

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| Tiedekunta-Fakultet-Faculty<br>Valtiotieteellinen tiedekunta  |  | Laitos-Institution-Department<br>Sosiaalipsykologian laitos |   |
| Tekijä-Författare-Author<br>Oinonen, Eeva   |  |   |   |
| Työn nimi-Arbetets titel-Title<br>Muukalaiset miesten maailmassa : Naisjohtajien kokemuksia ja käsityksiä sukupuolisyrynnästä sekä naiseuden eduista  |  |   |   |
| Oppiaine-Läroämne-Subject<br>Sosiaalipsykologia   |  |   |   |
| Työn laji-Arbetets art-Level<br>Pro gradu   |  | Aika-Datum-Month and year<br>2007-09-10                     | Sivumäärä-Sidantal-Number of pages<br>116 s., 4 liites. |
| <p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Useat tahot ovat viime vuosina alkaneet puhua naisjohtajien lisäämisen tärkeydestä. Naisjohtajuuden edistäminen on tärkeää tehokkuuden näkökulmasta, eettisistä syistä ja yritysten imagon kannalta. Tässä tutkimuksessa selvitetään naisten etenemiseen liittyviä esteitä sukupuolisyrynnän näkökulmasta. Tutkielmassa tarkastellaan naisjohtajien kokemuksia sukupuolisyrynnästä ja naiseuden eduista. Selvitän myös, miten naisjohtajat hahmottavat sukupuolisyryntää.</p> <p>Tutkimus kuuluu perinteeseen, jossa organisaatiot nähdään sukupuolittuneina. Johtajuuden maskuliinisuuden nähdään uusintavan itseään naisia syrjivien käytäntöjen avulla. Sukupuolisyryntä nähdään laajana käsitteenä, joka sisältää epätasa-arvoiset käytännöt, rakenteet ja prosessit. Syrynnän teorioista keskeisin on Benokraitksen (1997) teoria, joka jakaa sukupuolisyrynnän avoimeen, hienovaraiseen ja peiteltyyn syryntään sekä Essedin (1991) teoria jokapäiväisestä rasismista.</p> <p>Aineisto koostuu 11:stä eri aloilla, suuren pörssiyrityksen johdossa toimivan naisen puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Aineiston analyysissä on käytetty teoriasidonnaista sisällönanalyysiä. Menetelmien tärkeimpänä lähteenä on Tuomen ja Sarajärven (2001) teos Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.</p> <p>Naisjohtajat määrittävät sukupuolisyryntänä useimmiten Benokraitksen (1997) avoimeksi määrittelemän syrynnän. Sukupuolisyrynnän esiintyminen kiellettiin usein, vaikka tarkemmat kysymykset syrynnästä toivat esille sen olemassaolon. Erityisesti omat organisaatiot haluttiin nähdä tasa-arvoisina. Sukupuolisyrynnän kieltämiseen liittyi sukupuolineutraalius; sukupuoli haluttiin nähdä merkityksettömänä asiana organisaatioissa.</p> <p>Kaikkien johtajien puheesta kävi ilmi, että työorganisaatioissa tapahtuu sukupuolisyryntää. Osa syryntäkokemuksista oli avoimia, esimerkiksi syryntää palkkauksessa, rekrytoinnissa tai avoimesti syryntä kommentteja. Suurin osa syryntäkokemuksista oli kuitenkin piilosyrynnän muotoja, joista keskeisimmiksi nousivat työelämän rakenteet, miesten määrittelemä organisaatiokulttuuri, perheen vaikutus naisten uraan ja miesten verkostot. Seksuaalinen häirintä voi olla avointa tai piiloista. Suurimmalla osalla tutkimuksen naisista oli kokemusta seksuaalisesta häirinnästä. Naiseudesta nähtiin olevan johtajana myös etua. Suurin etu on erottuminen ja mieleen jääminen miesvaltaisessa joukossa.</p> |  |   |   |
| <p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>sukupuolisyryntä<br/>syryntä<br/>sukupuolittuminen<br/>organisaatiot<br/>sukupuolirakenne<br/>johtajuus<br/>naiset</p>  |  |   |   |
| Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited   |  |   |   |
| Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information   |  |   |   |