epäonnistuminenkin. Työntekijän täytyy osata tehdä työ hyvin ja vastuullisesti, olla tarpeeksi tuottava ja hyödyksi organisaatiolle. Kuitenkin samaan aikaan hänen tulee osata huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja siitä ettei työtaakka kasva liian suureksi. Pitää pystyä olemaan sekä läsnä että ottaa etäisyyttä. Tämä kaikki on erityisen yleistä ylemmissä toimihenkilöammateissa ja erilaisessa asiantuntijatyössä. (Julkunen 2008, 120–123.)

Affektiivisuus ja emotionaalisuus liittyvät olennaisena osana subjektivoituneeseen työhön. Työ on nykypäivänä entistä enemmän työtä, jossa tietyt tunnetilat näkyvät ja niitä pyritään myös siirtämään eteenpäin asiakkaalle. Myyntityötä tekevän vaaditaan olevan varsin dynaaminen ja innostunut tavoitteenaan tartuttaa innostus ja kiinnostus tuotetta kohtaan myös asiakkaaseen. (Julkunen 2008, 142.) Emotionaalinen työ voi kuitenkin kuluttaa. Kun hoitoalalla oleva on päivittäin iloinen, kärsivällinen ja seilaa työssään erilaisten tunnetilojen aallokossa, voi kotona päivän päätteeksi olo olla kaikkensa antanut.

Uudenlainen työelämä korostaa henkilökohtaista vastuusta kuin myös nautinnon

mahdollisuutta. Menestyvissä yrityksissä panostetaan nykyään vanhojen ja jäykkien byrokratioiden sijaan luovuutta ja yritteliäisyyttä. (Blom & Hautaniemi 2009, 15.) Julkunen (2008, 126) muistuttaa, että työ on totta kai edelleen myös tiettyjen tulosten saavuttamista ja hyödyksi olemista organisaatiolle. Työ nähdään nykyään kuitenkin myös itsensä toteuttamisen areenana, jossa on mahdollisuus kehittyä ja testata omaa kyvykkyytään ja ideoitaan. Työn ei tulisi olla vain jatkuvaa kärsimystä ja vaatimusten täyttämistä. (Julkunen 2008, 126.)

Richard Sennett (2002) tuo esille postfordistiseen työelämään liittyvät uudet joustavuuden myötä syntyneet vallankäytön muodot, joita ovat instituutioiden jatkuva uudelleen keksiminen, joustava erikoistuminen sekä vallan keskittäminen ilman vallan keskittymistä. Instituutioiden jatkuva uudelleen keksimisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että nykytyöelämän muutoksen ja uudistusten vaatimukset toteutetaan niin radikaalisti, että instituutiot melkein kuin keksitään uudelleen ja vanhat byrokraattiset perustat murretaan perusteellisesti. Tällainen uudenvuoden keksiminen voidaan suorittaa paljon vaivattomammin uudentyypisissä organisaatioissa, verrattuna esimerkiksi fordismiin aikaisiin jäykkiin rakenteisiin. Joustava erikoistuminen taas kuvaa sitä, että koko ajan entistä suurempi määrä erilaisia hyödykkeitä pyritään tuomaan markkinoille entistä nopeammin. Joustavassa erikoistumisessa yhtiöt pyrkivät etsimään omia markkinarakojaan ja vastaamaan mahdollisimman nopeasti muuttuvaan kysyntään. Tämä on luonnollisesti täydellinen vastakohta fordismille, jossa samanlaisia massakulutustavaroita tuotettiin liukuhihnalla. Uusi teknologia ja tietoliikenneyhteydet ovat olleet edesauttamassa tällaista joustavaa erikoistumista – koneet saadaan vaivattomasti ohjelmoitua uudelleen uudenvuoden tarpeita vastaaviksi ja markkinat ovat globaalit. Päätöksetkin saadaan tehtyä nopeammin pienemmissä ryhmissä, kun niitä ei tarvitse hyväksyttää pyramidimaisissa hierarkioissa. Sennettin esille tuoma kolmas piirre, vallan keskittäminen ilman keskittämistä, kuvastaa sitä, miten nykypäivän verkostot ja markkinat mahdollistavat vallan keskittämisen ilman sen keskittämistä. Yksilöllä on organisaatioissa enemmän valtaa ja mahdollisuuksia päättää omasta työstään eikä organisaatioissa ole enää selkeää hierarkiaa. Johtajat ovat taustalla näkymättöminä ja instituution rakenteen voidaankin nähdä muuttuneen vain aiempaa monimutkaisemmaksi. (Sennett 2002, 46–57.)

Joustava työ ja joustava työaika määrittääkin nykypäivänä monen työntekijän elämää. Sennett (2002, 58–59) muistuttaa, että joustava työaika sai alkunsa naisten uudesta tulemisesta työmarkkinoille, jolloin keskiluokkaisten naisten osallistuminen sai aikaan sysäyksen näissä uudenaikaisissa työaikajärjestelyissä ja -joustoissa. Joustava työaika mahdollistaa töiden tekemisen kotoa käsin tai erilaisina jaksoina töissä. Työntekijä tekee esimerkiksi monesti täyden työviikon, mutta voi itse vaikuttaa siihen, mihin aikaan hän työt tekee. Tulee huomioida, että joustava työ on kuitenkin pitkälti vain päivätyöläisten etuoikeus, jota on haastava soveltaa esimerkiksi yötyöhön. (Sennett 2002, 58–59.) Joustava työ ei kuvasta vain joustavia työaikoja, vaan esimerkiksi myös joustavuutta palkoissa ja työn tekemisen paikoissa. Töitä voidaan tablettien ja tietokoneiden avulla tehdä nykyään paljon kotona tai vaikkapa päivittäisten työmatkojen aikoina ja erilaiset lisäbonukset ovat vahvasti osana nykytyöelämää. (Julkunen 2008, 107.)

Erilaiset joustot nähdään usein positiivisina seikkoina ja ne mahdollistavat paremmin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja aikataulut, mieleisen työympäristön, jossa tehdä töitä, ja työmatkojen poistumisen, jos töitä tehdään vaikkapa junassa matkalla kotiin. Organisaation näkökulmasta työvoimaa tulee käytettyä täydellä kapasiteetilla ja teholla. (Julkunen 2008, 107.) Suomalaisessa työelämässä joustavuuden vaatimus ja tuottavuuden parantaminen niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla on ollut tärkeässä asemassa, joita on pyritty saavuttamaan paremmalla teknologian hyväksikäytöllä ja uudistuksilla. Nämä muutokset on nähty välttämättöminä ja niiden toteuttamista on myyty pakkona, jos haluamme pärjätä alati kasvavassa globaalissa kilpailussa ja uudenaikaisessa työympäristössä. Muutokset peilautuvat työpaikoille, niin työntekijöiden hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen kuin päivittäiseen arkeenkin. Kilpailu uudenaikaisessa työympäristössä on kovaa. (Hautaniemi 2009, 152.) Siltalan (2004) mukaan joustava työaika, kuin muutkin uuden työn muodot, ovatkin lisänneet suomalaisten työntekijöiden uupumusta ja epäilyjä omasta jaksamisesta. Tiukemmat aikataulut ja kiire uudenlaisten tehokkuusvaatimusten lisäksi ajaa monet työntekijät ääri rajoille. Suomalainen työskulttuuri kannustaa ahkeruuteen ja sisukkuuteen – kaikista pienistä vaivoista ei valiteta ja jäädä sairauslomille ja lounastunnit sekä levähdystauotkin ovat lyhyemmät kuin muissa kulttuureissa. Entistä useampi kokee ettei pysty vaikuttamaan työhönsä samalla tavalla kuin pari vuosikymmentä sitten tai ehdi tekemään niin paljon töitä kuin vaadittaisiin tai itse haluaisi. Lisäksi myös

psykykinen kuormitus ja stressin kokemukset ovat lisääntyneet merkittävästi. Työuupumus koskettaa tänä päivänä entistä useampaa. (Siltala 2004, 243, 257.)

2.2.4 Epätyypillinen-, tieto- ja tiimityö

Nykytyöelämään olennaisesti liittyviä piirteitä on myös epätyypillisten töiden ja varsinkin määräaikaisten työsuhteiden yleisyys. Epätyypillistä työtä tekeviä ovat esimerkiksi erilaiset freelancerit tai apurahoilla työskentelevät. (Julkunen 2008, 109.) Myös kaikenlainen vuokratyövoima, pienyrittäjät ja osa-aikaiset mielletään epätyypillisten töiden tekijöiksi. Syitä tähän ilmiöön on monia, mutta yksi merkittävä syy lienee se, että työpaikoilla arvostetaan eniten sellaista osaavaa työvoimaa, jonka työpanos on organisaation taloudelliselle menestykselle hyvin tärkeää. Tällaisista työntekijöistä halutaan pitää kiinni, mutta muut työntekijät, jotka eivät ole organisaatiolle välttämättä niin elintärkeitä, halutaan pitää vaan hetkellisesti ja häilyvästi mukana osana työyhteisöä. Vuokra- ja määräaikaisista työntekijöistä on helppo päästä irti, kun heidän työpanokselleen ei ole enää samanlaista tarvetta. (Blom & Hautaniemi 2009, 14–15.) Liki miljoona suomalaista kuuluukin jo epätyypillistä työtä tekevien reserviin, joita nykyään kutsutaan töihin selvittämään ruuhkahuippuja tai saattamaan jokin projekti maaliin. Entisaikaan tämä koulutettu työvoima olisi saanut nauttia vakinaisesta työsuhteesta ja keskiluokkaisesta elämästä. (Julkunen 2008, 110.) Nykyään varsinkin naiset, nuoret ja vanhat saavat tyytyä vähempään – esimerkiksi julkisella sektorilla, joka on voimakkaan naisvaltainen, määräaikaisuuksien määrä on yli 25 %. Tällaisten epävakaisissa työsuhteissa olevien määrä onkin kasvanut rajusti. Myös vuokratyöläisten määrän on nähty kaksinkertaistuneen muutamassa vuodessa 2000-luvun aikana. (Siltala 2004, 188.)

Täytyy kuitenkin huomata, että syyt epätyypillisten ja määräaikaisten töiden tekemiseen ovat lopulta hyvin moninaiset – suuri osa kyllä selittyy yritysten ja organisaatioiden erilaisesta ideologiasta, mutta myös esimerkiksi opiskelun yleistyminen ja sen ohessa tehtävän työn kasvu kuin erilaisten perhevapaiden pitäminen ja väliaikainen työllistyminen työttömyyden ohella ovat mukana selittämässä uudenlaisten epätyypillisten työsuhteiden kasvua. (Julkunen 2008, 110.) Määräaikaisista työsuhteista puhuttaessa onkin olennaista erottaa se, onko määräaikaisuus oma valinta vai pakko. Määräaikaisessa työsuhteessa

työskentely vastentahtoisesti lisää usein psyykkistä oireilua, epävarmuutta ja kielteisiä tunteita, kun vapaaehtoisesti määräaikaisena toimiva voi kokea määräaikaisuuden positiivisena omia voimavaroja tukevana järjestelyinä (Mauno & Kinnunen 2005, 193). Kaikki seikat vaikuttavat olennaisesti myös yksilön työpanokseen ja organisaation tuloksellisuuteen. Tärkeää olisikin, että nykyisessä yhteiskunnassa, jossa erilaiset määräaikaiset työsuhteet ja muut epätyypilliset työt ovat yleisiä, myös tällaiset työsuhteet otettaisiin huomioon henkilöstöpolitiikassa ja heitä kohdeltaisiin tasavertaisina työntekijöinä vakituisten rinnalla. Vaikka määräaikaiset ja muunlaiset epätyypilliset työsuhteet ovatkin nykyään pinnalla, asiaa tarkastellessa laajemmassa mittakaavassa eivät EU-tilastot kuitenkaan kerro vielä niin dramaattisesta pudotuksesta. Vielä 1990-luvun lopulla yli puolet työvoimasta työskenteli niin kutsutussa normaalissa työsuhteessa, mutta täyspäivätoiden kato on kuitenkin nouseva trendi. (Siltala 2004, 151–153.)

Epäsäännölliseen työhön sitoutuu osaltaan myös tietotyö. Niin kutsuttu tietotyö onkin yksi näkyvimmistä nykytyöelämän muutoksista ja kehityksistä. Entisestä agraariyhteiskunnasta on siirrytty nopeasti teknologian mahdollistamana uudenlaisen työnteon muotoon, jota ohjaa tietokoneet ja älylaitteet sekä kommunikaatiomahdollisuudet ympäri maapalloa aikavyöhykkeistä ja maiden rajoista riippumatta. Tietotyön ajatellaankin tuovan parempia työpaikkoja, vaikka globalisaation myötä työtä siirtyisi myös muualle. Tietotyöläisiksi määritellään yleensä henkilöt, joilla on korkea koulutus ja jotka käyttävät työssään paljon informaatioteknologiaa – uudenlaisen teknologian käytön tulee määrittää ja kuvastaa työtä olennaisella tavalla. Tietotyöksi taas voidaan määritellä työ, jota tehdään aivoissa kognitiivisen päättelyn ja työn kautta, kun ennen sitä hoitivat koneet ja valmiit ohjelmat. (Julkunen 2008, 132.) Tietotyöläisiltä usein löytyvä korkeakoulututkinto ei ole vielä taakka työpaikan saamisesta, mutta tutkinnon puuttuminen usein jo evää mahdollisuudet kilpailla tietyillä työmarkkinoilla. Nämä tietotyöläiset ovat hyviä itsenäisessä työskentelyssä ja ongelmanratkaisussa ja heidän palkkauksensa on selvästi keskimääräistä parempaa. Mahdollisuudet edetä uralla ovat muita työntekijöitä paremmat ja tietotyötä tekevät ovatkin monesti esimiesasemassa. (Melin 2009, 61–62.) Tietotyössä ollaan usein itserekflettiivisiä – kukaan ei ole oman takana katsomassa miten työsi teet vaan työntekijä pitää itse huolen siitä että työ tulee tehdyksi vaativalla tavalla (Julkunen 2008, 125). Tietotyöläisyydestä löytyy kuitenkin myös negatiivisemmatkin puolet – tietotyö koetaan

usein hyvin raskaaksi varsinkin henkisesti, kiire on kovaa ja työntekijöillä on usein suuri vastuu kannettavanaan. Työntekijät harrastavat usein itsekontrollia töidensä tehdyksi saattamisessa ja heidän työnsä tuloksia tarkastellaan esimiesten toimesta lähinnä ennen ja jälkeen työsuorituksen, monesti teknologiaa hyödyntäen, kuten netin, sähköpostin tai puheluiden seuraamista hyväksi käyttäen. Aikapaine rasittaa ja työtaakka on usein melko suuri. Tietotyö ei myöskään aina ole niin antoisaa ja innovatiivista kuin voisi olettaa – myös koodarit voivat tylsistyä rutiininomaisuuteen. (Julkunen 2008, 133, 167, 171.)

Myös tiimityö on tullut mukaan oleellisena osana uudenlaista työelämää. Tiimityötä toteutetaan nykyään jo niin konttoreissa kuin tehdasmaisessakin ympäristössä. 1990-luvulla alimman portaan esimiesten määrä kasvoi sekä julkisella että yksityiselläkin sektorilla ja samalla työryhmien koot pienenevät. Tämä oli seurausta tiimityöskentelyn kasvusta. (Koivumäki 2009, 104–105.) Vuonna 2000 tiimeissä työskenteli neljä viidestä työntekijästä, joista osa suoraan asiakkaan kanssa. Eniten tiimityöläisiä löytyy tietotyötä tekevästä. (Siltala 2004, 184.) Tiimeissä työskennellään usein itseohjautuvasti suunnitellen omaa toimintaansa tiimin vetäjän avustuksella ja niissä tähdätään johonkin tiettyyn yhteiseen päämäärään kollektiivisesti toimien. Työskentely on usein lyhytjänteistä ja lopulta tiimit hajoavat ja siirtyvät toisiin tehtäviin. Tiimeissä työskennellessä vaaditaankin hyviä ihmissuhdetaitoja, kuten toisten kuuntelemista ja kykyä joustaa – tärkeintä on sopeutuminen tilanteeseen sen vaatimalla tavalla. Työskentely osana tiimiä vaati kykyä observoimiseen ja tilanteen arvioimiseen kauempaa – kuinka vanhoja toimintamalleja voisi mahdollisesti parantaa. (Sennett 2002, 105, 113, 118.) Siltala (2004, 183) näkee tiimityöskentelyn kuitenkin negatiivisemmassa valossa – tiimityöskentely on vain yksi uusi tapa tehdä aiempaa haastavampia töitä nopeammin ja paremmin vähäisellä työvoimalla organisoiden työntekijät ”osaamismoduulin” kautta puhaltamaan yhteen hiileen.

2.2.5 Hyvinvoivat organisaatiot

Millaisia ovat uudenlaisen työelämän hyvät työpaikat? Miten asiat tehdään organisaatioissa, joissa sekä työntekijät että työnantajat ovat tyytyväisiä? Ari Hautaniemi tarkasteli tutkimuksessaan (2009) yrityskulttuurin merkitystä rakennusalan, hotelli- ja

ravintola-alan ja julkisen sektorin toimintaan kuuden johtajan haastattelujen kautta. Tämän tutkimuksen ja johtajien näkemyksien pohjalta hän löysi piirteitä hyvinvoivista ja huonosti voivista organisaatioista. Hyvinvoivissa organisaatioissa nykytyöelämää hyvin kuvastavat joustot olivat yleisiä, eikä työaika ollut tarkkaan määritelty – pääasia oli, että työt tulivat tehdyiksi. Sitoutuneita työntekijöitä arvostettiin ja se nähtiin niin työntekijän kuin työnantajankin etuna, kun sitoutuneet työntekijät voivat hyvin ja heidän työpanoksensa on suurta. Huomionarvoista on kuitenkin, että hyvinvoivissa organisaatioissa korostettiin myös sitä ettei työ saisi kuitenkaan täyttää koko elämää ja aikaa pitäisi löytyä myös niin perheelle, vapaa-ajalle ja rentoutumisellekin. Työntekijöiden hyvinvoinnista kiinnostunut johtaja lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja näin myös organisaation menestystä. Muutenkin esimiesten ja johtajien asenteet vaikuttivat siihen, miten hyvin työssä viihdyttiin ja millainen organisaatiokulttuuri työpaikalla on. Hyvinvoivat organisaatiot olivat avoimia ja mahdolliset pulmatilanteet selvitettiin keskustellen ja näissä yhtiöissä myös pyrittiin eroon vanhoista hierarkioista ja työntekijöitä toivottiin mukaan päätöksentekoon. Koulutusta ja kouluttautumista pidettiin tärkeässä arvossa ja erilaisia kouluttautumismahdollisuuksia pyrittiinkin tarjoamaan parhaan mukaan. (Hautaniemi 2009, 181–192.)

Hautaniemen tutkimuksen lisäksi useat muutkin tutkimukset ovat osoittaneet, että menestyneissä organisaatioissa on paljon samankaltaisia, edellä mainittuja, piirteitä: ne panostavat henkilöstön ja työpaikan hyvinvointiin ja kehittämiseen. Tiedonkulkua on parannettu ja lisäkoulutukseen panostetaan. Tiimityö on yleistä, mutta työntekijän henkilökohtainen autonomia on kuitenkin lisääntynyt. Joustavuus, muutos ja nuorekkuus ovat avainsanoja, jäykkyys taas muutosvastarinta taas kuvastavat jämähtämistä vanhanaikaisiin toimimattomiin toimintatapoihin. Kaikenkaikkiaan tyytyväinen henkilöstö tarkoittaa tuotteliasta ja hyvinvoivaa organisaatiota. Mitä enemmän työntekijät kertovat työpaikkansa ja -organisaationsa hyvästä hengestä ja toiminnasta, sitä enemmän heillä oli voimavaroja omassa elämässä, työn tekeminen oli tehokasta. Työkyky pysyi hyvänä, johon liittyi monesti olennaisena osana arvostus ja sitoutuminen omaa organisaatiota kohtaan. Samaan aikaan he kokivat vähemmän psyykkistä oireilua ja esimerkiksi työuupumusta. Erityisesti johtaminen tasokkuus ja selkeät tavoitteet vahvistivat hyvin toimivaa organisaatiota. (Simola & Kinnunen 2005, 127–129.) Työhyvinvointi onkin alkanut

kiinnostaa yrityksiä, vaikka syynä onkin enemmänkin tuloksellisuuden paraneminen kuin moraaliset näkökulmat (Blom & Hautaniemi 2009). Hyvä työ, hyvinvoiva työntekijä ja organisaatio vaativat laaja-alaista aktiivisuutta sekä työntekijöiltä että esimiehiltä. Tämän lisäksi kuvioon tulee mukaan yhteiskunta, lainsäädäntö ja työterveyshuollolla, jolla myös on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja terveen organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. (Elo & Feldt 2005, 328.) Hyvinvointi työssä ja hyvin voiva organisaatio vaatii panostusta useilta eri toimijoilta.

2.2.6 Onko työelämä nykyään huonompaa vai parempaa?

Onko työelämämme nykyään kaiken muutosten jälkeen sitten huonompaa vai parempaa? Suomalaisen työelämän muutosta on viime aikoina tutkittu laajasti, mutta selkeää näkemystä siitä, onko työelämä huonontunut vai parantunut, ei voida todentaa. Vaikka julkisuudessa nouseekin herkästi esille näkemykset kiireen kokemuksen kasvamisesta ja mittavista irtisanomisista, suoraa tulkintaa työelämän huonontumisesta ei voida tehdä. On totta, että työolotutkimukset kuvaavat miten etenkin yksityisellä sektorilla työntekijöiden mahdollisuudet saada hyvissä ajoin tieto tulevista muutoksista ovat vähäisiä ja pelko työuupumuksesta on yleistä. Usein raja työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä saattaa hämärtyä ja sosiaaliset suhteet kärsivät eikä varmuutta tulevaisuudesta tunnu olevan. Nykytyöelämässä myös kilpailu on kovaa ja yhteistyö voi hankaloitua kasvaneen yksilöllisyyden ja tulospaineiden myötä. (Blom & Hautaniemi 2009, 10–13.) Julkunen (2008, 222) huomauttaa, että varsinkin koulutetut ja naiset kohdistavat työhönsä myös paljon henkilökohtaisia paineita, kuten osaamisensa päivittäminen ja kehittymis- ja etenemismahdollisuuksien ylläpitäminen, jotka usein voitaisiin nähdä myös positiivisina seikkoina.

Julkinen sektori on lähivuosikymmeninä omaksunut piirteitä, jotka aiemmin olivat tyypillisiä lähinnä vain yksityisen sektorin puolella. Julkinen sektori on ennen nähty hyvin vakaana koneistona ja työura julkisella puolella merkitsi useimmiten turvattua uraa. Kuitenkin nykyään myös julkisella puolella on enenevässä määrin painetta asiakaslähtöisyyteen, tuloksellisuuteen ja tehokkuuteen mahdollisimman vähäisellä panostuksella. Piirteet ovat jossain määrin perua 1990-luvulla koetusta lamasta, jolloin

julkisen puolen resursseja leikattiin rajusti – pyrittiin tekemään enemmän vähemmällä panostuksella ja lisäämällä jäljelle jäävien työntekijöiden työtaakkaa, jotta palvelujen taso saataisiin ylläpidettyä edes jollain tavalla. Lamasta toivuttiin, mutta resursseja ei koskaan palautettu lamaa edeltävälle tasolle. Julkisella sektorilla henkilöstömäärät ovatkin nykyäänkin monesti alimitoitettuja ja työilmapiiri koetaan aiempaa negatiivisemmaksi ja vähemmän avoimeksi. (Blom & Hautaniemi 2009, 10–13.)

Negatiivisista piirteistä huolimatta, työ on kuitenkin myös paljon monipuolisempaa kuin aiemmin ja työntekijöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Teknologia on tuonut mukanaan helpotusta töihin ja joustomahdollisuudet nähdään pääsääntöisesti positiivisina, ja jotka tuo usein mukanaan haasteellisempia ja mielenkiintoisempia työtehtäviä ja korkeamman tulotason. (Julkunen 2008, 217.) Pääsääntöisesti positiivisena seikkana voidaan nähdä myös suomalaisten koulutuksen lisääntyminen, vaikka nykypäivänä ylikoulutetusta työvoimastakin puhutaan paljon. 2000-luvun alussa jo puolella työllisistä oli ainakin ylemmän keskiasteen tutkinto ja työttömyys osuikin nykyään vahviten vain perus- tai alemman asteen koulutuksen omaaviin. Paradoksaalista kuitenkin on, että puoli vuosikymmentä sitten hyvän perushyvinvoinnin tason saavutti viiden vuoden ammattikoulutuksella, kun nykypäivänä korkeakoulututkinto on liki välttämättömyys eikä sekään takaa hyvinvointia, ja tästäkin joukosta löytyy putoajia – eritoten naiset ja nuoret ovat monesti suurimmassa vaarassa. (Siltala 2004, 155–156.)

Suomalaisessa työelämässä on samaan aikaan tapahtunut lähentymistä luokkien välillä, toisaalta työelämä on kokenut vahvaa polarisaatiota. Työväenluokan ja keskiluokan tilanteet ovat lähentyneet toisiaan, esimerkiksi työelämään tunkeutunut jousto koskee samalla tavalla työväenluokkaa kuin keskiluokkaakin ja monet keskiluokkaiset ovat joutuneet luopumaan aiemmin vain heille kuuluneista etuoikeuksista. Palkkaerot ovat kaventuneet, varsinkin työväenluokkaisissa ammateissa. Toisaalta työelämän vahva polarisoituminen on havaittavissa siinä, että niin sanottujen parempien ja huonompien töiden väliset erot ovat kasvaneet – johtajien ja esimiesten nousukiito on ollut kovaa, palkat kasvaneet ja edut lisääntyneet, kun samaan aikaan alemmissa työntekijäammateissa toimivien työehdot ja -olot ovat usein varsin kehnot ja palkkaus alhaista. (Melin 2009, 75–78.)

Myös globalisaatio on kasvattanut yritysten kilpailua ja paineita tehokkuuteen. Samaan aikaan myös yksilön ja yksittäisen työntekijän vastuu on kasvanut ja nähdäänkin, että työllistymisestään huolehtiminen on yksilöstä itsestä kiinni. Työntekijän tulee kouluttautua hyvin, osata verkostoitua ja myydä itseään, sekä olla valmis jatkuvaan muutokseen epävarmassa työelämässä. Jos yksilöllä ei ole kapasitettia ylläpitää ja päivittää osaamistaan, voi hän armotta tippua työmarkkinoilta, koska ei ole kiinnostava potentiaalisten työnantajien silmissä. Kukaan ei ole korvaamaton ja uusi innokas työntekijä ottaa paikan nopeasti jos omat rahkeet eivät riitä. (Blom & Hautaniemi 2009, 228, 232.) Tämän päivän työelämän paradokseja onkin se, että toiset ovat kuormittuneita ja ylityöllistettyjä kuin toisille ei ole lainkaan töitä tarjolla tai he joutuvat vastentahtoisesti tekemään lyhyttä työviikkoa. Yksillä työpäivät ovat liian lyhyitä, toiset joutuvat tuomaan vastentahtoisesti töitä kotiin. Nykypäivän työelämä onkin tiukkaa kilpailua, jossa on sekä voittajia että häviäjiä. (Siltala 2004, 152.)

Uusi työ korostaa sosiaalisten suhteiden tärkeyttä ja niiden muutosta. Yhteistyön tavat ovat muuttuneet ja aiempi velvollisuudentunto työnantajaa kohtaan on murentunut. Työelämän rakenteet ovat notkeita ja valmiita vastaanottamaan nopeitakin muutoksia, jotka ovat arkipäivää näissä alati muuttuvassa olosuhteissa. Teknologian kehitys on mahdollistanut uudenlaisen valvonnan ja tieto- ja etätöiden. Eriarvoisuus suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä on kasvussa ja suhde työn kokemiseen on muuttunut ja edelleen muutoksessa. Aiempi eetos siitä, että kun jotain tehtiin, se tehtiin kunnolla on väistymässä. Tänä päivänä on olennaista saada työt tehdyksi ajallaan, vaikka laadusta tinkimällä. (Melin 2009, 58–59.)

3 PERSONALLISUUS JA INTROVERTTIUS

Työelämän muuttuneet rakenteet ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, millainen persoonallisuus on työelämässä toivottavaa. Käsittelenkin tässä kappaleessa ihmisen persoonallisuutta kokonaisuutena, tämän jälkeen tarkemmin introverttiutta persoonallisuuden piirteenä, sekä persoonallisuuden ja introverttiuden yhteyksiä työelämässä toimimiseen.

Ennen kuin siirryn tarkastelemaan persoonallisuuden rakentumista, huomautan, että persoonallisuuspsykologian kenttä on hyvin laaja. Persoonallisuuspsykologiassa erotetaan usein kolme eri tieteellistä suuntausta, jotka lähestyvät kukin omalla tavallaan ihmisen persoonallisuutta: kliininen, korrelatiivinen ja kokeellinen. Tässä tutkielmassa tulen vahvasti viittaamaan viiden suuren persoonallisuuden piirteen malliin (Five-Factor Model tai Big Five), joka liittyy vahviten korrelatiiviseen suuntaukseen ihmisen erilaisten persoonallisuuden piirteiden kuvailemisen kautta. Korrelatiivinen lähestymistapa perustuu ihmisten eroavaisuuksiin ja niiden mittaamisen ja määrittelemiseen erilaisin mittarein tutkittavien joukon ollessa suuri. Esimerkiksi eroavaisuuksia ahdistuksen kokemuksessa tai temperamentissa voidaan tutkia korrelatiivisin menetelmin. Koska tämä on kuitenkin yhteiskuntapolitiikan oppiaineen pro gradu ja persoonallisuusteoria on tutkielmassa vain mukana luomassa viitekehystä työelämän ja persoonallisuuden yhteyksistä, en käsittele muita suuntauksia tässä sen tarkemmin tai avaa persoonallisuuspsykologian ulottuvuuksia yhtään sen laajemmin.

3.1 Persoonallisuus

Persoonallisuudesta puhutaan usein ja se on paljon käytetty termi. Arkisessa puhekielessä sillä viitataan yleensä ihmisen luonteenpiirteisiin, mutta persoonallisuuspsykologian näkökulmasta persoonallisuus tarkoittaa tapaamme toimia, tuntea ja ajatella. Persoonallisuus-sana juontaa juurensa kreikan ”persona”-termistä, jolla tarkoitetaan näytelmässä käytettävää maskia. Maski peittää kasvot taakseen ja tästä on saanut alkunsa käsitys kahdenlaisesta persoonasta – siitä, joka on maskin takana piilossa, sekä siitä, joka näkyy yleisölle. (Hogan, Harkness & Lubinski 2000, 283–284.) Persoonallisuutta on

selitetty aikojen saatossa eri termein riippuen erilaisista lähestymistavoista, mutta useimmiten sillä kuitenkin tarkoitetaan melko pysyviä ihmisen sekä ulkoiseen, muille näyttäytyvään, että sisäiseen, omaan kokemukseen, perustuvia piirteitä (Hogan ym. 2000, 283–284), jotka vaikuttavat niin tunteisiin, ajatuksiin kuin yleiseen käyttäytymiseenkin (Saucier & Simonds 2006, 109). Persoonallisuuden muotoutumiseen vaikuttavat sekä yksilön geenit että ympäristö. Persoonallisuus kokonaisuutena sisältää aina menneisyyden, kuten kokemukset ja muistot, sekä nykyhetken ja tulevaisuuden näkymät, odotukset ja tavoitteet (Pervin 2003, 447–448). Vaikka tutkijat korostavat usein vain nykyisyyden oleellisuutta persoonallisuutta ja käyttäytymistä tutkittaessa, on selvää, että nykyiseenkin käyttäytymiseen vaikuttaa olennaisesti menneisyyden tapahtumat tai toiveet tulevaisuudesta. Ihmiset esimerkiksi saattavat eri tavoin murehtia menneisyyden tapahtumia ja huolehtia tulevaisuuden haasteista eikä lapsuudessa ja nuoruudessa opittuja käyttäytymismallejakaan voi unohtaa. (Pervin & John 1997, 21–22.) Lapset ovatkin oiva esimerkki siitä kuinka ympäristötekijät, kuten vanhempien antama palaute, odotukset tai vaatimukset yhdessä geneettisen perimän kanssa, vaikuttavat vahvasti persoonallisuuden kehittymiseen (Metsäpelto & Feldt 2009, 19).

Persoonallisuuden kehittymistä ja pysyvyyttä elämänvaiheen eri kohdissa on tutkittu paljon. Vaihtelee tai muuttuuko ihmisen persoonallisuus, ja jos, niin miten ja milloin? Käyttäytyykö yksilö samanlailla esimerkiksi sekä ystävien että perheen parissa tai työpaikalla? Persoonallisuus on hyvin monimutkainen asia ja täysin selkeitä eroja on vaikea tehdä. Persoonallisuus on kuitenkin sekä pysyvää että muuttuvaa. Persoonallisuuden tiedetään olevan pysyvämpää aikuisuudessa ja vaihtelua tapahtuu enemmän lapsuudessa ja nuoruudessa, kun persoonallisuus hakee vielä muotoaan. Nykyisten tutkimusten valossa on argumentoitu, että ihmisen persoonallisuus saavuttaa suhteellisesti pysyvän muotonsa noin 30:n ikävuoden kohdalla. (Pervin 2003, 216–217.) Vaikka jo lapsuudessa tietyt persoonallisuuden- ja temperamentin piirteet ovat havaittavissa, on kuitenkin mahdoton täysin ennustaa sen perusteella, millaiseksi yksilö ja yksilön persoonallisuus muotoutuu aikuisuudessa (Pervin & John 1997, 17–18). Joitakin ennustettavuuksia kuitenkin pystyy tekemään. Lea Pulkkinen (2009, 326–327) tuokin esille, että jo nuoruudessa ilmenevillä persoonallisuudenpiirteillä voi olla yhteys esimerkiksi siihen millaisen työuran vanhempana valitsee. Myöskin nuoruudessa ilmenevä

vahva ekstraversio voi ennakoida aikuisuudessa niin hyvää parisuhdetta ja ystävyysuhteita kuin myös aggressiivisuutta ja vahvoja impulssejakin, tunnollisuus vastaavasti on usein yhteydessä pitkään ikään sekä opiskelu- ja uramenestykseen. (Pulkkinen 2009.) Myös persoonallisuuden tilannesidonnaisuutta on pohdittu paljon. Toiset tutkijat argumentoivat sen puolesta, että ihmiset käyttäytyvät suhteellisen samanlailla tilanteesta riippumatta, kun toiset taas ajattelevat, että käyttäytyminen riippuu enemmän tilanteesta ja sen kontekstista. Monet psykologit sanovatkin, että ihminen ja hänen persoonallisuutensa olisi vain kokoelma erilaisia rooleja, joita vaihdellaan tilanteen mukaan. (McCrae & Costa 1990, 158.) Kuitenkin yleisesti voidaan ajatella, että ihmisen persoonallisuus on pinnan alla sama, vaikka näkyvässä käyttäytymisessä olisikin muutoksia tilanteesta riippuen. Kuten Lawrence Pervin ja Oliver John (1997, 18) hyvin tiivistävät: jää, vesi ja höyrykin ovat samaa elementtiä, vaikka näyttäytyvät eri muodoissa.

3.1.1 Perimä ja ympäristö persoonallisuuden muovaajina

Ihmisen persoonallisuuden muotoutumiseen vaikuttaa sekä ihmisen geeniperimä että ympäristö. Aikakaudesta riippuen näkemykset siitä, kumpi vaikuttaa enemmän persoonallisuuden muodostumiseen, ovat vaihdelleet, mutta nykyään on vallalla konsensus siitä, että molemmat vaikuttavat omalla tavallaan suunnilleen yhtä paljon. Sekä perimän että ympäristön on kuitenkin huomattu vaikuttavan eri persoonallisuuden piirteisiin eri tavoin ja on muistettava, että geenit ja ympäristö toimivat aina yhteisvaikutuksessa – ei ole koskaan ympäristöä ilman geenien vaikutusta tai genejä ilman ympäristön vaikutusta. (Pervin & John 1997, 9, 14.)

Geneettisten yhteyksien vaikutuksista persoonallisuuden kehitykseen on tehty lukuisia tutkimuksia ja se onkin yksi persoonallisuuspsykologian tärkeimpiä kysymyksiä. Eri tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että geneettiset ja perityt ominaisuudet ovat äärimmäisen tärkeässä roolissa persoonallisuuden muodostumisessa. Lukuisat kaksostutkimukset ovat osoittaneet, että jopa yli 50 % ihmisen persoonallisuuden piirteistä voidaan selittää perinnöllisillä tekijöillä ja monet geenit vaikuttavat myös useampaan kuin yhteen piirteeseen. Esimerkiksi viiden suuren persoonallisuuden piirteen: ekstraversion,

sovinnollisuuden, avoimuuden, neuroottisuuden ja tunnollisuuden taustalla on huomattu olevan samoja geneettisiä tekijöitä. (Vierikko 2009, 38–39.) Geneettisyys vaikuttaakin tiettyihin piirteisiin enemmän kuin toisiin; esimerkiksi älykkyyttä ja temperamenttisuutta pystytään selittämään geeneillä enemmän kuin vaikkapa uskomuksia ja arvoja (Pervin & John 1997, 10). Pervin (2003) huomauttaa ettei kuitenkaan ole olemassa suoraan tiettyä, esimerkiksi introvertin geeniä, joka määrittää onko ihminen piirteiltään introvertti vai ekstrovertti, vaan kaikki piirteet ja niiden ilmeneminen muodostuvat lopulta monimutkaisten biologisten prosessien ja eri geenien yhteyksien myötä. Geenit pitävät sisällään äärimmäisen suuren määrän komponentteja ja informaatiota, jonka pohjalta ihmisestä muotoutuu aina uniikki yksilönsä. (Pervin 2003, 160–161.)

Myös ympäristöllä on yhtä suuri, noin 50 %, vaikutus persoonallisuuden muotoutumiseen. Ympäristö voidaan jakaa kahteen erilaiseen ympäristöön: jaettuun ja jakamattomaan. Jaettu ympäristö tarkoittaa esimerkiksi sisarusten kohdalla yhteisiä perheen arvoja ja kasvatustapoja, joita vanhemmat toteuttavat. Jakamaton ympäristö taas tarkoittaa asioita, jotka ei ole keskenään jaettuja, kuten esimerkiksi erilainen kohtelu sukupuolen tai iän takia tai kaikki muu perheen ulkopuoliset, ei jaetut, kokemukset, kuten esimerkiksi omanikäisten kavereiden seura. (Pervin 2003, 172.) Pervin (2003, 173) korostaa, että yksi merkittävimmistä, ja ehkä yllättävimmistäkin, havainnoista on se, että jakamattoman ympäristön kokemukset vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen ja persoonallisuuteen enemmän kuin jaetun. Siispä saman perheen lasten persoonallisuuteen näyttäisikin vaikuttavan enemmän yksilölliset, perheen ulkopuoliset, kokemukset kuin perheen sisäiset tapahtumat. Tämä selittää osaksi sitä, miksi saman perheen lapset ovat usein hyvinkin erilaisia ja kokevat asioita eri tavoin, vaikka he kuitenkin jakavat myös melkein puolet samoista, vanhemmilta perityistä, geeneistä. Sisarukset saattavat kokea esimerkiksi perheen vanhempien avioeron hyvin eri tavoin, johtuen juuri siitä, että heillä on kyllä yhteinen, perheen sisäinen avioeron kokemus, mutta se ei ole kuitenkaan yhteinen jaettu kokemus, johtuen juuri erilaisista ympäristön aiheuttamista vaikutuksista siihen, miten yksilö asioita kokee ja lähestyy. (Pervin 2003, 178.)

Luonnollisesti loppupeleissä kaikki elämäntapahtumat vaikuttavat persoonallisuuteesi jossain määrin – voit olla hyvin erilainen ihminen riippuen siitä oletko esimerkiksi

menettänyt lapsen tai millaisessa työssä olet ollut (McCrae & Costa 1990, 78). Kuitenkin kun tarkastelemme lähemmin sitä, mitkä ympäristölliset tekijät vaikuttavat eniten yksilön persoonallisuuden muotoutumiseen on kulttuuri yksi merkittävä ympäristöllinen persoonallisuuteen vaikuttava seikka. Jokaisella kulttuurilla on omat opitut uskomuksensa ja institutionalisoituneet käyttäytymisen tavat, mikä tarkoittaa sitä, että saman kulttuurin jakaneilla on jotain tiettyjä yhteneväisyyksiä persoonallisuudessa. (Pervin & John 1997, 11.) Esimerkiksi suomalainen kulttuuriympäristö ja suomalaisessa kulttuuriympäristössä kasvaminen on muovannut suomalaisista ehkä jossain määrin pidättyväisempiä verrattuna joidenkin muiden kulttuurien kansalaisiin. Myös erilaiset arvot esimerkiksi onnistuneen perhe-elämän tai työuran saralla perustuu kulttuurisiin ominaisuuksiin. (Pervin 2003, 452.) Genetiikan myötä määrittynyt ulkonäkömme ja esimerkiksi se, millaiset kasvonpiirteet tai ruumiinrakenne meillä on vaikuttaa jossain määrin siihen, kuinka ihmiset meihin reagoivat. Nämä ihmisten reaktiot taas muovaavat osaltaan myös persoonallisuuttamme. (Staub 1980, 10–11.) Sosioekonominen asema vaikuttaa myös persoonallisuuteen omalla tavallaan. Riippuen siitä oletko työläinen vai ylemmässä, johtavassa asemassa, voi tapasi toimia varioida. Edut, roolit ja itsensä sijoittaminen suhteessa muiden ryhmien edustajiin vaikuttaa siihen kuinka ihmiset näkevät erilaiset tilanteet ja reagoivat niihin. (Pervin & John 1997, 12.) Perhe ja ikätoveritkin ovat hyvin tärkeässä roolissa. Se miten vanhemmat suhtautuvat lapsiinsa vaikuttaa olennaisesti lasten persoonallisuuden muotoutumiseen. Rakastavien ja avosydämisten vanhempien lapsena kasvaminen on erilaista kuin kylmien ylihuolehtivaisten vanhempien. Elina Vierikko (2009, 40) muistuttaa, että vanhemmat pystyvät vaikuttamaan lapsen kasvuympäristöön ja kasvattamiseen voimakkaimmin varhaislapsuudessa, koska tällöin vanhemmat voivat esimerkiksi omilla valinnoillaan määrittää sosiaalista ympäristöä ja fyysisiäkin tekijöitä. Lapsen kasvaessa päätökset siirtyvät entistä enemmän lapselle itselleen. (Vierikko 2009, 40.) Vanhempien voidaankin nähdä vaikuttavan lastensa persoonallisuuteen ainakin kolmella tavalla: omien käyttäytymismalliensa kautta, tuottamiensa roolimallien kautta ja tavoilla, joilla he palkitsevat lapsiaan heidän käyttäytymisestään. Kaikki nämä seikat vaikuttavat siihen millaiseksi kasvavan lapsen persoonallisuus alkaa rakentumaan. Samoin myös ikätoverit niin koulussa kuin harrastuksissakin vaikuttavat lapsen kehitykseen ja siihen millaisena he maailman näkevät ja kokevat. Ikätoverien käyttäytymismallit ja säännöt sisäistetään helpommin. Voidaan tiivistäen sanoa, että vanhempien ja perheympäristön vaikutus on

voimakasta alkuvuosien kehityksen kannalta, mutta ikätoverit ja jakamaton ympäristö vaikuttaa merkittävämmiin myöhäisemmän pidempiaikaisen persoonallisuuden kehittymiseen. (Pervin & John 1997, 12–14.)

Kaiken kaikkiaan yksilön käyttäytyminen on monimutkainen kompleksi biologisia perusteita ja ympäristön tapahtumia. Geenien yhteisvaikutus koettujen tapahtumien ja ympäristön kanssa on se seikka, joka yhtäältä muodostaa meistä jokaisesta uniikin, erottuvan yksilön, mutta myös yhdistää meidät kaikki kuuluvaksi yhden ja saman lajin edustajiin. (Pervin 2003, 162.) Geenit ja ympäristö ovat kaikkinsa hyvin vahvasti kietoutuneita toisiinsa eikä ympäristössä näkyviä muutoksia oikein pysty täysin erottamaan omaksi osa-alueekseen, koska geeneillä on aina vaikutuksensa. Tämän takia erilaisen geenipoolin omaavat ihmiset kokevat samanlaisen ympäristön ja ympäristön ärsykkeet aina erilaisin, yksilöllisin tavoin. Yksilöiden geenit reagoivat ympäristön ärsykkeisiin eri tavoin, jonka myötä ympäristä ja tapahtumat koetaan eri lailla. Geenien myötä ihmiset myös valitsevat ympäristönsä eri tavoin. (Pervin 2003, 171, 451.)

3.1.2 Persoonallisuuden piirteet ja viisi suurta

Persoonallisuuden muotoutumisen tarkastelun jälkeen pääsemme tarkemmin käsittelemään niitä komponentteja, jotka perimän ja ympäristön yhteisvaikutuksen tuloksena näyttäytyy ihmisen käyttäytymisessä – piirteitä. Piirteistä puhutaan, kun kuvataan ihmisen persoonallisuutta. Ihmistä saatetaan kuvailla esimerkiksi ystävälliseksi, avoimeksi tai vaikkapa uhkaavaksi. (Pervin 2003, 38.) Piirteiden avulla muodostetaan kuvaa ihmisestä ja niillä muodostetaan myös eroavaisuuksia yksilöiden välillä (McAdams & Adler 2006, 472). Mikael voi esimerkiksi olla hyvin tunnollinen kun taas Ossi ei ole kovinkaan avoin, mutta kuitenkin paljon ekstrovertimpi kuin Elina. Piirteet ovat äärimmäisen tärkeitä ihmisten välisen kanssakäymisen kannalta. Piirteiden ja niiden välisten eroavaisuuksien ansiosta ihmiset pystyvät helpommin suhteuttamaan itseään muihin ja ennustamaan kanssakäymistä esimerkiksi ihmisten tunnetilojen ja ajatusten kautta (Staub 1980, 8). Täytyy kuitenkin huomata, että ihminen saattaa kuitenkin toimia eri tavoin erilaisissa tilanteissa – yhdessä tilanteessa hän voi olla hyvin sosiaalinen ja puhelias ja toisenlaisessa tilanteessa hieman hiljaisempi. Piirteet luovat kuitenkin perustaa ja ennustettavuutta

ihmisen käyttäytymiseen vaikka aina piirteekään eivät esiinny täysin stabiileina tilanteesta toiseen. (Pervin 2003, 60.) Jo aiemmin tuli ilmi, että persoonallisuus on suhteellisen pysyvää, vaikka varsinkin lapsuudessa siinä tapahtuu vielä vaihtelua. Yleisesti ottaen ihmisissä esiintyvät piirteet ovat myös universaaleja esiintyen ympäri maailman ja niiden muotoutumisen vaikuttaa todistetusti geneettinen pohja (Pervin 2003, 49, 58.) Jo evoluutionkin näkökulmasta piirteillä on ollut tärkeä rooli yleisen hyvinvoinnin ja heimon yhtenäisyyden ja selviytymisen kannalta, kun käyttäytymistä on voitu ennustaa (Pervin & John 1997, 262).

Persoonallisuuspsykologian kentälle on nykyään vakiintunut niin kutsuttu viiden suuren (eng. Five -Factor Model of personality tai Big Five) persoonallisuuden piirteen malli, johon kuuluvat *neuroottisuus*, eli tunne-elämän epätasapainoisuus, *ekstroversio*, joka kuvaa ulospäinsuuntautuneisuutta ja on tässä tutkielmassa olennaisena käsitteenä mukana kulkevan *introversion* vastakohta, sekä *avoimuus*, *sovinnollisuus* ja *tunnollisuus*. Jokainen näistä piirteistä on muotoutunut kuudesta erilaisesta alapiirteestä – esimerkiksi ekstroversion alapiirteiksi on kuvattu aktiivisuus, elämyshakuisuus, lempeys, määrätietoisuus, seurallisuus ja positiiviset tunnetilat. (McCrae & Costa, 2003.) Nämä piirteet ovat monesti huomattavissa yksilössä niin kontekstista kuin tilanteestakin riippumatta (Pervin & John 1997, 286). Yksilö saattaa kyllä esimerkiksi pyrkiä mukautumaan tilanteeseen ja olla vaikkapa vähemmän tai enemmän sosiaalinen tilanteen niin vaatiessa, mutta yleisesti ottaen tämä sosiaalisuus piirteenä seuraa mukana läpi elämän ja erilaisten tilanteiden.

Riitta-Leena Metsäpelto ja Johanna Rantanen (2009) ovat kuvailleet tiivistetysti viiden suuren persoonallisuuden piirteen tyyppillisimmät ilmenemismuodot. *Neuroottiselle* ihmiselle on tyyppillistä kokea ihmissuhteet uhkaavina ja nähdä maailma kielteisessä valossa ja neuroottisuus ilmeneekin esimerkiksi hermostuneisuutena, huolestuneisuutena, toivottomuutena ja kriittisinä tuntemuksina itseään kohtaan. Myös stressaavien tilanteiden hallinta voi olla neuroottiselle ihmiselle haastavaa. *Ekstroversio* taas kuvastaa sosiaalisuutta ja ulospäinsuuntautuneisuutta. Ekstroverteilla ihmisillä on taipumus myönteisten tunnetilojen kokemiseen ja he ovat usein lämpimiä, iloisia ja ystävällisiä. Johtajuus on usein luonnollista itsensä itsevarmoiksi kokevilla ekstroverteilla. (Metsäpelto

& Rantanen 2009, 76.) *Avoimuus* sen sijaan voidaan nähdä tunnetason tietoisuutena ja uteliaana luonteena. Avoimuutta ei tule tässä yhteydessä sekoittaa ekstroversion, koska se ei niinkään tarkoita avoimuutta esimerkiksi tunteiden näyttämiseksi tai sosiaalisuutena vaan enemmänkin laajana mielikuvituksena ja tarpeena laajentaa omia kokemuksia. (Metsäpelto & Rantanen 2009, 78.) *Sovinnolliset* ihmiset taas ovat vilpittömiä ja luottavaisia toisia ihmisiä kohtaan. He uskovat toisista hyvää ja solmivat usein syviä ja onnistuneita ihmissuhteita. *Tunnollisuus* sen sijaan kuvastaa järkevyyttä ja järjestemällisyyttä. Tunnolliset ihmiset ovat erinomaisia organisoimaan asioita ja heidän kunnianhimosensa ja itsekurinsa pyrkii johdattamaan heidät aina mahdollisimman onnistuneeseen lopputulokseen missä tahansa asiassa. (Metsäpelto & Rantanen 2009, 76.)

Useiden eri tutkimusten valossa voidaan sanoa, että lapsuudessa ja varhaisaikuisuudessa ihmiset ovat pääsääntöisesti ulospäinsuuntautuneempia eli ekstrovertimpia ja neuroottisempia kuin vanhemmalla iällä, kun taas sovinnollisuus ja tunnollisuus on nuoruudessa vähäisempää (Pervin & John 1997, 265–266.) Aikuisiällä ihmiset ovat myös entistä tasapainoisempia ja sosiaalisesti varmempia (Metsäpelto & Feldt 2009, 19). Viisi suurta persoonallisuuden piirrettä näkyvät jo lapsuudessa. Esimerkiksi aikuisiällä neuroottinen ja ekstrovertti ihminen on lapsuudessa yleensä hyvin emotionaalinen, aktiivinen ja sosiaalinen (Pervin & John 1997, 265–266). Lapsi, joka on hyvin jännittynyt tai pelokas ennustaa hänelle tunne-elämän epätasapainoa aikuisiällä, kun taas esimerkiksi kiltteyden, hyväntahtoisuuden ja huomaavaisuuden on huomattu olevan yhteydessä aikuisiän sovinnollisuuteen (Pervin 2003, 453). Juurikin sillä, millaisia, kuinka intensiivisiä ja suuria ja kuinka pitkään jatkuneita kokemuksia yksilö on kohdannut lapsuudessa ja nuoruudessa, on suuri vaikutus aikuisiässä ja siinä, millaiseksi hän muotoutuu (Metsäpelto & Rantanen 2009, 83–84). Piirteiden jatkuvuutta aikuisikään asti selittääkin lisäksi juuri kokemusten myötä muodostuneet tavat toimia ja käsitellä niin asioita kuin tunteitakin (Pervin 2003, 453).

Viiteen suuren kuuluville persoonallisuuden piirteille on löydetty myös muita mielenkiintoisia yhteyksiä. Pitkittäistutkimusten valossa voidaan sanoa, että piirteenä tunnollisuus vaikuttaa terveyteen ja elinikään myönteisesti. Syitä tähän on useampia, kuten se, että tunnolliset ihmiset epätodennäköisemmin käyttävät liikaa päihteitä kuin vähemmän

tunnolliset. He myös päätyvät harvemmin onnettomuuksiin tai kohtaavat väkivaltaisen kuoleman. Vastaavasti tunnolliset myös liikkuvat enemmän ja pitävät itsestään ja hyvinvoinnistaan paremmin kokonaisvaltaisesti huolta. (Pervin & John 1997, 272.) Toisaalta korkean tunnollisuuden omaavia ihmisiä on kuitenkin enemmän esimerkiksi obsessiivis-kompulsiiviseen persoonallisuushäiriötä sairastavissa, joille on leimallista liiallinen vaatimus ja perfektionismi. Antisomiaaliset ihmiset taas ovat monesti hyvin alhaisia sovinnollisuuden piirteessä. Viiden suuren persoonallisuuden piirteiden tiedostaminen ja tunteminen voikin olla suureksi avuksi erilaisten oireyhtymien ja sairauksien hoidossa, kuten esimerkiksi psykoterapian saralla. (Pervin & John 1997, 273.)

Viiden suuren persoonallisuuden piirteen mallia pidetään nykyään persoonallisuuspsykologiassa hyvänä ja kattavana tapana kuvata ihmisen persoonallisuuden eri puolia. Sen on todettu olevan luotettava ja kattava menetelmä, joka on saanut tukea useista laajoista eri tutkijoiden johtamista tutkimuksista ja viittä suurta piirrettä selvittävien kyselyiden tulokset korreloivat vahvasti muiden persoonallisuutta kuvaavien kyselyiden tulosten kanssa. Kuitenkin kritiikkiä esitetään aina ajoittain siitä, kuinka hyvin viisi piirrettä ja niiden variaatio ihmisten kesken pystyy täysin luomaan kuvan ihmisen persoonallisuudesta. On esimerkiksi esitetty, että pitäisikö joukkoon lisätä sellaisia kuvaavia piirteitä, kuten tavanomaisuus tai houkuttelevuus tai ovatko nykyiset viisi piirrettä jopa liikaa. (Pervin 2003, 64, 260.)

3.2 Introverttius, ekstroverttius ja ambiverttius

Ekstroverttius on siis yksi viiden suuren persoonallisuuden piirteen mallin piirre. Introverttius taas on ekstroverttiuden vastakohta. Introverttius ja ekstroverttius ovat alunperin sveitsiläisen psykoanalytikko Carl Jungin jo vuonna 1921 kehittämiä termejä, vaikka Hans Eysenck on kuitenkin vaikuttanut ehkä vahvimmin introversio-ekstroversio-dimension kehittymiseen ja sen käyttöön psykologian kentällä. Introverttiudesta ja ekstroverttiudesta puhuttaessa tarkoitetaan siis termejä, jotka pyrkivät kuvaamaan ihmisen persoonallisuuden piirteitä ja nämä persoonallisuuden piirteet ovat suhteellisen vahvasti periytyviä. Introverttius ja ekstroverttius ovatkin ilmentymiä ihmisten neurofysiologisista eroavaisuuksista. (Pervin & John 1997, 238.) Introverteista ja ekstroverteista puhuttaessa

on tärkeää tiedostaa ettei kukaan yksilö ole kuitenkaan puhtaasti täysin intro- tai ekstrovertti, vaan yksilössä on aina piirteitä molemmista puolista, toisen kuitenkin ollessa usein selkeästi vallitsevana piirteenä. Joissakin harvoissa yksilöissä molemmat puolet vallitsevat kuitenkin niin tasaisesti, että selkeää erottelua on vaikeaa tehdä ja heitä kutsutaan ambiverteiksi.

Introvertit nähdään usein oman tiensä kulkijoina, sekä itsekseen ja tasatahtisen työn ja askareiden parissa viihtyvinä. Introvertit ovat usein hyvin kiinnostuneita sisältä kumpuavista tiedosta ja ärsykkeistä. Introvertit kyllä toki tiedostavat ulkomaailman tapahtumat, mutta heitä motivoi enemmän henkilökohtaiset tuntemukset. (Sharp 1987, 65; Eaves, Eysenck & Martin 1989, 9.) Kriittisyys ja pessimismi ovat toisinaan introvertin taakka – introvertit ovat itsensä pahimpia arvostelijoita eikä muiden arvostelut tule heille useinkaan yllätyksenä. Pessimismi voi auttaa pettymysten kohtaamisessa. Introverttien positiivisiksi puoliksi nähdään usein itsenäisyys, luotettavuus, hyvä keskittymiskyky, kyky syvälliseen ajatteluun ja päätösten tekemiseen älyllisen pohdiskelun pohjalta, sekä taito huomioda yksityiskohtia (Jonkman 2015, 129, 230, 239). Juurikin kyky huomata ympäristöstä erilaisia pieniäkin vivahteita, kuten eleitä, äänensävyjen muutoksia ja merkityksien huomaamista, on introverttien vahvuus. Introvertit ovatkin usein niitä porukan havainnoijia, jotka ovat oivia tulkitsemaan sosiaalisia tilanteita ja ihmisten käyttäytymistä hieman sivummalta. (Jonkman 2015, 29, 86.) Ihmiset kokevat usein, että introverteille on helppo puhua. Syitä tähän on monia – introvertit eivät juurikaan välitä juoruamisesta ja harvemmin ottavat osaa tikkoihin väittelyihin ja he ovat äänessä mieluiten vain silloin, kun tietävät paljon puhutusta aiheesta. Introvertin kanssa keskustellessa ei tule jyrätyksi vaan keskustelija tulee aina kuunnelluksi ja salaisuudet pysyvät taatusti turvassa. (Whitbourne 2014.) Introverttejä luonnehditaan monesti kuitenkin yksin viihtyviksi ja jopa kylmiksi, mutta vastoin yleistä käsitystä introvertitkin nauttivat ihmisten seurasta, kunhan ihmiset ja ympäristö ovat heille ennestään tuttuja (McCrae & Costa 1990, 46). Linus Jonkman (2015, 17) lisää, että vieraassa ympäristössä vieraiden ihmisten kanssa sosialisoidessa introvertti kuitenkin väsyä melko helposti ja hän tarvitsee paljon aikaa voimavarojensa palauttamiseen. Introversio myös ymmärretään monesti väärin ja se yhdistetään automaattisesti ujouteen ja vähäiseen sosiaalisuuteen, vaikka esimerkiksi juuri ujous yhdistyy enemmän esimerkiksi neuroottisuuteen ja ahdistuneisuuteen kuin

introversioon (Nettle 2007, 82).

Ekstrovertit sen sijaan kuvataan usein sosiaalisiksi ja elämishakuisiksi ja ulospäinsuuntautuneiksi. He ovat eloisia, aktiivisia ja suhteellisen huolettomia. (Sharp 1987, 65; Eaves, Eysenck & Martin 1989, 9.) Ekstroverttien positiivisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi monen asian samanaikainen hallinta, se, että pystyy toimimaan hyvin myös stressaantuneena, sekä on nopea tekemään päätöksiä (Jonkman 2015, 230, 239). Vaikka ekstroversion yksi ominaispiirre on sosiaalisuus, ekstroverttiutta ei tulisi kuitenkaan suoralta kädeltä rinnastaa sosiaalisuuteen vaikka näin usein tehdäänkin, koska nämä eivät ole täysin sama asia. Ekstrovertit tykkäävät kuitenkin monesti olla huomion keskipisteenä ja muodostavat helpommin uusia ihmissuhteita, vaikkakaan se ei lopulta välttämättä kerro mitään näiden ihmissuhteiden syvyydestä (Nettle 2007, 82), eikä sosiaalisuus piirteenä kerro loppupeleissä mitään esimerkiksi sosiaalisen taidokkuuden tasosta.

Introverttiudesta ja ekstroverttiudesta puhuttaessa tulee ottaa huomioon myös kolmas, näiden kahden välimaastoon sijouttuva persoonallisuuden piirre, ambiverttius. Ambiverttius kuvastaa ihmistä, jolla on suhteellisen tasaisesti piirteitä molemmista ulottuvuuksista ja hän pystyy sukkuloimaan tilanteissa niiden vaatimilla tavoilla joko enemmän introverttimmin tai ekstroverttimmin käyttäytyen. Hän pystyy suhteellisen helposti olemaan sekä huomion keskipisteenä ja vaivatta socialisoimaan isossakin joukossa että myös jäämään enemmän sivummalle omien ajatusten kanssa tuomatta itseään esiin. Ambivertit ovat monesti äärimmäisen hyviä esimerkiksi myyntityössä, koska he pystyvät mukautumaan tilanteeseen vastapuolen vaatimusten mukaan ja esimerkiksi tasapainottelemaan puhumisen ja kuuntelemisen välillä. (Jonkman 2015, 21.)

Introverttien ja ekstroverttien eroavaisuuksia on tutkittu paljon, esitän seuraavassa joitakin mielenkiintoisia huomioita. Fysiologisia eroavaisuuksia on esimerkiksi se, että veri virtaa introverttien aivojen etuosiin nopeammin kuin ekstroverteilla. Näiden aivojen osien tiedetään olevan vastuussa muun muassa ongelmienratkaisuista. Ekstroverttien aivot taas toimivat aktiivisemmin niillä alueilla, jotka ovat vastuussa eri aisteista ja tunteista. Tämän takia ekstrovertit ovat monesti introvertteja enemmän läsnä hetkessä. (Jonkman 2015, 52).

Mielenkiintoinen fysiologinen eroavaisuus on myös se, että ekstrovertimmat ihmiset reagoivat dopamiini-välittäjäaineeseen paljon voimakkaammin kuin introvertit. Dopamiini taas on vahvasti yhteydessä palkitsemisjärjestelmään ja tällä selittyy osittain se, miksi ekstrovertimmat ihmiset hanakammin janoavat esimerkiksi rahaa, valtaa ja nautintoa kuin introvertimmat yksilöt. (Nettle 2007, 96.) Introvertit ovatkin todistetusti taidokkaampia odottamaan palkinnon saamista, kun ekstrovertimmat ovat tässä asiassa kärsimättömämpiä (Jonkman 2015, 154). Daniel Nettle (2007, 101) kuvaa, että introvertit elävät rauhallisempaa ja turvallisempaa elämää, jossa ei oteta niin paljon riskejä kun taas ekstrovertit ovat paljon aktiivisempia ja esimerkiksi päätyvät erilaisten onnettomuuskien ja tapaturmien seurauksesta sairaalaan introverttejä useammin. Kuten aiemmin tuli esille, tunnollisuus suojaa usein tapaturmilta ja tunnollisuus onkin usein vahvasti yhteydessä juuri introverttiuteen. Introvertit kuitenkin ovat herkempiä esimerkiksi kivuntuntemuksille ja väsyvät helpommin kuin ekstrovertimmat ihmiset ja introvertit ovat monesti myös hitaampia asioiden tekemisessä varovaisuutensa vuoksi. Kun lomallaan, ekstrovertit tykkäävät olla ihmisporukassa, introvertit taas viihtyvät rauhallisemmassa ympäristössä. Koulumaailmaa tarkastellen introvertit pärjäävät monesti ekstrovertteja paremmin, erityisesti kehittyneimmissä, vaikeimmissa aineissa (Pervin & John 1997, 236–238), mutta mielenkiintoinen havainto on kuitenkin se, että mitä korkeampi on yksilön älykkyydosamäärä, sitä todennäköisemmin hän on introvertti. Esimerkiksi Mensa kertoo, että heidän jäsenistään suuri osa on introverttejä. Jos maailman ihmisistä keskimäärin kolme neljäsosaa on ekstroverttejä ja yksi neljännes introverttejä, on Mensassa luku päinvastainen. (Jonkman 2015, 86, 172.) Kun on tutkittu korkeakouluopintoja ja syitä niiden keskeyttämiseen, jäävät opinnot introverteilta kesken useimmiten mielenterveydellisistä syistä, kun taas ekstroverteilla syynä ovat monesti akateemiset lähtökohdat. Hans Eysenckin teorian mukaan introvertit tykkäävät työskennellä rauhallisemmassa ympäristössä ja he pitävät myös vähemmän taukoja opiskellessaan kuin ekstrovertit kun taas ekstrovertit viihtyvät esimerkiksi kirjastoissa, joissa on paljon ulkoisia ärsykejä ja ääntä. Sama pätee myös työelämään, jossa introvertimmat ihmiset harvemmin nauttivat esimerkiksi avokonttorimaisesta työskentelystä. (Pervin & John 1997, 236–238.) Introvertit ihmiset pystyvätkin paremmin keskittymään työhönsä ja uppoutumaan siihen, kunnes se on saatu valmiiksi. Ekstroverttien vahvuus taas näkyy organisointikyvyssä – heillä on kyky saada asiat tehdyksi yhteisvoimin yhdessä pohtien ja organisoiden.

(Jonkman 2015, 154.)

Introverttius on monesti väärinymmärrettyä ja termillä on negatiivinen kaiku. Yllättävää, jopa shokeeraavaa, silti on, että maailman terveysjärjestö WHO luokittelee introversion edelleen mielenterveysongelmaksi. Nyky-yhteiskunnassa ihmiseltä odotetaan paljon sosiaalisuutta ja ulospäinsuuntautuneisuutta, jolloin ihmiset, jotka sitä eivät luontaisesti niin suuresti kaipaa, eli introvertit, yrittävät sopeutua vaadittuun muottiin tahtomattaankin. Tämä saattaa rasittaa yksilöä suuresti. Varsinkin länsimaaisessa yhteiskunnassa menestyminen liitetään ekstroverttiuteen – verkostoitumisen taito, avoimuus, sosiaalisuus ja usko omiin kykyihin ovat kaikki tavoiteltavia piirteitä ja joita pidetään vahvuuksina. (Jonkman 2015, 83, 132.) Kuitenkin esimerkiksi Bill Gates, Albert Einstein ja Steven Spielberg ovat kaikki introvertteja. Kaikki tietävät, kuinka merkittäviä saavutuksia jokainen heistä on saavuttanut omalla alallaan. (Santos 2015, 5.) On siis tärkeä tiedostaa, että yksilön ei tarvitse olla ekstrovertti menestyäkseen.

3.3 Persoonallisuus ja introverttius työelämässä

Aiempaa laajaa tieteellistä tutkimusta juuri introverttiudesta työelämässä ei juurikaan ole, mutta persoonallisuuden ja työelämän yhteyksiä on kuitenkin tutkittu jonkin verran. Susan Cain (2012) tuo esille, että aiemmin työelämässä oli tärkeintä se mitä sait aikaiseksi kun kukaan ei ollut katsomassa, nykyään taas oleellisinta on se, kuinka karismaattinen ja vetovoimainen olet. On selvää, että sosiaalinen ja ulospäinsuuntaunut ihminen vetää huomiota puoleensa. Rekrytoijat pitävät, kun työhaastattelussa kuvaillet aurinkoisesti itseäsi sosiaalisesti ja otat tilan haltuusi. (Jonkman 2015, 11.) Olisi kuitenkin elintärkeää, että työpaikoilla ymmärrettäisiin enemmän yksilöiden ainutlaatuisuus ja erilaiset persoonat ja persoonallisuudet. Kaikilla on omat, erilaiset vahvuutensa, joita hyödyntämällä ja jotka ottamalla huomioon, lisättäisiin niin työntekijöiden hyvinvointia kuin yrityksenkin yleistä hyvinvoivaa ilmapiiriä. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 86, 92.) Fakta kuitenkin on, että työelämässä painotetaan vahvasti tiettyjä ominaisuuksia, kuten tehokkuutta, kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja ihmisten kanssa toimeen tulemistä. Tosiasia on myös se, että vaikka näitä piirteitä voi oppia hieman myös työelämässä, on suuri osa näistä ominaisuuksista nivoutunut osa persoonallisuuttamme ja yksillä näitä ominaisuuksia on

enemmän, toisilla vähemmän. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 95.)

Voidaan nähdä, että nykypäivän työelämä on suunnattu pitkälti ekstroverteille. Nykytyöelämä on melko hektistä ja päätöksiä pitää osata tehdä nopeasti ja muuttuviin tilanteisiin on pystyttävä mukautumaan. Nykytyöelämä onkin monelle suuri stressin aiheuttaja. Tiedetään, että hetkellinen stressi voi olla hyödyksi, mutta työelämässä esiintyvä stressi on usein jo kroonista. Stressi työssä aiheuttaaakin vaikeuksia niin yksilölle kuin organisaatiollekin, kun tuloksellisuus tippuu ja menetykset kasvavat. Työstressi voi myös näkyä laajemmin työpaikalla lisäämällä työpaikanvaihtohalukkuutta tai kitkaa työntekijöiden välillä, ja se voi myös vaikuttaa muuhun elämään ja vapaa-aikaan jos yksilön voimavarat on vähäiset. Huomioon on otettava myös laajemat yhteiskunnalliset vaikutukset, joita esiintyy varsinkin silloin, jos stressi pitkällä aikavälillä eskaloituu esimerkiksi työuupumuksen kautta. (Kinnunen & Feldt 2005, 13, 15–16.)

On saatu selville, että introvertit toimivat huonommin juuri paineen alla ja stressaavissa tilanteissa. Normaalisti introverttien vahvuuksina pidetyt piirteet, kuten analysoiminen, loogisuus ja pohtimisen taito kokevat taantumaa, kun introvertti on stressaantunut. Introvertit ovat tottuneet pohtimaan asiaa rauhassa useammalta kantilta jolloin päätöksiä ei mielellään tehtäisi liian nopeasti. Uudenlaisen työelämän kiire, tiimityöskentelyn yleisyys ja tulospaineet kuluttavat ja luovat introverteille lisäpaineita. Ekstrovertit sen sijaan muuttuvat paineen alla monesti sosiaalisimmiksi ja impulsiivisemmiksi, kun introvertit samassa tilanteessa vetäytyvät entisestään. (Jonkman 2015, 93, 147.) Jonkman (2015) lisää myös, että introvertit sietävät hyvin huonosti hälyä tai melua ja se usein heikentää heidän työsuoritustaan – siispä etätyöt toimivat hyvin introverteille, paljon yleistyneet avokonttorit eivät. Monen asian samanaikainen tekeminen ei myöskään ole hyväksi vaan tehokkaampaa on luoda mahdollisuus saattaa yksi asia päätökseen ennen seuraavan aloittamista. Introvertit myös kaipaavat työssään myös aikaa ja mahdollisuutta ennakoitavuuteen, jotta he ehtivät analysoida ja paneutua asiaan kunnolla. Spontaanit kysymykset kokouspöydässä eivät siis välttämättä tuo introverttien parhaimpia ideoita heti pöydälle. (Jonkman 2015, 227–228.) Susan Krauss Whitbourne (2014) tuo kuitenkin esille, että introvertit voivat olla työelämässä mahtavia johtajia. Kun introvertit ymmärtävät, että heidän alaisensa ovat motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä, osaa introvertti johtaja astua

askeleen taaksepäin ja antaa alaisilleen tilaa loistaa. Työntekijät saavat enemmän aikaiseksi ollessaan luovia, kuin että jos heille kerrotaisiin täsmälleen, mitä heidän kuuluu tehdä.

Myös muilla viidellä suurella persoonallisuuden piirteellä on yhteyksiä työelämään ja eritoten siihen, millaiselle uralle ihminen päätyy. On esimerkiksi huomattu, että hyvin ekstrovertit ihmiset suosivat enemmän sellaisia töitä ja pärjäävät niissä paremmin, joissa tarvitaan sosiaalisuutta ja yritteliäisyyttä, kuin introvertimmat ihmiset. Hyvin avoimia ihmisiä taas on paljon taiteellisilla ja tutkivilla aloilla, kuten vaikkapa toimittajina, koska tällaiset alat vaativat monesti kekseliäisyyttä ja uteliaisuutta. Myös tunnollisuudella on nähty olevan yhteys työhön ja työn toteuttamiseen. (Pervin & John 1997, 262, 272.) Jonkman (2015, 241) muistuttaa, että introvertit henkilöt ovat usein hyvin tunnollisia ja saavatkin työnsä muita varmemmin valmiiksi. Työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta katsottuna taas on saatu selville, että ulospäinsuuntautuneisuus ja ekstroverttius ovat yhteydessä kasvaneeseen työhyvinvointiin, kun taas eritoten neuroottisuus lisääntyneeseen pahoinvointiin (Feldt ym. 2005, 81).

Kuten Robert McCrae ja Paul Costa (1990, 46) muistuttavat, niin työelämässä kuin yhteiskunnassa yleisestikin tarvitaan erilaisia ihmisiä – heitä, jotka tykkäävät työskennellä yksin omassa rauhassa, sekä heitä, jotka keksivät parhaimmat ideansa ryhmissä. Introvertteja ei tulisi ajatella ”altavastaajina” tai heikompina vain koska he eivät ole yhtä puheliaita ja sosiaalisia kuin ekstrovertit. Jo evoluutio on kokenut sen tarpeelliseksi, että tarvitsemme kaikenlaisia ihmisiä erilaisine ominaisuuksineen ja piirteineen. Näin olemme yhdessä vahvoja ja täydennämme toisiamme.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Aineiston keruu ja kuvaus

4.1.1 Aineistonkeruun menetelmänä sähköinen kyselylomake

Tutkin pro gradu -työssäni introverteiksi itsensä mieltävien kokemuksia työelämästä - miten he ovat kokeneet persoonallisuuden piirteensä vaikuttaneen työssä ja työyhteisössä toimimiseen ja työelämään pääsemiseen. Halusin saada ihmisten oman äänen kuuluviin ja päädyin keräämään aineistoni sähköisen kyselylomakkeen avulla (kts. Liite 1). Toinen hyvä vaihtoehto olisi ollut esimerkiksi haastatteluiden tekeminen, mutta koin itselle luontevammaksi tavaksi tavoittaa ihmiset kyselylomakkeen kautta.

Kyselyn ja haastattelun suurin ero voidaan nähdä liittyvän tutkijan läsnäoloon, kun tietoa kerätään informanteilta. Kyselyssä vastaajat vastaavat itsenäisesti kysymyksiin esimerkiksi kotonaan, haastattelussa tutkija on läsnä ja hän esittää suullisia kysymyksiä haastateltaville. Haastattelun tekemisen hyvänä puolena on sen joustavuus – kysymyksiä on mahdollista täsmentää ja korjata mahdollisia väärinymmärryksiä, sähköisesti toteutetussa kyselyssä tällaista mahdollisuutta ei ole. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Toisaalta kyselyyn vastattaessa informatti pystyy vastaamaan kyselyyn omissa rauhassa omaan tahtiin, eikä tilanteeseen muodostu samanlaista ulkopuolista painetta, kun tutkija ei ole itse läsnä tilanteessa. Sähköinen kysely myös mahdollistaa vastaajille automaattisesti teemaan ja kysymyksiin tutustumisen etukäteen, mikä ei haastattelutilanteessa aina toteudu – riippuen haastattelijasta, onko hän informoinut haastateltavia etukäteen haastattelun kysymyksistä ja sen kulusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Sähköisen kyselyn etuina on myös se, että myös vastaukset ovat sähköisessä muodossa.

Kyselylomaketta suunniteltaessa täytyy ottaa huomioon sekä sen selkeä ulkoasu että pituus. Liian pitkään kyselyyn ei välttämättä jaksata vastata ja selkeä ulkoasu taas luo luotettavan ja asiantuntevan kuvan. Lisäksi kyselylomakkeessa on hyvin tärkeä miettiä tarkkaan myös sekä kysymysten ymmärrettävyys että niiden muoto. Kysymysten pitää siis olla tarpeeksi

yksinkertaisia, spesifejä ja yleisesti samalla tavoin ymmärrettävissä, jotta kaikki vastaajat osaavat niihin helposti vastata. (Borg 2010.) Kysymyksiä ei myöskään voi muuttaa enää kyselyn lähettämisen jälkeen, joten niiden muoto täytyy harkita tarkkaan. Muodostinkin kyselomakkeen kysymykset lähes suoraan tutkimuskysymyksieni pohjalta. Tutkimuskysymyksissäni keskityn sekä introverttiuden tuomiin hyötyihin että haittoihin, sekä kokemuksiin työelämään pääsemisestä, joten koin kyselylomakkeen kysymysten muodostamisen suoraan tältä pohjalta toimivaksi. Lisäksi yksi kysymys liittyi siihen, millaisissa tilanteissa introverttius persoonallisuuden piirteenä korostuu, mutta tämä kysymys ei ollut mukana tutkimuskysymyksissäni vaan enemmänkin avaamassa paremmin introverttiutta persoonallisuuden piirteenä työelämäyhteydessä. Lisäksi halusin antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa omia ajatuksia, joten lisäsin viimeiseksi kysymykseksi ”Muita ajatuksia”-kohdan. Hain vielä vertaisarviota kysymysten ymmärrettävyydestä ja toimivuudesta niin ohjaajaltani kuin toiseltakin tutkijalta sekä muutamalta läheiseltäni, jotta kysymykset varmasti olivat toimivia – sain palautetta siis sekä itsekkin lomakkeiden tekemiseen perehtyneiltä että heiltä, jotka olisivat hyvin voineet olla potentiaalisia kyselyyn vastaajia.

Kyselylomaketta käytettäessä tulee huomioda vielä muutama muukin seikka. Jo kyselylomaketta suunniteltaessa on tärkeä muistaa, että kyselyn kautta vastaajien määrä tulee kasvamaan paljon suuremmaksi kuin haastattelujen myötä, eikä vastausten lukumäärää voi samalla tavalla tietää etukäteen. Suurempi joukko vastauksia luo kuitenkin kattavamman perustan havaintojen tekemisen ja luo mahdollisuuden tulosten parempaan yleistettävyyteen. Kyselylomaketta toteuttaessa pitää muistaa vastaajien täydellisen anonymiteetin tuomat haasteet – vastauksissa voi olla esimerkiksi häiriövastauksia tai joku on saattanut vastata useampaan kertaan. Oman aineistoni kohdalla huomasin, että kaksi ihmistä oli lähettänyt vastauksena kahteen otteeseen, mutta muuten aineisto vaikutti hyvältä. Vastaukset olivat asiallisia ja aiheeseen liittyviä enkä kokenut vastausten joukosta erottuvan minkäänlaisia leikillä tai vitsillä kirjoitettuja vastauksia. Pidän kerättyä aineistoa siis varsin luotettavana.

4.1.2 Aineiston keruun eteneminen

Keräsin aineiston maaliskuussa 2016 antaen kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Facebookia hyödyntäen tavoitin introverteiksi itsensä mieltävät kahden eri ryhmän ja yhden yhteisösivun kautta: ryhmät olivat ”Tietoisesti introvertti” ja ”Introvertit erityisherät” ja ”Introvertit-net” oli Introvertit.net-sivuston oma Facebook-yhteisö. Tämän lisäksi jaoin kyselylomakkeen myös omalla henkilökohtaisella Facebook-sivullani. Yhteensä kyselyn tavoitti suoraan reilu 3000 ihmistä. Näiden lisäksi kysely näkyi myös monille muille, koska kyselyä oli mahdollista jakaa avoimesti esimerkiksi omilla Facebook-sivuilla ja erilaisissa ryhmissä. Sitä, kuinka laajalle kysely lopulta levisi, on mahdotonta arvioida. Ryhmien ja yhteisösivun suurten kokojen vuoksi osasin kuitenkin odottaa melko suurta vastaajamäärää.

Aineiston keruu sujui vaivattomasti. Aluksi pelkona oli, löytyykö innokkaita vastaajia tarpeeksi ja olin jo varautunut, että kyselystä pitäisi muistutella uudemman kerran ja mahdollisesti jopa pidentää vastausaikaa. Positiiviseksi yllätykseksi vastauksia tuli kuitenkin heti ensimmäisten päivän aikana hyvin runsaasti ja aineisto kerääntyi itsestään. Yhteensä vastauksia kertyi lopulta varsin runsaasti laadullisen tutkimuksen aineistoksi, yhteensä 172 kappaletta. Mielestäni päätös levittää kyselyä suht laajasti useamman ryhmän ja oman Facebook-sivun kautta kannatti. Jos olisin esimerkiksi valinnut vain yhden sivuston, missä olisin jakanut kyselyäni, olisi vastaajamäärä voinut jäädä paljon pienemmäksi ja kyselyyn vastaamisesta olisi mahdollisesti joutunut muistuttelemaan. 172 vastausta on melkoisen iso aineisto laadulliseen tutkimukseen, mutta vastausten pituudet ja sisältö vaihtelivat suuresti – monet vastauksista olivatkin hyvin lyhyitä. Kysyin ohjaajilta mielipiteitä siitä, pitäisikö aineisto esimerkiksi raa'asti vain katkaista jostain kohtaa poikki tai vastaavasti tasoittaa sukupuolieroa vastaamaan enemmän toisiaan kokonsa puolesta. Tämä ei kuitenkaan ollut välttämätöntä juuri edellä mainitusta syystä – vastausten tiiviyys mahdollisti koko aineiston läpi käymisen. Aineisto myös kylläntyi nopeasti, joten koko aineiston läpi käyminen ei ollut liian haastavaa, kun samat aihepiirit ja teemat näyttäytyivät läpi aineiston.

4.1.3 Aineiston kuvaus ja toimivuus

Aineiston kooksi muotoutui lopulta siis 172:n ihmisen vastaukset. Kaikista kyselyyn vastanneista 89,1 % oli naisia ja 10,9 % miehiä. Suurin osa vastaajista, 41 %, oli 31–40 -vuotiaita. Alle 18-vuotiaita ei aineistoon vastanneissa ollut, vaikka esimerkiksi kesätyökokemukset olisivat toimineet validina työkokemuksena ja mahdollistanut tutkimukseen osallistumisen. Sosioekonomista taustaa tarkastellen suurin osa vastaajista työskenteli joko asiantuntija- (n = 37), toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijänä (n = 28) tai olivat valinneet kohdan ”muu työntekijä” (n = 59). Työuran pituus oli suurimmalla osalla alle kymmenen vuotta, yhteensä noin 80: lla vastaajista. Yli 20 vuotta kestänyttä työuraa oli tehnyt vain vajaa kaksikymmentä vastaajaa ja alle vuoden työura oli vain muutamalla.

Aineisto näyttäytyy suhteellisen normaalilta ja odotetulta – variaatiota löytyy niin iän, sosioekonomisen taustan kuin työvuosienkin suhteen. Ainoa seikka, mikä pistää suuresti silmään, on miesvastaajien vähäinen määrä. Yksiselitteistä syytä tähän on varmasti vaikea löytää vaan siihen vaikuttaa useampi asia. Itse uskon kuitenkin, että yksi merkittävin syy on kyselyn jakamiseen käytettyjen ryhmien sukupuolijakauma – naisia on yksinkertaisesti ryhmissä selkeästi enemmän jäsenenä, jolloin kysely luonnollisesti myös tavoittaa suuremman joukon naisia kuin miehiä. Toki pohtimisen arvoista lienee myös se, ovatko naiset mahdollisesti muutenkin aktiivisempia vastailemaan tutkimuksiin tai kyselyihin, mutta näin suoria johtopäätöksiä en uskalla alkaa kuitenkaan tekemään. Vaikka miesvastaajien määrä on hyvin pieni verrattuna naisiin, miesvastaajia ollen reilu kymmenes koko aineistossa, koen silti, että aineisto palvelee tutkielmaa hyvin. Introverttiudella persoonallisuuden piirteenä ei ole eroavaisuuksia sukupuolten välillä vaan piirteet näyttäytyvät samanlaisina niin miehillä kuin naisillakin. Täten vaikka miesvastaajat ovat joukossa vähäisesti edustettuina, uskallan sanoa, että aineiston ja vastanneiden kokemusten avulla pystytään tekemään päätelmiä introverttiuden yhteyksistä työelämään ja siellä toimimiseen.

Vaikka uskalsin toivoa suurta vastaajamäärää, yllätti kuitenkin vastausten määrän nouseminen 172:ään. Uskon, että osaltaan suuren vastaajamäärän syy löytyy tämänkin tutkimuksen pääasiallisesta tarkoituksesta – halusta tietoisuuden lisäämiseen

introverttiudesta ja erilaisista persoonallisuuksista ja sen ottaminen huomioon työelämässä ja yhteiskunnassa yleisestikin. Useammissakin kyselyvastauksissa tuotiin esille kiitollisuutta siitä, että teen tällaista tutkielmaa. Monet kokivat, että tietouden jakamista introverttiudesta tarvitaan. Vaikutuksensa lienee myös sillä, että ryhmien, joissa kyselyä jaoin, ylläpitäjät näkyvästi kannustivat vastaamaan kyselyyn. Näin vastaajat saattoivat ehkä paremmin uskoa kyselyyn vastaamisen merkittävyyteen. Näiden lisäksi varmasti myös vastaamisen helppous houkutteli – sähköiseen kyselyyn on helppo vastata vaikkapa omalta kotisohvalta sellaisena hetkenä kuin itselle parhaiten sopii. Esimerkiksi haastatteluun verrattuna se ei vaadi niin suurta vaivannäköä ja suunnittelua.

4.2 Menetelmänä teoriaohjaava sisällönanalyysi teemoitellen

Sisällönanalyysi on yleinen analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikenlaisiin primaari- ja sekundaariaineistoihin, jotka ovat muodossaan kirjallisia. Menetelmänä sisällönanalyysi mahdollistaa hyvin monimuotoisten aineistojen keräämisen ja halutessaan useamman aineiston yhdistelemisen. (Silvasti 2014, 36.) Silvasti (2014, 37) muistuttaa, että aineiston analysoiminen tarkoittaa aineiston tarkastelemista ja jäsentelemistä, useimmiten eritellen aineistoista tärkeimmät säännönmukaisuudet. Näin aineistosta pystyy nostamaan esiin uusia ilmiöitä ja merkityksiä tarkastelun kohteeksi. Anita Saaranen-Kauppinen ja Anna Puusniekka (2006) lisäävät että tutkijan tulee muistaa ettei aineistosta itsessään nouse mitään esille. Tietyt asiat ja aihepiirit voivat jäädä paremmin tekstistä mieleen, mutta tutkijan oman työskentelyn kautta aineistosta vasta nostetaan esille erilaisia asioita ja aihepiirejä.

Sisällönanalyysi voidaan jaotella kolmeen erilaiseen lähestymistapaan: teorialähtöiseen, aineistolähtöiseen tai teoriaohjaavaan. Teorialähtöisen sisällönanalyysin lähtökohtana on jokin tietty teoria tai ajatusmalli, joka ohjaa tutkimusta ja luo sille teoreettisen kehyksen. Tämän myötä muodostetaan tutkimuksen kannalta kiinnostavat käsitteet ja aikaisempaa tietoa testataan uudessa yhteydessä. Aineistolähtöisessä lähestymistavassa analyysiyksiköt muodostetaan aineistosta tutkimusongelman kannalta mielekkäällä tavalla eikä niitä ole siis etukäteen mietitty. Teoreettinen kokonaisuus luodaan tässä menetelmässä itse aineistosta. Itse käytän tässä tutkielmassani teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Teoriaohjaavan analyysin ajatuksena on muodostaa analyysi pohjautuen aineistosta esille nouseviin seikkoihin, mutta missä teoria seuraa mukana. Aiempi tutkimus ja teoria tukee analyysin tekemistä, rajoittamatta kuitenkaan uusien näkökulmien esille nousemista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.) Tutkijan omat esioletukset ja tieto saavat siis kulkea mukana ja olla vaikuttamassa analysoimiseen, mutta ottaen kuitenkin huomioon aineistosta löytyvät ulottuvuudet (Silvasti 2014, 43).

Sisällönanalyysin tukena käytetään usein teemoittelua. Teemoittelun lähtökohtana on etsiä aineistosta samaa aihepiiriä ja teemaa kuvaavia näkemyksiä. Aineistoa eritellään ja ryhmitellään mielekkäiksi kokonaisuuksiksi niin, että olennainen sisältö saadaan tuotua esiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Teemoiteltaessa tekstistä erotellaan samaa aihepiiriä koskevat kohdat omiksi ryhmikseen – monesti aivan konkreettisesti esimerkiksi ryhmittelemällä samaan teemaan liittyvät tekstipätkät omiin tiedostoihinsa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teemoittelun avulla voidaan keskittyä aineiston oleellisimpiin osiin ja jos aineistosta löytyy merkityksettömiä osia, voidaan ne jättää pois. Tässä vaiheessa on vielä mahdollista muokata tutkimuskysymyksiä, jos aineistosta esimerkiksi nousee esille hyvin uudentlaisia näkökulmia, jotka ovat relevantteja tutkielman kannalta. (Silvasti 2014, 45.) Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) nostavat esille, että teemoittelun yhteydessä käytetään usein sitaatteja, joiden tarkoituksena on vakuuttaa lukija siitä, että tutkijalla todella on ollut jokin aineisto, johon hän analyysinsä perustaa. Sitatit myös havainnollistavat aineistoa konkreettisesti. Sitaatteja käyttäessä tulee kuitenkin olla kriittinen ja miettiä tarkoin, onko sitaatti tarpeellinen ja havainnoiko se käsiteltävää asiaa tarkoituksenmukaisesti. Omaan isoon aineistooni teemoittelu sopii hyvin sisällönanalyysin tueksi. Suuri aineisto oli helpommin hahmotettavissa, kun sitä pilkkoi osiin teemojen mukaan. Nostin analyysiin myös sitaatteja, jolloin vastaajien oma ääni pääsi kuuluviin.

4.3 Aineiston teemoittelu ja analysoinnin eteneminen

Saatuani aineiston kerättyä huhtikuussa, tulostin sen ulos. Näin pääsin konkreettisesti näkemään aineiston koon enkä ollut vastausten tarkastelussa sidottuna tietokoneeseen. Koska sähköisen kyselyn kysymykset olivat pitkälti suoraan tutkielmani

tutkimuskysymykset, oli vastaukset jo valmiiksi selkeässä järjestyksessä analysoinnin kannalta. Ensimmäiseksi silmäilin vastauksia mielenkiinnolla, minkä jälkeen aloin lueskelemaan niitä enemmän ajatuksen kanssa. Vaikka vastauksia olikin yli 170 kappaletta jokaista kysymystä kohden, ei lukeminen ollut liian aikaa vievää tai vaivalloista, koska suuri osa vastauksista oli melko lyhyitä, vaikka joitakin pidempiäkin vastauksia joukossa oli. Muutaman lukukerran jälkeen aloin paneutua vastauksiin kunnolla ja aloin pikkuhiljaa hahmottelemaan, mitä aihepiirejä vastauksista nousee esiin – siis teemoittelemaan.

Aloin konkreettisesti koodaamaan aineistoa erilaisin värein. Koodamiselle ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa, vaan sitä voi suorittaa esimerkiksi numeroimalla, kirjaimilla tai alleviivauksin. Koodaamisen päätavoitteena on saada aineistoa jäsenneltyä, jotta sieltä on helpompi nostaa esiin samaan aihepiiriin kuuluvia asioita (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Itse suoritin koodaamisen niin että numeroin jokaisen löytämäni teeman omalla numerollaan ja värillään. Näin myöhemmin aineistoon palatessa näki nopeasti, että mitä teemaa tai teemoja kyseisestä vastauksesta oli löydettävissä. Aineisto kylläntyi hyvin nopeasti ja teemoja löytyi suhteellisen helposti. Lopulta löysin jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla useampia selkeästi erottuvia teemoja. Teemojen löytämisen jälkeen kävin aineiston vielä useampaan kertaan läpi etsien, oliko aineistosta havaittavissa vielä joitakin teemoja, joita en ollut huomannut. Löysin kuitenkin lähinnä vain monipuolisen variaation yksittäisiä näkemyksiä, joista ei enää saanut muodostettua uusia teemoja.

Kun olin mielestäni löytänyt aineistosta kaikki merkittävät teemat ja olin esittänyt maisteriseminaarissa siihen mennessä saadut aikaansaannokseni, palasin jälleen graduprosessissani teoriaosuuden pariin, jota työstin ja kirjoitin kesän ajan. Lopulta elosyyskuun vaihteessa teoriaosuuden hahmottuessa suhteellisen valmiiksi, palasin jälleen aineiston pariin. Kävin vielä kerran aineiston huolella läpi, mutta uusia teemoja ei löytynyt tälläkään kertaa. Lopulta aloin työstämään teemoja gradutekstiini ja kunnolla analysoimaan aineistoa. Analyysin tekeminen eteni suhteellisen vaivattomasti sekä vuoropuhelu teoriataustan kanssa toimi luontevasti.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa on tärkeää, että se on toteutettu niin, että tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet käy ilmi ja vastaajien anonymiteetti säilyy läpi tutkimuksen. Tietojen tulee myös olla luottamuksellisia, eikä niitä saa käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Itse toteutin tutkimuksen aineiston keräämisen jakamalla sähköistä kyselylomaketta tutkimusaiheeseen liittyvissä Facebook-ryhmissä sekä omalla Facebook-sivullani. Näissä ryhmissä ja omissa Facebook-kavereissani oli yhteensä useampi tuhat jäsentä. Se, ketkä lopulta päätyivät vastaamaan kyselyyn, jää arvoitukseksi. Vastaajien anonymiteetti säilyy siis läpi tutkimuksen. Kyselylomakkeessa kysyttiin esitietoja, kuten sukupuolta, ikää ja työskentelyalaa sekä työuran pituutta, mutta myöskään näiden esitietojen varjossa ei henkilöllisyyksiä pysty selvittämään. Kyselylomakkeessa myös informoitiin selkeästi tutkimuksesta, sekä siitä, mihin tarkoitukseen vastauksia tullaan käyttämään. Pyrin siis noudattamaan tutkimuksen eettisiä periaatteita läpi tutkimuksen siinä mielestäni hyvin onnistuen. Aineiston keruun toteuttaminen sähköisellä kyselylomakkeella tarkoittaa myös että itse tutkimuksen tekijänä en ole ollut aineiston keruutilanteessa läsnä tai vaikuttamassa vastausten muodostumiseen. Ihmiset ovat saaneet vastata kyselyyn ilman ulkopuolista painetta tai häiriötä ja aineisto on muodostunut mahdollisimman luonnollisesti.

Tutkimus arvioidaan aina kokonaisuutena, monista eri osa-alueista koostuvana. Tutkija on vastuussa siitä, että hän on selkeästi ja yksityiskohtaisesti esittänyt aineiston ja sen kokoamisen ja analysoimisen. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida triangulaation avulla. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija on koostanut tutkimuksensa useammista eri lähteistä ja käyttänyt hyväksi useampia eri metodeja ja teorioita. Esimerkiksi tutkijat voivat olla tietystä ilmiöstä eri mieltä ja näin ollen useammat, jopa ristiriitaiset, tutkimustulokset ja näkemykset ovat päteviä. On tärkeää ettei tutkija ole tutkimuksessaan jämähtänyt näköalattomasti vain yhteen näkökulmaan, vaan on pyrkinyt lähestymään tutkittavaa aihetta mahdollisimman objektiivisesti ja ottanut huomioon erilaisia lähestymistapoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000.) Tutkimuksen objektiivisuutta arvioitaessa on myös pystyttävä erottamaan puolueettomuus ja luotettavuus toisistaan. Puolueettomuudella

tarkoitetaan tässä kohtaa sitä, missä määrin tutkijan oma tausta vaikuttaa tutkimukseen, aineistoon ja havaintojen tekemiseen. Esimerkiksi virka-asema, ikä tai poliittinen näkemys voivat vaikuttaa havaintojen tekemiseen. Käytännössä kuitenkin kukaan tutkija ei ole koskaan täysin puolueeton, koska tutkija tulkitsee tuloksiaan aina omasta perspektiivistään vaikka pyrkiikin eliminoimaan oman taustansa vaikutukset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Itse olen pyrkinyt parhaani mukaan lähestymään tutkielmaa ja aineistoa mahdollisimman objektiivisesti läpi tutkimuksen eri vaiheiden.

4.5 Tutkimuskysymykset

Seuraavaksi siirryn käymään läpi saamiani tutkimustuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ennen analyysiä kertaan vielä, mitä tutkielmassa olikaan tarkoituksena selvittää. Tässä tutkielmassa oli tarkoitus vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaista hyötyä introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
2. Millaisia haasteita introverttius persoonallisuuden piirteenä on aiheuttanut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
3. Miten introverttius persoonallisuuden piirteenä on vaikuttanut työelämään pääsemiseen?

5 INTROVERTTIEN KOKEMUKSET TYÖELÄMÄSTÄ

5.1 Introverttiuden tuomat hyödyt työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli nostaa esiin vastaajien kokemuksia siitä, millä tapaa introverttius persoonallisuuden piirteenä oli ollut heille hyödyksi työelämässä ja työyhteisössä toimiessa. Alkaessani analysoida aineistoa, näkyi siinä heti vahvasti kokemukset **itsenäisyydestä** ja **itseohjautuvuudesta**. Vastaajat kokivat, että heidän introverttius oli luonut heille erinomaiset valmiudet työskennellä itsenäisesti. He kertoivat, etteivät kaivanneet ympärilleen isoa ryhmää ja pystyivät suunnittelemaan työtään ja tekemään päätöksiä itsenäisesti, sekä myös ottamaan yksin vastuuta työtehtävistään. Tällainen itsenäisyys onkin erittäin yleistä esimerkiksi nykytyöelämässä hyvin merkittävästi yleistyneen tietotyöläisyyden yhteydessä ja juuri tietotyöläiset ovat usein hyviä työskentelemään itsenäisesti (Melin 2009, 61). On kuitenkin vaikea sanoa onko tietotyöläisyys muokannut työntekijöistä itsenäisiä vai ovatko esimerkiksi introvertimmat ihmiset, jotka pystyvät ja nauttivat itsenäisestä työstä, hakeutuneet enemmän juuri tietotyön pariin.

”Olen hakeutunut itseni näköisiin töihin ja tarvittaessa osaan olla yksin ja esittää päätöksiä ilman tarvetta muiden henkiselle tuelle.”

Jonkman (2015, 239) tuo esille, että introverteilla on jo luonnostaan vähäisempi sosialisoinen tarve ja että ryhmätilanteissakin introvertit pitävät usein vankasti kiinni omista näkemyksistään eivätkä kaipaa tukea tai hyväksyntää ryhmältä. Osa vastaajista toi myös esille nauttivansa suuresti siitä, kun saa työskennellä itsenäisesti omassa rauhassaan eikä hiljaisuus tai yksinäisyyskään tuntunut lainkaan puuduttavalta.

”En kärsi yksinolosta. Toimistollani päivät menevät usein niin etten tapaa kuin joitain kaveriporukoita toisista firmoista. Osaan myös tukeutua itseeni ja ratkaista ongelmat yleensä itse. Olen

itseohjautuva.”

Itsenäinen työskentely mahdollisti syvällisen paneutumisen asioihin ja itsenäinen suunnittelu sekä taustatyö mahdollisti sen, että työtilanteisiin pystyttiin menemään hyvillä mielin ja valmistautuneena. Aineistossa näkyi myös se, että monelle oli esimiesten toimesta annettu suoraan vastuullisiakin tehtäviä, jotka pystyi hoitamaan yksin ja omissa oloissa, koska heidän itsenäisen työskentelyn kykyyn luotettiin. Aiemmin tulikin ilmi, että varsinkin introvertit johtajat osaavat antaa alaisilleen omaa tilaa suorittaa tehtäviään itsenäisesti ilman jatkuvaa valvontaa ja tarkkoja ohjeita (Whitbourne 2014). Vastaajat kertoivat, että itsekseen työskentely auttoi myös parantamaan organisointikykyä sekä itsensä johtamista, kun itse oli vastuussa työstään. Osa kertoi myös, että työmatkoillakin viihdyttiin suhteellisen hyvin itsekseen.

Vastaajat kokivat olevansa introvertteinä myös hyvin tarkkoja ja piirteenä **tunnollisuus** korostui heidän töissään. Jotkut olivat saaneet huolellisuudestaan jopa kiitosta. Työtehtäviin haluttiin paneutua huolella ja ahkeruus näkyi myös työn toteuttamisessa. Rauhallisuudesta ja järjestelmällisyydestä oli apua työnteossa, tosin aineistosta nousi esille myös tunnollisuuden varjopuolet – työtoverit saattoivat joskus käyttää hyväkseen toisen tunnollisuutta ja jättivät esimerkiksi työtehtäviään tekemättä tai olivat ehkä vähemmän huolellisia, koska ”kyllähän introvertti aina hoitaa”.

”Minä olen ollut aina työyhteisössäni se hiljainen taustavoima, se ”joku muu”, joka korjailee toisten jälkiä tekemättä siitä numeroa.”

Työstä voikin tehdä monesti kuormittavampaa juuri se, että työpaikalla on usein ihmisiä, jotka koittavat jollain tapaa päästä vähemmällä tai jättää toisen työn ansiot huomiotta (Siltala 2004, 13). Aineistossa tunnollisuus näyttäytyi monesti yhdessä joustavuuden ja mukautumiskyvyn kanssa. Työtehtävien hoidosta ei yleensä viitsitty kehittää minkäänlaista ”turhaa draamaa”, vaan välillä mieluummin joustettiin jostain kuin valitettiin tai tuotiin liian eriävät näkemykset ilmi. Jotkut vastaajat kertoivat, että tunnollisuus ja hyvin hoidettu työ saattoi monesti olla yhteydessä toiseen introverttiuden työelämässä ilmenevään hyötyyn, itsenäisyyteen – kun sai työskennellä yksin ja itsenäisesti, näkyi se myös työn

laadussa. Tällöin työhön pystyttiin paneutumaan paremmin, tarkemmin ja kaikin tavoin tehokkaammin.

Vastaajat kokivat olevansa introvertteina myös hyvin **tehokkaita** työntekijöitä ja omaavansa hyvän **keskittymiskyvyn**, varsinkin rauhallisessa ympäristössä. Suuressa osassa vastauksista omaa tehokkuutta tarkasteltiin turhan oheistekemisen poisjäämisen näkökulmasta. Itsekseen viihtyminen mahdollisti paneutumisen olennaiseen eli työtehtävien hoitamiseen. Töitä tehtiin tehokkaasti osittain sen takia, koska ei vietetty aikaa kahvipöytäkeskusteluissa tai työkavereiden huoneissa lorvien, kuten monet muut työkaverit. Jotkut vastaajat kertoivat, että olivat saaneet hyvää palautetta hyvin tehdystä työstä, mutta useimmat vastaajat kuitenkin kokivat ettei heidän tehokasta työpanostaan läheskään aina huomattu työyhteisössä.

”Työelämässä se [introvertti] tuottaa mielestäni ahkeruuden, flown ja kyvyn oppia nopeasti. Minusta siihen liittyy paljon intensiteettiä, keskittymistä, paneutumista ja perinteistä ahkeruutta. Sinnikkyyttäkin. Mutta työyhteisöt eivät sitä juurikaan arvosta.”

Filosofi Jussi Vähämäki onkin argumentoinut, että tässä uudenaikaisessa työelämässä pärjäävät kuitenkin usein parhaiten juuri he, jotka ovat persoonaltaan lyhytjännitteisiä ja helposti valmiita siirtymään asiasta ja tehtävästä toiseen – siis toisin kuin introvertit. Kaikenlainen löpöttely, keskittymättömyys, harhailu ja levottomuus toimii työelämäkulttuurissa, jossa jämähtämistä pidetään paheena ja esteenä innovaatioille. (Siltala 2004, 403.) Aineiston vastaajat kokivat myös omaavan hyvän keskittymiskyvyn, joka auttoi heitä paneutumaan syvällisesti työtehtäviin. Myös keskittymiskyvyn yhteydessä nousi esiin se ettei epäolennaisuuksien annettu häiritä ja esimerkiksi sivuutettiin kaikki työhön ja työasioihin liittymättömät keskustelut ja toiminnot, ”joihin ekstrovertit helposti ajautuvat”.

”Pystyn keskittymään työhönsä sataprosenttisesti yli kolme tuntia ilman mitään kahvikeskustelutarpeita tai omaan seuraan

kyllästymistä.”

Monet vastaajista kertoivat pystyvänsä keskittymään työnsä tekemiseen sataprosenttisesti ja saavat töissä paljon aikaan, kun tekivät asiat huolella niihin paneutuen. Yhden ihmisen työpisteistä pidettiin ja niissä saatiin eniten aikaiseksi, mutta esimerkiksi yleistyneet avokonttorit näyttäytyivät työn tekemistä haittaavana elementtinä. Hans Eysenck onkin piirreteoriassaan argumentoinut, että juuri introvertit viihtyvät rauhallisemmassa ympäristössä, jolloin he saavat myös paljon aikaiseksi. Sen sijaan avokonttorimainen työskentely on heille yleensä varsin epämieluisa toimintaympäristö. (Pervin & John 1997, 236–238.) Useimmat vastaajat mainitsivatkin, että keskittymiskykyä ja tehokkuutta edesauttoi se, jos heille luotiin miellyttävä työympäristö toimia – eli häiriötön ja rauhallinen. Muussa tapauksessa keskittyminen saattoi herpaantua. Toisaalta muutamat vastaajat toivat esille myös kyvyn keskittymiseen, jopa erilaisten häiriötekijöiden ympäröimänä.

Aineistossa ilmeni ehkä jopa yhtenä vahvimpana introverttiuden tuomana vahvuutena omat **kuuntelutaidot**. Introvertit viihtyvät monesti enemmän taka-alalla ja heidän vahvuutenaan onkin usein toisten kuunteleminen ja huomioiminen. Vastaajat kokivat, että he osasivat olla läsnä ja heille uskouduttiin usein työpaikalla – osa kertoi, että juuri heille saatettiin tulla kertomaan esimerkiksi omista henkilökohtaisista ongelmista.

”Olen tutustunut hiljaisempiin työtovereihini, kiinnostunut heidän tarinoistaan ja tunteistaan. Osannut kohdella heitä tasavertaisina ja omanlaisinaan persoonina, yksilöinä.”

Nykypäivän työelämän kiireen ja kovatahtisuuden keskellä tulisikin huomioida kokonaisvaltaisesti myös työkaverit ja -yhteisö. Hyvinvoiva ja jaksava yksilö tarkoittaa hyvinvoivaa organisaatiota. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 68.) Kun työkavereita ja asiakkaita kuunnellaan ja heille annetaan aikaa, paranee myös yleinen työilmapiiri ja vaikutukset siirtyvät todennäköisesti myös laajemmin organisaation tuloksellisuuteen. Vastaajat kertoivat, että kuuntelemisen taito korostui varsinkin erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa. Asiakkaat usein pitivät siitä, että he saivat tuoda omia ajatuksiaan

ja näkemyksiään rauhassa esiin, eikä heidän päällensä puhuttu. Useampi kertoi, että he olivat saaneet asiakkailta suoraa palautetta ja kiitosta siitä, että heitä on kuunneltu. Introverttiuteen persoonallisuuden piirteenä liittyikin vahvasti juuri loistokas kuuntelutaito ja toisten ajatusten huomioiminen. Introverttien seurassa ihmiset tulevat kuulluiksi. (Whitbourne 2014.) Vastaajat kokivat, että myös erilaisten hiljaisten eleiden ja signaalien havaitseminen koettiin helpoksi.

”Kun saan asiakkaan ajatuksesta ja toiveista kiinni niin saan hyvää palautetta siitä, että tiesin mitä asiakas haluaa, vaikka asiakas ei olisi osannut selittää. Analysoin asiakkaan toiveet ja tyylin päässäni. Olen hyvä kuuntelija ja aistin asioita.”

Kuuntelutaito ja tilan antaminen mahdollisti myös sen, että asiakas kohdattiin kokonaisvaltaisesti.

”Pystyn kohtaamaan asiakkaan ihmisenä, kuuntelemaan ja tarkkailemaan häntä, sekä kokemaan empatiaa mielestäni paremmin kuin ne, jotka ovat aina ”suunapäänä” ja vain ohittavat asiakkaan henkisesti.”

Erilaiset mielipiteet oli myös helppo ottaa huomioon ja antaa monenlaisille näkemyksille tilaa niistä provosoitumatta. Kuuntelutaito mahdollisti sen, että esimerkiksi esimiesasemassa pystyi antamaan jokaiselle tilaa olla juuri sellainen kuin on. Oma kyky kuunnella loi myös muille työpaikan introvertimmille ihmisille mahdollisuuden päästä ääneen, jotka eivät muuten ehkä osaisi ottaa tilaa niin luontevasti haltuun. Vastaajat kuvailivat myös, kuinka yhteyden luominen hiljaisempiin persooniin onnistui paremmin. Oma rauhallinen olemus toista kuunnellessa auttoi ja loi myös miellyttävän työskentelyympäristön muuten melko hektisen työn ympärille.

Havainnointikyvyt nousivat myös äärimmäisen monissa vastauksissa esille ja se koettiin varsin positiiviseksi, introverteille hyvin tyypilliseksi ominaisuudeksi. Työpaikalla ja ilmapiiristä aistittiin asioita ja huomattiin erilaisia vivahteita, vaikka asioista ei välttämättä

aina puhuttukaan ääneen. Koettiin myös, että kokonaisuudet ja suuremmat linjat hahmotettiin hyvin ja taka-alalta tarkkailu mahdollisti tilanteiden ulkopuolisemman observoimisen – esimerkiksi työyhteisön kirjoittamattomat normit ja tavat tulivat selväksi ja työpaikalle ja muiden joukkoon oli näin ollen helpompi sulautua mukaan. Vastaajien kokemukset tukevatkin vahvasti tutkimusnäyttöä siitä, että introvertit ovat erinomaisia havainnoijia – he huomaavat usein helposti juuri tällaisia pieniäkin vaihteluita äänensävyissä ja eleissä ja ovat taidokkaita tekemään tulkintoja sosiaalisesta kanssakäymisestä ja yleisesti ympäristön tapahtumista (Jonkman 2015). Vastaajien kyky tarkkaan havainnointiin auttoi juurikin oman paikan löytämisessä työyhteisössä. Kun tiesi työpaikan ihmiskuviot, osasi itsekin helpommin asettua tietynlaiseen asemaan ja pystyi toimimaan erilaisten ihmisten kanssa tietyllä, tarpeen vaatimalla tavalla. Toisaalta myös pahimmat konfliktitilanteet onnistui monesti välttämään, kun pystyi tarkkailemaan tilanteita ja niiden etenemistä hieman sivuummalta.

”Mukautuminen työskentelyyn erilaisten ihmisten kanssa on helpompaa, koska tarkkailen, miten muut ihmiset toimivat ja kommunikoivat keskenään.”

Monissa vastauksissa toistui näkemys siitä, että introverttina tuli havainneeksi asioita, joita ekstrovertit työkaverit eivät todennäköisesti tule edes huomanneeksi. Jotkut olivat saaneet esimiestasolta asti palautetta siitä, että omilla havainnoinneilla oli suuri merkitys positiivisen työilmapiirin luomisen ja säilyttämisen kannalta. Tarkat havainnointikyvyt olivat auttaneet myös laaja-alaisemmin työn organisoimisessa.

”Asetun sosiaalisissa tilanteissa tarkkailijan rooliin. - - Tämä on antanut valmiuksia huomata jo olemassa olevia positiivisia tai negatiivisia asetelmia ja prosesseja työympäristössä, sekä myös ennakoita tulevia käännteitä. Havaintoja on voinut hyödyntää esim. toimintatapojen parannusehdotuksissa, työtehtävien ja työparien jakamisessa, siten että tekeminen on kullekin mielekäästä ja mukavaa.”

Havainnointitaidot mahdollistivat sen, että myös asiakkaiden lähelle päästiin helpommin ja heitä pystyttiin huomioimaan yksilöllisemmin. Lisäksi koettiin, että introverttina työntekijänä oli helpompi ottaa huomioon ja ymmärtää sellaisia asiakkaita, jotka myös olivat introvertimpia. Esimerkiksi lasten kanssa työskennellessä introverttius ja havainnointitaidot nähtiin erittäin positiiviseksi piirteeksi, koska koettiin, että introvertimmat lapsetkin uskaltautuivat lähestyä helpommin, kun aikuinenkin oli hieman rauhallisempi introvertti ja lasten tarpeet pystyttiin näin ottamaan paremmin huomioon. Juuri tällainen hoivatyö kuvastaa hyvin sellaisesta uuden ajan subjektiivista työtä, johon yksilö tuo aina mukanaan koko persoonansa ja kohtaa asiakkaat aina ainutlaatuisella tyylillään. Henkilökohtaiset tunnetilat, taidot ja ymmärrys seruaavat mukana kun ollaan asiakkaiden kanssa tekemisissä. (Julkunen 2008, 120–122.)

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli löytää persoonallisuudesta puolia, jotka introverteiksi itsensä mieltävät ovat kokeneet hyödyntäneen heitä työelämässä ja työyhteisössä toimiessa. Aineistossa löytyi kuitenkin selkeästi oma teemansa ja runsaasti kommentteja myös siitä ettei introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä ollut ollut vastaajille työelämässä ja työyhteisössä toimiessa minkäänlaista hyötyä.

5.2 Introverttiudesta johtuvat haasteet työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa

Toisen tutkimuskysymyksen oli tarkoitus selvittää, millaisia haasteita introverttius persoonallisuuden piirteenä oli työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa tuonut mukanaan. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla aineistosta kävi kaikista voimakkaimmin ilmi **sosiaalisten tilanteiden haastavuus** introverteille ja kuinka tilanteet ovat hankaloittaneet työelämässä ja työyhteisössä toimimista. Sosiaaliset tilanteet, kuten esimerkiksi erilaiset esiintymistilanteet, palaverit, työyhteisön yhteiset virkistyspäivät, tiimityöskentely, asiakaspalvelutilanteet ja työhaastattelut koettiin pääsääntöisesti hyvin epämiellyttäväksi ja jännittäviksi tilanteiksi.

”Kaikenlaiset työpajat, ryhmätyöt, work shopit ja ryhmäytymiset ovat kauhistus. Lusmuan niistä aina kun vaan voin.”

Tällaisia esiintymisiä ja palavereita stressattiin etukäteen ja paikan päälläkin tilanteet ahdistivat suuresti, vaikka se ei välttämättä näkynyt päällepäin muille. Vaikka voisi olettaa, että esimiesasemassa toimiessa palavereiden pitämiset ja esiintymistilanteet eivät tuntuisi välttämättä enää niin kamalilta, mainitsi monet esimiehetkin jännittävän tällaisia tilanteita hyvin paljon. Sosiaaliset tilanteet ja kanssakäyminen saattoivatkin olla kaikkienensa hyvin kuormittavia ja veivät paljon voimia. Näissä tilanteissa pyrittiinkin mahdollisuuksien mukaan pysyttelemään enemmän sivummalla, ollen mahdollisimman vähän äänessä ja akkuja ladattiin tällaisten sosiaalisesti rankkojen työpäivien jälkeen kotona omassa rauhassa erityisen paljon. Aineiston vastaajat kokivat myös että työssä olisi saatu konkreettisesti paljon enemmän aikaan, jos sitä olisi saanut tehdä yksin. Erilaiset tiimi- ja parityöskentelyt kuitenkin veivät voimia itse työn teolta. Monet myös kokivat, että muut odottivat heiltä sosiaalisuutta ja painostivat heitä sosiaalisempaan käytökseen – ”pakkososiaalisuus” oli jonkin asteinen esioletus työyhteisössä toimiessa. Kuten Pervin ja John (1997) muistuttavat, on jokaisella kulttuurilla aina omat käyttäytymisen institutionalisoituneet tavat, joita pidetään normina ja jollaiseen käyttäytymiseen persoonallisuudenkin oletetaan muovautuvan. Sosiaalisuutta voidaan pitää jonkinlaisena esioletuksena työkuulttuurissamme. Aineistossa esiintyi voimakkaasti myös kokemukset siitä, että asiakaspalvelutilanteissa itsensä ”myyminen” ja esille tuominen oli hankalaa ja varsin epämiellyttävää. Ihmispaljouksien kohtaaminen ja ihmisten kanssa kommunikoiminen koettiin jollain tapaa vaikeaksi. Kokemukset olivat, että epämuodolliset sosiaaliset tilanteet sujuivat monelta heikonlaisesti ja osa kertoikin taipumuksesta hakeutua sellaisiin työtehtäviin, jossa sosiaalisia tilanteita pystyi parhaan mukaan välttämään. Monen mielestä myös kaikenlaiset palaveritilanteet koettiin pakolliseksi pahaksi. Yleensä kahvitauot mielletään tervetulleiksi hengähdyshetkiksi hektisen päivän keskellä. Kuitenkin monet introvertit kokivat nekin enemmänkin ikävinä ulkopuolelta tulevan sosialisoinnin vaateen takia.

”Tauoilla pitäisi osata olla kiinnostunut ”turhista” asioista, kuten mitä jonkun lapsi on tehnyt tai millaiset rakennekynnet tai pääsiäiskattauksen joku on tehnyt.”

Sosiaalisten tilanteiden ohella aineiston yhtenä teemana oli myös vastaajien kokemat **ongelmat** niin **kommunikaatiossa** kuin **kontaktien luomisen hankaluudessa** toisiin työkavereihin. Kommunikointi koettiin hankalaksi niin työkavereiden kuin myös toisinaan esimiehenkin kanssa – nuorempana työntekijänä varsinkin iäkkäämpiä kollegojen tai esimiesten kanssa small talkin puhuminen oli vaikeaa. Esimerkiksi nykypäivänä erittäin yleinen tiimityö vaatisi kuitenkin työntekijältä hyviä kommunikointi- ja ihmissuhdetaitoja ja tiimissä toimiessa pitää pystyä monipuolisesti joustamaan ja sopeutumaan (Sennett 2002). Jotkut kokivatkin, että olivat täysin ”vääränlaisia” kommunikoijia ja työyhteisö odotti heiltä erilaista käytöstä – esioletus tuntui olevan se, että kaikki ovat sosiaalisia ja puheliaita.

”Toisinaan aistin, miten ekstrovertimpia työkavereita tuntuu häiritsevän hiljaisuuteni. - - Olen hyväksynyt, ettei minun ole pakko jutella työkavereille jatkuvasti. Kuitenkin koen siihen painetta. Pelkään olevani raskas työkaveri ekstroverteille, kun en aina jaksa osallistua keskusteluun.”

Oma hiljaisuus ja varautuneisuus aiheutti usein sen, että työyhteisössä tuli harvemmin avattua suuta varsinkaan isommassa porukassa. Toisinaan liiallinen itsetarkkailu johti siihen ettei uskallettu ottaa kontaktia työtovereihin, kun mietittiin liikaa sitä, mitä muut saattoivat ajatella. Työkavereihin tutustuminen veikin paljon aikaa, mikä taas osaltaan saatoi vaikuttaa suurestikin omaan työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Monia vastaajia harmitti suuresti se etteivät he olleet saaneet luotua yhteyttä työkavereihin ja päässyt porukkaan haluamallaan tavalla sisään. Jotkut tunsivat itsensä täysin erilaiseksi, kuin ei kuuluisi joukkoon. Useat kokivatkin olonsa hyvin ulkopuolisiksi – he olisivat saattaneet haluta työkavereista esimerkiksi lounasseuraa tai viettää heidän kanssa aikaa myös vapaa-ajalla, mutta eivät olleet ujoutensa vuoksi onnistuneet tutustumaan työkavereihin. Vastaajat ovat yleisesti kokeneet, että heitä on pidetty jollain tapaa vaikeasti lähestyttävänä.

”Ongelma on ollut lähinnä siinä, että en oikein saa luotua yhteyttä työkavereihin. Olisi mukava käydä lounaalla tai juoda kahvia

yhdessä työkavereiden kanssa ja silloin tällöin hengailta myös vapaa-ajalla.”

Kun osa vastaajista olisi halunnut tutustua työkavereihinsa paremmin ja luoda heihin syvempää suhdetta, mutta ei olleet siinä onnistuneet, halusivat toiset vastaajat selkeästi erottaa työkaverit ”muista” kavereista. He taas kokivat, että jäivät porukan ulkopuolelle sen vuoksi, kun eivät halunneet lähteä työkavereiden mukaan vaikkapa erilaisiin sosiaalisiin tapahtumiin. Harri Melin (2009, 58) huomauttaakin, että nykytyöelämä voidaan nähdä siinä mielessä erilaisena, että uudenlainen työ on tuonut mukanaan myös vaatimuksen uudenlaisiin sosiaalisiin suhteisiin. Enää työtä ja vapaa-aikaa ei välttämättä eroteta samalla tavalla toisistaan ja aineiston vastauksistakin nousseiden kokemusten perusteella työntekijältä odotetaan tietynlaista sosiaalisuutta myös työajan ulkopuolella. Ulkopuolisuuden tunne oli introverteille yhteistä, mutta eri hieman eri syistä. Lisäksi vastaajat kertoivat, että oma varautuneisuus esti monesti suoran neuvojen tai avun pyytämisen, mikä luonnollisesti hankaloitti työn tekemistä. Myös yleisessä tiedonkulussa saattoi olla ongelmia ja osa toi esille myös palautteen antamisen vaikeuden. Varsinkin negatiivisen palautteen antaminen koettiin hyvin hankalaksi, mutta myös positiivisemmän palautteen ilmaiseminen saattoi olla haastavaa ja sitä oli jouduttu harjoittelemaan.

Vastaajat kertoivat kokeneensa myös, että he jäivät usein joko **tahtomattaan tai omasta halusta taka-alalle** varsinkin työyhteisössä ja erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Monet kuvailivat, kuinka heillä saattaisi olla paljonkin annettavaa ja sanottavaa, mutta tilanteet, joissa on enemmän ihmisiä, saa heidät pysymään hiljaa. Persoonallisuuspsykologia tukee käsitystä siitä, että menneisyyden tapahtumilla on aina vaikutuksensa myös nykyisyyteen ja tämänhetkiseen tapaan toimia (Pervin & John 1997). Vaikka nämä ihmiset usein halusivat vapaaehtoisesti jättäytyä taka-alalle, saattoivat mahdolliset aiemmat ikävät kokemukset kuitenkin peilaantua myös nykyhetkeen ja siihen ettei tietyissä tilanteissa myöskään aina uskallettu tai haluttu olla esillä. Esimerkiksi isommissa ryhmissä olo koettiin hyvin epämiellyttäväksi ja vaikka olisi ollut muuten personaltaan vahva, tällaisissa tilanteissa jättäytyi vapaaehtoisesti sivummalle.

”Jään helposti taustalle enkä anna itsestäni kaikkea. Häiriinnyn

tilaa vievistä ihmisistä ja tunnen helposti itseni näkymättömäksi.”

Jotkut taas vastaavasti eivät tuntuneet saavan suunvuoroa, vaikka olisivatkin halunneet sanoa jotain. Jonkman (2015, 225) kertoo miten erilaisissa palavereissa korostetaan monesti liiankin paljon sosiaalisuutta ja itsen esille tuomista. Tällaisissa tilanteissa intrvertimmat jäävät auttamatta enemmän taustalle. Aineistossa kuvailtiin, kuinka äänekkäimmät vitsiniekat onnistuvat todennäköisemmin pääsemään esille ja johtamaan keskustelua esimerkiksi palavereissa tai erilaisissa tiimityöskentelytilanteissa. Aina tähän ei tarvittu kuin yksi kovaäänisempi ihminen.

”Erityisesti kokoukset ovat olleet vaikeita jos paikalla joko on paljon porukkaa tai yksikin sellainen ihminen, joka ei anna tilaa hiljaisemmille. Monesti ne saavat äänensä kuuluviin, jotka nopeimmin ja kovimmalla äänellä reagoivat, mutta itsellä harkitsevuus on monta koertaa johtanut siihen, ettei mielipidettäni jäädä kuuntelemaan.”

Jotkut toivatkin esille, että työelämässä nopeus on valttia, mutta introverttina useimmiten miettii rauhassa ennen kuin sanoo mitään tai tuo näkemystään ilmi. Koettiin, että tämä saatettiin joskus tulkita ulkopuolisten silmissä harhaanjohtavasti suoranaiseksi passiivisuudeksi. Useampi harmitteli myös sitä, että varsinkaan uran alkuaikoina ei yksinkertaisesti uskaltanut kertoa esimerkiksi työpaikalla havaitsemistaan epäkohdista tai yleisesti tuoda esille mielipiteitään erilaisiin asioihin. Ujona ja hiljaisempina hyökkäävät ja äänekkäät kollegat saatettiin myös kokea toisinaan jopa uhkaavina. Osa kertoi myös, että he ovat monesti jääneet varjoon, kun esimies on tuntunut huomioivan enemmän ekstrovertteja työtovereita ja mitä suurempi työyhteisö, sitä herkemmin on jäänyt huomiotta. Uralla etenemisen vaikeus tuotiin myös esiin monissa vastauksissa ja takalalle jääminen saattoi konkreettisesti vaikeuttaa työyhteisössä toimimista jos esimerkiksi tieto ei aina siirtynyt hiljaisemmille työntekijöille, koska vältteli isoja ja äänekkäitä porukoita.

Monet vastaajat kokivat myös, että heitä pidettiin hyvin erikoisina persoonina. ”Friikki”,

”outolintu”, ”tyhmä”, ”laiska”, ”ahdistunut”, ”kehityksen este” ovat esimerkkejä siitä, jollaisina vastaajat tunsivat heitä luonnehdittavan. Introverteiksi itsensä mieltävät kokivat tulleen melko usein pahasti **väärinymmärretyiksi** – introvertit tunsivat, että heidän hiljaisuuttaan ja puhumattomuuttaan saatettiin tulkita tylyydeksi tai koppavuudeksi ja jopa joidenkin vastaajien ahkeruuttakin tunnuttiin pitävän vääränä tapana toimia. Tuntui, että monet introverttiuden piirteet tulkittiin täysin väärin. Tutkimuksetkin tukevat vastaajien kokemusta siitä, että introverttiutta ymmärretään monesti väärin. Introverttiuteen liitetään automaattisesti esimerkiksi vähäistä sosiaalisuus ja ujoutta, vaikka introvertitkin nauttivat ihmisten seurasta, se vain ilmenee eri tavoin ja ehkä tutumpien ihmisten seurassa (McCrae & Costa 1990, 46; Nettle 2007, 82). Toisinaan vastaajat aistivatkin, että muut olettivat, ettei henkilö ollut kiinnostunut työstä tai työyhteisön ihmisistä, jos hän oli hiljaisempi eikä ollut jatkuvasti äänessä ja jakamassa huomiota.

”Käytökseni on tulkittu väärin hyvin usein. Aikaisemmin olin enemmän asiakaspalvelussa, työyhteisö oli suuri ja se aiheutti paljon ongelmatilanteita. Minua pidettiin tylynä ja hiljaisena. Olisi pitänyt olla puheliaampi, nauravampi, sosiaalisempi, reippaampi.”

Kokouksissa saatettiin kokea, että muut pitivät heitä jopa tyhmänä, jos asiaa mietittiin ja analysoitiin kauemmin eikä heti tuotu ajatuksia esille, vaikka introverteilla aisojen prosessoiminen kestää normaalisti hieman kauemmin. Useampi vastaaja kertoikin ruvenneensa jännittämään ihmisiä ja tilanteita, kun koki, että heidät ymmärrettiin monesti täysin väärin ja heihin liitettiin lähinnä negatiivisia ominaisuuksia. Jotkut vastaajat tunsivat, että heitä pidettiin jopa jonkinlaisina outoina erakkoina tai kylminä, koska vetäytyivät erilaisissa tilanteissa enemmän kuin muut ja viihtyivät sivummalla. Vastaajat näkivät, että jotkut kanssatyöntekijät ottivat tällaisen yksin viihtymisen jopa suoranaisena loukkauksena itseä kohtaan.

”On moitittu, että olen liikaa omissa oloissani, enkä oikein ota kantaa mihinkään. Joitakin työkaverita on ärsyttänyt se etten ota osaa juoruiluun enkä ”kuppikuntiin”. Minut on myös koettu uhkana ahkeruuteni ja rehellisyyteni takia. Epäkohteliaisuudesta ja

ylpeydestäkin (!?) on tullut sanomista. Itse asiassa olen ujo....”

Kaikki nämä seikat tuntuvat perustuvan vahvasti siihen esioletukseen, että työelämässä jokaisen tulisi olla automaattisesti sosiaalinen persoona, olla äänessä ja viihtyä kahvipöytäkeskusteluissa ja muiden ihmisten seurassa koko ajan. Kuten Taru Feldt, Anne Mäkikangas ja Katja Kokko (2005) muistuttavat, olisi työyhteisössä äärimmäisen tärkeää huomioida ja ymmärtää erilaisuutta, koska jokainen meistä on uniikki persoona ja kaikkia meitä tarvitaan. Erilaisten ihmisten vahvuudet ja ominaisuudet huomioon ottaen kaikki voisivat työpaikalla yleisesti ottaen paremmin ja yleinen ilmapiiri olisi kannustava. Moni kertoikin, että oli hyvin pahoillaan ja suruissaan siitä etteivät työkaverit tuntuneet edes haluavan tutustua heidän oikeaan persoonaansa, vaan tekivät nopeita, ja valitettavan usein vääriä, johtopäätöksiä. Osa alkoikin pohtimaan, että oliko väärinymmärryksiä tuleminen kenties hankaloittanut myös työuralla etenemistä, jos heitä esimerkiksi on pidetty tylyinä tai itsekkäinä. Jotkut rohkeammat olivat kuitenkin väärinymmärryksiä huomatessaan uskaltanut suoraan korjata asian ja selittää, että hänen tapansa toimia johtuu vain hänen persoonallisuudestaan, eikä siinä ole mitään henkilökohtaista tai tarkoitusta esimerkiksi loukata.

Vastauksista kävi selkeästi ilmi, miten introverttius persoonallisuudenpiirteenä saattoi olla edesauttamassa **kuormittumista** työtehtävissä ja työyhteisössä toimiessa. Kuormittumista oli havaittavissa niin fyysistä kuin psyykkistäkin. Fyysinen kuormittuminen konkretisoitui parhaiten avokonttorimaisessa työympäristössä – melun, hälinän ja ihmisten puheensorinan keskellä työskentely vaati lisäponnisteluja, että kykeni keskittymään kunnolla työtehtäviinsä. Jonkman (2015, 222) tuokin esille, kuinka monet tutkimustulokset vahvistavat tätä käsitystä: introvertit ovat selkeästi herkempiä häiriöille ja keskeytyksille kuin ekstrovertit ja työtehtäviin paneutuminen hankaloituu suuresti, jos ympärillämme on koko ajan hirveästi ääntä ja melua. Nykytyöelämälle tunnusomainen avokonttorimainen työskentely onkin ehkä suunniteltu enemmän ekstroverttien tarpeita ja työskentelytapaa ajatellen. Psyykkistä kuormitusta sen sijaan tuottivat erityisesti erilaiset sosiaaliset tilanteet ja ihmisten seura – viihtyi näiden ihmisten seurassa tai ei. Myyntityö nousi tässä kohtaa selkeästi esiin aineistosta. Päivän aikana tapahtuvat monet ihmiskontaktit verottivat jaksamista radikaalisti. Myös paineet siitä, että pitäisi olla sosiaalisempi lisäsi ahdistusta ja

lisäsi kuormitusta entisestään.

”Kuormitun helposti pitkään jatkuvissa sosiaalisissa tilanteissa. Näitä ei osata tai haluta ottaa huomioon. Työpisteitä kehitetään koko ajan yhteiskäyttö- ja avokonttorisuuntaan ja se on minulle kamala ajatus. Puhelias työkaveri kuormitti henkisesti todella paljon, sosiaalinen kanssakäyminen vei kaikki voimat. Palautuminen sosiaalisesti aktiivisesta työpäivästä, jossa ei ole ollut tarpeeksi lepotaukoja, vie paljon aikaa ja vaikuttaa yksityiselämään.”

”Ihmiskontaktit väsyttävät, mikä on ollut haasteellista alalla ja uralla, joka on täynnä palavereja, workshoppeja, asiakaskohtaamisia, seminaareja ja ylipäätään tilanteita, joissa on aina ihmisiä. Muodissa oleva tiimityö (kirosana!) ja sosiaalisuuden vaatimus myös vapaa-ajalla on rasittavaa. Avokonttorit ovat suuri kirous.”

Myös syvälinen paneutuminen erilaisiin tehtäviin, asioiden, toisinaan liiallinenkin analysoiminen ja pohtiminen jopa työpäivänkin jälkeen uuvutti ja johti ylikuormittumiseen. Joillakin tällainen kuormitus oli vaikuttanut muuhunkin elämään – saatettiin esimerkiksi unohdella jotain asioita kotona. Osa tiedosti, että jaksakseen työssä, he tarvitsisivat enemmän aikaa ja mahdollisuuksia irrotautua sosiaalisesta työympäristöstä työpäivän aikana edes hetkeksi ja jättää työt työpaikalle. Tällaisia mahdollisuuksia harvoin kuitenkaan ilmeni. Hautaniemen (2009) tutkimuksessa hyvinvoivista organisaatioista korostettiin juuri sitä, että työelämän lisäksi myös vapaa-aika, harrastukset ja kokonaisvaltainen työstä irrottautuminen oli tärkeää. Vastaajat kuitenkin kokivat etteivät useinkaan tässä onnistuneet. Ikävimpänä seurauksena kuormittumisesta pidettiin sitä ettei työpäivän jälkeen enää jaksettu samalla tavalla harrastaa tai viettää aikaa puolison, ystävien tai perheen parissa. Aivan radikaaleimpia seurauksia kuormittumisesta oli muutamalla, kun heillä liiallinen kuormittuminen oli lopulta johtanut vakavaan työuupumukseen. Kuormittumisen eskaloituminen työuupumukseen asti tulee lopulta

kalliiksi niin yksilölle ja hänen lähipiirilleenkin kuin myös yleisesti yhteiskunnalle. Lääke työuupumuksen ehkäisemiseen löytyisikin usein hyvin läheltä, omalta työpaikalta. Työkavereilta ja esimieheltä saatu kannustus ja arvostus sekä henkilökohtaiset onnistumisen kokemukset ruokkisivat itsearvostusta ja auttaisivat jaksamaan. (Kinnunen & Feldt 2005; Kinnunen & Hätininen 2005, 53.)

5.3 Kokemukset työelämään pääsemisestä introverttiuden näkökulmasta

Tutkielman kolmannen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää oliko introverttiudella persoonallisuuden piirteenä ollut jonkinlaista vaikutusta työelämään pääsemiseen ja jo oli, niin millaista. Oliko piirre esimerkiksi auttanut tai hankaloittanut työelämään pääsemistä. Jotkut vastaajista näkivät, että introverttiudesta oli ollut hyötyä työelämään pääsemisessä, mutta suurin osa koki kuitenkin, että introverttius oli lähinnä hankaloittanut työelämään siirtymistä. Aineistossa esiintyikin voimakkaana erilaiset **työnhaku-** ja etenkin **työhaastattelutilanteet** ja useimmat vastauksien teemat linkittyivätkin suuresti työnhaku- ja työhaastattelutilanteisiin – onhan ne juuri se väylä, minkä kautta työelämään useimmiten päästään. Työhaastattelutilanteet nähtiin usein hyvinkin haastavina ja monet olivat valmistautuneet niihin huolella ja esimerkiksi saattanut miettiä mahdollisia kysymyksiä etukäteen. Monet epäilivät jo etukäteen kykyjään pärjätä haastattelutilanteissa ja kokivat, että haastattelutilanteet ovat usein menneet täysin penkin alle ja he ovat onnistuneet lähinnä vain nolaamaan itsensä. Haastattelutilanteet koettiin hyvin jännittäviksi eikä näissä tilanteissa voinut pysytellä hiljaa, vaikka usein olikin tottunut olemaan sosiaalisissa tilanteissa enemmän sivusta seuraaja ja pohtimaan vastauksiaan huolella ajan kanssa. Jonkman (2015) kuvailee, miten työhaastattelutilanteissa työnantajat yleensä arvostavat aurinkoista persoonaa ja puheliaisuutta – sitä, että osaa tuoda itseään ja karismaansa esiin. Sujuva rento rupattelu ei kuitenkaan aineiston vastaajilta oikein onnistunut. Jos itsen markkinoimisen taito, rohkeus ja kyky itsen kehumiseen koetaan tärkeiksi päivittäisessä työelämässä, työhaastattelutilanteissa ne korostuivat entistä vahvemmin. Mutta juuri nämä ominaisuudet puuttuivat monilta.

”Työnhaussa en varmaan osaa markkinoida itseäni yhtä hyvin kuin

ekstrovertit, ainakaan haastattelussa, jossa vaaditaan small talkia ja ”dynaamista” itsensä esittelyä. En ole hyvä kertomaan laajasti itsestäni. Vastailen mieluummin yksityiskohtaisiin asiakysymyksiin kuin kerron itsestäni ja vahvuuksistani.”

Jotkut kertoivat suoraan, että olivat päässeet töihin todennäköisesti ainoastaan esimerkiksi suhteiden avulla tai sen vuoksi, että alalla oli ollut suuri työvoimapula eikä heikommin menneet haastattelutkaan olleet torpannut työhön pääsemistä. Useat myös mainitsivat jo työhakemusten tekemisen ja töiden hakemisen masentavaksi, koska niissä tunnuttiin aina haettavan vain dynaamisia multitaskaajia, jotka olivat ulospäinsuuntautuneita ja puheliaita. Asiantuntijuutta ja keskittymiskykyä ei tunnutta enää kaivattavan tai ainakaan sitä ei korostettu samalla tapaa. Alasoini (2012, 105–106) tuokin esille, kuinka nykytyöelämä voi olla raadollista – pelkkä työn hoitaminen hyvin ei enää välttämättä aina kuitenkaan riitä vaan työntekijältä odotetaan jonkin lisäarvon tuomista omaan työpanokseensa. Asiantuntijuus ja työn hoitaminen mallikkaasti ei välttämättä ole tarpeeksi jos työpaikalla kaivataan myös voimakasta ulospäinsuuntautuneisuutta ja sosiaalisuutta. Jotkut sanoivatkin etteivät yksinkertaisesti kokeneet osaavansa valehdella työhakemuksissa tarpeeksi.

”Introvertin on hankala hakea töitä, koska työnhaussa korostuvat sellaiset luonteenpiirteet, joita itsellä ei ole (mm. ulospäinsuuntautuneisuus, itsevarmuus, röyhkeys). Jos voisi hakea töitä sellaisena kuin on, olisi helpompaa.”

Toisaalta aineistosta löytyi vastakkaisia, positiivisia, kokemuksia myös siitä, että työnhaku- ja työhaastattelutilanteissa oli pärjätty suhteellisen hyvin. Osa toi esille, että kirjallisen työhakemuksen laatiminen onnistui monesti äärimmäisen hyvin ja se ehkä oli auttanut haastatteluun ja työhön pääsemistä. Jotkut mainitsivat, että haastattelutilanteet, joissa oltiin yksin haastattelijan kanssa, eivät olleet niin haastavia kuin vaikkapa ryhmähaastattelut. Tällöin näissä koettiin myös pärjäävän paremmin, isommissa ryhmissä taas monesti jäätiin taka-alalle ja muiden varjoon. Huomionarvoista kuitenkin on, että hyvin monet kertoivat, että haastattelutilanteissa hyvin pärjääminen johtui ainakin osaksi

siitä, että he pystyivät työhaastattelutilanteissa hetkittäin ”peittämään” introverttiutensa, skarppaamaan tai ”huijaamaan” haastatteliijoille erilaisen, sosiaalisemman, kuvan itsestään.

Myös **verkostoitumisen** ja **itsen markkinoimisen vaikeus** nousi aineisto esiin yhtenä vahvana teemana. Richard Sennett (2007, 11) kuvailee, miten nyky-yhteiskunnalle on ominaista, että vain tietynlaiset ominaisuudet auttavat ihmistä menestymään epävakaisissa ja uudenlaisissa olosuhteissa. Nykyään työelämässä korostetaan suuresti verkostoitumisen ja markkinoimisen tärkeyttä työelämään pääsemisessä ja siellä etenemisessä, mutta introvertit kokevat tällaisen yleisesti melko haastavaksi eikä se ole heille kovinkaan luontevaa persoonallisuutensa puolesta – monet tunsivat, että viihtyivät enemmänkin tutussa ympäristössä tuttujen ihmisten kanssa. Vastajat kertoivat, että sosiaaliset ympyrät olivat melko suppeat myös työelämässä ja jos jonkinlaisia verkostoja oli onnistuttu luomaan, tällaisten suhteiden ylläpitäminen saattoi monesti jäädä ohuenlaiseksi. Erilaiset tilanteet ja tilaisuudet, joissa verkostoituminen olisi voinut olla mahdollista, koettiin monesti hyvin epämiellyttävinä. Sali täynnä ihmisiä, joiden kanssa pitäisi tässä hetkessä verkostoitua ja onnistua brändäämään itseään voitokkaasti, oli ahdistavaa.

*”Inhoan sanaa ”verkostoituminen”. Tulee olo, että pitää väen vängällä vääntäytyä joka paikkaan esittäytymään, vaikka ei yhtään huvittaisi. Vaan nyt verkostoituminen on päivän hittisana... * huoh **”

Vastajat kertoivat, että verkostoitumisen puute on myös tarkoittanut esimerkiksi sitä että on usein ollut työnantajalle täysin tuntematon tapaus eikä työhaastattelussa ole näin ollut minkäänlaista etulyöntiasemaa vaan on täytynyt aloittaa tietyllä tavalla tyhjästä. Työelämään pääsemistä oli verkostointitaitojen puuttumisen lisäksi hankaloittanut se, etteivät he olleet osanneet markkinoida itseään tarvittavalla tavalla. Introverttina koettiin ettei ollut luontevaa tuoda itseään esille. Esimerkiksi juuri työnhaku- ja työhaastattelutilanteet olivat sellaisia, joissa olisi pitänyt osata kehua ja mainostaa itseään.

”Minusta tuntuu, että uuteen (mielekkääseen) työpaikkaan pääseminen on vaikeaa. Tiedän vahvuuteni, mutta itseni

tyrkyttäminen työhön ei tunnu luontevalta. Nykymaailman vaatimukset työelämässä tuntuvat myös vääränlaisilta ja kohtuuttomilta.”

Jotkut mainitsivat, että itsensä markkinoimista oli pitänyt tietoisesti opetella, että näissä haastattelutilanteissa oli edes teoreettinen mahdollisuus pärjätä. Raimo Blom ja Ari Hautaniemi (2009) kertovat, miten verkostoitumisen ja markkinoimisen taito ovat nykytyöelämässä äärimmäisen tärkeitä ominaisuuksia. Jos yksilö ei kykene ylläpitämään itsestään kuvaa tarpeeksi kiinnostavana ja potentiaalisena työntekijänä ja markkinoimaan itseään työnantajalle, on useita taidokkaita työntekijöitä jo jonossa tulossa ottamaan hänen paikkansa.

Aineiston kokemuksissa työelämään pääsystä introverttiuden näkökulmasta korostui tunne jonkinlaisesta yleisestä **vääränlaisuudesta**, mikä on hankaloittanut työelämään pääsemistä tai sinne pyrkimistä. Monet kertoivat että oma ujous, arkuus tai kova jännittäminen oli hankaloittanut suuresti esimerkiksi juuri työhaastattelussa pärjäämistä. Ei oltu uskallettu tuoda oikein itseään esiin oikealla tavalla ja tarvittava rohkeus oli koettu puuttuneen. Vastaajat kertoivat, että jo pelkkä työhakemusten lueskeleminen sai monesti masentuneeksi, niissä kun haettiin pääsääntöisesti aina juuri ulospäinsuuntauneita hakijoita.

”Työelämään pääseminen on ollut lähes mahdotonta; nuorempana en yksinkertaisesti uskaltanut hakea töihin, se on ollut liian jännittävää. Erityisesti työhaastattelun ajattelemisenkin saa mahan vääntyilemään. - - Yksi vaikea asia on ollut se miten monessa paikkaa hakijaa koskevat toiveet sisältävät vaatimuksen ulospäinsuuntautuneesta luonteesta ja sosiaalisesta reippaudesta, jota on inhottava esittää, jos se ei ole totta, ja pahimmillaan se tekee sairaaksi.”

Vastaajat kokivat myös vahvasti, että juuri esimerkiksi ujous tai hiljaisempi olemus koetaan työnantajan puolelta vahvasti negatiivisina piirteinä ja se laski entisestään uskoa

omaan pärjäämiseen. Oma hermostuneisuus haastattelutilanteissa ei ainakaan auttanut asiaa. Tuntui, että oli aina ikään kuin jo lähtökohtaisesti altavastajaan roolissa hakiessaan työpaikkoja ekstrovertimpien ihmisten keskellä. Toisaalta jotkut myös kertoivat positiivisemmista kokemuksista – pahin arkuus oli saattanut iän myötä kaikota ja nykyään tilanteet olivat ehkä hieman helpompia.

Jos aineistossa esiintyi vahvasti pessimistisyyttä ja kokemuksia siitä, että oma introverttius on luonut heille työnhakutilanteissa jonkinlaisen altavastajaan roolin, löytyi aineistosta myös kokemuksia siitä, että introverttius persoonallisuuden piirteenä on tuonut mukanaan myös **hyviä ominaisuuksia**, jotka ovat saattaneet auttaa heitä työnhaussa. Jotkut mainitsivat että esimerkiksi läsnäolon ja kuuntelemisen taito ovat olleet positiivisia piirteitä työnhakutilanteissa, kuin myös oma rauhallisuus, joka on saattanut luoda haastattelijalle vaikutelman luotettavuudesta. Kun vain omaa osamistaan ja tarkkuuttaan on päässyt tuomaan esille ja näyttämään, on siitäkin ollut hyötyä.

”Ehkä se [introverttius] on osittain jopa helpottanut. Rauhallisuus ja harkitsevaisuus ovat olleet valttikorttejani työhaastattelussa.”

Aineistosta nousi esille myös näkemyksiä siitä, että joskus työnhakutilanteissa rekrytoijatkin ovat selkeästi ymmärtäneet, että ekstroverttimman porukan joukkoon tarvitaan myös introvertimpia ihmisiä tasapainottamaan – kaikkien ei ole hyvä olla täysin samasta muotista muovattuja. Jotkut työnantajat olivat paremmin ymmärtäneet introvertin työnhakijaa ja vaikka hakija saattaa olla työnhakutilanteessa ehkä varautuneempi ja arempi, saattaa hän työntekijänä monesti olla hyvin tunnollinen, tarkka ja ahkera. Vaikka kokemuksia siitä, että introverttiudesta on ollut hyötyä työnhakutilanteissa ja työelämään pääsyssä, painottui vastaajien kokemukset silti enemmän siihen, että persoonallisuuden piirteestä on ollut enemmän haittaa.

Yrittäjyyteen päätyminen oli myös yksi selkeä aineiston teema. Monet vastaajat olivat kokeneet ”normaalin” työelämän ja palkkatyöläisen roolin itselleen hyvin vieraaksi. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla nousseet intrverttiudesta johtuvat haasteet työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa olivat kasvaneet joillakin niin suuriksi, että yrittäjyys oli koettu

ainoaksi luontevaksi vaihtoehdoksi elinkeinon hankkimiselle.

”Olen kokenut työelämään pääsyn hyvin vaikeaksi. Pitkä yksinyrittäjän ja itsensätyöllistäjän urani johtuu lähes yksinomaan siitä, etten pystyisi tekemään alani töitä tavallisella työpaikalla eikä kaltaistani hakijaa myöskään valita (ole valittu) tällaisiin työsuhteisiin.”

”Työelämä on monille introverteille kovaa, sillä monessa työssä ei riitä, että hallitsee työn sisällön erinomaisesti. Jos sosiaalisissa kyvyissä ja jaksamisessa on yhtään hankaluuksia, työpaikat jäävät saamatta. Tunnen monia kaltaisiani introverttejä, jotka ovat pakkoyrittäjiä, koska työsuhteisiin he eivät hyvästä koulutuksesta ja osaamisesta huolimatta pääse. Työelämä palkitsee ja suosii ekstroverttejä.”

Yrittäjänä toimiessa pystyi vapaammin esimerkiksi päättämään työaikansa ja -rytminsä. Sosiaaliset kontaktit olivat vähäisempiä ja työstä oli vastuussa usein ainoastaan itselleen ja korkeintaan lähipiirilleen tai mahdolliselle yhtiökumppanille. Moni koki, että piirteistä, jotka työelämässä monesti koettiin negatiivisina, kuten small talkin ja yhteisten sosialisoiden välttely, ei yrittäessä toimiessa ollut haittaa vaan päinvastoin enemmänkin hyötyä. Saatiin paljon aikaa, kun pystyttiin työskentelmään yksin omassa rauhassa ja omissa oloissa. Pulkkinen (2009, 326–327) tuo esille, että persoonallisuuden piirteet voivat ohjata jo aikaisessa vaiheessa elämää oman uravalinnan muotoutumista. Jotkin vastaajat olivatkin kokeneet, että he olivat jo varhaisessa vaiheessa tunteneet ettei normaali palkkatyö vaan yksinkertaisesti sovi heille.

”En haaveile enää työelämästä. En usko löytäväni itselle sopivaa työpaikkaa näin vaativassa maailmassa.”

Useampi vastaaja myös pohti mahdollista yrittäjän uraa, vaikkei ollut siihen vielä kuitenkaan ryhtynyt. He kuitenkin kokivat, että yrittäjäyys olisi hyvin vartenotettava

vaihtoehto ja sopivampi heille kuin perinteisempi palkkatyöläisyys.

Näiden edellä käsiteltyjen teemojen lisäksi aineistossa oli useampia sellaisia näkemyksiä missä koettiin ettei introverttiudella persoonallisuuden piirteenä ole ollut sen suurempaa vaikutusta työelämään pääsemiseen – vastaajat eivät olleet kokeneet siitä olleen sen suurempaa haittaa kuin hyötyäkään. Vastauksista kävi ilmi myös, että joidenkin kokemukset olivat ettei introverttius persoonallisuuden piirteenä ollut niinkään vaikuttanut työelämään pääsemiseen vaan enemmänkin työelämässä etenemiseen ja siellä pysymiseen. Tutkimuskysymyksenäni tarkoituksena oli kuitenkin tarkastella juuri työelämään pääsyä introverttiuden näkökulmasta, joten nämä näkemykset eivät suoranaisesti liity tutkimukseeni enkä niitä sen enempää tässä käsittele.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Nykypäivän työelämä on hektistä ja moniulotteista. Työelämä on muuttunut vuosikymmenien saatossa ja työn uudet muodot ovat syrjäyttäneet perinteisen tiettyyn aikaan ja paikkaan sijoittuneen palkkatyöläisyyden. Työelämä on nykyään entistä epävarmempaa ja joustavuus sekä reagointikyky nopeisiinkin muutoksiin on valttia. Monet saattavat miettiä, kuinka pärjätä tällaisessa muuttuvassa työelämässä. Introvertit ovat tutkielmani aineistossa pohtineet sitä omasta näkökulmastaan. Käyn seuraavassa tiivistetysti läpi tutkimuksen tulokset, sekä pohdin tulosten merkitystä laajemmin työelämän ja yhteiskunnan kentällä, sekä arvioin tiiviisti omaa tutkimusprosessiani.

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää introverteiksi itsensä mieltävien kokemuksia nykypäivän työelämästä ja sinne pääsemisestä. Mielenkiinnon kohteena oli saada tietää, oliko introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä ollut mahdollisesti jotain hyötyä tai haittaa työelämässä ja työyhteisössä toimisessa tai työelämään pääsemisessä. Tutkielma pyrki vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaista hyötyä introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
2. Millaisia haasteita introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on aiheuttanut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?
3. Miten introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä on vaikuttanut työelämään pääsemiseen?

Aineistosta kävi ilmi, että introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä oli tuonut työelämässä mukanaan sekä hyötyjä että haasteita. Melkein kaikki vastaajat olivat löytäneet persoonallisuuden piirteestään sekä hyviä että huonoja puolia työelämässä ja työyhteisössä toimimisen näkökulmasta, mutta vastauksissa painottui kuitenkin hieman enemmän negatiivisten kokemusten yleisyys ja se, kuinka introverttiudesta oli koettu hankaloittaneen työelämässä toimimista. Työelämään pääsemisen näkökulmasta vastaukset varioivat tasaisemmin ja useampikin vastaajat koki, ettei introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä ollut vaikuttanut heidän työelämään pääsemiseen oikeastaan millään tavoin. Kuitenkin

myös tämänkin tutkimuskysymyksen kohdalla löytyi kokemuksia sekä siitä että introverttius oli ollut jollain tapaa sekä hyödyksi että haitaksi.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää mitä hyötyjä introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä oli ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa. Vastaajat kertoivat, että introverttius loi heille hyvät mahdollisuudet itsenäiseen ja itseohjautuvaan työskentelyyn, koska he eivät kokeneet tarvetta sosialisointiin ja ajatusten vaihtoon muiden kanssa. Itsenäisesti työskennellessä työtapana oli tehokas ja asioihin huolella paneutuva. Itsenäisyyden lisäksi vastaajat kertoivat, että introverttiuteen liittyvästä tunnollisuudesta oli ollut apua työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa. Työtehtävät tulivat aina hoidettua ajallaan ja tarkasti. Tunnollisuudesta saatiin toisinaan kiitosta, mutta se toi myös negatiivisia piirteitä mukanaan – jotkut työkaverit saattoivat käyttää henkilön tunnollisuutta myös hyväkseen. Tehokkuuden ja hyvän keskittymiskyvyn koettiin myös olevan introversion hyviä puolia. Itsenäinen työskentely omassa rauhassa syvästi keskittyen loi hyvän pohjan tehokkuuteen, jolloin työtehtävät hoituivat nopeasti. Kuuntelu- ja havainnointitaidot olivat myös suuren vastaajajoukon mielestä työelämään positiivisesti vaikuttavia ominaisuuksia. Heille introvertimpina ihmisinä tukeuduttiin ja uskouduttiin oman elämän asioista. Kuuntelutaidot saivat kiitosta myös asiakkailta, jotka pitivät siitä, että heille oli aikaa ja heidän näkemyksiään huomioitiin. Hyvien havainnointitaitojen ansiosta tilanteita työpaikalla pystyttiin katselemaan ja tulkitsemaan hieman sivummalta. Jopa pienet eleet ja erilaiset vivahteet kanssakäymisessä huomattiin. Työympäristön yleinen ilmapiiri oli helposti aistittavissa ja erilaiset syy-yhteydet ihmisten kommunikaatiossa ja työtilanteissa huomattiin herkästi. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla tuli kuitenkin myös monia vastauksia, joissa vastaajat kertoivat kokeneensa ettei introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä ole ollut heille työelämässä minkäänlaista hyötyä.

Toinen tutkimuskysymys paneutui tarkastelemaan, oliko introverttiudesta persoonallisuuden piirteenä ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa jotain haittaa. Varsinkin sosiaalisten tilanteiden ahdistavuus nousi esille. Kaikenlaiset esiintymistilanteet, työskentely tiimeissä tai palavereissa sekä sosialisointi tauoilla oli jännittäviä ja epämielisiä kokemuksia. Tällaisia tilanteita pyrittiin monesti välttelemään. Myös

kontaktien puute ja vaikeudet työkavereiden kanssa kommunikoinnissa koettiin introverttiuden negatiiviseksi puoleksi ja se harmitti monia. Koettiin, että oltiin ehkä vääränlaisia kommunikoijia, joilta odotettiin suurempaa sosiaalisuutta. Toisaalta myös kontakteja oli suhteellisen hankala solmia työpaikalla osittain oman persoonallisuuden vuoksi. Vastaajat myös kokivat, että he jäivät monesti työelämän tilanteissa taka-alalle – vapaaehtoisesti tai tahtomattaan. Monet eivät viihtyneet valokeilassa vaan halusivat observoida tilanteita syrjemmästä, toiset taas olisivat ehkä halunneet tuoda ajatuksiaan ja mielipiteitään ilmi, mutta jäivät sosiaalisempien ja kovaäänisempien jalkoihin. Myös väärinymmärretyksi joutuminen näyttäytyi yhtenä teemana. Useat olivat kokeneet, että heidät ja heidän käytöksensä tulkittiin väärin, negatiivisessa valossa. Vastaajia myös harmitti ettei työkaverit aina vaikuttaneet olla halukkaita tutustumaan heidän todelliseen minään. Alttius kuormitukselle – niin fyysiselle kuin psyykkisellekin oli myös introverttiuden negatiivisia puolia. Kaikenlainen melu ja keskeytykset häiritsivät töihin keskittymistä – avokonttorit mainittiin painajaiseksi. Myös psyykinen kuormitus oli suurta sosiaalisten tilanteiden ja liian syvällisen työtehtäviin paneutumisen vuoksi.

Kokemukset työelämään pääsemisestä introverttiuden näkökulmasta oli kolmannen tutkimuskysymyksen aihe. Työhaastattelutilanteet, jotka luonnollisesti oli väylä työelämään, koettiin introverttiuden näkökulmasta monesti jännittävinä ja niihin valmistauduttiin hyvin. Saatettiin kokea olevan liian hiljainen persoona, toisaalta toiset kokivat omasta rauhallisuudesta olleen hyötyä näissä tilanteissa. Omat puutteet verkostoitumis- tai markkinoimistaidoissa nähtiin negatiivisena seikkana – ei ollut saatu muodostettua kovin laaja-alaisesti suhteita ja itsen esille tuomista ei koettu luontevaksi, vaikka tiedostettiin, että se on nykypäivän työelämässä melko tärkeää. Työelämään pääsyä koettiin vaikeuttaneen se, että oma persoonallisuus tuntui vääränlaiselta työelämään. Oma ujous ja jännittyneisyys koettiin huonoksi sekä työhaastattelutilanteissa että yleisemmin työnantajan silmissä. Toisaalta oma rauhallisuus ja kyky läsnäoloon oli tuntunut auttavan osaa työelämään pääsemisessä ja he kokivat, että työnantajat ovat osanneet arvostaa näitä ominaisuuksia. Kuitenkin monet vastaajat kertoivat päätyneen yrittäjäksi, koska kokivat ettei ”normaali” työelämä sopinut heille. Yrittäjinä he saivat itse päättää työstään ja työtavoistaan.

Aineiston vastaukset piirtävät kuvan introvertista itsenäisenä ja tehokkaana työntekijänä. Introvertit ovat työpaikan tunnollisia ahertajia, jotka eivät pidä itsestään ääntä, mutta suorittavat vaaditut tehtävät varmasti. Introvertit ovat työpaikan havainnoijia ja kuuntelijoita. Heitä, joille avaudutaan työpaikan ongelmista tai kerrotaan kuulumisia. Introvertit antavat suunvuoron ja jaksavat herkeämättä kuunnella niin asiakkaita kuin työtovereitaankin. He myös havainnoivat työpaikan ilmapiiriä herkällä tuntosarvillaan ja muodostavat niistä kuvan työyhteisön tilanteesta. Introverteiksi itsensä mieltävät kuitenkin kokevat, että sosiaalinen rasitus ja sosiaaliset tilanteet ovat toisinaan liikaa. Tunnollinen ahkeruus aiheuttaa joskus sen, että he jäävät taka-alalle eivätkä aina ehkä saa tarvitsemaansa arvostusta. Tunnollisena ja tehokkaana työntekijänä kuormitus on monesti voimakasta, jopa liikaa.

Aineistosta löytyi niin positiivisia kuin negatiivisiakin kokemuksia ja tunteita. Olen iloinen siitä, miten paljon vahvuuksia introvertti oli työelämässä toimimiseen tuonut. Introverttiuden piirteet eivät aina olleetkaan se heikko kohta, vaan esimerkiksi työhaastattelutilanteissa löytyi kokemuksia sekä heikosti menneiden tilanteiden lisäksi myös hyvin sujuneista haastattelutilanteista. Introvertit piirteet toimivat monesti myös työtä edistävinä tekijöinä tai persoonallisuuden piirteellä ei vastaavasti koettu olevan sen suurempaa merkitystä työn saamisen näkökulmasta. Jos taas jotkin ominaisuudet oli aiemmin todettu hankaloitaviksi, oli niitä saatettu yrittää hioa tai kompensoida jollain tapaa. Positiivista on myös se, kuinka monet vastaajat kertoivat arvostavansa introverttiuden piirteitään ja kuinka he olivat oppineet hyväksymään sen, että vaikeivat muut heitä aina täysin ymmärtäneekään, olivat he hyviä juuri sellaisina kuin olivat. Harmittavaa mielestäni kuitenkin on, miten monet kokivat olevansa suoranaisesti vääränlaisia työelämään ja sinne pääseminen oli tuntunut monille kovin hankalalta. Moni oli päätynyt yrittäjyyteen, koska oli kokenut nykyisen työelämän epäsovittavana itselleen ja useampi oli sairastunut työuupumukseen. Yrittäjyys on hyvä ja kannustettava asia, mutta pakkoyrittäjyys ja tunne siitä ettei normaali palkkatyö vain anna tarpeeksi tilaa omalle persoonallisuudelle toimia, ei ole millään tasolla kestäväää tai suotavaa niin yksilön kuin yhteiskunnankaan kannalta.

Tutkielman tulokset korreloivat vahvasti teorian kanssa. Piirteet, jotka introverttien

kohdalla yleensä nähdään vahvuuksina, näyttäytyivät sellaisina myös työelämässä toimisessa, ja piirteet, jotka monesti ajatellaan heikkouksina, olivat saattaneet luoda haasteita työelämässä toimimiseen. Toisaalta on vaikea tehdä erottelua siitä, mikä piirre on hyvä ja mikä huono – esimerkiksi varautuneisuus ja viihtyminen taka-alalla eivät mielestäni ole huonoja piirteitä, mutta työelämässä toimiessa nämä koettiin enemmän juuri haittaaviksi ominaisuuksiksi. Yhteiskunta tarvitsee kaikenlaisia, myös introverteja, osajia. Alasoini (2012, 103–104) kuvailee, että 1990-luvun lama sai kurjuutensa lisäksi aikaan myös positiivisia muutoksia organisaatioissa. Yleisesti ottaen esimerkiksi tiimi- ja avokonttorimainen työskentely nähdään tällaisina uudenaikaisina moderneina muutoksina, jotka loivat puitteet paremmalla kommunikaatiolle ja yhteistyölle. Aineiston perusteella voidaan kuitenkin päätellä, etteivät nämä modernit muutokset toimi yhtä hyvin introvertimmille työntekijöille. Avokonttorit mainittiin kammottavina työskentelyympäristöinä ja tiimityöskentelyjä jännitettiin ja niissä jäätiin tai jättäytyttiin monesti taka-alalle.

Modernista organisaatiokehityksestä tunnutaan näkevä välillä pelkästään se aurinkoisempi puoli. Tulisiko työelämän pyrkiä nyt ottamaan paremmin huomioon myös erilaisia työntekijöitä. Sosiaalisuus, dynaamisuus, mukautumiskyky ja markkinoimisen sekä verkostoitumisen taito ovat kaikki tärkeitä ominaisuuksia työelämässä, mutta myös muunlaiset ominaisuudet ansaitisivat enemmän arvostusta. Vaikka joku ei välttämättä ole palaverissa heti ensimmäisenä kertomassa omia näkökulmiaan, hetken miettimisen jälkeen häneltä voi löytyä mahtavia ideoita organisaation hyväksi. Vaikkei hän mukaudu yhtä nopeasti muutoksiin, vaan pärjää ja viihtyy paremmin tasatahtisessa työssä, saattaa hän olla omassa aihepiirissään äärettömän tehokas ja tuottelias. Hän ei ehkä ole onnistunut verkostoitumisessa ja voi olla työnantajalle täysin tuntematon tapaus, mutta se ei tarkoita, etteikö hän ole saattaisi olla äärimmäisen lahjakas jos vain saa tilaisuuden näyttää taitojaan. Ihmisen persoonallisuuden piirteistä, myös introverttiudesta, yli puolet selittyy geeneillä (Vierikko 2009). Yksilöllä on mahdollisuus vahvistaa omia, ehkä heikkouksiinsa pitämiään, piirteitä mutta kuka päättää, että juuri yksilön täytyy sopeutua tietynlaiseen työelämään eikä päinvastoin työelämän pyrkiä mukautumaan ainakin jossain määrin myös erilaisten persoonallisuuksien ja työntekijöidensä tarpeet huomioiden. Työntekijänsä huomioiva organisaatio on tehokkaampi ja miellyttävämpi työympäristö kaikille. Olisi

tärkeää että niin työntekijät kuin esimiehetkin ymmärtäisivät paremmin erilaisia persoonallisuuksia, jolloin ihmisten erilaiset tarpeet pystyttäisiin ottamaan huomioon ja kaikista työntekijöistä saataisiin paras irti.

En missään tapauksessa väitä etteikö työelämä olisi haastavaa myös monille muillekin kuin vain introverteille, mutta tämän tutkielman tarkastelun kohteena oli juuri introverttius. Se, että ottaisimme paremmin huomioon introverttien näkemykset ja kokemukset, joiden pohjalta voisimme luoda parempaa työelämää ja työyhteisöä kaikille, olisi tärkeää. Onko yhteiskunnallamme edes varaa jättää huomiotta näinkin suuren ihmisjoukon ja työntekijäjoukon kokemukset? Mielestäni olisi tärkeää arvostaa voimakkaammin yksilöitä ja heidän erilaisuuttaan ja monipuolisuuttaan. On tehotonta jumiutua vain tietynlaiseen näkökulmaan, kun resursseja voisi käyttää hyödyksi laajemminkin kaiken sosiaalisuuden ja dynaamisuuden lisäksi. Eräs vastaaja kiteytti lisäksi mielestäni hyvin tärkeän yhteiskunnallisen näkökulman ja pohdinnan aiheen:

”Yliopistossa jatkuvasti esiin nouseva verkostoitumisen tärkeys luo introverteille ihmisille välillä kohtuuttomia paineita. Jos tulevaisuuden työpaikat ovat kiinni suurimmaksi osaksi siitä, millaisia verkostoja on onnistunut luomaan, onko introverteilla suurempi riski päätyä työttömiksi?”

Moderni länsimainen yhteiskunta on tottunut määrittämään ihmisen kelpoisuuden usein työelämän ja palkkatyön kautta (Beck 2000, 11-13). Työttömät ja viimesijaisen toimeentulotuen varassa elävät nähdään toisinaan hieman reppanoina, joiden ajatellaan monesti olevan itse ainakin osasyllisiä tilanteeseensa. Erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä on toki monia, mutta ajatusmallin olemassaoloa ei voi kieltääkään. Syytämmekö siis ihmistä omasta työttömyydestään tai työelämässä toimimisen hankaluuksista vaikka siihen voi olla vaikuttamassa joissain tapauksissa varsin olennaisenakin osana yksilön oma persoonallisuus ja se, että työelämämme suosii tietynlaista persoonallisuutta ohi toisen. Beck (2000) kuvailee kuinka nyky-yhteiskuntamme on tänä päivänä niin kutsuttu riskiyhteiskunta, jossa myös työkin on vahvasti individualisoitunutta. Jokainen on vastuussa itsestään ja omasta menestyksestään kaiken yleisen epävarmuuden keskellä.

Richard Sennett (2002) lisää, että työelämässä dynaamisuus on hyve ja paikallaan pysyminen nähdään paheena. Millaista työelämää tämä tarkoittaa esimerkiksi juuri niille introverteille, jotka eivät pärjää nykypäivän markkinointi- ja verkostoitumistaistossa? Onko yhteiskunnalla varaa polkea jalkoihinsa heitä, jotka eivät persoonallisuutensa vuoksi halua tai pysty verkostoitumaan nykytyöelämän vaatimalla tavalla? Onko yhteiskunnalla varaa ottaa riski, että monet lahjakkaat ja koulutetut osaajat syrjäytyvät, koska he eivät ole onnistuneet saamaan jalkaa samalla tapaa oven väliin kuin taidokkaammat itsensä markkinoijat? Tarkoittaako Beckin ja Sennettin kuvailema yhteiskunta auttamatta introverttien tappiota?

Tämä pro gradu -tutkielma on ollut kokonaisuudessaan varsin onnistunut. Kyselylomakkeen ja kysymysten laatiminen onnistui ja sain aineiston kautta vastaukset tutkimuskysymyksiini, sekä arvokasta kokemuksellista tietoa ja uudenlaisia näkemyksiä työelämästä juuri introverttien perspektiivistä. Tutkielman aineisto oli hyvinkin kattava laadulliseksi tutkimukseksi vaikka miesten osuus jäikin harmittavan niukaksi. Vaikka aineiston suuri koko ei muodostunutkaan tässä tutkielmassa ongelmaksi, jälkikäteen ajatellen kyselyä ei olisi välttämättä tarvinnut jakaa niin laajasti. Toisaalta nyt aineisto kerääntyi heti eikä kyselyyn vastaamisesta tarvinnut muistutella. Tulokset eivät ole suoriltaan yleistettävissä koskemaan suurempaa joukkoa, mutta mittavan aineiston perusteella voi mielestäni kuitenkin tehdä arvokkaita päätelmiä siitä, millaiselta työelämä näyttää introverttien näkökulmasta. Jatkossa voisi olla hedelmällistä selvittää esimerkiksi onko sukupuolella merkitystä siihen, miten introverttius persoonallisuuden piirteenä vaikuttaa työelämässä toimimiseen tai sinne pääsemiseen. Yleisesti ottaenhan introverttius näyttäytyy samanlaisena sekä miehillä että naisilla. Jos eroavaisuuksia kokemuksissa työelämässä toimimisesta tai sinne pääsemisestä löytyisi, olisi mielenkiintoista pohtia, mistä ne johtuvat. Myös erään vastaajan esille nostama kysymys olisi mielenkiintoinen tutkimuskohde – onko introverteilla mahdollisesti suurempi riski päätyä työttömiksi?

Tutkielma on mielestäni ollut tervetullut katsaus avaamaan työelämässä hieman varjoon jääneiden introverttien kokemuksia. Se on antanut äänen ihmisille, jotka eivät normaalisti pidä itsestään meteliä. Heille, joille työelämä tai sinne pääseminen on joskus saattanut osoittautua haastavaksi persoonallisuuden piirteensä vuoksi. Toisaalta myös introverttien

vahvuudet ovat vihdoin saaneet ansaitsemaansa huomiota. Taito kuunnella asiakkaita, antaa heille tilaa ja kohdata heidät yksilöinä, työskennellä tunnollisesti ja tehokkaasti omaa aikaa ja tilaa vaalien, havainnoida ympäristöstä ja huomata uhkakuvat etukäteen, ovat kaikki äärettömän arvokkaita piirteitä työelämässä. Ilman näitä hiljaisempia puurtajia työelämämme olisi hyvin erilainen. Vain erilaisuuden voimin yhteisöt ylipäättään pystyvät toimimaan ja pysyvät kasassa. Myös työelämä tarvitsee erilaisuutta toimiakseen. Työelämä tarvitsee introverteja ja sitä, että introverttiuden piirteet otettaisiin paremmin huomioon. Paljon on kuitenkin vielä tehtävää. Jos tutkielma on saanut ihmisiä ajattelemaan ja näkemään introverttiuden myös vahvuutena ja auttanut ymmärtämään erilaisia persoonallisuuksia ja yksilöitä, on se ollut onnistunut. Jos tutkielma on saanut ihmisiä pohtimaan ilmiötä laajemmin ja syvällisemmin niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin hyvinvoinnin kannalta, on se ollut ehdottomasti koko pitkän graduprosessin arvoinen.

LÄHTEET

Alasoini, Tuomo (2012) : Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.), Työhyvinvointi ja organisaation menestys (s. 101–106). Helsinki : Gaudeamus.

Beck, Ulrich (2000) : The Brave New World of Work. Cambridge : Polity Press.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) : Johdanto. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (s. 10–15). Helsinki : Gaudeamus.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) : Lopuksi. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (s. 220–221). Helsinki : Gaudeamus.

Borg, Sami (2010) : Kyselylomakkeen laatiminen. KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 19.9.2016.)

Cain, Susan (2012) : Hiljaiset : introverttien manifesti. Helsinki : Avain.

Eaves, L. J., H. J. Eysenck ja N. G. Martin (1989) : Genes, Culture and Personality : An Empirical Approach. London : Academic Press cop.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru (2005) : Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 328). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Feld, Taru, Anne Mäkikangas ja Katja Kokko (2005) : Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 81, 86, 92). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Feldt, Taru, Anne Mäkikangas ja Sari Piitulainen (2005) : Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 95). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Hautaniemi, Ari (2009) : Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (s. 152, 181). Helsinki : Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes ja Paula Sajavaara (2000) : Tutki ja kirjoita. Helsinki : Tammi.

Hogan, Robert, Allan Harkness ja David Lubinski (2000) : Personality and Individual Differences. Teoksessa Pawlik, Kurt & Rosenszweig Mark R. (toim.), The International Handbook of Psychology (s. 283–284). London : Sage.

Jonkman, Linus (2015) : Introvertit : työpaikan hiljainen vallankumous. Jyväskylä : Atena.

Julkunen, Raija (2008) : Uuden työn paradoksit – Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä. Tampere : Vastapaino.

Julkunen, Raija (2009) : Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.), Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet (s. 17–19). Helsinki : Tilastokeskus.

Kasvio, Antti (2008) : Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Minna Leinonen, Anu Järvensivu ja Simo Aho (toim.), Kohti uutta työelämää? : tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen (s. 149). Tampere: Tampere University Press: Taju [jakaja].

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005) : Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru

Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 13, 15–16). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (2005) : Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 13). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Kinnunen, Ulla & Hätinen, Marja (2005) : Työuupumus ja jaksaminen. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 53). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Koivumäki, Jaakko (2009) : Luottamus byrokratian jälkeisissä organisaatioissa. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (s. 104–105). Helsinki : Gaudeamus.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) : Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 172–181). Jyväskylä : PS-Kustannus.

McAdams, Dan P. & Adler, Jonathan M. (2006) : How Does Personality Develop? Teoksessa Mroczek, Daniel K. & Little, Todd D. (toim.), Handbook of Personality Development (s. 472–473). New Jersey : Lawrence Erlbaum.

McCrae, Robert R. & Costa, Paul T., Jr (1990) : Personality in Adulthood. New York : Guilford cop.

McCrae, Robert R. & Costa, Paul T., Jr (2003) : Personality in Adulthood : A Five-Factor Theory Perspective. New York : Guilford Press cop.

Melin, Harri (2009) : Luokat ja työ. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.), Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (s. 57–59, 66–68, 70–78). Helsinki :

Gaudeamus.

Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (2009) : Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (toim.), Meitä on moneksi (s. 18–19). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Metsäpelto, Riitta-Leena & Rantanen Johanna (2009) : Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (toim.), Meitä on moneksi (s. 76, 78). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Mäkikangas, Anne, Taru Feldt & Ulla Kinnunen (2005) : Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 68). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Nettle, Daniel (2007) : Personality : What Makes You The Way You Are. Oxford ; New York : Oxford University Press.

Pervin, Lawrence A. & John, Oliver P. (1997) : Personality : Theory and Research. New York : Wiley

Pervin, Lawrence A. (2003) : The Science of Personality. New York : Oxford, Oxford University Press

Pulkkinen, Lea (2009) : Lapsesta aikuiseksi, mutta miten ja millaiseksi? Kehityksellinen ja yhteiskunnallinen näkökulma persoonallisuuteen. Teoksessa Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (toim.), Meitä on moneksi (s. 324–327). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Rousseau, Denise M. (1995) : Psychological Contracts in Organizations : Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, Calif. ; London : Sage.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) : KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen

tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 18.9.2016.)

Santos, Myrna (2015) : An Introvert in an Extrovert World : Essays on The Quiet Ones. Newcastle upon Tyne, England : Cambridge Scholars Publishing.

Saucier Gerard & Simonds Jennifer (2006) : The Structure of Personality and Temperament. Teoksessa Mroczek, Daniel K. & Little, Todd D. (toim.), Handbook of Personality Development (s. 109). New Jersey : Lawrence Erlbaum.

Sennett, Richard (2002) : Työn uusi järjestys : miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere : Vastapaino.

Sennett, Richard (2007) : Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere : Vastapaino.

Sharp, Daryl (1987) : Personality Types : Jung's Model of Typology. Toronto, Canada : Inner City Books.

Siltala, Juha (2004) : Työelämän huonontumisen lyhyt historia : muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki : Otava.

Silvasti, Tiina (2014) : Sisällönanalyysi. Teoksessa Massa, Ilmo (toim.), Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen (s. 36–37, 43, 45). Helsinki : Gaudeamus.

Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla (2005) : Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.), Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s.127–129). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Staub, Ervin (1980) : The Nature and Study of Human Personality. Teoksessa Staub, Ervin (toim.), Personality : Basic Aspects and Current Research (s. 8, 10–11). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) : Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki : Tammi.

Vierikko, Elina (2009) : Geneettisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen. Teoksessa Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (toim.), Meitä on moneksi (s. 38–40). Jyväskylä : PS-Kustannus.

Whitbourne, Susan Krauss (2014) : Why It's So Easy to Talk to an Introvert. Blogi. Psychology Today. Saatavilla <<https://www.psychologytoday.com/blog/fulfillment-any-age/201405/why-it-s-so-easy-talk-introvert>>, luettu 22.9.2016.

LIITTEET

Liite 1: Sähköinen kyselylomake

Nykypäivän yhteiskunnassa ja työelämässä painotetaan ekstroverttiutta – aktiivisena ja ulospäinsuuntautuneena pärjää ja olet haluttua työvoimaa. Entä jos oletkin itsekseen viihtyvä, hiljaisempi introvertti? Olen Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan maisteriopiskelija ja tarkastelen pro gradu -työssäni nykypäivän työelämää introverttien näkökulmasta. Kyselyyn voivat vastata sukupuoleen ja ikään katsomatta kaikki itsensä introverteiksi tunnistavat ihmiset – oleellista on Sinun kokemuksesi työelämästä introvertin näkökulmasta. Voit olla vasta työelämään siirtynyt, työelämässä jo pidempään ollut, sinne parhaillaan pyrkimässä tai vaikkapa eläkkeellä. Kaikki vastaukset käsitellen anonymisti ja luottamuksellisesti noudattaen tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita kaikissa tutkimukseni vaiheissa. Vastaamalla tähän kyselyyn voit olla mukana tuottamassa tärkeää tutkimustietoa ja auttamassa lisäämään ymmärrystä aiheesta.

Teen pro gradu -työni Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitokselle ja mahdollisia lisätietoja työstä saa minulta tai ohjaajaltani Teppo Eskeliseltä (teppo.h.i.eskelinen@jyu.fi). Kyselyyn on mahdollista vastata tiistaihin 5.4.2016 saakka.

Ystävällisesti,

Anni Tikkanen (anni.t.tikkanen@student.jyu.fi)

Sukupuoli

Nainen

Mies

Ikä (v.)

alle 18

18–30

31–40

41–50

51–60

61+

Työskentelyala

Johtaja

Erityisasiantuntija

Asiantuntija

Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijä

Palvelu- ja myyntityöntekijä

Maanviljelijä, metsätyöntekijä ym.

Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijä

Prosessi- ja kuljetustyöntekijä

Muu työntekijä

Sotilas

Työuran pituus (v.)

Millaista hyötyä introverttiudesta persoonallisuudenpiirteenä on ollut työelämässä ja työyhteisössä toimimisessa?

Millaisia mahdollisia haasteita tai ongelmia olet kohdannut työelämässä ja työyhteisössä toimiessa johtuen persoonallisuudenpiirteestäsi?

Minkälaisissa tilanteissa ja minkälaisen työtehtävien yhteydessä persoonallisuudenpiirteesi korostuu?

Millaiseksi olet kokenut työelämään pääsemisen? Onko introverttius persoonallisuudenpiirteenä esimerkiksi auttanut tai hankaloittanut työelämään pääsemistä?

Muita ajatuksia:

Tässä voit vapaasti jakaa muita pohdintoja ja kokemuksia siitä, millaiseksi olet kokenut työelämän introvertin näkökulmasta.