

**Emotionaalinen itsensä johtaminen poliisien  
kokemuksena – eksistentiaalisen fenomenologian  
metodin soveltuvuuden arviointia**

Mikko Sarkkinen  
johtamisen psykologia  
pro gradu -tutkielma  
yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto  
kevät 2021

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Emotionaalinen itsensä johtaminen poliisien kokemuksena – eksistentiaalisen fenomenologian metodin soveltuvuuden arviointia

Tekijä/-t: Mikko Sarkkinen

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma X Lisensiaatintutkimus \_\_

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 85 sivua, yksi liite

Vuosi: 2021

### Tiivistelmä:

Tämä tutkimus käsittelee emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä, joka määrittyy kirjoittamishetkellä tutkimuskirjallisuudessa Manzin ja kumppaneiden (2016) esittämänä teoreettisena jäsenyyksenä. Tutkimus tarkastelee aihetta suomalaisen poliisityön kontekstissa tutkien sitä kokemuksentutkimuksen keinoin hyödyntäen fenomenologista metodologiaa. Tutkimuksessa yhdistetään perinteiseen analyyttisfilosofiseen itsensä johtamisen tutkimukseen ymmärtävä ihmistieteellinen näkökulma, jossa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä lähestytään kokemusta painottavasta näkökulmasta käsin. Aineistona tutkimuksessa toimii suomalaisten poliisien teemahaastatteluilla kerätty haastatteluaineisto.

Tutkimus vastaa kolmeen tutkimuskysymykseen: (1) Millaisena näyttäytyy emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö tarkasteltaessa sitä fenomenologisen metodin keinoin suomalaisten poliisien kokemuksena? (2) Kuinka fenomenologinen metodi soveltuu emotionaalisen itsensä johtamisen kaltaisen, valmiiksi teoreettisesti määritellyn ilmiön vertautuvia tuloksia tuottavaan tutkimukseen? (3) Mitä lisäarvoa ymmärtävästä ihmistieteestä käsin lähestyvä emotionaalisen itsensä johtamisen tutkimus voi tuoda aiheen tutkimusperinteelle?

Tutkimuksen keskeisimmät tulokset ovat, että emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö näyttäytyy suomalaisten poliisien kokemuksesta käsin tarkasteltuna pitkälti samanlaisena kuin Manzin ja kumppaneiden mallissa ehdotettu sisältö emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi, muutamien poikkeuksin. Poikkeuksiin kuuluvat erot emotionaalisen itsensä johtamisen strategioiden sisällössä ja painotuserot emotionaalisella itsensä johtamisella tavoitetuissa hyödyissä. Poliisien kokemuksena emotionaalinen itsensä johtaminen näyttäytyy myös kontekstisidonnaisempana ilmiönä, kuin aikaisempi tutkimuskirjallisuus antaa olettaa. Fenomenologisen metodin soveltaminen vertailevan tutkimuksen tekemiseen nähdään pääosin pulmallisena, vaikka sillä onkin mahdollista saavuttaa vertaillavia tuloksia. Tutkimuksen ymmärtävän ihmistieteellisen näkökulman tuoma lisäarvo itsensä johtamisen tieteenperinteelle näyttäytyy ilmiön laajempaan hahmottumisena perinteiseen lähestymistapaan verrattuna.

Avainsanat: johtamisen psykologia, emotionaalinen itsensä johtaminen, fenomenologinen metodi, ymmärtävä ihmistiede, kokemus, poliisi

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

# SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	4
2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	8
2.1 Tiedonintressit, valinnat ja rajaukset .....	8
2.2 Emotionaalinen itsensä johtaminen tutkimusperinteensä jatkona .....	13
2.3 Itsensä johtaminen ymmärtävästä ihmistieteestä käsin .....	24
2.4 Eksistentiaalinen fenomenologia tutkimusta ohjaavana.....	31
3. TUTKIMUKSEN ASETTELU JA TUTKIMUSETIIKKA .....	39
3.1. Tutkimuksen eettisyys .....	39
3.2. Tutkimustekniset seikat .....	41
4. AINEISTON ANALYYSI .....	43
4.1 Osa I - Tavoitetaan yksilökohtainen merkitysverkosto .....	44
4.2 Osa II - Tavoitetaan yleinen merkitysverkosto.....	56
5. TULOKSET .....	65
5.1. Yleinen merkitysverkosto .....	65
5.2. Tulosten vertautuminen .....	66
6. POHDINTA.....	69
6.1 Emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta rakenteesta.....	69
6.2 Metodin kyvystä tavoittaa ilmiö ja lähestymistavan tuottamasta lisäarvosta .....	72
7. JOHTOPÄÄTÖKSET.....	79
LÄHTEET .....	80
LIITTEET .....	86

## 1. JOHDANTO

Tämä työ on syntynyt halusta tietää, millaisena johtamisen psykologian tieteenalalla kehittynyt käsite ”emotionaalinen itsensä johtaminen” (emotional self-leadership) näyttäytyy työntekijöiden itsensä kokemana. Pro gradu -tutkielmani tarkastelee fenomenologisen metodin soveltuvuutta emotionaalisen itsensä johtamisen tutkimukseen suomalaisen poliisityön kontekstissa.

Innoitus juuri tähän tutkimusaiheeseen kumpuaa kiinnostuneisuudestani itsensä johtamiseen johtamisoppina, kokemuksen tutkimukseen ja ennen kaikkea eksistentiaaliseen fenomenologiaan. Näiden lisäksi myös työelämässä koettujen tunteiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta on pitkään ollut henkilökohtainen mielenkiinnon kohteeni. Koen, että tunteiden merkitystä suomalaisessa työelämässä työhyvinvoinnin ja myös työssä suoriutumisen kannalta ei ole vielä riittävästi tunnustettu, ja että aihepiiriä on syytä tutkia edelleen. Näistä syistä en voinut luettuani sivuuttaa Charles Manzin ja kumppaneiden (Manz, Houghton, Neck, Fugate & Pearce, 2016) artikkelia emotionaalisesta itsensä johtamisesta. Kyseessä on itsensä johtamisen tutkimuksen yli kolmekymmenvuotisen perinteen jatkoksi kirjoitettu artikkeli, joka pyrkii yhdistämään työssä suoriutumista parantamaan tähtäävät itsensä johtamisen opit ihmisen tunnemaailmaan. Artikkelissa esitellään uusi teoreettinen avaus: kirjoittajien ehdotelma ”malliksi emotionaalisesta itsensä johtamisesta” (a model for emotional self-leadership). Jatkossa käytän tutkimuksessani tästä lyhyemmin ilmausta ”Manzin malli”. Artikkelissa kerrotaan mallin olevan hahmotelma kohti teoriaa emotionaalisesta itsensä johtamisesta, ja artikkelin kirjoittajat peräänkuuluttavat lisää tutkimusta aiheesta (Manz ja muut, 2016).

Aikoinaan tutustuessani artikkeliin mieleeni jäi kytämään ajatus ajankohtaisesta mahdollisuudesta tutkia tunteita työelämäkontekstissa. Tutkimusidea kytkeytyi ajatuksiini subjektiivisen kokemuksen tutkimuksen tärkeydestä tarkasteltaessa ihmistieteiden ilmiöitä. Näkemykseni subjektiivisen kokemuksen tärkeydestä kumpuavat pitkälti tiedekuntani edesmenneen dekaanin Juha Perttulan elämäntyön vaikutuksista ajatteluuni liittyen ihmistieteisiin. Perttula muistetaan psykologisten ilmiöiden tutkimuksesta ihmisen elämäntilanteeseen kytkeytyneinä kokemuksellisinä rakenteina ja eksistentiaalisen fenomenologian ajatusten edelleen kehittelijänä (Tökkäri 2015, 17–18)

Tutkimukseni kohteena oleva emotionaalinen itsensä johtaminen hahmottuu tieteen kentällä tällä hetkellä Manzin ja kumppaneiden artikkelissaan luonnostelemana teoreettisena jäsenyyksenä (Manz ja muut, 2016). Manzin mallin mukaan työntekijän on mahdollista parantaa työssään suoriutumista hyödyntäen erityisiä strategioita tunteisiinsa vaikuttamiseksi. Manzin mallissa kuvatut emotionaalisen itsensä johtamisen strategiat ovat kaikki yksilön omiin tunteisiin vaikuttamaan pyrkiviä keinoja, jotka johtavat artikkelissa esitellyn seurausketjun lopputulemana parempaan henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (mt.). Mallin toimintalogiikka perustuu psykologisilta lähtökohdiltaan muun muassa tunnesäätelyteoriaan (ks. Côté 2005) ja sen perustavanlaatuisen lähtöoletta on, että yksilön on mahdollista vaikuttaa kokemuksiinsa tunteisiin. Manz ja kumppanit pyrkivät laajentamaan emotionaalisen itsesäätelyn teorioiden käyttökehikkoa, mitä varten he esittävät erityisen mallin juuri työelämässä suoriutumisen parantamiseen (Manz ja muut, 2016). Artikkelissa esitelty malli pyrkii hahmottamaan suhdetta tunteiden säätelyn keinojen ja niiden vaikutusten välillä, ja samalla se toimii laajennoksena itsensä johtamisen konseptille siten, että se kattaa paremmin tunteiden säätelyn roolin työssä suoriutumiseksi (mt.).

Tunteet ovat olleet kasvavan mielenkiinnon kohteena organisaatiotutkimuksen piirissä, ja niin myös itsensä johtamisen tutkimus on saanut tutkimuskohteekseen jatkuvasti uusia sisältöjä. Tutkimuskirjallisuudessa on tunnistettu tyhjiöitä, muun muassa juuri koskien tunteiden merkitystä itsensä johtamisessa. (mm. Manz 2016, 354; Niinivaara 2019). Myös suomalaisessa poliisin johtamisen tutkimuksessa on tunnistettu paikka kehitysuunnalle kohti itsensä johtamista, sillä poliisin toimintaympäristö on osoittautunut laajuudessaan vaikeasti hallittavaksi ja hallinnan vaatimat taidot hankalasti yksilöitäväksi (Huotari 2007, 217). Nämä huomioidut ovat omiaan perustelemaan tutkimusaiheeni valintaa.

Tutkimukseni tarkastelee emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä aikaisemmasta aiheen analyttisfilosofisesti orientoituneesta valtavirrasta poiketen mannermaisen tieteenfilosofian lähtökohdista. Käyttämäni ymmärtävä ihmistieteellinen lähestymistapa ei ole uusi näkökulma aiheeseen, mutta aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa verraten vähän käytetty (Niinivaara 2019, 63). Varsinkin emotionaalisen itsensä johtamisen konseptin ollessa vielä verrattain tuore aluevaltaus itsensä johtamisen tutkimuskirjallisuudessa, nimenomaan emotionaalista itsensä johtamista käsittelevien tutkimusten määrä on yleisestikin vähäinen. Tutkimuksessani tarkastelen emotionaalista itsensä johtamista kokemuksentutkimuksellisesta näkökulmasta käyttäen metodina Juha Perttulan (1995, 2000)

fenomenologista metodia. Tutkimukseni aineisto koostuu suomalaisten poliisien haastatteluista koskien heidän kokemuksiaan ammatissaan käyttämästä emotionaalisesta itsensä johtamisesta. Poliisin ammattiryhmän valinta tutkimuksen osallistujiksi perustuu ajatukselle, että tutkittaessa emotionaalista itsensä johtamista kokemuksellisenä ilmiönä, lienee hyvä tutkia sitä psyykkisesti kuormittavaa työtä tekevien ammattilaisten kokemusten perusteella, jolloin on oletettavaa, että taito johtaa omia tunteitaan työelämässä näyttäytyy merkittävässä roolissa. Poliisin työnkuva voidaan nähdä kuvatun kaltaisena, sillä siinä joudutaan kohtaamaan usein henkisesti kuormittavia ja mahdollisesti traumatisoivia tilanteita, muun muassa väkivallan uhkaa ja kuoleman näkemistä (ks. Vuorensyrjä 2012).

Tutkin sitä, kuinka emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö selittyy, kun sitä tarkastellaankin perinteisen näkökulman sijasta sitä harjoittavien työntekijöiden kokemuksena. Tutkimusaiheena emotionaalinen itsensä johtaminen sijoittuu johtamisen psykologian tutkimuksen alaan. Tutkimukseni aineistoa koskeva osa on luonteeltaan kokemuksen tutkimusta, jossa tiedonintressinä on emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisen rakenteen kuvaaminen poliisityön kontekstissa. Tutkimuksen aineistoanalyysi toteutetaan mannermaiseen ihmistieteiden filosofiaan pohjaavalla fenomenologisella aineistonanalyysimetodilla. Haastatteluaineiston analyysin tuloksena tutkimuksessani syntyy kontekstisidonnainen kuvaus emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta rakenteesta. (ks. mm. Perttula 1995: 1998; 2000.) Tutkimustulokseni vastaavat kysymyksiin siitä, millaisia emotionaalisen itsensä johtamisen strategioita haastatellut poliisit käyttävät työssään, ja mitä seurauksia mainittujen strategioiden käytöstä on heidän työelämässään. Vertaan tuloksia Manzin mallissa esitettyihin strategioihin ja niiden vaikutuksiin, joskin vertailutulos ei kuitenkaan ole tutkimukseni tärkein tiedonintressi.

Perimmäinen ajatukseni tutkimukseni toteuttamisessa on tuoda esille emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellinen rakenne eksistentiaalisfenomenologisesta perspektiivistä tarkastellakseni Perttulan fenomenologisen metodin soveltuvuutta emotionaalisen itsensä johtamisen kaltaisen valmiiksi teoreettisesti määritellyn aiheen vertailevaan tutkimukseen. Emotionaalisen itsensä johtamisen kokemuksellisesta sisältöä koskevista tutkimustuloksista vedän johtopäätöksiä vertailemalla niiden tuomaa tietoa itsensä johtamisen tutkimuksen perinteisiin tutkimustuloksiin ja etenkin Manzin ja kumppaneiden (2016) emotionaalisen itsensä johtamisen malliin. Tutkimukseni lopputuloksena pyrin muodostamaan johtopäätöksiä siitä, miten käyttämäni

kokemuksentutkimuksellinen ote ja fenomenologinen metodi soveltuvat emotionaalisen itsensä johtamisen kaltaisen ilmiön tutkimukseen, ja mitä mahdollista lisäarvoa tällaisella tutkimusotteella voidaan saavuttaa emotionaalisen itsensä johtamisen tutkimuksen kannalta.

Tutkimukseni on painopisteeltään käsittelemiään aiheita ontologis-epistemologisesti tavoittamaan pyrkivää, metodologian soveltuvuutta arvioivaa ja ennen kaikkea filosofisesti pohtivaa. Vaikka tutkimuksessani paneudutaan kattavasti keräämäni haastatteluaineiston analyysiin, on tutkimuksen varsinainen painopiste enemmän tieto-opillisessa analyysissä kuin varsinaisessa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön sisällön tutkimuksessa. Tutkimuksessani toteutettu fenomenologinen analyysi palvelee tarkoitusta havainnollistaa ja testata näkökulmani, tutkimusotteeni ja metodini soveltuvuutta emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön tutkimuksessa. Metodilla syntyneiden tulosten arvo tulisi nähdä niinä mahdollisuuksina, joita se tarjoaa ilmiön tutkimustraditiolle. Tästä syystä tässä tutkimuksessa fenomenologisen metodin analyysin dokumentointi toteutetaan suuremmassa laajuudessa kuin muuten olisi välttämättä tarpeellista ja tutkimuksen ontologisepistemologinen taustoitus ja pohdinta saavat työssä myös sivumäärällisesti suuren painoarvon.

Tarve tälle tutkimukselle ja tutkimuksen tieteellinen arvo voidaan edeltävien seikkojen valossa nähdä monitahoisena. Tutkimus vastaa tunteiden tutkimuksen lisääntyneeseen tarpeeseen organisaatiotutkimuksen alalla ja laajentaa tietämystä havaitusta tyhjiöstä itsensä johtamisen tutkimuskirjallisuudessa. Tutkimus myös esittelee tieteenalansa kentällä verraten vähän käytetyn ymmärtävän ihmistieteellisen lähestymistavan mahdollisuuksia vastata nykyajan työelämän kompleksisuuden tuomiin ongelmiin, ja se tarkastelee mahdollisuuksia laajentaa eksistentiaalisen fenomenologian ja fenomenologisen metodin tutkimuskenttää sisältämään teoreettisesti valmiiksi määritellyn emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön.

## 2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tämän luvun tarkoituksena on kattavasti taustoittaa tutkimukseni lähtökohtia ja taustaoletuksia. Luvussa eksplikoidaan tutkimuksella tavoitellut tiedonintressit ja käydään läpi tutkimuksessa näiden saavuttamiseksi tehtyjä valintoja ja rajauksia. Luku taustoittaa tutkimuskohteena olevan ilmiön historiaa ja käy läpi itsensä johtamisen perinteisen analyttisfilosofisen tieteenteoreettisen suuntauksen kehityskulun emotionaalisen itsensä johtamisen konseptin syntyyn asti. Tämän jälkeen luvussa tutustutaan mannermaisen filosofian ja ymmärtävän ihmistieteen valossa tehtyyn tutkimukseen ja näkemyksiin aiheesta. Tutkimuksessa käytetty eksistentiaalisfenomenologinen näkökulma tutkimusta ohjaavana saa tämän jälkeen myös taustoituksensa.

### 2.1 Tiedonintressit, valinnat ja rajaukset

Työlläni on kolme erillistä tiedonintressiä. Järjestyksessään ensimmäisenä tässä tutkimuksessani pyrin 1) hahmottamaan emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön rakentumista kokemuksellisesti suomalaisten poliisien työssä. Tätä varten keräsin haastatteluaineiston, jonka analysoin Perttulan hahmotteleman fenomenologisen metodin (Perttula 1995; 1998; 2000) avulla. Näin syntyy tutkimustuloksena yleinen merkitysverkosto tai useita yleisen merkitysverkoston tyyppejä, jotka metodin mukaan nähdään kuvaavan kokemuksen rakennetta (Perttula 2000, 439–440). Yleisen merkitysverkosto voidaan nähdä kuvaavan emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellista rakennetta kontekstissaan ja näyttäytyvän yhtenä tämän pro gradu -tutkielman tutkimustuloksena. Työni ensimmäistä tiedonintressiä vastaava tutkimustulos on siis aineistoanalyysin lopputulemana syntyvä yleinen merkitysverkosto. Kuten todettua, tutkimukseni tiedonintressit kuitenkin ulottuvat kokemuksen sisällöllismerkityksellistä analyysiä laajemmalle, ja tästä syystä pyrin työssäni vastaamaan muihinkin tutkimuskysymyksiin.

Työni toinen tiedonintressi on 2) tarkastella tutkimuksessa sovelletun kokemuksen tutkimuksen paradigman ja fenomenologisen metodin soveltuvuutta teoreettisesti ennalta määritellyn tutkimuskohteen (tässä tapauksessa siis emotionaalisen itsensä johtamisen) vertailevaan tutkimukseen. Perttulan eksistentiaalisfenomenologian filosofia ja sitä seuraava fenomenologinen metodi ovat aineistolähtöisiä tutkimuksen tekemisen työkaluja



(Perttula 1995). Metodin avulla pyritään tietoisesti sulkeistamaan ennakkokäsityksiä tutkittavasta aiheesta ja kuvaamaan ilmiön kokemusta filosofisesti ankarana deskriptiivisesti (ks. esim. Husserl 2017, 112; 2011, 133–143; Perttula 2000, 440; 1998, 87; Saarinen 2002, 245). Näin ollen tutkimukseeni kuuluu ontologis-epistemologisesti hieman ristiriitainen lähtöoletus siitä, että tutkittavasta emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiöstä voitaisiin saada aineistolähtöisesti kokemusta koskevaa emergenttiä deskriptiivistä informaatiota, kun tutkimus ja haastatteluaineiston keruu samalla rajataan koskemaan teoreettiselta sisällöltään *valmiiksi määriteltyä* ilmiötä. Ristiriidasta huolimatta koen, että tutkimukseni metodologinen asettelu on paikallaan ja tervetullut siitä syystä, että se tuo emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön, joka intuitiivisesti hahmotettavissa ihmisessä tajunnallisesti ja kokemuksellisesti jäsentyvänä ilmiönä, juuri *kokemuksentutkimuksellisen* tarkastelun koeteltavaksi ihmisen tilanteen ja tajunnallisuuden fundamentaaliosoitteellisesti huomioivan Perttulan fenomenologisen metodin keinoin. Perustelenkin tutkimusmetodini valintaan Perttulan (2000, 431) tavoin Rauhalan (mm. 1983) holistisella ihmiskäsityksellä ja väitteellä kokemuksellisten ilmiöiden kuten emotionaalisen itsensä johtamisen lähtökohtaisella tajunnallisuudella ja tilanteeseen kytkeytyneisyydestä, joiden tutkimisen mielekkyys on suoraan verrannollinen niiden tutkimiseksi käytettävän ontologisepistemologisen suhtautumisen mielekkyyteen (esim. Perttula 1995; 24–26; 2000, 428) Myöhemmin palaan vielä perusteluihin siitä, miksi emotionaalinen itsensä johtaminen ilmiönä tarvitsee juuri kokemuksellisen lähestymistavan.

Tutkimukseni kolmantena (3) tiedonintressinä on hahmottaa kokemuksen rakennetta kuvaavat tulokset ja metodin kyky tavoittaa ilmiöön liittyviä merkityksiä emotionaalista itsensä johtamista koskevan aikaisemman tutkimuksen kontekstissa. Pyrin siis vastaamaan kysymykseen, onko fenomenologisella tutkimusotteella ilmiötä lähestyttäessä mahdollista tuottaa lisäarvoa Manzin ja kumppaneiden hahmottelemalle emotionaalisen itsensä johtamisen mallille, ja millaisena mahdollisesti havaittu lisäarvo näyttäytyy. Vastauksena tähän tiedonintressiin tutkimukseni lopputulemana syntyy johtopäätöksiä koskien mahdollisia ehdotuksia teoreettisen emotionaalisen itsensä johtamisen mallin sisällöstä ja ajatuksia fenomenologispsykologisen kokemuksen tutkimuksen sovellettavuudesta ja sen mahdollisesti tuottamasta lisäarvosta emotionaalisen itsensä johtamisen tutkimukselle sekä näkökulmien tuottamia implikaatioita jatkotutkimuksen tarpeelle.

On syytä selventää tutkimukseni erilaisia rajoituksia tutkimusaiheesta ja metodista aina ihmiskäsitykseen ja siihen fundamentaaliosoitteologiaan asti, jonka valossa tarkastelen

tutkimuskohdettani. Pyrin seuraavaksi esittämään selvennyksen tutkimuksessani tekemilleni valinnoille ja rajauksille. Tässä tutkimuksessani tahdon tavoittaa jotain emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta olemuksesta. Pyrin toteuttamaan tämän tavoitteen keräämällä ja analysoimalla haastatteluaineiston, jossa poliisit kertovat kokemuksistaan emotionaalisesta itsensä johtamisesta työssään. Ilmiön olemuksen kuvaus voidaan tutkimuksessa jo tässä vaiheessa nähdä siis rajautuvan työelämäkontekstiin ja tarkemmin poliisin ammatin kontekstiin. Pidän tätä tutkimusaiheen kannalta relevanttina rajauksena emotionaalisen itsensä johtamisen käsitteen ollessa sitä hahmottelevassa tutkimuksessa lähtökohtaisesti rajautunutta juuri työelämään. (Manz ja muut 2016) Tällainen rajaus auttaa löytämään vertailukelpoisempia vastauksia myös toiseen ja kolmanteen tiedonintressiini. Tutkimusaineiston rajaamisen poliisin ammatissa toimivien henkilöiden haastatteluihin on perusteltua siitä syystä, että poliisi on ammatti, jossa työntekijät joutuvat työnsä puolesta tekemisiin voimakkaita tunteita herättävien tilanteiden kanssa (Vuorensyrjä 2012, 27), ja joissa toimiakseen kokemuksilla emotionaalisella itsensä johtamisesta on syytä olettaa olevan jonkinlainen rooli heidän päivittäisessä työssään. Tutkimuksen rajaaminen yksittäiseen ammattiin on perusteltua tutkimuksen eksistentiaalisfenomenologisen tutkimusotteen perusteella: tutkimuksessa kokemukset ilmiöistä nähdään haasteltujen situationaalisuuteen erottamattomasti kytkeytyneinä, jolloin on perusteltua hakea yhtymäkohtia haastateltujen keskinäiselle faktiselle situationaalisuudelle, sikäli kun tutkimustulosten jatkoanalyysissä pyritään minkäänlaiseen kokemuksen sisältömerkitysten yleistettävyyteen (Perttula 1995, 18).

Tätä tutkimusta ohjaavat vahvasti filosofiset oletukset, jotka perustuvat Rauhalan ja edelleen Perttulan ajatuksiin eksistentiaalisesta fenomenologiasta (ks. Rauhala 1983; Perttula 1995; 1998; 2000) Päädyin tästä johtuen valitsemaan tutkimukseni tiedonintresseihin vastatakseni ja emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisen olemuksen tavoittaakseni juuri Perttulan (1995; 2000) fenomenologisen metodin. Eksistentiaalisesta fenomenologiasta tutkimusta ohjaavana filosofiana kerron tarkemmin myöhempanä tässä luvussa. Eksistentiaalisen fenomenologian valinta taustafilosofiaksi juontaa juurensa siitä, millaisena emotionaalisen itsensä johtaminen hahmottuu minulle ilmiönä. Emotionaalinen itsensä johtaminen määritellään Manzin ja kumppaneiden artikkelissa tavoiterationaalisenä toimintana, mikä artikkelin perusteella vaikuttaa pyrkivän ilmiön jossain määrin kontekstisokeaan universaaliin selittämiseen. Ilmiötä hahmottamaan pyrkivä malli esitellään ikään kuin työkaluna, jota voisi käyttää työpaikalla kuin työpaikalla

tavoiterationaalisenä tunteiden hallitsemisen viitekehyksenä, jonka perimmäinen tarkoitus on johtaa parempaan työsuoritukseen. Kun emotionaalista itsensä johtamista ajatellaan kokemuksellisenä ilmiönä Rauhalan ja Perttulan tavoin holistisesta ihmiskäsityksestä käsin, tällainen selitys vaikuttaa ongelmalliselta ja kapealta näkökulmalta. Tästä syystä tarkastelen ilmiötä tässä tutkimuksessa ymmärtävästä ihmistieteellisestä lähestymiskulmasta holistisen ihmiskäsityksen omaavalla tutkimusmetodologialla.

Manzin ja kumppaneiden hahmottelemalle emotionaalisen itsensä johtamisen mallille kriittisenä ja tutkimusnäkökulmaani keskeisesti vaikuttavana tekijänä toimii Rauhalan ja Perttulan tavoin ajatus siitä, että käytännön ja teorian välinen liitos on kyettävä säilyttämään kaikessa ajattelemisessa, myös yleisimmällä teoreettisuuden tasolla (Perttula 2012, 321), ja että ”elämismaailmassa on ihmisen ymmärtämisen alku ja siihen se myös palaa. Ihmistiede, joka unohtuu kommentoimaan tutkijoiden sanomisia ja rakennettuja teorioita, luo omaa maailmaansa ja tuottaa parhaimmillaan sujuvia lauseita. Ontologisesti juurtunutta ymmärrystä ihmisestä sellainen ei synnytä” (mts. 324). Tällaisesta rakennettujen teorioiden kommentoinnista koen valitettavasti esimerkkinä Manzin mallin. Huolimatta siitä, että esitetty emotionaalisen itsensä johtamisen malli on mielenkiintoinen ja normatiivispsykologisesti hyvin perusteltu kehys, silti mallin voidaan jossain määrin nähdä etäännyneen Perttulan mainitsemasta käytännöstä ja maailmasta kokemuksellisuuden valossa tarkasteltuna. Tarkoitukseni on tällä tutkimuksellani hakea emotionaalille itsensä johtamisen teorialle liittymäpintaa juuri Rauhalan näkemykseen käytännön ja teorian välttämättömästä yhteydestä kokemuksellisesta lähtökohdasta käsin. Näistä syistä käytän Perttulan eksistentiaalisfenomenologiaan pohjautuvaa metodia, jossa ilmiöitä lähestytään ihmisen kokemuksesta ja maailmaankytykeytyemisestä käsin.

Ymmärtävästä ihmistieteellisestä näkökulmasta lähestyviä metodeja on olemassa useita, ja juuri kyseisen eksistentiaalisfenomenologisen näkökulman valinta tähän tutkimukseen johtuu pitkälti omasta lukeneisuudestani ja perehtyneisyydestäni nimenomaan kyseiseen filosofiaan. Eksistentiaalisen fenomenologian suhdetta muihin samankaltaisiin mannermaiseen filosofiaan pohjautuviin metodologisiin lähestymistapoihin tarkennan filosofiaa käsittelevässä osiossa myöhemmin, mutta pääasiallinen syy tähän metodologiseen rajaukseen on ajattelutavassani ja siinä, kuinka hahmotan ihmistieteen tehtävän Perttulan ja Rauhalan ajatuksiin syventyneenä opiskelijana.

Aineistonkeruumenetelmäksi työhöni valikoitui teemahaastattelu eli puolistrukturoitu (mm. Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021, Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11–12) haastattelu siitäkin

huolimatta, että Perttula omassa työssään nimenomaisesti kertoo teemahaastattelun sopivan huonosti fenomenologisen metodin aineistonkeruuseen sen määritellesä ilmiötä koskevaa kokemuksen kerrontaa jo haastattelutilanteessa. Perttula näkee avoimen syvähaastattelun parempana vaihtoehtona kokemuksen rakenteen esiintuomisessa sellaisena kuin se tutkittavan maailmassa näyttäytyy. (Perttula 1995, 110–114) Perustelu teemahaastattelun valintaan tässä tutkimuksessa liittyy siihen, että tutkimuksen tiedonintresseihin kuuluu saada Manzin mallin kanssa vertautuvaa tietoa emotionaalisen itsensä johtamisen kokemuksellisesta rakenteesta. Se ei ole ongelmaton lähtökohta, mutta testatakseni fenomenologisen metodin soveltuvuutta tavoittaa nimenomaan emotionaalisen itsensä johtamisen kaltaiseen, valmiiksi teoreettisesti määriteltyyn ilmiöön, liittyvää kokemuksellista tietoa vertailukelpoiseksi vastinpariksi teorian sisällölle, on haastattelussa kysyttävä haastateltavien kokemuksia liittyen teoriassa esiteltyihin oletuksiin. Tästä syystä haastattelu muodostui strukturoiduksi teemahaastatteluksi, jossa avoimet kysymykset ohjaavat haastateltavaa kertomaan kokemuksistaan jäsentyen teoreettisen mallin ilmiötä kuvaavien olettamusten mukaan. Näin ollen tutkimuksen on mahdollista tavoittaa Manzin mallin kanssa vertautuvaa sisältöä ja ohjata haastateltavat puhumaan kokemuksistaan liittyen tutkimuksen ilmiön sisällön teoriaa ja kokemusta vertailevaan tiedonintressiin. Toinen syy teemahaastattelun valintaan on se, että ilmiön ollessa monipolvinen, hankalasti jäsentyvä ja henkilökohtaisiin aiheisiin liittyvä, voidaan nähdä oletettavana tutkijan suuri rooli haastateltavien kannustamisessa kertomaan kokemuksistaan useista näkökannoista. Tämä valinta johtaa tutkimuksen tavoittaman kokemuksen lähtökohtaiseen jäsentymiseen tutkimuksen pohjalla olevan mallin mukaisesti, mutta valinta näyttää myös välttämättömänä pahana, sillä ilman mainitun laista struktuuria haastatteluilla tavoitettu tutkimustieto ei mahdollistaisi tämän tutkimuksen tiedonintressien mielekästä tavoittelua.

Työni sisältää paljon tieteenaspesifiä terminologiaa ja niiden käännöksiä suomen kieleen. Suurin osa tekemistäni käännöksistä, milloin parempia, milloin huonompia, oikeuttanevat myös itse itsensä suomen kielellä suhteellisen uuden aiheen parissa toteutetun tutkimuksen välttämättömänä pahana, mutta muutamien käännösten perusteluja on hyvä avata tässä tarkemmin. Hyvin keskeisesti jo työni otsikossa esiintyvistä englanninkielisistä käsitteistä "emotional self-leadership" on käytetty tähänastisessa suomenkielisessä kirjallisuudessa ainakin kahta käännoästä: emotionaalinen itsensä johtaminen (kaksi tuoretta pro gradu - tutkielmaa: Panu 2019 ja Henell 2019) ja omien tunteiden johtaminen (Niinivaara 2019). "Omien tunteiden johtaminen" käännoksenä on itsensä johtamisen tutkimusta

tuntemattomalle mahdollisesti intuitiivisempi ja siten selkeämpi käsite ilmiölle, jonka keskiössä on ”itsen” tunteita koskeva johtaminen. Käytän tässä pro gradu -tutkielmassa kuitenkin käännöstä "emotionaalinen itsensä johtaminen" ennen kaikkea siitä syystä, että käsite huomioi paremmin itsensä johtamisen tutkimusperinteen ja siten myös "emotional self-leadership" -käsitteen historian. Emotionaalinen itsensä johtaminen ilmiönä on määritelty tutkimuskirjallisuudessa laajenuksena itsensä johtamisen ilmiölle, ja käsitteenä "emotionaalinen itsensä johtaminen" kantaa mukanaan paremmin tätä merkityshistoriaa ja siten myös selvittää käsitteen käyttök kontekstia ja funktiota.

Toisena perusteluna voidaan mainita, että itsensä johtamisen käsitteeseen kuuluu konnotaationa tieteen perinteestä kummuten työpaikkakonteksti sekä joukko nimenomaan työtä koskevia oletuksia ja käsityksiä, kuten että itsensä johtamisen keinoja käyttämällä voidaan päästä parempaan työsuoritukseen (vrt. työn ulkopuolella yksilönä koettujen tunteiden käsittely). Nämä merkityssisällöt on syytä sisällyttää myös tunteita koskevaan itsensä johtamisen käsitteeseen sen ollessa jatkoa itsensä johtamisen tutkimusperinteelle. Siinä missä "omien tunteiden johtaminen" käsitteenä keskittyy yksilöön sinänsä, "emotionaalinen itsensä johtaminen" itsensä johtamisen käsitteen haarana viittaa pikemminkin yksilön ohi työtä koskeviin tavoitteisiin. Emotionaalinen itsensä johtaminen linkittyy paremmin siihen tehokkuutta ja työssä suoriutumista korostavaan organisaatitieteelliseen kontekstiin, jonka tutkimuksia vasten tämä pro gradu -tutkielma asemoituu. Tätä valintaa voi toki kritisoida siitä fenomenologisesta ennakkokäsityksiä sulkeistavasta näkökulmasta, joka kyseenalaistaa, pitäisikö emotionaalisen itsensä johtamisen ylipäättään tähdätä parempaan työpaikalla suoriutumiseen (vrt. onnellisuuteen tai yksilönä kehittymiseen), mutta kääntäessäni käsitteen ”omien tunteiden johtamiseksi” antaisin tällöinkin tutkimukselleni joukon uusia implisiittisiä merkityssisältöjä. Voidaan myös katsoa, että tällainen normatiivinen pohdinta, joka on itsensä johtamisen tutkimuksen ja tieteenalan kohdalla jo ratkaistu työssä suoriutumisen hyväksi, on myös tämän tutkielman mittakaavan ulkopuolella.

## 2.2 Emotionaalinen itsensä johtaminen tutkimusperinteensä jatkona

### *Itsensä johtamisen tutkimuksen perinne*

Ennen tarkempaa kuvausta Manzin mallista emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi, on syytä tarkastella lyhyesti itsensä johtamisen tutkimuksen perinteitä ja historiaa. Itsensä johtaminen on nykypäivän työelämässä muiden johtamisen muotojen rinnalle noussut käsite, jonka voidaan nähdä ottavan erilaisia sisältöjä määrittelytavasta riippuen. Itsensä johtamista voidaan ajatella olevan yleisesti kaikki ne asiat, joilla ihminen pyrkii itse itseään johtamaan. Itsensä johtaminen on kuitenkin pääasiassa johtamisteoreettinen käsite, joka nykymuodossaan on yhdistelmä erilaisista tieteenteoreettisista suuntauksista, joilla koitetaan selittää mitä on *johtaminen* niissä tilanteissa, kun se kohdistuu *itseensä*. Tutkimusta aiheesta on kertynyt yli 30 vuoden ajalta (Stewart, Courtright & Manz 2011, 185).

Ehkä hieman hämmentävästikin itsensä johtamisen teoreettinen käsite sisällyttää nykyisellään itseensä myös mahdollisuuden viitata ryhmään, vaikka itsellä yleiskielessä viitataan vain yksittäiseen henkilöön. Tiimitasolla itsensä johtamisen hyödyt ovat kuitenkin vielä tutkimusten valossa huonosti nähtävissä (Niinivaara 2019, 39), eikä tiimien itsensä johtamisella ole nähty universaaleja positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työsuoritukseen tai tuottavuuteen (Stewart ja muut, 2011, 194–195). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan itsensä johtamista yksilötason ilmiönä.

Yksilön itsensä johtamisen hyötyihin voidaan nähdä lukeutuvan muun muassa työssä saavutettujen tulosten paraneminen ja yksilöiden kohentunut urakehitys. Itsensä johtamisesta voidaan katsoa olevan hyötyä koulutuksellisesta näkökulmasta muun muassa siinä, että on hyödyllisempää kouluttaa henkilöstöä itsensä johtamisen taidoissa esimerkiksi lean managementin sijasta. (Stewart ja muut, 2011, 194–195.) Motivaatiotekijöiden ollessa jaoteltavissa sekä sisäisiin että ulkoisiin (mm. Maslow, Frager, Fadiman, McReynolds, & Cox, 1987). voidaan itsensä johtamisella nähdä olevan suoria hyötyjä siinä, että sillä päästään suoraan vaikuttamaan työntekijöiden sisäisiin motivaatiotekijöihin ja itsesäätelyjärjestelmään ilman välttämätöntä tarvetta ulkoisten motivaatiotekijöiden luomiselle esimerkiksi palkintojärjestelmän avulla. Voidaan ajatella, että itsensä johtamisen kouluttamisella päästään suoraan vaikuttamaan sisäiseen itsesäätelyjärjestelmään, jonka voi nähdä olevan pitkälti vastuussa työntekijöiden työmotivaatiosta. (Manz 1986)

Itsensä johtaminen onkin luonnehdittavissa normatiivisena, neuvoa antavana ja tavoiterationaalisenä konseptina. Suurin osa itsensä johtamisen tutkimuksesta pohjautuu analyyttiseen tieteenfilosofiaan, ja samoin kuin nykyinen valtavirtapsykologiakin, myös itsensä johtamisen tutkimus nojaa pääosin luonnontieteellisiin näkökantoihin ja kvantitatiiviseen analyysiin. Vaikka itsensä johtaminen onkin oma itsenäinen konseptinsa,

se perustuu useisiin taustateorioihin, joista tärkeimpinä voidaan mainita kontrolliteoria, sisäisen motivaation teoria ja sosiaalisen oppimisen teoria (Niinivaara 2019, 41). Itsensä johtamisen strategioiden taustalla olevaa itsekontrollin ajatusta voi luonnehtia niin, että henkilö ilmaisee itsekontrollia, kun hän ulkoisten kontrollitekijöiden puuttuessa käyttäytyy tavoilla, joiden todennäköisyys on pienempi kuin muiden tapojen. Myös behavioristisella psykologialla on ollut osansa innoittamassa itsensä johtamisen tutkimuksen alkupuolta. (Thoresen & Mahoney 1974, 12 - - Stewart ja muut, 2011, 187.)

Erityisesti kognitiivinen evaluaatioteoria ja sisäinen motivaatioteoria ovat vaikuttaneet paljon siihen, millaiseksi itsensä johtaminen on kehittynyt nykymuodossaan. Kun yksilöt tuntevat pätevyyttä ja autonomiaa, he ovat työssään sisäisesti motivoituneita ja näiden tekijöiden vähyys taas vähentää sisäistä motivaatiota. Sosiokognitiivisen teorian juuret ovat behaviorismissa, ja teoria pyrkii selittämään yksilöiden toimintaa kokonaisuutena, johon toistensa kanssa vuorovaikutuksessa vaikuttavat yksilön käyttäytyminen, ajattelu, persoona, ja ympäristö. Teoria korostaa ihmisen omaa toimijuutta, ja sitä, että ihminen oppii havainnoimalla. (Manz 1986; Gagné & Deci 2005 Bandura 1977; 1986 - - Niinivaara 2019, 41–42.)

Itsensä johtamisen tutkimuksen ottaessa askeleita eteenpäin on konseptissa pyritty erottamaan toisistaan itsehallinnan (self-management) ja itsensä johtamisen (self-leadership) käsitteet. Itsensä johtamisen käsite nykymuodossaan kattaa itsehallinnan käyttäytymiseen vaikuttamaan pyrkivät strategiat, mutta se pyrkii profiloitumaan laajempaan itse vaikuttamisen mallina työpaikkakontekstissa, painottuen kognitiivisten prosessien ja tuoreeltaan myös tunteiden hallitsemiseen. Alkuun itsensä johtaminen piti sisällään behavioristiset ja itsekontrolliin liittyvät strategiat, ja tämän jälkeen on tapahtunut laajentumista kohti sisäisen motivaatioon ja kognitiivisiin prosesseihin keskittyviä strategioita. (Stewart ja muut. 2011, 188)

Kun pyritään erottamaan, mikä on itsensä johtamista ja mikä taas pelkästään itsehallintaa, Stewart kumppaneineen (2011) on hahmotellut ajatusta työn autonomiaa mittaaville, työn ”what, how and why- of work” -kysymyksille. Ne kuvastavat yksilön autonomista päätösvaltaa siitä, mitä, miten ja miksi työtä tehdään. Mikäli yksilöllä ei ole valtaa vaikuttaa yhteenkään näistä kysymyksistä, on hänen työntekonsa täysin ulkopuolelta hallittua, ja puhuttaessa tällaisen yksilön itseensä kohdistuvasta regulaatiosta on kysymyksessä itsensä johtamisen konseptin sijasta itsehallinta. Näin ajatellen aitoa itsensä johtamista voidaan nähdä tapahtuvan silloin, kun yksilö omaa niin paljon autonomiaa työssään, että voi

vaikuttaa jokaiseen näistä kysymyksistä. (Stewart ja muut, 2011, 190.) Vaikka itsensä johtamista voikin harjoittaa työssään monenkirjawa joukko työntekijöitä hoitajista opiskelijoihin (Niinivaara 2019, 39), rajaa kuitenkin edellä mainitun autonomian vaatimus sitä alaa, jossa on mielekäästä puhua itsensä johtamisesta nykymuodossaan jonain laajempuna kuin vain työpaikalla harjoitettuna itsehallintana.

Analyttiselle tieteenfilosofialle luonteenomaisesti mitattavien tulosten saaminen itsensä johtamisesta on ollut ja on edelleen sen tutkimuksessa tärkeää. Se, miten itsensä johtamisesta voidaan saada tietoa, määrittyy pitkälti sen mittaamiseen käytettyjen välineiden avulla. Tätä kautta määrittyy myös itsensä johtamisen perinteinen epistemologia, eli ajatus siitä, kuinka itsensä johtamisesta voidaan saada tietoa. Niinivaara (2019) kiteyttää hyvin itsensä johtamisen taustateorioiden ja mittaamisen välistä suhdetta. Hänen mukaansa taustateorioista johdetut itsensä johtamisen strategiat edustavat naturalistista ihmiskäsitystä, jonka mukaan maailma olisi paljastettavissa tieteellisillä mittaavilla menetelmillä. Itsensä johtamisen mittaamiseksi pääsääntöisesti käytetyt mittarit ovat SLQ, ja tästä paranneltu versio RSLQ (revised self-leadership questionnaire), jotka ovat vakioituja kyselylomakkeita itsensä johtamisen itsearviointille. Tässä mittaamisen valossa tarkasteltuna itsensä johtamisen konsepti maalautuu Niinivaaran mukaan psykometrisenä, positivistisena tai jopa behavioristisena. Mainitut taustateoriat ja mittaamisen tärkeys eivät voi olla vaikuttamatta siihen, millaista tietoa itsensä johtamisen tutkimuksella saadaan, kun tavanomaisessa tutkimusasettelussa itsensä johtamisen astetta vertaillaan jonkun toisen tekijän esiintymistä vasten, minkä ominaisuudet myös kvantifioidaan määrällisiä mittareita apuna käyttäen. (Niinivaara 2019, 45.)

Tätä luonnontieteisiin nojautuvaa ja mittaamista tähdentävää painotusta voidaan kritisoida samalla argumenteilla kuin jo Husserl aikalaisilleen kritisoi psykologiaa; ”tiede on *kriisissä*, kun sillä ei enää ole merkitystä elämälle” (Husserl 2011, 8). Tällä Husserl viittaa siihen, kuinka naturalistiset tieteet ovat menettäneet yhteytensä elämissä maailmaan ja päätyvät tutkimaan teorioita oikeiden ilmiöiden sijaan. Voidaan myös argumentoida, että tilastotieteellinen lähestymistapa tutkimusaineistoon johtaa siihen, että näin saatavat tutkimustulokset kertovat meille tietoa keskiarvoihmisestä, eivätkä kiinnitä huomiotaan siihen, kuinka ihmiset eroavat toisistaan kokemuksellisesti. Itsensä johtamisen ilmiön tutkimus psykologian tavoin on pitkälti empiriaorientoitunutta. Itsensä johtamisen tutkimuskenttä ja tieteenteoria ovatkin Niinivaaran mukaan katsannoltaan kapea-alaisia ja koska johtaminen voidaan nähdä monimutkaisena vuorovaikutustilanteena, eivät



ratkaisukeskeiset kapeamääritteiset mallit välttämättä istu nyky maailman työelämää selittäviksi, vaan niiden lisäksi tarvittaisiin laajempaa ymmärrystä. (Niinivaara 2019, 40).

Itsensä johtaminen ei kuitenkaan ole staattinen käsite, vaan se on laajentunut konseptina jatkuvasti, ja se pyrkii ottamaan omakseen uusia sisältöjä tarpeen niin vaatiessa. Itsensä johtaminen onkin teoreettisena konseptina määritelty useaan otteeseen tutkijoidensa toimesta. Yksi ensimmäisistä määrittelyistä on Manzin vuodelta 1986 peräisin oleva konseptin lanseeraamiseen yhteydessä muotoiltu määrittely, jonka mukaan itsensä johtaminen on *kokonaisvaltainen itseensä vaikuttamisen perspektiivi, joka koskee itsensä johtamista luonnollisesti motivoivien tehtävien suorittamiseksi, kuin myös itsensä hallintaa tehdäkseen työtä, joka täytyy tehdä, mutta joka ei itsessään ole luonnollisesti palkitsevaa* (Manz 1986, 589, käänös englannista suomeen: Sarkkinen 2021). Ajan mittaan määritelmä on elänyt, tarkentunut ja muovautunut, vaikkakin itsensä johtamisen tutkimuksen tavoiterationaalisuus näkyy vahvasti vielä parin vuosikymmenen takaisessa itsensä johtamisen määrittelyssä tietyksi sarjaksi käyttäytymis- ja kognitiivisia strategioita, jotka on suunniteltu muovaamaan yksilön suoritustuloksia (Houghton & Neck 2002).

Koska ajan kuluessa itsensä johtamisen kirjallisuudessa on kuitenkin nähty tarvetta laajentaa käsitteen määritelmää kattamaan muitakin sisältöjä, kuin vain käyttäytymis- ja kognitiostrategioita, myös määritelmä itsensä johtamisesta laajeni vuonna 2010 jo suhteellisen laajasisältöisesti *itseensä vaikuttamisen prosessiksi* (Neck & Manz 2010, 4 - - Stewart, ja muut 2011, 188). Tämä määritelmä voikin kätkeä sisälleen jo jos jonkinlaista itseensä vaikuttamista, ja vaikuttaa siltä, että ihmisen oleminen kaikessa monimutkaisuudessaan ei näytä siltikään koskaan lakkaavan yllättämästä tutkijoitaan; vuonna 2015 itsensä johtamisen tutkimuksen saralla tunnistettiin tarve jälleen laajentaa itsensä johtamisen konseptia Manzin argumentoidessa itsensä johtamisen tutkimuksen seuraavaksi kehityssuunnaksi tunteiden roolin huomioon ottamista itsensä johtamisen viitekehyksessä (Manz 2015). Ei aikaakaan, kun tästä haasteesta otettiin koppi, ja viiden tutkijan voimin syntyi avaus mallista *emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi* (Manz ja muut, 2016). Manzin ja kumppaneiden (2016) artikkelissa esitelty malli on tämän työn tutkimuskohteen teoreettinen viitekehys, ja seuraavaksi käynkin läpi mallin sisällön ja sen taustateoriat.

*Emotionaalinen itsensä johtaminen*

Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä sitä taustaa vasten, millaisena emotionaalinen itsensä johtaminen esitellään Manzin ja kumppaneiden toimesta heidän artikkelissaan *Whistle While You Work: Toward a Model of Emotional Self-Leadership* (Manz ja muut, 2016). Seuraavaksi tarkastelen lähemmin artikkelin esittämää mallia emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi ja niitä tieteenteoreettisia lähtökohtia, mihin artikkelin ehdottama malli pohjautuu. Artikkelin esittämän mallin tavoitteena on paikata emotionaalista itsensä johtamista koskevaa aukkoa johtamista koskevassa kirjallisuudessa; se tuo työntekijöiden tunnemaailman osaksi itsensä johtamisen konseptia, seuraten organisaatiotutkimuksen alalla kasvanutta kiinnostusta tunteita kohtaan (Manz ja muut, 2016).

Manzin ja kumppanien (2016) artikkeli esittelee teoreettisen ”mallin emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi” (engl. a model for emotional self-leadership; suomennus Sarkkinen 2021), joka sisältää tunteiden itsesääntelyn keinoja ja niiden vaikutuksia. Malli koostuu strategioista (strategies) ja ehdotelmista (propositions), joista ensimmäiset käsittävät keinoja, joilla omiin tunteisiin vaikutetaan, ja jälkimmäiset koskevat käytettyjen strategioiden vaikutuksia. Strategiat jakautuvat viiteen kategoriaan, jotka ovat 1) ”ympäristöön keskittyvät strategiat”, 2) ”toimintaan keskittyvät strategiat”, 3) ”luontaisiin palkintoihin keskittyvät strategiat”, 4) ”kognitiiviseen keskittyvät strategiat” ja 5) ”fysiologiseen keskittyvät strategiat” (Manz ja muut 2016, 380. Käännös englannista suomeen: Sarkkinen 2021). (Huom. Niinivaara (2019) on kääntänyt käsitteet lyhentäen; esim. ”environmental focused strategies” -> ”ympäristötekijät” (Niinivaara 2019, 44), mutta haluan itse pysyä tässä työssäni uskollisena alkuperäiskielen merkityssällölle, jossa ei käsitellä ympäristötekijöitä (engl. environmental factors) vaan nimenomaan ympäristöön keskittyviä strategioita. Katso myös vaihtoehtoinen käännös toisessa pro gradu -tutkielmassa: Rajala 2019.). Tässä tutkielmassa käytän emotionaalisen itsensä johtamisen strategioiden konkreettisista esimerkeistä suomen kielen ilmausta emotionaalisen itsensä johtamisen ”keinot”, sanan kuvatessa mielestäni hyvin niitä erilaisia strategioiden mukaan jäsenettyjä konsteja ja niksejä, joilla ihminen omia tunteitaan johtaa.

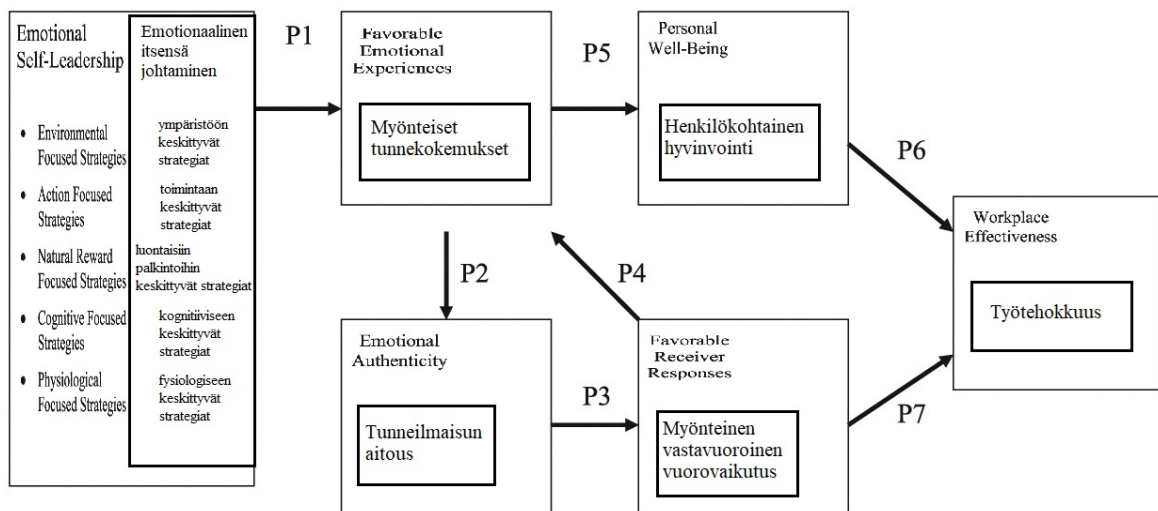
Emotionaalisen itsensä johtamisen mallissa esitetyillä strategioilla pyritään vaikuttamaan hyödyllisesti työelämässä koettuihin tai työelämään vahvasti sidoksissa oleviin tunteisiin. Ympäristöön keskittyvillä strategioilla tarkoitetaan mallissa työskentelyolosuhteisiin vaikuttamaan keskittyviä keinoja. Toimintaan keskittyvät strategiat ovat keinoja oman

käyttäytymisen ja toimintojen muuttamiseksi positiivisia tunteita lisääviksi. Luontaisiin palkintoihin keskittyvät strategiat kuvaavat keinoja sisäisesti motivoivien toimintamallien löytämiseksi ja käyttöönottamiseksi töissä. Kognitiiviseen keskittyvillä strategioilla tarkoitetaan mallissa keinoja kuten meditaatio tai mielikuvaharjoitteet, joilla pyritään omien ajatusten ja ajatusmallien muutokseen, ja fysiologiseen keskittyvät strategiat kuvastavat keinoja kuten ruokavaliota tai liikuntaa, joilla pyritään vaikuttamaan tunteisiin liittyviin fysiologisiin ja kemiallisiin prosesseihin. (Manz et al. 2016, 376–378; Niinivaara 2019, 44.)

Mallissa kuvatut strategiat jaotellaan Manzin ja kumppaneiden artikkelissa tunnesäätelyteoriaan pohjautuen vielä kahteen alaluokkaan ennalta tunteisiin vaikuttamaan keskittyviksi strategioksi (antecedent focused strategies) ja jälkikäteen tunteisiin vaikuttamaan keskittyviksi strategioiksi (response focused strategies) (Gross & Thompson, 2007 - - Manz ja muut, 2016, 378). (Käännökset englannista suomeen: Sarkkinen 2021.) Emotionaalisen itsensä johtamisen strategiat ovat Manzin ja kumppaneiden mukaan useammin ennalta tunteisiin vaikuttamaan keskittyviä strategioita, vaikka useita strategioista voikin käyttää myös jälkikäteen tunteisiin vaikuttamaan keskittyvinä. He argumentoivat, että vaikka tällaiset tunteisiin ennakkoon vaikuttamisen sijasta tunteiden säätelyyn käytettävät jälkikäteiset strategiat kuten tunteenpurkausten hillitseminen tai kehon rentouttaminen ovat mahdollisia tunnesäätelyn keinoja, ne eivät ole yhtä tehokkaita muovaamaan autenttisia tunnekokemuksia (mm. Côté 2005; Gross, 2002 - - Manz ja muut, 2016, 378). Manz ja kumppanit esittävätkin emotionaalisen itsensä johtamisen strategioiden olevan lähtökohtaisesti tunteisiin ennalta vaikuttamaan keskittyviä jälkikäteisesti niitä hillitsemään keskittyvien sijasta, vaikka näkevätkin mahdollisuuden käyttää strategioita myös jälkimmäisellä tavalla.

Strategioiden lisäksi mallissa esiintyy ehdotelmia erilaisista vaikutussuhteista. Käytän työssäni mallin ehdotelmista (propositions) tästä eteenpäin käännöstä vaikutussuhde-ehdotelmat kuvatakseni paremmin niiden mallissa esiintyvää merkityksellistä sisältöä. Manz ja kumppanit listaavat seitsemän vaikutussuhde-ehdotelmaa, jotka ovat suomeksi käännettyinä kutakuinkin seuraavanlaiset: P1) "tiettyjen emotionaalisen itsensä johtamisen strategioiden käyttäminen johtaa toivotumpiin tunnekokemuksiin kuin tavalliset strategiat, joilla omiin tunteisiin pyritään vaikuttamaan" (Manz ja muut, 2016, 381); P2) "myönteiset tunnekokemukset lisäävät tunneilmaisun aitoutta enemmän kuin kielteiset tunnekokemukset" (mts., 381); P3) "tunneilmaisun aitous saa aikaan myönteisempää vastavuoroista vuorovaikutusta kuin epäautenttinen tunneilmaisuu" (mts., 381); P4)

"myönteinen vastavuorovaikutus johtaa myönteisiin tunnekokemuksiin" (mts., 381); P5) "Myönteiset tunnekokemukset lisäävät tunnetta henkilökohtaisesta hyvinvoinnista" (mts., 382); P6) "lisääntynyt henkilökohtainen hyvinvointi johtaa parempaan tehokkuuteen töissä" (mts., 382); ja P7) "myönteinen vastavuorovaikutus johtaa parempaan tehokkuuteen töissä kuin ei-toivottu vastavuorovaikutus" (mts., 382) (vaikutussuhde-ehdotelmien käännökset englannista suomeen: Sarkkinen 2021). Jatkossa tutkimuksessani viitatessani tiettyyn Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelmaan käytän termiä ”vaikutussuhde-ehdotelma Pn”, jossa n on vaikutussuhde-ehdotelmien järjestysnumero välillä 1–7.



Kuvio 1. (Lähde: Manz ja muut 2016, 380. Muokattu, käännökset laatikoiden sisällä Sarkkinen 2021)

Yllä esitetty kaavio on Manzin ja kumppaneiden (2016) emotionaalisen itsensä johtamisen mallin kuvallinen jäsenys sisältäen Niinivaaran (2019) työtä apunani käyttäen suomennamani käsitteet. Kaaviossa vasemmassa laidassa ovat edellä suomennetut viisi strategiaa, jotka johtavat vaikutussuhde-ehdotelmien (P1–P7) kautta työtehokkuuden parantumiseen (workplace effectiveness). P1–P7 kuvaavat Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelmia muodossa "X johtaa Y:n".

On syytä lyhyesti kuvata Manzin ja kumppaneiden mallin taustaa ja taustaolettamia, jotka jossain määrin väkisinkin vaikuttavat taustalla myös omassa tutkimuksessani, jonka tutkimuskohde keskeisesti rajautuu teemahaastatteluissa juuri Manzin ja kumppanien esittämän mallin mukaisesti. Manzin ja kumppanien (2016) käyttämä määritelmä emotionaalista itsensä johtamisesta noudattelee itsensä johtamisen määritelmän logiikkaa: emotionaalista itsensä johtamista ovat ne tunteisiin vaikuttamiseen pyrkivät keinot, joita

käytetään työpaikalla tehokkaasti toimimiseksi. Tämän määritelmän taustalla on Manzin (2015) ehdotus emotionaalista itsensä johtamisesta kokonaisvaltaisena joukkona ennalta määrättyjä strategioita, joilla yksilön tehokkuutta tunteiden säätelyssä ja tunnekokemusten muovaamisessa pyritään lisäämään (Manz 2015). Manzin ja kumppaneiden (2016) mallissaan esittämät strategiat nojaavat ensinnäkin tunnesäätelyteorian olettamaan, että yksilö voi ylipäättään vaikuttaa tunteisiin, joita hän kokee (ks. esim. Gross, 2002; Gross & Thompson, 2007). Toinen tärkeä taustaoletus on aiemman itsensä johtamista koskevan kirjallisuuden olettama, että on mahdollista määritellä strategioita tai keinoja, joiden avulla työntekijä voi parantaa työsuoritustaan (ks. esim. Neck & Houghton, 2006; Neck & Manz, 2013; Stewart ja muut, 2011). Sitä, kuinka emotionaalisen itsensä johtamisen viiden strategialuokan keinot johtavat toivottuihin tunnekokemuksiin, Manz ja kumppanit perustelevat useilla erillisillä psykologian tieteenalan tutkimuksilla ja tutkimustuloksilla (ks. Manz ja muut 2016, alkaen sivulta 377), kun taas vaikutussuhde-ehdotelmien viitekehyksenä artikkelissa mainitaan taustateorioita, jotka koskevat muiden muassa tunnesäätelyä, tunneälyä, tunnetyötä ja tunteita koskevia selviytymisstrategioita (ks. Manz ja muut 2016, 375).

Näistä taustaolettamuksista muodostuu yllä esitetyn kaavion mukainen malli emotionaalisen itsensä johtamisen kokonaisuudesta, jossa tiettyjen strategioiden avulla myönteisiä tunnekokemuksia lisäämällä voidaan lisätä sekä henkilökohtaista hyvinvointia että tunneilmaisun aitoutta. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisääntymisen nähdään mallissa tutkimukseen perustuen (esim. Baptiste, 2008; Cotton & Hart, 2003) johtavan suoraan työntekijöiden lisääntyneeseen työtehokkuuteen, kun taas silmukan kautta myös tunneilmaisun aitous voi johtaa muutaman mutkan kautta samaan lopputulokseen. Tunneilmaisuus voi mallin mukaan strategioita käyttämällä olla aidompaa, koska koettaessa enemmän myönteisiä tunteita, ei työpaikalla tarvitse tehdä niin paljon kuormittavaa tunnetyötä. Tunnetyötä tapahtuu silloin kun työntekijän tarvitsee työn vaatimuksista johtuen ilmaista sellaisia tunteita, joita ei aidosti koe. Aito tunneilmaisuus määritellään usein tutkimuskirjallisuudessa tilanteeksi, jolloin toimitaan koettuja aitoja tunteita vastaavasti (määrittelystä, esim. Côté 2005, 511) Emotionaalisen itsensä johtamisen malli olettaa näin taustatutkimuksen mukaisesti, että työpaikoilla on helpompi ilmaista aidosti myönteisiä kuin kielteisiä tunnekokemuksia. Malli myös olettaa aikaisempaan tutkimukseen nojaten (esim. Grandey, Fisk, Mattila, Jansen & Sideman, 2005), että mainitun kaltainen aito tunneilmaisuus johtaa epäautenttista ilmaisua todennäköisemmin työpaikalla myönteiseen

vastavuorovaikutukseen, joka taas johtaa ”tunnetarttumisen” (emotional contagion, mm. Parkinson 2011: Parkinson & Simons, 2009) myötä sekä edelleen lisääntyneisiin myönteisiin tunnekokemuksiin, että myös etenkin asiakaspalvelutyössä parantuneeseen työtehokkuuteen (esim. Granday 2003). Mallin mukaan myös myönteisten tunnekokemusten johtaessa lisääntyneeseen henkilökohtaiseen hyvinvointiin (ks. Fredrickson & Joiner 2002) työtehokkuus paranee, tehden mallin työtehokkuuden paranemiseen johtavan polun kaaviossa kaksihaaraiseksi. (Manz ja muut 2016, 380–382.)

Seuraavaksi käyn läpi vielä sitä, miten suhtaudun tähän malliin tässä pro gradu -tutkielmassa ja esitän tälle vielä muutamia perusteluita. Manzin ja kumppanien (2016) malli emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi on se taustateoria, johon pohjautuen tutkin tässä tutkimuksessa emotionaalista itsensä johtamista kokemuksellisenä ilmiönä. Tämä malli strategioineen ja vaikutussuhde-ehdotelmineen määrittää haastatteluissa käsittelemäni teemat ja haastatelluilta kysymäni kysymykset. Koska haastateltavien antamat vastaukset kysymyksiin edustavat heidän kokemuksellista näkökantaansa tutkimuksenkohteena olevaan ilmiöön, käytän haastatteluiden perusteella analyysin myötä muodostuneita tuloksia vertaillen niitä Manzin mallissa (Manz ja muut, 2016) esitettyyn ehdotelmaan emotionaalisen itsensä johtamisen sisällöstä (ks. tulokset-luku). Teemahaastattelussa kysymäni kysymykset on jäsennetty edellä esitetyn Manzin mallin kuvauksen mukaisesti haastattelemaan tutkimukseen osallistuneita niistä olettamuksista, joita Manzin malli ehdottaa emotionaalisen itsensä johtamisen sisällöksi. En pyri tässä tutkielmassani kuitenkaan kattavasti testaamaan, arvioimaan tai osoittamaan Manzin ja kumppanien mallin toimivuutta edes poliisityön kontekstissa, vaan tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, minkälaisena emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö näyttäytyy, kun sitä tutkitaan kokemuksellisesta näkökulmasta teorian sisältöön vertautuen.

Tutkielmani taustoittamiseksi on syytä tehdä vielä muutama huomio Manzin ja kumppanien (2016) mallin uskottavuudesta ja oikeutuksesta sen perusteluiden ja lähtöoletusten perusteella. Kaiken kaikkiaan esitetty teoreettinen malli emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi väittämiseen perustellaan artikkelissa kattavasti, ja se asemoituu luontevaksi ja koherentiksi jatkumoksi aiempaa tutkimuskirjallisuutta vasten (mitä ei toisaalta voida pitää yllättävänä, kun kirjoittajat ovat itse olleet keskeisessä roolissa tämän aiemman kirjallisuuden kirjoittajina). Yksittäisenä perusteluiltaan puutteellisena kohtana teoreettisesta mallista on mainittava strategioiden viiden alakategorian jaottelu (miksi juuri nämä viisi kategoriaa valittiin), jota ei artikkelissa perustella. Tätä suuremman ongelman

artikkelissa muodostaa teoreettisen mallin heikko ontologinen ja epistemologinen perustelu tai tarkemmin ottaen sen puuttuminen, mikä kylläkin on valitettavan tyypillinen piirre analyttisfilosofisesti orientoituneen tieteenalan tuotoksissa. Kysymykset siitä, millainen tutkittava ilmiö on, kuinka siitä voidaan saada tietoa, ja millaista tämä tieto on, jäävät mallissa vaille eksplisiittisiä perusteluja, vaikka rivien välistä ne paistavatkin.

Toisena keskeisenä puutteena Manzin ja kumppanien (2016) mallissa näyttäytyy sen sokea silmä yksilöiden ja ammattien eroavaisuuksia ja niistä seuraavia erilaisia emotionaalisen itsensä johtamisen sisältöjä kohtaan. Artikkelissa ei huomioida työntekijöiden sukupuolta, kulttuuritaustaa, ikää tai edes erilaisia työympäristöjä merkityksellisinä muuttujina emotionaalisen itsensä johtamisen sisältöjen kannalta, mikä luo vaikutelman siitä, että niiden vaikutusta pidetään vähäisenä. On yllättävää, että vaikka kyseessä ei edes ole tilastotieteellisillä metodeilla toteutettu tutkimus, vaan uutta teoriaa luova koonti, analyttisfilosofiselle tieteentekemiselle tyypillinen "keskivertoihmisen" tutkiminen näkyy emotionaalisen itsensä johtamisen ehdotetussa mallissa näinkin selvänä vajavaisuutena. Emotionaalisen itsensä johtamisen sisältöjen tutkimista kulttuuritaustaa, sukupuolta, ikää tai työympäristöä eritellen ei esitetä artikkelissa myöskään jatkotutkimuskohteena, vaikka itsensä johtamisen aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esimerkiksi kulttuuristen erojen merkitystä onkin jo tutkittu (esim. Houghton, Carnes & Ellison 2014).

Myös oletus siitä, että emotionaalisen itsensä johtamisen on tavoiteltava juuri työpaikalla suoriutumista (workplace effectiveness) eikä vaikkapa aikuisena kasvamista tai onnellisuutta, jätetään artikkelissa perustelematta. Tämä on kuitenkin sinänsä ymmärrettävää, sillä itsensä johtamisen tutkimuskenttä on lähtökohtaisesti läpileikkaavan tavoiterationaalinen, mikä juontaa juurensa managerialistisen johtamisen tutkimuksen tutkimusalan sitoumuksista käyttöarvoiseen tietoon ja myös analyttisen tieteenfilosofian vaikutuksesta psykologian tieteenalan historiassa, johon itsensä johtamisen taustateoriat nojautuvat. Tällainen normatiivinen taustavire linkittyy toki myös mallin ihmiskäsitykseen, jota artikkelissa ei eksplikoida, mutta jota ei ole vaikea nähdä esimerkiksi pohdittaessa, millainen malli olisi, jos se perustuisi naturalistisen ihmiskäsityksen sijasta vaikkapa kulturalistiseen ihmiskäsitykseen.

Manz ja kumppanit (2016) onnistuvat kuitenkin laajentamaan aiemman tutkimuskirjallisuuden tarjoamaa käsitystä itsensä johtamisesta ja muodostamaan kattavan mallin siitä, kuinka tunteita koskeva itsensä johtaminen tapahtuu työpaikkakontekstissa. Kehitettyä mallia ei esitetä artikkelissa vain tiedeyhteisölle, vaan myös alan kehitystä

seuraavat konsultit ja "loppukäyttäjät" eli organisaatiot huomioiden, käyttövalmiina ja organisaatioissa sovellettavana materiaalina. Tällä teoreettisella mallilla voidaan ainakin spekuloida siten myös olevan yhteiskunnallista painoarvoa, mikä ei suinkaan vähennä vaan lisää mallin kiinnostavuutta tutkielmani näkökulmasta katsottuna. Manz ja kumppanit itse näkevät emotionaalisen itsensä johtamisen vastauksena tämän päivän emotionaalisesti haastavalle, kompleksiselle ja nopeatempoiselle työelämälle (mts. 383, ks. myös 380). Vastausta kompleksisen työelämän tuottamiin tunne-elämän haasteisiin voidaan myös hakea katsomalla ilmiötä hieman toisenlaisesta perspektiivistä käsin, ja tähän näkökulmaan perehdytään seuraavaksi.

### 2.3 Itsensä johtaminen ymmärtävästä ihmistieteestä käsin

Itsensä johtamista on mahdollista tarkastella perinteisen analyttisfilosofisen näkökulman sijasta myös kokemuksena. Tällainen tarkastelu on mielekästä ymmärtävän ihmistieteen näkökulmasta itsensä johtamiseen. Tässä kappaleessa käydään läpi tätä vaihtoehtoisesta näkökulmaa itsensä johtamiseen, tarkastellaan näkökulman taustoja ja perustellaan, miksi on mielekästä tutkia emotionaalista itsensä johtamista juuri kokemuksena, kuten tässä tutkimuksessa tehdään.

Heinämaa (2002) jäsentää hyvin mannermaisen ja analyttisen tieteenfilosofian välistä jaottelua. Ymmärtävän ihmistieteen juuret ovat mannermaisessa filosofiassa, ja fenomenologia voidaan nähdä keskeisenä osana mannermaista filosofiaa (Heinämaa 2002, 273). Mannermainen filosofia on filosofisessa kirjallisuudessa usein nähty eräänlaisena vastinparina analyttiselle tieteenfilosofialle, vaikka tällainen kahtia jaottelu onkin luonteeltaan filosofioiden eroja polarisoivaa. Mannermainen filosofia voidaan määritellä niinä länsimaalaisen filosofian koulukuntina, jotka pääasiassa yhdistettiin Länsi-Eurooppaan mantereella sijainneisiin maihin, pääasiassa Saksaan ja Ranskaan. Mannermaisen filosofian termi otettiin käyttöön englantilaisten ammattifilosofien toimesta kuvaamaan useita toisen maailmansodan jälkeen vallalla olleita filosofisia suuntauksia ja koulukuntia mannermaisessa Euroopassa ja erottamaan nämä niistä löyhästi yhteen liittyvistä filosofisista lähestymistavoista, jotka yleisesti käsitettiin analyttisenä filosofiana, joka oli vallalla 1900-luvun alkuvaiheen Englannissa ja myöhemmin Yhdysvalloissa ja muissa englanninkielisissä maissa. (Britannica-tietosanakirja.)



Tämän jaon voitiin nähdä vielä 20 vuotta sitten hallitsevan filosofiasta tehtyjä yleisesityksiä, väittelyjä, yliopistojen opetusohjelmia ja tutkintovaatimuksia. Populaaritieteellisissä keskusteluissa on puhuttu jopa kahdesta ”paradigmasta”. (Heinämaa 2002, 261.) Jaon voidaan nähdä vallitsevan vielä tänäkin päivänä, lukuisista raja-aitoja kaatamaan pyrkivistä avauksista huolimatta. Ero analyttisen ja mannermaisen filosofian välillä on vaikea tehdä selkeärajaisesti tai kokonaisvaltaisesti, sillä filosofioilla on eroistaan huolimatta paljon yhteistä esimerkiksi taustavaikutteissaan, ja niiden alkuperäisessä jakautumisessa oli enemmän kyse tiedepoliittisesta kamppailusta ja retoriikasta kuin varsinaisista ylitsepääsemättömistä filosofioiden sisältöeroista (mts. 272). Heinämaan mukaan on myös tarpeellista korostaa, että sen paremmin analyttinen filosofia kuin mannermainen filosofia eivät ole sisällöltään homogeenisiä suuntauksia, vaan molemmat sisältävät kysymyksenasetteluja ja näkökantoja, jotka jopa kiistävät toistensa lähtökohtia (mts. 263).

Kun tehdään eroa näiden filosofioiden välille, ei voida vedota pelkkään tieteellisyyteen. Ennemminkin voidaan sanoa, että tieteellisyys ymmärretään näiden kahden filosofian näkökulmasta eri tavoin. Analyttisen filosofian lähtökohtana voidaan pitää positivistista tieteenideaalia, jossa matemaattinen analyysi ja eksaktit luonnontieteet asettuvat filosofian malliksi. Vaikka analyttisessä filosofiassa onkin myöhemmin paikoin hylätty postivistiset periaatteet, voidaan kuitenkin nähdä, että eksaktien tieteiden malli hallitsee yhä keskustelua tieteellisyydestä. Mannermaisessa filosofiassa taas keskeisessä asemassa nähdään husserlilaisittain ankaran tieteen vaatimus, joka poikkeaa positivistisesta ideaalista. Husserl ei tarkoittanut ankaralla tieteellä eksaktia kuvausta, vaan hänelle kyseessä oli ennakkoletuksista vapaa radikaali filosofia. Husserlin mukaan erityisen haitallista on ajatella kaikkien ideaalista koskevan tieteen olevan kuin matematiikkaa. (Heinämaa 2002, 264.)

Fenomenologia kuuluu keskeisesti mannermaisen filosofian lähtökohtiin, samalla kun sen tutkimusperinne voidaan nähdä edelleen varsin elävänä tieteenalana (Heinämaa 2002, 273). Tästä perinteestä ponnistaa mannermaiseen tieteenfilosofiaan ja fenomenologiaan pohjautuva ymmärtävän ihmistieteen näkökulma, jonka avulla pyritään tarkastelemaan asioita enemmän havainnoinnin kuin teoreettisen esiyymmärryksen valossa. Keskeinen ajatus ymmärtävässä ihmistieteellisessä lähestymistavassa on se, että ihmistieteet pyrkivät menetelmänään lähtökohtaisesti ymmärtämään tutkimuskohdettaan, kun taas luonnontieteiden ja muiden senkaltaisten tieteiden tehtävänä on pikemminkin selittää ja ennustaa. Ajatusta seuraten yksilöä tutkittaessa on lähdettävä liikkeelle siitä näkökulmasta, millaisena ilmiö juuri yksilölle näyttäytyy. Tämä edellyttää tutkimuskohteen ymmärtämistä

ihmisen näkökulmasta, mikä ei ole niinkään keskeistä luonnontieteellisessä lähestymistavassa. Voidaan myös nähdä, että ihmistieteet luonnontieteistä poiketen lähtökohtaisesti edellyttävät tulkintaa. (Raatikainen 2004, 86–87.) Ymmärtävästä näkökulmasta katsottuna ihmistieteiden nähdään tutkivan todellisuuden merkityksellistymistä juuri ihmiselle, ja tällöin vaihtuu myös katsantokanta ilmiöiden ontologiaan ja mielekkääseen tarkastelutulokulmaan; siten, että fokukseksi ja mielekkäimmäksi tutkimuskohteeksi vaihtuukin objektiivisen maailman (maailma ihmisen ulkopuolella) sijasta subjektiivinen maailma (maailma ihmisen sisäpuolella). (ks. esim. Perttula 1998 166–167; Saarinen 2002, 237.)

Ymmärtävän ihmistieteellisen lähestymistavan puolesta argumentoi muun muassa Lauri Rauhala, joka on tunnettu elämäntyöstään psykologian ja ennen kaikkea hoitotieteen parissa. Hän pyrki työllään edistämään inhimillisten ilmiöiden tutkimusta ohjenuoranaan ajatus ihmisen holistisesta olemuksesta. (ks. esim. Latomaa 2015.) Rauhalan mukaan ihmistieteen ilmiöitä pitäisi tutkia ilmiöstä itsestään käsin pyrkien ymmärtämään enemmän kuin selittämään, sillä empiirinen tutkimus on aina tutkimusta *jostakin*, eikä empiirisen tutkimuksen omilla menetelmillä voi vastata kysymykseen siitä, millaiseksi tutkittava ilmiö on kulloinkin edellytetty, sillä se kietoutuu aina tutkimuskohteesta muodostettuun ennakkoletukseen. (Rauhala 1983, 8.) On tapana esittää erilaisia näkemyksiä, jotka väheksyvät inhimillisen ajattelun mahdollisuuksia. Rauhala kuitenkin esittää, ettei meidän pitäisi aliarvioida tutkijan ajattelun asemaa tutkimusta tehtäessä. Rauhala näkee, että naturalistisella ihmiskäsityksellä tehdyllä tutkimuksella voidaan saada tietoa ihmisestä vain rajatulla osa-alueella. Tämä johtuu pitkälti analyyttisfilosofisen tieteentekemisen ihmiskäsityksen rajallisuudesta. Rauhalan oma holistinen ihmiskäsitys pyrkii ymmärtämään ihmistä ontologisesti pintaa syvemmin kehollisena, tajunnallisena ja situaationaalisena olentona. Ymmärtämällä ihminen ontologisesti holistisena olentona saadaan aikaseksi tiedettä, joka kykenee selittämään ihmisen elämissä maailman ilmiöitä kokonaisvaltaisemmin kuin vaikkapa pelkästään naturalistiseen ihmiskäsitykseen nojaava tutkimus. Rauhalan mukaan empiirisen tieteen avulla saavutetut ihmisen osa-alueiden toimintaa kuvaavat *ihmiskuvat* eivät voi edes yhteenlaskettuina tavoittaa sitä ihmisen olemassaolon perusulottuvuutta, mikä on holistinen *ihmiskäsitys*. (Rauhala 1983, 8–13.) Kuten ei ihmistäkään, ei siis ilmiöitäkään pitäisi käsitellä tutkimuksessa osatekijöinä tai niiden summina, johon Rauhalan ajatuksia seuraten esimerkiksi perinteinen itsensä johtamisen

tutkimusnäkökulma osatekijöiden mittaamisineen johdattaa, vaan myös ilmiöitä olisi syytä tutkia holistisesti.

Rauhalan jaottelu ihmiskäsityksen ja ihmiskuvan eroavaisuudesta kiteyttää hyvin tarpeen tarkastella emotionaalista itsensä johtamista ymmärtävän ihmistieteen viitekehyksessä. Rauhalan mukaan ihmiskuvan ja ihmiskäsityksen käsitteet eivät kilpaile keskenään, eikä kummallakaan voi korvata toista. Ihmiskäsitys antaa herätteitä ihmiskuvan muodostukselle ja ihmiskuva taas voi velvoittaa muokkaamaan ihmiskäsitystä. (Rauhala 1983, 17.) Mielestäni myöskään erilaisia tapoja tutkia itsensä johtamista ei tulisi nähdä toisilleen vastakkaisina, vaan toisiaan täydentävinä. Tähän ajatukseen perustan tutkimukseni tiedonintressin löytää käyttämästäni kokemuksentutkimuksellisesta lähestymistavasta lisäarvoa emotionaalisen itsensä johtamisen perinteiselle tutkimuskirjallisuudelle.

Ymmärtävän ihmistieteellisen näkemyksen puolesta emotionaalisen itsensä johtamisen tarkastelussa voidaan argumentoida myös siitä näkökulmasta, että nykyajan työelämän voidaan nähdä olevan kompleksinen, jatkuvasti muuttuva ja hyvin kontekstisidonnainen kokonaisuus, jonka puitteissa tapahtuvan itsensä johtamisen tavoittamiseksi olisi hyvä pyrkiä ihmisen toimintaa ymmärtävään näkökulmaan helposti kapea-alaiseksi jäävien selittävien mallien sijaan. Tällaisesta työpaikkojen inhimillistä kompleksisuutta ymmärtämään pyrkivästä näkökulmasta esimerkkinä voi käyttää vaikkapa Nevalan ja Pietiläisen (2018) kuvalliseen fenomenologiaan perustuvaa työnohjauksen montaasimallia. Heidän mallissaan hahmotellaan kuvallisen fenomenologian toimivuutta asiantuntijaorganisaation työnohjauksen menetelmänä. Nevala ja Pietiläinen argumentoivat menetelmän sopivan työyhteisön ja työntekijöiden tunnistamien ilmiöiden tutkimukseen, sillä sen avulla päästään käsiksi kokemuksellisiin tiloihin ilman että tutkijan tai työnohjaajan asettama viitekehys rajaa ennalta työnohjaustyöskentelyllä saavutettavaa todellisuutta. Heidän tutkimuksensa taustalla on Gaston Bachelardin poeettinen fenomenologia, jonka mukaan ihmisen kokemukseen päästään parhaiten kiinni mielikuvien avulla. Bachelardin mukaan tällaisia mielikuvia voidaan saavuttaa olemuksellisen uneksinnan (reverie) avulla, jolloin päästään käsiksi johonkin, jota voidaan kuvata myös psyyken äkillisenä esiinnousuna. Hänen mukaansa poeettisen kuvan voidaan nähdä nousevan välittömästi ontologiasta. (Bachelard 2003, 32–33.) Tällaiseen ymmärrykseen perustuva tutkimus on hyvä esimerkki niistä mahdollisuuksista, joita ymmärtävä asennoituminen ihmistieteissä voi avata.

Ymmärtävän ihmistieteen itsensä johtamisen ilmiölle antamat määritelmät poikkeavatkin analyyttisen tieteen tradition parissa sille annetuista. Muun muassa Salmimies määrittelee itsensä johtamisen jopa haluna ja tarpeena kasvaa henkisesti paremmaksi kanssaihmiseksi ja hyväksi johtajaksi sekä itselle että muille. Hän näkee itsensä johtamisen eräänlaisena kolmen perusulottuvuuden, ajattelun, tunteen ja tahdon tasapainon muodostamana henkisenä kypsyytenä, joka mahdollistaa oman elämän ohjaamisen kohtalon ohjattavana olon sijasta. (Salmimies 2008, 21–23.) Myös Perttula toteaa itsensä johtamisesta, ettei se ole minkään elämänalueen erikoisosaamista vaan yleistaitoa, joka ulottuu aikuisen koko elämään (Perttula 2012, 154). Nämä määritelmät havainnollistavat eroa perinteisen analyyttisen tieteenfilosofian ja ymmärtävän ihmistieteen ihmiskäsitysten välillä. Itsensä johtamisen voidaan nähdä määrittyvän ehkäpä ihmisläheisempänä, elämän kattavana yleistaitona tai parempana kanssaihmiseinä olemisen taitona tavoiterationaalisen käyttäytymisen ja ajatustenprosessien säätelyyn tarkoitettuna strategiavalikoiman sijasta.

Kokemus ei kuitenkaan ole ollut keskeisessä roolissa perinteisessä itsensä johtamisen tutkimuksessa – pikemminkin se on loistanut poissaolollaan, myöskin kaventaen tieteenalan käsitystä itsensä johtamisesta ilmiönä (Niinivaara 2019, 55), vaikka johtamisen tutkimuksessa fenomenologista tutkimusotetta on kylläkin hyödynnetty laajemmalti. Esimerkiksi Souba (2014) esittää artikkelissaan, että johtajien "luominen" edellyttää fenomenologista lähestymistapaa ja vaatii kiinnittämään huomion johtajaominaisuuksien, käsitteiden ja oppien sijaan johtajana olemisen rakenteisiin, kieleen ja "first-person "as-lived"" -perspektiiviin (Souba 2014, 78). Suomalaisen johtamisen tutkimuksen alalla ymmärtävästä ihmistieteestä käsin aihetta lähestyvät myös muun muassa Salovaara (2011) tutkiessaan johtamista narratiivisen hermeneutiikan keinoin ja Kulla (2011) fenomenologisella metodilla tutkimuksessaan suomalaisyritysten toimitusjohtajien johtamiskokemuksista. Sutinen (2012) käyttää väitöksessään metodologista synteisiä, jota voi kuvailla hermeneuttiseksi fenomenologiaksi ja tutkii johtajana kehittymisen kokemusta kunta-alalla. Eksistentiaalis-fenomenologista metodia on hyödynnetty Suomessa myös kasvatustieteen ja hoitotieteen tutkimuksen parissa lähestyttäessä aloja ymmärtävästä ihmistieteestä käsin (ks. esim. Kilja 2018, Koivisto 2003 ja Koivisto 2011)

Niinivaaraan (2019) mukaan itsensä johtamisen tutkimus laadullisena ilmiönä ei kuitenkaan ole aivan ennenkuulumatonta. Hän mainitsee esimerkkinä Cunhan ja kumppanit (2017), jotka Portugalissa tutkivat itsensä johtamista ankkuroidun teorian (grounded theory) menetelmällä. Heidän tutkimuksessaan noussut havainto oli, että itsensä johtaminen voidaan

nähdä neljän eri duaalisuuden hallinnan prosessina työelämässä, ja että itsensä johtaminen on jatkuvasti tapahtuva dynaaminen työelämän ilmiö. Kuten itsekin teen tässä tutkimuksessa, Niinivaaran mukaan myös Cunha ja kumppanit tukeutuivat tutkimuksessaan valmiiseen määritelmään itsensä johtamisen käsitteellistämässä ja heidän tutkimuksessaan käyttämän laadullisen lähestymistavan perusteluna pidettiin sen tuottamaa lisäarvoa. Niinivaaran mukaan itsensä johtamista on kotimaisissa tutkimuksissa tarkasteltu laadullisesti esimerkiksi opinnäytetöissä, mutta pitää laadullista lähestymistapaa varsin harvinaisena (Niinivaara 2019, 63).

Yksi näistä harvoista olemassa olevista tutkimuksista itsensä johtamisesta kokemuksentutkimuksen näkökulmasta onkin juuri mainittu Niinivaaran (2019) kirjoittama artikkeli, jossa Niinivaara esittelee kokemusta korostavan, fenomenologisen mallin vaihtoehtona perinteiselle itsensä johtamisen tutkimukselle. Niinivaara perustelee näkökulman tarpeellisuutta kritisoimalla positivismiin ja postpositivismiin ylikorostuneisuutta itsensä johtamisen perinteessä ja tutkimuskentällä. Positivismi eli luonnontieteellisyyden ihannointi itsensä johtamisen kentällä johtuu Niinivaaran mukaan kartesiolaisesta perinteestä, jossa mieltä ja ruumista tai ihmistä ja ympäröivää maailmaa tutkitaan erillään. (Niinivaara 2019, 53.) Niinivaara viittaa perustelussaan Moraniin (2000), joka on niin ikään kuvannut fenomenologian ydintä juuri siitä näkökulmasta, kuinka se esittää subjektiivisuuden ja tietoisuuden olevan kaiken maailmasta tietämisen ytimessä. Moranin mukaan fenomenologian keskiössä on kritiikki sellaista tiedettä kohtaan, jossa subjektiivinen alue irrotetaan muusta maailmasta. Fenomenologian mukaan subjektiivisuus on keskeinen osa sitä prosessia, jossa objektiivisuus luodaan. (Moran 2000, 15.)

Myös Niinivaaran näkökulmassa keskeistä on ymmärtäminen, johon keskitytään ennustamisen tai selittämisen sijaan. Ihmistä tarkastellaan hänen elämismaailmassaan intentionaalisen olentona. Kokemukseen keskittyessään Niinivaaran malli tekee pesäeron naturalistisen ihmiskäsityksen ohjaamaan tieteentekemiseen, jossa itsensä johtamista voidaan tutkia esimerkiksi psykometrisillä mittareilla tai tarkkarajaisilla strategioilla. (Niinivaara 2019, 55.) Niinivaaran esittämässä mallissa luovutaan strategisen, normatiivisen ja mitattavissa olevan itsensä johtamisen tarkastelusta, ja huomio keskitetään sen sijaan kokemuksen ymmärtämiseen. Kausaalisten syy-seuraussuhteiden sijaan tarkastellaan yksilön kokemusta merkityksineen. Esimerkiksi työyhteisö hahmotetaan suoraviivaisten tavoitteiden ja strategioiden sijasta kokemuksellisenä organisaationa. (Niinivaara 2019, 54.) Niinivaara viittaa tässä Tökkäriin, joka on määritellyt kokemuksellisen organisaation

muotoutuvan organisaation jäsenten kokemuksissa ja heidän keskinäisenä vuorovaikutuksenaan, ihmisen ollessa itse sisällä niissä tapahtumissa, joita hän kokee (ks. Tökkäri 2012A; 2012B).

Niinivaara esittelee artikkelissaan erityisiä "fenomenologisia nostoja" itsensä johtamiseen. Ensinnäkin hän käsittelee itsensä johtamista ihmiskäsitysten (essentialistinen, naturalistinen, kulturalistinen ja eksistentiaalinen) ja toisena minuutta koskevan fenomenologisen käsityksen näkökulmista (Niinivaara 2019, 56–58). Myös Perttula painottaa ihmiskäsitysten roolia jäsentäessään itsensä johtamisen ilmiötä kokemuksellisesti. Ihmiskäsitysten muodostaman minuuden ajatuksen kautta voidaan hahmottaa sitä, mitä itsensä johtamisella oikeastaan johdetaan, eli itsensä johtamisen ontologista ulottuvuutta. (Perttula 2012, 127–128.) Fenomenologinen minuus koostuu toimijuudesta, ajassa rakentuvasta persoonasta ja "muuhun maailmaan kurottautuvasta yksilöstä" (Niinivaara 2019, 57). Niinivaaran mukaan minuutta ja ihmiskäsityksiä tarkastelemalla on mahdollista "kehittyä itsensä johtamisessa kokemuksellisesti" (mts., 58), minkä Niinivaara ollen Perttulan kanssa samoilla linjoilla esittää vaihtoehtona valmiiden teesien tai taktiikoiden opiskelulle. Kolmantena yhteisö, ja neljäntenä vuorovaikutus, ovat Niinivaaran fenomenologisessa lähestymistavassa keskeisessä roolissa itsensä johtamisessa: kokemusmaailmamme rakentuu ja siten me myös yksilöinä kehitymme ja muutumme vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa, joka puolestaan muuttuu meidän toimintamme vaikutuksesta. Viidentenä Niinivaara esittelee vielä kehollisuuden oleellisena osana fenomenologista lähestymistapaa itsensä johtamiseen: ihminen, jolle oma keho on aina eri lailla havaittavissa kuin mitkään muut objektit, ei voi havainnoida tai suhtautua maailmaan mitään muuta kautta kuin omasta kehostaan käsin; esimerkiksi pelkällä tietoisuudella objekteihin suhtautuminen ei ole mahdollista. (Niinivaara 2019, 58–59.) Nämä nostot voidaan nähdä niinä mahdollisina emotionaalisen itsensä johtamisen aspekteinä, joita tässä tutkimuksella voidaan fenomenologisella metodilla toivottavasti tavoittaa ja näin saavuttaa uutta näkökulmaa ja lisäarvoa olemassa olevan tutkimuskirjallisuuden jatkoksi.

Tutkimuksensa tuloksena Niinivaara (2019) rakentaakin itsensä johtamisen perinteisen lähestymistavan ja kokemuksellisen näkökulman välistä integraatiota. Hän nimeää integraation "uudeksi itsensä johtamiseksi". Hän argumentoi, ettei kokemukseen ja ymmärtävän ihmistieteelliseen lähestymistapaan perustuvaa itsensä johtamisen tutkimusta tarvitse nähdä perinteisen näkökulman kanssa kilpailevana mallina, vaan tarjoaa vaihtoehtoa, joka laajentaa itsensä johtamisen ilmiön tarkastelunäkökulmaa. Hän perustelee

tätä vedoten sekä Heinämaan (2012) argumentteihin kahden tieteenfilosofian yhteisistä lähtökohdista että Giorgin (2010) ajatukseen mahdollisuudesta yhdistää fenomenologinen ja psykologinen lähestymistapa. Niinivaaran peruste uudelle itsensä johtamisen tarkastelun tulokulmalle on myös itsensä johtamisen jatkuvasti kehittynyt käsite, joka ottaa omakseen koko ajan uusia sisältöjä ja on Puron (1996) määrittelyn mukaan paradigmaattisesti auki, mahdollistaen uudet tavat tarkastella ilmiötä. (Niinivaara 2019, 60–63)

Rauhalalaisittain ilmaistuna voisi ajatella traditionaalisen itsensä johtamisen tutkimuksen operoivan lähtökohtaisesti erilaisilla ihmiskuvilla, jotka rajaavat käsityksen itsensä johtamisesta kuvaamaan tiettyä osa-aluetta ihmisyydestä, joka voidaan kvantifioida ja näin mitata (vrt. naturalistinen ihmiskäsitys). Ymmärtävä ihmistieteellinen näkökulma taas pyrkii operoimaan kokonaisella ihmiskäsityksellä pyrkien ymmärtämään itsensä johtamisen ilmiön sisäänrakennettua inhimillisyyttä myös kaikessa sen tajunnallisuudessaan ja situationaalisuudessaan. Niinivaara (2019) sanoittaa tutkimuksessani käyttämän ymmärtävän ihmistieteen lähestymistavan pitkälti kanssani samankaltaisesti ”kokemusta painottavaksi lähestymistavaksi”, jonka elementteihin kuuluvat Niinivaaran mukaan muun muassa ihmistieteelliset ja deskriptiiviset taustaoletukset, yksilön näkeminen subjektina objektin sijaan, ja merkityksistä sekä kokemuksen rakenteista kumpuava epistemologia (Niinivaara 2019, 60). Tämä emotionaalista itsensä johtamista kokemuksena tarkasteleva tutkimukseni asemoituu tätä taustaa vasten myös niinivaaralaisittain ilmaistuna osaksi ”uuden itsensä johtamisen” lähestymistapojen integraatiota työni edustaessa Niinivaaran kuvausta kokemusta painottavasta lähestymistavasta itsensä johtamisen tutkimuksessa.

Näen, että molemmilla lähestymistavoilla on paikkansa. Kun haluamme saada kvantifioitavaa (ja ainakin analyttisfilosofisesti ajateltuna tästä syystä myös helposti yleistettävää) tietoa, meidän on hyväkin katsoa itsensä johtamista sen perinteisestä näkökulmasta. Tämän tutkimuksen pyrkiessä kuitenkin tavoittamaan emotionaalisen itsensä johtamisen kokonaisuutta sitä situationaalisenä ilmiönä *ymmärtäen*, on syytä ja virkistävää vaihteluakin katsoa sitä perinteestä erottautuvasta näkökulmasta. Eksistentiaalinen fenomenologia sekä filosofiana että metodina tarjoaa tähän erinomaisen mahdollisuuden.

#### 2.4 Eksistentiaalinen fenomenologia tutkimusta ohjaavana

Tahdon tässä luvussa valottaa, kuinka tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää ymmärtää Perttulan filosofiaa sekä hänen fenomenologista metodiansa, koska tutkimuksessani pyrin replikoimaan nimenomaan hänen käyttämänsä metodin filosofioineen ja tämän jälkeen pohtimaan, kuinka hyvin lähestymistapa soveltuu emotionaalisen itsensä johtamisen tutkimukseen. Perttulan metodin taustalla vaikuttava eksistentiaalisen fenomenologian filosofia on tärkein perustelu sille, miksi tässä työssä emotionaalista itsensä johtamista tarkastellaan juuri fenomenologisen metodin keinoin, filosofian selittäessä kokemuksellisten ilmiöiden ontologiaa mielestäni mielekkäämmin kuin moni muu näkökulma. Perttula ei kuitenkaan ole yksin kehitellyt eksistentiaalista fenomenologiaansa. Perttulan ajatukset fenomenologiansa eksistentiaalisuudesta ovat Perttulan itsensä mukaan vahvaa perua Lauri Rauhalan tutkimuksissa esiintyneelle holistiselle ihmiskäsitykselle (mm. Perttula 2000)

Kaisa Koivisto (2012) tiivistää esityksessään hyvin Rauhalan fenomenologiaa ja eksistentiaalisuutta yhdistäviä ajatuksia. Hänen mukaansa Rauhala perehtyi perusteellisesti Edmund Husserlin ja Martin Heideggerin eksistenssin filosofiaan, sekä korosti ihmisen henkilökohtaisen kokemusmaailman merkitystä ihmistutkimuksessa. Rauhala näki, että yhdistämällä fenomenologiaa ja eksistenssiin filosofiaa voitiin mielekkäästi tavoittaa psyykkisten häiriöiden problematiikkaa, jota Rauhala työssään tutki. Pohjautuen Husserlin ja Heideggerin ajatuksiin eksistenssistä Rauhala kehitti holistisen ihmiskäsityksensä, jonka avulla hänen näkemyksensä mukaan voitiin ontologisesti ymmärtää ihmisen moniulotteisuutta ihmistyön parissa työskenneltäessä. Rauhala painotti, että ennen kuin ihmistä voi auttaa psykiatrian keinoin, on syytä vastata siihen kysymykseen, millä tavoin ihminen on olemassa. Rauhalan mukaan ihmisen ymmärtämiseksi ei riitä pelkkä luonnontieteellinen tieto, vaan ihminen eksistoi kehollisuuden, situationaalisuuden ja tajunnallisuuden kolmella ulottuvuudella. Nämä perusmuodot eivät ole toisiaan poissulkevia, eikä mikään niistä ole toisia ensisijaisempi. Rauhala näkee kokemuksen syntyvän ihmisen tajunnassa, mutta olemisen muodot ovat kaikki toisiinsa kietoutuneita ja ovat yhteydessä kokemuksen muodostumiseen. (Rauhala 1986; 1993; Puhakainen 2001 - - Koivisto 2012.)

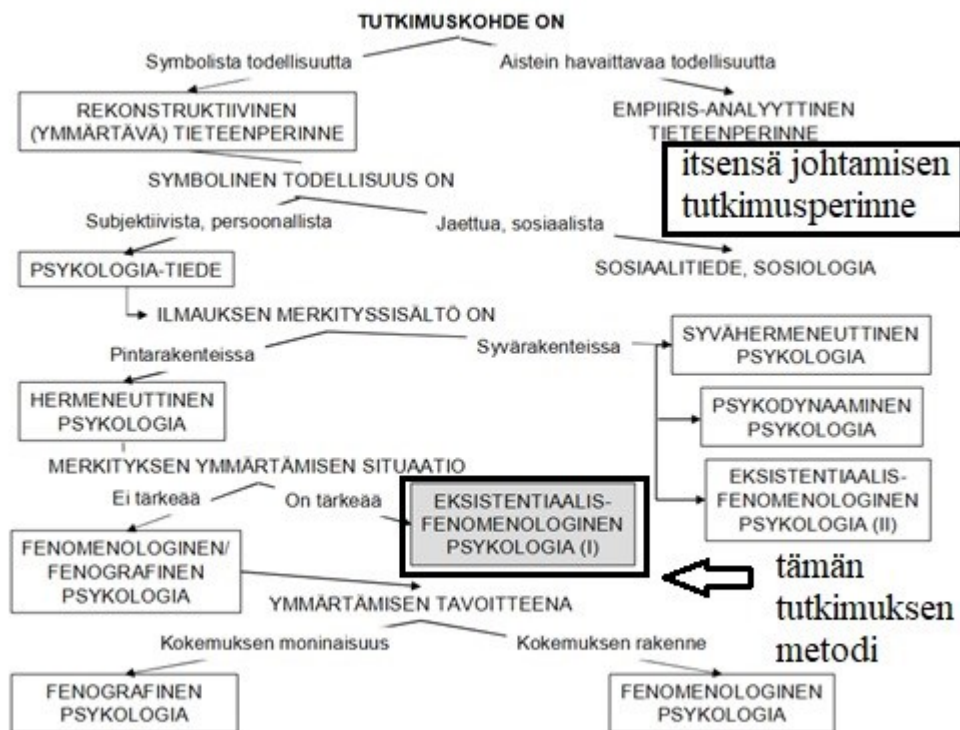
Jussi Kulla (2011) jäsentää väitöstutkimuksessaan fenomenologian tutkimussuuntauksia. Hänen mukaansa fenomenologiassa voidaan nähdä kaksi filosofista päätutkimussuuntaa; Husserliin pohjaava deksriptiivinen ja Heideggeriin pohjautuva eksistentiaalishermeneuttinen fenomenologia. Husserlin pyrkimyksenä on kuvata sitä, kuinka ulkoinen maailma rakentuu ihmisen tajunnassa ja Heideggerin ajatus lähtee siitä, että



tieto paikantuu ihmisen ja ulkoisen todellisuuden väliseen suhteeseen, mistä syystä niitä tuleekin tarkastella yhdessä. (Cresswell, 2007, 59–60; Virtanen 2006, 154 - - Kulla 2011, 76.)

Perttula liittää oman ajattelunsa fenomenologian filosofiseen rakenteeseen vahvasti Rauhalalta omaksumansa Heideggeriä mukailevan eksistentiaalisen näkemyksen. Perttula on kehittänyt metodinsa Giorgin fenomenologisen psykologian metodin (mm. Giorgi 1985) pohjalta, jonka taustavaikutumina taas on husserlilaisittain puhtaan fenomenologinen ajatusmalli (ks. esim. Husserl 2011; 2017). Perttula itse nimittää metodinsa taustalla vaikuttavaa filosofiaa eksistentiaalisiksi fenomenologiaksi, deskriptiivisyyteen pyrkiväksi hermeneuttiseksi fenomenologiaksi tai lyhyemmin deskriptiiviseksi hermeneutiikaksi (Perttula 2000, 429). Perttulan ajatusten mukaan tajunnallisuus on intentionaalista, eli se kohdistuu aina johonkin. Näin myös kokemus on aina kokemusta jostakin. Ihmiselle todellisuus näyttäytyy aina vain niissä rajoissa, joissa hänen tajuntansa kytkeytyy maailmaan joista hän käyttää Rauhalalaisittain horisontin ja merkitysverkoston käsitteitä. (Perttula 1995, 20–21)

Perttulan metodologian sijainti tieteen kentällä näyttäytyy hyvin alla olevassa jäsennyksessä.



Kuvio 2. Lähde: (Kulla 2011, 78, alkuperäinen jäsennyys Latomaa 2009, 42, muokattu: Sarkkinen 2021)

Tätä Latomaan (2009, 42) jäsenystä, jota myös Kulla (2011) siteeraa väitöskirjaansa tekemässään seuraavassa kaaviossa, olen muokannut lisäten siihen itsensä johtamisen tutkimusperinteen sijainnin havainnollistaakseni tässä työssä käytetyn lähestymistavan jo aikaisemmin tutkimuksessa perustelemaani sijaintia tieteen kentällä.

Perttulan (1995; 1998; 2000) eksistentiaalisfenomenologinen metodi määrittää kuinka näen ja lähestyn emotionaalista itsensä johtamista tutkimuskohteenani tässä työssä. Kuten kaaviosta voidaan havaita, tutkimuskohteeni näyttäytyy analyttisfilosofisesti orientoituneesta itsensä johtamisen tutkimuksen perinteestä poiketen symbolisena todellisuutena mitattavan todellisuuden sijaan. Näen symbolisen todellisuuden subjektiivisena ja oletan, että siitä on saatavissa tietoa ilmauksien pintarakenteissa, eli haastateltavieni kertomukset kokemuksistaan kuvastavat heidän kokemustaan sellaisenaan, eikä kokemuksen tavoittamiseksi tarvita kielen tulkintaa vaan päinvastoin, voidaan haastateltavien ilmausten nähdä deskriptiivisesti katsottuna edustavan haastateltavan kokemusta juuri puhtaimmillaan ilman toisen osapuolen tulkinnalla ilmiölle tuomaa väriä. (ks. esim. Perttula 2000 tulkinnan roolista). Koska tutkimusaiheeni hahmottuu minulle omaksumani holistisen ihmiskäsityksen myötä väistämättä ihmisen situationaalisuuteen kytkeytyvänä, kontekstisidonnaisena ilmiönä, tämä tutkimus toteutetaan juuri tilanteen merkitystä korostavan eksistentiaalisfenomenologisen metodin, eikä esimerkiksi fenomenografian keinoin.

Perttulan metodin suhtautuminen kieleen ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton. Perttula näkee eksistentiaalisen fenomenologian metodin katsovan kielen taakse, ja kuvaavan deskriptiivisesti niitä merkityksiä, joita tutkittava kertoo kokemuksestaan (mm. Perttula 1995, 32–36). Tällainen suhtautuminen tavallaan lakaisee maton alle ne näkemykset kielen roolista merkitysten tulkkina, joihin suhtaudutaan vakavammin esimerkiksi diskurssianalyysin kaltaisessa, kieleen keskittyvässä metodologiassa. Perttula näkee tällaisen olevan keskittymistä epäolennaisempaan, enemmän merkityksen kantajaan kuin itse merkitykseen fokusoivaan tutkimukseen. On kuitenkin oletettavaa, että kielellä on rooli haastattelutilanteissa, ja haastattelijan ja haastateltavan välinen tilanne vaikuttaa siihen, mitä haastateltava haastattelijalle kertoo. (ks. esim. Alastalo 2005, 70)

Perttula argumentoi koetun ensisijaisuudesta kieleen nähden ottaen kantaa siihen, kuinka voimme päästä käsiksi itse kokemukseen kielen asettaman muurin tuolle puolen. Perttulan mukaan kokemus ei nimittäin ole yhtä kuin kieli, eikä kieli yhtä kuin kokemus. Perttula sanoo fenomenologisen tutkimuksen orientoituvan kokemuksen ja kielen välisiin suhteisiin

juuri koetun näkökulmasta. Hän korostaa periaatetta, jonka mukaan tutkimus ei ala väitteestä vaan teosta, ja että fenomenologia on metodi, joka operoi ensisijaisesti koettuna. Fenomenologisessa tutkimuksessa kielen merkitys nähdään siinä, että sen tarkoitus on antaa paras mahdollinen ilmiasu sille, mitä fenomenologia metodina on johdattanut kokemaan. Näin kieli palvelisi fenomenologisessa tutkimuksessa koetun kuvaavinta ilmaisemista. (Perttula 2012, 331–332)

Kielen merkitystä korostavat näkemykset Perttulan metodi kuitenkin ikään kuin lakaisee maton alle ajatuksella, että tällaista ”tulkkiutumista” tapahtuu kaikessa vuorovaikutuksessa (Perttula 1995, 34) ja koska mikään kielellinen kommunikaatio ei voi olla kielen tulkinnallisista vaikutuksista vapaa, voimme oikeastaan sivuuttaa kieleen keskittymisen ja tutkia mahdollisimman deskriptiivisesti sitä, mitä on kielen takana, eli merkityksiä. Saadaksemme mahdollisimman deskriptiivistä materiaalia analyysiä varten, olisi haastattelutilanteesta tehtävä mahdollisimman avoin ja sellainen, että haastateltava uskaltaa kertoa kokemuksensa mahdollisimman aitoina (Perttula 1995, 115). Vaikka suhtautuminen ei ole ongelmaton ja voidaan jossain mielessä nähdä jopa hieman naiivina, voidaan lähestymistavan hyötynä nähdä ainakin tutkijan tuoman tulkinnallisuuden väheneminen tutkijan keskittyessä koko tutkimusprosessin ajan siihen, mikä on deskriptiivistä ja välttämättä kaikin keinoin tulkintaa.

Perttulan fenomenologinen eksistentialismi siis omaksuu Rauhalan näkemyksen ihmisen ontologiasta ja molempien vaikutteina on heideggerilainen näkemys ihmisen elämän väistämättömästä kytkeytymisestä maailmassa olemiseen (mm. Perttula 2000, 431). Giorgin (mm. 1985, 2010) fenomenologisen psykologisen metodin jatkojalostus kytkemällä se Husserlin puhtaan fenomenologian ajatuksen kanssa jossain määrin ristiriitaisena näyttäytyvään eksistenssifilosofiaan on kunnianhimoinen, samalla filosofinen että metodologinen synteesi, joka ei tyylipuhtauden näkökulmasta ole jäänyt täysin kritiikittä (ks. esim. Kukkola 2014). Se on tästä huolimatta mielestäni mielekäs lähtökohta pyrkiä hahmottamaan tajunnallisia ja kontekstisidonnaisia ilmiöitä, jollaisena hahmotan tutkimusaiheeni.

Perttula itse tiivistää oman fenomenologisen ajattelutapansa toteamalla hänen fenomenologiansa olevan ensisijaisesti metodologista asennoitumista, johon liittyy seitsemän erityisen tärkeää seikkaa. (Perttula 2012, 330) Käyn läpi näistä tutkimukseni kannalta relevanteimmat samalla valottaen, kuinka ne hahmottuvat oman tutkimukseni kohdalla. Tämä jäsenitys toimii pohjustuksena käyttämälleni kokemuksen tutkimuksen

fenomenologiselle asennoitumiselle, jolla suoritan analyysini, jonka tekninen toteutus käsitellään tämän työn analyysi- luvussa.

Perttula (2012) aloittaa fenomenologisen kokemuksen tutkimuksen metodologisen hahmottelunsa deskriptioon pyrkimyksen tärkeydestä. Hänen mukaansa ilman pyrkimystä deskriptioon, tutkimus ei ole fenomenologista. Perttulan mukaan fenomenologiseen tutkimukseen sisältyy kuitenkin aina myös tulkintaa, mutta että tämän tulkinnan rooli sijoittuu hänen metodissaan lähinnä aineistoanalyysin loppuvaiheille. Perttula itse ei sano uskovansa täysin deskriptiivisyyden toteutumiseen, mutta väittää, että ilman kurinalaista pyrkimystä koettujen ilmiöiden kuvaamiseen tutkimus ei täytä fenomenologisen tutkimuksen objektiivisuuden, eli Perttulan tarkentamana kohteenmukaisuuden, kriteeriä. (Perttula 2012, 331.) Oma tutkimukseni asemoituu deskriptiivisyyden kannalta Perttulan hahmottelemille linjoille sen toteutuksen seurattessa Perttulan fenomenologista metodia (mm. Perttula 1995, 1998, 2000), jonka aineistoanalyysin tapa perustuu juuri ankaran deskriptiiviseen aineiston analyysiin. Kysyessäni haastateltavieni kokemuksesta emotionaalisesta itsensä johtamisesta pyrkimykseni on mahdollisimman avoimeen ja kokemuksen sanallistamisen mahdollistavaan tilanteeseen, josta tallennetun aineiston analyysissä harjoitetaan myös ankaran deskriptiivistä ja tulkinnasta pidättäytyvää analyysiotetta. Perttulan ajatuksia mukaillen ajattelen myös itse, että ilmiöiden olemusta on syytäkin pyrkiä tavoittamaan juuri deskription avulla. Tällöin ajatellaan, että deskriptiolla tavoitetaan koetusta ilmiöstä se, mistä tutkija voi metodia käyttäen olla varma, kun taas tulkinta nähdään ymmärtämisenä, joka astuu tuon varmuuden ulkopuolelle. Perttulan mukaan kokemuksen tutkimus on sitä fenomenologisempaa, mitä enemmän siinä pitäydytään deskriptiossa ja milloin koettuja ilmiötä ymmärretään tulkiten, on tutkimus lähtökohtaisesti muuta kuin fenomenologista. (Perttula 2012, 331.)

Perttulan mukaan fenomenologia on kiinnostunut todellisuudesta koettuna ja hän pitää tärkeänä koettujen ilmiöiden olennaisen tunnistamista. Koettuja ilmiöitä tutkitaan fenomenologiassa empiirisesti ihmisten subjektiivisina kokemuksina elämäntilanteestaan. Kuitenkaan kaikki subjektiivisten kokemusten empiirinen tutkimus ei ole fenomenologista, vaan fenomenologinen kokemuksen tutkimus pyrkii kuvaamaan koetun ilmiön edellyttämän rakenteen ja juuri tämä rakenne on se, joka tekee koetusta ilmiöstä juuri kyseisen koetun ilmiön. Perttula kuvaa koetun ilmiön rakenteen koostuvan koettujen merkityssuhteiden kokonaisuuksista, joita fenomenologinen tutkimus kuvaa saaden lopulta tuloksenaan sen, mikä tutkitulle koetulle ilmiölle on olennaista ollakseen juuri kyseinen ilmiö. (Perttula 2012,

331) Tutkimuksessani näen, että kieli on väline, joka palvelee koetun ilmaisua ja minun on mahdollista saada kielellisen ilmaisun kautta vastauksia kysymyksiini ilmiön kokemuksellisesti välittyvästä rakenteesta. Näistä lähtökohdista olen kerännyt haastatteluaineiston, jota kerätessäni pyrin fenomenologista asennoitumista noudattaen maksimoimaan haastateltavien mahdollisuuden kuvata kokemustaan tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman avoimesti ja tarkasti, ilman minun haastattelijana tuomia ennakkoletuksia tai johdattelua.

Varasin kuitenkin itselleni tutkijana haastattelussa mahdollisuuden ohjata haastateltavaa takaisin itse tutkittavasta ilmiöstä puhumiseen ja myös haastateltavan ilmaisun kannustamiseen ja rohkaisemiseen esittämällä tarkentavia kysymyksiä ilmiön kokemisesta. Emotionaalinen itsensä johtaminen ilmiönä on laaja konsepti ja käsittää kokonaisen kirjon elämäntilanteellisuutta, enkä voi tutkijana olettaa voivani tietää, mikä on haastateltavan kokemuksessa aiheeseen liittyvää ja mikä ei. Haastatteluissa pyrin kuitenkin osoittamaan äärimmäistä ohjauksellista varovaisuutta ja luomaan vuorovaikutustilanteen, jossa haastateltavan kokemus ilmiöstä voidaan saada tallennettua sen kaikessa laajuudessaan. Täytyy kuitenkin huomata, että tässä vertailevalla tiedonintressillä toteutetussa tutkimuksessa tutkitun emotionaalisen itsensä johtamisen ollessa jo Manzin mallin mukaan määrittynyt teoreettinen ilmiö, en kuitenkaan voi täysin välttyä etukäteisolettamuksilta ja jouduin esittämään haastateltavilta kysymyksiä, jotka perustuivat ennakkotietooni mallin mukaan määrittävästä ilmiöstä.

Perttulan painottaa tutkijan roolia fenomenologisen metodin keskiössä. Hän määrittelee fenomenologisen asennoitumisensa omaavan erityisen kiinnostuksen intuitiiviseen kokemukseen ja kokee, että ilman intuition kekseistä roolia koko deskriptiivisyyden idea fenomenologisessa tutkimuksessa ei olisi mahdollinen. Hänen mukaansa deskriptio voidaan määrittellä fenomenologiassa myös ”intuitiivisenä evidenssinä”, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka kohde ilmenee tajunnalle. Perttula näkee, että tajunnalle ilmenevät intuitiiviset kokemukset ilmentävät koetun tasolla sitä, mikä on ihmisille yhteistä ja mikä ihmisissä on toisiinsa nähden samaa. (Perttula 2012, 332–333.) Tätä intuitiivisen evidenssin käsitettä käytän analyysissäni perustellessani tekemiäni ratkaisuja, joiden takana olevaa ajatusprosessia on haastavaa perustella kirjallisesti kysymyksen ollessa intuitiivisesti tapahtuvasta prosessista. Perttula näkee empiirisen kokemuksen tutkimisen ytimenä juuri sen, että tutkija ja tutkimuksen kohde elävät samassa koetun todellisuuden piirissä. Tutkija toimii itse metodina, joka antaa tajunnallisesti merkitystä toisten tajunnallisille

merkityksille. Perttulan mukaan tieteellisten taitojen opettelu on sitä, kun tutkija harjoittelee itse metodina toimimista. (mts. 333)

Tästä syystä koen voivani luottaa ja antautua sille intuitiiviselle evidenssille, joka aineistoa analysoidessani ohjaa päätöksentekoani ja perustelevani näin ne tiivistyneet merkitykset, joiksi haastatteluaineisto minulle tajunnallisesti muodostuu. Tämän voidaan nähdä olevan näin silloin, kun pitäydyn asennoitumisessani deskriptiivisyyteen pyrkivässä fenomenologisessa asenteessa, joka pyrkii sulkeistamaan ennakkotiedon ja ennakkoletukset tutkimastani ilmiöstä, vaikkakin tietäen tämän absoluuttisessa mielessä mahdottomana. Itse pyrkimyksen deskriptioon ja tulkinnallisuuden välttämiseen voidaan nähdä ohjaavan tilanteeseen, jossa tutkija metodina luo mahdollisimman tulkintavapaata deskriptiota tutkittavan kokemuksesta.

### 3. TUTKIMUKSEN ASETTELU JA TUTKIMUSETIIKKA

Käytyäni työssäni edellä läpi tutkimukseni metodologiaa ohjaavat filosofiset reunaehdot ja niihin liittyvän problematiikan, on ennen siirtymistä tutkimuksen aineistoanalyysin hyvä tarkastella niitä tutkimusteknisiä ja eettisiä valintoja, joita tässä työssä toteutetaan.

#### 3.1. Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseni keskeisimmät eettiset valinnat liittyvät aineiston hankkimiseen ja käsittelyyn, joten kuvaan niitä tässä lyhyesti. Tutkimuksen aineiston keruuta varten anoin tutkimuslupapyyntöllä lupaa haastatteluiden tekemiseen valitsemaltani poliisilaitokselta, ja sain instituution suostumuksen tutkimuksen toteuttamiseksi. Liitin tutkimuslupapyyntöön kuvauksen tutkimukseni sisällöstä ja tarkoituksesta varmistaakseni sen, että tutkimuskohteena oleva poliisilaitos saattoi myös kriittisesti arvioida suhtautumista pyyntööni.

Aineisto tutkimusta varten koostettiin haastatteleamalla haastatteluhetkellä virassa toimivia suomalaisia poliiseja. Haastateltavat valikoituivat poliisilaitoksella työskentelevän kontaktihenkilön avulla, joka välitti pyynnön osallistua tutkimukseen esteenpäin organisaatiossa. Tällaisesta kontaktista, jonka avulla tutkimuksen haastateltavat valikoituvat, käytetään tutkimuskirjallisuudessa nimeä portinvartija. Portinvartijan avulla saavutetaan pääsy haastateltavien luokse jossakin organisaatiossa tai yhteisössä. Portinvartija on syytä tunnistaa tutkimuksessa vallankäyttäjänä, joka voi joko sallia tai estää pääsyn tavoiteltujen haastateltavien tykö. (Esim. Andoh-Arthur 2019.) Tämän tutkimuksen kontekstissa portinvartijalla oli myös valtaa haastateltavien valikoimisessa, mitä voidaan pitää jossain määrin välttämättömänä pahana hierarkkisen organisaation, kuten poliisin, tutkimisessa. Tutkimustulokseni voisivat olla erilaisia, jos olisin kontaktoinut poliiseja itse sattumanvaraisesti tai jotakin muuta tekniikkaa kuten lumipallotekniikkaa käyttäen (ensimmäisen haastateltavan kautta saavutetaan seuraava ja niin edelleen).

Haastateltavien kontaktoiminen ilman organisaatiota edustavaa portinvartijaa olisi tuonut muassaan kuitenkin muita eettisiä haasteita; kriittinen arvio siitä, voiko poliisi osallistua tutkimukseeni (sisältäen poliisin yhteiskunnallista tehtävää ja turvallisuusnäkökulmia koskevat pohdinnat) olisi jäänyt yksittäisten poliisihaastateltavien tehtäväksi (nyt vastuuta

kantoi poliisilaitos), ja poliisit olisivat voineet joutua myös hankalaan ristipainetilanteeseen arvioidessaan sitä, voivatko he osallistua omalla päätöksellään vai täytyykö heidän hankkia työnantajansa lupa tutkimukseen osallistuakseen. Portinvartijan rooli voidaan nähdä myös tutkimuksen etiikkaa edistävänä tekijänä, ja se parhaillaan lisää haastateltavien luottamusta haastattelijaa kohtaan (ks. Andoh-Arthur 2019).

Jokaiselle haastateltavalle luettiin haastattelutilanteen aluksi selvennys siitä, miten heidän antamaansa haastattelua voidaan tulla tutkimuksen yhteydessä käsittelemään ja julkaisemaan ja he allekirjoittivat haastattelutilanteessa suostumuslomakkeen tutkimukseen osallistumisen ehdoista. Näillä toimenpiteillä pyrin takaamaan, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt ymmärtävät riittävällä tarkkuudella tutkimuksen luonteen ja osallistuvat siihen tietoon perustuvasta, vapaasta tahdostaan, mitä menetelmäkirjallisuudessa korostaa tärkeänä elementtinä jokaista haastattelua tehtäessä (esim. Berg 1989, 137).

Kiinnitän tutkimuksessani erityistä huomiota tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteetin varmistamiseen, anonymiteetin merkityksessä tutkimuksen kohteiden nimettömyyttä (Berg 1989, 138). Anonymiteetin suojeleminen ei rajaudu tutkimuksessani vain nimien ja muiden henkilötietojen pois jättämiseen vaan kattaa myös haastatteluaineiston tietoturvallisen säilyttämisen ja käsittelemisen, ja asettaa rajoitteita tulosten esittämiseen. Haastattelut tallennettiin äänettömälle, jonka muistista litteroin haastattelut itse tekstitiedostoksi. Äänettömyyden säilytetään tietoturvallisesti, ja haastattelujen tallenteet sekä tekstit poistetaan laitteilta tutkimuksen julkaisun jälkeen. Haastattelujen tallenteita tai niistä litteroituja tekstejä ei nimetty, ja niitä käsiteltiin ilman nimiä tai henkilötietoja käyttäen haastattelujen erottamiseksi toisistaan vain alkuperäisestä haastattelujärjestyksestä sekoitettuja järjestysnumeroita.

Haastateltujen anonymiteetin säilymisen varmistamiseksi en painanut muistiini haastateltavien nimiä, ja suostumuslomakkeet säilytetään suljetussa kansiossa tutkimuksen julkaisemisajankohtaan asti, jonka jälkeen myös suostumuslomakkeet henkilötietoineen tuhoaan. Työssäni käsittelemästä haastatteluaineistosta olen häivyttänyt kaiken sellaisen informaation, minkä perusteella haastateltava olisi helppo yksilöidä, ja muuttanut heidän haastatteluaineistossa itsestään kertomia kuvauksia niin, etteivät ne enää vastaa täysin haastattelussa annettuja (ks. esim. Berg 1989, 138). Näin toimien olen pyrkinyt varmistamaan, ettei haastatteluaineistosta tai sen jatkoanalyysistä ole tunnistettavissa haastattelun antanutta yksilöä.



Yksilön tunnistettavuus voidaan kokemuksellista tutkimusta tehdessä nähdä tutkimusetiikan kannalta kahdenlaisessa valossa. Yhtäältä on tutkimusetiikan mukaista pyrkiä häivyttämään yksilön erottavat kuvaukset tutkimuksessa niin hyvin, ettei ainakaan ulkopuolisen, mutta mahdollisesti myöskään haastateltavan itsensä, olisi mahdollista aineistosta tehdyssä analyysissä tunnistaa itseään. Toisaalta voidaan myös argumentoida, että kokemuksen tutkimuksessa ihmistä yksilönä ymmärtämään pyrkivästi lähestyessä voitaisiin nähdä jopa eettisempänä tilanne, jossa yksilö pystyisi tunnistamaan tuloksissa itsensä, eikä redusoituisi vain harmaaksi tutkimusaineistoksi. Tässä tutkimustyössä on kuitenkin tutkimukseen osallistujille luvattun anonymiteetin mukaisesti häivytetty yksilöön viittaavat tiedot.

### 3.2. Tutkimustekniset seikat

Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna, jonka suuntaa antava kysymysrunko on nähtävissä työn loppupuolella (LIITE 1). Prosessi, jossa muutin tutkimusintressini haastattelussa tutkittavaan muotoon, tasapainotteli fenomenologisen kokemuksentutkimuksen periaatteiden ja Manzin mallista (2016) kumpuavien tutkimusaiheiden välillä: toisaalta minun oli varmistettava, että kysymysrakenne ei liikaa ohjailisi haastateltavien vastauksia, ja toisaalta minun oli saavutettava tietoa heidän kokemuksistaan juuri Manzin mallin sisältämiin ilmiöihin liittyen. Teemahaastattelu valikoitui menetelmäksi juuri tässä tasapainottelussa onnistuakseni.

Haastattelu jaettiin kolmeen osaan: tunteet, emotionaalinen itsensä johtaminen, ja emotionaalisen itsensä johtamisen vaikutukset. Tämän teemallisen jaottelun sisälle asetin kysymykseni, jotka kysyivät haastateltujen työssään kokemista tunteista jakautuen Manzin mallin perustelujen mukaisesti dikotomisesti kielteisiin ja myönteisiin (Manz ja muut 2016, 379), haastateltavien kokemusta käyttämistään emotionaalisen itsensä johtamisen strategioista (haastattelussa puhuimme ”keinoista”) jaottuen sekä ennalta (antecedent focused) että jälkeinpäin (response focused) tunteisiin vaikuttamaan keskittyviin strategioihin sekä Manzin mallin vaikutusehdotelmien P1–P7 näyttäytymisestä heidän kokemuksessaan emotionaalisesta itsensä johtamisesta.

Teemahaastattelu on lomakehaastattelua avoimempi ja avointa haastattelua suljetumpi haastattelumuoto, jossa yksityiskohtaisten ja tarkasti muotoiltujen kysymysten sijaan

ohjataan haastattelua ennalta valittuihin teemoihin. Haastattelutilanne on keskustelunomainen, ja keskustelua ruokitaan avoimilla, johdattelevilla kysymyksillä. Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu sallii joustavuutta (ei sellaista kysymyspatteristoa, jossa olisi ehdottomasti edettävä tiettyssä järjestyksessä) ja toisaalta varmistaa, että tutkimusaiheesta saadaan tietoa tiettyihin teemoihin liittyen kaikilta haastateltavilta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastattelut seurasivat suhteellisen tarkasti kysymysrunгон asetelua, minun kuitenkin esittäessä lisäksi tarkentavia kysymyksiä niistä vastauksista ja kuvauksista, joita haastateltavat kysymyksiin antoivat ja jättäessä kysymättä niitä haastattelurunkoon kirjattuja kysymyksiä, joihin haastateltavat jo oma-aloitteisesti vastasivat. En kuitenkaan pakottanut keskustelua seuraamaan suunnittelemaani kysymysrakennetta, vaan keskitin huomioni siihen, että kaikista teemoista saatiin haastateltavien omien merkityksenantojen painotuksia kunnioittaen riittävä määrä analyysiin sopivaa tietoa.

Haastatteluja toteutettiin yhteensä neljä kappaletta, mutta tutkimuksessa analysoitavaksi päätyi näistä vain 3 yhdessä nauhoituksessa esiintyneen teknisen ongelman vuoksi. Kaikki haastattelut olivat kestoltaan noin tunnin mittaisia. 3 kappaletta analysoituja haastatteluja on fenomenologiselle tutkimukselle tutkimuskirjallisuuden valossa tarkastellen (ks. esim. Kulla 2012, 84) lähtökohtaisesti riittämätön määrä, mutta tutkimukseni tiedonintressien keskittyessä tutkimaan enemmänkin fenomenologisen metodin soveltuvuutta ja sen mahdollisesti tuottamaa lisäarvoa ilmiön varsinaisen kokemuksellisen rakenteen sijasta ja tutkimuksen analyysiosion toimiessa ensisijaisesti metodin soveltuvuutta havainnollistavassa roolissa, en näe haastattelujen vähäistä määrää mahdollisena ongelmallisena. Joka tapauksessa päätös fenomenologisessa tutkimuksessa käytettävien haastattelujen määrästä on vaikea ja kytkeytyy sekä tutkijan intresseihin, että käytössä oleviin voimavaroihin (Lehtomaa 2005, 168).

#### 4. AINEISTON ANALYYSI

Toteutan aineistoanalyysini pohjaten sen lähtökohtaisesti kahteen Perttulan työhön hänen kehittelemästään kaksiosaisesta seitsemään alakohtaan jakautuvasta metodista. Ensimmäinen töistä on Perttulan teos *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena* vuodelta 1995, jossa hän esittelee yksityiskohtaisesti metodinsa siihenastiset vaiheet. Tätä teosta käytän oppaana metodin aineistoanalyysin ensimmäisen vaiheen toteutukseen. Toinen käyttämäni teos on artikkeli kasvatustieteen aikakauskirjasta 2000/5 *Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleenmuotoilua*, jossa Perttula jalostaa metodinsa toista osiota siihen muotoon, jota voidaan pitää sen valmiimpana kirjallisena versiona. Näistä kahdesta lähteestä yhdistettynä käyttämäni Perttulan fenomenologinen metodi sisältää seuraavat aineiston analyysin vaiheet:

##### OSA I - TAVOITETAAN YKSILÖKOHTAINEN MERKITYSVERKOSTO

Vaihe 1.1 - *Luonnollisesta asenteesta vapautuminen*

Vaihe 1.2 - *Sisältöalueiden muodostaminen*

Vaihe 1.3 - *Merkityksen sisältävien yksikköjen erottaminen*

Vaihe 1.4 - *Merkityksen sisältävien yksiköiden muuntaminen tutkijan kielelle*

Vaihe 1.5 - *Merkitystihentymien sijoittaminen sisältöalueisiin*

Vaihe 1.6 - *Sisältöalueittain etenevän yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen*

Vaihe 1.7 - *Yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen*

##### OSA II - TAVOITETAAN YLEINEN MERKITYSVERKOSTO

Vaihe 2.1 - *Tutkimusasenteen omaksuminen*

Vaihe 2.2 - *Merkityssuhteiden erottaminen ja muuttaminen merkityssuhde-ehdotelmiksi*

Vaihe 2.3 - *Sisältöalueiden muodostaminen*

Vaihe 2.4 - *Merkityssuhde-ehdotelmien sijoittaminen sisältöalueisiin*

Vaihe 2.5 - *Sisältöalue-ehdotelmien muodostaminen*

Vaihe 2.6 - *Ehdotelman yleiseksi merkitysverkostoksi muodostaminen*

Vaihe 2.7 - *Yleisen merkitysverkoston muodostaminen*

#### 4.1 Osa I - Tavoitetaan yksilökohtainen merkitysverkosto

##### *Vaihe 1.1 - Luonnollisesta asenteesta vapautuminen*

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa suoritetaan fenomenologinen reduktio, eli luonnollisen asenteen sulkeistaminen tai husserlilaisittain epookki (epoche). Tämä asennoituminen pidetään yllä koko analyysivaiheen ajan. (Ks. jälleen esim. Husserl 2017, 112; 2011, 133–143; Perttula 2000, 440; 1998, 87; Saarinen 2002, 245.) Luin litteroimani tutkimusaineiston pyrkien parhaani mukaan sulkeistamaan kaiken ennakkoon olettamani tiedon ilmiön sisällöstä, ja suhtautumaan aineistoon mahdollisimman avoimin mielin.

##### *Vaihe 1.2 - Sisältöalueiden muodostaminen*

Luettuani tutkimusaineiston, muodostin sitä jäsentävät sisältöalueet aineistolähtöisesti, vaikka toki haastattelujeni struktuurin vuoksi sisältöalueet olisi voinut muodostaa jo haastattelurungosta itsestään Manzin ja kumppaneiden (2016) teorian emotionaalisesta itsensä johtamisesta ohjatessa kysymyksenasetteluani. On kuitenkin lähempänä fenomenologisen metodin periaatteita olla analyysissään aineistolähtöinen, milloin ikinä se on mahdollista. Sinänsä tämän voi nähdä lähinnä periaatteellisena pitäytymisenä aineistolähtöisyyden kultaisessa standardissa, sillä väkisinkin teemahaastattelujen pohjalta tehty sisältöaluejäsennys rakentuu kuitenkin juuri niiden kysymysten ympärille, joita haastattelussa on kysytty. Perusteluna aineistolähtöiselle jaottelulle voidaan tässä kuitenkin esittää se ajatus, että tällainen paremmin mahdollistaa myös muiden kuin etukäteen haastattelurungossa määriteltyjen sisältöalueiden nousemisen esiin jo tässä vaiheessa analyysiä. En koe tämän mahdollisuutta tässä tutkimuksessa suureksi sisältöalueiden ollessa mahdollisimman laajoja ja muutenkin merkityssuhteita ennalta rajaamattomia kokonaisuuksia. Kuitenkin on olemassa todennäköisyys sille, että tällainen ilmiön kannalta ennalta määrittelemätön laaja sisältöalue nousee haastatteluissa esille, ja tästä syystä sisältöalueet on mielestäni syytä jäsentää nimenomaan aineistolähtöisesti, vaikka kyseessä olisikin ennalta teemoiteltu haastattelu.

Perttula mieltää tutkimuksessaan sisältöalueet eksistentiaalisen fenomenologian taustaa vasten nimenomaan tutkittavan situaatiosta käsin jäsentyviksi. Hänen esimerkkinäni käyttämässä tutkimuksessaan sisältöalueiden tarkoituksena oli ainoastaan rajata ja kuvata situaatiota, elämäntilanteisuuden rakennetekijöitä, joista tutkimuksen kohteena olevat merkityssuhteet olivat. Sisältöalueiden tehtävänä oli hänen tutkimuksessaan jäsentää laajaa tutkimusaineistoa selkeyttämällä, mihin elämäntilanteisiin liittyviä kokemuksia tutkimusaineisto sisältää. Perttula pyrki tutkimuksessaan muotoilemaan sisältöalueensa mahdollisimman laajoiksi, jotta ne eivät spesifioisi ja tulkitsisi niihin liittyvien merkitysten sisältöä (Perttula 1995, 121). Tässä tutkimuksessa situationaalisuuden käsite ei tule metodin tässä vaiheessa niin eksplisiittisesti ilmi kuin Perttulan tutkimuksessa. Sisältöalueet jäsentyvät enemmänkin Manzin mallia kuin tutkittavien elämäntilanteisuutta mukailleen, mutta tämä ero tässä kontekstissa on lähinnä semanttinen sen johtuessa tutkimuskohteesta, johon metodia sovelletaan. Situationaalisuus on vahvasti läsnä tutkimuksen filosofiasa, mutta tässä vaiheessa sen rooli ei esiinny samassa voimakkuudessa kuin Perttulan tutkimuksessa. Kutsunkin tästä syystä tässä vaiheessa muodostuvia sisältöalueita vain sisältöalueiksi ilman situationaalinen -etuliitettä. Aineistosta esille nousivat seuraavat sisältöalueet (suluissa niitä kuvaavat lyhenteet, joita käytetään metodin seuraavissa vaiheissa):

-Positiiviseksi koetut tunteet (**POS.TUN.**)

-Negatiiviseksi koetut tunteet (**NEG.TUN.**)

-Positiiviset vaikutussuhteet (**POS.VAIK.**)

-Negatiiviset vaikutussuhteet (**NEG.VAIK.**)

-Positiivisiin tunteisiin liittyvät emotionaalisen itsensä johtamisen keinot (**POS.HALL.KEIN.**)

-Negatiivisiin tunteisiin liittyvät emotionaalisen itsensä johtamisen keinot (**NEG.HALL.KEIN.**)

-Työhön liittyvä normatiivisuus (**NORM.**)

### *Vaihe 1.3 - Merkityksen sisältävien yksikköjen erottaminen*

Ensin aineisto jaetaan merkityksen sisältäviin yksiköihin. Perttula kertoo oman tutkimuksensa kohdalla tehneensä jakamisen intuitiivisesti aineistoa lukiessaan ilman pyrkimystä aineiston tietoiseen reflektioon. Hän erotti aineistostaan merkityksen sisältävän yksikön aina kun koki merkityksen vaihtuvan, kun tutkittava alkoi kuvata Perttulan mielestä aiemmasta erottuvaa kokemusta. (Perttula 1995, 122.)

Seuraavassa esimerkissä jaan merkityksen sisältävät yksiköt toisistaan käyttäen esimerkkinä pientä otetta yhdestä tutkimukseni haastattelusta. Käytän merkityksen sisältävien yksiköiden erottamiseksi toisistaan §§§§§- merkkijonoa. M-kirjain merkitsee aineistossani minun puheenvuoroani haastattelijana ja H-kirjain haastateltavan puheenvuoroa.

M: Seuraavaksi tahtoisin, että kertoisit minulle että pyritkö sinä vaikuttamaan jotenkin näihin työssä kokemiisi tunteisiin. Onko sulla jotakin keinoja, minkälaisilla tavoilla. Ihan, onko jotain niksejä tai ajattelumalleja, tai jotai?

H2: Joo. Siis meillähän oltiin, itse oon käynyt tuon ammattikorkeututkinnon. Ja siihen kuuluu tää mentaalivalmennus, niin tässä on tämmönen preppi, jonkun yliopiston kanssa tehny väitöskirjan. Ja sehän on hengitysharjoitteitten ja mielikuvaharjoitteitten kautta, joilla sä pystyt niinkun rikkoon putkinäköä ja laskeen sykettä ja tällain. Niin se on ehkä jäänyt siitä, elikkä niinkun hengittäminen. §§§§§ .Jos mä käyn, se on opetettu siis jostain vuodesta lähtien kaikille poliiseille peruskoulutuksessa, ja sitä ennen se on ollu noille paikallisille valmiusyksiköille eli vatiryhmille koulutettua asiaa. Niin sieltä ehkä jääny just se hengitys. Että niinkun tasaa hengitystä. §§§§§ Sitten tottakai tunteet, tietyt ääritunteet niin lähtee sulkeen sun näköös, niinku tekee putkinäköö. Eli ihan perinteinen, pyörittää vaan päätä. Rikkoo sen putkinäön. Sama on kuulolla käy tietyissä tilanteissa. Sehän voi olla et sä kuulet vaikka radion. Tai sit sä kuulet vaan aivan järjettömän mölyn, et sä et pysty niinkun yhdistään mitään yhtään ääntä, niin yrittää sitä vaan rikkoo. §§§§§ Sit me käytiin totanoin, no joo, ne on ehkä ne mitä mä niinkun eniten käytän, toi hengitystekniikka. Et niinku hengittää ja keskittyy hetken aikaa. Saattaa ehkä pariks sekunniks sulkee silmät jos tilanne on se niinkun että pystyt sulkee ne silmät. §§§§§

Perttulan mukaan tähän vaiheeseen ei tule käyttää liikaa aikaa. Vaiheen pääasiallisena tehtävänä on jäsentää tutkimusaineistoa hallittavampaan muotoon ja vaiheen tuloksia suuntaava vaikutus on hyvin pieni. Tutkijan täytyy kuitenkin olla tarkasti selvillä siitä, mitä hän tutkii, koska merkitysten sisältävien yksiköiden erottaminen tapahtuu tietystä erityistieteellisestä näkökulmasta. (Perttula 1995, 122.) Omassa tutkimuksessani tämä näkökulma on johtamisen psykologian näkökulma emotionaaliseen itsensä johtamiseen ja taustateoria, jota vasten ymmärryksenäni ilmiöstä väkisinkin värityy, on tarkastelemani Manzin malli emotionaalisisesta itsensä johtamisesta (Manz ja muut 2016). Yllä olen jakanut otteen tutkimukseni aineistosta merkityksen sisältäviksi yksiköiksi, joita ote sisältää vaiheen 1.3 jälkeen nyt 4 kappaletta.

Omassa tutkimuksessaan Perttula pyrki erottamaan sellaisia merkityksen sisältäviä yksiköitä, joissa oli jo hänen omien termiensä mukaan hahmotettavissa merkitystihentymiä

eli merkityssuhteiden toisiinsa kietoutumia. Hän ei siis erottanut kaikkein spesifimpiä erotettavissa olleita merkityssuhteita sillä mahdollisimman suureen yksityiskohtaisuuteen pyrkivä merkitysten sisältävien yksiköiden erottaminen olisi hänen mukaansa luultavimmin johtanut epäluotettavampaan tutkimukseen spesifien merkityssuhteiden asettamisen toistensa yhteyksiin käydessä analyysin myöhempien vaiheiden kohdalla tällöin liian vaikeaksi. (Perttula 1995, 124) Tässä otteessa ja työni lopunkin aineiston analyysissä myös minä pidätydyin tässä metodin vaiheessa samoista syistä liian spesifistä merkityssuhteiden erottelusta, ja pyrin Perttulan tavoin jakamaan aineiston merkityksen sisältäviin yksiköihin, jotka ovat intuitiivisesti selkeitä ja erillisiä kokemuksen osia pitäen kuitenkin sisällään tutkimusaiheelleni sopivan yleisyyden tason.

#### *Vaihe 1.4 - Merkityksen sisältävien yksiköiden muuntaminen tutkijan kielelle*

Perttulan esimerkin mukaisesti tässä vaiheessa merkityksen sisältävät yksiköt muutetaan tutkijan kielelle. Toteutin sen tässä tutkimuksessa teknisesti kirjoittamalla kunkin yksikön perään tekemäni muunnoksen §- merkkien sisälle tutkijankielisen muunnoksen isoilla kirjaimilla. Alla on näkyvissä esimerkkitarkkelma tästä työvaiheesta. (ks. Perttula 1995, 124.)

M: Seuraavaksi tahtoisin, että kertoisit minulle että pyritkö sinä vaikuttamaan jotenkin näihin työssä kokemiisi tunteisiin. Onko sulla jotakin keinoja, minkälaisilla tavoilla. Ihan, onko jotain niksejä tai ajattelumalleja, tai jotain?

H2: Joo. Siis meillähän oltiin, itse oon käynyt tuon ammattikorkeututkinnon. Ja siihen kuuluu tää mentaalivalmennus, niin tässä on tämmönen preppi, jonkun yliopiston kanssa tehny väitöskirjan. Ja sehän on hengitysharjoitteitten ja mielikuvaharjoitteitten kautta, joilla sä pystyt niinkun rikkoon putkinäköä ja laskeen sykettä ja tällain. Niin se on ehkä jäänyt siitä, elikkä niinkun hengittäminen. HÄN KÄYTTÄÄ KOULUTUKSEENSA KUULUNEITA HENGITYSHARJOITTEITA JA MIELIKUVAHARJOITTEITA VÄHENTÄÄKSEEN PUTKINÄKÖÄ JA LASKEAKSEEN SYKETTÄ, HENGITYSHARJOITETTA HÄN KÄYTTÄÄ HENGITYKSEN TASAAMISEEN. Jos mä käyn, se on opetettu siis jostain vuodesta lähtien kaikille poliiseille peruskoulutuksessa, ja sitä ennen se on ollu noille paikallisille valmiusyksiköille eli vatriyhmillä koulutettua asiaa. Niin sieltä ehkä jääny just se hengitys. Että niinkun tasaa hengitystä. §§HENGITYSHARJOITUS ON JÄÄNYT HÄNELLE KÄYTTÖÖN HÄNEN OPITTUAAN SEN OSANA KOULUTUSTAN POLIISI§§ Sitten tottakai tunteet, tietyt ääritunteet niin lähtee sulkeen sun näköös, niinku tekee putkinäköä. Eli ihan perinteinen, pyörittää vaan päätä. Rikkoo sen putkinäön. Sama on kuulolla käy tietyissä tilanteissa. Sehän voi olla et sä kuulet vaikka radion. Tai sit sä kuulet vaan aivan järjettömän mölyn, et sä et pysty niinkun yhdistään mitään yhtään ääntä, niin yrittää sitä vaan rikkoo. §§HÄN KOKEE, ETTÄ TIETYT ÄÄRIMMÄISET TUNTEET LUOVAT PUTKINÄKÖISYYTTÄ JA PUTKIKUULOISUUTTA JOISTA HÄN PYRKII EROON PYÖRITTÄMÄLLÄ PÄÄTÄÄN§§ Sit me käytiin totanoin, no joo, ne on ehkä ne mitä mä niinkun eniten käytän, toi hengitystekniikka. Et niinku hengittää ja keskittyy hetken aikaa. Saattaa ehkä pariks sekunniks sulkee silmät jos tilanne on se niinkun että pystyt sulkee ne silmät. §§HÄN KOKEE KÄYTTÄVÄNSÄ KEINOISTAAN ENITEN HENGITYSTEKNIKKAA JA KERTOON JOSKUS SULKEVANSÄ SILMÄT MUUTAMAKSI SEKUNNIKSI JOS TILANNE ON SELLAISEN, ETTÄ NIIN VOI TEHDÄ§§

Tässä vaiheessa on Perttulan mukaan oltava tarkkana, sillä tässä kohdassa tutkittavan ilmaisemat merkitykset kohtaavat tutkijan koetussa maailmassa olevat merkitysyhteydet. Perttulan kokee, että vaihe vaatii tutkijalta intensiivistä keskittymistä ja

vastaanottoherkkyyttä. On kyettävä sulkeistamaan omat ajatuksensa ilmiöistä, sillä jos tutkijalla ei itsellään ole tietoutta omien merkitysyhteyksiensä sisällöistä, se saattaa hyvinkin vääristää systemaattisesti tutkittavien ilmaisemien merkitysten muunnostyötä. On myös huomionarvoista, että mikäli tutkija tässä vaiheessa huomaa häiritsevällä tavalla toisiinsa jäsentymättömiä merkityksiä, ei aikaisempi jako merkityksen sisältämiin yksiköihin ole ollut aikaisemmassa vaiheessa riittävän selkeä. Tällöin tutkijan on palattava edelliseen vaiheeseen tarpeellisilta osin. (Perttula 1995, 126.) Perttula kertoo itse joutuneensa tekemään näin useita kertoja ja jo tämän otteen kohdalla myös allekirjoittanut joutui kertaalleen tarkastamaan alkuperäistä jakoaan merkityksen sisältäviin yksiköihin ja korjaamaan sitä retrospektiivisesti. Koen kuitenkin, että tämä juuri ilmentää Perttulan mainitsemaa vastaanottoherkkyyttä ja tutkijan suurta roolia fenomenologisen metodin keskiössä; tutkijan huomioiden roolia ei tule prosessissa vähätellä eikä niitä ole syytä häivyttää. Käyttämäni esimerkkikatkelmaan jako on jo korjattu molempiin vaiheisiin, joten virheenkorjausprosessi ei ole esimerkissä näkyvissä. Tiedoksi saatettakoon, että jouduin tekemään tarkennuksia jakoon siellä täällä koko tämän aineistoanalyysivaiheen ajan.

Perttulan mukaan tässä vaiheessa tutkijan on ilmaistava mielikuvatasolla tapahtuvan muuntelun seurauksena syntynyt merkitys mahdollisimman selkeästi, yksiselitteisesti ja ilmaisuvoimaisia sanoja käyttäen. Tässä vaiheessa tutkijan on ilmaistava merkitykset niin, että mahdollisimman moni ymmärtäisi hänen ilmauksensa samalla tavalla ja että käytetty kieli olisi maksimaalisen intersubjektivistä. Tavoitteena ei ole teoreettinen kieli, vaan tutkittavien kokemuksen tavoittaminen kielellisesti. Perttula kuitenkin muistuttaa, että kielellinen ilmaisu kuitenkin aina "vain" ilmentää merkitystä, eikä ole olemassa vain yhtä mahdollista tapaa kielellistää merkityksiä. (Perttula 1995, 126–127.)

Jää helposti metodissa pelkästään lukijan arvuuttelun varaan, mitä metodin tässä vaiheessa käytännössä tapahtuu. Rajallinen määrä tilaa ja tehtävän täyttämisen mielettömyys estää minua kuvaamasta jokaista mielenliikettäni tutkijana, ja tämä vaihe metodista jää tavallaan dokumentoimatta. Työvaihe on selvitetty lukijalle pääpiirteittäin, mutta varsinaisesti vain vaiheen tulokset jäävät näkyville. Sama ongelma kuitenkin vaivaa useita muitakin laadullisia menetelmiä, joista useasta puuttuu edes tämänasteinen järjestelmällisyys ja dokumentointi. Etenkin kun verrataan laadullisia menetelmiä kvantitatiivisiin aineiston analysointimodeihin, joissa miltei jokainen välivaihe voidaan esittää funktiona, matemaattisena painotuksena tai muuten täysin replikoitavasti, voidaan katsoa laadullisten metodien olevan heikosti replikoitavissa. Fenomenologinen metodi on järjestelmällisyyteen



ja ankaruuteen pyrkiessäänkin yhä laadullinen, ja laadulliselle metodille luonteenomaisesti se ei pääse eroon tutkijan subjektiviteetista, vaikka miten yrittääkin kaikenlaista kielellistä tulkintaa välttää. Tätä ei kuitenkaan itsessään tarvitse nähdä ongelmallisena, tärkeää on lähinnä tiedostaa tutkijan rooli aineistoa hankittaessa, sitä työstettäessä ja siitä kirjoitettaessa. Vaiheessa tekemäni muunnokset perustelen viimekädessä Perttulan käsitteellä tutkijalle intuitiivisesti evidentistä.

Fenomenologisessa metodissa tutkija ei pyri häivyttämään itseään tutkimusprosessista vaan nimenomaan päinvastoin, hän on integraalinen osa menetelmää ja päävastuussa tämän tiedostamisessa. Tiedostamalla roolinsa uniikkiuden ja metodinsa perimmäisesti subjektiiviset lähtökohdat tutkimuksella saatuja tuloksia voidaan pitää analyttisfilosofisesta katsantokannasta katsoen paradoksaalisesti juuri tästä syystä luotettavampina kuin silloin, jos tutkija olisi pyrkinyt häivyttämään itsensä ulos prosessista. On tärkeää muistaa tutkijan rooli tutkimuksen keskiössä ja toimia kurinalaisesti ja järjestelmällisesti sekä dokumentoiden sen, mitä dokumentoitavissa on. Se, että tutkijana tunnistaa oman subjektiivisen roolinsa tutkimuksen keskiössä, voidaan tavallaan nähdä kurottautumisena kohti luonnontieteissä ihailtua ”objektiivisuutta” (Eskola & Suoranta 1998, 17).

Perttula itse avaa problematiikkaa myöntäen, että kuten sulkeistamista, myöskään mielikuvatasolla tapahtuvaa muuntelun prosessia lienee mahdoton kuvata konkreettisesti tekstimuodossa. Hän myös kokee, että omassa tutkimuksessaan hänen olisi syytä ollut kiinnittää vielä enemmän huomiota työvaiheen systemaattisuuteen. Hän jatkaa, että kaiken mielikuvatasolla tapahtuvan muuntelun ylös kirjaaminen olisi mahdollista vain hyvin suppeiden aineistojen kohdalla. (Perttula 1995, 127.) Oman aineistoni kohdalla en näe kaikkien mielenliikkeitteni dokumentointia mielekkäänä, mutta kuitenkin koen tulosten uskottavuuden kannalta erittäin merkityksellistä, että metodin tämä vaihe olisi toteutettu uskottavasti. Yllä esittelemistäni tutkijankielisistä esimerkistä voidaan mielestäni nähdä pyrkimykseni järjestelmälliseen deskriptiivisyyteen ja fenomenologiseen redusointiin. Tällä samalla asennoitumisella työvaihe on käyty läpi koko haastatteluaineiston osalta.

#### *Vaihe 1.5 - Merkitystihentymien sijoittaminen sisältöalueisiin*

Otsikon mukaisesti tässä työvaiheessa merkitysyksiköt ja niiden tutkijankieliset merkitystihentymät jaotellaan sisältöalueittain ja aineisto järjestetään uudelleen niin, että

sisältöalueista muodostetaan listat, joiden alle jokainen merkitysyksikkö merkitystihentymineen siirretään. Tätä vaihetta helpottaakseen Perttula ottaa aineistonsa hallitsemiseksi käyttöönsä elektronisen ohjelman, jolla hän muodostaa kyseiset listat. (Perttula 1995, 128.) Itse en käytä ohjelmaa tutkimuksessani oman aineistoni sisältäessä vain kolme haastattelua. Tutkielmassani tämä vaihe toteutetaan teknisesti lisäämällä ensiksi haastatteluaineistoon tutkijankielisten muunnosten perään sitä kuvaavan sisältöalueen lyhenne merkitsemään, mihin sisältöalueeseen kyseinen merkitysyksikkö ja -yhteys kuuluvat. Tästä seuraavaksi esimerkkinä käyttämäni haastattelukatkelma, johon olen lisännyt merkitystihentymien, eli tutkijankielisten muunnosten perään **lihavoituna** tunnisteiden tai tunnisteet siitä, mihin sisältöalueeseen kyseinen merkityksen sisältävä yksikkö ja sen tutkijan kielelle käännetty muunnos kuuluvat.

M: Seuraavaksi tahtoisin, että kertoisit minulle että pyritkö sinä vaikuttamaan jotenkin näihin työssä kokemiisi tunteisiin. Onko sulla jotakin keinoja, minkälaisilla tavoilla. Ihan, onko jotain niksejä tai ajattelumalleja, tai jotain?

H2: Joo. Siis meillähän oltiin, itse oon käynyt tuon ammattikorkeututkinnon. Ja siihen kuuluu tää mentaalivalmennus, niin tässä on tämmönen preppi, jonkun yliopiston kanssa tehny väitöskirjan. Ja sehän on hengitysharjoitteitten ja mielikuvaharjoitteitten kautta, joilla sä pystyt niinkun rikkoon putkinäköä ja laskeen sykettä ja tällain. Niin se on ehkä jäänyt siitä, elikkä niinkun hengittäminen. HÄN KÄYTTÄÄ KOULUTUKSEENSA KUULUNEITA HENGITYSHARJOITTEITA JA MIELIKUVAHARJOITTEITA VÄHENTÄÄKSEEN PUTKINÄKÖÄ JA LASKEAKSEEN SYKETTÄ, HENGITYSHARJOITETTA HÄN KÄYTTÄÄ HENGITYKSEN TASAAMISEEN **NEG.HALL.KEIN.** Jos mä käyn, se on opetettu siis jostain vuodesta lähtien kaikille poliiseille peruskoulutuksessa, ja sitä ennen se on ollu noille paikallisille valmiusyksiköille eli vatriyhmillä koulutettua asiaa. Niin sieltä ehkä jääny just se hengitys. Että niinkun tasaa hengitystä. HENGITYSHARJOITUS ON JÄÄNYT HÄNELLE KÄYTTÖÖN HÄNEN OPITTUAAN SEN OSANA KOULUTUSTAAN POLIISIKSI **NEG.HALL.KEIN.** Sitten tottakai tunteet, tietyt ääritunteet niin lähtee sulkeen sun näköös, niinku tekee putkinäköä. Eli ihan perinteinen, pyörittää vaan päätä. Rikkoo sen putkinäön. Sama on kuulolla käy tietyissä tilanteissa. Sehän voi olla et sä kuulet vaikka radion. Tai sit sä kuulet vaan aivan järjettömän mölyn, et sä et pysty niinkun yhdistään mitään yhtään ääntä, niin yrittää sitä vaan rikkoo. HÄN KOKEE, ETTÄ TIETYT ÄÄRIMMÄISET TUNTEET LUOVAT PUTKINÄKÖISYYTTÄ JA PUTKIKUULOISUUTTA JOISTA HÄN PYRKII EROON PYÖRITTÄMÄLLÄ PÄÄTÄÄN **NEG.VAIK. NEG.HALL.KEIN.** Sit me käytiin totanoin, no joo, ne on ehkä ne mitä mä niinkun eniten käytän, toi hengitystekniikka. Et niinku hengittää ja keskittyy hetken aikaa. Saattaa ehkä pariks sekunniks sulkee silmät jos tilanne on se niinkun että pystyt sulkee ne silmät. §HÄN KOKEE KÄYTTÄVÄNSÄ KEINOISTAAN ENITEN HENGITYSTEKNIikkaa JA KERTO O JOSKUS SULKEVANSÄ SILMÄT MUUTAMAKSI SEKUNNIKS JOS TILANNE ON SELLAINE, ETTÄ NIIN VOI TEHDÄ **NEG.HALL.KEIN.**

Perttulan mukaan merkityksen sisältävän yksikön olisi periaatteessa sisällettävä vain yksi merkitys ja näin jokainen yksikkö ja muunnos olisi ideaalimaailmassa sijoitettu vain yhteen sisältöalueeseen. Hänen mukaansa tällainen ei kuitenkaan välttämättä käytännössä onnistu koska jotkin kielelliset ilmaisut sisältävät toisiinsa kietoutuneita useampaan sisältöalueeseen liittyviä merkityksiä. (Perttula 1995, 135.) Tutkimuksessani huomasin tämän useiden merkitysyksikköjen kohdalla. Haastatteluaineistoni jakaantui selkeisiin sisältöalueisiin, mutta sen jakauduttua merkitysyksikköihin yksiköt sisälsivät useista uudelleenjakoyrityksistä huolimatta monasti merkitystä liittyen useisiin sisältöalueisiin. Näin ollen merkitysyksiköt ja niiden tutkijankieliset vastineet sisältyivät silloin tällöin

useisiin sisältöalueisiin. Tämä ei kuitenkaan Perttulan mukaan ole aineiston jatkoanalyysin kannalta epätoivottavaa, sillä jatkossa kyseinen merkitys voidaan huomioida siltä osin, kuin se sisältöalueen kokonaisuuden hahmottamisessa näyttäytyy tarpeellisena. Hänen mielestään epäselvissä tapauksissa onkin tarkoituksenmukaisempaa sisällyttää yksikkö ja sen muunnos useampaan sisältöalueeseen kuin pakottaa se vain yhteen luotaessa näin tilanne, jossa jokin tärkeä merkitys jäisi jonkin sisältöalueen puitteissa kokonaan huomiotta. (Mt.)

Esimerkkini sisältää yhden merkityksen sisältävän yksikön ja muunnoksen, jotka kuuluvat myös sisältöalueeseen negatiiviset vaikutussuhteet (**NEG.VAIK.**). Yksikkö kuitenkin sisältää samalla olennaisesti negatiivisiin tunteisiin liittyviin emotionaalisen itsensä johtamisen keinojen sisältöalueeseen (**NEG.HALL.KEIN.**) liittyvää merkitystä, josta syystä se on listattu kuuluvaksi molempiin sisältöalueisiin. Tässä kohden on myös hyvä huomioida, että esimerkkinä käyttämäni ote on sellaisesta osasta haastattelua, jossa haastattelurunko ohjaa vastaukset koskemaan lähinnä juuri tunteiden hallinnan erilaisia keinoja. Ei siis ole yllättävää, että kaikki neljä kappaletta merkitystihentymiä sisältyvät emotionaalisen itsensä johtamisen keinojen sisältöalueeseen.

Tutkimuksessani tässä työvaiheessa luodaan seuraavaksi vielä listaus merkitysyksiköistä ja tutkijankielisistä vastineista sisältöalueittain. Tämä toteutetaan teknisesti etsimällä haastatteluaineistosta jokainen sisältöalueeseen kuuluva merkitys käyttämällä avuksi aineistoon lisättyjä **lihavoituja** sisältöalueiden tunnuksia. Näin aineisto jaetaan listoiksi seitsemään edellä mainittuun sisältöalueeseen, joista esimerkkinä tarkastellaan metodin seuraavassa vaiheessa negatiivisiin tunteisiin liittyviin emotionaalisen itsensä johtamisen keinojen sisältöaluetta (**NEG.HALL.KEIN.**).

#### *Vaihe 1.6 - Sisältöalueittain etenevän yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen*

Tämä vaihe tapahtuu tiivistämällä sisältöalueittain tutkijan kuvaamat merkitystihentymät (Perttula 1995, 94). Perttula kuvaa tehneensä tämän vaiheen johtuen tutkimusaineistonsa laajuudesta. Hän asettaa merkityksen sisältävistä yksiköistä tiivistämänsä muunnokset sisältöalueittain toistensa yhteyteen ja pyrkii löytämään sekä toistuvia että ainutkertaisuudessaan merkittäviä merkitystihentymiä (Perttula 1995, 135.) Näistä koostuu eräänlainen kertomus, jossa yksi sisältöalue on yksi kappale. Perttula kertoo toteuttaneensa

tämän vaiheen tutkimuksessaan melko varovaisesti liittäen merkityssuhteita ja niiden tihentymiä yhteen vain hyvin selkein perustein pyrkiessään minimoimaan tärkeän tiedon laiminlyömissä. Hän koki näyttäytyvän selkeästi, että merkitysyhteyksiä löytyy myös eri sisältöalueiden kesken. Tästä syystä hän vielä tässäkin vaiheessa pyrki välttämään liikaa tiivistystä ja informaation kadottamista, että tutkimuksen loppuvaiheessa kokonaisuutta katsottaessa minkään merkitystihentymän rooli kokonaisuuden kannalta ei jäisi huomaamatta. (Perttula, 1995, 136–137.)

Tässä vaiheessa siis yhteen sisältöalueeseen kerätyt merkitystihentymät, eli tutkijan "tutkijankielelle" tekemät muunnokset merkityksen sisältävistä yksiköistä, tiivistetään ikään kuin tarinaksi sisältöalueen otsikon alle. Perttulan tavoin pyrin tässä vaiheessa tiivistämään aineistostani olennaiset merkitykset ilman että merkitysverkoston "tarina" eksessiivisesti toistaa itseään, karsimatta kuitenkaan informaatiota liikaa säilyttääkseni merkitysten painoarvon. Tiivistyksessäni pyrin myös siihen, että tiivistän merkitystihentymistä olennaisesti juuri sisältöalueeseen, eli tässä esimerkissä negatiivisiin tunteisiin liittyviin emotionaalisen itsensä johtamisen keinoihin, liittyvän merkityksen. Seuraava esimerkki sisältää sisältöaluelistauksen avulla muodostetun negatiivisiin tunteisiin liittyviin emotionaalisen itsensä johtamisen keinojen sisältöalueen tarinan, joka muodostaa yhden seitsemästä osasta tässä vaiheessa rakennettavasta sisältöalueittain etenevästä yksilökohtaisesta merkitysverkostosta. Aikaisempaan esimerkkiini kuuluvat 10 tihentymää tiivistyvät yhdessä haastattelun esimerkkikatkelman ulkopuolisten sisältöalueeseen kuuluvien tihentymien kanssa seuraavanlaiseksi tarinanpätkäksi:

**SISÄLTÖALUE NEG.HALL.KEIN:** Hän kertoo pyrkivänsä vaikuttamaan kokemuksiinsa tunteisiin fysiologisilla keinoilla. Ennen tehtävää stressaantuneisuus ja epävarmuus pitää saada käsiteltyä. Hän pyrkii hallitsemaan negatiivisena kokemiaan tunteita kuten epävarmuutta, stressiä ja jännitystä mielikuvaharjoitteilla, laskemalla sykettä ja rauhoittamalla hengitystään. Jotkut äärimmäiset tunteet luovat hänelle putkinäköisyyttä ja putkikuuloisuutta, jonka hän pyrkii rikkomaan pyörittämällä päätään. Hän käyttää myös koulutuksessaan oppineita hengitys- ja mielikuvaharjoitteita vähentääkseen putkinäköä. Keinoista eniten hän käyttää hengitystekniikkaa. Hän kertoo sulkevansa silmät muutamiksi sekunneiksi, jos tilanne sallii sen. Hänen mielestään yksittäisen negatiivisen tunteen, kuten jännityksen, voi helposti hallita käyttämällä esimerkiksi hengitystekniikkaa. Hänestä on kuitenkin vaikeampaa irtautua useista päällekkäin kasautuneista negatiivisista tunteista. Hän kokee, että työpäivän tauottaminen auttaa estämään negatiivisia tunteita, vaikkei työtä aina voi riittävästi tauottaa. Hän pyrkii siihen, ettei istuisi autossa yli kahta tuntia putkeen vaan pääsisi jaloittelemaan ja juomaan kahvia. Vuorotyön rasituksen aiheuttamia ongelmia hän kokee pystyvänsä ratkaisemaan tauotuksella ja työtehtäviään vaihtamalla. "Työminä" auttaa häntä löytämään neutraalin tunnetilan. Hän kokee virkapuvun auttavan häntä siinä, että työasiat ja työminä jäävät töihin, eivätkä seuraa häntä kotiin. Hän pyrkii lähtemään töihin niin, ettei ole kotiväen kanssa riidoissa. Virkapuku toimii hänelle eräänlaisena suojakuorena, jolla hän omaksuu poliisin roolin. Hän pyrkii pääsemään tunneneutraaliuteen tai positiiviselle mielelle tukahduttamalla negatiivisia tunteita itsessään, etteivät ne näkyisi hänen työsuorituksessaan. Surun tunne on hyvä saada maadoitettua pois, että työtehtävä tulee

suoritettua. Tämän saavuttaakseen hän käyttää apunaan "virkaminää". Kun hänen asiakkaanaan ovat "tavalliset ihmiset" rikollisten sijasta, hänen on helppo saada itsensä neutraaliksi, eikä hänen huonoa tuultaan välttämättä huomata. Joskus hän käy vapaa-ajalla lenkillä ajatuksissaan läpi työn tapahtumia, esimerkiksi jotain pieleen menneitä asioita. Kovempien keikkojen jälkeen heillä on työpaikalla debriefing ja defusing -tilaisuuksia. Hän kokee tilaisuuksien toimivan tunteiden purkamiskeinoina, sillä niissä käydään koettuja tilanteita läpi. Työparin kanssa juttelu on myös keino, jota hän käyttää hallitakseen tunteitaan. Kollegoiden kanssa juttelu on eräänlaista debriefingiä, jossa käydään läpi työtilanteita. Juttelu auttaa häntä purkamaan koetun tilanteen ja käsittelemään kielteisiä tunteitaan, vaikkapa vainajakeikan jälkeen. Joskus ennen vanhaan negatiivisten tunteiden käsittelyksi poliisien kesken riitti kossupullo saunassa. Kun kollega on huonolla tuulella, hän pyrkii varmistamaan, että työparin kanssa tehdyt tehtävät tehdään silti pykälien mukaisesti ja hän pyrkii vaikuttamaan asioiden kulkuun omalla positiivisuudellaan. Hän pyrkii, ja työyhteisössä pyritään parantamaan kollegan mielialaa, kun kollega on huonolla tuulella.

Sisältöalue on laajin kaikista kyseisen haastattelun sisältöalueista, eikä ole vielä analyysin tässä vaiheessa tiivistynyt huomattavasti. Sisältöalue sisältää paljon merkityksiä liittyen juuri emotionaalisen itsensä johtamisen keinoihin, enkä uskaltanut tiivistää sitä tässä vaiheessa yhtään enempää sisältömerkitysten menettämisen pelossa. Analyysin jatkuessa tiivistymistä kuitenkin väistämättä tapahtuu useaan otteeseen, että analyysin lopputuloksena saatava yleinen merkitysverkosto olisi mahdollisimman kiteytynyt kuvaus koetusta ilmiöstä.

### *Vaihe 1.7 - Yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen*

Aineistoanalyysin tähän vaiheeseen saavuttaessa vaikuttaa siltä, että viimeistään nyt tutkijan täytyy olla selvillä siitä, mitkä ovat hänen tutkimuksensa sisällölliset tavoitteet. Tässä työvaiheessa Perttulan lisensiaatintyössä tutkimusalueeksi tarkentui hänen miltei 30 haastattelua sisältämästä aineistostaan vain niiden yksittäinen sisältöalue, jonka hän oli nimennyt tutkimuksensa kohteena olevan ilmiön, nuorten miesten elämäkulun, ”ulkoisiksi puitteiksi” (Perttula 1995, 138). Ymmärrän tämän rajauksen hyvin, sillä oma vain kolme haastattelua sisältävä tutkimusaineistoni sisältää yllin kyllin merkitysyksikköjä, joiden analyysi jo tähän vaiheeseen saavuttaessa on vienyt ajallisesti kestävämmän määrän tunteja ollakseen vain pieni osa opinnäytetutkimusta.

Tämä analyysin vaihe ja Perttulan omat ajankäytöllisesti viisaat tutkimusalueatkaisut pakottavat pohtimaan vielä uudestaan asettamiani tutkimuksen tiedonintressejä, ja sitä, mihin kysymyksiin pyrin tutkimuksellani vastaamaan. Koska kyseessä on tutkimus, joka kohdistuu emotionaalisen itsensä johtamisen *ilmiöön* poliisin ammatissa, en kokenut voivani rajata tässä vaiheessa yhtään löytämistäni sisältöalueista jatkoanalyysin ulkopuolelle. Jatkoanalyysin rajaus sisältämään esimerkiksi vain sisältöalueet **POS.HALL.KEIN.** ja

**NEG.HALL.KEIN.** olisi fiksua, jos mieltäisin tutkimuskohteekseni vain poliisien käyttämät emotionaalisen itsensä johtamisen *strategiat*. Koska tiedonintressini kuitenkin koskee Manzin ja kumppaneiden (2016) teorian hahmottelemaa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä kokonaisuudessaan ja vieläpä juuri poliisin työn kontekstissa, en voi jättää muita haastatteluaineistosta esiin nousseita sisältöalueita analyysini ulkopuolelle.

Perttulan mukaan tässä vaiheessa on tavoitteena asettaa aikaisemmin muodostetut sisältöalueet toistensa yhteyteen. Hän kokee, ettei tätä metodin vaihetta tarvita, mikäli tutkittava ilmiö olisi niin spesifi, ettei sitä kannattaisi jäsentää sisältöalueisiin. Kuitenkin jos tutkimusaineisto on laajuutensa takia jäsenetty useaan sisältöalueeseen, on tämä vaihe tarpeellista suorittaa. (Perttula 1995, 137–138.) Perttula kuvaa esimerkin sisältöalueista riippumattomasta yksilökohtaisesta merkitysverkostosta väitöskirjatyössään, vaikka liseniaatintyössään käyttääkin jatkoanalyysissään vain yhteen sisältöalueeseen kuuluvia merkityksiä. Sisältöalueista riippumaton yksilökohtainen merkitysverkosto ei siis Perttulan tekemänä jäsenny enää sisältöalueiden mukaan, vaan siinä pyritään kuvaamaan kokemuksessa näyttäytyviä keskeisiä merkitystihentymiä yli sisältöalueiden muodostaman jäsennyksen. (Perttula 1995, 151–152.) Syytä tähän ei perustella. Oman tutkimukseni vertailevan tiedonintressin takia näen hedelmällisenä säilyttää jäsennyksen vielä tässä työvaiheessa ja sen yli. En näe tutkimukseni kannalta lisäarvoa sisältöaluerajojen häivyttämisessä, vaan päinvastoin koen mielekkäänä säilyttää ne analysoidussa aineistossani pystyäkseni jatkossa helpommin vertailemaan sitä, mikä haastatteluille on yhteistä. Sisältöalueiden myös jo löyhästi viitattaessa Manzin teoriaan sisältymiini väittämiini emotionaalisesta itsensä johtamisesta, näen aineiston jaottelun säilyttämisen hyödyllisenä voidakseni vertailla aineiston antamien tulosten ja teorian yhteneväisyyttä. Tässä kohdassa analyysia käytän Perttulan mainitsemaa tutkijan velvoitetta muokata metodia tutkimusaiheensa edellyttävästi (Perttula 2000, 429).

Näen, että hyöty, jonka Perttula sisältöalueiden häivyttämisestä analyysinsä tässä vaiheessa saa, liittyyneen fenomenologisen reduktion ideologiaan. Poistamalla aineiston näkyvän siiloutumisen hän luultavimmin kykenee paremmin suhtautumaan sen sisältämiin merkityksiin ilman luonnollista asennetta, joka tutkijalle saattaa olla jo muodostunut tässä analyysiprosessissa merkityksiä kohtaan annettujen sisältöalueiden myötävaikutuksella. En kuitenkaan tutkijana koe pääseväni tämänlaista luonnollista asennetta pakoon Manzin ja kumppaneiden (2016) teorian läpäistessä koko tutkimukseni sen lähtökohdista haastattelun kysymyksenasettelua myöten aina koko tutkimuksen lopputuloksien vertailuun mainittua

teoriaa vasten. Oikeutan aineiston siiloutumisen säilyttämisen tässä työvaiheessa perustellen sitä tutkimusaiheellani ja tiedonintresseilläni. Tutkimuksessani tiedostan, että pyrin fenomenologiseen reduktioon ja niin deskriptiiviseen otteeseen analyysissäni kuin mahdollista, muokaten kuitenkin metodia sellaiseksi, että se paremmin soveltuu juuri tutkimukseni kohteena olevan, teoreettisesti abstrahoidun mallin kuvaaman ilmiön, kokemuksellisen sisällön selvittämiseksi. Näin muokattuna työvaiheen lopuksi muodostuu seitsemänkohtainen yksilökohtainen merkitysverkosto, joka jakautuu seuraaviin sisältöalueisiin:

positiiviseksi koetut tunteet (**POS.TUN.**), negatiiviseksi koetut tunteet (**NEG.TUN.**), positiiviset vaikutussuhteet (**POS.VAIK.**), negatiiviset vaikutussuhteet (**NEG.VAIK.**) positiivisiin tunteisiin liittyvät emotionaalisen itsensä johtamisen keinot (**POS.HALL.KEIN.**), negatiivisiin tunteisiin liittyvät emotionaalisen itsensä johtamisen keinot (**NEG.HALL.KEIN.**) ja työhön liittyvä normatiivisuus (**NORM.**)

Kaikille sisältöalueille on toteutettu metodin vaihe 1.6, jolloin tässä vaiheessa muodostettu yksilökohtainen merkitysverkosto näyttäytyy seitsemään sisältöalueeseen jaettuna tiivistyksenä käsitelystä haastattelusta.

Tähän päättyy viimeinen työvaihe metodin ensimmäisestä osasta, joka keskittyy yksilökohtaisiin kokemuksiin, ja pitää yhtä Perttulan omaksuman holistisen ihmiskäsityksen kanssa. Metodin seuraavassa osassa siirrytään askel askeleelta yleisen tiedon maailmaan ja kohti niitä tuloksia, mitä ilmiöstä mahdollisesti voidaan sanoa kuvaten sitä yleisellä tasolla. Samalla voidaan kylläkin argumentoida, että askel askeleelta astutaan myös kauemmas yksilön kokemuksesta. Perttula mainitseekin, että ankarasti ajateltuna tämä on hänen metodinsa viimeinen vaihe, joka vastaa hänen holistista ihmiskäsitystään. (Perttula 1995, 139). Kuitenkin ilman metodin seuraavaa osiota, metodilla saavutettu tieto jäisi koskemaan vain yksilöä, ja tällaisen vain yhtä yksilöä koskevan tiedon tieteellinen arvo voidaan nähdä kyseenalaisena.

## 4.2 Osa II - Tavoitetaan yleinen merkitysverkosto

### *Vaihe 2.1 - Tutkimusasenteen omaksuminen*

Metodin tässä vaiheessa omaksutaan hieman aikaisesta asennoitumisesta poikkeava tutkimusasenne ja orientoidutaan uudestaan siihen, mitä aineisto nyt tutkijalle edustaa. Tutkija ei luovu fenomenologisesta reduktiosta, vaan pyrkii edelleen pitämään luontaisen asenteensa kurissa ja jatkamaan puhtaan deskriptiivisellä analyysiotteella. Jotain tärkeää asennoitumisessa aineistoon silti muuttuu. Perttulan mukaan tästä vaiheesta alkavassa aineiston työstössä ensimmäisessä metodin osassa jalostunutta aineistoa, eli tutkijan jokaisesta haastattelusta luomaa yksilökohtaista merkitysverkostoa, ajatellaan nyt ehdotelmina yleisestä kokemuksia koskevasta tiedosta. Yksilökohtaisia merkitysverkostoja ajatellaan nyt ehdotelmina siitä tiedosta, mitä kohti ollaan etenemässä. Nämä merkitysverkostot eivät enää viittaa takaisinpäin yksilön omaan koettuun maailmaan, vaan näissä verkostoissa on nähtävissä hahmottumassa olevaa yleistä tietoa. Perttula kuitenkin muistuttaa, että analyysin on tällaisesta asennoitumisesta huolimatta edettävä niin, että edelleen ollaan selvillä siitä, keiden haastattelut sisältyvät mihinkin analyysin lopputuloksena mahdollisesti saataviin yleisen merkitysverkoston tyyppeihin. Se, että metodi säilyttää kyvyn olla yhteyksissä eteen- että taaksepäin, toimii ehtona sille, että kokemusta koskevan yleisen tiedon voidaan ajatella olevan kattavaa ja säilyttää linkin reaali maailmassa tapahtuvaan ihmiselämään. (Perttula 2000, 433.)

Tässä vaiheessa työtäni omaksun Perttulan painottaman asenteen kohteenani olevaan yksilökohtaisiksi merkitysverkostoiksi jalostuneeseen aineistoon. Nämä haastattelut edustavat nyt minulle tutkijana eräänlaista porttia kohti sitä tietoa, jota voin saada yleisesti emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiöstä poliisin työssä. Mielessäni säilyy merkitysverkostojen linkki alkuperäisiin haastatteluihin ja siihen elämisaailmaan, jossa haastateltavat ovat kuvaamansa ilmiön kokeneet ja myöhemmin haastattelutilanteessa kanssani kokemuksensa kielellistäneet, mutta tutkimusasenteeni tästä eteenpäin häivyttää yksilöä ja keskittyy ajattelemaan aineistoa mahdollisuuksina yleistä ilmiön kokemusta koskevana tietona.



### *Vaihe 2.2 - Merkityssuhteiden erottaminen ja muuttaminen merkityssuhde-ehdotelmiksi*

Seuraavaksi kukin yksilökohtainen merkitysverkosto jaetaan merkityssuhteisiin samalla tavoin kuin metodin ensimmäisen osan kolmannessa työvaiheessa. Tässä vaiheessa pyritään siis erottamaan toisistaan tutkittavalle ilmiölle merkittäviä, sellaisenaan ymmärrettäviä kokonaisuuksia. Metodin toisessa osassa tutkimusaineisto on jo alkuperäisiä haastatteluja jäsentyneempi ja merkityksiltään kiteytyneempi, ja tästä syystä pitäisi tämän vaiheen olla Perttulan mukaan aikaisempaa vaivattomampi. Tässä vaiheessa tutkija lähtee tavoittelemaan tietään kohti yleistä tietoa, ja muuttaa yksilökohtaisesta merkitysverkostosta erottamansa merkityssuhteet kielelle, jossa häivytetään kokemusten yksilöllisyys ja näin saatavia tuloksia kutsutaan jatkossa merkityssuhde-ehdotelmiksi. (Perttula 2000, 434.) Käytännössä tämä tapahtuu muuttamalla kolmas persoona passiiviksi, jolla pyritään asioiden kuvaamiseen yleisellä tasolla. Omassa aineistossani tehtävä osoittautui suhteellisen vaivattomaksi juuri Perttulan mainitsemasta syystä aineiston ollessa jo valmiiksi merkityksiltään suhteellisen kiteytynyttä. Loin aikaisempaan tiedostoon, joka sisälsi yksilökohtaisen merkitysverkoston kokonaisuudessaan, merkitysverkoston lomaan isoilla kirjaimilla passiiviin kirjoitetut merkityssuhde-ehdotelmat. Tämän jälkeen numeroin ehdotelmat järjestysnumeroilla ja maalasin ehdotelmat tekstitiedostosta liittäen ne listaksi omaan tiedostoonsa. Analyysin tässä vaiheessa esimerkkinä käyttämäni merkitysverkosto jalostui 123 merkityssuhde-ehdotelmaa sisältäväksi listaksi, josta näytän tässä pienen pätkän, johon sijoittuivat osa aikaisemmassa esimerkissä näytetyistä merkitysyksiköistä:

47MIELLETÄÄN, ETTÄ YKSITTÄISEN NEGATIIVISEN TUNTEEN KUTEN JÄNNITYKSEN, VOI HALLITA HELPOSTI KÄYTTÄMÄLLÄ ESIMERKIKSI HENGITYSTEKNIKKAA.

46JOS TILANNE SALLII, TUNTEENHALLINTAKEINONA SULJETAAN SILMÄT HETKEKSI.

45KEINOISTA ENITEN KÄYTETÄÄN HENGITYSTEKNIKKAA

44 KOULUTUKSESSA OPITTUJA HENGITYS- JA MIELIKUVAHARJOITTEITA KÄYTETÄÄN VÄHENTÄMÄÄN PUTKINÄKÖÄ.

43JOTKUT ÄÄRIMMÄISET TUNTEET AIHEUTTAVAT PUTKINÄKÖÄ, JOSTA PYRITÄÄN EROON PYÖRITTÄMÄLLÄ PÄÄTÄ

42 EPÄVARMUUTTA, STRESSIÄ JA JÄNNITYSTÄ PYRITÄÄN HALLITSEMAAN MIELIKUVAHARJOITTEILLA, LASKEALLA SYKETTÄ JARAUHOITAMALLA HENGITYSTÄ

### *Vaihe 2.3 - Sisältöalueiden muodostaminen*

Toisen osan kolmannessa vaiheessa muodostunut listaus jäsennetään sisältöalueittain. Jokaisesta yksilökohtaiseen merkitysverkostoon pohjautuvasta merkityssuhde-

ehdotelmalistasta tehdään tämä jäsenitys erikseen, eikä sisältöalueita pyritäkään merkitysverkostojen kesken yhtenäistämään, sillä pyrkimyksenä on hahmottaa jokaisen ehdotelman omia merkitysisältöjä. (Perttula 2000, 436) Itselläni kaikki kolme ehdotelmalistaa kuitenkin jäsenyivät sisältöalueisiin lähes identtisesti ja jopa mukailten jo ensimmäisessä osassa luomiani sisältöalueita. Tämä oli kuitenkin oletettavaa, sillä haastattelurungon ollessa jokaisen haastattelun kohdalla yhtenäinen ja kysyessä asioista, jotka liittyvät ilmiöön katsottaessa sitä tietyistä spesifistä teoriasta käsin, voidaan haastatteluaineistonkin olettaa jäsenyvän temaattisesti hyvin samankaltaisesti, vaikka kyseessä onkin ollut jokaisen haastateltavan henkilökohtainen kokemus ilmiöstä. Niinpä ei ole yllättävää, että tässä vaiheessa aineistolähtöisesti katsottaessa esimerkkiaineistosta nousevat esiin seuraavanlaiset sisältöalueet:

(1) *keinot negatiivisten tunteiden vähentämiseksi*, (2) *keinot positiivisten tunteiden lisäämiseksi*, (3) *keinojen vaikutukset*, (4) *negatiiviset tunteet ja niitä lisäävät asiat*, (5) *positiiviset tunteet ja niitä lisäävät asiat*, (6) *negatiivisten tunteiden vaikutukset*, (7) *positiivisten tunteiden vaikutukset*, (8) *työn luonne*, (9) *tunnesuhteet*, (10) *tunneilmaisu*

Kahdessa muussa merkitysverkostossa ilmeni sisältöalue *henkilökohtainen hyvinvointi*, joka tosin jäi merkityssuhde-ehdotelmien määrältään vähäiseksi, mutta silti näissä verkostoissa mielestäni sisällyttämistä sisältöaluelistaukseen edellyttäväksi. Esimerkissäni se ei kuitenkaan ole mukana, ja muilta osin sisältöalueet muodostuivat haastattelujen kesken identtisiksi.

Se, että säilytin aikaisemman jäsenitykseni analyysin ensimmäisen osan lopuksi yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa, näkyy tässä vaiheessa enää merkityssuhde-ehdotelmien järjestysnumeroissa. Alkupuolen järjestysluvut kertovat kuulumisesta ensimmäiseen sisältöalueeseen ja vastavuoroisesti toisin päin. Tästä oli apua jaettaessa merkityssuhde-ehdotelmia uusiin sisältöalueisiin ehdotelmien sisältäessä jonkinlaisen muistutuksen merkityssuhdeyhteydestään aikaisempiin sisältöalueisiin. Fenomenologinen metodi osaa mielestäni olla huonosti toteutettuna eräänlainen rikkinäinen puhelin, jota tutkija käyttää itse itsensä kanssa uudestaan ja uudestaan niin kauan, että on vaarana, että joku merkitysyksikkö jalostuu ja tiivistyy metodin aikana niin, että se muuttuu ratkaisevasti alkuperäisestä merkityksestään poikkeavaan suuntaan. Tutkija voi kuitenkin pyrkiä säilyttämään alkuperäiset merkitykset pitäen yhä fenomenologisen reduktion periaatteista kiinni, vaikka pyrkisikin olemaan vääristelemättä merkityksiä tarkoittamaan jotain muuta, kuin ne tarkoittivat alkuperäisessä asiayhteydessään. Tämän voi toteuttaa muistelemalla niitä

alkuperäisiä tosielämällisiä yhteyksiä ja niiden pohjalta muodostettuja sisältöalueita, joihin tässä vaiheessa jäsennehtävät merkityssuhde-ehdotelmat ovat taaksepäin yhteydessä. Voidaan aiheellisesti kysyä, onko tällainen muistelu fenomenologista, vai pitäisikö tässä vaiheessa sen sijaan pyrkiä suhtautumaan merkityssuhde-ehdotelmiin mahdollisimman puhtaalta pöydältä. Mielestäni on mahdollista argumentoida vakuuttavasti molempiin suuntiin, mutta perustelen omaa mainitsemaani suhtautumista nojaten Perttulan ajatukseen siitä, että haettavan yleisen tiedon on kyettävä säilyttämään linkkinsä reaali maailmaan eikä päätyä teoreettiseksi abstrahoinniksi (nimittäin juuri sitä voivat mielestäni metodin rikkinäisellä puhelimella tarpeeksi kauan intensiivisesti yksin puhellen luodut mahdollisesti kokonaan erilaiset uudet merkitykset pahimmillaan olla, mikäli ei pidetä auki muistelulinkkiä taaksepäin auki). Juuri abstrahointia metodilla pyritään välttämään. (Perttula 1995; 1998; 2000)

#### *Vaihe 2.4 - Merkityssuhde-ehdotelmien sijoittaminen sisältöalueisiin*

Tässä työvaiheessa merkityssuhde-ehdotelmat listataan sisältöalueiden alle (Perttula 2000, 436). Esimerkkiaineistoni ehdotelmat jakautuivat edellisessä luvussa mainittuihin kymmeneen sisältöalueeseen. Näytän tässä esimerkkinä valintatyöskentelystäni ne merkityssuhde-ehdotelmat, mitkä listautuivat sisältöalueeseen (1) keinot negatiivisten tunteiden vähentämiseksi.

##### (1) keinot negatiivisten tunteiden vähentämiseksi

- 63 KOETAAN ETTÄ DEBRIEFING ON HYVÄ TUNTEIDEN PURKAMISKEINO TILANTEIDEN TULLESSA KÄYTYÄ LÄPI
- 64TYÖPARIN KANSSAJUTTELUA KÄYTETÄÄN TUNTEENHALLINTAKEINONA
- 65KOLLEGOIDEN KANSSAJUTTELU KOETAAN ERÄÄNLAISENA DEBRIEFINGINÄ, JOSSA KÄYDÄÄN TYÖTILANTEITA LÄPI.
- 66JUTTELU AUTTAA PURKAMAAN KOETTUJA TILANTEITA JA KÄSITTELEMÄÄN KIELTEISIÄ TUNTEITA.
- 67VANHAAN AIKAAN NEGATIIVISTEN TUNTEIDEN KÄSITTELYKEINOKSI POLIISIN KESKEN KÄYTETTIIN LÄHINNÄ VAIN ALKOHOLIN JUONTIA SAUNASSA
- 77VIKKOLIIKUNTA AUTTAA TYHJENTÄMÄÄN AJATUKSIA.
- 55TÖIHIN PYRITÄÄN LÄHTEMÄÄN NIIN, ETTEI OLLA KOTIVÄEN KANSSA RIIDOISSA.
- 62KOVEMIPEN KEIKKOJEN JÄLKEEN PIDETÄÄN DEBRIEFING JA DEFUSING TILAISUUKSIA
- 61VAPAAJALLA LENKKEILESSÄ KÄYDÄÄN JOSKUS LÄPI PIELEEN MENNEITÄ TYÖTAPAHTUMIA
- 57NEUTRAALIIN TAI POSITIIVISEEN TUNNETILAAN PYRITÄÄN PÄÄSEMÄÄN TUKAHDUTTAMALLA NEGATIIVISIA TUNTEITA, ETTEIVÄT NE NÄKYISI TYÖSUORITUKSESSA
- 52VUOROTYÖN RASITUKSEN ONGELMIA PYSTYTÄÄN RATKAISEMAAN TAUTUKSELLAJA VAIHTAMALLA TYÖTEHTÄVIÄ
- 49TYÖPÄIVÄN TAUOTTAMINEN AUTTAA ESTÄMÄÄN NEGATIIVISIA TUNTEITA.
- 59 SURUN TUNTEEN VOI MAADOITTA VAIHTAMINÄLLÄ.
- 56VIRKAPUKU TOIMII SUOJAKUORENA, JONKA AVULLA OMAKSUTAAN POLIISIN ROOLI
- 54VIRKAPUKU AUTTAA SINÄ, ETTÄ TYÖASLAT JA TYÖMINÄ JÄÄVÄT TÖIHIN
- 53TYÖMINÄ AUTTAA LÖYTÄMÄÄN NEUTRAALIN TUNNETILAN
- 33TYÖPARIN KANSSA TYÖNJAKOA VOIDAAN KOHDISTAA NIIN, ETTÄ HYVÄLLÄ TUUELELLA OLEVA SAA ESIMERKIKSI PUHUTUSTYÖTEHTÄVÄN
- 37VIRKAPUKU JA TYÖMINÄ AUTTAVAT PÄÄSEMÄÄN TYÖOLOLILAN; VIRKAMIESMÄISEEN NEUTRAALIIN TUNNETILAAN

- 40 KOETTUIHIN TUNTEISIIN PYRITÄÄN VAIKUTTAMAAN FYSIOLOGISILLA KEINOILLA  
 47 MIELLETTÄÄN, ETTÄ YKSITTÄISEN NEGATIIVISEN TUNTEEN KUTEN JÄNNITYKSEN, VOI HALLITA HELPOSTI KÄYTTÄMÄLLÄ ESIMERKIKSI HENGITYSTEKNIKKAA.  
 46 JOS TILANNE SALLII, TUNTEENHALLINTAKEINONA SULJETAAN SILMÄT HETKEKSI.  
 45 KEINOISTA ENITEN KÄYTETÄÄN HENGITYSTEKNIKKAA  
 44 KOULUTUKSESSA OPITTUJA HENGITYS- JA MIELIKUVAHARJOITTEITA KÄYTETÄÄN VÄHENTÄMÄÄN PUTKINÄKÖÄ.  
 43 JOTKUT ÄÄRIMMÄISET TUNTEET AIHEUTTAVAT PUTKINÄKÖÄ, JOSTA PYRITÄÄN EROON PYÖRITTÄMÄLLÄ PÄÄTÄ  
 42 EPÄVARMUUTTA, STRESSIÄ JA JÄNNITYSTÄ PYRITÄÄN HALLITSEMAAN MIELIKUVAHARJOITTEILLA, LASKEALLA SYKETTÄ JARAHOITAMALLA HENGITYSTÄ  
 41 MIELLETTÄÄN, ETTÄ STRESSAANTUNEIUS JA EPÄVARMUUS ENNEN TEHTÄVÄÄ PITÄÄ SAADA KÄSITELTYÄ.

Koska aikaisemmassa analyysiosassa säilytettiin sisältöaluejako, tässä listauksessa näyttäytyvät järjestysnumerot noudattelevat samantyylliseksi muodostuneita metodin toisen vaiheen sisältöalueita ja numerot ovat huomattavan lähellä toisiaan. Tämä helpotti merkityssuhde-ehdotelmien sijoittamista sisältöalueisiin tässä vaiheessa.

### *Vaihe 2.5 - Sisältöalue-ehdotelmien muodostaminen*

Analyysin tässä vaiheessa muodostetaan tiivistelmät sisältöalueista, joita kutsutaan sisältöalue-ehdotelmiksi. Nämä saadaan aikaiseksi kuvaamalla sisältöalue kerrallaan merkityssuhde-ehdotelmien ydinsisällöt. Analyysissä edetään edelleen yksi ehdotelma kerrallaan. (Perttula 2000, 438.) Näiden ohjeiden mukaisesti toimin oman aineistoni kohdalla ja niiden tuloksena jalostin kymmenestä sisältöaluelistauksesta sisältöalue-ehdotelmat. Tästä alla on esimerkkinä sisältöalueen (1) sisältöalue-ehdotelma:

#### (1) Keinot negatiivisten tunteiden vähentämiseksi

Koettuihin tunteisiin pyritään vaikuttamaan muun muassa fysiologisilla keinoilla. Näistä eniten käytetään hengitystekniikkaa, jolla koetaan, että yksittäisen kielteisen tunteen kuten jännityksen voi hallita helposti. Äärimmäisten tunteiden aiheuttaman putkinäön estämiseksi pyöritetään päätä ja käytetään koulutuksessa opittuja hengitys- ja mielikuvaharjoitteita. Näillä ja sykkeen laskemisella pyritään hallitsemaan myös jännitystä, epävarmuutta ja stressiä. Jos tilanne sallii, tunteenhallintakeinona suljetaan silmät hetkeksi. Mielletään, että ennen työtehtävää stressaantuneisuus ja epävarmuus pitää saada käsiteltyä. Neutraaliin tunnetilaan pyritään pääsemään tukahduttamalla negatiivisia tunteita. Virkapuku ja työminä auttavat pääsemään virkamiesmäiseen tunneneutraaliin työolotilaan ja surun tunteen voi maadoittaa virkaminän avulla. Virkapuku toimii suoja kuorena, jonka avulla omaksutaan poliisin rooli. Virkapuku auttaa myös siinä, että työminä ja työasiat jäävät töihin. Töihin pyritään lähtemään niin, ettei kotiväen kanssa olla riidoissa.

Kaikki kymmenen sisältöalue-ehdotelmaa muodostavat useamman sivun mittaisen tekstin. Vielä tässäkin vaiheessa yhden haastattelun muodostama jalostunut osa aineistoa on yhä pituudeltaan huomattava. Vaikka olen pyrkinyt tekemään tiivistystä ja kiteyttämistä jo tähän

mennessä useammassa vaiheessa kuin ilman kirjallista dokumentointia edes jaksaisin muistaa, tuntuu siltä, ettei alkuperäisestä haastattelusta olla päästy vielä pitkälle sanojen lukumäärällisellä vähentymisellä laskettuna. Tätä selittää omalta osaltaan ehkä aloittelevan fenomenologisen tutkijan arkuus hävittää mitään merkityksiä tiivistämällä tai liittämällä merkityksiä yhteen. Mikäli tätä ei haluta nähdä arkuutena, voidaan sen ajatella olevan myös pieteettistä pyrkimystä säilyttää tutkimuksenteossa jokainen mahdollinen merkitys, jota aineistossa nousee ilmiöön liittyen esille. Voidaan myös ajatella haastattelujen olevan niin täynnä merkitystä, ettei kaikesta kiteyttämistä huolimatta tässä vaiheessa voitaisi päästä tämän tiiviimpään lopputulokseen. Tällainen lähestymistapa myös säilyttänee hyvin vahvana Perttulan kuvaaman linkin analyysin ja aineiston välillä, joka tulisi säilyttää mahdollisimman pitkälle analyysivaiheessa (Perttula 2012).

#### *Vaihe 2.6 - Muodostetaan ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi*

Analyysissä edetään nyt viimeistä edeltävään vaiheeseen. Sisältöalue-ehdotelmien kokonaisuudesta muodostetaan yksi ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi. Ehdotelmaa hiotaan niin kauan muotoillen niitä erilaisille yleisyystasoille, että saavutetaan riittävä kiteytyneisyys ja ehdotelma hahmottuu yhtenä kokonaisuutena, joka kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Tähän pisteeseen saapuminen varmistetaan itsensä oikeuttavalla tutkijan intuitiivisella evidenssillä, kun on noudatettu kurinalaisesti deskriptiivistä tutkimusasennetta. (Perttula 2000, 438–439) Intuitiivisen evidenssin merkityksestä alkaa tutkijalla olla analyysin tässä vaiheessa jo hyvä käsitys, ja tuntuu yllättävänkin selvältä, minkälainen tiivistys mistäkin haastattelusta on juuri oikeanlainen ehdotelma kuvaamaan ilmiötä yleisesti. Tämä lienee seurausta noudatetusta fenomenologisesta asennoitumisesta ja siitä, että aineistoon on tutustuttu analyysin useissa vaiheissa niin perusteellisesti, että sen tuntee jo paremmin, kuin omat taskunsa. Näin ollen oli minulle intuitiivisesti evidenttiä, että tässä esimerkissä käyttämäni haastattelu järjestyisi seuraavan kaltaiseen muotoon ehdotelmaksi yleiseksi merkitysverkostoksi:

Poliisin työ on ryhmätyötä ja työporukka koetaan yhteisöllisenä. Työ on joskus stressaavaa ja kiireistä. Töissä täytyy käyttäytyä virkapuvun edellyttämällä tavalla, ja joillain työtehtävillä on osattava laskea tunteensa nollassoon. Koetut tunteet eivät saisi vaikuttaa työn tekemisen laatuun. Ammatissa ollaan paljon tekemisissä ikävien asioiden kanssa, ja negatiivisia tunteita koetaan päivittäin. Töissä tunnetaan muun muassa epävarmuutta, turhautumista ja väsymystä. Työtehtäviin kuuluva kuolinviestin vieminen herättää surua. Työssä

joutuu alttiiksi myös negatiiviselle palautteelle, ja se herättää kielteisiä tunteita. Työssä koettujen kielteisten tunteiden vaikutus koetaan kokonaisvaltaisesti negatiivisena. Ne laskevat mielialaa, aiheuttavat väsymystä ja heikentävät työsuorituksen laatua. Epävarmuus, stressi, jännitys, väsymys ja nälkä alentavat työsuorituskykyä, ja niillä on kerrannaisvaikutuksia. Työssä koetaan kuitenkin enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita, eikä työtä tehtäisi, jos asia olisi toisinpäin. Työ koetaan hienona, ja töihin on mukava tulla. Hyvin menneet työtehtävät ja työn nähdyt vaikutukset johtavat koettuihin onnistumisen tunteisiin. Työssä koettu yhteisöllisyys auttaa jaksamaan. Koetut positiiviset tunteet vaikuttavat positiivisesti kehoon, yleiseen vireystilaan ja henkiseen jaksamiseen. Töiden mennessä hyvin koetaan vähemmän väsymystä. Koettuihin negatiivisiin tunteisiin pyritään vaikuttamaan koulutuksessa opituilla hengitys- ja mielikuvaharjoitteilla. Näillä ja sykkeen laskemisella pyritään hallitsemaan jännitystä, epävarmuutta ja stressiä. Tilanteen salliessa silmät suljetaan hetkeksi ja äärimmäisten tunteiden aiheuttamaa putkinäköä pyritään vähentämään päätä pyörittämällä. Tunnettuja negatiivisia tunteita pyritään tukahduttamaan. Virkapuku ja työrooli auttavat tunneneutraaliuden saavuttamisessa sekä siinä, että työasiat jäävät töihin. Työtehtäviä vaihdellaan työparin kanssa kummankin mielialaan sopivaksi. Negatiivisten tunteiden heräämisen estämiseksi työpäivää pyritään tauottamaan. Vapaa-ajalla käydään läpi kielteisiä tunteita herättäneitä työtilanteita. Vaativien työtehtävien jälkeen työpaikalla pidetään debriefing-tilaisuuksia. Kollegoiden kanssa juttelua käytetään myös eräänlaisena debriefinginä työtehtävien aiheuttamien negatiivisten tunteiden purkamiseksi. Vanhaan aikaan poliisit käyttivät tunteiden käsittelykeinona lähinnä vain alkoholin juomista yhdessä saunassa. Positiivinen tunnelma töissä pyritään säilyttämään huumorin ja ilon keinoin. Positiivisia tunteita vahvistetaan kehumalla toisia, ja juhlistamalla onnistumisia ääneen tai ylävitosilla. Töihin pyritään lähtemään positiivisella asenteella ja niin, ettei oltaisi kotiväen kanssa riidoissa. Työpäivälle pyritään myös saamaan rauhallinen alku. Myönteisesti työssä koettuihin tunteisiin vaikuttavat lisäksi riittävä lepo, hyvin syöminen, eväät ja viikkoliikuntamahdollisuuden käyttö. Koetaan, että emotionaalisen itsensä johtamisen keinoilla voidaan vahvasti vaikuttaa koettuihin tunteisiin. Ne auttavat kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa ja hyväntuulisudessa, eikä keinoista koeta minkäänlaista haittaa. Keinojen avulla työtehtävät saadaan suoritettua paremmin. Kollegoiden ja asiakkaiden positiiviset tunteet voivat tarttua itseän. Negatiiviset asiakaskontaktit tartuttavat puolestaan joskus huonon mielialan. Joskus myös asiakkaiden tarkoituksellinen hyvän mielialan tartuttaminen koetaan manipulointina, joka pitää tunnistaa, ja jonka vaikutusta omaan työsuoritukseen pitää välttää. Töitä on helpompi tehdä, kun kollegat ovat hyvällä mielellä, ja huonotuulisia kollegoita pyritään pirstämään. Positiivisella ilmaisulla voidaan kääntää negatiivinen työtilanne positiiviseksi. Oma hyväntuulisuus saa asiakkaankin paremmalle mielelle. Työtehtävillä pyritään kuitenkin lähtökohtaisesti neutraaliin tunneilmaisuuksiin, ja joillain työtehtävillä myös positiivisia tunteita pitää peittää. Poliisin on käytädyttävä odotusten mukaisesti vaikeissakin tilanteissa. Nykyisin poliisiyhteisössä saa näyttää enemmän tunteita kuin ennen, mutta silti positiiviset tunteet saavat olla esillä negatiivisia enemmän. Itkemisen ei koeta sopivan poliisiyhteisöön. Positiivisia tunteita on helpompi ilmaista, kun niitä koetaan aidosti.

Tässä ehdotelmassa yleiseksi merkitysverkostoksi kiteytyvät ne merkitykset, joita emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö kokemuksena poliisintyön kontekstissa saa yhden haastattelun perusteella. Koska en alun perinkään kokenut mahdollisena irrottaa emotionaalista itsenä johtamista siitä elämismaailmasta, jossa sen kokeminen poliiseilla tapahtuu, on koko tuon maailman kuvaus kaikkine koettuine tunteineen ja tunneilmaisunormeineen nähtävissä tässä tiivistettynä niin kiteytyneeseen ja yleiseen muotoon kuin se metodia noudattaen on mahdollista. Tämä ehdotelma sisältää fenomenologisella metodilla saavutetun mahdollisimman puhtaan deskription *emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksesta poliisin elämismaailmassa* sellaisena, kuin minä tutkijana ja haastateltava kokijana sen erään haastattelutilanteen vuorovaikutuksessa ilmaisimme.

*Vaihe 2.7 - Yleisen merkitysverkoston muodostaminen*

Viimeiseksi edetään analyysin siihen vaiheeseen, jossa oletetaan voida saavuttaa yleistä tietoa tutkimastamme ilmiöstä. Ehdotelmat yleisiksi merkitysverkostoiksi, joita on yksi jokaista haastattelua kohden, jäsentyvät tässä työvaiheessa yhdeksi yleiseksi merkitysverkostoksi. Yleinen merkitysverkosto ei ole enää ehdotelma, vaan analyysin lopputulos, johon sisältyy tutkittavaa ilmiötä koskeva yleinen tieto. Mikäli kaikista ehdotelmista yleiseksi merkitysverkostoksi voidaan löytää samat ydinmerkitykset, tällöin voidaan nähdä mielekkäänä ja perusteltuna kuvata yleistä tietoa, joka kattaa kaikkien haastateltujen kokemukset tutkimuksen kohteena olleesta ilmiöstä. Muussa tapauksessa on syytä muodostaa useampi yleinen merkitysverkosto, joita kutsutaan yleisen merkitysverkoston tyypeiksi. Tällöin haastateltujen kokemukset ilmiöstä poikkeavat olennaisesti toisistaan. (Perttula 2000, 439–440)

Teknisesti toteutin tämän vaiheen tulostamalla ensin paperille kaikki kolme ehdotelmaa yleiseksi merkitysverkostoksi. Etsin ehdotelmista niihin kuuluvat ydinmerkityssisällöt ja alokoin jokaiselle ydinsisällölle oman värisensä puuvärikynän. Tämän jälkeen väritin puuvärikynällä jokaisen lauseen tai lauseen osan ydinmerkityssisältöään vastaavalla värillä. Näin minulle muodostui kolme paperia täynnä hyvin pitkälti samoja värejä merkitsemässä sitä, mikä oli näille ehdotelmille yhteistä.

Oman aineistoni tapauksessa voidaan sanoa, että siitä on muodostettavissa yksi yleinen merkitysverkosto ehdotelmien ollessa ydinsisällöiltään hyvin samankaltaisia. Tämä pitää paikkansa kuitenkin sillä poikkeuksella, että huomataan, että kahdessa haastattelussa painottui poliisityön yhteisöllinen luonne, joka yhdessä haastatteluista jäi eksplikoimatta (ja paperilla väriään vaille). Kuitenkin siinäkin haastattelussa, josta maininta yhteisöllisyydestä puuttuu, rivien välistä olisi tulkittavissa, että poliisityö nähdään yhteisöllisenä. Deskriptiivinen metodi ei kuitenkaan anna tällaiseen tulkintaan lupaa, eikä sen pidäkään. Näin ollen päädytään tilanteeseen, jossa aineistossani yksi haastattelu muodostaisi ydinsisällöillään yhden yleisen merkitysverkoston tyyppiä, josta puuttuu maininta yhteisöllisyydestä, mutta joka on muuten melkein pä identtinen verrattuna kahden muun haastattelun muodostamaan yleisen merkitysverkoston tyyppiin. Tuntuu kuitenkin järjettömältä luoda kahta erilaista yleisen merkitysverkoston tyyppiä tilanteessa, jossa määrällisesti yli yhdeksän kymmenesosa kolmen ehdotelman ydinsisällöistä ovat samoja ja

näitä kahta tyyppiä erottamaan tulisi yksi lause koskien yhteisöllisyyttä. Niinpä päädyin analyysini päätteeksi luomaan yhden yleisen merkitysverkoston, jossa ei mainita yhteisöllisyyttä osana ilmiön yleistä kuvausta. Tähän valintaan johtaa mielestäni perustellusti yhtäältä metodin vaatimus matalimmasta yhteisestä nimittäjästä (Perttula 2000, 431) ja toisaalta kehotus yhden yleisen merkitysverkoston luomisesta tilanteessa, jossa ilmiön kokemuksen kuvauksen ei nähdä ehdotelmassa poikkeavan olennaisesti toisistaan (mts. 439–440). Näin ollen etsittäessä se, mitä yhteistä voidaan sanoa kaikkien kolmen haastattelun pohjalta tehdyistä ehdotelmista yleiseksi merkitysverkostoksi, saadaan analyysin lopputuloksena ilmiötä koskevaa yleistä tietoa kuvaava seuraavassa luvussa esiteltävä yleinen merkitysverkosto.

Yleinen merkitysverkosto jää yleisyytensä tasolla korkeaksi. Tämä mielestäni johtuu osaltaan tutkittavan ilmiön teoreettisesta luonteesta ja perimmäisestä monimutkaisuudesta sen rajaukseni mukaan sisältäessä poliisien elämismaailman syväluotaavaa kuvausta. Tämän spesifimmin aineistoa fenomenologisella metodilla käsiteltäessä ei ole mahdollista sanoa mitään yleistä poliisien kokemuksesta emotionaalisesta itsensä johtamisesta työssään. Voidaan argumentoida, että luomalla kolme erillistä yleisen merkitysverkoston tyyppiä päästäisiin parempaan päätepisteeseen, joka kuvaisi ilmiötä mielekkäämmällä yleisyystasolla eli tarkemmin ja runsaimmin esimerkein. Tällaista valintaa ei kuitenkaan mielestäni voitu tämän tutkimusaineiston kohdalla toteuttaa, sillä oli otettava huomioon aineistosta syntyvien ehdotelmien yleiseksi merkitysverkostoksi sisältämä huomattava yhdenmukaisuus. Metodin peruseräite ei jätä tällaisessa tilanteessa muuta vaihtoehtoa, kuin luoda yksi koko aineiston kattava yleinen merkitysverkosto, joka kuitenkin itse aiheen ollessa monipolvinen nousee korkealle yleisyystasolle.



## 5. TULOKSET

Tässä luvussa kuvatut tulokset ovat tutkimuksessa syntyneen yleisen merkitysverkoston perusteella saatuja tuloksia, sillä fenomenologisen metodin mukaisesti vain yleisessä merkitysverkostossa näyttäytyvän tiedon voidaan katsoa koskevan ilmiötä yleisellä tasolla. (Perttula 2000, 431) Tutkimuksen aikaisempien analyysivaiheiden aikana syntyneitä välituloksia on myös hyvä reflektoida, ja analyysin aikana ilmenneistä seikoista koskien emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä eksistentiaalisfenomenologisesta näkökulmasta tarkasteltuna voidaan vetää tutkimuksessa johtopäätöksiäkin, mutta koska kaikki fenomenologisella metodilla saavutettu tieto ennen yleistä merkitysverkostoa on lähtökohtaisesti yksilöä koskevaa, ei sellaisen esittäminen tässä tuloksia koskevassa luvussa ole mielekästä. Vastauksia metodin kyvystä tutkia emotionaalista itsensä johtamista teoriaan vertautuvasti ja sen antamasta mahdollisesta lisäarvosta aiheen tutkimukselle (vastauksena tiedonintresseihin 2 ja 3) tarkastellaan pohdintaluvussa. Kyseessä on tiedon yleistämistä sisältävää pohdintaa, jota tämän tutkimuksen metodi ei tunnusta tuloksinaan, vaan katsoo tällaisen olevan enemmänkin tiedon tulkitsevaa yleistämisenä ja muuta tutkijalle sallittua lankojen yhteen vetämistä (Perttula 2000, 440).

### 5.1. Yleinen merkitysverkosto

Analyysin tuloksena ja fenomenologisen metodin päätepisteenä syntyi yksi yleinen merkitysverkosto. Yleisen merkitysverkoston voidaan nähdä tavoittavan haastatteluaineistosta sen, mikä on jokaisen haastattelun kiteytyneissä ydinmerkityksissä samaa. Tämän analyysin tuloksena syntyi merkitysverkosto, joka sisältää edellisessä luvussa kuvatun mukaisesti yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki haastatteluille yhteiset ydinmerkitykset. Tutkimuksen lopputuloksena saatu yleinen merkitysverkosto kuvaa fenomenologisen metodin mukaan emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön sellaisena, kuin se näyttäytyy suomalaisten poliisien kokemuksena, osoittaen sen, mikä ilmiön kokemuksessa voidaan nähdä yleisenä. Seuraavaksi tutkimuksessa esitellään yleinen merkitysverkosto ja tämän jälkeen käydään läpi sen osoittamat tulokset verraten niitä Manzin mallin kuvaamaan ehdotukseen emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi.

## **Emotionaalinen itsensä johtaminen poliisin kokemuksena - yleinen merkitysverkosto:**

Poliisin työssä joudutaan kokemaan monenlaisia negatiivisia tunteita ja ammatissa joudutaan rankkoina ja ikävinä koettuihin tilanteisiin erityisesti vainajatapauksiin liittyen, minkä vuoksi tunnetaan voimakkaitakin negatiivisia tunteita. Koetaan, että negatiivisilla tunteilla on kielteisiä vaikutuksia työssä jaksamiseen ja työn tekemiseen. Työssä negatiivisten tunteiden kokemista pyritään välttämään erilaisin keinoin, jotka mielletään emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi. Käytetyt keinot ovat moninaisia, mutta etenkin tunteiden hillintää ja tukahduttamista, työtehtävien vaihtamista sekä erityisesti koulutuksessa opittuja toimintatapoja käytetään. Negatiivisia tunteita aiheuttaneita tilanteita käydään työyhteisössä jälkeenpäin läpi ja tunteiden käsittelyssä auttaa alkoholin juonti saunassa kollegoiden kanssa. Poliisin työssä koetaan kuitenkin enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita, töihin lähdetään mielellään, ja työstä pidetään. Työssä koetaan positiivisia tunteita varsinkin työtehtävissä onnistumisten myötä. Koetuilla positiivisilla tunteilla mielletään olevan monenlaisia myönteisiä vaikutuksia, etenkin työssä jaksamiseen ja yleiseen hyvinvointiin. Positiivisia tunnekokemuksia töissä pyritään lisäämään käyttämällä monenlaisia emotionaalisen itsensä johtamisen keinoja sekä töissä että töihin valmistauduttaessa. Käytetyt emotionaalisen itsensä johtamisen keinot koetaan lähtökohtaisesti hyödyllisinä ja mielletään, että niiden käyttämisestä on apua muun muassa tunteiden hallinnassa ja työtehtävien tekemisessä. Koetaan, että poliisiyhteisössä on helpompi näyttää positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Negatiivisia tunteita näytetään harvoin eikä sen koeta aina olevan sopivaa. Poliisi joutuu myös ammattiinsa kohdistuvien odotusten vuoksi käyttäytymään tunneneutraalisti. Koetaan, että töissä tunteilla on tapana tarttua kollegojen välillä ja myös vuorovaikutettaessa asiakkaiden kanssa. Myös sekä kollegoiden että asiakkaiden tunneilmaisulla nähdään olevan vaikutuksia omaan työntekoon.

### 5.2. Tulosten vertautuminen

Yleinen merkitysverkosto vaikuttaa pitävän usealta kohdin yhtä Manzin mallin kanssa ja emotionaalisen itsensä johtamisen rakenne kokemuksena tarkasteltuna vaikuttaa tutkimustulosten perusteella noudattelevan pitkälti samankaltaista jäsenystä kuin Manzin malli. Kokemuksen rakennetta kuvaavia tutkimustuloksia Manzin malliin vertailemalla voidaan kuitenkin nähdä muutamia poikkeuksia ja eri lähtökohdista jäsenyviä sisältöjä emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiölle.

Yleistä merkitysverkostoa tarkastelemalla voidaan nähdä, että emotionaalinen itsensä johtaminen poliisin kokemuksena kietoutuu pitkälti situaatioon ja poliisin ammatti määrittelee sekä työssä koettuja tunteita että niiden ilmaisua. Positiivisuutta tunnetaan enemmän, ja sitä saa työpaikalla myös näyttää enemmän, kuin negatiivisuutta, vaikka ammattiinsa kohdistuvien tunneneutraaliuden odotusten myötä myöskään positiiviset tunteet eivät saa olla työssä liikaa esillä. Poliisikulttuurin ja ammattiin kuuluvien odotusten voidaan tulosten mukaan nähdä määrittelevän pitkälti niitä rajoja, joissa Manzin mallin esittämä tunneilmaisun aitous voi poliisin työssä toteutua. Mallin esittämä vaikutussuhde-ehdotelma

P2 saattaa jäädä joissain tilanteissa poliisityön kontekstissa toteutumatta työn sisältäessä odotuksia tunneneutraaliudesta myös positiivisten tunteiden kohdalla, koettujen myönteisten tunnekokemusten ollessa välttämättä automaattisesti johtamatta niiden aitoon ilmaisuun.

Yleisessä merkitysverkostossa tunnistetaan moninaisia emotionaalisen itsensä johtamisen keinoja ja keinot tunteisiin vaikuttamiseksi koetaan yleisellä tasolla hyödyllisinä. Keinoja käytetään sekä positiivisten tunnekokemusten lisäämiseksi että negatiivisten tunnekokemusten vähentämiseksi ennen ja jälkeen tunnekokemusten. Nämä tulokset vahvistavat Manzin mallin perustaa ilmiötä selittävänä, sillä kokemuksesta käsin katsottuna ilmiö näyttyy pääpiirteittäin samanlaisena kuin mallikin sen esittää. Tulosten perusteella poliisi työntekijänä pyrkii aktiivisesti vähentämään negatiivisia ja lisäämään positiivisia tunteitaan ja kokee hyötynsä tällaisesta toiminnasta.

Läheskään kaikki yleisessä merkitysverkostossa nousevat keinot emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi eivät ole jaoteltavissa mihinkään Manzin mallin ehdottamiin viidestä strategiakategoriasta. Etenkin emotionaalisesti kuormittavien tilanteiden jälkikäteen tapahtuvaa läpikäyntiä työyhteisössä, joka nousi selkeästi esille käytettynä emotionaalisen itsensä johtamisen keinona, ei löydy paikkaansa Manzin jaottelusta. Myöskään koettujen negatiivisten tunteiden tukahduttamiselle ja hillitsemiselle ei vaikuta suoralta kädeltä löytyvän paikkaa Manzin strategiakategorioiden jaottelusta, joka keskittyy ennalta tunteisiin vaikuttamaan pyrkivien keinojen jäsentelyyn. Yleisen merkitysverkoston perusteella poliisien emotionaalisen itsensä johtamisen keinot voidaankin nähdä kuuluvan mallin perusteluissa nimetyksi joko ennalta tunteisiin vaikuttamaan keskittyviksi (antecedent focused) tai jälkikäteen vaikuttamaan pyrkiviksi (response focused). Erona Manzin ja kumppaneiden argumentille siitä, että emotionaaliseen itsensä johtamiseen kuuluvat lähtökohtaisesti ennalta vaikuttamaan pyrkivät keinot jälkikäteisten keinojen toimiessa näitä heikommin, voidaan nähdä, että suomalaisten poliisien kokemuksen perusteella emotionaalisisessa itsensä johtamisessa painottuvat nimenomaan jälkeinpäin tunteisiin vaikuttamaan pyrkivät keinot, joiden myös nähdään toimivan hyvin.

Työssä koettujen negatiivisten tunteiden vaikutus nähdään työnteolle haitallisena ja positiivisten tunteiden vaikutus koetaan kokonaisvaltaisesti myönteisenä. Koetaan myös, että sekä negatiivisten että positiivisten tunteiden kokemiseen voidaan emotionaalisella itsensä johtamisella vaikuttaa. Tämä tulos pitää yhtä Manzin mallin P1, P5 ja P6 -vaikutussuhde-ehdotelmien kanssa. Vaikutusta ei tulosten valossa kuitenkaan voi nähdä eksplisiittisesti juuri työsuoritusta parantavana, vaan kokemusta tarkastellessa positiivisten

tunnekokemusten tärkeimpänä vaikutussuhteena näyttäytyy niiden positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen ja yleiseen hyvinvointiin (vaikutussuhde-ehdotelma P5) Työsuorituksen paraneminen (vaikutussuhde-ehdotelma P6) ei yleisessä merkitysverkostossa suorasanaisesti eksplikoitu, mutta viitteitä siihen voidaan nähdä.

Tulosten mukaan poliisin työssä tunteet tarttuvat herkästi sekä kollegoiden välillä että asiakaskohtaamisissa, ja tällä nähdään vaikutuksia työnteolle. Tämän voi joissain määrin nähdä pitävän yhtä Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelman P4 kanssa, jota perustellaan mallissa sillä, että tunteiden tarttumista tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tulosten mukaan tällainen tunteiden tarttuminen kuitenkin näyttäytyy yleisempänä ilmiönä, eikä spesifioitu niin selkeästi kuin Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelmat P3 ja P4 osoittaisivat. Näiden vaikutussuhde-ehdotelmien sisällöt aidon tunneilmaisun johtamisesta myönteiseen vastavuorovaikutukseen ja myönteisen vastavuorovaikutuksen omia myönteisiä tunnekokemuksia vahvistavasta vaikutuksesta eivät eksplikoitu tulosten perusteella, vaikkei yleinen merkitysverkosto myöskään esitä päinvastaista.

Yleinen merkitysverkosto ei myöskään suoraan eksplikoitu emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksen rakenteen sisältävän Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelmaa P7, jonka mukaan myönteinen vastavuorovaikutus johtaa työtehokkuuden lisääntymiseen. Vaikutussuhde-ehdotelman toteutumisesta voidaan kuitenkin nähdä viitteitä merkitysverkoston viimeisessä lauseessa, jonka mukaan sekä kollegoiden että asiakkaiden tunneilmaisulla nähdään olevan vaikutuksia työnteolle. Vaikutussuhde-ehdotelmien P3 ja P4 tavoin yleisen merkitysverkoston osoittama tieto jää niin yleiselle merkityksen tasolle, ettei sen perusteella voi sanoa vaikutussuhde-ehdotelmien P3, P4, ja P7 sisällymisestä ilmiön kokemukselliseen rakenteeseen mitään varmaa suuntaan tai toiseen.

Voidaan nähdä emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisen rakenteen poliisityön kontekstissa sisältävän selkeästi Manzin mallin kaavion ylärivin vaikutussuhde-ehdotelmat P1, P5 ja P6 ja vähemmän selkeästi tai kyseenalaisesti vaikutussuhde-ehdotelmat P2, P3, P4 ja P7. Työtehokkuuden merkitys emotionaalisen itsensä johtamisen lopputulemana näyttäytyy kokemuksen valossa tarkasteltuna painottuvan Manzin mallissa liikaa. Tulosten mukaan emotionaalisen itsensä johtamisen strategiat näyttäytyvät poliisin työssä, mutta ne kaikki eivät ole työlle relevantteja. Strategiat eivät myöskään kata kaikkia poliisin työssä käytettyjä emotionaalisen itsensä johtamisen keinoja, eikä malli ota riittävästi huomioon emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön situationaalista erityisyyttä poliisityön kontekstissa.

## 6. POHDINTA

Tässä luvussa käsittelen yleisen merkitysverkoston tutkimukseni ensimmäiseen tiedonintressiin tarjoamien tuloksien merkitystä, tutkimukseni tuloksia toiseen ja kolmanteen tiedonintressiin sekä arvioin tutkimukseni onnistuneisuutta.

### 6.1 Emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta rakenteesta

Tutkimuksen yleistä tietoa koskevien tulosten perusteella on mahdollista nähdä, että emotionaalinen itsensä johtaminen tarkasteltuna kokemuksen näkökulmasta jäsentyy sisällöllisesti pitkälti Manzin mallin vaikutusehdotelmia vastaavasti. Tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa selkeästi siltä, että emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö voidaan nähdä kokemuksen näkökulmasta niin, että poliisi sekä negatiivisia että positiivisia tunteita työssään kokevana työntekijänä pyrkii aktiivisesti vähentämään negatiivisia ja lisäämään positiivisia tunteitaan, ja kokee hyötyvänsä tällaisesta toiminnasta. Tähän tarkoitukseen käytettyjen keinojen voidaan luonnehtia vertautuvan Manzin mallin emotionaalisen itsensä johtamisen strategioihin, vaikeivat ne kuitenkin sisällöllisesti täysin vastaa Manzin mallissa ehdotettuja strategioita. Pikemminkin voitaisiin nähdä, että poliisin työssään käyttämät emotionaalisen itsensä johtamisen keinot ovat sellaisia, jotka sopisivat malliin, mikäli sitä laajennettaisiin strategioiden osalta sisältämään tunteiden sisäisen hillitsemisen sekä voimakkaiden tunteiden jälkikäteisen puinnin työyhteisössä. Tämä voitaisiin tehdä uudella kategorialla tai laajentamalla jotain kategoriaa sisältämään edellä mainitut emotionaalisen itsensä johtamisen keinot.

Manzin malli vaikuttaa muilta osin kuvaavan varsin hyvin yleisen merkitysverkoston valossa tarkasteltua kokemusta emotionaalisesta itsensä johtamisesta. On hankalaa sanoa, johtuuko tämä yhteneväisyys enemmän tutkimushaastattelun rakenteesta Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelmien mukaan jäsentyneenä vai Manzin mallin kyvystä tavoittaa ilmiö suhteellisen samanlaisena, kuin se ilmenee poliisien kokemuksena – luultavimmin näistä molemmista. Tästä huomattavasta yhteneväisyydestä huolimatta nähdään myös eroavaisuuksia. Poikkeuksena vertailtavalle yhteneväisyydelle näyttäytyy emotionaalisen itsensä johtamisen lopullinen tavoite. Manzin mallissa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö rakentuu palvelemaan lopputavoitteenaan parempaa työssä suoriutumista ja

työtehokkuutta (workplace effectiveness), jota edeltää myös samalla parantunut henkilökohtainen hyvinvointi (personal well-being). Tästä eroavasti ilmiön kokemuksen rakennetta kuvaavan yleisen merkitysverkoston mukaan vaikuttaisi, että parantuneet työsuoritteet ovat emotionaalisen itsensä johtamisen lopputuleman sijasta enemmänkin sivutuote, kun taas suurimpana vaikutuksena ja emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön pääasiallisena käyttötarkoituksena näyttäytyy pikemminkin positiivisten tunnekokemusten lisääminen henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja ennen kaikkea työssä jaksamisen saavuttamiseksi. Näin ollen emotionaalista itsensä johtamista poliisien kokemuksena tarkastellessa näyttäytyy kyseenalaisena, onko ilmiön pääasiallisena tarkoituksena ja ilmiötä selittävässä kaaviossa reunimmaisena sijaitsevaa työtehokkuuden lisääntymistä mielekästä pitää emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön pääasiallisena motivaattorina, kuten Manzin malli antaa ymmärtää.

Ymmärtävä tieteenfilosofinen lähestymiskulma emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön tutkimuksessa näyttäisi tuottavan ainakin tässä tutkimuksessa tuloksenaan painavan huomion siitä, että tavoiterationaalinen käsitys työntekijästä tunteidensa herrana saavuttaakseen parempaa työssä suoriutumista saattaisi kaivata päivittämistä ja tarjoaa tilalle henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen etusijalle asettavaa painotusta. Kokemuksen näkökulmasta katsottuna emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö myös näyttäytyy voimakkaan kontekstisidonnaisena tai tilanteeseen kytkeytyneenä, riippuen siitä, mitä terminologiaa haluaa käyttää. Tulosten valossa voidaan nähdä, että poliisin ammatti määrittää vahvasti niitä tunteita, joita työssä joutuu tuntemaan sekä sitä roolia ja odotuksia, joiden mukaan tunteita voi autenttisesti ilmaista, kuten myös niitä keinoja, joita on käytettävissä tunteisiin vaikuttamiseksi. Otettaessa tämä huomioon syntyy tarve tarkastella Manzin mallia kritisoivasti siitä näkökulmasta, kuinka vähäisesti se ottaa huomioon emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksen näkökulmasta tarkasteltuna keskeisenä näyttäytyvän kontekstisidonnaisuuden. Ilmiön näin vaikuttaessa määrittyvän vahvasti ammatin puitteista käsin, herääkin kysymys siitä, sietäisikö Manzin mallin pyrkiä ottamaan tämä kontekstisidonnaisuus paremmin huomioon.

Muun muassa niiden tunteiden käsittelemiseksi, joita poliisin ammatissa herää, voidaan tarvita spesifejä keinoja, joita malli itsessään ei ehdota sisältyvän emotionaalisen itsensä johtamisen keinovalikoimaan. Kuitenkin juuri nämä keinot, kuten tunnetilanteiden jälkikäteen sekä yksin että yhdessä työporukan kanssa käsittely, maalautuvat keskeisinä emotionaalisen itsensä johtamisen kokemukselliselle ilmiölle poliisityössä, heidän

haastatteluissa kuvatessaan nimenomaan niitä kokemuksia, jotka heille edustavat *emotionaalista itsensä johtamista*. Tällaisen huomion noustessa esiin ilmiötä poliisikontekstissa tutkittaessa, voisi olettaa, että samanlaista kontekstisidonnaisuutta saatetaan tavata muissakin eri ammattikonteksteissa. Manzin mallin verrattain huono kyky selittää emotionaalista itsensä johtamista erilaisten työntekijöiden tilanteissa voidaan nähdä tämän tutkimuksen valossa nousevana selkeänä kritiikin kohteena ja muutospaineena Manzin mallille.

Kahdessa tässä tutkimuksessa toteutetussa haastattelussa nousi esiin tilanne, jossa poliisin täytyy käyttää emotionaalista itsensä johtamista nimenomaan estääkseen positiivisen tunteen tarttumista asiakkaasta omaan tunnemaailmaan sellaisissa tilanteissa, joissa asiakas pyrkii tarkoituksellisesti omalla positiivisella tunneilmaisullaan manipuloimaan poliisia hyvälle tuulelle ja asennoitumaan asiakkaaseen epäilyttävänä suopeammin johtaen tällöin huonompilaatuiseen poliisityöhön. Vaikkei tämä tullutkaan jokaisessa haastattelussa esille, eikä näin päätynyt kattavaa yleistä tietoa sisältävään yleiseen merkitysverkostoon, voidaan kuitenkin ainakin spekuloida, että poliisin ammatti vaatii silloin tällöin emotionaalista itsensä johtamista *estämään* positiivisen vuorovaikutuksen tuottamia myönteisiä tunnekokemuksia, päinvastoin kuin Manzin mallin vaikutussuhde-ehdotelma P4 esittää. Kyseessä lienee äärimmäisen ammattispesifi esimerkki tilanteesta, jossa Manzin malli itse asiassa esittää päinvastaista olettamaa kuin miten ilmiö selittyy kokemustasolla tarkasteltuna, mutta toimii oivallisesti havainnollistaessaan sitä, kuinka kontekstilla on merkitystä siinä, millaisena ilmiö näyttäytyy. Myös tällaisten mahdollisuuksien takia Manzin mallin voisi nähdä olevan syytä ottaa yksilökohtaiset eroavaisuudet ja erilaiset työpaikkakontekstit paremmin huomioon pyrkiessään selittämään emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä.

Tulosten perusteella emotionaalisen itsensä johtamisen mallin yläakseli vaikutussuhde-ehdotelmineen P1, P5 ja P6 näyttäisi toteutuvan ala-akselia P2, P3, P4 ja P7 selkeämmin ja poliisityön kontekstisidonnaisuuden vaikuttavan yläakselin toteutumiseen vähemmän. Manzin mallin ala-akselin toteutumisessa taasen nähdään ongelmallisempina ne moninaiset tilanteet, joita poliisityö tuo liittyen tunneilmaisun aitouteen, vastavuoroisiin myönteisiin tunnereaktioihin ja työn laatuun. Aito tunneilmaisuus ei poliisin työssä ole aina tavoiteltavaa edes positiivisten tunteiden kohdalla, eikä työn laatu ole mitattavissa vain positiivisina asiakasreaktioina – tällöinhän sakottamatta jättäminen jokaisen rikkeen kohdalla näyttäytyisi kaikista laadukkaimpana poliisityönä. Manzin mallin

ala-akseli vaikuttaa siis sisältävän sellaisia taustaoletuksia, jotka eivät aina pidä paikkaansa poliisityön kontekstissa.

Saatujen tulosten perusteella on mahdollista olettaa, että poliisin työssä tunnetut tunteet voivat olla voimakkaampia tai ainakin luonteeltaan erilaisia, kuin Manzin mallin esittämien strategioiden taustalla olevien tutkimusten tutkimien työntekijöiden tunteet. Tämä siksi, etteivät Manzin mallissa esitetyt strategiat emotionaaliseksi itsensä johtamiseksi vaikuta käsittävän kaikkea poliisin työssä tapahtuvaa emotionaalista itsensä johtamista. Esimerkkeinä tästä näyttäytyy Manzin mallin olettamus siitä, ettei emotionaaliseen itsensä johtamisen strategioiden painopiste kuuluisi olla jälkikäteen tunteisiin vaikuttamaan pyrkivissä strategioissa niiden toimiessa ennalta vaikuttavia heikommin (Manz ja muut, 2016, 378). Tutkimukseni tulosten valossa tämä ei näytä kuitenkaan pitävän paikkaansa, vaan jälkikäteisillä strategioilla vaikuttaisi olevan emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisessa rakenteessa poliisityön kontekstissa ainakin yhtä suuri, ellei suurempikin painoarvo ja hyöty. Antaakseni esimerkin; vaikka Manzin mallin voi nähdä tunnistavan fysiologiseen vaikuttamiseen keskittyvänä strategiana alkoholin hyödyt, malli ei kuitenkaan vaikuta tunnistavan sitä jälkikäteen tunteisiin vaikuttavaa emotionaalisen itsensä johtamisen hyötyä, mikä poliisin työssä saadaan käytäessä debriefinginomaisesti kollegojen kanssa alkoholia nauttien saunassa läpi rankkoja työkokemuksia. Tällaiselle läpikäynnille ei välttämättä ole tarvetta kaikilla työpaikoilla, mutta poliisin ammatin kontekstissa koettujen tunnekokemusten ollessa paikoin niin voimakkaita, että yleinen merkitysverkostokin tavoittaa ilmiötä yleisesti koskevana tietona niinkin spesifin emotionaalisen itsensä johtamisen keinon, kuin saunassa asioiden jälkikäteen tapahtuvan tunnekäsittelyn, voidaan nähdä että Manzin malli tämänhetkisessä asussaan ei sellaisenaan selitä emotionaalista itsensä johtamisen ilmiötä riittäväällä kattavuudella ainakaan poliisityön kontekstissa asiaa tarkasteltaessa.

## 6.2 Metodin kyvystä tavoittaa ilmiö ja lähestymistavan tuottamasta lisäarvosta

Siirryttäessä pohtimaan tämän tutkimuksen tarjoamia vastauksia toiseen ja kolmanteen tiedonintressiini, on hyvä käyttää aasinsiltana aikaisemmassa alaluvussa esittelemääni esimerkkiä tiedonjyvistä koskien tarvetta olla asiakkaiden positiivisen tunneilmaisun manipuloivasta tarkoituksesta varuillaan, joka tuli esille vain kahdessa tutkimukseni



haastatteluista karsiutuen kattavaa tietoa esittelevästä yleisestä merkitysverkostosta. Tässä tutkimuksessa käyttämäni Perttulan fenomenologinen metodi karsii kattavuuden vaatimuksessaan (esim. Perttula 2000, 431) pois paljon vastaavan kaltaista tietoa, joka yksityiskohtaisesti selittäisi emotionaalista itsensä johtamista poliisien kokemana ilmiönä. Tämän voi nähdä tarkasteltaessa analyysivaiheessa syntynyttä ehdotelmaa yleiseksi merkitysverkostoksi. Metodi tekee karsinnan hyvästä syystä: tällainen tieto koskiessaan vain yksilöä, ei ole riittävän kattavaa, jotta sitä voitaisiin pitää riittävän yleisenä kuvaamaan ilmiön kokemuksellista rakennetta. On kuitenkin olemassa myös toinen syy, miksi käytetyllä metodilla karsiutuu tietoa yleisestä merkitysverkostosta. Varsinkin silloin, jos kysymyksessä olisi ollut täysin avoin eikä puolistrukturoitu haastattelu, on hyvinkin mahdollista, että jotain ilmiölle yleisesti ominaista vain jää sanomatta jossakin haastattelussa, tehden tällaisesta muuten mahdollisesti yleisesti ilmiötä kuvaavasta piirteestä metodin silmissä riittämättömän kattavaa sen jäädessä sanomatta. Tämä ajatus saakin tutkijan huomion kiinnittymään tarkemmin siihen yksilöön sidoksissa olevaan tietoon, jota metodi käsittelee vielä ennen viimeistä vaihettaan, joka hyvinkin saattaa sisältää jotain ilmiölle ominaislaatuista, vaikka metodin viimeinen vaihe karsiikin sen pois. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan aio ottaa yksilökohtaista tietoa koskevia asioita tutkimustulosten arvoisina ajatuksina, sillä tutkimuksen haastatteluaineisto on riittämättömän pieni ja myös siitä syystä, että tämän tutkimuksen intressinä on nimenomaan testata Perttulan metodin kykyä tavoittaa vertautuvaa tietoa emotionaalisen itsensä johtamisen kaltaisesta valmiiksi määritellystä ilmiöstä.

Voidaan sanoa, että tutkimuksen perusteella fenomenologisen metodin kyky selittää tutkimuskohteen kaltaista tarkasti ennalta määriteltyä ilmiötä selittävään teoriaan vertautuen on ristiriitainen. On selvää, että metodilla saavutetusta tiedosta metodin ensimmäisen vaiheen päätteeksi syntyy hyvin kiteytynyttä, merkityksiltään tiheää yksilökohtaista kuvausta aihetta koskevasta kokemuksesta. Tällainen materiaali on oivallista tavoittamaan ilmiötä koskevaa tietoa, muttei ole metodin filosofian mukaan sellaisella yleisyyden tasolla, että tietoa voisi sisällyttää yleiseen merkitysverkostoon. Tästä huolimatta Perttula argumentoi, että esimerkiksi hänen tutkimuksensa kannalta juuri yksilökohtaiset merkitysverkostot olivat merkittävä osa tutkimustuloksia, josta syystä hän kuvaa tutkimuksessaan kaikkien tutkittavien tutkimusaihetta koskevat yksilökohtaiset merkitysverkostot (Perttula 1995, 139). Näitä ei kuitenkaan käytetä hänenkään tutkimuksessaan varsinaisina tuloksina, vaan tämä huomio kohdistetaan saavutettuihin

yleisen merkitysverkoston tyyppeihin. Eräänlaisina välituloksina yksilökohtaisilla merkitysverkostoilla ja myös ehdotelmilla yleiseksi merkitysverkostoksi voidaan nähdä ainakin teoriassa arvoa valmiiksi määriteltäviä ilmiötä tutkittaessa. Nämä ”välitulokset” kuvaavat ilmiötä tarkemmin ja paljastavat siitä sellaista kokemuksellista sisältöä, joka karsiutuu metodin viimeisessä, kattavaa yleistä tietoa kuvaavassa vaiheessa pois.

Kyseinen rajausta voidaan nähdä sekä metodin vahvuutena että heikkoutena. Vahvuutena siinä, että metodi kuvaa suurella integriteetillä juuri sitä, mikä todellakin on kaikille ilmiöiden kokijoille yhteistä esittäen näin yhdessä mielessä uskottavampia tutkimustuloksia laadullisesta aineistosta. Heikkoutena kattavuuden vaatimus näyttäytyy taas siinä, että paljon haastatteluissa tavoitetusta merkityssisällöstä karsiutuu pois mahdollisesti vain siitä syystä, ettei niitä ole haastattelun aikana sattuman oikusta tai haastattelun rakenteesta johtuen eksplikoitu, ja lopullinen kuvaus koko ilmiön kattavasta rakenteesta saattaa jäädä liian yleiselle tasolle rajaten näin tutkimustulosten käyttöarvoa.

Ymmärtävän ihmistieteellisen näkökulman käytölle tutkimuksessa voidaan nähdä perustellut syyt tutkimuksen tulosten valossa, sillä näkökulman avulla on mahdollista tavoittaa ilmiöstä jotain, missä analyttisfilosofinen lähestymistapa ontuu. Tästä esimerkkeinä muun muassa ilmiön kontekstisidonnaisuus ja emotionaalisen itsensä johtamisen pääasiallisen tavoitteen painotuksen siirtyminen työtehon lisääntymisestä hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Voidaan nähdä, että tällaiset tulokset tuovat lisäarvoa itsensä johtamisen tutkimukselle niiden laaventaessa sitä näkökulmaa, jossa emotionaalista itsensä johtamista tulisi tarkastella. Tutkimuksen lähestymistapa oli myös omiaan löytämään emotionaalisen itsensä johtamisen mallin strategioiden sisällöstä laajennettavaa, sen pyrkiessä nimenomaan ymmärtämään ilmiötä, eikä mittaamaan valmiiksi annettuja kategorioita. Siinä missä ymmärtävä ihmistieteellinen lähestymistapa aiheeseen tai niinivaaralaisittain ilmaistuna kokemusta painottava lähestymistapa itsensä johtamiseen, näyttäytyy tutkimuksen tulosten valossa perusteltuna, juuri fenomenologisen metodin käyttö ei saa osakseen samanlaisia kehuja. Metodi tavoittaa hyvin laadullista tietoa, jonka yleisyyden perusteet on laadulliseksi tutkimukseksi tieteenfilosofisesti vakuuttavasti argumentoitu, mutta tämä yleisyys jää helposti niin yleiseksi, että varsinkin tutkijani kaltaisen ilmiön yksityiskohtaisuudet jäävät tavoittamattomiin.

Oman haasteensa fenomenologisen metodin käytölle tällaisessa tutkimuksessa luo myös se asetelma, jossa valmiiksi määritellyistä ilmiöistä pyritään tavoittamaan ilmiötä kokemuksena kuvaavat merkitykset mahdollisimman alkuperäisinä ilman, että teoria itsessään määrittelee

tutkimuksella saavutettavia vastauksia, samalla pyrittäessä kuitenkin saamaan vertailukelpoisia tuloksia mallin kanssa. Mikäli valitaan, kuten tässä tutkimuksessa valittiin, käytettäväksi puolistrukturoitu teemahaastattelu, jonka puitteissa kysytään teorian ennakkoletusten paikkansapitävyydestä haastateltavan kokemuksessa, määrittyvät haastattelut kertomaan ilmiöstä näiden kysymysten jäsentelyn mukaisesti, vaikka kysymyksissä pyrittäisiinkin välttämään johdattelua vastaamaan väitteisiin kyllä tai ei. Pelkkä haastattelurungon struktuuri luo tällöin ilmiön teoreettista jäsenystä jossain määrin jäljittelyä tutkimustuloksia, eikä mitään ilmiölle kokemuksellisesti emergenttiä välttämättä pystytä tavoittamaan. Toisaalta mikäli haastattelua ei strukturoida, eikä haastateltavia ohjalla puhumaan teorialle relevanteista aiheista, esittäytyy ongelmana se, että haastattelut voivat jättää täysin käsittelemättä joitain ilmiön teoreettiselle selitykselle ensiarvoisen keskeisiä seikkoja ja haastattelut saattavat painottua yksilöllisesti käsittelemään milloin mitään tutkimuskohteena olevan ilmiön puolta. Vaikka tämä olisikin fenomenologisesti ideaalinen tutkimusote ilmiön kokemuksellisen rakenteen hahmottamisessa, se ei tuota teorian kanssa vertailukelpoista selitystä ilmiöstä, vaan aivan omanlaisensa vastauksen, jota ei ole edes mielekästä vertailla suhteessa teoreettiseen mallin selitykseen. Koska tässä tutkimuksessa haluttiin nimenomaan tarkastella, kuinka lähtökohtaisesti teoreettisesti määrittyvä emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiö näyttäytyy kokemuksen valossa, tällöin on kysyttävä kysymyksiä liittyen teorian esittämiin keskeisiin ilmiön selitysmalleihin ja -väittämiin. Tämä ei kuitenkaan ole eksistentiaalisen fenomenologian ideaalien mukaista, ja edellä esitetyn filosofisen ristiriidan vallitessa on parhaimmillaankin kyseenalaista fenomenologisen metodin soveltamista.

Fenomenologisella metodilla tehtävässä tutkimuksessa pidetään parhaimpana lähtökohtana avointa syvähaastattelua, jonka avulla kokemus pääsee näyttäytymään luonnollisten asenteiden sitä tahraamatta (Perttula 1995, 110–114). Tämän tutkimusaiheen kohdalla voidaan kuitenkin epäillä tällaisen valinnan mielekkyyttä, sillä avoin haastattelu tämänkaltaisesta aiheesta tuskin olisi johtanut kovin pitkiin haastatteluihin aiheen ollessa arkijärjellä hankalasti jäsentävä johtamisteoreettinen konsepti, kuin sellainen kokemuksellisen maailman aihe, johon liittyen ihminen muodostaa elämässään jatkuvasti merkityksiä (vrt. esim. kiireen kokemus, surun kokemus).

Näiden näkökulmien valossa tosiasialta vaikuttaisi se, ettei fenomenologinen metodi sovellu pulmattomasti teoreettisen, valmiiksi määritellyn ja asiasisällöltään monipolvisen ilmiön vertailevaan analysointiin. Metodille tulosten käyttöarvon kannalta huomattavasti parempi

käyttökohde voitaisiin nähdä vaikkapa keskittyttäessä pienemmän asiasisällön analysointiin, kuten vaikkapa pelkkien emotionaalisen itsensä johtamisen fysiologiseen keskittyvän strategian kokemuksellisen sisällön kuvaamiseen. Tällöin tutkimusilmion vähäisempi monipolvisuus tuottaisi kattavan tiedon vaatimuksesta huolimatta järkevämmällä yleisyyden tasolla olevaa tutkimustietoa. Tulosten eksistentiaalisfenomenologisen filosofian integriteetin kannalta metodin parempaa käyttöä olisi keskittyä tutkimaan ilmiötä, jota ei tutkimuskohteena tarvitse määritellä teoreettisesti tai josta yritettäisiin tavoitella vertailtavia tuloksia, vaan mieluummin ilmiötä, josta on mahdollista toteuttaa pitkä avoin syvähaastattelu vieden näin fenomenologinen reduktio jo haastatteluvaiheessa mahdollisimman pitkälle.

Metodilla tavoitettu yleinen merkitysverkosto on myös tutkimustulosten yleistettävyyden kannalta mielestäni hieman ristiriitaisestikin sitä spesifimmin ilmiötä määrittävä, mitä vähemmän haastateltavia tutkimuksessa on, koska tällöin varianssi ei muodostu niin suureksi. Tähän liittyen myös mitä vähemmän haastateltavia on, sitä vähäisemmän ihmismäärän kokemusta tavoitettu yleinen merkitysverkosto koskee, mikä puolestaan tekee tutkimuksella saavutetun tiedon yleisyydestä kyseenalaista. Toisaalta Kullan (2011, 84) mukaan Kakkonen (2006, 44) väittää perustuen Giorgiin (1999), että mitä enemmän haastateltavia tutkimukseen osallistuu, sitä helpompaa olisi tavoittaa ilmiöstä olennainen tiedon *vaihtelun* ollessa suurempaa. Joka tapauksessa tässä tutkimuksessa analysoidut kolme haastattelua on liian vähäinen määrä saavutettavaksi kattavaa kuvaa ilmiön kokemuksellisesta rakenteesta. Perustelen valintaani kuitenkin sillä, ettei tämän tutkimuksen pääasiallisena tehtävä ole kuvata kokemuksen sisältöä, vaan arvioida tutkimuksellisen lähestymistavan soveltuvuutta. Ehkä kuitenkin johtuen juuri pienestä analysoitujen haastattelujen määrästä metodin ensimmäinen osa onnistuu tavoittamaan laadukasta ja merkitystiheää analyysiä tutkimuskohteensa ilmiöstä. Toivoakseni tämän onnistumisessa on myös osansa tutkijan määrätietoisella fenomenologisella asennoitumisella. Tutkimuksen tuloksia katsoen voisi nähdä mahdollisuutena yhdistää metodin ensimmäinen osa johonkin toiseen laadulliseen metodiin, jonka perustelut tiedon yleistettävyydelle eivät ole yhtä fundamentaaliontologiaan kytkeytyneet ja näin ollen joustamattomat kuin Perttulan eksistentiaalisen fenomenologian.

Metodi on myös työläs ja aikaa vievä kaikessa analyysin yksityiskohtaisuudessaan, joka mielestäni laskee metodin käyttöarvoa, vaikka pikkutarkkuuden hyvänä puolena voidaankin nähdä sillä saavutettavien tuloksien luotettavuuden lisääntymisen. Metodi sisältää myös

paljon itseään toistavia työvaiheita, joiden aikana, jos tutkija ei noudata erityistä varovaisuutta, voi alkaa tapahtua eräänlaista ”rikkinäistä puhelinta”, jossa haastattelun merkitysyksiköiden jatkojalostuessa uudestaan ja uudestaan tiheämmiksi, on vaarana, että alkuperäinen tutkijalle intuitiivisesti evidentti merkitys muuttuu. Tämän välttämiseksi tutkijan on pidettävä jatkuvasti mielessään haastattelussa ilmenneet alkuperäiset merkitysyhteydet, vaikka pyrkiikin samalla koko ajan sulkeistamaan ennakkotietouttaan ja oletuksiaan, hakien työskentelyssään deskriptiivisyyttä. Näin kylläkin mielestäni välttyään pitkälti tulkinnan aiheuttamilta sudenkuopilta analyysissä ja tulkintaa tapahtuukin vasta pääasiassa yleisen merkitysverkoston muodostamisen jälkeen tapahtuvassa tulosten spekuloinnissa. Tästä huolimatta vaadittava kahtalainen asennoituminen näyttäytyy mielestäni metodin sisäisenä ristiriitaisuutena.

Kaikista yllä käsitellyistä ongelmista huolimatta on myös huomattava, että metodi onnistui tavoittamaan käyttökelpoisen deskriptiivisen yhteenvedon emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta sisällöstä poliisin työssä yleisenä merkitysverkostonaan. Tavoitettu merkitysverkosto ei osoittautunut myöskään olevan liiaksi yleisellä tasolla, etteikö sen perusteella olisi voitu saada Manzin malliin vertailtavia tuloksia emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön sisällöstä, joita yllä esiteltiin. Metodilla onnistuttiin tavoittamaan sekä Manzin mallin sisältöä, että mallin ontologista suhtautumista kommentoivia tuloksia siitä huolimatta, ettei metodilla kyettykään tavoittamaan kovin yksityiskohtaista yleistettävää tietoa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kokemuksellisesta rakenteesta.

Näin ajateltuna tutkimuksen voidaan nähdä ongelmallisesta asettelustaan huolimatta onnistuneen vastaamaan sekä tiedonintressiin emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön sisällöstä että valaisemaan kysymystä fenomenologisen lähestymistavan käytettävyydestä lähtökohtaisesti teoreettisesti määriteltyä ilmiötä kuten emotionaalista itsensä johtamista vertaillen hahmottavana. Mitä tulee tutkimuksen tuottamaan lisäarvoon itsensä johtamisen tutkimusperinteessä, voidaan sen nähdä asettavan ymmärtävän ihmistieteen näkökulmasta arvotuksia emotionaalisen itsensä johtamisen sisällölle ja jatkotutkimukselle muun muassa tunnistaessaan ilmiön kokemuksellisen kontekstisidonnaisuuden ja mahdollisen emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön syiden ensisijaisuusristiriidan emotionaalisen itsensä johtamisen kokemuksen ja sitä teoreettisesti kuvaavan mallin välillä, tuoden näin uutta näkökulmaa aiheen tutkimuskentälle. Tutkimuksella tunnistettiin myös mallin sisällöllisiä puutteita ja tarve mallin esittämien strategioiden mahdolliselle laajentamiselle

koskemaan myös muun muassa tunteiden jälkikäteen tapahtuva läpikäyminen työyhteisössä emotionaalisen itsensä johtamisen keinona. Näihin asioihin liittyen tutkimuksen perusteella voidaan esittää johtopäätöksiä, jotka esittelen seuraavassa luvussa.

## 7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tulosten perusteella esitän johtopäätöksinäni, että emotionaalisen itsensä johtamisen malli kuvaa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä pääpiirteittäin myös sen kokemuksellista rakennetta suomalaisen poliisin työssä tarkasteltaessa. Mallia olisi kuitenkin hyvä laajentaa sisällyttämään paremmin kontekstisidonnaisuuden rooli emotionaalisen itsensä johtamisen toteutumisen reunaehtoja määrittävänä. Emotionaalisen itsensä johtamisen mallin strategioiden sisältöä olisi myös hyvä laajentaa sisältämään jälkikäteen tapahtuvia tunteiden hallinnan keinoja, näiden roolin painottuessa ilmiötä poliisikontekstissa tarkasteltaessa. Myös työtehokkuuden lisäämistä emotionaalisen itsensä johtamisen keskeisimpänä lopputulemana on syytä tarkastella uudestaan työssä jaksamisen ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin noustessa tässä tutkimuksessa työtehokkuuden lisäämistä keskeisemmäksi emotionaalisen itsensä johtamisen lopputulemaksi.

Fenomenologisen metodin kyky tavoittaa emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiön kaltaisesta teoreettisesti ennalta määritellystä konseptista vertautuvaa tietoa voidaan nähdä tutkimuksen valossa ristiriitaisena. Fenomenologisen metodin ensimmäinen osa on omiaan tavoittamaan ilmiötä koskevaa kokemuksellista tietoa, kun taas jälkimmäinen yleistä tietoa kohti kurottuva osa taas jää helposti liian yleiselle tasolle tavoittaakseen ilmiön rakennetta tulosten vertailtavuuteen nähden riittävällä tarkkuudella. Fenomenologinen metodi ei myöskään sovellu filosofilta lähtökohdiltaan määrätyn kaltaisesti vertautuvan kokemuksellisen tiedon tavoitteluun metodin painottuessa filosofisesti nimenomaan ennakkomääritelmistä vapaan kokemuksen esiin nostamiseen.

Tutkimuksen lähestymiskulman tuottamasta lisäarvosta itsensä johtamisen tutkimuksen perinteelle voidaan sanoa johtopäätöksenä, että ymmärtävästä ihmistieteestä lähestyvä ihmisen kokemusta painottava tutkimus on omiaan tavoittamaan itsensä johtamisen tutkimusperinteeseen emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiölle uusia ulottuvuuksia. Voidaan todeta, että Niinivaaran (2019) esittämä analyttisfilosofisen ja kokemusta painottavan näkökulman integraatio ja etenkin juuri kokemusta painottava lähestymistapa itsensä johtamiseen näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa hedelmällisenä lähtökohtana tutkia myös emotionaalisen itsensä johtamisen ilmiötä. Ymmärtävällä ihmistieteellisellä lähestymistavalla saavutettu tieto ilmiöstä ei välttämättä ole vaivattomasti yleistettävissä, mutta tällaisen tiedon avulla saatujen oivallusten voidaan nähdä olevan omiaan ohjaamaan itsensä johtamisen tutkimuksen alalla tehtävää jatkotutkimusta.

## LÄHTEET

- Alastalo, M. (2009). Tutkimushaastattelun historia yhteiskuntatieteissä. Teoksessa J. Ruusuvaori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. (57–77). Tampere. Vastapaino.
- Andoh-Arthur, J. (2019). Gatekeepers in Qualitative Research. Teoksessa P. Atkinson, & S. Delamont & A. Cernat & J. W. Sakshaug & R. A. Williams (toim.) *SAGE Research Methods Foundations*. <http://dx.doi.org/10.4135/9781526421036854377>
- Bachelard, G. (2003). Tilan poetiikka. Suomentanut Tarja Roinila. Helsinki. Nemo. Ranskankielinen alkuteos 1958.
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284–309. <https://doi.org/10.1108/00251740810854168>.
- Berg, B. (1989). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston. Allyn and Bacon.
- Britannica. Continental philosophy. *Encyclopedia Britannica*. [www.britannica.com/topic/continental-philosophy](http://www.britannica.com/topic/continental-philosophy). Viitattu: 9.5.2021.
- Côté, S. (2005). A Social Interaction Model of the Effects of Emotion Regulation on Work Strain. *The Academy of Management review*, 30(3), 509–530. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.17293692>.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118–127. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00050060310001707117>.
- Cunha, M. P., Pacheco, M., Castanheira, F. & Rego, A. (2017). Reflexive work and the duality of self-leadership. *Leadership*, 13(4), 472–495. <https://doi.org/10.1177%2F1742715015606511>.
- Ellonen, E. & Nurmi, L. (1997). Stressi poliisityössä. Teoksessa E. Ellonen, & L. Nurmi, & P. Raivola & T. Väliälö & U. Väliälö (toim.) *Poliisityön psykologiaa. Poliisin oppikirjasarja 9/97*. (207–256). Helsinki. SM/PO,
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere. Vastapaino.



Fredrickson B. L. & Joiner T. (2002) Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.  
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>.

Giorgi, A. (2010). Phenomenological psychology: A brief history and its challenges. *Journal of Phenomenological Psychology*, 41(2), 145–179.  
<https://doi.org/10.1163/156916210X532108>.

Giorgi, A. (1985). *Phenomenology and Psychological Research*. Pittsburgh. Duquesne University Press.

Grandey, A. A. & Fisk, G. M. & Mattila, A. S. & Jansen, K. J. & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational behavior and human decision processes*, 96(1), 38–55.  
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.08.002>.

Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/30040678>.

Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. Teoksessa: J. J. Gross (toim.) *Handbook of emotion regulation*. (3–24). New York. Guilford Press.

Gross, J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>.

Heinämaa, S. (2002). Loogisista tutkimuksista ruumiinfenomenologiaan. Teoksessa I. Niiniluoto & E. Saarinen (toim.) *Nykyajan filosofia*. (261–295). Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Henell, M. (2019) *Tarinoita työntekijöistä: Itseohjautuvuus ammatillisen toimijuuden näkökulmasta*. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201906203344>.

Houghton, J. & Neck, C. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>.

Huotari, V. (2007). Johtamisteoria johtamiskoulutuksen karttana. Teoksessa R. Honkonen & N. Stenvall (toim.) *Poliisin johtamista kehittämässä*. (204–224). Espoo. Poliisiammattikorkeakoulu.

Husserl, E. (2017). Ideoita puhtaasta fenomenologiasta ja fenomenologisesta filosofiasta. Suomentanut Markku Lehtinen. Helsinki. Gaudeamus. Saksankielinen alkuteos 1913.

Husserl, E. (2011). Eurooppalaisten tieteiden kriisi ja transsendentaalinen fenomenologia. Suomentanut Markku Lehtinen. Helsinki. Gaudeamus. Saksankielinen alkuteos 1936.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Viitattu: 19.5.2021.

Kilja, Päivi (2018) *Opintojen henkilökohtaistaminen aikuisoppijoiden kokemana: eksistentiaalis-fenomenologinen tutkimus näyttötutkintomestarikoulutuksen kontekstissa*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7406-0>.

Koivisto, K. (2012). Koettu hallitsematon minuus – kokemus psykoosista ja autetuksi tulosta psykiatrisen sairaalahoidon aikana. Fenomenologinen lähestymistapa. Teoksessa L. Kiviniemi & K. Koivisto & T. Latomaa & M. Merilehto & P. Sandelin & T. Suorsa (toim.) *Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija*. (117–143). Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Koivisto, K. (2003) *Koettu hallitsematon minuus psykoottisen potilaan hoitotyön lähtökohdaksi*. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951427007X.pdf>.

Koivisto, K. (2011). Ihmisen kokemuksellisuus ja kokonaisvaltaisuus. Fenomenologisen erityistieteen tuottama tieto ja tiedon hyödynnettävyys hoitamisen ilmiöön. Teoksessa K. Koivisto & E. Latvala & L. Vanhanen-Nuutinen & P. Vuokila-Oikkonen (toim.) *Tutkimuskohteina hoitaminen ja hoitamaan oppiminen. Professori Sirpa Janhosen juhlakirja*. (13–21). ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 1. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-070-1>.

Kukkola, J. (2014). Millaisin ehdoin kokemus voi olla tutkimuskohteena mahdollinen? Mielenfilosofisia lähtökohtaehtoja kokemuksen tutkimukselle. Teoksessa K. Koivisto & J. Kukkola & T. Latomaa & P. Sandelin (toim.) *Kokemuksen tutkimus. IV, Annan kokemukselle mahdollisuuden*. Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Kulla, Jussi. (2011) *"Käskytämällä ei pitkälle pääse."* Tutkimus suurten suomalaisyritysten toimitusjohtajien johtamiskokemuksista. Väitöskirja. Aalto-yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-4102-5>.

Latomaa, T. (2016) Lauri Rauhalan merkitys ymmärtävän psykologian kehittelylle. Teoksessa V. Tökkäri (toim.) *Kokemuksen tutkimus V. Lauri Rauhala 100 vuotta*. (39–72). Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Manz C. & Houghton J. & Neck C. & Fugate M. & Pearce C. (2016). Whistle While You Work: Toward a Model of Emotional Self-Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 374–386. <https://doi.org/10.1177%2F1548051816655993>

Manz, C. (2015). Taking the Self-Leadership High Road: Smooth Surface or Potholes Ahead? *Academy of Management Perspectives*, 29(1).

<https://doi.org/10.5465/amp.2013.0060>

Manz, C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.

<https://doi.org/10.2307/258312>.

Maslow, A. H. K. & Frager, R. & Fadiman, J. & McReynolds, C. & Cox, R. (1987). *Motivation and personality*. (3. painos). Boston. Addison Wesley.

Moran, D. (2000). *Introduction to phenomenology*. New York: Routledge.

Neck, C. P., & Manz, C. C. (2013). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. (6. painos). New Jersey. Pearson Prentice Hall.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>.

Nevala, J. & Pietiläinen, V. (2018). Kuvallinen fenomenologia viitekehyksenä ja menetelmänä kompleksisen asiantuntijatyön tutkimiselle. Teoksessa J. Toikkanen & I. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö*. (209–226). Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Niinivaara, J. (2019). Itsensä johtaminen strategiana ja kokemuksena. Teoksessa V. Pietiläinen, & A. Syväjärvi (toim.) *Johtamisen psykologia* (2., uudistettu painos, 39–73). Jyväskylä: PS-kustannus.

Raatikainen, P. (2004). *Ihmistieteet ja filosofia*. Helsinki. Gaudeamus.

Rauhala, L. (1983). *Ihmiskäsitys ihmistyössä*. Helsinki. Gaudeamus.

Panu, A. (2019) *Stressin hallinnan keinot –Meditaatio osana emotionaalisen itsensä johtamisen strategioita*. Pro Gradu -tutkielma. Rovaniemi. Lapin yliopisto.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019080823786>.

Parkinson, B. (2011). Interpersonal emotion transfer: Contagion and social appraisal. *Social and Personality Psychology Compass*, 5, 428–439. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00365.x>.

Parkinson, B., & Simons, G. (2009). Affecting others: Social appraisal and emotion contagion in everyday decision making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(8), 1071–1084. <https://doi.org/10.1177%2F0146167209336611>.

Perttula, J. (2012). Itsensä johtaminen. Teoksessa J. Perttula & A. Syväjärvi (toim.) *Johtamisen psykologia: ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. (125–156). Jyväskylä: PS-kustannus.

Perttula, J. (2000). Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilu. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja* 31(5), 428–442.

Perttula, J. (1998). *The Experienced Life-Fabrics of Young Men*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Perttula, J. (1995). *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Tampere. Suomen fenomenologinen instituutti: Tampereen yliopiston kirjasto.

Puro, J.-P. (1996) *Towards a phenomenological theory of interpersonal communication*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8094-8>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). Teemahaastattelu. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/](http://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/). Viitattu 18.5.2021.

Saarinen, E. (2002). Fenomenologia ja eksistentialismi. Teoksessa I. Niiniluoto & E. Saarinen (toim.) *Nykyajan filosofia*. (215–260). Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Salovaara, P. (2011). *From leader-centricity toward leadership. A hermeneutic narrative approach*. Tampere. Tampere University Press.

Salmimies, R. (2008). *Onnistu itsesi johtamisessa*. Helsinki. Talentum Media.

Soininen, H. (1995). *Työterveyshuollon järjestämän liikuntaohjelman toteutettavuus ja vaikutukset ikääntyvien poliisien terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn*. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.

Souba, W. (2014). The Phenomenology of Leadership. *Open Journal of Leadership*, 3, 77–105.

Stewart, G. & Courtright, S. & Manz, C. (2011). Self-leadership: a multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (2009). Johdanto. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. (9–21). Tampere. Vastapaino.

Tökkäri, V. (2012A) *Käsittämätöntä! : mielekkyyden luomisen keinot ja funktiot työyhteisön kertomuksissa*. Väitöskirja. Lapin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201205241143>

Tökkäri, V. (2012B). Kokemuksellinen organisaatio. Teoksessa J. Perttula, & A. Syväjärvi (toim.) *Johtamisen psykologia: ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. (19–53). Jyväskylä: PS-kustannus.

Tökkäri, V. (2015). Lauri Rauhalan merkityksestä Juha Perttulan fenomenologiselle ajattelulle ja kokemuksen tutkimukselle. Teoksessa V. Tökkäri (toim.) *Kokemuksen tutkimus V. Lauri Rauhala 100 vuotta*. (15–38). Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus.

Vuorensyrjä, M. (2012). Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen : poliisin henkilöstöbarometrin kyselytutkimukseen perustuva koetun työkyvyn analyysi. *Poliisiammattikorkeakoulun raportteja*, 98.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86761/Raportteja98\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86761/Raportteja98_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## LIITTEET

## Liite 1 – haastattelussa soveltamani kysymyslomake

## OSA 1 – TUNTEET

Kerro, minkälaisia tunteita koet työssäsi?

-Minkälaisia tunteita koet työssäsi erityisesti johtuen juuri poliisin ammatista? (onko tunteita, joita joudut erityisesti ammattisi vuoksi kokemaan?)

-Minkälaisia myönteisiä tunteita koet työssäsi?

→kerro esimerkkejä, minkälaisia myönteisiä tunteita olet kokenut työssäsi

→minkälaisissa tilanteissa työssäsi koet myönteisiä tunteita

→kuinka usein tai kuinka paljon mielestäsi koet työssäsi myönteisiä tunteita

-Miten koet myönteisten tunteiden vaikuttavan työssäsi?

→vaikuttavatko myönteiset tunteet työssä jaksamiseen, hyvinvointiin? Entä työsuoritukseen? (miten?)

→vaikuttavatko kokemasi myönteiset tunteet asiakkaisiin tai kollegoihin (miten)

➔ kuinka koet myönteisten tunteiden sinun työssäsi vaikuttavan siihen, kuinka aidosti voit ilmaista tunteesi kollegoilla ja asiakkaille

➔ Kuinka asiakkaiden tai työtovereiden myönteinen tunneilmaisu vaikuttaa sinuun?

(miten tämä vaikuttaa sinun kokemiisi tunteisiin? entä vaikuttavatko asiakkaiden tai kollegoiden myönteinen tunneilmaisu siihen, kuinka suoriudut työstäsi?)

→vaikuttavatko kokemasi myönteiset tunteet työhösi joillain muilla tavoin? (miten)

-Minkälaisia kielteisiä tunteita koet työssäsi?

→kerro esimerkkejä, minkälaisia kielteisiä tunteita olet kokenut työssäsi

→minkälaisissa tilanteissa työssäsi koet kielteisiä tunteita

→kuinka usein tai kuinka paljon mielestäsi koet työssäsi kielteisiä tunteita

-Miten koet kielteisten tunteiden vaikuttavan työssäsi?

→vaikuttavatko kielteiset tunteet työssä jaksamiseen, hyvinvointiin? entä työsuoritukseen? (miten)

→vaikuttavatko kokemasi kielteiset tunteet asiakkaisiin tai kollegoihin (miten)

➔ kuinka koet työssäsi kokemiesi kielteisten tunteiden vaikuttavan siihen, kuinka aidosti voit ilmaista tällaiset tunteesi kollegoilla ja asiakkaille

➔ Miten asiakkaiden tai työtovereiden kielteinen tunneilmaisu vaikuttaa sinuun?

(miten tämä vaikuttaa sinun kokemiisi tunteisiin? entä vaikuttavatko asiakkaiden tai kollegoiden kielteinen tunnelmaisuus siihen kuinka suoriudut työstäsi?)

→ vaikuttavatko kielteiset tunteet työssäsi joillain muilla tavoin? (miten)

-Miten se vaikuttaa työssä tai työpaikalla jos ilmaisee aidosti omat tunteensa?

-Miten tunteiden aito ilmaisuus vaikuttaa vuorostaan asiakkaiden ja kollegojen käytökseen tai vuorovaikutukseen? Miten koet, että asiakkaiden tai kollegojen käytös muuttuu, jos ilmaisee aidosti myönteisiä tunteitaan? Entäpä aidosti kielteisiä tunteitaan?

## OSA 2 – EMOTIONAALINEN ITSENSÄ JOHTAMINEN

Kerro, pyritkö vaikuttamaan työssä kokemiisi tunteisiin. (Millaisia keinoja, niksejä, ajattelumalleja tai tapoja käytät vaikuttaaksesi siihen, minkälaisia tunteita koet töissä?)

- pyritkö vaikuttamaan positiivisiin tunteisiin, kerro esimerkkejä
- tuleeko mieleen muita tapoja, joilla pyrit vaikuttamaan positiivisiin tunteisiin?
- pyritkö vaikuttamaan negatiivisiin tunteisiin, kerro esimerkkejä?
- tuleeko mieleen muunlaisia keinoja, joilla pyrit vaikuttamaan negatiivisiin tunteisiin?
- Koetko että käytät joitain keinoja tai tapoja, joilla pyrit vaikuttamaan työssäsi kokemiin tunteisiin (positiivisiin tai negatiivisiin) ennalta käsin, kerro esimerkkejä
- Käytätkö sellaisia keinoja, joilla pyrit vaikuttamaan työssäsi kokemiisi tunteisiin (positiivisiin tai negatiivisiin), silloin kun ne tapahtuvat tai tunnekokemuksen jälkeen
- Kuinka hyvin koet onnistuvasi vaikuttamaan omiin tunteisiisi käyttämällä kuvaamiasi keinoja?
- Mitkä ovat mielestäsi parhaiten toimivia tapoja tai keinoja vaikuttaa työssäsi kokemiisi tunteisiin?

## OSA 3 – EMOTIONAALISEN ITSENSÄ JOHTAMISEN VAIKUTUS

Kerro, kuinka emotionaalinen itsensä johtaminen vaikuttaa työhösi (Onko tunteiden säätelyllä ja vaikutusyrityksillä vaikutuksia työssäsi, miten tällaiset keinot vaikuttavat?)

- koetko emotionaalisen itsensä johtamisen keinojen vaikuttavan niihin tunteisiin, joita työssäsi koet? (miten vaikuttaa, lisääkö tai vähentääkö työssä koettuja myönteisiä tunteita?)
- koetko että mainitsemistasi keinoista tai tavoista on sinulle hyötyä? (millaista?)
- koetko työssä koettujen myönteisten tunteiden vaikuttavan jollain tavoin henkilökohtaiseen hyvinvointiisi? (millä tavoin, miten?)
- Minkälainen kokemuksesi on työssäsi, vaikuttaako henkilökohtainen hyvinvointi (emotionaalisesta itsensä johtamisesta riippumatta) jotenkin siihen, kuinka suoriudut työstäsi?
- koetko että mainitsemistasi keinoista ja tavoista on työssäsi haittaa? (millaista?)
- tuleeko mieleen muita vaikutuksia, joita koet tunteiden säätelyllä työssä olevan?