

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Nikkola, Tiina

Title: Yhteisöjen työkuultuurien piiloon jäävän dynamiikan tutkiminen

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © Tampereen dosenttiyhdistys 2023

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Nikkola, T. Yhteisöjen työkuultuurien piiloon jäävän dynamiikan tutkiminen. In R. Juuti, A. Aspatwar, J. Björkman, M. Bärlund, P. Juuti, M. Nikunen, J. Parviainen, & T. Pessi (Eds.), *Dosentit : yliopiston merkittävä voimavara* (pp. 47-54). Tampereen dosenttiyhdistys. Tampereen dosenttiyhdistyksen julkaisuja, 4. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2884-9>

Yhteisöjen työkuultuurien piiloon jäävän dynamiikan tutkiminen

Tiina Nikkola, koulutuksen työkuultuurien dosentti (Tampereen yliopisti), JYU

Yhteisöissä kaikkea tekemistä ja olemistamme ohjaavat paitsi julkilausutut tavoitteet, myös vaikeammin havaittava, piiloon jäävä dynamiikka. Ongelmalliset tilanteet yhteisöissä liittyvät usein tähän piiloon jäävään dynamiikkaan, joka on läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa. Tämä dynamiikka muokkaa ihmisten työn arkea, kokemuksia omista toimintamahdollisuuksista sekä yhteisöön kuulumisen mahdollisuuksista. Arkikielellä ilmaistuna tällaiset asiat menevät ”ihon alle”, ja siksi saattavat aiheuttaa voimakkaitakin reaktioita.

Yksilöiden työkyky ja hyvinvointi löytyvät usean organisaation henkilöstöstrategian keskiöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2022) mukaan työelämä koetaan yhä useammin kuormittavaksi ja henkisesti raskaaksi. Työssä ihmiset eivät kuitenkaan välttämättä väsy varsinaiseen työhön ja sen sisältöihin, vaan henkisesti kuormittavaan tunnettyöhön (Eläketurvakeskus 2020). Ennen töissä pettivät polvet, nyt mieli.

Esitykseni näkökulma yhteisöjen työkuultuureihin läpileikkaa kolmea Tampereen yliopiston Kasvatuksen ja kulttuurin tiedekunnan tutkimuksen teema-aluetta: *yhteisöt kasvatuksessa ja koulutuksessa, kasvatustutkimus ja koulutus yhteiskunnassa sekä oppiminen, pedagogiikka ja oppimisen kulttuurit*. Tarkastelen mahdollisuuksia tutkia yhteisöjen organisoitumista, tämän piilossa vaikuttavia puolia ja siitä aiheutuvia ongelmatilanteita yhteisöissä.

Työkuulttuuri ja tunteet

Työkuulttuurilla tarkoitetaan tapaa, jolla yhteisössä toimitaan, ajatellaan ja kommunikoidaan. Työyhteisössä se pitää sisällään arvot, normit, käytännöt ja uskomukset, jotka vaikuttavat siihen, miten organisaation jäsenet käyttäytyvät, kommunikoivat ja suoriutuvat tehtävistään. Työkuulttuuri voi olla muodollinen tai epämuodollinen ja se voi olla tiedostettu tai tiedostamaton. Se vaikuttaa kaikkeen organisaation toimintaan aina yhteistyön mahdollisuuksista rekrytointiin, palkitsemiseen, innovaatioihin ja yhteisön jäsenten hyvinvointiin.

Kun kyse on dynamiikasta, joka jää helposti piiloon, yhteisön jäsenet tuntevat nämä tilanteet nahoissaan. Työkuulttuuria ja sen piiloon jääviä puo-

lia ei välttämättä osata sanallistaa, mutta sen vaikutus tunnetaan. Tällöin myös tunteet liittyvät oleellisesti ilmiöön. Tunteet syntyvät dynaamisessa vuorovaikutussuhteessa hyvin- tai pahoinvoivan yhteisön ja yhteiskunnan kanssa (Ahmed 2021; 2014). Siksi piiloon jäävän dynamiikan tutkimuksen tuottama tieto kertoo laajemmin siitä, miten yhteisöihin on mahdollista liittyä ja millaisia ovat liittymisen ehdot. Lopulta kysymys laajenee siihen, millä tavalla tunteita sallitaan ja on mahdollista ilmaista yhteisöissä. Mitkä ovat kiellettyjä tunteita ja miksi? Kuka saa tuntea, missä ja millä ehdoilla?

Koulutuksen työkulttuurit esimerkkitaapauksena

“Tämä lapsi niinku jotenkin sai minut niinku ärsyyntymään kertakaikkisesti. Että suurinpiirtein minun olis tehny mieli, kauheeta en siis tietenkään ois tehny, mutta suurinpiirtein olis tehny mieli heittää se seinään [naurahtaen] niinku sillä tavalla että voi.”

“Jos kirjoittaisin [Wilmaan] että vihaan lastasi, niin todennäköisesti aika nopeesti ois jossain työhöjauksessa tai jossain muussa. Lomalla.”

(Opettajien haastatteluaineistosta poimittuja esimerkkejä)

Mitä esimerkiksi kouluympäristössä saa tuntea? Koulussa on läsnä koko ihmisten tunteiden kirjo kiintymyksestä raivoon. Äärimmillään tunteet ottavat traagisia muotoja jopa kouluampumisiin asti. Oppimista tukevia tunteita ja niiden merkitystä on tutkittu paljonkin. Opettajien työssä jakaminen ja hyvinvointi on ollut esillä valtamediassa, ja Opetusalan Ammattijärjestö kysyy jäsenistöltään säännöllisesti digitaalisen “fiilismittarin”, eli kolmen emojin avulla, miten töissä menee ja raportoi tulokset. Toisaalta Iida Rauman Finlandia-palkittu teos *Hävitys – tapauskertomus* (2022) osoittaa, kuinka vaikeasti tunnistettavia kiellettyinä pidettyihin tunteisiin liittyvät ilmiöt kouluympäristössä ovat. On mahdollista, että opettaja on henkisesti väkivaltainen koulussa lapsia kohtaan sitä itse ymmärtämättä.

Koulutuksen ympäristö on osuva esimerkki siitä, miten tunteet ovat vahvasti läsnä ja niihin myös kiinnitetään huomiota tutkimuksessa. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet tunteet, jotka tuntuvat kielletyiltä. Tunteiden ilmaisuun asiantuntijaroolissa liittyy monia kirjoittamattomia sääntöjä, joita noudatetaan hyvinkin tarkasti. Niiden luonteesta tai seurauksista ei kuitenkaan ole tarkkaa tietoa. Etenkin kielteiset ja sopimattomina pidetyt tunteet kätketään ja niistä vaietaan tai ei osata puhua. On tärkeää tutkia, mitä tällöin tapahtuu.

Koulutusorganisaatioilla on lisäksi oma sosiaalinen luonteensa: ammatin harjoittaminen kiinnittyy vahvasti omaan persoonaan ja siihen liitty

monenlaisia tunteita (Britzman 2009). Lisäksi työuupumus on erityisesti naisvaltaisten hoiva- ja opetusalojen ongelma. Näillä aloilla koetaan myös enemmän kiirettä ja omat vaikutusmahdollisuudet työssä systemaattisesti heikoiksi (Lyly-Yrjänäinen 2022). Toisaalta koulutusyhteisöjen toimintatavoilla on varsin kauaskantoiset ja yhteiskunnallisesti laaja-alaiset vaikutukset, sillä ne välittävät opetettavien sisältöjen lisäksi uusille sukupolville yhdessä toimimisen mallin.

Rationaalisuuden kyseenalaistaminen

Kun ihmisyyhteisöjen toimintaa yritetään ymmärtää ja esimerkiksi kehittää, oletetaan niiden toiminnan olevan pääosin rationaalista. Näiden yhteisöjen toimintaan sisältyy kuitenkin myös irrationaalisia elementtejä. Nämä elementit jäävät usein piiloon, ymmärtämisen ulkopuolelle etenkin yhteisön toimintaan osallistuvilta. Julkilausutun tehtävän kannalta järjenvastaiset toimintatavat voivat olla yhteisön ulkopuolelta tarkkailtuna helpommin havaittavissa kuin yhteisön sisäpuolella itse aktiivisesti toimiessa.

Miten tällaiseen vaikeasti havaittavaan dynamiikkaan on mahdollista päästä kiinni? Esimerkiksi Wilfred R. Bion (1979; alkuperäisteos 1961) on jäsentänyt ryhmäkäyttäytymisen irrationaalista puolta tarjoamalla näkökulman siihen, mitä ryhmissä tapahtuu julkilausutun tehtävän suorittamisen lisäksi. Bionin teoria ryhmistä ei ole yksiselitteinen tai suoraan sovellettavissa oleva malli, vaan hänen oman määritelmänsä mukaan yritys tarjota toinen näkökulma (”second opinion”) ryhmien toiminnan ymmärtämiseen. Tutkimuksessani olen hyödyntänyt Bionin teoriaa avaamalla näkökulmia opiskeluryhmän pinnan alla tapahtuvaan dynamiikkaan ja häiriöihin. Olen kuvannut esimerkiksi, miten opiskelun aiheuttamat vaikeat tunteet voivat yhteisön jäsenten sitä ymmärtämättä kehittyä syyllisyyden kokemuksista syntipukki-ilmiöksi. (Nikkola 2011; 2013; 2022.)

Bionin (1979) mukaan ryhmä on paitsi fyysinen myös erityisesti psyykinen ilmiö. Ryhmän toimintaa ei siis ole mahdollista ymmärtää ilman tiedostamattoman psyykkisen toiminnan tarkastelua. Tämän käsityksen valossa ryhmän toiminta jakautuu tiedostettuun ja tiedostamattomaan eli rationaaliseen ja vaistonvaraiseen, irrationaaliseen toimintaan. Teorian keskeinen anti on, että ryhmää kyetään lähestymään ristiriitaisena ja alati lopullista määrittelyä pakoilevana monimutkaisena ilmiönä, jossa harmonian sijaan häiriöt ja riitasoinnut ovat perustila.

Käsitepari työryhmätila ja perususkomustilat kuvaavat asenteita tai tunnelatauksia, joita ryhmässä esiintyy. Käsitepari kuvaa ryhmässä vallitsevia emotionaalisia tiloja, joita yksilöt eivät välttämättä tiedosta. Ryhmä synnytt-

tää siis jäsenissään tiedostamattomia tunteita ja tarpeita, joita pyritään tyydyttämään sekä yksilö- että ryhmätasolla. Siksi ryhmään syntyy vaihtelevia emotionaalisia tiloja, jotka ovat tilanne- ja ryhmäkohtaisia, mutta niistä voidaan löytää säännönmukaisuutta. Emotionaalinen tila syntyy yksilöiden primitiivisistä tunteista sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa ja vaihtelee yksilöiden tiedostamattomien tunteiden mukaan. Perususkomustilassa yksilölliset tarpeet ja erilaisuus koetaan uhkana ryhmän eheydelle, ei voimavarana. Myös yksilön toiminta vallitsevan perususkomuksen vastaisesti koetaan uhkana. (Bion 1979, 43–44, 110–127.)

Työryhmä (work group, Bion 1961) edustaa tiedostettua toimintaa ja perususkomustilat (basic assumptions, Bion 1961) taas tiedostamatonta toimintaa ryhmässä. Työryhmäsuuntautunut ryhmä toimii julkilausutun päämäärän saavuttamiseksi ja suuntautuu suorittamaan perustehtävänsä. Työryhmätilassa ryhmä kykenee tavoitteensa mukaiseen toimintaan ja sillä on realistinen suhtautumistapa omaan toimintaansa. Ryhmä myös tuntee vastuuta omasta toiminnastaan. Vuorovaikutus on rationaalista, keskustelu avointa ja kriittistä. (Bion 1979; Klemelä 2005, 118–119.)

Perususkomustilaan ajautunut ryhmä toimii epärealistisesti, regressiivisesti eli taantuu pois julkilausutun tavoitteen mukaisesta käyttäytymisestä ja pyrkii suojautumaan. Ryhmän toiminnan päämääräksi muodostuu ennen kaikkea ryhmän olemassaolon säilyttäminen. Työryhmätilasta poiketen perususkomustilassa ryhmä toimii ensisijaisesti jonkin muun kuin työtaavoitteen ohjaamana. Perususkomustilassa ryhmä vastustaa kehittymistä ja yrittää pysyä muuttumattomana. Kommunikointi yksinkertaistuu ja rappeutuu. Emootiot, kuten pelko, viha ja ahdistus, liittyvät tämänkaltaisiin perususkomuksiin. (Bion 1979; Klemelä 2005, 118–119.)

Perususkomustoiminta on vaistonvaraista, psyykkistä toimintaa, jota ryhmä ei voi tietoisesti suunnata mihinkään julkilausuttuun tavoitteeseen. Toisin kuin työryhmätoiminta, perususkomustoiminta ei edellytä yksilön yhteistyökyvyltä mitään. (Bion 1979, 89, 117–118.) Ryhmän perususkomuksista on myös mahdotonta päästä eroon. Perususkomusryhmä ei siis synny eikä kuole, vaan on aina enemmän tai vähemmän läsnä ryhmän toiminnassa. Ryhmä voi toimia työryhmänä ajoittain, mutta palaa aina uudelleen perususkomustilaan – käsittelemään tiedostamattomia ongelmiaan. (Bion 1979, 112–119, 143–144.)

Kun tarkastellaan ryhmää laajempia yhteisöjä, on monimutkaisten kokonaisuuksien jäsentäminen haastavampaa. Siksi yhteisöjen piiloon jäävän dynamiikan tutkimuksessa tarvitaan ristiinvalotuksia erilaisista teoreettisista näkökulmista. Yhteisöjen piiloon jäävään dynamiikkaan käsiksi pääse-

miseen ei siis ole menetelmällisesti varmoja tai yksinkertaisia keinoja. Yksi tapa vastata tähän haasteeseen on peilata arkisia kokemuksia ja käytäntöjä laajempiin rakenteisiin, toisin sanonien mikro- ja makrotason yhdistäminen analyysissa. Näin on mahdollista päästä käsiksi psyykkisen ja sosiaalisen monimutkaiseen yhteenkietoutumiseen (ks. esim. Harni, Nikkola & Saari 2018; Lapping 2011; Stamenova & Hinshelwood 2019).

Yhteisöjen työkuultuurin piiloon jäävän dynamiikan tutkimuksessa tämä tarkoittaa esimerkiksi keskittymistä yksilöiden kokemuksiin työssä sekä niiden peilaamista yhteisöllisiin ja jopa yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Näin löytyviä leikkauspisteitä ja jännitteitä päästään jäsentämään kysymällä, mitä yksilön kokemukset ja tunteet kertovat laajemmin yhteisöistä ja niiden työkuultuurien katvealueelle jäävistä ilmiöistä (esim. Armstrong 2010; Gill 2010). Näin on metodologisesti mahdollista myös ylittää haastavana pidetty raja psykologisen ja yhteiskuntatieteellisen analyysin välillä saattamalla nämä lähestymistavat toisiaan täydentävään vuoropuheluun.

Työyhteisöjä koskevissa tutkimuksissani olen peilannut akateemisten työntekijöiden kokemuksia yliopistossa toteutettuihin uudistuksiin ja seurauksiin, joita niillä on ollut yliopiston työilmapiiriin ja yliopistodemokratian toteutumiseen (Nikkola & Tervasmäki 2022; 2021). Lisäksi olen tarkastellut yksilön kokemusten ja ympäröivien yhteiskunnallishistoriallisten rakenteiden välistä jännitteisyyttä työntekijän subjektiviteetin rakentumisessa. Tarkastelu nosti esiin, miten organisatoriset ristiriidat sisäistyvät työntekijöiden yksilöllisiksi ongelmiksi. (Nikkola & Harni 2015.) Yliopisto-organisaation keskijohdossa työskentelevien jännitteistä asemaa olen analysoinut tilanteessa syntyvien kaksoissidosten tarkastelun kautta. Tällöin tutkimuksen kohteena oli erityisesti keskijohdon oma työ ja alaisten työn organisointi, ja sitä kautta yliopistojen organisoituminen ja johtaminen. (Nikkola & Harni 2018.) Yliopistoyhteisön lisäksi olen tutkinut opettajankoulutuksen ja koulun työkuultuurien törmäystä ja sen aiheuttamia haasteita yliopistosta työelämään siirtyvien opettajien näkökulmasta (Nikkola, Lyhty, Rautiainen & Matikainen 2019).

Yhteisöjen työkuultuureissa tällaiset katvealueelle jäävät toimintatavat ja niiden – osin tiedostamattomasti – syntyvät ratkaisuyritykset ovat kiinnostava tutkimuskohde. Niiden avulla on mahdollista esittää havaintoja sitä, miten rationaalisesti lopulta toimimme työyhteisöissä ja millaisia ratkaisukeinoja yhteisöllisesti otamme käyttöön näissä tilanteissa. Näkökulma palauttaa epämääräisyyden ja ristiriitaisuudet luonnolliseksi osaksi yhteisöissä toimimista sen sijaan, että lakaisemme ne piiloon.

Lopuksi

Työkulttuurien piiloon jäävän dynamiikan tutkimisen avulla on mahdollista saattaa tietoisuuteen ilmiöitä, joita on vaikea havaita ja jotka jäävät usein työn arjessa vaille huomiota. Tällä hetkellä kaikille tällaisille työkulttuurin ilmiöille ei ole välttämättä edes vakiintuneita nimityksiä. Tällöin nämä ilmiöt jäävät ”syvän hiljaisuuden” piiriin, joka on eri asia kuin vaikkapa tietoinen vaikeneminen hankalaksi koetuista asioista. Syvä hiljaisuus tarkoittaa tilannetta, jossa kommunikoinnin puute johtuu siitä, ettei jokin asia tai aihepiiri ole olemassa kulttuurisessa symbolijärjestelmässä. Syvä hiljaisuus on erilaista kuin vaikeneminen, joka puolestaan voi johtua esimerkiksi rohkeuden, ajan tai viitseliäisyyden puutteesta, kuten myös halusta suojella jotakin. (Löfström 1999, 105.)

Lopulta kysymys on siitä, miten ihmisyhteisöjen työkulttuuriin kehittyy niiden organisoitumisen myötä paitsi julkilausuttuja ja tiedostettuja tavoitteita, myös sellaista sisältöä, jota ei ole tietoisesti suunniteltu. Tällaiset tiedostamattomasti syntyvät ilmiöt vaikuttavat yhteisöissä tavoilla, joiden seurauksia on lähes mahdotonta ennalta tietää. Siksi niitä ei ole helppoa havaita tai puuttua niiden ilmenemiseen yhteisön toiminnassa.

Yhteisöihin rakentuvia työkulttuureja ja etenkin niiden piiloon jääviä puolia tutkimalla on kuitenkin mahdollista tunnistaa, ymmärtää paremmin ja sen myötä harkita vaihtoehtoisia suhtautumistapoja ja jopa korjata ongelmia, joita yhteisöjen ja niiden työn organisoinnin muodot tuottavat. Esittämäni näkökulman pohjalta on mahdollista tuoda esiin vaihtoehtoisia tapoja käsittää viime aikoina korostettuja yksilökeskeisiä jatkuvan oppimisen ja positiivisen ajattelun ideoita, sekä tarkastella näitä kehityskulkuja kriittisesti ja suhtautua tunteisiin yhteisöissä aiempaa laajemmin.

Lähteet

Ahmed, S. 2021. *Complaint!* Durham: Duke University Press.

Ahmed, S. 2014. *The Cultural Politics of Emotion*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Armstrong, D. 2005. *Organization in the Mind. Psychoanalysis, Group Relations, and Organizational Consultancy*. London: Karnac.

Bion, W. R. 1979. *Kokemuksia ryhmistä. Ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta*. Alkuperäisteoksesta *Experiences in groups and other papers* (1961) suomentanut Liisa Syrjälä. Espoo: Weilin+Göös.

Bion, W. R. 1961. *Experiences in groups and other papers*. London: Routledge.

- Britzman, D. P. 2009. *The very thought of education. Psychoanalysis and the impossible professions*. Albany: State University of New York Press.
- Eläketurvakeskus 2020. ”Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy”. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisintyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/>
- Gill, R. 2010. Breaking the silence: the hidden injuries of the neoliberal university. Teoksessa R. Ryan-Flood & R. Gill (toim.) *Secrecy and Silence in the research process. Feminist reflections*. London: Routledge, 228–244.
- Harni, E., Nikkola, T. & Saari, A. 2018. Rakenteen ja kokemuksen komplementaarisuus laadullisen aineiston tulkinnassa ja analyysissä. *Aikuiskasvatus* 38 (1), 30–45. <https://doi.org/10.33336/aik.88123>
- Klemelä, E. 2005. Ryhmä yksilön sielun näyttämönä. Wilfred R. Bionin teorioista ja metodista. Teoksessa H. Hyyppä, L. Keski-Luopa & S. Ruotsalainen (toim.) *”Ettemme olisi kuin lampaat...” Syventäviä tekstejä organisaatioiden psykodynamiikasta ja tutkivasta työtoteutuksesta*. Oulu: Metanoia Instituutti, 84–133.
- Lapping, C. 2011. *Psychoanalysis in social research. Shifting theories and reframing concepts*. London and New York: Routledge.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2022. *Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>
- Löfström, J. 1999. *Sukupuoliero agraarikulttuurissa. ”Se nyt vaan on semmonen”*. Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 757. Helsinki.
- Nikkola, T. 2022. Häiriö on ryhmän hyödyntämisen ytimessä. Teoksessa T. Kiilakoski & M. Lanas (toim.) *Häiriö? Näkökulmia työrauhan säröihin koulussa*. Tampere: Vastapaino, 175–199.
- Nikkola, T. 2013. Miksi ryhmä ei ryhdy työhön? Teoksessa T. Nikkola, M. Rautiainen & P. Räihä (toim.) *Toinen tapa käydä koulua. Kokemuksen, kielen ja tiedon suhde oppimisessa*. Tampere: Vastapaino, 59–91.
- Nikkola, T. 2011. *Oppimisen esteet ja mahdollisuudet ryhmässä: syllisyyden kehittyminen syntipukki-ilmiöksi opiskeluryhmässä ohjaajan tulkitsemana*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 422. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4505-3>
- Nikkola, T. & Harni, E. 2018. Keskijohdon kaksoissidokset tietotyön organisoinnissa. *Työelämän tutkimus* 16 (2), 86–97. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85239>

- Nikkola, T. & Harni, E. 2015. Sisäistyneet ristiriidat, tunnetyö ja tietotyöläissäsubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus*, 35 (4), 244–253. <https://doi.org/10.33336/aik.94154>
- Nikkola, T., Lyhty, J., Rautiainen, M. & Matikainen, M. 2019. Työkulttuurien jännitteitä koulutusyhteisöissä. *Aikuiskasvatus* 39 (4), 290–302. <https://doi.org/10.33336/aik.88082>
- Nikkola, T. & Tervasmäki, T. 2022. Experiences of Arbitrary Management among Finnish Academics in an Era of Academic Capitalism. *Journal of Education Policy* 37 (4), 548–568. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1854350>
- Nikkola, T. & Tervasmäki, T. 2021. Demokratia akateemisen kapitalismin puristuksessa. Psykososiaalinen luenta yliopistotyön logiikoista yliopistoutuudistuksen jälkeisessä ajassa. *Kasvatus & Aika* 15 (3–4), 300–314. <https://doi.org/10.33350/ka.109711>
- Rauma, I. 2022. *Hävitys. Tapauskertomus*. Helsinki: Siltala.
- Stamenova, K. & Hinshelwood, R. D. (toim.) 2019. *Methods of research into the unconscious. Applying psychoanalytic ideas to social science*. London: Routledge.