

Lapin yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Huomatuksi huomiota herättämättä

Kriittinen diskurssianalyysi rekrytointi-ilmoitusten roolista
päättöksentekoa siirtävinä liikkumavaran mahdollistajina

Iira Toroi

Johtaminen

Pro Gradu -tutkielma

Kevät 2018

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Huomatuksi huomiota herättämättä – Kriittinen diskurssianalyysi rekrytointi-ilmoitusten roolista päätöksentekoa siirtävinä liikkumavaran mahdollistajina

Tekijä: Iira Toroi

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtaminen

Työnlaji: Pro gradu -tutkielma x Laudaturtyö _

Sivumäärä: 80

Vuosi: 2018

Tiivistelmä:

Tutkielman tavoitteena on tuottaa uutta tietoa rekrytointiprosessin ensimmäisestä vaiheesta. Täsmennettynä tavoite on syventyä analysoimaan rekrytointiprosessin ensimmäisen vaiheen roolia suhteessa prosessin seuraaviin vaiheisiin. Lähtökohdat tutkimuksen tarpeelle nousevat yhteiskunnallisista muutoksista ja paineista, jotka ovat muuttaneet rekrytointimaailmaa. Uudet muutokset ovat herättäneet runsaasti tutkimuksellista kiinnostusta, jonka seurauksena jo vakiintuneempien käytäntöjen kriittinen tarkastelu on jäänyt huomiotta. Esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksiin ei juurikaan ole kiinnittytty, vaikka rekrytointia itsessään on tutkittu paljon. Siksi on aiheellista kiinnittää tarkastelu siihen, mistä nykypäivän rekrytointi-ilmoittelussa oikein on kyse.

Tutkielma nojaa ymmärrykseen sosiaalisesta konstruktionismista ja on käytäntöteoreettisesti informoitunut. Tutkielman keskeisinä käsitteinä toimivat aikaansaamisvalta ja etiikka. Lisäksi oma teoreettinen näkökulmani ottaa inspiraatiota sellaisista kehollisuuden ja erilaisuuden tutkimuskeskusteluista, joissa on tunnistettu ja problematisoitu itsestään selviä käytänteitä. Tutkielma vastaa kysymykseen siitä, millainen rooli rekrytointi-ilmoituksilla on nykypäivän rekrytointiprosesseissa. Empiirinen tutkimus tutkii sitä, millaisia merkityksiä rekrytoivat yritykset ovat rakentaneet julkaisemilleen rekrytointi-ilmoituksille ja miten valta linkittyy niihin merkityksiin, joita rekrytointi-ilmoituksille rakennetaan. Tutkimus perustuu kriittisen diskurssianalyysin lähestymistapaan ja kiinnittyy analysoimaan diskurssien sisäisiä valtasuhteita. Tutkimuksen empiirisenä aineistona toimii 40 verkkoyhteisöpalvelu LinkedInin julkaistua työpaikkailmoitusta. Aineisto on rajattu asiantuntijatyötä tarjoaviin rekrytointi-ilmoituksiin.

Aineistosta tunnistetaan viisi hegemonisoitunutta diskurssia: ylistysdiskurssi, houkuteludiskurssi, laupeusdiskurssi, play safe -diskurssi ja asiadiskurssi. Diskurssien sisäisten valtasuhteiden analyysin tuloksena esitetään, että valtasuhteilla on ratkaiseva merkitys sille, millaista puhetta diskursseissa tuotetaan ja millaisia merkityksiä rekrytointi-ilmoituksille rakennetaan. Tätä perustellaan sillä, että tunnistettujen subjektipositivoiden valtasemat vaihtelevat diskurssikohtaisesti, joka johtaa toisistaan poikkeavien diskurssien syntyyn. Etiikan näkökulmasta todetaan, että valtasuhteet vaikuttavat arveluttavasti rekrytoivien organisaatioiden toiminnan läpinäkyvyyteen. Tutkielman johtopäätöksensä esitetään, että rekrytointi-ilmoitusten rooli nykypäivän rekrytointiprosesseissa on hyvää julkisuuskuvaa ylläpitäen varmistaa, että päätöksenteko saadaan suurempaa huomiota herättämättä siirrettyä rekrytointiprosessien seuraaviin vaiheisiin. Tämä on huomionarvoista siksi, että se lisää ymmärrystä nykyisten rekrytointikäytäntöjen mahdollistamista sellaisista yhteiskunnallisista seuraamuksista, jotka ovat eettisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta merkityksellisiä.

Avainsanat: rekrytointi-ilmoittelu, sosiaalinen konstruktionismi, aikaansaamisvalta, etiikka, kriittinen diskurssianalyysi

Muita tietoja: Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x
Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi _ (vain Lappia koskevat)

Sisällys

KUVIOT	5
TAULUKOT	6
1 MUUTTUNUT REKRYTOINTIMAAILMA	7
1.1 Tutkimuksen tausta ja tarpeellisuus	8
1.2 Tavoitteet ja aiheen rajaus	10
1.3 Tieteenfilosofinen lähestymistapa	12
1.4 Rakenne	15
2 REKRYTOINNIN JA ETIIKAN VÄLINEN SUHDE.....	16
2.1 Katsaus rekrytointitutkimukseen	17
2.2 Rekrytointi erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelussa	19
2.3 Rekrytointi kehollisuuden tutkimuskeskustelussa.....	21
2.4 Yhteenveto tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista	23
3 VALTA JA ETIIKKA TOUREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ.....	25
3.1 Ymmärrys vallasta toimintana.....	25
3.2 Aikaansaamisvalta	27
3.3 Ymmärrys etiikasta käytäntöinä	31
3.4 Kultaisen säännön moraalinormi	32
4 METODOLOGIA	34
4.1 Kriittinen diskurssianalyysi	35
4.2 Aineiston kuvaus	36
4.3 Tutkimuksen toteutus	38
4.4 Tutkimuksen arviointi	42
5 DISKURSSIEN SISÄISET VALTASUHTEET JA EETTINEN TOIMINTA	44
5.1 Ylistysdiskurssi	46
5.2 Houkutteludiskurssi	48
5.3 Laupeusdiskurssi	52
5.4 Play Safe -diskurssi	55
5.5 Asiadiskurssi	59

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
6.1	Rekrytointi-ilmoituksille rakentuneet merkitykset.....	63
6.2	Rekrytointi-ilmoitusten rooli rekrytointiprosesseissa.....	66
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	68
6.4	Tulosten hyödynnettävyys.....	69
	LÄHTEET.....	74

KUVIOT

Kuvio 1. Tutkimuksen tavoitteet ja aiheen rajausta	12
Kuvio 2. Tutkimuskohteen valittu tulokulma	25
Kuvio 3. Analysointiprosessi	38

TAULUKOT

Taulukko 1. Tutkimuksen suhde aikaisempaan tutkimukseen.....	23
Taulukko 2. Aikaansaamisvallan ilmeneminen Hallamaan (2017, 175) mukaan.....	29
Taulukko 3. Tunnistetut diskurssit.....	40
Taulukko 4. Empiirisen tutkimuksen keskeisimmät havainnot	65

1 MUUTTUNUT REKRYTOINTIMAAILMA

Digitalisaatio on muuttanut maailmaa, jonka myötä myös rekrytointimaailma on muuttunut. Yksi rekrytointimaailman merkittävimmistä muutoksista on ollut rekrytointiprosessin sisältämien vaiheiden siirtyminen verkkoon. Tämä muutos on ollut hyvä, sillä se on saattanut rekrytointi-ilmoitukset vaivattomasti kaikkien ulottuville. Samalla tämä on kuitenkin tarjonnut medialle kanavan, jonka kautta saattaa kaikkien tietoisuuteen ne uutiset, joissa rekrytointien oikeudenmukaisuutta jatkuvasti arvioidaan. Sen, että oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset ovat jatkuvasti tämän päivän suurennuslasin alla, voisi olettaa toimivan motivaattorina rekrytointikäytäntöjen reilulle toteuttamiselle.

Näin ei kuitenkaan aina ole. Tätä voidaan havainnollistaa Helsingin Sanomien tammi-kuussa 2018 julkaisemalla artikkelilla jossa todetaan, että 85 prosenttia toteutettuun kyselyyn vastanneista Helsingin Sanomien lukijoista on törmännyt sellaisiin työpaikkailmoituksiin, joiden kuvaus ei vastaa todellista työtehtävää (Vainio 2018). Järjettömän tilanteesta tekee se, että selvityksen mukaan lähes puolet harhaanjohtaviin työpaikkailmoituksiin törmänneistä ehti aloittaa työpaikassaan ennen työn todellisen luonteen selviämistä (Vainio 2018). Lisäksi kokonaistilannetta huolestuttaa se, että Helsingin Sanomien uutinen ei ole suinkaan ainoa, joka on tuonut rekrytointiin liittyviä epäkohtia julkiseen keskusteluun.

Uutisia on siis runsaasti lisää, joista esimerkkinä voidaan esittää tämän päivän uutiskynnyksen ylittänyt keskustelu tekoälystä. Keskustelu on mielenkiintoinen, sillä Yle Tieteen julkaiseman artikkelin mukaan rekrytointiin työkaluna käytettävä tekoäly oppii, mitä sille opetetaan (Nurmilaakso 2017). Ominaisuutta voidaan pitää hyvänä, sillä se nopeuttaa oikeanlaisten hakijoiden paikantamista hakemusten tulvasta. Asialla on kuitenkin myös kääntöpuolensa. Tekoäly oppii, vaikka sille ei tietoisesti opetettaisikaan. Tämä johtaa hakijaehdokkaiden syrjimiseen tekoälyn oppiessa valitsemaan hakemuksia, jotka se on aikaisempien valintojen myötä 'oppinut' tunnistamaan haluttuina. (Nurmilaakso 2017.)

Eriyisen mielenkiintoisen tekoälyyn kiinnittyvästä keskustelusta tekee huomio siitä, että epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon kysymykset ovat olleet läsnä rekrytointiin keskusteluissa jo kauan ennen rekrytointissa hyödynnettävän tekoälyn kehittämistä (esim. Nummijärvi 2003). Silti tämän päivän yhteiskunnalliset keskustelut ovat vaiheessa, jossa epäoikeudenmukaisuuden olemassaolon tunnistaminen on tekoälykeskustelun ohella edennyt niin pitkälle, että on alettu kiinnittää huomiota yksittäisiin epätasa-arvoa ylläpitäviin sanoihin. Esimerkkinä tästä voidaan esittää Aamulehden päätös lakata

käyttämistä sukupuolittuneita ammattinimikkeitä (Aamulehti 2017). Tämä kaikki herättää pelkoa siitä, ettei enää kyetä näkemään metsää puilta.

Pelko on aiheellinen, sillä kiinnitettäessä huomiota yksittäisiin sanoihin kuten siihen, mitä lehdissä kirjoitetaan ja miten ihmisistä puhutaan, saatetaan samalla unohtaa, etteivät eettiset kysymykset katoa saadessamme ne pois silmistämme. Vastaavasti analysoitaessa ai-noastaan ennestään tuntemattomien tekoälyn kaltaisten uusien käytäntöjen eettisyyttä, saatetaan samalla unohtaa kyseenalaistaa niitä vakiintuneita käytäntöjä, joiden tarkastelu olisi kuitenkin enemmän kuin tarkoituksenmukaista. Edellä esitetyn perusteella esitänkin, että huomion kiinnittäminen erityisesti rekrytointiprosessin sisältämiin vakiintuneisiin käytäntöihin, kuten koko rekrytointiprosessin etenemiselle pohjan rakentavaan rekrytointi-ilmoitteluun, on tarpeen.

Rekrytointimaailman muuttumisesta huolimatta rekrytointi-ilmoittelun käytäntö itsessään on ollut olemassa jo ennen digitalisaatiota ja on sitä yhä. Siitä huolimatta Helsingin Sanomien toteuttama selvitys (Vainio 2018) selvästi osoittaa, että rekrytointi-ilmoittelun käytännöissä ei ole kaikki kohdallaan. Se, että rekrytointi-ilmoitusten ei voida luottaa vastaavan niissä esitettyjä työnkuvia herättää luonnollisesti kysymyksen siitä, mitä virkaa rekrytointi-ilmoituksilla sitten oikeastaan on. Tämä puolestaan on kysymys, johon vastatakseen tämä tutkielma on olemassa.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tarpeellisuus

Rekrytointi on pysynyt tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteena jo kauan, eikä suotta. Aihe on yhä yhteiskunnallisesti tärkeä ja tutkimisen arvoinen. Erityisesti suomalaisten korkean koulutustasokorkeuden myötä työnhaku, ja siihen liittyvät eettiset tasa-arvokysymykset ovat siirtyneet tämän päivän suurennuslasin alle. Kuten edellä todettu, myös huomio epätasa-arvoa ylläpitäviä kielellisiä ilmauksia kohtaan on yhteiskunnallisissa keskusteluissa lisääntynyt (esim. Aamulehti 2017). Tästä huolimatta juuri rekrytointi-ilmoitukseen kiinnittynyt tutkimuksellinen kiinnostus on ollut varsin vähäistä.

Tämä tutkielma eroaakin olemassa olevasta rekrytointitutkimuksesta siksi, että tulkinnallinen tutkimustraditio ei ainakaan tämän hetkisen ymmärryksen mukaan ole hyödyntänyt julkaistuja rekrytointi-ilmoituksia tämän tutkimuksen mukaisen valtasuhteisiin ja etiikkaan kiinnittyvän toiminnan tarkastelussa. Tällaisen tutkimuksen voidaan kuitenkin esittää olevan enemmän kuin tarpeen, sillä yhteiskunnallisen huomion kasvaminen kielellisiä ilmauksia kohtaan on johtanut suurempaan varovaisuuteen myös rekrytointien

yhteydessä. Toisin sanoen, tämä kaikki on suorassa yhteydessä rekrytointi-ilmoittelussa käytettävään kieleen.

Tätä voidaan havainnollistaa sillä, että Kinnusen ja Parviaisen mukaan rekrytointi-ilmoitusten kielellisesti rakentamaan oikeudenmukaisuuteen on kiinnitetty niin suurta huomiota, että se on johtanut pisteeseen jossa rekrytoivat yritykset eivät kirjoita rekrytointi-ilmoituksiin sitä, mitä he oikeasti etsivät. Kuten Kinnusen ja Parviaisen rekrytointikon-sulteille toteutetussa tutkimuksessa ilmenee, syrjimisen kieltämä laki ja siihen liittyvät ilmaisut ovat työnantajien yleisessä tiedossa. Tämän tiedostamisen myötä työnantajat eivät tietoisesti kirjaa kyseenalaisiksi tulkittavia 'valintaperusteita' sellaisenaan rekrytointi-ilmoituksiin (Kinnunen & Parviainen 2016, 65).

Se, että rekrytointi-ilmoituksiin kirjattavat asiat ovat Kinnuseen ja Parviaiseen (2016) vii-taten muuttuneet ei siis ole poistanut varsinaista eettistä ongelmaa, vaan pikemminkin siirtänyt sitä. Kuten Kinnusen ja Parviaisen tutkimuksesta käy ilmi, kyseenalaisten valin-taperusteiden kirjaamattomuus ilmoituksiin ei tarkoita sitä, että kyseiset tekijät eivät yhä vaikuttaisi rekrytoinnin lopputulokseen (Kinnunen & Parviainen 2016, 65). Ongelma on siis ainoastaan siirretty pois näkyvistä niihin rekrytointi-ilmoittelua seuraaviin rekrytoin-tiprosessin vaiheisiin, joista eettisesti epäoikeudenmukainen toiminta on ei mahdotonta, mutta huomattavasti haasteellisempaa paikantaa ja tuoda julki.

Tässä suhteessa rekrytointiprosessin voidaan nähdä yhdistyvän intersektionaalisuuden käsitteeseen, josta esimerkiksi Yuval-Davies (2006) puhuu syrjintää käsittelevässä artikkelissaan. Keskeistä Yuval-Daviesin (2006, 193) artikkelissa on, että siinä tarkastellaan sellaisia analyttisiä kysymyksiä, jotka liittyvät sukupuolen, luokan, rodun, etnisyyden ja muiden sosiaalisten luokitusten keskinäisten vuorovaikutussuhteiden hahmottamiseen (Yuvan-Davies 2006, 193). Intersektionaalisuuden käsite perustuukin ajatukseen näiden tekijöiden sellaisista yhtäaikaisista vaikutuksista, joiden painotuksia on mahdotonta tietää (WoM N.d.).

Tämän tutkielman yhteys intersektionaalisuuteen perustuu siihen, että nykypäivän henki-löstövalinnat ovat niin monen asian summa, että vaikutusten suhdetta on mahdotonta arvioida tai todistaa. Saman voidaan arvioida pätevän niihin affekteihin, joiden perusteella rekrytointipäätöksiä Kinnuseen ja Parviaiseen (2016) viitaten tehdään. Kuten Kinnunen ja Parviainen (2016, 60) ovat artikkelissaan todenneet, konsultin pitää 'tuntea' hakijan olevan hyvä tyyppi. Tuntemisella tässä yhteydessä viitataan affekteihin, joiden merkitys

on Gherardia (2017, 349) mukailten viisasta erottaa perinteisestä tunne käsitteestä siksi, että tunteet yhdistetään tietoon, kun taas affektit ovat käsitteenä tutkimattomampia.

Kuten todettu, sitä missä suhteessa affektit vaikuttavat rekrytointivalinnoissa, on intersektionaalisuuteen nojaten mahdotonta määrittää. Selittämättömien tuntemusten toimiminen rekrytointin perusteena kuitenkin osoittaa, että syrjintää voi tapahtua myös rekrytointi-ilmoittelua seuraavissa rekrytointiprosessin vaiheissa. Tällöin voidaan tulkita, että tässä yhteiskunnallisessa vaiheessa jossa kielellisiin ilmauksiin kiinnitetään jatkuvaa huomiota, kriittiseksi nouseekin rekrytointi-ilmoittelun sijaan haastatteluvaihe. Tässä suhteessa haastatteluvaiheen eettisestä ongelmallisuudesta kertoo se, että kehollisuuden merkitys rekrytointille on myös laajemmin tunnistettu (esim. Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015).

Se, että kehollisuudella on keskeinen rooli rekrytointiprosesseissa (Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015, 4) ei kuitenkaan tarkoita, että tämän tutkielman mukainen ainoastaan rekrytointi-ilmoituksiin kiinnittyvä eettinen tarkastelu olisi turhaa. Päinvastoin, lisääntynyt ymmärrys kehollisuuden roolin tärkeydestä rekrytointiprosesseissa nimenomaan herättää kysymyksen siitä, mikä merkitys rekrytointi-ilmoituksille sitten oikeastaan jää. Tämä puolestaan legitimoit toteuttamani tutkielman tarpeen.

1.2 Tavoitteet ja aiheen raja

Tutkielmani tavoitteena on tuottaa uutta tietoa rekrytointiprosessin ensimmäisestä vaiheesta. Täsmennettynä tavoite on syventyä analysoimaan rekrytointiprosessin ensimmäisen vaiheen roolia suhteessa muihin. Käytännössä lähestyn tutkielmani tavoitetta tutkimalla rekrytointi-ilmoituksista sitä, millaisia merkityksiä ilmoituksia käytännöissään tuottaneet toimijat, eli rekrytoivat yritykset, ovat tietoisesti ja tiedostamatta rakentaneet julkaisemilleen rekrytointi-ilmoituksille, ja millainen merkitys vallalla on merkitysten rakentamisessa.

Tutkimukseni perustuu kriittisen diskurssianalyysin lähestymistapaan, ja se kiinnittyy tutkimaan diskurssien sisäisiä valtasuhteita. Perusteluna valtasuhteisiin kiinnittymiselle toimii se, että huolimatta rekrytointimaailman muuttumisesta sitä, mistä rekrytointi-ilmoittelussa oikeastaan on enää kyse, ei ole kyseenalaistettu. Keskeistä tutkimuksessani on, että pyrin valtasuhteita analysoidessani nostamaan keskusteluun myös eettisen aspektin. Eettisen aspektin tavoitteena on huomion kiinnittäminen sellaisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin, joita käytäntöjen tavanvaraisesta toistamisesta voi mahdollisesti seurata. Tässä vaiheessa lienee tarpeen täsmentää, että tiedostan, että seuraavassa alaluvussa

tunnustamani sosiaalisesti rakentuvan todellisuuden näkökulmasta myös rekrytointi-ilmoitusten lukijat voitaisiin tulkita merkitysten rakentajiksi. Tässä tutkimuksessa korostan kuitenkin rekrytointi-ilmoitusten tuottajien roolia merkitysten antajina siksi, että vallan näkökulmasta ilmoitusten sisällön voidaan nähdä vaikuttavan ainakin osittain niihin tul-kintoihin, joita ilmoituksista subjektiivisesti tehdään.

Empiirisen tutkimukseni tavoite on vastata seuraaviin tutkimukseni päätavoitetta tukeviin apukysymyksiin:

- 1. Millaisia merkityksiä rekrytoivat yritykset ovat tietoisesti tai tiedosta-mattaan rakentaneet julkaisemilleen rekrytointi-ilmoituksille?*
- 2. Miten valta linkittyy niihin merkityksiin, joita rekrytointi-ilmoituksille rakennetaan?*

Empiirisen tutkielmani päätavoitteena on vastata seuraavaan tutkimuskysymykseen:

Millainen rooli rekrytointi-ilmoituksilla on nykypäivän rekrytointi-prosesseissa?

Hyödynnän tutkimukseni analysoitavana aineistona verkkoyhteisöpalvelu LinkedInissä julkaistuja rekrytointi-ilmoituksia, joissa haetaan työntekijöitä asiantuntijatehtäviin. Olen rajannut aineistoni sellaisiin suomen kielellä julkaistuihin työpaikkailmoituksiin, joiden julkaisija on määrittänyt avoimen työn asiantuntijuudeksi käyttämällä ilmoituksessaan termiä ”asiantuntija”. Päätös keskittyä nimenomaan asiantuntijoita hakeviin rekrytointi-ilmoituksiin perustuu tarpeeseen rajata aineistoa selkeällä tutkimuksen validiteettia tuke-valla tavalla.

Tutkimukseni sijoittuu suomalaiseen yhteiskuntaan, jossa rekrytointia ohjaa ja rajoittaa Suomen laki. Joulukuussa 2014 asetetun yhdenvertaisuuslain pykälässä 17 kielletään syr-jjivä työpaikkailmoittelu seuraavasti:

”Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoitta-essaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja hen-kilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.” (Finlex 2014.)

Pykälässä viitataan sitä edeltäviin saman lain pykäliin, joissa kielletään kaikenlainen vä-litön ja välillinen syrjintä esimerkiksi iän, kansalaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, sekä velvoitetaan edistämään yhdenvertaisuutta (Finlex 2014).

Suomen lain lisäksi suomalaista rekrytointi-ilmoittelua ohjaa merkittävä määrä muita tekijöitä, joita voivat olla esimerkiksi erilaisten alakohtaisten ja kulttuuristen käytäntöjen kontekstit. Kuitenkin puhuttaessa etiikasta, vallasta ja diskurssien sisäisistä valtasuhteista, on edellä esittämäni yhdenvertaisuuslain olemassaolon tiedostaminen tutkimukseni kontekstina tärkeää. Tämä siksi, että tutkimuksessa hyödyntämäni valtasuhteita tarkastelevat näkökulmat saavat uusia merkityksiä rekrytointi-ilmoittelua ympäröivässä lain kontekstissa. Kokonaisuuden selkeyttämiseksi tämän tutkimuksen tavoitteet ja aiheen raja-
 jaus on havainnollistettu kuviossa 1.



*Kuvio 1. Tutkimuksen tavoitteet ja aiheen raja-
 jaus*

1.3 Tieteenfilosofinen lähestymistapa

Burrellin ja Morganin (1979, 22) tekemän paradigmajaon mukaan organisaatiotutkimus voidaan jakaa neljään paradigmaan; funktionalistiseen, tulkinnalliseen, radikaaliin humanismiin sekä radikaaliin strukturalismiin. Olen valinnut tutkimukseni lähestymistavaksi tulkinnallisen tutkimustradition. Tulkinnallisen paradigman sisällä olen rajannut tieteenfilosofisen tulokulmani sosiaalisen konstruktionismin näkökulmaan. Sosiaalinen

konstruktionismi perustuu ajatukseen siitä, että todellisuus rakentuu sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Sosiaalisen konstruktionismin sisällä olen paikantanut tutkimukseni lähestymistavan käytäntöteoriaan. Tässä vaiheessa koen tarpeelliseksi esittää käytännön määritelmän. Tämä siksi, että kyetäkseen ymmärtämään käytäntöteoriaa on ymmärrettävä mitä käytännön käsitteellä tarkoitetaan. Tässä tutkimuksessa ymmärrys käytännöistä nojaa Silvia Gherardin (2015, 16) määritelmään, jonka mukaan käytäntö on kollektiivisesti tiedossa olevaa osaamista. Käytännön tietäminen (knowing in practice) itsessään on käytännön tulosta, joka perustuu siihen, että käytännön harjoittaminen (practicing in practice) edellyttää sen tietämistä, kuinka käytännön toteuttaminen jatkuu (Gherardi 2015, 16).

Keskeistä edellä esitettyä määritelmää tarkasteltaessa on ymmärtää, että puhuttaessa käytännöstä kollektiivisesti tiedossa olevana osaamisena, ei tietoisuudella viitata tietoon ihmisen päässä tai kirjoissa vaan pikemminkin tietoon, joka ilmenee kykynä osallistua (Gherardi 2015, 16). Tämän ymmärtäminen on olennaista siksi, kuten Laine (2010, 33) on asian todennut, että käytännöt perustuvat useimmiten tiedostamattomaan tavanvaraisuuteen. Tulkintani mukaan juuri tavanvaraisuus toimiikin merkittävänä perusteena sille, miksi yksittäisten käytäntöjen tietoinen kyseenalaistaminen on toisinaan tarpeen.

Palattaessa takaisin keskusteluun käytäntöteoriasta voidaan todeta, että Laineen (2010, 34) mukaan käytäntöteoreettinen lähestymistapa perustuu ymmärrykseen siitä, että merkitykset ja toiminta rakentuvat käytäntöjen verkostossa. Olennaista käytäntöteoreettisessa ajattelussa onkin se, että läsnäolevassa hetkessä tapahtuvaan merkitysten rakentumiseen vaikuttavat merkittävästi suhteet merkitysten aikaisempiin rakentumisiin (Laine 2010, 31). Tässä vaiheessa lienee tarpeellista perustella tekemiäni valintoja.

Peruste lähestyä tutkimuskohdettani sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta perustuu puhtaasti siihen, että tutkimuskohteenani olevia rekrytointi-ilmoituksia ei olisi olemassa ilman ihmistä ja ihmisen sosiaalista toimintaa. Rekrytointi-ilmoitukset saavat merkityksensä vasta siinä sosiaalisessa todellisuudessa, jossa ihmiset viestivät ihmisille ilmoitusten kautta. Lisäksi ajateltaessa todellisuuden rakentuvan suhteissa, myös asiantuntijuus voidaan määrittää sosiaalisesti rakentuneeksi ja siksi subjektiiviseksi.

Olennaista on kuitenkin tiedostaa, että myös sosiaalista konstruktionismia on kritisoitu. Esimerkiksi Sican (2016) mukaan sosiaalisen konstruktionismin isinä pidettyjen Peter Bergerin ja Thomas Luckmannin kirjassaan ”Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen” esittämät ajatukset on alun perin ymmärretty toisin kuin kirjoittajat itse ovat ne

tarkoittaneet. Huolimatta olemassa olevasta kritiikistä tai siitä, mitä sosiaalisella konstruktionismilla alun alkaen on tai ei ole tarkoitettu, toimivat huomiot sosiaalisen konstruktionismin hyödyistä kuitenkin perusteena näkemyksen käyttökelpoisuudelle.

Esimerkkinä sosiaalisen konstruktionismin näkemyksen mukanaan tuomista hyödyistä esitän Marquesin (2017, 1-2) huomion siitä, että sosiaalinen konstruktionismi on toiminut merkittävänä vaikuttimena siinä yhteiskunnallisessa muutoksessa, joka on saanut ihmiset näkemään syrjintää aiheuttavat sosiaaliset luokat sosiaalisesti rakentuneina luontaisten luokitusten sijaan. Jo yksin se, että sosiaalisen konstruktionismin voidaan nähdä edesauttaneen syrjinnän syiden tunnistamisessa, toimii perusteena sille, miksi tuntuu luonnolliselta tarkastella tutkimuskohdettani juuri sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta.

Myös päätökseni lähestyä tutkimuskohdetta juuri käytäntöteorian näkökulmasta vaatii perusteluja. Perustelen käytäntöteoreettista tulokulmaani ensisijaisesti Gherardin (2015, 14) huomiolla siitä, kuinka käytäntöteoreettinen tutkimus saa huomion kiinnittymään siihen, miten käytännöt voivat muuttua sisältä päin ja mikä puolestaan johtaa käytäntöjen pysymiseen muuttumattomina. Tämä on Gherardin (2015, 14) mukaan käytäntöteorian merkittävin vaikutus työelämälle ja siitä tekee tutkimukseni kannalta keskeisen se, että rekrytointi-ilmoittelussa on kyse yksilöiden työurien kannalta varsin kriittisistä käytännöistä.

Tässä vaiheessa lienee vielä asianmukaista mainita, että käytännön käsite olisi tämän tutkimuksen osalta ollut mahdollista määritellä myös toisin. Esimerkiksi Llewellyniin ja Spenceen (2009, 1419) nojaten käytäntö olisi voitu määrittää jäsenten väliseksi ilmiöksi. Tämä olisi ollut perusteltavissa sillä, että vaikka käytännöt toteutetaan tavallisen toiminnan kautta, niin esimerkiksi haastattelukäytännöt ovat helposti erotettavissa muista haastatteluformaateista (Llewellyn & Spence 2009). Vastaavasti käytännöt olisi voitu määritellä yksinkertaisesti asioiksi joita teemme (Kustermans 2016, 177). Tällöin käytännöistä puhuttaessa ”asioilla” olisi tarkoitettu nimenomaan niitä järjestäytyneitä toimintoja, joita kohtaamme ja joihin osallistumme (Kustermans 2016, 177).

Päätös nojata nimenomaan Silvia Gherardiin perustuu siihen, että Gherardi (2009) on jo vuonna 2009 nostanut esille huolen käytännön käsitteen normalisoitumisesta ja siitä, että sen tarkastelu ainoastaan rutiininomaisena tekemisenä ilman käytännön ja tiedon välisen yhteyden käsittelyä saa käsitteen menettämään sen kriittisen otteen. Gherardin huolen tekee mielestäni aiheelliseksi hänen itsensä osoittama huomio siitä, että myös käytännön määritelmä on seurausta sellaisista diskursiivisista käytännöistä, jotka ovat

intersubjektiivisesti määrittäneet tunteen ja tekemisen jonkin yhteiskunnallisesti tunnistettavan kollektiivisen toimintamallin ympärille (Gherardi 2009, 123).

Tämä toimii perusteena sille, miksi käytännön käsite vaati yksityiskohtaisemman määritelmän esimerkiksi Kustermansin (2016) esittämän yksinkertaisen määritelmän lisäksi. Lisäksi Gherardin toteamus siitä, että käytännön määritelmä on käytäntöjen seurausta, osoittaa mielestäni osuvasti Laineen (2010, 34) huomion siitä, että käytäntöjen sisältäessä muun toiminnan lisäksi myös kielellisen toiminnan, nähdään kieli käytäntöteoriassa alisteisena käytännöille. Myös tämän ymmärtäminen on tutkimukseni kannalta keskeistä, sillä kieli on ensisijaisen tärkeässä roolissa rekrytointi-ilmoittelun käytäntöjä tarkasteltaessa.

Lopuksi lienee tarpeellista todeta, että sosiaalisen konstruktionismin ja käytäntöteorian lisäksi tutkimustani ohjaa emansipatorinen tiedonintressi. Pietarisen (2002, 64) mukaan emansipatorinen tiedonintressi perustuu pyrkimykseen päästä irti ”toimintaa kahlitsevien pakotteiden vallasta”. Näin ollen emansipatorinen tiedonintressi ohjaa myös tälle tutkimukselle tarkoituksenmukaista kriittistä tiedonhankintaa. Tämä on tarpeellista erityisesti siksi, että tämä tutkimus pyrkii itsestäänselvyyksinä pidettyjen käytäntöjen taustalla vaikuttavia valtasuhteita analysoimalla selvittämään, mistä nykypäivän rekrytointi-ilmoittelussa oikeastaan on kyse.

1.4 Rakenne

Tämä tutkielma rakentuu niin, että seuraavaksi esittelen tutkimukseni teoreettiset lähtökohdat. Aloitan teoreettisten lähtökohtien kuvauksen esittämällä yleiskatsauksen rekrytointitutkimukseen. Tämän jälkeen syvennyn kahteen spesifimpään tutkimuskeskusteluun, joiden kautta paikannan itseni osaksi suurempaa rekrytointiin linkittyvää tutkimuskeskustelua. Seuraavaksi, luvussa kolme, esitän tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, joka muodostuu aikaansaamisvallan käsitteestä sekä mahdollisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin kiinnittyvästä eettisestä näkökulmasta.

Teoreettisesta viitekehyksestä siirryn tutkimuksen käytännön toteutukseen. Käytännön toteutuksen yhteydessä kuvailen hyödyntämäni aineiston, esittelen tutkimusmenetelmän, tuon esiin toteuttamani analysointiprosessin sekä arvioin tutkimusasetelmani luotettavuutta. Tämän jälkeen, luvussa viisi, esitän tunnistamiini diskursseihin kohdistuneen valtasuhteisiin kiinnittyneen analyysini. Analyysissä huomion tutkimukseni tavoitteen ymmärtää rekrytointi-ilmoittelun käytäntöjä erityisesti suhteessa mahdollisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin.

Lopuksi, tutkielman viimeisessä luvussa, esitän vastaukset empiiriselle tutkimukselle asettamiini apukysymyksiin sekä vastaan tutkielmani päätutkimuskysymykseen. Tässä yhteydessä arvioin myös tutkimukseni luotettavuutta sekä esitän tutkimukseni tieteellisen kontribuution. Lisäksi esitän, kuinka tutkimuksestani saatuja tuloksia voitaisiin käytännön tasolla hyödyntää.

2 REKRYTOINNIN JA ETIIKAN VÄLINEN SUHDE

Kuten todettu, tutkimukseni tavoite on tuottaa uutta tietoa rekrytointiprosessin ensimmäisestä vaiheesta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on tarpeellista tuntee aiheen tiimoilta käytyä tieteellistä keskustelua. Lisäksi tutkimukseni lähestyessä rekrytointia eettisestä näkökulmasta, myös rekrytoinnin ja etiikan välisen suhteen tuntemus on tarpeen. Pohjuskutsena rekrytointia ja etiikkaa käsittävistä tutkimuksista todettakoon, että sekä rekrytointi että etiikka ovat teemoja, joita on tutkittu paljon ja useissa toisistaan erillisissä tutkimuskeskusteluissa.

Kuitenkin myös rekrytoinnin ja etiikan keskinäinen suhde on herättänyt tutkimuksellista kiinnostusta. Keskeistä rekrytoinnin ja etiikan teemat yhdistävissä tutkimuksissa kuitenkin on, että erityisesti silloin kun rekrytointi rajautuu tutkimuksen ensisijaiseksi kohdeilmäksi, voidaan tutkimusten eettisen ulottuvuuden luonteessa tunnistaa selkeitä eroja riippuen siitä näkökulmasta, josta tutkimuskohdetta lähestytään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tulkintani mukaan usein puhuttaessa etiikasta sananmukaisesti etiikkana, rajautuvat tutkimukset yksittäisiin etiikan teorioihin tai muutoin suppeahkoihin näkemyksiin esimerkiksi lakiin perustuvasta oikeudenmukaisuudesta.

Tällä tarkoitan esimerkiksi sitä, kuinka Alder ja Gilbert (2006, 449 - 450) ovat tarkastelleet oikeudenmukaisuuden laki- ja etiikkaperusteisia merkityksiä ajalleen tyypillisellä tavalla tavoitteenaan tuottaa johtajille suunnatut toimintaohjeet. Suorat toimintaohjeet, joiden tarkoituksena on ollut mahdollistaa parhaat mahdolliset rekrytointipäätökset niin laillisuuden, eettisyyden kuin tehokkuudenkin näkökulmasta (Alder & Gilbert 2006, 450), eivät kuitenkaan vastaa tämän päivän tieteellisen keskustelun vaatimaa kriittistä otetta tutkimuskohteesta.

Tästä johtuen, jotta tutkimukseni kykenisi välttämään edellä esitetyn kaltaista liiallista kapeakatseisuutta, olen tietoisesti laajentanut ajatteluani etiikan käsitteestä. Tämän seurauksena olen tietoisesti jättänyt vähemmälle tarkastelulle ne rekrytoinnin ja etiikan välistä suhdetta tarkastelevat tutkimukset, jotka tarkastelevat etiikkaa sananmukaisena etiikkana. Vastaavasti olen siirtänyt keskittymiseni niihin, jotka sisältävät niin sanotun

eettisen aspektin. Eettisellä aspektilla viitataan etiikan ilmenemiseen esimerkiksi käytäntöinä ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tavoitteluna, jotka sivuavat tutkimukseni kannalta paremmin sitä ilmiötä, josta olen kiinnostunut.

Käytännössä tämä luku etenee niin, että seuraavaksi esitän yleiskatsauksen siihen olemassa olevaan rekryointitutkimukseen, jonka kautta tämä tutkimus kiinnittyy osaksi organisaatio- ja johtamistutkimuksen kenttää. Tämän jälkeen esittelen laajempaan rekryointikeskusteluun kiinnittyvät eettisen aspektin sisältävät erilaisuuden johtamisen ja kehollisuuden tutkimuskeskustelut omissa alaluvuissaan. Päätös tarkastella yksityiskohtaisemmin juuri kehollisuuden ja erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskusteluja osana tutkimukseni teoreettista taustaa perustuu siihen, että nämä kaksi keskustelua sisältävät ne tämän luvun viimeisessä alaluvussa painotetut huomiot, joilla on keskeinen merkitys toteutettavalle tutkimukselle.

2.1 Katsaus rekryointitutkimukseen

Rekryointi koostuu niistä toimenpiteistä, joilla yritys saa palvelukseensa tarvittavat henkilöt (Viitala 2013, 98). Rekryointia on tutkittu runsaasti sekä organisaatio- ja johtamistutkimuksen kentällä että myös muissa tutkimuskeskusteluissa. Erityisesti e-rekryoinnin mahdollistanut digitalisaatio on johtanut kasvaneeseen kiinnostukseen rekryointia käsittelevää tutkimusta kohtaan. Tänä päivänä rekryoinnin aihepiiriin liittyvää tutkimusta onkin saatavilla helposti muun muassa rekryointiprosessin eri vaiheisiin liittyen. Aloitan tämän katsauksen esittämällä prosessin eri vaiheisiin kiinnittyneitä tutkimuksia.

Aloitettaessa rekryointiprosessin alusta voidaan todeta, että rekryointiviestintään kiinnittyneitä tutkimuksia on tuotettu runsaasti. Muun muassa Allen, van Scotter ja Otondo (2004) ovat tutkineet rekryointikanavien valinnan ja ennustettavien rekryointitulosten välistä yhteyttä, kun taas Cober, Brown, Keeping ja Levy (2004) ovat tutkineet yritysten verkkosivujen ominaisuuksien yhteyttä suhteessa työnhakijoiden kokemaan houkuttelevuuteen. Avery ja McKay (2006) puolestaan ovat lähestyneet houkuttelevuuskeskustelua nimenomaan naisille ja vähemmistöille kohdennettavan viestinnän näkökulmasta.

Otettaessa askel eteenpäin voidaan huomata, että myös työnhakuvaihe on herättänyt tieteellistä kiinnostusta. Esimerkiksi Boswell, Zimmerman ja Swider (2012, 129) ovat lähestyneet rekryoinnin teemaa ottamalla huomioon sen kontekstin, jonka alaisuudessa työnhaku tapahtuu. Käytännössä Boswell ym. (2012, 129) ovat kiinnittäneet huomiota siihen, onko työnhakija työtön, työssäkäyvä vai työelämään siirtyvä tarkastellessaan sitä, miten konteksti vaikuttaa työnhakukäyttäytymiseen. Vastaavasti myös Van Hooft, Born,

Taris, Van Der Flier ja Blonk (2004) ovat toteuttamassaan pitkittäistutkimuksessa olleet kiinnostuneita työttömien ja työssäkäyvien työnhakukäyttäytymisestä.

Jälleen edettäessä voidaan esittää, että myös haastatteluvaihetta on lähestytty useista eri näkökulmista. Yksi näistä näkökulmista on haastattelukäyttäytymiseen keskittyvä tutkimus, johon esimerkiksi Feiler ja Powell (2016, 155) ovat kiinnittyneet tutkiessaan työhaastattelujen ahdistavuuden ilmenemistä käytöksestä ja sitä, miksi ahdistuneet haastatteltavat saavat heikommät arviot esiintymisestään. Feilerin ja Powellin lisäksi myös Aysina, Efremova, Maksimenko ja Nikiforov (2017) ovat kiinnittyneet keskusteluun haastattelujen aiheuttamista stressitiloista pyrkimyksenään parantaa varhaiseläkeikäisten työttömien työllistymismahdollisuuksia haastatteluihin valmistavan simulaattorin avulla.

Eteenpäin jatkettaessa mainitsemisen arvoista on, että myös henkilöstövalintoihin kiinnittyvää tutkimusta on tuotettu. Tästä esimerkkinä Petersenin ja Kringsin (2009, 501, 509) toteuttama tutkimus, jossa he ovat nostaneet syrjinnän osaksi henkilöstövalintoihin kiinnittyvää keskustelua tutkiessaan kahden kontekstisidonnaisen muuttujan, eli eettisten toimintaohjeiden ja neuvonantajien ohjeiden, vaikutuksia johtajien tekemiin henkilöstövalintoihin. Toisaalta myös henkilöstövalintojen ja haastatteluvaiheen toteutusmuotojen välistä suhdetta on tutkittu. Tästä esimerkkinä Strauss, Miles ja Levesque (2001, 363), jotka ovat vertailleet puhelinhaastattelujen, videohaastattelujen sekä kasvotusten toteutettujen haastattelujen yhteyttä työnhakijoiden arviointeihin todeten, että haastattelijat arvioivat puhelimitse haastateltuja työhakijoita kasvotusten haastateltuja suotuisammin.

Puhuttaessa rekrytoinnin tematiikkaan kiinnittyvistä tutkimuksista on kuitenkin korostettava, että myös yksittäiseen rekrytointiprosessin vaiheeseen kiinnittymätöntä tutkimusta on toteutettu. Esimerkkinä rekrytointiprosessiin laajemmin kiinnittyneistä tutkimuksista voidaan esittää Swiderin, Zimmermanin ja Barrickin (2015) toteuttama tutkimus joka on keskittynyt siihen, miten työnhakijat kehittävät sopivuuttaan rekrytoiviin organisaatioihin rekrytointiprosessien aikana.

Lisäksi puhuttaessa yksittäisiin rekrytointiprosessin vaiheisiin kiinnittymättömistä tutkimuksista on vielä mainittava, että tämän päivän rekrytointitutkimukset sisältävät tiettyjä tutkimuksellisia teemoja, jotka nousevat keskusteluissa esille toistuvasti. Tällaisia teemoja ovat esimerkiksi sukupuolen ja rekrytoinnin välinen yhteys (esim. Van den Brink, Benschop & Jansen 2010; Van den Brink & Benschop 2014) sekä rekrytointikonsultointi (esim. Hamori 2010; Cappelli & Hamori 2013).

Esimerkkinä rekrytoinnin ja sukupuolen teemat yhdistävästä tutkimuksesta mainitsen tutkimuksen, jonka tarkoituksena on ollut verkostoitumiskäytäntöjä analysoimalla lisätä ymmärrystä siitä, kuinka sukupuolittuneet verkostoitumiskäytännöt tuottavat tai torjuvat eriarvoisuutta organisaatioissa (Van den Brink & Benschop 2014, 460). Vastaavasti esimerkkinä rekrytointikonsultointiin kiinnittyvästä tutkimuksesta mainitsen Hamorin (2010, 46) toteuttaman tutkimuksen, joka tutkii konsultointiyritysten roolien merkitystä suhteessa johtotason työuriin kiinnittymällä siihen, keitä rekrytointikonsultit tavoittelevat, millä perusteilla ja ketkä kiinnostuvat rekrytointikonsulttien tarjouksista.

Yhteenvedona rekrytointitutkimukseen kiinnittyvästä katsauksesta totean, että vaikka rekrytointiin ja rekrytointiprosessin vaiheisiin keskittyvää tutkimusta on olemassa runsaasti, niin rekrytointi-ilmoituksiin ei juurikaan ole keskitytty. Tämän voidaan arvioida johtuvan siitä, kuten Kalliokin (2017, 40) rekrytointi-ilmoituksia tutkineessa Pro Gradu tutkielmasaan asian esittää, että rekrytointi-ilmoitukset eivät varsinaisesti ole kovin monipuolista aineistoa. Näkemykseni mukaan kuitenkin juuri aineiston monipuolisuuden puuttuminen osoittaa, että vallalla ja tämän päivän rekrytointi-ilmoittelun käytännöillä on yhteys.

Näin ollen se, että rekrytointi-ilmoittelun ja vallan välistä yhteyttä ei ole tutkittu, toimii perusteena sille, miksi siihen kiinnittyminen on erityisen tärkeää. Tätä tärkeyttä korostaa myös se, että vaikka rekrytointiin kiinnittynyt tieteellinen keskustelu sisältää paljon puhetta esimerkiksi houkuttelevuudesta, niin olemassa oleva tutkimus ei huomioi houkuttelevuuden takana vaikuttavia valtasuhteita, saati kyseenalaista niitä. Näin ollen myös se, että nimenomaisesti valtasuhteisiin ei juurikaan ole kiinnitetty huomiota täsmentää sitä, miksi juuri rekrytointi-ilmoitusten sisäisiin valtasuhteisiin keskittyminen on tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaista.

2.2 Rekrytointi erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelussa

Erilaisuuden johtaminen on moniulotteinen tutkimuskeskustelu, jonka sisällä myös rekrytointiin liittyviä kysymyksiä on tutkittu merkittävästi. Erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelulla on kaksi keskeistä kiinnekohtaa toteutettavaan tutkimukseeni. Ensimmäinen näistä on erilaisuuden sisältämän eettisen aspektin tunnistaminen, ja toinen erilaisuuden olemuksen kyseenalaistaminen. Jotta edellä esitetyt kiinnekohdat, joita myös teoreettisiksi lähtökohdiksi voidaan kutsua, olisivat perusteltuja, esittelen olemassa olevaa tutkimuskeskustelua rekrytoinnin ja etiikan välisestä suhteesta.

Aloitin esittelemällä erilaisuuden johtamisen perinteistä tutkimusta edustavia tutkimuksia. Yhteistä näille tutkimuksille on, että ne perustuvat erilaisuuden olemuksen

perinteiseen ymmärrykseen ja niistä on löydettävissä eettinen aspekti. Aloitan Jedynakilla (2016), joka on lähestynyt rekrytointin tematiikkaa analysoimalla erilaisuuden johtamisen hyödyntämistä rekrytointiprosesseissa. Jedynakin Puolassa toteuttaman tutkimuksen tulokset osoittavat, että vaikka suurin osa monimuotoisuutta edistävässä Diversity Charter -hankkeessa mukana olevista organisaatioista noudattaa erilaisuuden johtamisen toimintaperiaatteita, tulisi monen niistä kehittää viestintää liittyen erilaisuuskysymyksiin (Jedynak 2016, 19).

Perusteluna erilaisuuskysymysten kehittämisen tarpeelle voidaan Jedynakin (2016, 20) artikkelissa mainitun erilaisuuden kannattavuuden lisäksi pitää eettisiä syrjimättömyyteen liittyviä kysymyksiä. Kuitenkin erityisesti erilaisuuden kannattavuus saa Jedynakin itsensä kyseenalaistamaan sitä, miksi yritykset eivät systemaattisesti tavoittele erilaisuuden rekrytointia (Jedynak 2016, 20). Vastaukseksi Jedynakille voidaan tarjota Holgerssonin (2013) kolme vuotta aikaisemmin Ruotsissa toteuttamaa tutkimusta homososiaalisista käytännöistä rekrytointiprosesseissa.

Holgerssonin tutkimus ei varsinaisesti ole osa erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelua, mutta se liittyy keskusteluun tarjoamalla selityksen ilmiölle, jossa päädytään tietoisesti rekrytoimaan samankaltaisia ihmisiä erilaisuuden sijaan. Holgersson (2013, 455) selittää ilmiötä homososiaalisuuden käsitteellä, jolla hän tarkoittaa miesten tapaa suosia muita miehiä systemaattisesti osaamisen määrittelyn ja uudelleen määrittelyn kautta. Osaamisen määrittelyllä ja uudelleen määrittelyllä Holgersson (2013, 461) tarkoittaa sitä, että yksittäiseen tehtävään rekrytoitavan henkilön halutut ominaisuudet määritellään siten, että kriteerit sopivat niihin ehdokkaisiin, joihin on ensisijaisesti miellytty.

Toisaalta erilaisuuden johtamista on lähestytty myös muista näkökulmista. Esimerkiksi professorit Derek Avery ja Patrick McKoy ovat edistäneet keskustelua merkittävällä määrällä tutkimusta. Avery ja McKoy ovat yhdessä muiden tutkijoiden kanssa tutkineet muun muassa erilaisuuden ilmapiirin (vrt. diversity climate) merkitystä suhteessa työntekijöiden työpaikanvaihtoaikomuksiin (Esim. McKay, Avery, ToniDundel ym. 2007). Lisäksi he ovat kyseenalaistaneet erilaisuutta tukevan ilmapiirin suoran yhteyden organisaation eettiseen toimintaan (Esim. Stewart, Volpone, Avery & McKay 2011).

Baum, Sterzing ja Alaca (2016, 4140) puolestaan ovat hyödyntäneet rekrytointi-ilmoituksia sen tutkimiseen, miten erilaisuuteen viittaavat viestit vaikuttavat enemmistöihin ja vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden mielikuviiin työpaikkojen houkuttelevuudesta. Baum, Sterzing ja Alaca eivät ole ainoita, jotka ovat kiinnittäneet huomiota

nimenomaisesti erilaisuuden näkökulman ja työpaikkojen houkuttelevuuden väliseen suhteeseen. Siksi siitäkin huolimatta, kuinka Jedynak (2016, 22) korostaa erilaisuuden johtamisen tarkoittavan paljon muutakin kuin syrjimättömyyttä, herättävät Baumin ym. tutkimusaiheiden kaltaiset aiheet eettisiä kysymyksiä siitä, mitä yritysten erilaisuutta kannattavalla lähestymistavalla oikeastaan tavoitellaan.

Vastauksena erilaisuuden johtamisen perinteiselle tutkimukselle myös tutkimusta kriittisesti tarkastelevaa ja erityisesti erilaisuuden johtamisen tutkimustapaa ja päämäärien katoamista kyseenalaistavaa tutkimuskeskustelua on käyty. Tätä kyseenalaistavaa keskustelua edustavat esimerkiksi Ahonen, Tienari, Meriläinen ja Pullen (2013), joiden näemyksiin myös tämä tutkielma vastaa. Ahonen ym. (2013, 264) ovat esittäneet, että tutkimusten oikeudenmukaisuutta tavoittelevien päämäärien hukkuminen on yhteydessä siihen, että tutkimuskentän perustana olevat käytännöt eivät tiedosta sellaisten asiayhteyksissä piilevien valtasuhteiden vaikutuksia, joiden tiedostaminen veisi tutkimuskeskustelua eteenpäin.

Ahonen ym. (2013) perustavat väitteensä Michel Foucaultin ajatteluun perustuvaan lukutapaan, jota hyödyntämällä he analysoivat sekä valtavirran erilaisuudesta käymää keskustelua, että sitä seurannutta kriittiseen näkökulmaan perustuvaa keskustelua. Analyysisaan Ahonen ym. (2013, 272, 277) osoittavat, että erilaiset tieteenfilosofiset lähtökohdat erilaisuuden ja siihen liittyvien valtasuhteiden tarkastelulle tarjoavat erilaisia tuloksia, jonka myötä toiset tutkimukselliset näkökulmat edustavat erilaisuuden olemassaolon konkreettisuutta ja hallittavuutta, kun taas toiset näiden oletusten purkamista.

Edellisen perusteella keskeistä Ahosen ym. mukaan olisikin tiedostaa, että subjektiivisuus ja objektiivisuus ovat riippuvaisia vallitsevista diskursseista ja sosiokulttuureista, jonka vuoksi erilaisuutta itsessään ei voida määrittää olemassa olevaksi sen ollessa ainoastaan seurausta vallitsevista olosuhteista ja tiedon tuottamisen tavoista (Ahonen ym. 2013, 269). Ahosen ym. (2013, 278) mukaan olennaisempaa erilaisuuskeskustelun eteenpäin viemiseksi olisikin tutkia sitä, mikä merkitys itse valtasuhteilla olemassa olevana kontekstina on erilaisuutta lisäävän ymmärryksen tuottamisessa.

2.3 Rekrytointi kehollisuuden tutkimuskeskustelussa

Toisin kuin keskustelu erilaisuuden johtamisesta, on kehollisuuden tutkimuskeskustelu yhä jokseenkin tuore. Perusteena kehollisuuskeskustelun tuntemisen tarpeelle esitän jo johdannossa esille tuomani yhteyden kehollisuuden ja rekrytoinnin välillä. Kuten jo johdannossa esitin, Meriläinen, Tienari ja Valtonen (2015, 4) ovat osoittaneet, että

kehollisuudella on keskeinen rooli rekrytointiprosesseissa. Meriläisen, Tienarin ja Valto-
sen (2015) toteuttama tutkimus perustuu kykyjenetsijöille ulkoistetun rekrytointiproses-
sin hakukäytäntöjen analysointiin, ja se toimii osoituksena siitä, kuinka hakukäytännöt
ovat ruumiillistuneet tuottamaan ja toistamaan tietynlaista ymmärrystä ideaalista kehosta.

Kehollisuuden keskeistä roolia tukee myös Tienarin ja Meriläisen yhdessä Holgerssonin
ja Bendlin (2013) kanssa toteuttama tutkimus. Tässä tutkimuksessa Tienari, Meriläinen,
Holgersson ym. (2013) ovat kykyjenetsijöitä haastatteleamalla ja nimenomaisesti käytän-
töjen näkökulmasta tutkineet sitä, miten sukupuolta tehdään rekrytointiprosessien aikana
määrittelemällä ihanteelliset ehdokkaat ja miksi se johtaa siihen, että naiset eivät etene
prosessissa. Tutkimustulokset osoittavat, että naisten etenemättömyys johtuu sellaisista
konsulttien käyttämisestä vakiintuneista käytännöistä, joissa luokitellut oletukset miehistä
ja naisista toistuvat tavalla, joka johtaa ihanteellisten hakijoiden toistuvaan määrittelyyn
sukupuoleltaan miehinä (Tienari, Meriläinen, Holgersson ym. 2013, 58).

Tienarin Meriläisen, Holgerssonin ym. tutkimus toimii esimerkkinä siitä, kuten myös
Kenny ja Bell (2011, 16) ovat asian ilmaisseet, että naisten kehot on alun perin määritetty
epänormaaleiksi ja epäsoviviksi suhteessa johtamistehtäviin. Tällaiset kehollisuudentut-
kimuksessa jatkuvasti esille nousevat näkökulmat herättävät eettisesti kiintoisia kysy-
myksiä, jotka on mahdollista kietoa takaisin keskusteluun erilaisuudesta ja erilaisuuden
rekrytoinnista. Esimerkiksi Ahonen ym. (2013, 279) kyseenalaistavat sen, voidaanko joh-
totehtäviin etenevien naisten määrän lisääntymistä itsessään pitää arvona.

Naisten vähäisen määrän syitä voidaan kyseenalaistaa ja selvittää, kuten Tienari, Meriläi-
nen, Holgersson ym. (2013) ovat tehneet. Mahdollista naisten määrän kasvua erilaisissa
johtotehtävissä ei kuitenkaan automaattisesti voitaisi yhdistää syrjimättömyyttä tukevaan,
eli Ahosen ym. (2013) sanoin valtavirtaistuneeseen keskusteluun erilaisuuden johtami-
sesta. Toisaalta kehollisuuden ja rekrytoinnin tematiikkoihin liittyvä keskustelu sisältää
sukupuolen lisäksi paljon muutakin. Esimerkiksi kysymykset siitä, millainen menestyvän
johtajan tai työntekijän tulisi ulkonäöllisesti olla, ovat näyttäytyneet diskurssissa keskus-
telun arvoisina.

Esimerkkinä ulkonäköön kiinnittyneestä keskustelusta voidaan esittää useita tutkimuksia.
Tällaista tutkimusta edustaa esimerkiksi Flintin ym. (2016) tutkimus siitä, syrjitäänkö lii-
kalihavia rekrytointiprosesseissa. Flintin ym. (2016) tutkimuksesta on tunnistettavissa
eettinen oikeudenmukaisuutta kyseenalaistava aspekti, sillä siinä tutkitaan ulkonäöllisen
tekijän yhteyttä syrjintään. Tutkimuksesta saadut tulokset osoittavat, että

liikalihavuudella ja työnhakijan syrjinnällä on yhteys (Flint ym. 2016). Työnhakijan painon paljastaminen ja paljastamatta jättäminen ovat tutkimuksen mukaan suorassa yhteydessä siihen, kuinka sopivana työntekijää pidetään avoimeen työtehtävään (Flint ym. 2016, 7).

Samaa tutkimuskeskustelua edustavat Johansson, Tienari ja Valtonen (2017, 1141) osoittaessaan, että ulkonäkötekijöillä, kuten terveellä ja urheilullisella vartalolla, on nykypäivänä keskeinen rooli siinä, miten johtajien identiteettejä tulkitaan. Johansson ym. (2017, 1146 - 1147) ovat kehittäneet ihanteellisia fyysisiä näkökohtia edustavan käsitteen ”managerial athleticism”, jonka tarkoitus on edistää ymmärrystä kehollisen materiaalisuuden merkityksestä johtoidentiteetin rakentamisessa ja osoittaa, miten sukupuoli näkyy ja miten se esitetään osana johtajuutta. Myös edellä osoitettu yhteys yksilöiden hyvän identiteetin ja urheilullisen kehon välillä tuo ulkonäön merkityksen valitettavan uskottavaksi.

2.4 Yhteenveto tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista

Yhteenvetona erilaisuuden johtamisen ja kehollisuuden tutkimuskeskusteluista voidaan todeta, että molemmat sisältävät tutkimukseni kannalta merkittäviä huomioita. Tutkimukseni kannalta olennaisimpina teoreettisina lähtökohtina olen poiminut keskusteluista huomiot erilaisuudesta jonain, jollaiseksi se voidaan sosiaalisesti määrittää sekä kehollisuudesta jonain, johon voidaan jo kielellisin ilmaisin rekrytointi-ilmoituksissa liittää tai olla tietoisesti liittämättä tiettyjä olemassa olevia odotuksia. Nämä huomiot on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuksen suhde aikaisempaan tutkimukseen

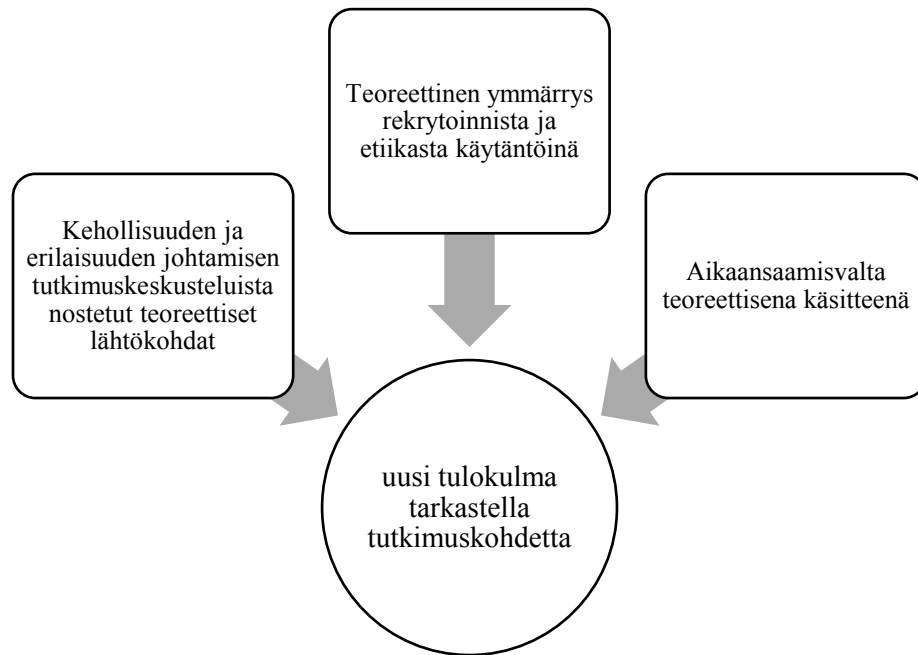
Olemassa oleva tutkimuskeskustelu	Olemassa olevan tutkimuskeskustelun merkitys toteutettavalle tutkimukselle
Kehollisuuden tutkimuskeskustelu	<ul style="list-style-type: none"> • kehollisuuden keskeisen roolin tiedostaminen rekrytointiprosessissa • rekrytointiprosessien sisältämän kehollisuuden liittyvän eettisen aspektin tunnistaminen
Erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelu	<ul style="list-style-type: none"> • erilaisuuden olemuksen ymmärtäminen olosuhteiden ja tiedon tuottamisen tapojen seuraukseksi • erilaisuuden rekrytoinnin sisältämän eettisen aspektin tunnistaminen

Kuten tutkielmani rakenteesta voidaan päätellä, yllä esitetyt kaksi tutkimuskeskustelua toimivat yhdessä inspiraationa tämän tutkimuksen toteuttamiselle. Lisäksi, kuten kuviossa kaksi esitettyjen huomioiden perusteella voidaan tarkentaa, tutkimukseni on inspiroitunut osallistumaan nimenomaisesti valtavirtaistuneita tutkimuskeskusteluja kritisoi-vaan keskusteluun. Tämä selittyy sillä, että tutkimukseni jakaa saman emansipatorisen tiedonintressin, joka valtavirtaistuneita tutkimuskeskusteluja kritisoiduista tutkimuskeskusteluista on tunnistettavissa.

Tämän tutkimuksen osalta emansipatorinen tiedonintressini selittyy sillä, että tulkintani mukaan huolimatta rekrytointi-ilmoitusten sisällöllisestä muuttumisesta olemme niin tottuneita rekrytointi-ilmoittelun käytäntöön sellaisena kuin se tänä päivänä on, että sen asettaminen kokonaisvaltaisemman kriittisen tarkastelun alle on tarpeellista. Siksi tarkoitukseni on tarkastella rekrytointi-ilmoituksia kriittisesti vallan ja etiikan teoreettisesta viitekehyksestä. Perustelen vallan ja etiikan keskeisyyttä sillä, että valta ja etiikka yhdistyvät merkittävästi edellä esitettyihin tutkimuskeskusteluihin.

Tämä siksi, että tutkimukseni perustuu ymmärrykseen, jonka mukaan etiikkaa ja rekrytointia on mahdollista tarkastella käytäntöinä. Käytäntöinä tarkasteltaessa etiikka voidaan nähdä etenevänä prosessina (Clegg, Kornberger & Rhodes 2007), kun taas rekrytointi-ilmoitusten laatiminen ja julkaiseminen toimintana, jonka ihminen tekemisellään tuottaa. Cleggin ym. (2007) esittämään ymmärrykseen nojaten voidaankin tulkita, että rekrytointi-ilmoituksia tuottava ihminen tuottaa ilmoituksia organisaationsa normien ja sääntöjen ympäröimänä. Tällöin näkemysten siitä, millaisia rekrytointi-ilmoitusten tulee olla, voidaan olettaa syntyneen näiden samojen jokapäiväisten sääntöjen ja normien ympäröimänä.

Tämä voisi hypoteettisesti toimia perusteena sille, miksi organisaation ”näkyvästi” ohjatessa työntekijää ilmoitusten toteuttamisessa, voitaisiin myös itse ilmoitusten tulkita toistavan sitä todellisuutta, joka organisaatiossa on sosiaalisesti rakennettu. Kuitenkin tarkasteltaessa asiaa vallan ja etiikan viitekehyksestä voidaan huomata, että rekrytoivilla organisaatioilla on rekrytoidessaan suuri valta, joka ilmenee juuri niiden moraalisten valintojen kautta, joita jo rekrytointi-ilmoituksia tuottaessa tehdään. Tässä tullaan pisteeseen, jossa tutkielmassa esitellyt aikaisemmat tutkimuskeskustelut ja toteutettava tutkimus yhdyvät. Näitä yhtymäkohtia havainnollistan kuviossa 2.



Kuvio 2. Tutkimuskohteen valittu tulokulma

3 VALTA JA ETIIKKA TOUREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Teoreettinen viitekehyseni muodostuu vallan ja etiikan käsitteistä, joiden muodostamien linssien läpi tulen tarkastelemaan tutkimuskohdettani. Jotta tutkimuskohteeni tarkastelu juuri valittujen käsitteiden kautta olisi perusteltua, on tarpeellista määrittää millaiseen ymmärrykseen vallasta ja etiikasta tutkimukseni nojaa.

Aloitan käsitteiden purkamisen ensimmäisessä alaluvussa, jossa esitän ymmärrykseni vallasta. Tämän jälkeen jatkan esittämällä, kuinka vallan käsite tutkimuksessani käytännössä operationalisoituu. Seuraavaksi, alaluvussa kolme, palaan teoreettisempaan tarkasteluun esittäessäni ymmärrykseni etiikasta. Lopuksi, tämän luvun alaluvussa neljä, tuon ilmi ne kriteerit, joiden kautta tulen tutkimuksessani konkreettisesti lähestymään etiikkaa.

3.1 Ymmärrys vallasta toimintana

Valtaa käsittelevä tutkimus sisältää kaksi pääsuuntausta, joita kutsutaan strukturalistiseksi ja individualistiseksi suuntaukseksi (Varis 1989, 4). Puhuttaessa strukturalistisesta näkökulmasta tarkoitetaan ymmärrystä vallasta sellaisena systeimirakenteeseen liittyvänä ominaisuutena, jolla on valtaa suhteessa ihmisiin (Varis 1989, 4, 46). Individualistisessa vallassa kyse on puolestaan siitä, kuinka yksilöllä on valtaa suhteessa toiseen (Varis 1989, 4). Käytäntöteoria ei edusta kumpaakaan näistä pääsuuntauksista, sillä

käytäntölähtöisessä ajattelussa selitykset eivät palaa rakenteisiin tai toimijoiden toimintaan, vaan niiden nähdään rakentuvat sosiaalisesti aikaisemmin rakentuneiden selitysten puitteissa (Laine 2010, 33).

Tämän seurauksena voidaankin esittää, että tämä tutkielma ottaa tietoisien riskien nojatesaan ymmärryksen vallasta Jaana Hallamaan (2017, 152) esittämään aikaansaamisvallan käsitteeseen. Aikaansaamisvallasta puhuttaessa Hallamaa (2017, 152) korostaa toimijan kykyjä, kyvykkyyksiä, asemaa ja tilaisuuksia vallan käyttämisen mahdollistavina tekijöinä. Kyseessä voidaan siis tulkita olevan individualistista suuntausta tukeva näkemys. Tätä tutkielmaa koskeva päätös nojautua juuri Hallamaan (2017) esittämään aikaansaamisvallan käsitteeseen perustuu siihen, että vaikka käsite itsessään edustaa individualistista suuntausta, niin käsitteeseen on mahdollista soveltaa käytäntöteoreettista luentaa.

Perusteet käytäntöteoreettiselle luennalle piilevät siinä, että sen myötä aikaansaamisvallan käsite tarjoaa sellaista uutuusarvoa, joka edesauttaa tämän tutkielman tavoitteiden saavuttamista. Jotta päätökseni hyödyntää aikaansaamisvaltaan käytäntöteoreettista luentaa olisi täysin peruteltu, lienee kuitenkin tarpeen avata tarkemmin Hallamaan (2017) ymmärrystä vallasta. Yhteenvetona Hallamaan (2017) ajattelusta voidaankin esittää, että Hallamaa korostaa valtaan liittyviä määritelmiä siitä, että valta ilmenee toimintana, jossa sitä käytetään ja vain silloin, kun sitä käytetään.

Keskeistä käytäntöteoreettista luentaa ajatellen on, että tässä yhteydessä Hallamaan ajatukset itse asiassa yhtyvät Michel Foucaultin ajatteluun siitä, että valtaa ei voi omistaa, vaan sitä harjoitetaan (Kusch 1993, 108; Varis 1989, 63). Tulkintani mukaan edellä esitetty toimiikin ensimmäisenä sitä puoltavana argumenttina, miksi Hallamaan ajattelu on Foucaultin ajattelun tavoin luettavissa käytäntöteoreettisesti. Sitä, mistä tiedetään Foucaultin ajattelun edustavan käytäntöteorian mukaista ajattelua, voidaan perustella esimerkiksi Variksen (1989, 4 - 5) huomiolla siitä, että Foucaultin käsitys vallasta ei edusta individualistista eikä strukturalistista näkökulmaa, vaan on pyrkinyt ylittämään tämän kahtiajaon.

Tässä vaiheessa mainitsemisen arvoista lienee kuitenkin myös se, kuinka tämän tutkielman edustamat näkemykset eroavat Foucaultin näkemyksistä. Vastauksena voidaan esittää, että tämän tutkielman edustamat näkemykset eroavat Foucaultin (Kusch 1993, 109), näkemyksistä siinä, että ne rajoittuvat aikaansaamisvallan käsitteen vaatimissa puitteissa sellaiseen ajatteluun, jossa valtasuhde toimintana lähtee liikkeelle toimijoista. Kuten

Hallamaa (2017, 150) kirjassaan korostaa, vallassa on kyse siitä, kuinka toiminnalla voidaan saada muut toimimaan.

Näin ollen toisin kuin Foucault (Kusch 1993, 109), olen tässä tutkimuksessa kiinnostunut kiinnittämään huomiota tutkimuksen kohteenani olevien valtasuhteiden toimijoihin ja niihin subjektipositioihin, joista käsin toimijat toimivat. Erityisesti subjektipositiot kiinnostavaksi tekee se, että niitä tarkasteltaessa voidaan analysoida toimijan asemaa toimintaa rajoittavana tai mahdollistavana tekijänä (Jokinen, Juhila, Suoninen 2016, 45). Lisäksi subjektiposition käsitteen kautta voidaan tarkastella sellaisia toimijan aseman vaihteluita (Jokinen, Juhila, Suoninen 2016, 45), jotka voivat tutkimuksessani ilmetä esimerkiksi huomioina siitä, että myös rekrytoiva henkilö on ollut rekrytoitavan positiossa.

Se, että tutkimukseni poikkeaa Foucaultin ajattelusta edellä esitetyin tavoin ei kuitenkaan koidu ongelmaksi, sillä kuten Jimenez-Ancan (2013, 37) on esimerkiksi Foucaultin ja Weberin näkemyseroja tarkastellessaan osuvasti todennut, teorian sopivuus riippuu esitetyistä kysymyksistä, eikä niinkään teorioista itsestään. Tätä väitettä tukee se, että mikäli tämä tutkimus ei olisi kiinnostunut nimenomaisesti valtasuhteista, olisi valtaa rekrytointi-ilmoittelun sivustoista puhuttaessa yhtä lailla mahdollista tarkastella esimerkiksi systeemirakenteisiin kietoutuvana.

Tätä puoltaisi ajatus siitä, että nykyajalle tyypilliset rekrytointisysteemit kietovat itseensä näkymätöntä valtaa, joka ilmenee esimerkiksi rekrytointijärjestelminä. Tämä siksi, että rekrytointijärjestelmät jotka vaativat hakemusten täyttämistä tietyssä ennalta määrättyssä rakenteellisessa muodossa, vaikuttavat hakemusten arvottamiseen niiden vertailuvaiheessa. Tarkasteltaessa asiaa tämän tutkimuksen näkökulmasta se, että ihminen on omalla toiminnallaan niiden systeemirakenteiden alullepanija, joihin valta ajansaatossa ihmisen itsensäkin huomaamatta kietoutuu, toimii kuitenkin vallan individualistista näkemystä puoltavana argumenttina. Toisaalta otettaessa huomioon käytäntöjen näkökulma ihmisen toiminnan taustalla, toimii edellä esitetty itseasiassa yhtenä käytäntöteoreettista luentaa puoltavana argumenttina.

3.2 Aikaansaamisvalta

Vallan operationalisointi tarkoittaa vallan teoreettiselle käsitteelle asetettavan empiirisen vastineen määrittämistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Toisin sanoen kyse on sen määrittämisestä, kuinka teoreettinen ymmärrys vallasta voidaan tutkimuksessani empiirisesti havaita. Tutkimukseni ollessa kiinnostunut sellaisista diskurssien sisäisistä valtasuhteista joiden voidaan ajatella lähtevät liikkeelle toimijoista, on edellä esittelemäni

toimijoiden käyttämä aikaansaamisvalta yksi merkittävimmistä kiinnostuksen kohteistani.

Hallamaan (2017, 162 - 163) mukaan aikaansaamisvalta, jolla viitataan pyrkimykseen saada toinen toimija toimimaan aikaansaamisvaltaa käyttävän tavoitteiden mukaisesti, voi konkretisoitua erilaisten vaikuttamismekanismien kautta. Tällaiset vaikuttamismekanismit, joita ylläpitävät positiivinen ja negatiivinen sanktiovalta, voivat konkretisoitua taulukon 2 mukaisesti esimerkiksi toisen osapuolen asettamina esteinä, negatiivisen sanktion uhkina, mahdollisina etuina tai palkkioina (Hallamaa 2017, 163 - 170).

Taulukko 2. Aikaansaamisvallan ilmeneminen Hallamaan (2017, 175) mukaan

Toimijan käyttämän aikaansaamisvallan ilmeneminen vaikutusmekanismina	Aikaansaamisvalta toimijan toimintana	Toimijan aikaansaamisvallan ilmentymisen kohteelle
<i>Este</i>	Toimija vaikeuttaa tai haittaa kohteen toimintaa tai tekee sen mahdottomaksi.	Toimijan toiminta ilmenee kohteelle hänen toimintaansa rajoittavana tekijänä, jonka vaikutuksesta kohde luopuu tekemästä esteellä rajoitettua toimintaa tai joutuu sijoittamaan toimintaansa enemmän resursseja kuin jos toimijan asettamaa estettä ei olisi.
<i>Negatiivinen sanktio, uhka</i>	Toimija uhkaa kohdetta menetyksellä, vahingolla, vaille jättämisellä tai mahdollisuuden epäämisellä. Toimija toteuttaa uhan, kun kohde syyllistyy toimijan sanktioin rajamaan toimintaan.	Toimijan toiminta ilmenee kohteelle uhkana, jonka välttäminen on kohteen intressien mukaista. Toiminta, johon kohteen on ryhdyttävä välttääkseen toimijan asettaman uhan, on kohteen omikseen tunnistamien intressien vastaista. Toteutunut uhka on kohteen kannalta rangaistus toiminnasta, jota toimija pyrkii estämään.
<i>Positiivinen sanktio, palkkio</i>	Toimija lupaa kohteelle resurssin, edun, hyödyn tai mahdollisuuden. Toimija lunastaa lupauksensa, kun kohteen toiminta täyttää toimijan asettaman ehdon.	Toimijan toiminta tarjoaa kohteelle jonkin lisäresurssin tai mahdollisuuden, kun kohteen toiminta täyttää toimijan asettaman ehdon. Lisäresurssin hankkiminen toimijan asettaman ehdon mukaisesti voi olla ristiriidassa kohteen toimijan toiminnasta riippumattomien intressien kanssa.
<i>Kannustin</i>	Toimija tarjoaa kohteen käyttöön resurssin, edun, hyödyn tai mahdollisuuden, jotta kohde toimisi sellaisten intressiensä ohjaamana, joiden toteuttaminen on toimijan tavoitteiden mukaista tai edistää niitä.	Toimijan toiminta tarjoaa kohteelle jonkin lisäresurssin tai mahdollisuuden, jonka tämä voi ottaa käyttöönsä, jos se hänen näkemyksensä mukaan vastaa hänen intressejään ja edustaa hänen (joidenkin) tavoitteidensa toteutumista.
<i>Palkinto</i>	Toimija antaa kohteelle jonkin aineellisen hyvän tai lisäresurssin, kun kohde on yltänyt toimijan intressiensä kannalta erityisen suotuisana pitämään suoritukseen.	Toimijan antama aineellinen hyvä tai lisäresurssi on kohteen kannalta toimijan antama tunnustus kohteen toiminnasta ja se lisää kohteen resursseja sen mukaan, kuinka hyödyllinen palkinto itsessään on ja kuinka paljon se tuottaa kohteelle sosiaalista pääomaa.
<i>Äävi</i>	Toimija tarjoaa kohteen käyttöön resurssin tai mahdollisuuden vahvistaakseen kohteen ulkoisia ja/tai sisäisiä toimintaedellytyksiä.	Toimija tarjoaa kohteelle jonkin lisäresurssin tai mahdollisuuden, jonka kohde voi halutessaan ottaa käyttöönsä, jos tämä tunnistaa toimintaedellytystensä vahvistamisen vastaavan intressejään.
<i>Altistaminen</i>	Toimija tuottaa jonkin kohteelle aistiärsyksenä ilmenevän asian tämän ympäristöön.	Toimijan toiminta saa aikaan aistiärsyksen, joka vaikuttaa kohteeseen tämän neurofysiologisten prosessien ansiosta. Altistaminen muuttuu vaikuttamistoiminnaksi, kun kohde alkaa (halunsa mukaan) työstää ärsykettä niin, että siitä tulee osa hänen tavoitteelliseen toimintaansa vaikuttavia taustatekijöitä.

Tiivistettynä vallan voidaan määrittää operationalisoituvan tutkimusaineistossani taulukossa 2 esitettyjen sellaisten vaikuttamismekanismien kautta, joita rekrytointi-ilmoittelun diskursseissa on havaittavissa. Tässä vaiheessa mainittakoon, että tutkimukseni aineiston keskittyessä kielellisiin diskursseihin, olisi edellä esitettyjä vaikuttamismekanismeja mahdollista tarkastella retoriikan näkökulmasta. Tämä tutkielma ei kuitenkaan tule painottumaan retoristen keinojen hyödyntämisen tarkasteluun huolimatta siitä, että vakuuttavan kielellisen ilmaisun, josta retoriikassa on kyse (Jokinen 2016, 259 - 261), voidaan olettaa toimivan merkittävänä vallan välineenä rekrytointi-ilmoittelun diskurssissa.

Päätös jättää retorinen tarkastelu tutkimukseni ulkopuolelle perustuu siihen, että tämä tutkimus on ensisijaisesti kiinnostunut niistä merkityksistä, joita rekrytointi-ilmoituksissa esiintyvistä kielellisistä ilmauksista tai ilmaisematta jättämisistä voidaan tulkita. Näiden merkitysten ymmärtämiseksi näen hyödyllisempänä kiinnittää ensisijaisen huomioni diskurssien sisäisiin valtasuhteisiin. Tämä siksi, että Jokisen ja Juhilan (2016b, 87) mukaan diskurssien sisäiset tapahtumat ovat merkityksellisiä vaikuttajia siinä, kuinka laajempi diskursiivinen kenttä organisoituu. Näin ollen uskon, että nimenomaisesti sisäisiin valtasuhteisiin perustuva näkökulma tarjoaa mahdollisuuden parempaan ymmärrykseen siitä, mistä rekrytointi-ilmoittelun käytännöissä on nykypäivänä kyse.

Osana diskurssien sisäisten valtasuhteiden tarkastelua kiinnitän aikaansaamisvallan vaikuttamismekanismien lisäksi erityistä huomiota valtaa käyttävien toimijoiden subjektipositioiden tarkasteluun. Subjektipositiot liittyvät merkittävästi ajatukseen sosiaalisesta vallasta, joka Van Dijkin (1993, 254) mukaan perustuu etuoikeutettuun pääsyyn erilaisiin sosiaalisesti arvostettuihin tiloihin, asemiin tai resursseihin. Pääsyä tällaisiin konteksteihin ja diskursseihin voidaan pitää niin sanottuna vallan lähteenä (Van Dijk 1993, 254), jolloin sen voidaan osittain nähdä yhdistyvän ajatukseen aikaansaamisvallan käytön mahdollisuuksista.

Käytännössä valtasuhteiden ja subjektipositioiden empiirisen tason tarkasteluani ohjaavat Jokisen ja Juhilan (2016b, 85 – 86) esittämät valtasuhteita tarkastelevat kysymykset, joissa kiinnostus kohdistetaan muun muassa diskurssiin osallistuvien velvollisuuksiin ja oikeuksiin, puhevallan asemoitumiseen ja siihen, mitkä ovat aiheina sellaisia, että niistä puhuminen diskurssissa on ylipäätään hyväksyttävää. Yhteenvedona koen vielä tarpeelliseksi korostaa, että kaikessa tässä tutkielmassa esiintyvässä valtaan kohdistuvassa analyysissä, mukaan lukien aikaansaamisvallan vaikutusmekanismit ja niiden käyttöön kohdistuva analyysi, ohjaa tarkasteluani käytäntöteoreettinen ajattelu.

Viitataan tällä siihen, että esimerkiksi puhuessani jonkin yksittäisen toimijan hyödyntämisestä vaikuttamismekanismista, en aina automaattisesti viittaa toimijoista lähtöisin oleviin konkreettisesti esitettyihin uhkiin. Päinvastoin, tulkitseen myös vaikuttamismekanismeja käytäntölähtöisesti, jolloin näen ne sellaisina sosiaalisesti rakentuneina tavanvaraisina käytäntöinä, jotka ohjaavat tiedostamattamme tapaamme toimia ja ajatella (Laine 2010, 33).

Tätä havainnollistaa mielestäni erinomaisesti huomio siitä, että esimerkiksi tämän tutkielman luvussa viisi esitetty analyysi sisältää ”lakia ylläpitävien subjektiposition”. Keskeistä on, että vaikka lakia ylläpitävien subjektipositio on olemassa, niin se ei välttämättä konkreettisesti edusta yksittäiselle rekrytoivalle organisaatiolle ketään yksittäistä toimijaa. Sen sijaan position voidaan tulkita edustavan sosiaalisesti rakennettuja käytäntöjä.

3.3 Ymmärrys etiikasta käytäntöinä

Etiikkaa lähestytään perinteisesti normatiivisen etiikan näkökulmasta, jolloin keskeisiksi tutkimuksenkohteiksi nousevat käsitykset oikeasta ja väärästä tai hyvästä ja pahasta (Hallamaa, Lötjönen, Launis & Sorvali 2006, 397 – 398). Tämän tutkimuksen kohdalla ei kuitenkaan ole tarpeen pyrkiä sellaiseen lokerointiin, jossa rekrytoivia organisaatioita ja niiden julkaisemia rekrytointi-ilmoituksia jaoteltaisiin hyvien ja huonojen, tai eettisten ja epäeettisten lokeroihin.

Tämä siksi, että toisin kuin esimerkiksi Liebkind, Larja ja Brylka (2016) syrjinnän olemassaoloa todistaessaan, tämä tutkimus ei tavoittele yksiselitteistä kyllä tai ei tulosta. Sen sijaan tämän tutkimuksen tavoitteena on herättää keskustelua siitä, mistä itsestäänselvyytenä pidetyssä kohdeilmiossa oikeastaan on kyse. Näin ollen, jotta tutkimukseni tavoitteen saavuttaminen olisi mahdollista, näen tarpeelliseksi tarkastella etiikkaa sellaisesta näkökulmasta, joka ei vaadi tutkijalta rajanvetoa eettisyyden ja epäeettisyyden välillä johonkin yksittäisen etiikan teoriaan nojaten.

Kuten Malnes (2015, 254) on syrjintäkäsitteen kohdalla todennut, selkeillä lokeroinneilla ja rajanvedoilla voi olla negatiivinen vaikutus moraalisiin arvioihin silloin, kun jäädytään liian jumiin yksittäisen sanan nykyisen sisällön kanssa. Malnesin (2015, 254) mukaan esimerkiksi syrjintää olisikin asianmukaisempaa tarkastella sellaisena jatkuvana ominaisuutena tai toiminnan tasona, joka on läsnä aina kun toimintaa arvotetaan sen sijaan, että sitä arvioidaan tapahtuvaksi ainoastaan silloin, kun haitallista eriarvoista kohtelua tapahtuu.

Jotta syrjintään ja epäoikeudenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä olisi mahdollista lähestyä Malnesin esittämän ajattelun mukaisesti, olen tämän tutkielman osalta päättänyt nojata ymmärrykseni etiikasta käytäntöihin. Ymmärrykseni etiikasta käytäntöinä perustuu Cleggin, Kornbergerin ja Rhodesin (2007, 108) artikkeliin, jossa he ovat tarkastelleet etiikkaa sellaisena etenevänä prosessina, jossa moraaliset valinnat kiistelevät keskenään. Keskeisiä Cleggin ym. (2007, 108) artikkelin mukaisessa ajattelussa ovat ne käytännöt, jotka ympäröivät yksilöitä organisaatioissa esimerkiksi normien ja sääntöjen muodossa, ja ovat näin keskeisessä roolissa yksilöiden eettisen subjektiivisuuden muodostumisessa.

Pidän valittua tulokulmaa sopivana siksi, että kuten Clegg ym. (2007, 118) ovat asian todenneet, käytännön näkökulma etiikan tarkasteluun tarjoaa mahdollisuuden keskittyä siihen, miten rekrytoivat organisaatiot toimivat suhteessa etiikkaan sen sijaan, että keskittyttäisiin ainoastaan tekemään eroa eettisten ja epäeettisten organisaatioiden välille. Lisäksi uskon, että etiikkaa etenevänä prosessina tarkasteltaessa oikeudenmukaisuuskysymysten tunnistaminen siitä käytäntöjen muodostamasta toiminnasta, jossa oikeudenmukaisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden voidaan nähdä olevan jatkuvasti läsnä, voi johtaa uudenlaisten havaintojen tekemiseen ja sitä kautta tarjota tutkimuskohteestani jotakin uutta.

3.4 Kultaisen säännön moraalinenormi

Etiikan operationalisoinnilla tarkoitetaan sitä, miten edellä esittämäni teoreettinen ymmärrys siitä, että etiikka on prosessi jossa moraaliset valinnat kiistelevät, on tunnistettavissa tutkimukseni empiirisestä aineistosta. Tässä tutkielmassa, jossa tutkimusaineistoni muodostavat rekrytointi-ilmoitukset, ei luonnollisestikaan ole mahdollista tarkastella sitä kokonaisprosessia, jonka käytännöissä rekrytointi-ilmoitukset ovat moraalisten valintojen seurauksena syntyneet. Aiemmin esittämäni valtasuhteet käsittävän näkökulman kautta uskon kuitenkin pääseväni askeleen lähemmäksi ymmärrystä siitä, millaisissa olosuhteissa rekrytointi-ilmoituksia yleisesti ottaen yhteiskunnassamme tuotetaan.

Kuten Cleggiin ym. viitaten voidaan korostaa, ne yksittäiset henkilöt, jotka osana rekrytoinnin järjestäytyneitä toimia tuottavat rekrytointi-ilmoituksille sisältöjä, ovat jatkuvasti sekä omien organisaatioidensa että ympäröivän yhteiskunnan normien ja sääntöjen ympäröiminä. Näin ollen sen valtasuhteiden alaisen toiminnan huomioon ottaminen, joka rekrytointi-ilmoitusten taustalla oletettavasti vaikuttaa, auttaa pääsemään käsiksi niihin eettisiin kysymyksiin, jotka ovat tutkimukseni kannalta keskeisiä. Se, miksi eettiset kysymykset sitten ylipäätään ovat tutkimukseni kannalta keskeisiä perustuu siihen, että

eettiset kysymykset ovat merkittävässä asemassa mahdollisia yhteiskunnallisia seuraamuksia analysoitaessa.

Ennen mahdollisten yhteiskunnallisten seuraamusten analysointia olennaista kuitenkin on, että koska valtaa lähestyvä empiirisen tason tarkastelukulmani kiinnittyy toimintaan, myös etiikkaan kiinnittyvän tarkastelukulmani on yhdistyttävä siihen. Tämä lieneekin varsin luonnollinen tulokulma käytäntölähtöiselle tutkimukselle, sillä käytännöistä puhuttaessa eettinen aspekti on automaattisesti mukana kaikessa toiminnassa. Niin myös Hallamaan (2017, 88 – 89) esittämässä kultaisen säännön moraalinormissa, johon tämä tutkielma etiikan tarkastelunsa käytännön tasolla nojaa.

Tiivistettynä tämän raamatusta tutun kultaisen säännön ajatus toimijuuden kontekstissa perustuu siihen, että toimijoiden tulisi toimia tavalla, jolla he itse toivoisivat olevansa toiminnan kohteena (Hallamaa 2017, 88). Tässä tutkielmassa nojaan eettisen tarkasteluni nimenomaisesti kultaisen säännön moraalinormin esittämismahdollisuuteen. Tämä esittämismahdollisuus tarkoittaa Hallamaan (2017) ajattelua mukaillen mahdollisuutta sellaisten kysymysten esittämiseen tutkimusaineistolleni jotka nostavat tarkasteluun sen, kuinka toimija on toiminut tai jättänyt toimimatta suhteessa muihin.

Perustelen valitsemaani tulokulmaa pyrkimyksellä tuoda etiikan käsite mahdollisimman lähelle sitä arkielämää, johon rekrytointi-ilmoittelu yhteiskunnassamme kuuluu. Tämä on tärkeää, sillä etiikan linssin tarkoitus tässä tutkimuksessa on toimia pääasiassa sellaista eettistä pohdintaa mahdollistavana, joka myöhemmässä vaiheessa mahdollistaa kiinnittymisen mahdollisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin. Lisäksi tulkitsen, että tilanteeseen kuin tilanteeseen sovellettava kultaisen säännön moraalinormi mahdollistaa eettisen pohdinnan harjoittamisen kenelle tahansa tämän tutkielman lukijoista vaarantamatta tutkimuksen luotettavuutta.

Edellä esitettyjen lisäksi korostan, että kultaisen säännön moraalinormi tarjoaa tulkintani mukaan tarpeeksi selkeän, mutta olosuhteet huomioon ottavan näkökulman tutkimuskohteeni lähestymiseksi. Olosuhteiden huomioon ottamisen tarvetta perustelen Hallamaan (2017, 76) huomiolla siitä, että vaikka toimijan tekovaihtoehdot voidaan jakaa luvallisiin ja kiellettyihin teoihin, niin kaikki ei-kielletyt teot eivät automaattisesti ole moraalisesti hyväksyttäviä. Tämän seurauksena se, miten yksittäistä tekoa määritetään, voi riippua Hallamaan (2017, 76) mukaan moraalikäsitteistä, arvoista ja olosuhteista.

Lisäksi korostan olosuhteiden huomioon ottamisen tarvetta Lindebaumin, Geddesin ja Gabrielin (2017) sekä Messickin (2009) toteuttamilla tutkimuksilla, joista molemmat

osoittavat, että puhuttaessa etiikasta toimintana päätökset eivät rationaalisesti perustu yksittäisiin etiikan teorioihin. Tämä siksi, että esimerkiksi Lindebaum ym. (2017) nostavat esille tunteiden eettistä toimintaa tukevan mutta ei takaavan luonteen, kun taas Messick (2009) kiinnittää huomioita tietoisuutemme alapuolella toimiviin prosesseihin.

Yhteenvedona etiikan ilmenemisestä tässä tutkimuksessa voidaan todeta, että tämän tutkimuksen rooli kultaisen säännön moraalinormin soveltajana on ainoastaan nostaa aineistosta esille nousevia kysymyksiä julkiseen keskusteluun. Tämä mahdollistaa jokaiselle tämän tutkielman lukijalle mahdollisuuden tarkastella esille nostettuja kysymyksiä kultaisen säännön moraalinormiin peilaten. Näin ollen se, että kultaisen säännön moraalinormi itsessään mahdollistaa kyllä ja ei muotoisten kysymysten asettelun ei tarkoita, että tämä tutkielma pyrkisi vastaamaan niihin.

Tämän ymmärtäminen on tutkimukseni kannalta erityisen tärkeää siksi, että kuten todettu, tämä tutkielma ei tavoittele toiminnan oikeudenmukaisuutta määrittäviä rajanvetoja, vaan pyrkii Malnesiin (2015) nojaten kyseenalaistamaan vallalla olevaa ymmärrystä oikeudenmukaisuuden nykyisestä tasosta tunnistamissani rekrytointi-ilmoittelun diskursseissa. Näin ollen kultaisen säännön moraalinormin mukaiset kysymykset toimivat ainoastaan alustana sille mahdollisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin kiinnittyvälle keskustelulle, jota tämä tutkielma tavoittelee.

4 METODOLOGIA

Tavoittelen empiirisellä tutkimuksellani tietoa siitä, millaisia merkityksiä rekrytoivat yritykset ovat tietoisesti tai tiedostamattaan rakentaneet rekrytointi-ilmoituksilleen ja miten valta linkittyy rekrytointi-ilmoituksille rakennettaviin merkityksiin. Tämän empiirisestä tutkimuksesta saatavan tiedon, sekä jo olemassa olevan teorian perusteella tulen analysoida sitä, millainen rooli rekrytointi-ilmoituksilla on nykypäivän rekrytointiprosesseissa.

Jotta toteutettavasta tutkimuksesta saatavat tulokset mahdollistaisivat vastaamisen asettamaani tutkimuskysymykseen, tulee valitun empiirisen tutkimusasetelman tukea tutkimukselle asetettuja tavoitteita. Tässä luvussa pyrin osoittamaan tutkimusasetelmani sopivuuden kuvaamalla mahdollisimman yksityiskohtaisesti tutkimukseni lähestymistavan, aineiston rajausperusteet sekä tutkimuksen käytännön toteutuksen. Lisäksi pyrin arvioimaan tutkimukseni luotettavuutta ja tutkimuseettisiä kysymyksiä.

Tiivistettynä tämän luvun tarkoitus on esittää perustellusti ne valinnat, joita olen tehnyt suhteessa tutkimukseni toteuttamiseen. Lisäksi tarkoituksena on varmistaa tutkimuksen läpinäkyvyys, joka edistää tutkimukseni validiteettia.

4.1 Kriittinen diskurssianalyysi

Kriittistä diskurssianalyysia käsittelevää kirjallisuutta lukiessaan voi nopeasti tunnistaa aiheen kannalta keskeisiä teoreetikkoja (kts. Norman Fairclough, Ruth Wodak, Teun A. Van Dijk). Tämän tutkielman osalta olen tehnyt tietoisin valinnan lähestyä tutkimustani nojaten erityisesti professori Teun A. Van Dijkin (s. 1943) ajatuksiin. Perusteluna valinnalleni toimii Van Dijkin tutkimukseni tavoitteita tukeva tapa kuvata kriittistä diskurssianalyysia (CDA - Critical discourse analysis) kriittisenä diskurssitutkimuksena (CDS - Critical discourse studies) (Van Dijk 2009, 62).

CDA:n ja CDS:n terminologisella eronteolla Van Dijk tekee mielestäni erinomaisesti ymmärrettäväksi sen, että kriittisessä diskurssitutkimuksessa on analyysimenetelmän sijaan kyse käytännön kriittistä analyysiä sekä teoriaa ja sen sovellutuksia yhdistävästä lähestymistavasta. Lisäksi huomion arvoista on, että Van Dijkin mukaan CDS kuvaa enemmän tutkijoiden näkökulmia ja asenteita kuin tehtyjä menetelmällisiä valintoja. Van Dijkin mukaan CDS:n lähestymistapaa hyödyntäviä tutkijoita yhdistävät ongelmalähtöisyys, kiinnostus diskurssien tuottamaa ylivaltaa ja sen väärinkäyttöä kohtaan sekä halu taistella epäoikeudenmukaisuutta vastaan. (Van Dijk 2009, 62 - 63.)

Toteutettavan tutkimukseni kohdalla Van Dijkin kriittistä diskurssitutkimusta kuvaavat huomiot ja oma ajatuksellinen lähestymistapani yhdistyvät merkittävästi. Tutkimukseni on tunnistettavasti ongelmalähtöinen, sillä se perustuu kyseenalaistavaan epätietoisuuteen siitä, mistä tämän päivän rekrytointi-ilmoittelussa oikeastaan on kyse. Kiinnostus tarkastella nimenomaan rekrytointi-ilmoituksia ja niiden sisältöä tuottaneiden diskursiivista vallankäyttöä puoltaa myös omalta osaltaan yhdistettävyyttä kriittisen diskurssitutkimukseen. Lisäksi Van Dijkin (2009, 63) mainitsema CDS:n edellyttämä eettinen arviointi on keskeisessä osassa tutkielmani empiirisestä tutkimuksesta nousevien merkitysten tarkastelussa.

Väärinymmärryksen välttämiseksi on vielä mainittava, että huolimatta Van Dijkin tekemästä eronteosta CDA ja CDS ovat pohjimmiltaan samaa tarkoittavia termejä, joista myös itse Van Dijk on tutkimuksissaan käyttänyt molempia. Sen sijaan nämä samaa tarkoittavat diskurssitutkimuksen kriittistä orientaatiota edustavat termit voidaan erottaa analyttisestä diskurssianalyysista. Jokisen ja Juhilan (2016a, 301) mukaan analyttinen

diskurssianalyysi pyrkii olemaan mahdollisimman avoin käydessään vuoropuhelua tutkimusaineistonsa kanssa, kun taas kriittistä diskurssianalyysia ajavat eteenpäin lähtökohdalliset oletukset olemassa olevista alistussuhteista.

Tutkimustani osuvasti kuvaten Jokinen ja Juhila (2016a, 302) ovat arvioineet, että kriittisessä diskurssianalyysissa kulttuurin ymmärretään olevan valta- ja alistussuhteita läpäisevä konteksti. Ylipäätään diskurssianalyysista puhuttaessa voidaan todeta, että kontekstin vaikutus osana diskurssianalyysiä on tärkeä, sillä se rikastuttaa aineiston analyysia (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 36). Kulttuurin käsitteen ymmärtäminen osana omaa tutkimustani on puolestaan merkityksellinen, sillä Remeksen (2006, 298, 304) mukaan juuri toisistaan eroavat diskurssikäsitteen kulttuuriset merkitykset ovat tehneet eron diskurssianalyysin englantilaisen, saksalaisen ja ranskalaisen tutkimusperinteen välille.

Tässä tutkimuksessa ymmärrykseni diskurssin käsitteestä edustaa ranskalaista tutkimusperinnettä. Remeksen (2006, 302 – 303) mukaan ranskalainen ymmärrys diskurssin luonteesta perustuu sellaisiin kulttuurin sisällään pitämiin diskursseihin, joita ihmiset itse omassa toiminnassaan sosiaalisesti, mutta samalla kulttuurille alisteisina, luovat. Edellistä selventää erinomaisesti Remeksen (2006, 303) toteamus siitä, että *”ihmiset ikään kuin joutuvat syömään keittämänsä sopan, vaikka se ei olisikaan mieleistä”*.

Tutkimukseni kannalta ymmärrys sopasta, joka ranskalaisen käsityksen mukaan keitetään ylläpitämällä yhteiskunnan luomia ja oikeuttamia diskursiivisia käytäntöjä (Remes 2006, 303), toimii erinomaisena vertauskuvana tutkimuskohteeksi valikoituneille rekrytointiprosesseille. Tämä siksi, että tulkintani mukaan rekrytointi-ilmoittelun käytännöt rekrytointiprosessien ensimmäisinä vaiheina ovat juurruttaneet ja oikeuttaneet paikkansa kulttuurisesti niin syväälle, että emme osaa niitä enää kriittisesti tarkastella. Tämä puolestaan johtaa siihen, että suuri osa työtä hakevista tulee nyt ja tulevaisuudessa etsimään avointa työpaikkaa toistaen samoja kulttuurisesti totuttuja tapoja täysin kyseenalaistamatta niitä.

4.2 Aineiston kuvaus

Tutkimukseni analysoitavana aineistona toimii verkkoyhteisöpalvelu LinkedInissä julkaistut rekrytointi-ilmoitukset, joissa haetaan työntekijöitä asiantuntijatehtäviin. Aineisto on kerätty marraskuun 2017 alussa, ja se sisältää yhteensä 40 rekrytointi-ilmoitusta. Ilmoitukset ovat keskimäärin noin yhden A4 sivun mittaisia, mutta mukana on myös vajaan sivun sekä kahden sivun mittaisia ilmoituksia. Aineisto on rajattu sellaisiin suomenkielillä julkaistuihin työpaikkailmoituksiin, joiden julkaisijat ovat määrittäneet avoimen työn asiantuntijuudeksi käyttämällä ilmoituksessaan termiä ”asiantuntija”. Yhteensä

aineisto sisältää noin kolmanneksen niiden rekrytointi-ilmoitusten kokonaismäärästä, jotka edellä esitetyillä hakuehdoilla aineistonkeruuhetkellä olivat löydettävissä.

Aineiston määrää perustelen kylläntymisellä eli saturaatiolla, jolla tarkoitetaan sitä, että aineisto ei enää tarjoa uutta tietoa vaan alkaa toistaa itseään (Eskola & Suoranta 1998, 62 - 63, Saaranen-Kauppinen & Puusniekan 2006 mukaan). Tässä yhteydessä tiedostan, kuten myös Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) ovat asian ilmaisseet, että kylläntymispisteen määrittäminen on haasteellista, eikä koskaan ole mahdollista olla täysin varma, onko saavuttanut todellisen saturaation. Rekrytointi-ilmoituksia analysoituani tulinkin kuitenkin tulokseen, että 40 rekrytointi-ilmoitusta tutkimusaineistonani on määränä täysin riittävä. Näin ollen suljin mahdollisuuden lisäaineiston keräämiseen.

Päätös kerätä aineisto nimenomaisesti LinkedInin verkkoyhteisöpalvelusta perustuu omaan ymmärrykseeni siitä, että LinkedIniä käytetään runsaasti verkostoitumiseksi ja uusien työpaikkojen löytämiseksi. Lisäksi esimerkiksi Ladkin ja Buhalis (2016, 329) ovat todenneet LinkedInin rekrytointin kannalta suosituksi sivustoksi. Syy rajata aineisto asiantuntijatyötä tarjoaviin rekrytointi-ilmoituksiin perustuu puolestaan puhtaasti aineiston rajaamisen tarpeeseen. Koska olen rajannut aineistoni kohteeksi juuri asiantuntijatyötä tarjoavat rekrytointi-ilmoitukset voisi sen määrittelyn, mitä asiantuntijuus on, olettaa tutkimukseni kannalta tarpeelliseksi.

Asiantuntijuuteen liittyen esimerkiksi Hikins ja Cherwitz (2011) ovat tarkastelleet asiantuntijuuden epistemologisia ja ontologisia ulottuvuuksia, kun taas Crane (2012) on tutkinut asiantuntijaidentiteetin rakentamista keskustelupalstoilla. Tutkimukseni tapauksessa se, millainen työ LinkedInissä määritetään asiantuntijuudeksi tai miten asiantuntijuutta rakennetaan, ei kuitenkaan ole relevanttia. Tämä siksi, että tutkimukseni ei varsinaisesti tavoittele tietoa asiantuntijuudesta. Siksi tutkimukseni tapauksessa riittää ymmärrys siitä, että sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista tarkasteltuna asiantuntijuus on sosiaalisesti rakentunutta ja siksi subjektiivista.

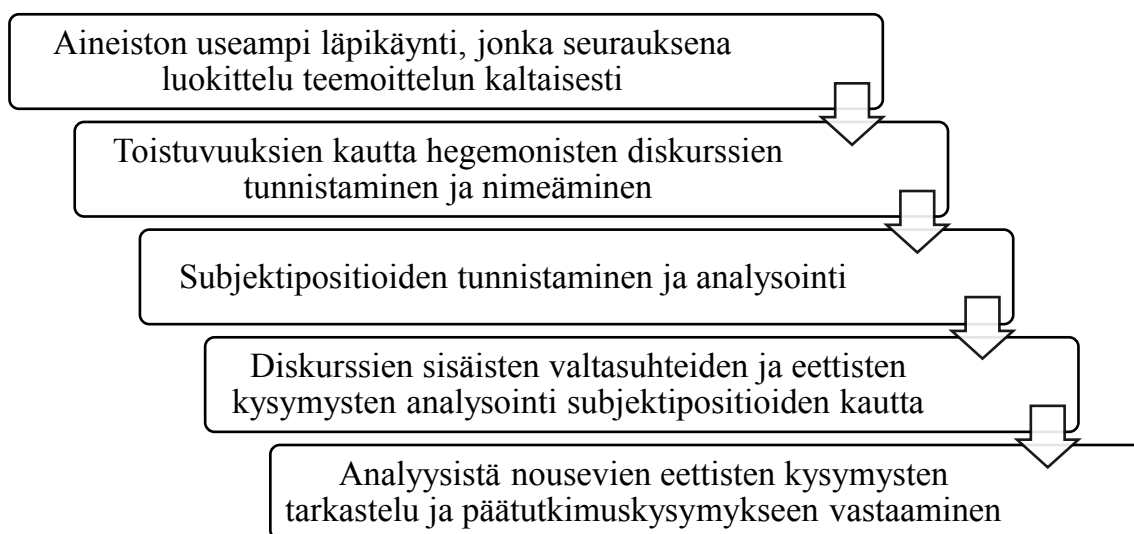
Kokonaisuudessaan korostan aineistoni sopivuutta huomiolla, että vaikka diskurssit ymmärretään ensisijaisesta nimenomaan vuoropuheluna, niin Remeksen (2006, 296) mukaan diskurssi voi esiintyä yhteiskunnan käytänteissä niin että kuulija, joka tutkimukseni tapauksessa on rekrytointi-ilmoituksen lukija, on vuorovaikutuksessa passiivinen. Tähän ymmärrykseen nojaten sen tiedostaminen, että kieli on sosiaalisesti järjestynyttä ja kielellä on valtaa (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 17) toimii perusteena tutkia sellaista kielellistä aineistoa, jossa toinen osapuoli ei konkreettisesti sano mitään.

Ymmärrystä passiivisesta vuorovaikutuksesta selittää erinomaisesti Pietikäisen ja Mäntynen (2009, 17 - 18) huomio siitä, että vaikka kielenkäyttäjien ajatellaan olevan vapaita sanomaan mitä tahansa, niin todellisuudessa kielenkäyttöä rajoittavat esimerkiksi käyttökonteksteissa vallitsevat normit, arvot, rutiinit. Tämä ymmärrys suhteutettuna Kinnusen ja Parviaisen (2016, 65) saamiin tuloksiin siitä, kuinka työnantajat syrjimisestä kieltävän lain vuoksi vaikenevat niistä toiveista, jotka kuitenkin vaikuttavat rekrytointiprosesseissa, toimii perusteluna tarkastella rekrytointi-ilmoitusten sisältöjä kriittisesti.

Mahdolliseksi aineiston tarkastelun tekee subjektin tunnistaminen toimintaa rajoittavana tekijänä (Jokinen, Juhila, Suoninen 2016, 45). Tällöin esimerkiksi vaikenemista asioista, jotka tekisivät rekrytointi-ilmoituksista ongelmallisia, voidaan perustella niillä rajoituksilla, jotka rekrytoivan henkilön subjektin kielenkäyttöä rajoittavat. Tällöin yhteydessä sananlaskuun jossa vaikenemisen sanotaan olevan kultaa, voidaan ainoastaan kysyä, että kenen näkökulmasta?

4.3 Tutkimuksen toteutus

Professori Teun Van Dijk on vuonna 1993 todennut, että kriittisen diskurssianalyysin tekeminen ei ole helppoa (Van Dijk 1993, 253). Van Dijkin mukaan kriittinen diskurssianalyysi edellyttää monitieteisyyttä ja erilaisten monimutkaisten suhteiden kuten tekstin, puheen, vallan ja yhteiskunnan välisten suhteiden selvittämistä (Van Dijk 1993, 253). Näin monimutkaisia suhteita tutkittaessa lienee luonnollista, kuten myös Pietikäinen ja Mäntynen (2009, 164) ovat asian osuvasti todenneet, että aineistoa ei ole mahdollista analysoida eri kulmista samalla kertaa. Siksi myös tässä tutkimuksessa käytännön analysointiprosessi on jakautunut useampaan vaiheeseen kuvion 3 mukaisesti.



Kuvio 3. Analysointiprosessi

Kuten kuvioista 3 voidaan todeta, tutkimusprosessini koostuu karkeasti jaettuna viidestä vaiheesta. Puhuttaessa kriittisen diskurssianalyysin toteuttamisesta, on käytännön tutkimusprosessin läpinäkyvyyden varmistaminen tärkeää. Siksi pyrin nyt vaihe vaiheelta kirjaamaan auki sen prosessin, jonka vuoropuhelun kaltaisesta olen aineistoni kanssa läpikäynyt. Käytännössä aloitin aineistoni analyysin lukemalla aineistoni läpi rekrytointi-ilmoitus kerrallaan. Samanaikaisesti kirjoitin muistiin erilaisia huomioita, joita aineistoni minussa ensilukemalta herätti.

Tällaisia olivat esimerkiksi ensimmäiset huomioni sellaisista rekrytointi-ilmoituksesta, joiden hakukriteereissä viitattiin selvästi ikään, vaikka iästä ei sananmukaisesti puhuttu. Toisaalta tällaisia olivat myös ne yleispätevät hakijan sosiaalisuuteen, joustavuuteen, tiiimitaitoihin tai ylipäättään ihmisten kanssa toimeen tulemiseen viittaavat hakukriteerit, joiden mainitsemisen tarvetta huomasin kyseenalaistavani jo heti alkumetreillä.

Seuraavaksi aloin tunnistaa erilaisia rekrytointi-ilmoituksissa toistuvia ja niitä dominoivia diskursseja. Jokisen ja Juhilan (2016b, 76) mukaan diskurssien välisten valtasuhteiden tarkastelussa olisi tunnistamieni vahvojen, vakiintuneiden ja kyseenalaistamattomien diskurssien sijaan ollut mahdollista keskittyä myös diskurssien välisten erojen moninaisuuden tarkasteluun. Koska tutkimuksessani on kyse sen tarkastelusta, mistä rekrytointi-ilmoittelussa oikeastaan on kyse, päätin kuitenkin keskittää mielenkiintoni nimenomaisesti itsestäänselvyyksinä pidettyjen, eli hegemonisoituneiden diskurssien paikantamiseen.

Aineiston käsittelyn helpottamiseksi numeroin analysoitavat rekrytointi-ilmoitukset numeroin 1 – 40. Aloitin diskurssien tunnistamisen siten, että aloin teemoittelun kaltaisesti luokittelemaan kielellisiä ilmauksia erilaisiin kategorioihin niiden sisältöjen perusteella. Sisällöillä tarkoitan erilaisia aiheita kuten sitä, mitä rekrytointi-ilmoituksissa sanottiin tarjottavista työpaikoista, rekrytoivista organisaatioista, haettavien työntekijöiden ominaisuuksista tai käytännön hakuprosesseista.

Pian huomasin luokittelevani erilaisia ilmauksia myös puhtaasti niiden kielellisten rakenteiden ja sanamuotojen perusteella. Jo kielellisiä ilmauksia luokitellessani tunnistin, että luokittelemani ilmoitukset ovat osittain päällekkäisiä, useampaan kategoriaan sopivia. Kuitenkin erityisesti rakenteiden ja sanamuotojen perusteella tehtyjen luokittelujen myötä huomio ilmausten kategorisesta päällekkäisyydestä korostui. Huolimatta ilmausten päällekkäisyyksistä pyrin luokittelemaan niitä parhaan kykeni mukaan. Luokittelun jälkeen tarkastelin aikaansaamiani teemoja ja niitä yhdistäviä piirteitä. Yhdistävistä piirteistä

tehtyjen tulkintojen perusteella nimesin diskurssit alla esitetyn taulukon 3 mukaisesti.

Taulukko 3. Tunnistetut diskurssit

Aineistosta tunnistettu diskurssi	Diskurssia yhdistävät piirteet	Esimerkkejä diskurssin mukaisesta puheesta
Ylistys-diskurssi	rekrytoivan organisaation, sen työntekijöiden ja fyysisten toimitilojen kehuminen oman organisaation johtavan aseman korostaminen suhteessa muihin organisaatioihin	<i>”innovatiivinen ja arvostettu asiantuntija Suomessa ja maailmalla--” (aineisto 13)</i> <i>”-- on Pohjoismaiden johtava asiantuntija--” (aineisto 25)</i>
Houkuttelu-diskurssi	tavoitteellisesti houkutteleva puhe ja kielen kutsuva rakenne kilpailun tunnetta ylläpitävän kiireen korostaminen	<i>”Tule mukaan rakentamaan modernin klassikon vahvaa menestystarinaa!” (aineisto 35)</i> <i>”Olethan ripeä, sillä haastattelemme soveltuvia kandidaatteja jo hakuaikana.” (aineisto 21)</i>
Laupeus-diskurssi	ilmoitusten vahva rakenteellinen muoto, jossa korostuu rekrytoivien organisaatioiden asema asioiden mahdollistajana ja tarjoajana	<i>”Saat meillä ainutkertaisen mahdollisuuden osallistua Suomen tärkeimpien tietoliikenneverkkojen kehittämiseen ja suomalaisen teollisuuden digitalisointiin.” (aineisto 37)</i> <i>”Tässä työssä pääset osallistumaan--” (aineisto 24)</i>
Play Safe -diskurssi	valtavirtaa edustava ”turvallinen” puhe tulkinnanvaraiset vaatimukset, jotka käyvät suureen osaan hakijoista, mutta voivat samalla pudottaa kenet tahansa rekrytointiprosessista	<i>”Englannin ja ruotsin kielen taito on eduksi.” (aineisto 3)</i> <i>”Olet suunnitelmallinen ja järjestelmällinen, mutta osaat myös joustaa tarpeen tullen” (aineisto 12)</i>
Asia-diskurssi	informatiivinen puhe sellaisten hakijoita koskevien vaatimusten määrittely, joita voidaan konkreettisesti mitata	<i>”Palkkaus määräytyy vaativuusluokan -- mukaan” (aineisto 23)</i> <i>” Päätyönäsi tulee olemaan Public 360 ° -järjestelmän asennukset ja konfiguraatiot asiakkaan ympäristössä.” (aineisto 29)</i>

Tässä vaiheessa on mainittava, että huolimatta toteuttamastani luokittelusta useat diskursseista ilmentyvät yhä päällekkäisinä. Tätä voidaan havainnollistaa esimerkiksi, joka sisältää piirteitä useasta tunnistamastani diskurssista. Alla esitetty esimerkki sisältää houkuttelua ja oman organisaation ylistämistä, tietynlaista varman päälle pelaamista puhuttaessa henkilöstöedusta sanomatta mitä ne ovat, sekä tunnistamaani laupeusdiskurssia edustavan ilmauksen ”meillä pääset”. Lainausta kuuluu sananmukaisesti seuraavasti:

” Meillä pääset työskentelemään kiinnostavissa ja haastavissa asiakasprojekteissa yhdessä alan parhaiden asiantuntijoiden kanssa. Meillä olet osa tiimiä, jossa kaikkia arvostetaan ja kunnioitetaan. Työnantajana olemme joustava, ja työn ja yksityiselämän kestävä yhteensovittaminen on meille tärkeää. Meillä on myös monipuoliset ja työntekijöidemme arvostamat henkilöstöedut.”

(aineisto 13)

Esitän diskurssien päällekkäisyyttä havainnollistavan esimerkin siksi, että tulkitseen päällekkäisyyksien olemassaolon ymmärtämisen olevan tarpeellista. Päällekkäisyydet ilmentävät olennaisella tavalla sitä, että toteuttamani luokittelu ei edusta ainoaa oikeaa toimintamallia, vaan aineistosta tunnistetut diskurssit olisi ollut mahdollista muodostaa ja nimetä toisin. Kuitenkin erityisesti tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen valossa tunnistamieni diskurssien voidaan perustellusti todeta dominoivan tutkimusaineistoa.

Edellä esitettyä hegemonisoituneiden diskurssien tunnistamis- ja nimeämisvaihetta seurasi subjektipositioiden tunnistaminen sekä diskurssien sisäisten valtasuhteiden ja eettisten kysymysten analysointi tunnistettujen subjektipositioiden kautta. Tunnistin rekrytointi-ilmoittelun diskurssista kokonaisuudessaan viisi keskeistä subjektipositiota. Nämä subjektipositiot kuuluvat rekrytointi-ilmoitusten lukijoille, rekrytoivien organisaatioiden korkeammille toimihenkilöille, rekrytointi-ilmoitusten tuottajille, rekrytoivissa organisaatioissa työskenteleville alemmille toimihenkilöille sekä lakia ylläpitäville toimihenkilöille. Tulen avaamaan subjektipositiot tarkemmin luvussa viisi.

Valtasuhteiden ja eettisten kysymysten analysoinnissa hyödynsin aiemmin esittämäni ymmärrystä niistä tavoista, joilla valta ja etiikka voivat käytännössä operationalisoitua. Analyysini käytännön toteutuksen selkeyttämiseksi pyrin aloittamaan tutkimusaineistoni tarkastelun ainoastaan valtaan kiinnittyvän linssini kautta. Vasta valtasuhteita analysoituani vaihdoin tietoisesti linssiäni ja siirryin tarkastelemaan etiikan näkökulmasta sitä valtasuhteiden alaista toimintaa, jota rekrytointi-ilmoittelun diskurssiin liittyy.

Koska diskurssien sisäisten valtasuhteiden ja eettisten kysymysten analysointi tapahtui subjektipositioiden kautta, lienee kuitenkin jälkikäteen luonnollista todeta, että subjektipositioiden tunnistamis- ja analysointivaihe sekä valtasuhteiden ja eettisten kysymysten analysointi tapahtuivat osittain samanaikaisesti. Kokemukseni mukaan näitä vaiheita ei olisi ollut edes mahdollista toteuttaa täysin toisistaan erillisinä, sillä kriittisyys ja teoreettisen viitekehyksen ulottuvuudet kuten konteksti, etiikka ja valta olivat kriittiselle diskurssianalyysille tyypillisesti mukana jo diskurssien tunnistamisvaiheesta lähtien.

4.4 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen kriittinen arviointi osana kriittistä diskurssianalyysia on enemmän kuin tärkeää. Erityisesti olemassa oleva kritiikki kielentulkintaan perustuvia tutkimusmenetelmiä kohtaan suorastaan vaatii tarkastelemaan sitä, voidaanko tällaisin menetelmin toteutettavista tutkimuksista saada uskottavia, saati hyödyllisiä tuloksia. Tiedostan, että kielentulkintaan perustuvat tutkimustulokset esimerkiksi taloustieteellisten numeeristen tutkimustulosten sijaan eivät ajatuksena vakuuta suurta osaa ihmisistä. Tästä johtuen pyrin tässä alaluvussa tuomaan ilmi oman tutkijapositioni sekä arvioimaan tutkimusasetelmaani olemassa olevan kritiikin valossa.

Puhuttaessa kieltä tarkastelevasta tutkimuksesta on tunnistettava lähtökohdat, joiden mukaan kieli on joustava resurssi, jonka avulla tuotetaan erilaisia merkityksiä tilannesidonnaisesti (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12). Lisäksi on tärkeää ymmärtää, että kieltä analysoidessaan tutkija on tutkimuskohteensa tavoin itse kulttuurinen toimija, joka vuorovaikutteisesti tulkitsee, puhuu ja kirjoittaa (Juhila 2016, 411). Siksi, koska tässä tutkielmassa on kyse kieltä analysoivasta tutkimuksesta jossa tutkija, eli minä, elän samassa sosiaalisesti rakentuvassa maailmassa tutkimuskohteeni kanssa, on tutkijan positioni määrittäminen tärkeää. Juhila (2016, 411 – 443) on luokitellut mahdolliset tutkijapositionit neljään eri luokkaan, joiden sisällä olen asemoinut tutkijapositioni asianajajan ja keskustelijan välimaastoon.

Perustelen asemoitumistani kahden tutkijapositionin välimaastoon sillä, että Juhilan (2016, 412 - 413) mukaan asianajajan positio määrittyy suhteessa tutkimusaineistoon, kun taas keskustelijan positio määrittyy suhteessa tutkimustulosten käyttöön. Koska asemoitumiseni tutkimusaineistooni ja siitä saataviin mahdollisiin tuloksiin eroavat toisistaan, en koe pystyväni asemoitumaan yksin asianajajan tai keskustelijan positioon.

Tulkitsen, että asemoitumistani asianajajan positioon tukevat tapani tarkastella tutkimusaineistoa. Tiedostan, että tutkimukseni lähtökohdat ovat kriittiset, jolloin katson

tutkimusaineistoani ongelmalähtöisesti tiettyjen linssien lävitse. Toisaalta, asemoitumistani keskustelijan positioon tukee se, että minulla ei ole suoranaista tarkoitusta tehdä maailmaa pelastavaa muutosta, vaan pikemminkin herättää keskustelua ja kriittistä tarkastelua itsestään selvänä pidettyä asiaa kohtaan (Juhila 2016, 431).

Suhteessa tutkimuksessani hyödynnettävään aineistoon positioni on suhteellisen neutraali. Tämä ei tarkoita, että en tiedostaisi päätökseni kerätä tutkittava aineisto juuri verkoyhteisöpalvelu LinkedInistä tekevän minusta aktiivista toimijaa jo ennen ensimmäisen rekrytointi-ilmoituksen lukemista. Lisäksi tiedostan, että se teoria johon tutkimukseni lähtökohtaisesti pohjautuu, on tässä tutkielmassa väistämättä esitetty tavalla, jolla olen sen itse ymmärtänyt. Positioni neutraalisuutta tukee kuitenkin se, että en itse ole LinkedInin käyttäjä, enkä ole perehtynyt sieltä löytyvien rekrytointi-ilmoitusten sisältöihin ennen tutkimusaineistoni keruuta.

Lisäksi neutraalia suhdettani hyödynnettävään aineistoon tukee se, että tutkimuksessa käytettävä aineisto on rajattu asianmukaisella tavalla, ja sen keruu on tapahtunut tiettyinä päivinä tietyllä hakusanalla. Aineiston keruu on tapahtunut systemaattisesti siinä järjestyksessä, kuin ilmoitukset ovat aineistonkeruupäivänä sivustolla järjestäytyneet. Minikäänlaisten yksittäisten ilmoitusten valikointia ei ole tapahtunut. Tältä osin aineiston keruu tukee siis tutkimusasetelman demokraattisuutta, jota Duberley ja Johnson (2009, 363) painottavat.

Kuitenkin arvioitaessa tutkimukseni empiiristä tutkimusasetelmaa ei valitsemaani lähestymistapaa kritisoivaa tutkimusta voida sivuuttaa. Esimerkiksi Alvessonin ja Kärremanin (2011, 1121) mukaan olemassa oleva diskurssikirjallisuus sisältää kolme ongelma-kohtaa, jotka ovat reduktionismi, ylikuormittaminen ja kolonisointi. Käytännössä Alvesson ja Kärreman (2011, 1128) tarkoittavat edellä esitetyillä ongelmakohdilla esimerkiksi sitä, kuinka keskittyminen ainoastaan kielellisiin ilmaisuihin johtaa sellaisen liian suuren ja merkittävän osan rajautumiseen tutkimuskohteen ulkopuolelle, jota ei tulisi jättää huomiotta. Lisäksi Alvesson ja Kärreman (2011, 1142) kritisoivat sitä, kuinka diskurssitutkimukset rakentuvat liian laajan diskurssikäsitteen varaan, jolloin diskurssitutkimusta yhdistää lopulta vain sana diskurssi.

Tulkintani mukaan valitsemaani tutkimusasetelmaa tukee se, että huolimatta esittämästään kritiikistä myös Alvesson ja Kärreman (2011, 1123) itse tunnistavat diskurssianalyysin suosion ja suosioon vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi heidän esittämilleen ongelmanratkaisuille, kuten selkeälle eronteolle tekstiin keskittyvien ja paradigmatyypisten

diskurssitutkimusten välillä, tai kolonisoinnin vähentämiselle vähentämällä valmiita oletuksia ja antamalla enemmän tilaa erilaisille näkökulmille (Alvesson ja Kärreman 2011, 1142), voidaan esittää vasta-argumentteja.

Ehdotusta kolonisoinnin vähentämisestä voidaan vasta-argumentoida jo huomiolla, että se on ehdotuksena epämääräinen. Lisäksi ainoastaan kielellisiin ilmaisuihin keskittymisen ongelmallisuuden näkökulmaan voidaan vastata esimerkiksi Juhilan ja Suonisen (2016, 450) argumentilla siitä, että kielenkäyttö ei ole vain kielenkäyttöä vaan itseasiassa merkittävä osa tekojen maailmaa. Tässä suhteessa esimerkiksi jonkin asian sanomatta jättäminen on mitä harkituinta kielenkäyttöä, joka on nähtävissä tekojen maailmassa mitä vaikuttavimpana toimintana.

Kokonaisuudessaan suhteessa juuri Alvessonin ja Kärremanin kritiikkiin on vielä todettava, että etenkin aikaisempaan kokemukseeni perustuva ymmärrys Alvessonin provokatiivisesta tyylistä tuottaa tutkimusta vaikuttaa tapaan tarkastella edellä esitettyä tutkimusta kriittisesti. Lisäksi esimerkiksi Van Dijk (1993, 279) itsensä esittämä kritiikinomainen huomio siitä, että kansallisten eroavaisuuksien kaventaminen ja selkeämmät yhteiset tavoitteet hyödyttäisivät kriittisen diskurssianalyysin yhteisten tavoitteiden toteuttamista, toimii ainoastaan kriittistä diskurssianalyysia puoltavana. Tämä siksi, että huomio toimii asianmukaisena todisteena siitä, että myös lähestymistapaa tukevat tutkijat kykenevät tarkastelemaan lähestymistapansa toimivuutta kriittisesti. Tämä puolestaan on tieteentekemisen ehdoton edellytys.

5 DISKURSSIEN SISÄISET VALTASUHTEET JA EETTINEN TOIMINTA

Tässä luvussa esitän ne huomiot, jotka olen tunnistaniani diskursseja tarkastellessani tehnyt. Olen analysoinut jokaisen tunnistaniani diskurssin erillisenä, jonka myötä esitän myös diskursseissa esille nousseet huomiot omissa alaluvuissaan. Toiston välttämiseksi olen pyrkinyt kirjaamaan yksittäiset mahdollisesti useampaan diskurssiin sopivat huomiot ainoastaan yhteen, kulloinkin kyseistä huomiota parhaiten ilmentävään diskurssiin. Tulen vastaamaan empiiriselle tutkimukselleni asetettuihin tutkimuskysymyksiin tutkielmani luvussa kuusi tässä luvussa esitettyjen huomioiden perusteella.

Aloitan jokaisen diskurssin tarkastelun kertaamalla lyhyesti, mistä diskurssissa oikeastaan on kyse. Tämän jälkeen siirryn sisäisten valtasuhteiden tarkasteluun, jossa huomioin tunnistaniani subjektipositiot ja analysoin positioiden mahdollistamia tiloja Hallamaan

(2017) esittämän aikaansaamisvallan käyttämiseksi. Lopuksi tarkastelen edellä esitettyjä valtaan ja aikaansaamisvaltaan liittyviä kysymyksiä eettisestä näkökulmasta Hallamaan (2017) esittämään kultaisen säännön moraalinormiin nojaten. Jotta tunnistamieni subjektipositioiden huomioiminen olisi mahdollista, esitän nyt ennen yksittäisiin diskursseihin syventymistä kuvaukset niistä viidestä subjektipositioista, jotka olen analyysini tuloksena tunnistanut.

Ensimmäinen merkittävä subjektipositio on rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden subjektipositio. Rekrytointi-ilmoitusten lukijoilla, joista osa siirtyy prosessien edetessä työnhakijoiden eli mahdollisten rekrytoitavien positioihin, ei ole puhevaltaa itse rekrytointi-ilmoittelun diskurssissa. Tämä siksi, että heillä ei luonnollisesti ole pääsyä sellaisiin asemiin kuin rekrytointi-ilmoitusten tuottajilla. Näin ollen ilmoitusten lukijoiden subjektipositiot asemoituvat diskursseissa pääsääntöisesti puhetta vastaanottaviksi osapuoliksi.

Toinen, ja samalla ainoa konkreettisesti äänessä oleva subjektipositio on rekrytointi-ilmoitusten tuottajien positio. Rekrytointi-ilmoitusten tuottajien subjektipositiot voidaan yleisesti ottaen nähdä toimintaa mahdollistavina sosiaalisen vallan lähteinä, sillä esimerkiksi heidän asemansa rekrytoivissa organisaatioissa mahdollistaa heille pääsyn rekrytointijärjestelmiin. Se, että rekrytointi-ilmoitusten tekijöiden subjektipositiot mahdollistavat rekrytointi-ilmoitusten tuottamisen ja sitä kautta äänessä olemisen, mahdollistaa rekrytointi-ilmoitusten tekijöiden pyrkimykset käyttää aikaansaamisvaltaa.

Kolmas ja neljäs subjektipositio ovat positioita, jotka määritetään rekrytoivien organisaatioiden muille toimihenkilöille. Kolmas subjektipositio on organisaatiossa rekrytointi-ilmoitusten tuottajia korkeammassa asemassa työskentelevien toimihenkilöiden subjektipositio. Tämä subjektipositio on tutkimukseni kannalta keskeinen siksi, että korkeammassa asemassa työskentelevien toimijoiden, kuten organisaatioiden johtajien, subjektipositioilla on valtaa suhteessa rekrytointi-ilmoituksia toteuttaviin alempiin toimihenkilöihin. Tulen jatkossa viittaamaan tähän subjektipositioon myös lyhyemmin käyttämällä termiä rekrytoiva organisaatio.

Neljäs subjektipositio on sellaisten rekrytoivissa organisaatioissa työskentelevien rivityöntekijöiden positio, joiden asema rekrytoivassa organisaatiossa on rekrytointi-ilmoituksia tuottavien työntekijöiden alapuolella. Tämän subjektiposition aseman huomioiminen on tärkeää siksi, että asema voi esiintyä olennaisella tavalla toimintaa rajoittavana niissä hegemonisoituneissa diskursseissa, joissa position omaavat toimijat haluaisivat aikaansaamisvaltaansa käyttää. Käytännössä tämä voi ilmetä esimerkiksi tilanteissa, joissa

organisaation työntekijät eivät jaa rekrytointi-ilmoituksissa esitettyjä näkemyksiä rekrytoivan organisaation toiminnasta, mutta heillä ei ole puhevaltaa tuoda sitä ilmi.

Viides, ja tutkimukseni kannalta viimeinen merkittävä subjektipositio liittyy tutkimukseni kontekstiin. Kyse on lain kontekstista ja lakia ylläpitävien toimihenkilöiden subjektipositioista. Suomalaisessa yhteiskunnassa laeilla on valtaa kaikkien neljän edellä esittämiä subjektiposition yli. Näin ollen huolimatta siitä, että lakia ylläpitävillä toimihenkilöillä ei ole näkyvää puhevaltaa yksittäisissä rekrytointi-ilmoituksissa, tulee niiden subjektipositiot ottaa huomioon osana tutkimukseni yksittäisten diskurssien tarkastelua.

5.1 Ylistysdiskurssi

Ylistysdiskurssissa on kyse diskurssista, joka sisältää vain ja ainoastaan positiivista puhetta rekrytoivasta organisaatiosta. Erityisesti ylistysdiskurssissa korostuvat ne oman organisaation pätevyyden korostamisen tavat, joissa oman organisaation erinomaisuutta ja johtavaa asemaa korostetaan suhteessa muihin organisaatioihin. Lisäksi ylistysdiskurssissa korostuvat rekrytoivan organisaation fyysisten toimitilojen sijaintia tai käytännön toimivuutta ja erinomaisuutta ylistävä puhe. Erityisesti ylistysdiskurssissa toistuvat sanat ”arvostettu” ja ”johtava”.

Ylistysdiskurssin sisäisiä valtasuhteita analysoitaessa voidaan huomata, että vallalla on merkittävä vaikutus eri subjektipositioissa toimivien toimijoiden käyttäytymiseen. Tämä siksi, että toimijoiden subjektipositiot mahdollistavat Hallamaan esittämän aikaansaamisvallan käytön erilaisten taulukossa 2 (kts. luku 3.2) esitettyjen vaikuttamismekanismien kautta. Esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksia tuottavien toimijoiden subjektipositioissa toimivat käyttävät aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden subjektipositioiden yli.

Käytännössä rekrytointi-ilmoitusten tuottajien aikaansaamisvallan käyttö perustuu tavoitteisiin saada rekrytointi-ilmoitusten lukijat hakemaan avoimia työpaikkoja. Vaikuttamismekanismeina rekrytointi-ilmoitusten tuottajat käyttävät kannustimia tai palkkioita, jotka ilmenevät esimerkiksi tapoina tarjota pääsyä diskurssissa kehuttuihin fyysisiin tiloihin. Esimerkkinä tästä voidaan esittää seuraava lainaus:

”Tarjoamme sinulle -- hyvät henkilöstöedut ja modernit toimitilat hyvien liikenneyhteyksien varrella.”

(aineisto 32)

Kuitenkin rekrytointi-ilmoitusten tuottajien käyttäessä aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoitusten lukijoihin, voivat samoissa organisaatioissa toimivat korkeammat toimihenkilöt pyrkiä käyttämään omaa aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoituksia tuottaviin toimijoihin. Tämä konkretisoituu toisaalta negatiivisten ja toisaalta positiivisten sanktioiden mahdollisuuksien kautta. Käytännössä negatiivisella sanktiolla voidaan Hallamaata (2017) mukaillen tarkoittaa sitä, että mikäli rekrytointi-ilmoituksia tuottava toimija toimisi epäedullisesti omaa organisaatiotaan kohtaan, hän voisi menettää asemansa organisaatiossa.

Hallamaata (2017) mukaillen positiivisilla sanktioilla voidaan puolestaan viitata siihen, että mikäli rekrytointi-ilmoituksia tuottava toimija hoitaa työnsä hyvin, hänen on mahdollista hyötyä siitä esimerkiksi palkankorotuksen muodossa. Tämä puolestaan saa rekrytointi-ilmoituksia tuottavat toimijat toimimaan rekrytoivien organisaatioiden haluamalla tavalla, joka näkyy ylistysdiskurssin mukaisen puheen toistumisena rekrytointi-ilmoituksista riippumatta. Esimerkkinä ylistysdiskurssin mukaisesta puheesta esitän seuraavan lainauksen:

” Siksipä tuemme työntekijöidemme hyvinvointia erilaisin keinoin tarjoamalla hyvät ergonomiset työtilat-- ”
(aineisto 34)

Mielenkiintoisen ylistysdiskurssista tekee se, että samanaikaisesti edellä esitettyjen toimihenkilöiden pyrkiessä käyttämään aikaansaamisvaltaansa on ylistysdiskurssissa osapuolia, joilla mahdollisuuksia vallan käyttämiseen ei ole. Vallan näkökulmasta tämä koskee esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten lukijoita, joilla ei toistaiseksi ole valtaa osallistua ylistysdiskurssiin huolimatta siitä, että heillä on valta päättää hakevatko työtä kyseisestä organisaatiosta.

Vastaavasti ylistysdiskurssista voidaan tunnistaa sellaisia rekrytoivissa organisaatioissa työskenteleviä työntekijöitä, joilla ei ole pääsyä ylistysdiskurssiin. Näillä työntekijöillä ei ole puhevaltaa ottaa kantaa ilmoitusten totuudenmukaisuuteen silloin, kun organisaatiot ylistävät omaa erinomaisuuttaan julkisissa rekrytointi-ilmoituksissa. Tämä voi korostua esimerkiksi työntekijöiden kokiessa, että asiat organisaatiossa eivät ole yhtä hyvin kuin rekrytointi-ilmoituksissa annetaan ymmärtää. Huomiota siitä, että kaikilla työntekijöille ei ole puhevaltaa ilmentää mielestäni erinomaisesti seuraava lainaus, jonka maininta ”olemme jokainen” toimii osoituksena siitä, että yksi suu puhuu kaikkien puolesta:

”Olemme jokainen työtehtävästä riippumatta eteenpäin katsovia, progressiivisia ja oppimiskeskeisiä, vastuunsa kantavia ammattilaisia, joita yhdistää halu olla tekemässä laatua sekä rakentaa uutta.”

(aineisto 38)

Aineiston perusteella ei luonnollisesti ole mahdollista osoittaa, onko jokainen esimerkkiorganisaatiossa työskentelevä toimija eteenpäin katsova, progressiivinen ja oppimiskeskeinen. Kriittisesti ylistysdiskurssia tarkasteltaessa asiaa voidaan kuitenkin perustellusti kyseenalaistaa. Tämä siksi, että kokonaisuudessaan kaikki edellä esittämäni huomiot kietyvät siihen, että rekrytointi-ilmoituksia tuottavilla toimijoilla on käytännössä velvollisuus puhua omista organisaatioistaan ainoastaan hyvää. Tulkintani mukaan juuri velvollisuus puhua ainoastaan hyvää johtaa ylistysdiskurssien muodostumiseen.

Edellä esitettyjen huomioiden perusteella ylistysdiskurssia voidaan tarkastella myös Hallamaan (2017) esittämän kultaisen säännön moraalinormin näkökulmasta. Tällöin olennaisiksi nousevat kysymykset siitä, onko vain ja ainoastaan organisaatiota ylistävän puheen tuottaminen kultaisen säännön moraalinormin mukaista. Käytännössä tämä tarkoittaa sen oikeellisuuden kriittistä tarkastelua, että rekrytointi-ilmoituksissa jätetään kertomatta rekrytointi-ilmoitusten lukijoille ne asiat, joiden kanssa organisaatioissa on ongelmia.

Asian kriittinen tarkastelu ei luonnollisesti tarkoita, että väittäisin kaikissa organisaatioissa olevan ongelmia. Esitän kuitenkin, että kaikki uusia työntekijöitä rekrytoivat organisaatiot eivät voi olla täysin ongelmattomia. Näin ollen kultaisen säännön moraalinormin mukaisesti asiaa tarkasteltaessa voidaan kysyä, haluaisiko rekrytoija itse ollessaan rekrytoitavan asemassa, että hänelle ei puhuttaisi asioista niiden oikeilla nimillä.

5.2 Houkutteludiskurssi

Houkutteludiskurssi perustuu puheeseen, joka tavoitteellisesti houkuttelee työnhakijoita hakemaan työtä rekrytointi-ilmoituksen edustamasta organisaatiosta. Houkutteludiskurssia edustavat kielen kutsuva rakenne ja kiireen korostaminen. Kiire ylläpitää kilpailun tunnetta, ja tämä näkyy rekrytointi-ilmoituksissa painostuksena hakea auki olevaa työpaikkaa mahdollisimman nopeasti. Houkutteludiskurssissa toistuvat kutsuvat sanat kuten ”tule mukaan” tai ”tule joukkoomme”. Kiirettä puolestaan korostetaan erinäisin kehotuksin kuten ”ole nopea” tai ”olethan ripeä”.

Diskurssin sisäisiä valtasuhteita tarkasteltaessa voidaan huomata, että houkutteludiskurssissa erityisesti rekrytointi-ilmoitusten tuottajat pyrkivät käyttämään

aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoitusten lukijoihin. Käytännössä tämä näkyy rekrytointi-ilmoitusten tuottajien tavoissa hyödyntää erilaisia Hallamaan (2017) esittämiä vaikuttamismekanismeja. Esimerkiksi kiireestä puhuttaessa hyödynnetään erilaisia palkkioita ja etuuksia korostettaessa, että mikäli toimit nyt, voit päästä meille töihin. Vastaavasti puheessa korostuu se, että mikäli et toimi heti, voit menettää mahdollisuutesi. Tämä näkyy esimerkiksi seuraavassa esimerkissä:

”Kannattaa toimia nopeasti, sillä paikka täytetään heti sopivan henkilön löydyttyä!”
(aineisto 12)

Edellä esitetyn aikaan perustuvan houkuttelun lisäksi houkutteludiskurssissa toistuvat myös epämääräisempien etujen ja mahdollisuuksien korostamisen tavat. Näiden vaikuttamismekanismien kohdalla mekanismien tavoite itsessään on sama kuin kiirettä korostettaessa. Eron kiireen korostamiseen näissä epämääräisempien etuuksien julkituonneissa tekee se, että se mitä työnhakijan olisi työpaikassa mahdollista saavuttaa, jätetään avoimeksi. Tämä on nähtävissä esimerkiksi seuraavista lainauksista:

”Kasvumme ja kansainvälistymisemme avaavat tulevaisuudessa kiinnostavia mahdollisuuksia.”
(aineisto 25)

”Meillä erilaiset tulevaisuuden urapolut ja haaveet saattavat hyvinkin toteutua.”
(aineisto 29)

Edellä esitettyjen kaltainen vaikuttamismekanismi voitaisiin todeta toimivaksi, mikäli tutkittaisiin sen välistä suhdetta rekrytointi-ilmoitusten lukijoihin ja todettaisiin, että se lisää avointa työpaikkaa hakevien määrää. Analyysini kannalta mielenkiintoisen mekanismin hyödyntämisestä tekee kuitenkin erityisesti se, että epäkonkreettisen puheen perusteella rekrytointi-ilmoituksen lukijan ei ole mahdollista tietää millaisista tulevaisuuden mahdollisuuksista puhutaan, saati ovatko ne todellisuudessa mielenkiintoisia.

Kaikkien edellä esitettyjen elementtien lisäksi merkittävä huomio houkutteludiskurssin sisältämästä puheesta on tapa, jolla puhe kohdistetaan ”sinulle”. Tällä kielen rakenteellisella ratkaisulla tuotetaan puhetta, jossa samalla vuoropuhelun tapaan tarjotaan ilmoitusten lukijoille mahdollisuus tunnistaa itsensä. Tätä huomiota voitaisiin pitää merkittävänä erityisesti retoriikan näkökulmasta, mutta myös aikaansaamisvaltaan peilaten. Esimerkkejä tällaisesta puheesta ovat seuraavat:

”Onko sinulla tekninen koulutustausta, vahva halu kehittyä asiantuntijana ja valmius liikkuvaan, itsenäiseen asiakastyöhön?”

(aineisto 17)

”Muu tiimi on kovasti innostunut tästä rekrytoinnista ja toivoisi sinun aloittavan mahdollisimman pian”

(aineisto 14)

Kaiken kaikkiaan rekrytoivissa organisaatioissa toimivat rekrytointi-ilmoitusten tuottajat käyttävät merkittäväällä tavalla aikaansaamisvaltaansa kehottaessaan rekrytointi-ilmoitusten lukijoita hakemaan työtä jonkin yksittäisen rekrytointijärjestelmän kautta. Samanaikaisesti rekrytoivat organisaatiot käyttävät kuitenkin aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoitusten tuottajiin, sillä organisaation päätöksen käyttää yksittäistä rekrytointijärjestelmää voidaan olettaa tulevan rekrytointi-ilmoituksen tuottajaa ylemmältä taholta. Rekrytointijärjestelmien käyttö on tulkintani mukaan hyvin yleistä, ja se on tunnistettavissa houkutteludiskurssista esimerkiksi seuraavan esimerkin kautta:

”Hae tehtävää rekryisivujemme kautta osoitteessa X viimeistään--.”

(aineisto 1)

Vallan näkökulmasta valmiiden rekrytointijärjestelmien käytöstä tekee mielenkiintoisen se, että järjestelmien kautta täytettävien hakemusten rakenteellinen järjestys on ennalta määrätty. Toisin sanoen rekrytoivilla organisaatioilla on ollut valta päättää, missä järjestyksessä hakija vastaa haluttuihin kysymyksiin ja missä järjestyksessä vastaukset tulevat näkyviin valmiissa työhakemuksessa. Tässä mielessä pääsy sellaiseen kontekstiin ja asemaan, jossa pääsee vaikuttamaan rekrytointikaavakkeessa kysyttävien asioiden järjestykseen, voidaan nähdä sosiaalisen vallan lähteenä. Tämä siksi, että sillä rakentuuko työhakemus koulutuksesta vai työkokemuksesta käsin voi olla huomattava merkitys työnhakijan työllistymismahdollisuudelle.

Rekrytointi-ilmoitusten tuottajien ja rekrytoivien organisaatioiden lisäksi myös rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden eli mahdollisten työnhakijoiden subjektipositiot korostuvat tässä diskurssissa. Valtasuhteiden näkökulmasta keskeistä on, että työnhakijoilla on puhevaltaa ainoastaan silloin, mikäli he päättävät vastata työpaikkailmoituksiin. Tässäkin yhteydessä yksittäisen työnhakijan puhevaltaa voivat rekrytointijärjestelmiä käyttävien organisaatioiden kohdalla rajoittaa järjestelmien vaatimukset. Tämä voi ilmetä siten, että mikäli työhakemus tulee lähettää jonkin järjestelmän kautta, saattaa järjestelmä velvoittaa kirjaamaan yksittäisiä asioita joita ilman hakemusta ei ole mahdollista lähettää.

Toisaalta rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden puhevaltaa rajoittaviksi tekijöiksi voidaan arvioida myös yhteiskunnan normit, jotka ohjaavat tietynlaiseen puheeseen esimerkiksi työtä haettaessa. Tästä ei kuitenkaan tämän tutkimuksen perusteella ole varmuutta. Mielenkiintoisen rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden subjektipositioiden tarkastelusta tekee kuitenkin se, että ilmoituksissa käytetyt sanamuodot saavat puheen kuulostamaan siltä, kuin rekrytointi-ilmoitusten lukijoilla olisi valtaa. Tämä korostuu kehotuksissa ”tule”, josta esimerkkinä seuraava lainaus:

”Tule mukaan luomaan turvallisempaa, luotettavampaa ja kestävämpää yhteiskuntaa.”

(aineisto 25)

Tulkintani mukaan edellä esitetyn kaltaisten lauserakenteiden kautta annetaan ymmärtää, että päätös tulla työskentelemään organisaatioon olisi ainoastaan rekrytointi-ilmoituksen lukijalla. Tämä on siinä määrin totta, että mikäli hakija tulisi valituksi, olisi päätös ottaa työ vastaan hänen. Ennen valituksi tulemistä työnhakijan valta on kuitenkin näkemykseni mukaan varsin rajallinen. Siksi rekrytointi-ilmoituksen tuottajan tietoiset valinnat, joiden kautta valtaa ikään kuin ”siirretään” kielellisesti myös rekrytointi-ilmoituksen lukijalle, voidaan tulkita jälleen tavaksi käyttää sitä Hallamaan (2017) esittämää aikaansaamisvaltaa, jonka tavoitteena on saada ilmoituksen lukija hakemaan vapaata työtehtävää.

Erityisen mielenkiintoisen houkutteludiskurssista tekee sen eettinen tarkastelu. Tällöin voidaan arvioida sitä, kuinka toistaiseksi näkymätön lain konteksti ja lakia ylläpitävien subjektipositiot vaikuttavat siihen, millaista puhetta houkutteludiskurssissa tuotetaan. Tässä yhteydessä voidaan perustellusti kyseenalaistaa esimerkiksi sitä, onko houkutteludiskurssin puhe todenmukaista vai olisiko kenties jotain, mitä hakija haluaisi tietää. Tarkasteltaessa kriittisesti sitä, mitä hakija kenties haluaisi tietää viitataan ensisijaisesti siihen, mitä ilmoituksissa jätetään sanomatta. Hallamaan (2017) ajattelun mukaisen kultaisen säännön moraalinormin näkökulmasta kyse on siitä, onko sanomatta jättäminen toimimista kultaisen säännön moraalinormin mukaisella tavalla. Pidemmälle vietyä kyse voi olla jopa sen kriittisestä arvioinnista, haluaisivatko organisaatiot kohdistaa houkuttelunsa toisin, mikäli se olisi lain puitteissa mahdollista.

Toisena tärkeänä osana houkutteludiskurssin eettistä tarkastelua voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi sitä, ovatko rekrytointijärjestelmien kautta täytettävät hakemusohjat hakijoiden kannalta tasapuolisia. Asiaa on mahdollista tarkastella Hallamaan (2017) kultaisen säännön moraalinormin näkökulmasta. Tällöin huomio voidaan kiinnittää sen

oikeellisuuden kriittiseen tarkasteluun, jossa rekrytoitavilta itseltään viedään puhevalta vaikuttaa siihen, miten he tuovat osaamisensa esille rekrytoivaan organisaatioon ainoastaan siksi, että se nähdään nykypäivän rekrytointia helpottavana systeeminä.

5.3 Laupeusdiskurssi

Laupeusdiskurssin mukainen puhe perustuu rekrytointi-ilmoitusten vahvaan rakenteelliseen muotoon. Vahvalla rakenteellisella muodolla tarkoitan sitä asetelmaa, jonka avulla rekrytointi-ilmoituksissa jaotellaan ne toisistaan eroavat osiot, joissa kuvataan rekrytoivan organisaation asettamia odotuksia, vaatimuksia tai sitä, mitä yritys tarjoaa työnhakijalle. Nämä rakenteelliset jaottelut konkretisoituvat rekrytointi-ilmoituksissa erillisinä kappaleina, joita on otsikoituita esimerkiksi sanaparein ”odotamme sinulta”, ”tarjoamme sinulle” tai ”eduksi katsotaan”.

Erityisesti puhuttaessa siitä, mitä yritys tarjoaa työnhakijalle, voitaisiin laupeusdiskurssin tulkita olevan hyvin lähellä edellä esitettyä houkutteludiskurssia. Erona houkutteludiskurssiin laupeusdiskurssissa korostetaan kuitenkin rekrytoivan yrityksen roolia mahdollisuuksia antavana ja hakijan urakehitystä mahdollistavana osapuolena. Näin ollen laupeusdiskurssissa toistuu erityisesti puhe, joka korostaa organisaation hyvää hyvyttään tarjoamaa pääsyä johonkin sellaiseen, johon työnhakijalla ei mahdollisesti muuten olisi pääsyä. Esimerkkinä tällaisesta puheesta esitän seuraavan lainauksen:

”Tarjoamme sinulle turvallisen työsuhteen mielenkiintoisessa työssä, hyvät koulutus- ja kehittymismahdollisuudet sekä suuren työnantajan henkiset edut.”

(aineisto 19)

Valtasuhteiden näkökulmasta laupeusdiskurssissa korostuvat sellaisten rekrytoivien organisaatioiden subjektipositiot, joiden puolesta yksittäisten rekrytointi-ilmoitusten tuottajat puhuvat. Tämä konkretisoituu erityisesti sen vastakkainasettelun kautta, joka edellä esitettyssä esimerkissäkin muodostuu rekrytoivan yrityksen tarjotessa jotakin ”tarjoamme” sanaa käyttäen. Tällaisessa puheessa, jossa rekrytointi-ilmoituksen tuottaja puhuu organisaation suulla tarjotessaan ja luvattessaan jotakin, hyödynnetään Hallamaan (2017) esittämän aikaansaamisvallan näkökulmasta erityisesti positiivista sanktiovaltaa. Tämä positiivinen sanktiovalta, kuten lupaukset eduista ja hyödyistä joita työnhakija voi saada työpaikkaa hakiessaan, ilmenee edellä esitetyn esimerkin lisäksi muun muassa seuraavasta esimerkistä:

”Annamme sinulle vastuuta ja vapautta oman työsi tekemiseen ja toteuttamiseen niin kuin itse parhaaksi näet, sillä uskomme, että jokainen on oman työnsä paras asiantuntija. Meillä saat myös mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä suuntaan, johon intohimosi sinua johdattelevat. Lisäksi saat ympärillesi kokeneen ja osaavan tiimin.”

(aineisto 34)

Tässä vaiheessa nostan esille myös lainauksen, joka poikkeaa mielenkiintoisesti laupeusdiskurssin perinteisestä puhetavasta. Puheessa mainitaan laupeusdiskurssin mukainen pääseminen, mutta siinä tuodaan julki myös pääsemisen toinen puoli eli joutuminen. Tämä lainaus osoittaa, että laupeusdiskurssissa korostuu myös Hallamaan (2017) esittämän aikaansaamisvallan toinen puoli eli negatiivinen sanktiovalta. Tämä siksi, että joutuminen on pakonalaista toimintaa, jonka laiminlyönnistä voidaan olettaa seuraavan sanktio. Tällöin huolimatta siitä, että myös joutumisen merkitys esiintyy rekrytointi-ilmoituksen kontekstissa positiivissävytteisenä pääsemisenä, se ilmentää mielenkiintoisella tavalla valtasuhteita. Esitän alla lainauksen, jota edellä esittämäni analyysi ilmentää:

”Pääset ja joudut opiskelemaan--”

(aineisto 18)

Kokonaisuudessaan laupeusdiskurssin valtasuhteita tarkasteltaessa voidaan tunnistaa kyseessä olevan jälleen diskurssi, jossa saa ja jossa on suorastaan velvollisuus puhua ainoastaan positiivisista asioista. Tätä voidaan perustella valtasuhteilla, joiden myötä rekrytointi-ilmoitusten tuottajilla on velvollisuus toimia omien organisaatioidensa vaatimalla tavalla. Organisaatioilla vastaavasti on velvollisuus toimia joltakin muulta taholta tulevan paineen vaatimalla tavalla. Organisaatioiden näkökulmasta tämä paine voi tulla lakia yläläpikäytäviltä subjektipositioilta ainakin siltä osin, kuin mahdolliset ilmaisut saattaisivat lakia rikkoa. Toisaalta paine voi tulla myös asiakkailta.

Asiakkailta tulevaa painetta voidaan perustella sillä, että mikäli esimerkiksi asiantuntevia työntekijöitä ei ole, myös asiakkaat lakkaavat olemasta. Tässä yhteydessä asiakkaat ovat asiantuntemuksen vaateen lisäksi merkittävässä asemassa myös sen tunnistamisessa, onko rekrytoivien organisaatioiden rekrytointikäytännöissään tuottama puhe eettisesti hyväksyttävää. Tämä puolestaan antaa asiakkaille hetkellisesti merkittävän valta-aseman osana rekrytointi-ilmoittelun diskurssia.

Kokonaisuudessaan laupeusdiskurssia voidaan tarkastella etiikan näkökulmasta hyvinkin kriittisesti. Tällöin huomionarvioisiksi nousevat kysymykset siitä, voidaanko rekrytointi-

ilmoitusten sisältöihin täysin luottaa otettaessa huomioon se valta, joka rekrytointi-ilmoitusten tuottamisen taustalla on vaikuttanut. Luotettavuuden tarkastelun yhteydessä merkittäviksi nousevat kysymykset siitä, voidaanko osan rekrytointi-ilmoituksissa tehdyistä lupauksista olettaa olevan kaunisteltuja vai tuleeeko meidän vain luottaa rekrytointi-ilmoitusten paikkansapitävyyteen.

Tulkintani mukaan näitä kysymyksiä tarkasteltaessa voidaan erityisesti epäkonkreettisten lupauksen kohdalla hyväksytysti kyseenalaistaa lupauksen luotettavuutta. Esimerkkinä tästä esitän alla olevan lainauksen, jossa puhutaan muista osaamisen kehittämiseen liittyvistä toimenpiteistä tavalla joka herättää kysymyksiä siitä, mitä nämä toimenpiteet käytännössä tarkoittavat. Tulkintani mukaan alla oleva esimerkki korostaa sitä, että laupeusdiskurssin mukaisen puheen tavoitteet yhdistyvät varsin näkyvällä tavalla houkutteludiskurssin tavoitteisiin.

”Tuemme ammatillista kehittymistäsi monipuolisten työtehtävien ja muiden osaamisen kehittämiseen liittyvien toimenpiteiden avulla.”

(aineisto 13)

Jatkettaessa laupeusdiskurssin eettistä tarkastelua voidaan sitä tarkastella myös kultaisen säännön moraalinormin näkökulmasta Hallamaata (2017) mukailleen. Tällöin voidaan tarkastella sitä, voidaanko rekrytoivien organisaatioiden ylempiä toimihenkilöitä alemmassa valta-asemassa toimineiden rekrytointi-ilmoitusten tuottajien olettaa tuottaneen sellaisia rekrytointi-ilmoituksia, jotka he itse työnhakijoina haluaisivat kyseisiin työnkuviin liittyen nähdä. Myös tässä yhteydessä voidaan valtasuhteet huomioon ottaen kyseenalaistaa sitä, ovatko rekrytointi-ilmoitusten tuottajien rekrytointi-ilmoituksille laupeusdiskurssin kautta antamat merkitykset todenmukaisia.

Merkittävimpänä todenmukaisuuteen liittyvänä tekijänä voidaan arvioida sitä, etsitäänkö julkaistulla rekrytointi-ilmoituksella ylipäätään uutta työntekijää. Tämä siksi, että kuten erilaisuuden johtamisen tutkimuskeskustelua käsittelevästä luvusta käy ilmi, homososi-aalisuuden näkökulmasta rekrytointi-ilmoituksissa toistettu puhe voi olla kohdennettu niin, että se sopii etukäteen tiedossa olleisiin haluttuihin työnhakijoihin (Holgerson 2013). Tällöin Hallamaan (2017) kultaisen säännön moraalinormin näkökulmasta keskeistä on homososi-aalisuuteen liittyvien syrjintäkysymysten lisäksi arvioida sen oikeudenmukaisuuden tasoa, että työnhakijat näkevät vaivaa hakeakseen työpaikkoihin, jotka on käytännössä jo täytetty.

5.4 Play Safe -diskurssi

Play safe -diskurssissa on nimensä mukaisesti kyse varman päälle pelaamisesta. Varman päälle pelaaminen tässä yhteydessä tarkoittaa sitä, että rekrytointi-ilmoituksissa ilmenevässä play safe -diskurssissa jätetään mainitsematta asioita, joiden voidaan mahdollisesti arvioida aiheuttavan epäsuotuisaa huomiota. Käytännössä play safe -diskurssi ilmenee suurelta osin sitä samaa turvallista puhetta toistavana, jota myös muut rekrytoivat organisaatiot ovat julkaisemissaan rekrytointi-ilmoituksissa tuottaneet.

Kokonaisuudessaan play safe -diskurssissa korostuu houkutteludiskurssin mukaista puhetta muistuttava kaunokirjallinen puhe. Kaunokirjallisista sanamuodoista johtuen play safe -diskurssin voidaankin jossain määrin tulkita kuvaavan jopa niitä trendejä, joiden mukainen palkattavan ihmisen nykypäivän rekrytointimarkkinoilla tulisi olla. Tiivistettynä voitaisiin todeta, että play safe -diskurssin mukaisesta puheesta puuttuu olennainen sisältö. Esitän alla esimerkin, joka mielestäni ilmentää erinomaisesti edellä esittämäni ymmärrystä kaunopuheisesta, mutta samalla varsin tyhjästä puheesta:

”Omaat asiakaspalvelualttiin asenteen, ja olet luonteeltasi energinen ja positiivista ilmapiiriä ympärilleen viljelevä henkilö.”

(aineisto 21)

Tulkintani mukaan play safe -diskurssi liittyy läheisesti sen määrittämiseen, mitä työnhakijalta vaaditaan. Tyypillistä play safe -diskurssille kuitenkin on, että hakijoilta vaadittavat asiat esitetään varsin tulkinnanvaraisina. Tulkinnanvaraisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, että esitettävät vaatimukset käyvät suureen osaan hakijoista, mutta voivat samalla pudottaa kenet tahansa rekrytointiprosessista. Edellä esitetyn lisäksi esimerkkinä tulkinnanvaraisesta puheesta voidaan esittää seuraava lainaus:

”Hakijalta odotamme -- hyviä vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaitoja, yhteistyökykyä ja joustavuutta--”

(aineisto 40)

Edellä esitettyyn esimerkkiin viitaten voidaan todeta, että työnhakijan yhteistyökykyä ja joustavuutta on lähes mahdotonta arvioida ennen työsuhteen alkamista. Tällaisten odotusten määrittäminen antaa kuitenkin liikkumavaraa, sillä halusimme tai emme, edellä esitetyn kaltaiset ei-mitattavat kriteerit ja niiden ’täytyminen’ vaikuttavat lopullisia valintoja tehtäessä. Tätä tukee se, että useimmiten rekrytointiprosessien lopulliset valinnat tehdään vasta kehollisten kohtaamisten jälkeen. Näin ollen se, että kehollisuuden ja

rekrytoinnin välinen yhteys on todettu (Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015) toimii argumenttina sille, että erilaisuus Ahosen ym. (2013) viitaten todella on kontekstisidonnaista.

Perustelen erilaisuuden kontekstisidonnaisuutta tukevan näkökulmani sillä, että tulkinanvaraisia hakukriteereitä käytettäessä niiden kehollisten kohtaamisten jotka luovat rekrytointiprosessille kontekstin, voidaan arvioida vaikuttavan siihen, miten työnhakijoita erilaistetaan ja yksittäisten kriteerien suhteen määritetään. Tämä puolestaan voi selittää myös sitä, miksi rekrytointi-ilmoituksissa suositaan tapaa puhua odotuksista ja arvostetuista kriteereistä tiukkojen vaatimusten sijaan. Se, että joitakin ominaisuuksia vaatimisen sijaan arvostetaan antaa joustovaraa silloin, kun joku toinen kyseistä kriteeriä täyttämätön hakijaehdokas vaikuttaa syystä tai toisesta paremmalta valinnalta.

Valtasuhteiden näkökulmasta play safe -diskurssi on mielenkiintoinen siksi, että toisin kuin kolmessa edellä esittämässäni diskurssissa, tässä diskurssissa vahvinta valtaa käyttävät rekrytointi-ilmoitusten lukijat ja lakia ylläpitävien subjektipositiot. Tämä siksi, että vaikka diskurssin näkyvä puhevalta voidaan tulkita olevan niillä rekrytointi-ilmoitusten tuottajilla, joilla on konkreettinen pääsy tuottamaan ja julkaisemaan rekrytointi-ilmoituksia, niin samalla heillä on velvollisuus käyttää puhevaltaa oikein.

Velvollisuus käyttää puhevaltaa oikein perustuu sellaiseen rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden ja lakia ylläpitävien subjektipositioden käyttämään aikaansaamisvaltaan, jolla pyritään tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen. Käytännössä rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden ja lakia ylläpitävien subjektipositioden aikaansaamisvallan voidaan Hallamaata (2017) mukaillen tiedostaa ilmenevän negatiivista sanktiovaltaa edustavina vaikuttamismekanismeina kuten uhkina. Nämä uhat ilmentyvät esimerkiksi lain asettamina yhdenvertaisuuslain rikkomista seuraavina sanktioina, tai uhkina sosiaalisen paheksunnan kohteeksi joutumisesta ja asiakkaiden kaikkoamisesta.

Tässä yhteydessä on mainittava, että rekrytointi-ilmoitusten lukijoilla tarkoitetaan play safe -diskurssista puhuttaessa potentiaalisten työnhakijoiden lisäksi kaikkia niitä muita yhteiskunnan jäseniä, jotka jotakin kautta päätyvät lukemaan rekrytointi-ilmoituksia ja tekemään niistä tulkintoja. Tämän ymmärtäminen on keskeistä siksi, että etenkin syrjintä- ja epäoikeudenmukaisuuskysymysten ollessa tapetilla kaikilla yhteiskunnan jäsenillä, joista erityismainintana median parissa työskentelevät henkilöt, on olennainen merkitys suhteessa siihen, kuinka tehokkaasti Hallamaan (2017) esittämän aikaansaamisvallan vaikuttamismekanismit toimivat.

Etiikan näkökulmasta olennaista tässä diskurssissa on erityisesti sen tarkastelu, voidaanko sellaisten rekrytointi-ilmoitusten julkaisemista, joissa ei hakukriteerien osalta sanota mitään merkittävää, pitää hakijoiden edun mukaisina. Asiaa voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Tarkasteltaessa kriteerien avoimeksi jättämistä hakukynnystä madaltavana tekijänä huomionarvoiseksi nousee se, että työtä tarvitsevan mahdollisuuksia hakea työpaikkaa ei rajoiteta. Kehollisuuden tutkimuskeskustelun näkökulmasta tarkasteltaessa voidaan asiaa lähestyä myös kriittisemmin. Tällöin huomionarvoiseksi nousee se kenelle siitä, että määritettävät hakukriteerit jätetään ympärilyöreiksi toiveiksi, on oikeastaan eniten hyötyä. Asiaa voidaan tarkastella seuraavien esimerkkien kautta:

”Toivomme sinulta: tehtävään soveltuvaa koulutusta ja kokemusta--”

(aineisto 10)

”Onnistuaksesi tehtävässä, sinulla tulee olla vahvaa halua kehittää itseäsi ja toimia ratkaisukeskeisesti.”

(aineisto 4)

Kuten voidaan huomata, edellä esitetyissä lainauksissa hakukriteerien määrittäminen jätetään ikään kuin kesken. Ensimmäisessä esimerkissä jätetään mainitsematta, mitä soveltuvalla tutkinnolla ja kokemuksella tarkoitetaan. Vastaavasti toisessa esimerkissä se, kuinka vahvaa halua kehittää itseään mitataan, jätetään mainitsematta. Jälkimmäinen oletettavasti siksi, että tällaisen kriteerin varmistaminen on erittäin haasteellista. Näiden esimerkkien valossa voidaan kriittisesti tarkastella sitä, onko esitetty puhe kultaisen säännön moraalinormin mukaista.

Tulkintani mukaan se, voidaanko edellä esitettyjen esimerkkien mukaista puhetta pitää Hallamaan (2017) esittämän kultaisen säännön moraalinormin mukaisena riippuu siitä, mitä puheella oikeastaan on tavoiteltu. Mikäli puheen todellinen tarkoitus on ollut vain informoida vapaasta työpaikasta, voidaan sen tulkita olevan hyvä ja yhteiskuntamme normeihin peilaten täysin kultaisen säännön moraalinormin mukainen asia. Vastaavasti tarkasteltaessa asiaa näkökulmasta, jossa esille nostetaan play safe -diskurssin mukaiseen puheeseen pyrkineet, mutta sen tuottamisessa ”epäonnistuneet” rekrytointi-ilmoitukset, herää epäilyksiä siitä, mitä puheella oikeastaan on tarkoitettu.

Perustelen play safe -diskurssin näkökulmasta ”epäonnistuneen” puheen ilmenemistä tutkimusaineistossani sillä, että kuten olen kokonaisuudessaan pyrkinyt tuomaan ilmi, play safe -diskurssille tyypillisiä ovat ulkoisesti samanlaiset ilmoitukset, joissa hakukriteeriksi määritetään suhteellisen samoja, esimerkiksi sosiaalisiin taitoihin tai kielitaitoon

viittaavia asioita. Tulkintani mukaan tutkimusaineistoni sisältää kuitenkin puhetta, joka poikkeaa merkittävästi edellä esitetyn kaltaisesta huomiota herättämättömästä puheesta. Tällaista puhetta edustavat seuraavat esimerkit:

”Hakemamme henkilö on kehittymishaluinen, yhteistyökykyinen ja aktiivinen nykyaikaisen työyhteisön jäsen.”

(aineisto 5)

”Voit olla joko urasi alkuvaiheessa oleva asiantuntija tai jo muutaman vuoden kokemusta omaava tekijä. Osallistut erikokoisten asiakkaiden tilintarkastustoimeksiantoihin kokeneempien asiantuntijoiden ja tiimin tukena--”

(aineisto 8)

Esitän, että edellä esitetyt lainaukset poikkeavat play safe -diskurssista puhtaasti siksi, että niissä käytetyt sanavalinnat herättävät huomiota. Täsmennettynä ne herättävät kysymyksiä siitä, mitä puheella on yritetty kiertää tai piilottaa. Perustelen tätä sillä, että ensimmäisessä esimerkissä puhutaan nykyaikaisesta työyhteisön jäsenestä, joka jättää huomattavasti tulkinnanvaraa sille, mitä nykyaikaisuudella tässä yhteydessä yritetään sanoa. Vastaavasti toisessa esimerkissä annetaan ymmärtää, että työnhakija voi olla korkeintaan muutaman vuoden kokemusta omaava tekijä.

Henkilökohtaisen tulkintani mukaan edellä esitettyjen lainausten mukaisella puheella on yritetty kiertää ikäkysymyksiä. Tulkintani perustuu siihen, että lainauksista nostamani huomiot ovat yhdistettävissä sellaisiin hakijan ikään viittaaviin lausumattomiin vaatimuksiin, joita on eettisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta mahdollista kyseenalaistaa. Mielestäni esimerkiksi sen ääneen lausumisella, että haetaan korkeintaan muutaman vuoden kokemusta omaavaa tekijää, on suora yhteys sen tarkoittamiseen, että kymmenen vuotta työkokemusta omaava työnhakija on avoimeen työtehtävään liian iäkäs.

Yhteenvetona voidaan todeta, että edellä esitetyt esimerkit valtavirrasta poikkeavasta, ja näin ollen ”epäonnistuneeksi” tulkitusta puheesta herättävät tarkastelemaan entistä kriittisemmin sitä, mitä play safe -diskurssin mukaisella puheella kyetään piilottamaan ja mitä sen avulla jo nykypäivänä piilotetaan. Tällöin voidaan miettiä, voiko rekrytointi-ilmoitusten ilmoittamiseen ja oman organisaation hehkuttamiseen perustuvat laajemmin yhdistettävät merkitykset olla yhteydessä siihen, että ilmoitusten avulla ja etenkin lain konteksti huomioon otettaessa kyetään jättämään enemmän valtaa rekrytointiprosessin myöhäisempiin vaiheisiin.

5.5 Asiadiskurssi

Asiadiskurssin keskeisin piirre on informatiivinen puhe. Kokonaisuudessaan asiadiskurssi on informatiivinen suhteessa niihin työtehtäviin, joita avoimeen työpaikkaan valittavan henkilön työnkuvaan tulee kuulumaan. Lisäksi asiadiskurssi sisältää työnhakijan kannalta muuta olennaista tietoa, kuten selkeitä ja perusteltuja argumentteja palkan määrittymisestä. Kokonaisuudessaan asiadiskurssissa korostuu sellaisten taitojen määrittely, joita tarvitaan avoimen työn hoitamisessa, ja joiden osaamista voidaan konkreettisesti mitata. Tässä suhteessa asiadiskurssi on se diskurssi, jossa myös työnhakijoita karsivia kriteerejä esitetään ääneen.

Valtasuhteiden näkökulmasta merkittävimpiä subjektipositioita asiadiskurssissa ovat rekrytoivien organisaatioiden sekä lakia ylläpitävien subjektipositiot. Tulkintani mukaan rekrytoivien organisaatioiden valta asiadiskurssissa perustuu mahdollisuuden rajoittavaan työnhakijoiden toimintaa. Käytännössä tämä rajoittaminen voi tapahtua Hallamaata (2017) mukaillen esimerkiksi sellaisten esteiden asettamisina, joilla tehdään työn saaminen haasteelliseksi tai hakijan kannalta pahimmassa tapauksessa mahdottomaksi. Esimerkkinä esteen asettamisesta aikaansaamisvallan vaikuttamismekanismina esitän seuraavan lainauksen:

”Edellytämme tehtävään soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.”
(aineisto 15)

Kuten voidaan huomata, esteen asettaminen edellä esitetyssä esimerkkitapauksessa tarkoittaa sitä, että työn saaminen on tehty mahdottomaksi henkilöille, joilla ei ole ylempää korkeakoulututkintoa. Huomion arvioista edellä esitetyssä lainauksessa on kuitenkin se, että sen sisältämä puhe ei itseasiassa ole puhtaasti asiadiskurssin mukaista, vaan se sekoittuu play safe -diskurssiin. Huolimatta asiadiskurssin mukaisesta esteen asettamisesta samassa lauseessa jätetään play safe -diskurssin mukaisesti määrittämättä, mitkä ylempät korkeakoulututkinnot luetaan tehtävään soveltuviksi.

Kokonaisuudessaan rekrytoivien organisaatioiden asemaa asiadiskurssin osalta tarkasteltuna voidaan huomata, että rekrytoivien organisaatioiden valta ei ylety kaikkialle. Tämä ilmenee rekrytoivien organisaatioiden ja lakia ylläpitävien subjektipositioiden välisten valtasuhteiden kautta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että huolimatta rekrytoivien organisaatioiden näkyvästä puhevallasta on lain kontekstilla merkittävä vaikutus. Tämä ilmenee esimerkiksi seuraavassa palkkausta käsittelevässä esimerkissä:

”Palkkauksessa noudatamme yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaista muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkausjärjestelmää.”

(aineisto 31)

Palkkaus toimii erinomaisena esimerkkinä rekrytoivien organisaatioiden ja lakia ylläpitävien subjektipositioiden välisistä valtasuhteista. Alakohtaiset työehtosopimukset tai yleissitovat työehtosopimukset määrittävät vähimmäispalkan, joka työntekijälle on maksettava (Finlex 2001). Näin ollen rekrytoivan organisaation valta vaikuttaa alkaa palkkojen osalta siitä minimimäärästä, johon laki työehtosopimuksen perusteella velvoittaa. Rekrytoivalla organisaatiolla on valtaa maksaa palkkaa minimimäärää enemmän, mutta ei alentaa maksettavaa määrää minimimäärän alapuolelle.

Hallamaan esittämän (2017) aikaansaamisvallan käsitteen näkökulmasta palkkakysymys on mielenkiintoinen erityisesti siksi, että mikäli rekrytoiva organisaatio määrittää maksettavan palkan minimimäärän yläpuolelle, voi se samalla pyrkiä käyttämään aikaansaamisvaltaansa rekrytointi-ilmoitusten lukijoihin. Tämä siksi, että minimimäärää korkeampi palkka voidaan nähdä palkkion kaltaisena vaikuttamismekanismien ilmentymänä, joka houkuttelee rekrytointi-ilmoitusten lukijoita hakemaan avointa työpaikkaa.

Vastaavasti mikäli rekrytoiva organisaatio pyrkii määrittämään maksettavan palkan minimimäärän alapuolelle, antaa se lakia ylläpitävien subjektipositioille ja rekrytointi-ilmoitusten lukijoille käytännössä mahdollisuuden käyttää omaa aikaansaamisvaltaansa rekrytoivaan organisaatioon. Rekrytointi-ilmoitusten lukijoiden ja lakia ylläpitävien subjektipositioiden käyttämä aikaansaamisvalta voi Hallamaata (2017) mukaillen ilmentyä rekrytoivalle organisaatiolle sen liiketoiminnan harjoittamista vaikeuttavina esteinä tai erilaisina uhkina. Uhat voivat perustua esimerkiksi yrityksen kykenemättömyyteen löytää uusia työntekijöitä tai pitää vanhoja. Tällaisen voidaan perustellusti uskoa hankaloittavan minkä tahansa yrityksen liiketoimintaa.

Jatkettaessa asiadiskurssin tarkastelua voidaan lain kontekstin merkitystä analysoida myös oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Tässä yhteydessä asiadiskurssissa nousevat esille ne taidot, joiden perusteella työnhakijoita voidaan konkreettisesti arvioida suhteessa toisiinsa. Tulkintani mukaan konkreettisesti mitattavat taidot ovat asiadiskurssissa merkittävässä asemassa siksi, että niiden perusteella tehtyjen valintojen kohdalla oikeudenmukaisuuden taso on helpompi osoittaa. Konkreettisesti mitattavien taitojen korostaminen ilmenee asiadiskurssissa esimerkiksi seuraavan esimerkin kautta:

”Avainsanoja CV:ssäsi ovat API, EAI, ESB, SOA, EDI, MDM, B2B, Cloud ja Scrum.”

(aineisto 34)

Käytännössä edellä esitetty esimerkki korostaa asiadiskurssissa ajatusta siitä, että konkreettisesti mitattavat taidot ovat työnhakijan kannalta merkityksellisiä. Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna tämä herättää kuitenkin kysymyksiä suhteessa aiemmin esille nostamaani huomioon kehollisuuden merkityksestä. Erityisesti kysymykset liittyvät sen kriittiseen tarkasteluun, millainen painoarvo rekrytointiprosessissa on konkreettisesti mitattavilla taidoilla suhteessa esimerkiksi play safe -diskurssissa esitettyihin tulkinnanvaraisempiin kriteereihin.

Tarkastelua eettisestä näkökulmasta jatkettaessa voidaan huomata, että asiadiskurssin mukainen puhe vaikuttaa päällisin puolin täysin Hallamaan (2017) esittämän kultaisen säännön moraalinormin mukaiselta. Tämä siksi, että diskurssi sisältää kokonaisuudessaan varsin informatiivista ja tarpeellista puhetta. Kuitenkin tarkasteltaessa diskurssia erityisesti suhteessa neljään edellä analysoimaani diskurssiin herää huomattava määrä kysymyksiä siitä, miksi diskurssin mukainen puhe eroaa merkittävästi neljästä muusta tunnistamastani diskurssista. Asiaa voidaan tarkastella seuraavan asiadiskurssin mukaista puhetta havainnollistavan informatiivisen lainauksen kautta:

”Pääkirjanpitäjän tehtäviin kuuluvat mm. huolehtiminen viranomaistilityksistä, veroilmoituksen laadinta, käyttöomaisuuskirjanpito ja asiakasyhteistyö sekä SAP-järjestelmätestaukset”

(aineisto 16)

Edellä esitettyä esimerkkiä tarkasteltaessa voidaan huomata, että toisin kuin neljän ensimmäisen diskurssin mukainen puhe, lainaus informoi asiallisesti rekrytointi-ilmoituksen lukijoille pääkirjanpitäjän työnkuvaan kuuluvista tehtävistä. Syitä miksi näin on, voidaan hakea valtasuhteista. Asiaa voidaan avata sen kautta, että kuten todettu useamman diskurssin kohdalla, lakia ylläpitävillä subjektipositiioilla on valtaa suhteessa rekrytoiviin organisaatioihin. Näin ollen esimerkiksi silloin, kun rekrytoiva organisaatio toivoo tulevalta työntekijältään sellaisia kehollisuuteen liittyviä ominaisuuksia, joista puhumista ei esimerkiksi syrjintää kieltävän lain puitteissa katsottaisi hyvällä, voi se hakukriteereitä avoimeksi jättämällä pyrkiä varmistamaan mahdollisuutensa valita halutut ominaisuudet täyttävä työnhakija muiden hakijoiden joukosta.

Näin toimiessaan rekrytoivan organisaation voidaan tulkita toimivan lakia ylläpitävien subjektipositioden käyttämän aikaansaamisvallan alaisuudessa, sillä rekrytoiva organisaatio noudattaa syrjintää kieltävää lakia. Kuitenkin myös asiadiskurssissa, jossa edellä esitetyn esimerkin tavoin informoidaan asiallisesti työtehtävistä, toimitaan Hallamaan (2017) aikaansaamisvallan näkökulmaa mukaillen lakia ylläpitävien subjektipositioden tavoitteiden mukaisesti. Johtopäätöksenä voidaan esittää, että syy diskurssien välisen puheen eroavaisuuksille johtuu siinä, että asiadiskurssissa ympäriryöreän puheen ja avoimien hakukriteereiden esittäminen ei ole tarpeen. Tämä johtuu siitä, että asiadiskurssissa vaadittavat ja haluttavat asiat ovat selkeitä ja mitattavissa, eivätkä siksi herätä samanlaisia eettisiä kysymyksiä kuin esimerkiksi kehollisuuden ominaisuuksista puhuttaessa.

Toisaalta sitä, miksi asiadiskurssi eroaa muista diskursseista, voitaisiin valtasuhteiden näkökulmasta lähestyä huomioimalla, että Hallamaan (2017, 172) mukaan on olemassa myös valtaeroon perustumattomia vaikutusmekanismeja, kuten vastavuoroisuuteen perustuvat sopimukset. Tällöin voitaisiin arvioida, että yhdenvertaisten ammattisuhteiden tavoittelu olisi merkittävä selittävä tekijä suhteessa kysymykseen siitä, miksi asiadiskurssi poiketen muista diskursseista pyrkii informoimaan asiat niin, että ne ovat alun alkaen selkeitä molemmin puolin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani päättävänä lukuna tämä luku vastaa kysymykseen siitä, mitä uutta tutkielma tarjoaa rekrytointiprosessin ensimmäisestä vaiheesta suhteessa muihin. Jotta tähän kysymykseen vastaaminen olisi mahdollista, aloitan vastaamalla kysymyksiin siitä, millaisia merkityksiä rekrytoivat yritykset ovat tietoisesti tai tiedostamattaan rakentaneet rekrytointi-ilmoituksilleen ja miten valta linkittyy rekrytointi-ilmoituksille rakennettuihin merkityksiin. Näihin kysymyksiin vastaamisen yhteydessä osoitan empiirisestä tutkimuksesta saamiini tulosten yhteyden tutkielman alussa esittämiini tutkimuskeskusteluihin.

Seuraavaksi, tämän luvun alaluvussa kaksi, esitän vastauksen tutkimukseni pääkysymykseen eli siihen, millainen rooli rekrytointi-ilmoituksilla on nykypäivän rekrytointiprosesseissa. Tässä yhteydessä kytken sekä empiirisestä tutkimuksesta nostamani havainnot että aikaisemmasta tutkimuksesta nostamani huomiot osaksi tämän hetken yhteiskunnallista keskustelua.

Lopuksi, tämän luvun alaluvuissa kolme ja neljä, arvioin tutkimukseni luotettavuutta sekä esitän, kuinka tutkimuksestani saatuja tuloksia voitaisiin jatkossa hyödyntää. Tulosten hyödyntämismahdollisuuksien yhteydessä esitän konkreettisia ehdotuksia mahdollisista

jatkotutkimuskohteista. Lisäksi osoitan mikä on tutkielmani tarjoama hyöty tieteelliselle keskustelulle ja miten siitä voivat hyötyä muut yhteiskunnalliset toimijat.

6.1 Rekrytointi-ilmoituksille rakentuneet merkitykset

Vastauksena siihen, millaisia merkityksiä rekrytoivat organisaatiot ovat tietoisesti tai tiedostamattaan rakentaneet julkaisemilleen rekrytointi-ilmoituksille, esitän viisi annettua merkitystä. Nämä rakennetut merkitykset koostuvat organisaation imagon ylläpitämisestä, potentiaalisten työnhakijoiden houkuttelusta, informaation jakamisesta, tarpeettoman huomion välttämisestä sekä organisaatio ja työnhakija -asetelman ylläpitämisestä. Merkitykset perustuvat tunnistamistani diskursseista tekemiini havaintoihin ja ne on esitetty myös taulukossa 4.

Vastauksena siihen, miten valta linkittyy rekrytointi-ilmoituksille rakennettaviin merkityksiin, esitän, että valta linkittyy rakennettaviin merkityksiin huomattavalla tavalla. Perustelen tätä tutkimukseni osoituksella siitä, että huolimatta samojen subjektipositioiden läsnäolosta jokaisessa tunnistamassani diskurssissa, positioiden väliset valta-asetelmat vaihtelevat diskurssikohtaisesti. Se, että toisistaan poikkeavat valta-asetelmat johtavat erilaisten diskurssien muodostumiseen toimii osoituksena siitä, että valtasuhteilla on merkittävä yhteys siihen, millaista puhetta diskursseissa tuotetaan ja millaisia merkityksiä puheessa rakentuu. Myös keskeisimmät havainnot valtasuhteiden muutoksista havainnollistuvat taulukossa 4.

Yhteenvedona vallan vaikutuksista totean, että tarkastelun kohteena olleet valtasuhteet vaikuttavat haitallisesti rekrytoivien organisaatioiden eettisen toiminnan läpinäkyvyyteen. Perustelen tätä niillä aineistosta nousseilla eettisillä kysymyksillä, jotka saavat kyseenalaistamaan nykytoiminnan tasoa oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Se, että kyseenalaistaminen perustuu sellaisiin taulukossa 4 esitettyihin eettisiin kysymyksiin, jotka tämän tutkielman aineisto on itse herättänyt, mutta joihin se ei kykenisi antamaan vastauksia, toimii käytännön osoituksena läpinäkyvyyden puutteesta.

Sitä, miksi eettisen toiminnan läpinäkyvyyden puute voi osoittautua ongelmalliseksi, perustelen puolestaan niillä luvussa kaksi nostamillani huomioilla, jotka osoittavat erilaisuuden kontekstisidonnaisen olemuksen sekä kehollisuuden merkityksen rekrytointiprosesseissa (Ahonen ym. 2013; Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015) Nämä huomiot ovat merkityksellisiä siksi, että esimerkiksi play safe -diskurssin mukaisten epämääräisten kriteerien esittäminen voi johtaa siihen, että erilaisuutta määrittävät olosuhteet määritetään vasta haastatteluvaiheiden kehollisissa kohtaamisissa.

Tästä ongelmallisen tekee se, että olemassa olevat rekrytointiin kiinnittyvät kehollisuuden tutkimuskeskustelut osoittavat kehollisuuden ja negatiivisen syrjinnän välisen yhteyden (esim. Flint ym. 2016). Käytännössä tämä kaikki voidaan tiivistää niin, että mikäli epämääräisen hakukriteerien kuten ”ahkeruuden” mittarit määritetään vasta haastattelutilanteissa, mahdollistaa tämä hakijoiden ahkeruuden arvioinnin kehollisuuden perusteella. Tämä antaa rekrytoiville organisaatioille eettisesti kyseenalaista joustovaraa, jonka avulla hakukriteerit saadaan sopimaan siihen hakijaan, jonka kohdalla tulee Kinnusta ja Parviasta (2016) mukaillen ”se tunne”.

Taulukko 4. Empiirisen tutkimuksen keskeisimmät havainnot

	Rekrytoivien organisaatioiden rakentama merkitys rekrytointi-ilmoituksille	Keskeisimmät valtaa käyttäneet subjektipositiot	Keskeinen eettistä pohdintaa herättävä kysymys
Ylistys-diskurssissa	pitää yllä organisaation imagoa	Rekrytointi-ilmoitusten tuottajat ja rekrytoivat organisaatiot	Mitä rekrytointi-ilmoitusten tuottajien velvollisuus puhua vain hyvää kertoo nykypäivän rekrytointikäytännöistä?
Houkuttelu-diskurssissa	houkutella potentiaalisia työnhakijoita hakemaan avointa työpaikkaa	Rekrytointi-ilmoitusten tuottajat ja rekrytoivat organisaatiot	Miten työnhakijoiden näkökulma on huomioitu rekrytointijärjestelmien käytössä?
Laupeus-diskurssissa	luoda organisaatio vs. työnhakija asetelma	Rekrytointi-ilmoitusten tuottajat ja rekrytoivat organisaatiot	Miten rekrytointi-ilmoituksissa esitetyn puheen todenmukaisuudesta voidaan varmistua?
Play safe -diskurssissa	olla herättämättä turhaa huomiota	Lakia ylläpitävien subjektipositiot ja rekrytointi-ilmoitusten lukijat	Kuinka rekrytointi-ilmoitusten taustalla vaikuttavat motiivit voidaan tunnistaa?
Asia-diskurssissa	jakaa informaatiota	Rekrytoivat organisaatiot ja lakia ylläpitävien subjektipositiot	Millainen painoarvo konkreettisesti mitattavilla taidoilla on nykypäivän rekrytointiprosessissa?

6.2 Rekrytointi-ilmoitusten rooli rekrytointiprosesseissa

Tutkielmani johtopäätöksenä esitän, että rekrytointi-ilmoitusten rooli nykypäivän rekrytointiprosesseissa on varmistaa, että avoimet työpaikat tulevat huomatuiksi ilman, että ilmoitusten sisällöt tai sanamuodot herättävät ei toivottua yhteiskunnallista huomiota. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointi-ilmoitusten keskeisin tehtävä pelkän vapaasta työpaikasta informoinnin lisäksi on hyvää julkisuuskuvaa ylläpitäen varmistaa, että päätöksenteko saadaan suurempaa huomiota herättämättä siirrettyä rekrytointiprosessien seuraaviin vaiheisiin.

Perustelen edellä esitettyä johtopäätöstä valtasuhteisiin keskittyneen tutkimukseni tuloksilla jotka osoittavat, että vaikka rekrytoivilla organisaatioilla on näkyvin valta rekrytointi-ilmoittelun diskurssissa, niin yksittäisistä diskursseista on tunnistettavissa myös positioita, joilla on valtaa rekrytoivien organisaatioiden yli. Esimerkkinä tästä esitän play safe -diskurssin, jossa näkyvintä valtaa rekrytoivien organisaatioiden sijaan käyttävät lakia ylläpitävien subjektipositiot sekä rekrytointi-ilmoitusten lukijat.

Näin ollen verrattaessa rekrytointi-ilmoittelun vaiheen julkista olemusta muihin ei-niin-julkisiin rekrytointiprosessin vaiheisiin voidaan esittää, että huolimatta rekrytoivien organisaatioiden näkyvästä yksinoikeudesta käyttää puhevaltaa rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa, on tämä valta prosessin muissa vaiheissa käytettävään valtaan nähden yllättävänkin rajattua. Näin ollen siirtymisen rekrytointiprosessin seuraaviin vaiheisiin voidaan päätellä mahdollistavan rekrytoiville organisaatioille päätösten suhteen enemmän liikkumavaraa.

Laajemman liikkumavaran halua voidaan perustella kehollisuuskeskusteluista nousevilla argumenteilla, joista mainitsemisenarvoisena esitän Kinnusen ja Parviaisen (2016, 62) huomion rekrytoinneissa etsittävästä ”kokonaispaketeista”, joiden muodostumiseen vaikuttavat ansioluettelon lisäksi ruumiilliset piirteet. Ruumiillisten piirteiden merkitystä voidaan havainnollistaa sillä, kuten Kinnunen ja Parviainen (2016, 61) ovat osuvasti Meriläisen ym. (2013) huomion kääntäneet, että rekrytointia ruumiillisena prosessina tarkasteltaessa ”ihanteellisen työntekijän kriteerejä ei voi irrottaa itse valintaprosessista”.

Edellä esitettyyn viitaten sen tunnistamisen, että kehollisuus vaikuttaa rekrytointiprosesseihin (Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015) voidaan ajatella olevan varsin inhimillistä. Tätä voidaan perustella esimerkiksi Messickin (2009, 73, 79) syrjinnän ja eturistiriitojen ongelmia perustelevalla huomiolla siitä, että johtuen tietoisuutemme alapuolella toimivista prosesseista ihminen oikeasti tietoisesti uskoo pystyvänsä objektiivisuuteen ja

”sokeisiin ratkaisuihin” esimerkiksi rekrytointitilanteissa. Vastaavasti asiaa voidaan perustella kehollisuuden läheisellä suhteella inhimillisinä pidettyihin tunteisiin, joihin myös Kinnunen ja Parviainen (2016, 62) viittaavat puhuessaan oikeanlaisten työnhakijoiden herättämistä fiiliksistä ja värähtelyistä. Nämä huomiot eivät kuitenkaan tarkoita, etteikö kehollisuuden tunnistettu merkitys juuri näistä syistä vaatisi tunnistamisen lisäksi sen aktiivista tunnustamista.

Tämä siksi, että vaikka syrjinnän läsnäoloa negatiivisena toiminnan tasona ei voida pitää oletusarvona, saati etenkään oletusarvoisesti tietoisena tai tarkoituksellisena toimintana, toimii tämä tutkielma Ahosen ym. (2013) viitaten (kts. tämän tutkielman luku 2) osoituksena piilevien valtasuhteiden vaikutuksista. Tutkimukseni osoittaa nykyisten rekrytointikäytäntöjen olevan sellaisten valtasuhteiden vaikutusten alaisina, jotka vaikuttavat haitallisesti toiminnan eettiseen läpinäkyvyyteen tarjoten samalla tilaisuuksia epäeettiselle toiminnalle ja tuottaen näin ollen haasteita myös nykypäivän oikeudenmukaisuutta tavoittelevien päämäärien toteutumiselle.

Tämän päivän yhteiskunnallisen keskustelun näkökulmasta tämä kaikki on merkityksellistä siksi, että kuten jo johdannossa toin esille, mediassa nousee jatkuvasti esille sellaisia rekrytointiin liittyviä uutisia, jotka herättävät eettisiä oikeudenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Esimerkkinä tällaisesta esitin uutisen, jossa viitattiin rekrytointi-ilmoituksiin jotka eivät vastaa niissä esitettyjä todellisia työnkuvia (Vainio 2018). Tämän tutkielman perusteella syitä edellä esitetyn kaltaiseen toimintaan voidaan tarjota valtasuhteista. Tulkintani mukaan ne valtasuhteiden aiheuttamat paineet, joita esimerkiksi niskaan huohottava laki ja halu saada hyviä ja sitoutuneita työntekijöitä voivat aiheuttaa, voivat johtaa eettisesti epäilyttävään toimintaan.

Halu saada hyviä työntekijöitä voi herättää paineita hyödyntää keinoja kuten houkuttelua ja oman organisaation ylistämistä. Toisaalta, ja erityisesti peilattaessa toteutetun tutkimuksen tuloksia huomioon tunnistetusta kehollisuuden merkityksestä (Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015) voidaan esittää, että halu saada ”hyviä” työntekijöitä voi johtaa myös asioiden sanomatta jättämiseen. Tätä asioiden sanomatta jättämistä, joka on noussut tutkielmani kannalta jopa keskeisen diskurssin asemaan, voidaan ylistämisen ja houkuttelun tavoin pitää moraalisenä valintana.

Tulkintani mukaan juuri tietoiset sanomatta jättämiset, joita myös hiljaisuuden diskurssina olisi voitu tarkastella, ovatkin johtaneet keskeisimpien tässä tutkielmassa esille nostettujen eettisten kysymysten syntyyn. Kuten aikaisemmin esitetystä taulukosta 4 käy

ilmi, nämä eettiset kysymykset, joita tutkielman analyysissä kultaisen säännön moraalnormiin nojaten on esille nostettu, ovat tiivistyneet viiteen tutkielman kannalta keskeimpään eettiseen kysymykseen. Näiden kysymysten esittäminen on tutkielmani kannalta relevanttia siksi, että ne itsessään sisältävät toimintaa kyseenalaistavan otteen. Lisäksi ne tuovat näkyväksi sen, kuinka läpinäkyvyyden puute valtasuhteiden alaisessa rekrytointi-ilmoittelussa ilmenee.

Tämä puolestaan on olennaista siksi, että tulkintani mukaan läpinäkyvyyden pitäisi olla työkalu, jonka avulla yritykset kykenevät osoittamaan toimintansa hyväksyttävyyden. Se, mikäli läpinäkyvyydessä on puutteita ei kuitenkaan tarkoita, että läpinäkymättömyydellä olisi automaattisesti yhteys epäeettiseen toimintaan. Tässä suhteessa ongelmaksi nouseekin epäeettisen toiminnan mahdollisuus. Jotta ongelmaa ei olisi, tulisi käytäntöjen olla sellaisia, joista epäeettinen toiminnan taso voitaisiin tunnistaa. Tällä tavoin vältettäisiin kaikkien rekrytointi-ilmoitusten leimautumista ”epäoikeudenmukaisuuden piilottajiksi”, kun epäilykset eivät ainoastaan toimimattomien käytäntöjen ja läpinäkymättömyyden seurauksena kohdistuisi kaikkiin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Olen tämän tutkielman neljännen luvun viimeisessä alaluvussa kiinnittänyt tarkasteluni kriittisen diskurssianalyysin luotettavuuteen. Diskurssianalyysin menetelmällinen luotettavuus ei kuitenkaan yksin takaa tutkielmani kokonaisvaltaista luotettavuutta. Siksi myös muista luotettavuuden ulottuvuuksista, jotka yhdessä muodostavat tutkimukseni validiteetin, tulee varmistua. Tarkasteltaessa toteutetun tutkimuksen validiteettia, kriittisiksi nousevat Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) esille nostamat kysymykset siitä, kuinka sosiaaliseen konstruktionismiin nojaavien ja todellisuutta kyseenalaistavien tutkimusten validiteettia on ylipäätään mahdollista arvottaa.

Vastauksena tähän Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) itse esittävät, että erityisesti tutkimuksissa joiden ei ajatella edustavan absoluuttista totuutta, voidaan tutkimuksen validiteettia arvioida sen vakuuttavuuden ja uskottavuuden perusteella. Tämän tutkielman uskottavuutta tukee se, että tutkielma vastaa niihin luvussa yksi esitettyihin tutkimuskysymyksiin, jotka tutkimuksen tavoitteeksi on määritetty. Lisäksi tutkielma on kokonaisuudessaan johdonmukainen, ja siitä saadut tulokset ovat perusteltuja.

Lisäksi arvioitaessa tutkimuksen aineiston sopivuutta voidaan todeta, että tutkielmassa on esitetty selkeät kriteerit sille mistä, milloin ja millä perusteella analysoitavat rekrytointi-ilmoitukset on valittu. Tämä on validiteetin kannalta erityisen tärkeää, sillä kuten Kuula

(2013, 170) on todennut, internetin tarjoamat mahdollisuudet tutkimusaineiston hankintaan ovat niin laajat, että jäsennellyn ja rajatun tutkimusaineiston hankinta voi tuottaa ongelmia. Puhuessaan internetistä hankitusta aineistosta Kuula (2013) viittaakin useaan otteeseen tekijöihin kuten aineiston suojaamiseen ja luottamuksellisuuteen.

Tämän tutkielman osalta aineiston suojaamiseen ja luottamuksellisuuteen liitettävät tekijät ovat kunnossa, sillä tutkimusaineistona käytetyt rekrytointi-ilmoitukset ovat olleet tarkoituksellisesti kenen tahansa nähtäväksi julkaistuja. Aineistoni muodostaneet rekrytointi-ilmoitukset eivät kuitenkaan sellaisenaan ole enää internetissä saatavilla. Tällä ei kuitenkaan pitäisi olla vaikutusta tutkimuksen reliabiliteetin eli havaintojen pysyvyyden (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) varmistamiseen.

Tätä voidaan perustella sillä, että mikäli hegemonisoituneita diskursseja toistetaan entiseen tapaan, voidaan samojen diskurssien olettaa olevan tunnistettavissa myös sellaisista rekrytointi-ilmoituksista, joita ei tämän tutkimuksen aineistona ole hyödynnetty. Vastavasti mikäli diskursseja ei voida sellaisenaan tunnistaa, voidaan sen sosiaalisen konstruktion näkökulmasta tarkasteltuna arvioida johtuvan ainoastaan ajan seurauksena tapahtuneesta diskurssien luonnollisesta muuttumisesta.

6.4 Tulosten hyödynnettävyys

Yhteenvedon totean, että tämä tutkielma on saavuttanut tavoitteensa. Tutkielma tarjoaa ensikosketuksen kohti uudenlaista valtasuhteet huomioon ottavaa ymmärrystä siitä, mistä nykypäivän rekrytointi-ilmoittelussa oikeastaan on kyse. Kuten luonnollista, aihe vaatii runsaasti jatkotutkimusta. Huolimatta jatkotutkimuksen tarpeesta toimii tutkielma kuitenkin jo sellaisenaan uudenlaisena yhteiskunnallisiin seuraamuksiin kiinnittyvän keskustelun herättäjänä.

Keskustelun herättäminen on tärkeää siksi, että kuten Jokinen ja Juhilakin (2016b, 94) ovat asian esittäneet, diskurssien vakiintumiseen kytkeytyy usein sellaisia yhteiskunnallisia seuraamuksia, joilla voi olla yhteys moraalisiin tekijöihin. Myös tässä tutkimuksessa mahdollisten yhteiskunnallisten seuraamusten yhteys moraalisiin tekijöihin on tunnistettu. Tätä voidaan perustella tutkimusaineistosta nousseilla eettisillä kysymyksillä sekä niillä huomioilla, joita toteutetun tutkimuksen tulosten perusteella on suhteessa kehollisuuskeskusteluihin (esim. Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015) ja erilaisuuden kontekstisidonnaiseen olemukseen (esim. Ahonen ym. 2013) tehty.

Esimerkiksi huomioida erilaisuuden kontekstisidonnaisesta olemuksesta ovat olennaisia siksi, että kuten Hallamaa (2017, 91) on oikeudenmukaisuuteen ohjaavan periaatteen

muotoillut, ”samanlaisia on kohdeltava samalla tavoin, erilaisia eri tavoin”. Tässä suhteessa tämän tutkielman valtasuhteisiin nojaavat huomiot sen kontekstisidonnaisuudesta, miten erilaisuutta suhteessa toiseen voidaan määrittää, osoittavat Jokista ja Juhilaa (2016b, 95) mukaillen sen miksi sitä, millainen ymmärrys sosiaalisesta todellisuudesta saa hallitsevan aseman, ei voida pitää yhdentekevänä.

Nämä huomiot toimivatkin perusteluna sille, miksi tämän tutkielman rooli sellaisena kantaa ottavana päätelmänä, joka kritisoi niitä rekrytointi-ilmoittelun käytäntöjä jotka legitimoivat erilaisia alistussuhteita, on tärkeä (Jokinen & Juhila 2016b, 94 – 95). Tämän tutkielman tärkeyttä kantaa ottavana päätelmänä korostaa se, että saadut tulokset osoittavat varsin konkreettisesti sen, miten rekrytointi-ilmoittelun käytännöt voivat mahdollistaa rekrytointipäätösten siirtämisen niihin rekrytointiprosessin vaiheisiin, jotka ovat keholliisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän kannalta kriittisimpiä.

Näin ollen perustan tässä tutkielmassa esittämäni kritiikin rekrytointi-ilmoittelun käytäntöjä kohtaan ensisijaisesti siihen, millaisia asioita tunnistamani diskurssit ovat mahdollisesti oikeuttaneet (Jokinen & Juhila 2016b, 95). Esimerkkinä asioista, joita tunnistamani valtasuhteiden alaiset diskurssit ovat tulkintani mukaan oikeuttaneet, esitän ikäsyrjinnän sellaisena toiminnan tasona, johon kytkeytyy negatiivinen lataus. Perustelen väitettäni ikäsyrjinnästä niillä tutkimusaineistostani nousseilla ikään liittyvillä huomioilla, jotka ilmenivät play safe -diskurssin mukaista puhetta tavoittelevana puheena.

Keskeistä tässä puheessa oli, että vaikka puhe tavoitteli play safe -diskurssin mukaista huomiota herättämätöntä puhetta, niin se sisälsi lauseita kuten ”sinulla on 1-3 vuotta kokemusta”. Tulkintani mukaan vaatimus 1-3 kolmen vuoden kokemuksesta on varsin suora viittaus siihen, että työtehtävään haetaan nuorta henkilöä. Näin ollen sen ymmärtäminen, mitä 1-3 vuoden työkokemusvaatimuksella on kiertoteitse ilmaistu, on yhteiskunnallisten seuraamusten näkökulmasta varsin merkityksellistä. Tämä siksi, että esimerkiksi Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen tuottaman raportin mukaan Suomi on yhä ”korkean työsyryjinnän maa” (Laurinolli 2018).

Laurinollin (2018) mukaan huolimatta syrjinnän yleistason vähenemisestä, korostuvat Suomessa erityisesti suosikkijärjestelmät sekä sukupuoli ja ikäsyrjintä (Laurinolli 2018). Lisäksi Suomessa esiintyvä moniperusteinen syrjintä, johon jo johdannossa esittämälläni intersektionaalisuuden käsitteellä viittasin, on pysynyt ennallaan (Laurinolli 2018). Näin ollen yhteenvetona voidaan todeta, että tämän tutkielman suurin hyöty sekä yhteiskunnallisille toimijoille että tieteelliselle keskustelulle on puhtaasti ymmärryksen lisääminen

siitä, miten valtasuhteiden alaiset rekryointikäytännöt mahdollistavat syrjinnän nimenomaan negatiivisena toiminnan tasona.

Yhteiskunnallisten toimijoiden näkökulmasta tätä ymmärrystä voidaan hyödyntää esimerkiksi rekryointiprosessin konkreettisessa kehittämisessä. Käytännössä kehittämistä voitaisiin toteuttaa rekryointiprosessin vakiintuneita käytäntöjä tietoisesti muuttamalla. Sitä, mihin suuntaan käytäntöjä muuttamalla saataisiin parhaita tuloksia, ei tämän tutkielman perusteella voida tietää. Sen sijaan vaihtoehtoja voidaan esittää. Yhtenä konkreettisenä vaihtoehtona esitänkin, että rekryointi-ilmoittelua seuraavien haastatteluvaiheiden muuttaminen julkisemmiksi siirtämällä ne pois kahdenkeskisistä toimistotapaamisista, voisi toimia tehokkaana tapana kehittää rekryointiprosessia. Näin toimittaessa läpinäkyvyys lisääntyisi, sillä erilaisuuden määrittäminen tapahtuisi julkisemmassa kontekstissa.

Toisena vaihtoehtona esitän, että rekryointi-ilmoittelun käytäntöjen muuttaminen suuntaan, jossa minimoitaisiin rekryointi-ilmoituksissa esitettävät samaa toistavat vaatimukset ja siirryttäisiin entistä enemmän speed dating -tyyppisiin rekryointijärjestelyihin, voisi olla tarpeen. Tulkintani mukaan esimerkiksi speed datingiin perustuvia rekryointijärjestelyjä puoltaisivat huomiot siitä, että mikäli kehollisuus vaikuttaa rekryointiin joka tapauksessa, niin rekryointiprosessin alkaminen kehollisesta kohtaamisesta ainakin huomioisi työnhakijan näkökulman valmiita rekryointijärjestelmiä joustavammin.

Väite perustuu siihen, että kehollisissa kohtaamisissa itsestään ei tarvitse kertoa siinä järjestyksessä kuin esimerkiksi rekryointijärjestelmät saattavat vaatia. Lisäksi mikäli speed datingin kaltaiset järjestelyt toteutettaisiin sokkona, ei myöskään siitä, että osaamisen arviointi kiinnittyisi ainoastaan ulkonäköön, tarvitsisi huolehtia. Yhteenvetona esitänkin, että lähes minkä tahansa uudenlaisen käytännön kokeilemisesta voisi olla rekryointiprosessien kehittämisessä hyötyä. Erilaisten käytäntöjen kokeileminen rikkoisi vakiintuneiden käytäntöjen kaavan. Tämän seurauksena käytäntöjä osattaisiin jälleen tarkastella kriittisemmin, joka puolestaan olisi hyöty jo itsessään.

Edellä esitettyjen rekryointiprosessin konkreettista kehittämistä koskevien huomioiden lisäksi tutkielma tarjoamaa myös muita yhteiskunnallisia hyötyjä. Tällaisia ovat esimerkiksi tutkielman tarjoaman ymmärryksen hyödyntäminen sen yhteiskunnallisen keskustelun painopisteen syventämiseen tai siirtämiseen, joka tällä hetkellä on kiinnittynyt yksittäisiin epätasa-arvoa ylläpitäviin sanoihin (esim. Aamulehti 2017) ja tekoälyn aiheuttamaan syrjintään (Nurmilaakso 2017). Tulkintani mukaan yhteiskunnallisen keskustelun painopisteen siirtäminen olisi merkityksellisestä siksi, että kuten tämän tutkielman

kohdalla voidaan huomata, kiinnittyminen ainoastaan yksittäisiin sanoihin ei varmista eettistä toimintaa.

Myös siirryttäessä tarkastelemaan tämän tutkielman hyötyä tieteelliselle keskustelulle, voidaan ymmärryksen lisäämisen ohella esittää konkreettisempia huomioita. Ensimmäinen näistä on huomio siitä, että tämä tutkielma vastaa Ahosen ym. (2013, 278) esittämään tarpeeseen kiinnittää suurempaa huomiota sen tutkimiseen, mikä merkitys valtasuhteilla olemassa olevana kontekstina on erilaisuutta lisäävän ymmärryksen tuottamisessa. Konkreettisena vastauksena Ahosen ym. artikkelille esitän, että tunnistamieni rekrytointi-ilmoittelun diskurssien sisäiset valtasuhdeasetelmat muodostavat yhdessä kontekstin, joka vaikuttaa kriittisellä tavalla siihen, miten rekrytoitavien välistä ”erilaisuutta” arvioidaan.

Perustelen esittämäni väitettä sillä, että tutkimukseni kohteena olleissa valtasuhteiden alaisissa rekrytointi-ilmoituksissa esitetyt erilaisuuden määrittelytavat perustuvat konkreettisesti mitattavaan osaamiseen. Vastaavasti Kinnusen ja Parviaisen (2016) esittämien huomioiden perusteella voidaan arvioida, että haastattelutilanteissa niihin erilaisuuden määrittelytapoihin, jotka pudottavat potentiaalisia hakijoita pois rekrytointiprosessista, vaikuttavat konkreettisesti mitattavan osaamisen lisäksi muun muassa affektit. Tällöin sen, että rekrytointiprosessin haastatteluvaiheen sisäiset valtasuhdeasetelmat poikkeavat merkittävästi rekrytointi-ilmoittelun diskurssien sisäisistä valtasuhdeasetelmista, voidaan tunnistaa vaikuttavan erilaisuuden arviointiin.

Käytännössä tämän tutkielman uutuusarvo suhteessa siihen keskusteluun, johon myös Ahonen ym. (2013) ovat osallistuneet, perustuu tässä tutkielmassa hyödynnettyyn aikaansaamisvallan käsitteen (Hallamaa 2017) käytänteoreettiseen luentaan. Tämä aikaansaamisvaltaan perustuva ymmärrys poikkeaa merkittävästi perinteisestä Foucaultilaisesta ajattelusta, johon myös Ahonen ym. (2013) tutkimuksessaan nojaavat.

Toinen tämän tutkielman tarjoama hyöty tieteelliselle keskustelulle on se, että tämä tutkielma liittyy Messickin (2009) esittämän huolen syrjinnän ja eturistiriidan kysymyksistä osaksi samaa keskustelua Ahosen ym. (2013) kanssa. Tämä perustuu siihen, että Messickin (2009, 77) esittämä kyseenalaistus siitä voidaanko toimijan objektiivisuuteen luottaa silloin, kun toimijalla on mahdollisuus vaikuttaa sellaisen prosessin lopputulokseen, jonka lopputulos itsessään on samanaikaisesti toimijan intressinä, liittyy Ahosen ym. (2013) viittaukseen valtasuhteiden piilevyydestä.

Yhteys valtasuhteiden piilevyyteen liittyy Messickin (2009) esittämien tietoisuuden alapuolella toimivien prosessien kautta siihen, että ne rekrytointi-ilmoittelua seuraavassa

rekrytointiprosessin vaiheessa piilevät syrjinnän mahdollisuudet, joita valtasuhteidenalainen toiminta mahdollistaa, voivat olla piileviä myös itse rekrytoijille. Tätä voidaan ilmentää siirtämällä Messickin (2009) objektiivisuuskysymys rekrytoinnin kontekstiin. Tällöin kyse on siitä, voidaanko yhden työnhakijan etukäteen tunnevan rekrytoijan luottaa olevan objektiivinen, saati kykenevä määrittämään oman kykynsä toimia objektiivisesti.

Messickin (2009) tutkimuksen mukaan ei, mutta rekrytoijien arkipäiväisen käytännön mukaan oletettavasti kyllä. Tähän ristiriitaan nojaten tämän tutkielman rooli Messickin (2009) ja Ahosen ym. (2013) ajatusten välisen yhteyden kirkastajana on toimia sen osoittajana, kuinka myös inhimillinen pyrkimys toimia oman organisaation parhaaksi voi kuitenkin johtaa syrjinnän ilmenemiseen negatiivisena toiminnan tasona. Tämän tiedostaminen on käytännön kannalta tärkeää siksi että kuten todettu, syrjinnän taso Suomessa on muihin Euroopan maihin verrattuna korkea (Laurinolli 2018).

Lopuksi on vielä esitettävä, että tähän tutkielmaan linkittyvä jatkotutkimus on enemmän kuin tarpeen. Muun muassa rekrytointi-ilmoituksissa käytetyn kielen tutkiminen retorikan tai kielessä käytettävien modaalien näkökulmasta voisi syventää tässä tutkielmassa esitettyä analyysia merkittävällä tavalla. Toisaalta esimerkiksi sen tutkiminen, kuinka eiasiantuntijatyötä tarjoavat rekrytointi-ilmoitukset eroavat sisällöllisesti tämän tutkielman aineistona käytetyistä rekrytointi-ilmoituksista, saattaisi avata ymmärrystä nykypäivän rekrytointikäytäntöjen logiikasta.

Lisäksi samanaikaisesti useampaan rekrytointiprosessin vaiheeseen kohdistuva huomion kiinnittäminen voisi tarjota merkittäviä tuloksia suhteessa niihin mahdollisiin yhteiskunnallisiin seuraamuksiin, joita tässä tutkielmassa on esitetty. Mikäli samaan tutkimukseen sisällytettäisiin sekä rekrytointi-ilmoittelun vaihe että haastattelujen perusteella tehtävät valinnat, voitaisiin näiden välistä yhteyttä tutkia tarkemmin. Lisäksi esimerkiksi haastateluaineiston hankkiminen rekrytointi-ilmoituksista koostuvan tutkimusaineiston tueksi voisi helpottaa ylittämään sellaisia tutkimukseen sisältyviä aineistollisia rajoitteita, joita tämä tutkielma kohtasi.

LÄHTEET

Ahonen, P., Tienari, J., Meriläinen, S. & Pullen, A. (2013). Hidden contexts and invisible power relations: A Foucauldian reading of diversity research. *Human Relations*, 67(3), 263 - 286.

Alder, G. S. & Gilbert, J. (2006). Achieving Ethics and Fairness in Hiring: Going Beyond the Law. *Journal of Business Ethics*, 68(4), 449 - 464.

Allen, D., van Scotter, J. & Otondo, R. (2004). Recruitment Communication Media: Impact on Prehire Outcomes. *Personnel Psychology*, 57(1), 143 - 171.

Alvesson, M. & Kärreman, D. (2011). Decolonializing discourse: Critical reflections on organizational discourse analysis. *Human Relations*, 64(9), 1121 - 1146.

Avery, D. & McKay, P. (2006). Target Practice: An Organizational Impression Management Approach to Attracting Minority and Female Job Applicants. *Personnel Psychology*, 59(1), 157 - 187.

Aysina, R., Efremova, G., Maksimenko, Z. & Nikiforov, M. (2017). Using a Computer Simulation to Improve Psychological Readiness for Job Interviewing in Unemployed Individuals of Pre-Retirement Age. *Europe's Journal of Psychology*, 13(2), 251 - 268.

Baum, M., Sterzing, A. & Alaca, N. (2016). Reactions towards diversity recruitment and the moderating influence of the recruiting firms' country-of-origin. *Journal of Business Research*, 69(10), 4140 - 4149.

Boswell, W., Zimmerman, R. & Swider, B. (2012). Employee Job Search: Toward an Understanding of Search Context and Search Objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129 - 163.

Burrell, G. & Morgan, G. (1979). Sociological paradigms and organisational analysis: Elements of the sociology of corporate life. London: Heinemann: Ashgate.

Cappelli, P. & Hamori, M. (2013). Understanding Executive Job Search. *Organization Science*, 25(5), 1511 - 1529.

Clegg, S., Kornberger, M. & Rhodes, C. (2007). Business Ethics as Practice. *British Journal of Management*, 18(2), 107 - 122.

- Cober, R., Brown, D., Keeping, L. & Levy, P. (2004). Recruitment on the Net: How Do Organizational Web Site Characteristics Influence Applicant Attraction? *Journal of Management*, 30(5), 623 - 646.
- Crane, L. (2012). Trust me, I'm an expert: Identity construction and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(3), 448 - 460.
- Duberley, J. & Johnson, P. (2009). Critical management methodology. Teoksessa: The Oxford handbook of critical management studies. New York: Oxford University Press.
- Feiler, A. & Powell, D. (2016). Behavioral Expression of Job Interview Anxiety. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 155 - 171.
- Flint, S. W., Ečadek, M., Ecodreanu, S., Eivić, V., Ezomer, C. & Egomoiu, A. (2016). Obesity discrimination in the recruitment process: You're not Hired. *Frontiers in Psychology*, 7(647), 1 - 9.
- Gherardi, S. (2009). Introduction: The critical power of the 'practice lens'. *Management learning*, 40(2), 115 - 128.
- Gherardi, S. (2015). How Turn to Practice may contribute to Working Life Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 13 - 25.
- Gherardi, S. (2017). One turn ... and now another one: Do the turn to practice and the turn to affect have something in common? *Management Learning*, 48(3), 345 - 358.
- Hallamaa, J., Lötjönen, S., Launis, V. & Sorvali, I. (2006). Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen normit. Teoksessa: Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Hallamaa, J. (2017). Yhdessä toimimisen etiikka. Helsinki: Gaudeamus.
- Hamori, M. (2010). Who Gets Headhunted - and Who Gets Ahead? The Impact of Search Firms on Executive Careers. *The Academy of Management Perspectives*, 24(4), 46 - 59.
- Hikins, J. & Cherwitz, R. (2011). On the Ontological and Epistemological Dimensions of Expertise: Why "Reality" and "Truth" Matter and How We Might Find Them. *Social Epistemology*, 25(3), 291 - 308.
- Holgersson, C. (2013) Recruiting Managing Directors. *Gender, Work and Organization*, 20(4), 454 - 466.

- Jedynak, E. (2016). Diversity Management as a Responsible Way of Searching for Job Candidates – Case Study of Big Companies that Signed Diversity Chart in Poland. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 3(1), 19 - 34.
- Jimenez-Anca, J. (2013). Beyond power: Unbridging Foucault and Weber. *European Journal of Social Theory*, 16(1), 36 - 50.
- Johansson, J., Tienari, J. & Valtonen, A. (2017). The body, identity, and gender in managerial athleticism. *Human Relations*, 70(9), 1141 - 1167.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Diskursiivinen maailma: Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa: Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. (2016). Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa: Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (2016a). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa: Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (2016b). Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa: Diskurssianalyysi: teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Juhila, K. (2016). Tutkijan positiot. Teoksessa: Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysista. Teoksessa: Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Kallio, A. (2017). Diskurssianalyysi projektijohtamisesta suomalaisissa työpaikkailmoituksissa. Pro Gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Johtaminen.
- Kenny, K. & Bell, E. (2011). Representing the Successful Managerial Body. Julkaisussa: *Handbook of Gender, Work and Organization*. Chichester: Wiley.
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016). Rekrytointi-konsulttien tuntuma ”hyvästä tyylistä”. Julkaisussa: *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino.
- Kusch, M. (1993). Tiedon kentät ja kerrostumat: Michel Foucault'n tieteentutkimuksen lähtökohdat. Oulu: Pohjoinen.

- Kustermans, J. (2016). Parsing the Practice Turn: Practice, Practical Knowledge, Practices. *Millennium: Journal of International Studies*, 44(2), 175 - 196.
- Kuula, A. (2013). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino. 3. painos.
- Ladkin, A. & Buhalis, D. (2016). Online and social media recruitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 327 - 345.
- Laine, P-M. (2010). Toimijuus strategiakäytännöissä: diskurssi- ja käytäntöteoreettisia avauksia. Sarja A-1:2010. Turun kauppakorkeakoulu. Väitöskirja.
- Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016). Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403 - 426.
- Lindebaum, D., Geddes, D. & Gabriel, Y. (2017). Moral Emotions and Ethics in Organizations: Introduction to the Special Issue. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 645 - 656.
- Llewellyn, N. & Spence, L. (2009). Practice as a Members' Phenomenon. *Organization Studies*, 30(12), 1419 - 1439
- Malnes, R. (2015). Discrimination: Classification and Moral Assessment. *Moral Philosophy and Politics*, 2(2), 245 - 254.
- Marques, T. (2017). The relevance of causal social construction. *Journal of Social Ontology*, 3(1), 1 - 25.
- Mckay, P., Avery, D., ToniDandel, S., Morris, M., Hernandez, M. & Hebl, M. (2007). Racial Differences in Employee Retention: Are Diversity Climate Perceptions the Key? *Personnel Psychology*, 60(1), 35 - 62.
- Meriläinen, S., Tienari, J. & Valtonen, A. (2015). Headhunters and the 'ideal' executive body. *Organization*, 22(1), 3 - 22.
- Messick, D. (2009). What can Psychology Tell us About Business Ethics? *Journal of Business Ethics*, 89, 73 - 80.
- Petersen, L. & Krings, F. (2009). Are Ethical Codes of Conduct Toothless Tigers for Dealing with Employment Discrimination? *Journal of Business Ethics*, 85(4), 501 - 514.
- Pietarinen, J. (2002). Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa: Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus.

- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Remes, L. (2006). Diskurssianalyysin perusteet. Teoksessa: Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.
- Sica, A. (2016). Social Construction as Fantasy: Reconsidering Peter Berger and Thomas Luckmann's *The Social Construction of Reality after 50 Years*. *Cultural Sociology*, 10(1), 37 - 52.
- Stewart, R., Volpone, S., Avery, D. & McKoy, P. (2011). You Support Diversity, But Are You Ethical? Examining the Interactive Effects of Diversity and Ethical Climate Perceptions on Turnover Intentions. *Journal of Business Ethics*, 100(4), 581 - 593.
- Strauss, S., Miles, J. & Levesque, L. (2001). The effects of videoconference, telephone, and face-to-face media on interviewer and applicant judgements in employment interviews. *Journal of Management*, 27(3), 363 - 381.
- Swider, B., Zimmerman, R. & Barrick, M. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *The Journal of applied psychology*, 100(3), 880 - 893.
- Tienari, J., Meriläinen, S., Holgersson, C. & Bendl, R. (2013). And Then There Are None: On the Exclusion of Women in Processes of Executive Search, *Gender in Management: An International Journal*, 28(1), 43 - 62.
- Van den Brink, M., Benschop, Y. & Jansen, W. (2010). Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459 - 1483.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *The Journal of Management Studies*, 51(3), 460 - 492.
- Van Dijk, T. A. (1993). Principles of Critical Discourse Analysis. *Discourse & Society* 4(2), 249 - 283.
- Van Dijk, T.A. (2009). *Critical Discourse Studies: A Sociocognitive Approach*. Teoksessa: *Methods of Critical Discourse Analysis*, 2. painos. Lontoo: Sage.

Van Hooff, E., Born, M., Taris, T., Van Der Flier, H. & Blonk, R. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57(1), 25 - 59.

Varis, T. (1989). Vallan genealogia: Tutkimus Michel Foucault'n valtakäsityksistä. Tampereen yliopisto. Poliittikan tutkimuksen laitos, Rauhan- ja kehitystutkimuksen yksikkö. Tiedotteita 36.

Viitala, R. (2013). Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. 4. uudistettu painos.

Yuval-Davies, Nira (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies* 13(3), 193 - 209.

Elektroniset lähteet:

Aamulehti. (2017). Aamulehti ottaa käyttöön sukupuolineutraalit tittelit – eduskunnan puhemies on jatkossa puheenjohtaja. Pääkirjoitus 16.09.2017. Saatavilla: <https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/olemmepaattaneet-olla-kaikki-ihmisia-200395971/>. Viitattu 25.10.2017.

Finlex. (2001). Työsopimuslaki. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2> . Viitattu 11.3.2018.

Finlex. (2014). Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 20.11.2017.

Laurinolli, H. (2018). Suomi on korkean työsyrynnän maa. Tampereen yliopisto, Uutinen 28.2.2018. Saatavilla: <http://www2.uta.fi/ajankohtaista/uutinen/suomi-korkean-tyosyrjinnan-maa> . Viitattu 14.2.2018.

Nummijärvi, A. (2003). Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto edelleen ajankohtainen. Tasa-arvovaltuutettu, Uutinen 30.9.2003. Saatavilla: <https://www.tasa-arvo.fi/-/syrjivan-tyopaikkailmoittelun-kielto-edelleen-ajankohtainen> . Viitattu 26.3.2018.

Nurmilaakso, T. (2017). Tekoäly valitsee jo Suomessakin parhaat työnhakijat – Tutkijat: ”Lisää syrjintää, seksismiä ja rasismia”. Yle Tiede, Artikkelit 07.10.2017. Saatavilla: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/07/tekoaly-valitsee-jo-suomessakin-parhaat-tyonhakijat-tutkijat-lisaa-syrjintaa>. Viitattu 25.10.2017. Viitattu 25.10.2017.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/sisallys.html>

Viitattu 6.9.2017 & 7.12.2017.

Vainio, A. (2018). ”Haettiin toimistotyöntekijää, mutta työ osoittautuikin fyysisesti ras-
kaaksi varastotyöksi” – Näin yritysten työpaikkailmoitukset ovat johtaneet HS:n lukijoita
harhaan. Helsingin Sanomat Elämä, Artikkelit 11.1.2018. Saatavilla:
<https://www.hs.fi/elama/art-2000005520838.html> Viitattu 12.1.2018.

WoM. (N.d.). Tasa-arvosanasto. Saatavilla: <http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto/>. Viitattu 18.3.2018.