

**Annika Suosalo**

**TUNTEET TYÖELÄMÄSSÄ**

**Kriittinen diskurssianalyysi suomalaisista podcasteista**

**Pro gradu -tutkielma**

**Johtaminen**

**Kevät 2024**

**Lapin Yliopisto**

**Yhteiskuntatieteiden tiedekunta**

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Tunteet työelämässä - Kriittinen diskurssianalyysi suomalaisista podcasteista

Tekijä: Annika Suosalo

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtaminen

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 66

Vuosi: 2024

### TIIVISTELMÄ

Tunteet työelämässä on noussut merkittäväksi johtamis- ja organisaatiotutkimuksen osa-alueeksi viimeisten vuosikymmenten aikana. Tehtyjen tutkimusten puitteissa ei kuitenkaan ole huomioitu tunteiden sosiokulttuurista luonnetta riittävällä tasolla. Tunteet rakentuvat niin historiallisten, kulttuuristen kuin sosiaalisten tekijöiden pohjalta, joten on tärkeää toteuttaa sellaista tutkimusta, joka huomioi tätä tunteiden monitasoisuutta. Tutkimukseni asemoituu tämän kompleksisuuden osoittamiseen pyrkimyksenään lisätä ymmärrystä työelämän tunteiden sosiaalisesti rakentuvasta luonteesta ja sitä kautta niiden merkityksellistämistä sekä työelämän tunteisiin liittyvistä valtarakenteista.

Tutkimukseni tieteenfilosofinen pohja rakentuu sosiaalisen konstruktionismin sekä kriittisen tutkimuksen periaatteiden mukaan, jotka antavat mahdollisuuksia tarkastella tunteiden sosiaalista rakentumista samalla huomioiden valtakysymyksiä, joita muodostunut sosiaalinen todellisuus pitää sisällään. Tutkimukseni aineistona toimii kuusi suomalaista podcast-jaksoa, jotka on julkaistu aikavälillä 2019–2022. Aineistoa analysoin kriittisen diskurssianalyysin keinoin, jotta tunteiden merkityksellistämisen lisäksi pääsen kiinni työelämän tunteisiin liittyviin valtakysymyksiin.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys rakentuu sellaisten tutkimusten varaan, jotka ovat lähestyneet työelämän tunteita kriittisistä lähtökohdista. Aloitan teoreettisen viitekehysten käsittelemällä, mitä kriittinen tutkimus työelämän tunteiden kohdalla tarkoittaa, jonka jälkeen jatkan käsittelemään tunteiden sosiaalista rakentumista, tunnetyön ongelmallisuutta organisaatioiden kontekstissa sekä tunteisiin liittyvien valtarakenteiden vaikututusta työntekijäidentiteetin muodostukseen.

Analyysini tuloksena olen muodostanut neljä diskurssia, joita ovat *tunteet organisaation resurssina -diskurssi*, *hyväksyttävät tunteet -diskurssi*, *negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi* sekä *yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssi*. Esitän näiden diskurssien palvelevan organisaatioiden menestyksen edellytyksiä kyseenalaistamatta organisaatioiden valtaa suhteessa työelämän tunteisiin sekä sivuuttaen työelämässä esiintyvien tunteiden yksilölliset näkökulmat. Väitän, että näiden diskurssien puitteissa käydyissä työelämän tunteisiin liittyvissä keskusteluissa toisinnetaan sekä rakennetaan kapitalistisen talousjärjestelmän sisällä olevia kapeita vallan rakenteita.

**Avainsanat:** työelämän tunteet, todellisuuden sosiaalinen rakentuminen, kriittinen diskurssianalyysi, valtakysymykset

x Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

# Sisällys

1 JOHDANTO .....	4
2 TUTKIMUKSEN TIETEENFILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT.....	7
2.1 Sosiaalinen konstruktionismi .....	7
2.2 Kriittinen tutkimus .....	8
3 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET VALINNAT JA AINEISTO .....	11
3.1 Diskurssianalyysi .....	11
3.2 Aineiston analyysi ja kriittinen diskurssianalyysi.....	12
3.3 Tutkimusaineisto .....	15
3.4 Tutkijapositio .....	21
3.5 Tutkimuksen luotettavuus .....	22
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	25
4.1 Kriittinen lähestyminen tunteisiin työelämässä.....	25
4.2 Tunteiden sosiaalinen rakentuminen .....	27
4.3 Kriittisiä näkymiä tunnetyöhön .....	31
4.4 Tunteisiin liittyvien valtarakenteiden vaikutus työntekijäidentiteettiin .....	35
5 PODCASTAINEISTOSTA MUODOSTETUT TYÖELÄMÄN TUNTEIDEN DISKURSSIT ..	39
5.1 Tunteet organisaation resurssina -diskurssi.....	39
5.2 Hyväksyttävät tunteet -diskurssi .....	43
5.3 Negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi .....	48
5.4 Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssi .....	52
6 LOPUKSI.....	57
6.1 Keskustelu .....	57
6.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	60
LÄHTEET .....	63

# 1 JOHDANTO

Rationaalisuus on ollut pitkään vallalla oleva termi organisaatioiden ja niiden toiminnan kuvaamisessa, jolloin sen vastavoimana nähtävien tunteiden ei ole nähty sisältyvän organisaatioelämään (Flam, Hearn & Parkin 2010, 147). Tunteet eivät täten ole myöskään olleet organisaatiotutkimuksessa mielenkiinnon kohteena, mutta viimeiset vuosikymmenet ovat muuttaneet tuota tilannetta ja 1990-luvun alusta lähtien tunteiden tutkimus organisaatiotutkimuksen sisällä on saanut lisääntyvää huomiota (Fineman 2010, 23). Tehdyt tutkimukset työelämän tunteista ovat painottuneet psykologisiin tai biologisiin lähestymistapoihin, jotka korostavat tunteiden yksilökeskeisyyttä (Sieben & Wettergren 2010, 7). Tunteet ovat kuitenkin niiden psykologisten ja biologisten ominaisuuksiensa lisäksi niin kognitiivisia, kulttuurisia kuin sosiaalisiaakin (Sturdy, Clark, Fincham & Handley 2008, 136). Tunteet ovat luonteeltaan moniulotteisia ja organisaatiotutkimuksen sisällä tunteita tulisi tutkia aiempaa monipuolisemmin useista eri lähtökohdista ja näkökulmista, jotta työelämän tunteista voidaan rakentaa parempaa käsitystä, mikä on tämän tutkimuksen tavoitteena.

Suomalaisen työelämän sisällä niin ikään tunteista käytävä keskustelu ja niiden huomioiminen on tullut laiminlyödyksi, minkä takia monissa tilanteissa tunteiden liittäminen työelämän kysymyksiin nähdään haasteellisena. Koska työelämän sisällä tunteet on ollut sivuutettu aihe, niitä ei osata käsitellä ja niitä lähestytään työelämään ja organisaatioihin kulttuurillishistoriallisesti vahvemmin liitetyn rationaalisuuden kautta. (Juuti & Salmi 2014, 24.) Niin organisaatiotutkimuksessa kuin suomalaisen työelämän sisällä tunteet ovat toissijainen tekijä rationaalisuuden hallitessa alaa. Tässä yhteydessä on olennaista ymmärtää, että tunteiden ja järjen kahtiajaottelu ei kuitenkaan ole väistämätön totuus vaan se on sosiaalinen rakennelma, jolloin se on myös avoin haastamiselle ja muuttumiselle (Putnam & Mymby 2008, 44). Tämän tutkimuksen lähtökohta onkin tuon olemassa olevan ymmärryksen ja sitä tukevien rakenteiden sekä käytäntöjen haastamisessa sekä kyseenalaistamisessa.

Kriittisen tutkimuksen keinoin, jota tämä tutkimus edustaa, voidaan haastaa olemassa olevia luonnollisena pidettyjä oletuksia ja käsityksiä. Työelämän tunteiden tutkimuksessa kriittistä tutkimusta ei ole vielä merkittävässä määrin toteutettu ja hyödynnetty vaikka sen avulla voidaan osoittaa, miksi meidän tulisi pyrkiä laajentamaan ajattelutapojamme ja kyseenalaistamaan käytäntöjämme. Työelämän tunteiden tutkimuksen kohdalla kriittisellä

tutkimuksella on potentiaalia osoittaa, miten aiemmat lähestymistavat ja tutkimukset sekä arkisiin toimintoihin juurtuneet käytännöt edistävät valtarakenteiden olemassaoloa sivuuttaen laajemman yhteisön edun. (Fineman 2010, 24.)

Tunteet työelämässä on valikoitunut tutkimusaiheekseni siltä pohjalta, kun olen pannut merkille erinäisissä arkisissa kohtaamisissa ja tilanteissa, että tunteita ei osata huomioida mielestäni riittävällä tasolla työelämässä ja minua on kiinnostanut, millaiset tekijät siihen voivat olla vaikuttamassa. Erityisesti mielenkiintoni on kohdentunut siihen, miten työelämän tunteista puhutaan ja keskustellaan, minkä pohjalta päädyin valitsemaan tutkimukseni aineistoksi podcasteja, joissa keskustellaan tunteista työelämässä. Podcastit ovat viime vuosien aikana nousseet merkittävään suosioon uudehkona mediakanavana. Suureen suosioon on voinut vaikuttaa podcastien helppo saavutettavuus, kun ihmiset voivat kuunnella niitä ajasta ja paikasta riippumatta eri digilaitteidensa avulla. Koska podcastit ovat saavuttaneet niin suuren suosion tässä ajassa, mielestäni niiden tuottamaa sisältöä on tärkeää tutkia, sillä ne ovat rakentamassa ymmärrystä tämän ajan yhteiskunnallisista ilmiöistä. Yhteiskunnassamme kulutetaan monia viihteellisiä palveluita, joita kuluttamalla muodostetaan ja muokataan omia käsityksiä eri asioista ja ilmiöistä, mutta harvoin viihteen kuluttajina tulemme tiedostaneeksi sitä, miten vahvasti viihteelliset palvelut voivat vaikuttaa oman ymmärryksemme rakennukseen ja toisaalta, miten nuo palvelut tuottavat ja uusintavat tiettyjä käsityksiä.

Tutkimukseni tavoite on lisätä ymmärrystä siitä, miten työelämän tunteista keskustellaan ja miten tunteita merkityksellistetään työelämän kontekstissa. Tästä syystä olen valinnut tutkimukseni tutkimusmetodiksi diskurssianalyysin, sillä sen tarjoamin metodologisin keinoin koen pystyväni löytämään niitä merkityskokonaisuuksia, jotka ovat ominaisia suomalaisten podcastien kontekstissa, joissa keskustellaan työelämän tunteista. Merkityskokonaisuuksien löytämisen prosessissa minua ovat ohjanneet tutkimukseni apukysymykset:

*Miten tunteista puhutaan työelämään liittyen suomalaisten podcastien kontekstissa?  
Millaisia merkityksiä tunteista työelämässä suomalaiset podcastit rakentavat ja ylläpitävät?*

Näiden apukysymyksien avulla olen löytänyt aineistosta sellaisia merkityskokonaisuuksia, joiden pohjalta lopullinen tutkimuskysymykseni on muotoutunut kriittiseksi olemalla kiinnostunut työelämän tunteisiin liittyvistä valtarakenteista:

*Miten työelämän tunteisiin liittyvät diskurssit rakentavat ja ylläpitävät yhteiskunnallisia valtarakenteita?*

Tutkimukseni rakenne muodostuu siten, että tämän johdantoluvun jälkeen siirryn toiseen lukuun, jossa käsittelen tutkimukseni tieteenfilosofisia valintoja. Tämän jälkeen siirryn kolmanteen lukuun, jossa käyn läpi tutkimukseni metodologisia ratkaisuja sekä esittelen aineistoni. Tavanomaisemmasta rakenteesta poiketen haluan käydä tieteenfilosofiset sekä metodologiset valintani läpi ennen tutkimukseni teoreettista viitekehystä, sillä tieteenfilosofiset ja metodologiset lähtökohdat ovat ohjanneet tutkimustani vahvemmin kuin teoreettinen viitekehys. Tieteenfilosofiset ja metodologiset ratkaisut ovat vaikuttaneet merkittävästi siihen, millaisen teoreettisen viitekehysten olen tutkimukselleni rakentanut ja siksi on mielestäni aiheellista käsitellä niitä ennen aiempiin tutkimuksiin perehtymistä. Kolmannen pääluvun sisällä metodologisten valintojen ja aineiston esitlemisen lisäksi avaan omaa tutkijapositioniani ja käsittelen tutkimukseni luotettavuutta rakentavia tekijöitä.

Neljäs pääluku koostuu tutkimukseni teoreettisesta viitekehyksestä. Alustan teoriaosuutta esittämällä, miten tunteita työelämän kontekstissa voidaan lähestyä kriittisestä näkökulmasta. Tämän jälkeen muissa alaluvuissa jatkan käymään läpi tunteiden sosiaalista rakentumista, tunnetyön kriittisiä näkökohtia sekä tunteisiin liittyvien valtarakenteiden vaikutusta työntekijöiden identiteetin muodostukseen. Teoreettisesta viitekehyksestä jatkan viidenteen päälukuun, jonka sisällä käsittelen neljää aineistostani muodostamaani diskurssia. Kuudes ja viimeinen pääluku koostuu keskusteluosiosta sekä johtopäätösten ja jatkotutkimusaiheiden alaluvusta.

## 2 TUTKIMUKSEN TIETEENFILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Sosiaalinen konstruktionismi

Tieteenfilosofisesti tutkimukseni pohjautuu sosiaaliseen konstruktionismiin ja sen edustamaan todellisuuskäsitykseen. Sosiaalinen konstruktionismi on tieteenfilosofisena viitekehyksenä laaja, mutta kaikki siihen pohjautuvat lukuisat eri tutkimussuuntaukset jakavat ajatuksen siitä, että todellisuus rakentuu sosiaalisesti (Kekäle & Puusa 2020, 46). Sosiaalisessa konstruktionismissa käsitystä maailmasta rakennetaan sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa kielen ja muiden semioottisten merkkijärjestelmien kautta (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12). Kielen ei nähdä yksinkertaisesti kertovan erilaisista sosiaalisista tapahtumista ja ilmiöistä vaan sen avulla muodostetaan, rakennetaan sekä muokataan käsityksiä näistä eri tilanteista (Nikander 2008, 413). Kielellä on siis aktiivinen rooli ihmisten ymmärryksen rakentajana sen sijaan, että se vain passiivisesti kuvaisi ja ilmentäisi tuota ymmärrystä.

Sosiaalisessa konstruktionismissa sosiaaliset tilanteet ja niissä tapahtuva vuorovaikutus asettuvat kaiken keskiöön. Näissä sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ihmiset tekevät tulkintoja asioista ja tilanteista aina omista lähtökohdistaan käsin (Kekäle & Puusa 2020, 44). Tämä johtaa siihen, että sosiaalisessa konstruktionismissa tunnustetaan mahdollisuus useisiin rinnakkaisiin todellisuuksiin (Neesham 2017). Samassa tilanteessa olevat ihmiset voivat tehdä täysin toisistaan poikkeavat tulkinnat tapahtumien kulusta, koska erinäisten tekijöiden, kuten esimerkiksi aiempien kokemusten, perusteella he lähestyvät tilannetta erilaisista tulokulmista. Ymmärrys ja tiedon saavuttaminen ovat sosiaalisessa konstruktionismissa aina siis tulkitsijasta riippuvaisia (Kekäle & Puusa 2020, 46), mikä tarkoittaa, että todellisuuden ei nähdä olevan siten objektiivista, että kaikki ymmärtäisivät asiat identtisesti.

Subjektiivisuuden lisäksi toisistaan poikkeavien käsitysten ja rinnakkaisten todellisuuksien ajatusta sosiaalisessa konstruktionismissa tukee kontekstin merkitys. Se, missä ajassa ja paikassa elämme vaikuttaa siihen, miten tulkitsemme maailmaa ja sen erilaisia ilmiöitä. Sosiaalisessa konstruktionismissa ymmärryksenmuodostus nähdään siis historiallisesti ja kulttuurisesti kietoutuneena. (Burr 2015, 4.) Kontekstisidonnaisuus tarkoittaa täten myös sitä, että ihmisen ymmärrys ei ole ikinä täysinmittaista vaan se muotoutuu aina uudelleen ja uudelleen tilanteiden muuttuessa (Kekäle & Puusa 2020, 46). Ymmärryksemme jalostuu

koko ajan eri ihmisten, eri paikkojen ja erilaisten tapahtumien vaikutuksesta. Tämän takia sosiaalisen konstruktionismin mukaan meidän ei ikinä tulisi olettaa, että yksi tapa ymmärtää maailmaa olisi parempi tai totuudellisempi kuin jokin toinen (Burr 2015, 4).

Edellä esitetyt sosiaalisen konstruktionismin ominaispiirteet osoittavat, että tieto on moniselitteistä ja siksi sosiaaliseen konstruktionismiin pohjautuvat tutkimukset eivät pyri saavuttamaan tai esittämään totuuksia. Näin tulisi suhtautua myös minun tutkimukseeni. En ole missään tutkimusprosessin vaiheessa pyrkinyt saavuttamaan yksiselitteistä totuutta, saati pyrkinyt objektiivisuuteen. Tiedostan, että tutkimukseni aineistona toimivat podcast-jaksot ja niiden sisällöt voidaan tulkita monella eri tavalla kuulijan lähtökohdista sekä ajasta ja paikasta riippuen. Tutkijana minun tulkintani ja tekemäni analyysi ovat vain yksi mahdollinen tapa jäsentää asioita ja ymmärrän, että jonkun toisen toteuttamana tai eri ajassa ja paikassa tehtynä samasta tutkimusasetelmasta ja aineistosta voisi tuottaa erilaisia tulkintoja.

Ennen kaikkea tutkimukseni kiinnittymisestä sosiaaliseen konstruktionismiin kertoo se, että tutkimukseni kohteena on podcasteissa puhuttu kieli, jota lähestyn diskurssianalyysin keinoin. Kuten sosiaalisessa konstruktionismissa, ymmärrän kielen roolin sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa todellisuutta rakentavana ja muokkaavana. Podcastien keskustelijat rakentavat puheellaan käsitystä tunteista työelämässä ja mahdollisesti myös muokkaavat omia aiempia käsityksiään keskustelukumppanin vaikutuksesta. Keskustelu ja käsitykset ovat saaneet väistämättä kulttuurishistoriallisia vaikutuksia muun muassa suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta. Tätä podcastien rakentamaa yhtä käsitystä ja todellisuutta minä analyysissäni uusinnan ja rakennan uudelleen muodostaen mahdollisesti toisenlaista todellisuutta.

## 2.2 Kriittinen tutkimus

Sosiaalisen konstruktionismin kanssa tieteenfilosofista pohjaa tutkimukselleni rakentaa kriittinen tutkimusote, joka toimii kattoterminä useille teoreettisille lähestymistavoille, joissa tavoitellaan yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja muutoksen saavuttamista (Neesham 2017). Kriittisestä tutkimuksesta on useita tulkintoja, joissa sen määritelmät poikkeavat joltain osin toisistaan. Kriittisen tutkimuksen eri koulukuntien ja traditioiden välillä on ollut paljon kiistelyä siitä, miten kriittiseen tutkimukseen tulisi suhtautua ja miten sitä tulisi



määritellä. Yhden hyväksytyt määritelmän löytäminen ei ole kuitenkaan tarpeellista, koska kriittistä tutkimusta ei ole mielekästäkään lähestyä tarkkarajaisten direktiivien kautta. (Kincheloe, McLaren, Steinberg & Monzó 2018, 235–236.) Näin ollen myöskään minä en pyri esittämään yksiselitteistä kriittisen tutkimuksen määritelmää vaan tuon esiin niitä näkökohtia, jotka ovat oman tutkimukseni kannalta olennaisimpia.

Kriittisen teorian voidaan laajassa merkityksessään ymmärtää olevan tutkimusta, joka on asenteeltaan kriittinen tai toisinaan jopa radikaali nyky-yhteiskuntaa ja sen ilmiöitä kohtaan. Tämä asennoituminen ohjaa tutkimaan valtasuhteita ja hyväksikäytön ilmentymiä, epäoikeudenmukaisuutta ja epätasa-arvoa sekä näiden aihepiirien ongelmallisia piirteitä. (Alvesson & Deetz 2006, 256.) Täten monet kriittisen tutkimuksen edustajat suhtautuvat tutkimuksen tekemiseen poliittisena toimena, mikä johtaa siihen, että kriittinen tutkimus ei ikinä ole eikä se pyri arvoneutraaliuuteen (Neesham 2017). Kriittinen tutkimusote arvostele arvovapaata tieteenkäsitystä siitä, että se ei mahdollista muutosta eikä se kykene esittämään radikaalisti erilaista vaihtoehtoa, jossa maailman voitaisiin nähdä olevan parempi paikka (Adler, Forbes & Willmott 2007, 22).

Vaikka kriittinen tutkimus tunnustaa tietynlaista arvopohjaa, on tärkeää muistaa, että kriittisen tutkimuksen tulee silti pysyä tietyltä osin avoimena, jotta se voi sallia erimielisyydet sekä muutokset ja sitä kautta mahdollistaa todellisen kasvun edellytykset (Kincheloe ym. 2018, 235). Koska kriittisen tutkimuksen taustalla on halu saavuttaa aitoa muutosta, sen täytyy olla kriittinen myös itseään ja omia tarkoitusperiään kohtaan. Toisin sanoen kriittistä tutkimusta tehdessä tulee antaa myös muiden äänien kuin vain oman äänen kuulua eli antaa eriäville näkökulmille mahdollisuus keskustella omien näkökulmien kanssa. Täten kriittisen tutkimuksen tulisi olla luonteeltaan enemmän keskustelevaa kuin saarnaavaa.

Arvopohjaltaan kriittinen tutkimus on heikommassa asemassa olevien puolella. Tunnistamalla yhteiskunnallisia epäkohtia, kriittinen tutkimus tavoittelee hiljennettyjen äänien tuomista kuuluville sekä vallitsevien sosiaalisten ja yhteiskunnallisten järjestysten uudelleen arvioimista (Neesham 2017). Kriittinen tutkimus pyrkii haastamaan niitä asioita, joita pidetään itsestäänselvyyksinä ja joita ei siten osata arjen käytännöissä kyseenalaistaa. Kriittisellä tutkimuksella pyritään siis tuomaan esiin ja lisäämään tietoisuutta niistä näkymättömiksi sulautuneista rakenteista, jotka tuottavat ja ylläpitävät epäoikeudenmukaisia valtasuhteita (Pietikäinen 2000, 200). Esimerkiksi sosiaalisissa

suhteissa johdon ja työntekijöiden tai sukupuolten välistä vallitsevan dynamiikan legitimitettiin pyritään osoittamaan ja kumoamaan (Adler ym. 2007, 9).

Kriittinen tutkimus tuomitsee ja haastaa normalisoidut vallan järjestelmät sekä ne poliittiset rakenteet, jotka edesauttavat vallan järjestelmien pysymistä ennallaan (Kincheloe ym. 2018, 236). Tutkimalla ja siten haastamalla näitä vallan normeja, kriittiset tutkimukset ovat kyenneet tarjoamaan edistyksellistä analyysia sosiaalisten suhteiden rakenteista ja niiden muodostumisesta (Alvesson & Deetz 2006, 256). Kriittisellä tutkimuksella voidaan ajatella olevan vallankumouksellista voimaa, sillä parhaimmillaan kriittisen tutkimuksen keinoin voidaan luoda edellytyksiä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tapahtumiselle yhteiskunnan eri tasoilla (Kincheloe ym. 2018, 237).

Kriittisen tutkimuksen vahva ja selkeä arvolutautuneisuus voi joidenkin mukaan erottaa sen kiinnittymistä sosiaaliseen konstruktionismiin (Neesham 2017). Minä en kuitenkaan näe sosiaalista konstruktionismia ja kriittistä tutkimusotetta toisiaan poissulkevinä vaan pikemminkin toisiaan tukevinä. Suhtaudun aineistooni kriittisesti huomioiden erityisesti niitä aineiston aiheita, joissa tunnistan muun muassa epäoikeudenmukaisuutta tai valta-asetelmia rakentavaa ja ylläpitävää puhetta, mutta samanaikaisesti lähestyn aineistoa sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärtäen tuotetun puheen sosiaalisen rakentumisen luonteen ja sen kiinnittymisen kontekstiinsa. Näin ollen voisin siis määrittää tutkimukseni tieteenfilosofisen pohjan kriittiseksi sosiaaliseksi konstruktionismiksi.

## 3 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET VALINNAT JA AINEISTO

### 3.1 Diskurssianalyysi

Tutkimukseni edustaa laadullista eli kvalitatiivista lähestymistapaa. Kun tutkimukseni todellisuuskäsitys on sosiaalisen konstruktionismin mukainen, koen laadullisen tutkimuksen ainoaksi mahdolliseksi tavaksi toteuttaa tutkimustani. Laadullinen tutkimus tukee sosiaalisen konstruktionismin ymmärrystä todellisuuden ja tiedon subjektiivisesta luonteesta, minkä seurauksena sen avulla voidaan tutkia ilmiöitä, joiden perusta on ihmisten tajunnassa ja vuorovaikutuksessa sekä niitä jäsentävässä kielessä (Puusa & Juuti 2020, 76–77). Näin ollen laadullinen tutkimus soveltuu lähtökohdaksi tutkimukselleni, jossa olen kiinnostunut kielestä ja siitä, miten sen kautta rakennetaan todellisuutta.

Laadullinen tutkimus pitää sisällään laajan metodologioiden kirjon (Puusa & Juuti 2020, 77), joiden joukosta olen valinnut diskurssianalyysin lähtökohdaksi tutkimukselleni. Diskurssianalyysin määrittelemisen on haastavaa, sillä yksittäisten tieteenalojen sisälläkin sille annetaan erilaisia merkityksiä (Pietikäinen 2000, 191). Perustavanlaatuisin ajatus diskurssianalyysissa kuitenkin on, että kieli nähdään sosiaalisena toimintana, jolloin tutkimuksen kohteeksi nousevat kysymykset siitä, mitä ja miten kielen avulla asioita tehdään (Pietikäinen & Mäntynen 2019). Diskurssianalyysissa keskitytään erilaisten tekstien kielelliseen ulottuvuuteen, mutta siinä ei olla kiinnostuneita kielestä sinällään vaan niistä merkityksistä, joita kielen avulla rakennetaan. Eli vaikka diskurssianalyysissa ollaan kiinnostuneita kielestä, tutkija ei syvenny yksittäisiin kielenkäytön osiin vaan teksteissä oleviin merkityskokonaisuuksiin, jotka on muodostettu jossain tietyssä tilanteessa tiettyä tarkoitusta silmällä pitäen. (Lehti, Haapanen & Kääntä 2018, 9–10.)

Merkityskokonaisuudet eli diskurssit ja niiden tunnistaminen ovat olennainen osa diskurssianalyysia, mutta niiden löytäminen aineistosta ei ole analyysin tavoite, vaikka se onkin merkittävä osa prosessia. Diskurssien tunnistamisen jälkeen diskurssianalyysille arvoa tuottaa se, kun pohditaan, millaista sosiaalista todellisuutta tunnistetut diskurssit tuottavat tai ylläpitävät. (Siltaoja & Sorsa 2020, 231.) Diskurssianalyysissa mielenkiinto kohdistuu siis siihen, miten todellisuutta rakennetaan käytetyn kielen kautta. Kielen ei nähdä pelkästään heijastavan todellisuutta vaan se on luonteeltaan tuottavaa eli se rakentaa, muokkaa ja uudelleen rakentaa todellisuutta. Näin kielen avulla luodaan merkityksiä sosiaalisissa

vuorovaikutustilanteissa sen sijaan, että kieli välittäisi jo olemassa olevia merkityksiä. Täten kielen käytöllä on aina vaikutuksia, sillä se ohjaa sitä, millaisena sosiaalinen todellisuus näyttääytyy. (Potinkara, Raippalinna & Turunen 2022, 330–331.)

Diskurssianalyysi ei kuitenkaan rajaudu pelkästään tähän kielelliseen ulottuvuuteen vaan siihen lisätään myös kontekstisidonnaisuuden ulottuvuus, jolloin kielellinen toiminta yhteenkietoutuu aina johonkin tiettyyn aikaan ja paikkaan, jotka puolestaan kiinnittyvät vielä laajempaan kulttuuriseen kontekstiinsa (Pietikäinen & Mäntynen 2019). Diskurssianalyysissa kontekstin huomioiminen on osa analyysiprosessia siten, että aineistosta tehtyjä tulkintoja peilataan koko ajan suhteessa kontekstiin (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016). Näin diskurssianalyysissa kielenkäyttö yhdistyy laajempiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin toimintoihin, minkä näkyväksi tuominen on diskurssianalyysin keskeisenä tavoitteena. Näin kieltä, sen järjestäytymisen tapoja ja keinoja sekä kielenkäyttötilanteita tutkimalla voidaan oppia yhteiskunnasta ja kulttuurista. (Pietikäinen & Mäntynen 2019.) Diskurssianalyysin kielellisyyden, merkityksienannon ja kulttuuristen näkökohtien yhteenkietoutunut kokonaisuus auttaa pääsemään käsiksi siihen, millaista sosiaalista todellisuutta aineistonani toimivissa podcasteissa tuotetaan suhteessa tunteisiin työelämässä.

### 3.2 Aineiston analyysi ja kriittinen diskurssianalyysi

Diskurssianalyysia voidaan toteuttaa monella tapaa riippuen siitä, mitä asioita analyysissa halutaan painottaa. Diskurssianalyysissa voidaan olla kiinnostuneita esimerkiksi diskurssien ajallisesta muutoksesta, valtakysymyksistä tai niistä erilaisista kielenkäytön tavoista, jotka rakentavat diskursseja. Yhteistä erilaisille diskurssianalyysin toteuttamistavoille on kuitenkin se, että niissä kaikissa keskitytään tarkastelemaan puhutun tai kirjoitetun kielenkäytön piirteitä (Siltaoja & Sorsa 2020, 228; 230.) Analyysiprosessissa voidaan painottaa tilanteisuutta tai kulttuurista jatkumoa, merkityksiä tai merkitysten tuottamisen tapoja, retorisuutta tai responsiivisuutta sekä kriittisyyttä tai analyttisyyttä. Usein kaikki nämä ulottuvuudet ovat läsnä, mutta painopisteet niiden välillä voivat vaihdella. (Jokinen & Juhila 2016.)

Edellä esitetyt analyysiprosessin metodiset ulottuvuudet jäsentyvät ja asettuvat uomiinsa tutkimuksen edetessä, kun tutkija tulee koko ajan tutummaksi aineistonsa kanssa ja alkaa

siten näkemään, mikä aineistossa on erityisen mielenkiintoista. Minun tutkimukseni kohdalla huomionarvoista on se, että alkuperäinen ajatukseni ei missään nimessä ollut keskittyä valtakysymyksiin eikä siten edustaa kriittistä diskurssianalyysia. Tutkimukseni alkuperäinen painopiste oli tarkoitus olla selkeästi analyttinen. Lähempi tutustuminen aineistooni toi kuitenkin koko ajan selkeämmäksi sen, että mielenkiintoni kohdistuu kerta toisensa jälkeen niihin tekstiin kohtiin, joiden tunnistan ja tulkiten pitävän sisällään ongelmallista valta-asetelmaa.

Tutkimukseni kohdalla kriittinen diskurssianalyysi ei siis ole väline tuoda esiin valtarakenteita, joita olen ennalta arvellut esiintyvän aineistossa, vaan valtakysymyksiin kiinnittyminen on aineistolähtöistä (kts. Potinkara ym. 2022, 333). Koska alkuperäinen ajatukseni ei ollut tehdä kriittistä diskurssianalyysia, minulla ei ollut merkittäviä ennakkokäsityksiä valta-asetelman näkymisestä keskusteluissa, jotka liittyvät tunteisiin työelämässä. Vaikka väitän, että minulla ei ollut merkittäviä ennakkokäsityksiä, samaan aikaan myönnän, että varmasti minulla on vähintään jotain alitajuntaisia ajatuksia siihen liittyen ollut. Kuten sosiaaliseen konstruktionismiin ja kriittisen tutkimuksen periaatteisiin kuuluu, että tutkimusta on mahdotonta tehdä arvovapaasti, omista ennako-oletuksista ja asenteista irrallaan (kts. Potinkara ym. 2022, 332). En siis väitä, että valtasuhteiden esiintyminen aineistossa olisi tullut minulle täysin yllätyksenä. En lähtökohtaisesti vain osannut odottaa, että valtakysymyksiin liittyvät diskurssit kiinnostavat minua aineistostani eniten. Tätä huomiota tukee se, että muutamien ensimmäisten aineiston läpikäymiskertojen jälkeenkään en kiinnittänyt huomiota valtakysymyksiin, mutta mitä syvemmälle aineistossa pääsin, sitä enemmän aloin pysähtymään niihin kohtiin, joissa valtarakenteiden olemassaolo alkoi näyttäytymään minulle häiritsevänä. Jossain kohtaa en enää kyennyt sivuuttamaan valtakysymyksiin liittyvien diskurssien olemassaoloa ja kun tulin siihen kohtaan, en nähnyt enää muuta vaihtoehtoa kuin toteuttaa tutkimukseni kriittisenä diskurssianalyysina.

Kuten diskurssianalyysia myös kriittistä diskurssianalyysia on haastavaa määritellä yksiselitteisesti, sillä kriittisellä diskurssianalyysillä on niin paljon erilaisia ilmenemismuotoja kuin on sen harjoittajakin. Kriittisellä diskurssianalyysilla on kuitenkin tiettyjä tunnuspiirteitä, jotka auttavat ymmärtämään sen keskeisintä olemusta. (Pietikäinen 2000, 196.) Kriittisen diskurssianalyysin hahmottamista voi helpottaa sen ajattelu ongelmalähtöisenä tutkimusmetodologiana, jossa niin poliittisesti, taloudellisesti kuin kulttuurisestikin kehittyneet valta-asetelmat, epäoikeudenmukaisuudet ja väärinkäytökset ovat kiinnostuksen keskiössä (Fairclough, Mulderrig & Wodak 2011, 357). Tästä johdettuna

yhdeksi kriittisen diskurssianalyysin ominaispiirteeksi voidaan esittää niiden kielellisten ilmaisuiden analysoiminen, jotka uusintavat ja rakentavat valtasuhteiden olemassaoloa (Lehti ym. 2018, 6). Kriittinen diskurssianalyysi siis esittää, miten ja millaisissa muodoissa valta-asetelmat ovat löydettävissä erilaisista puheista ja teksteistä (Nikander 2008, 414).

Kriittisessä diskurssianalyysissä löydettyjä diskursseja analysoidaan sosiaalisten käytänteiden ja rakenteiden perspektiivistä (Pietikäinen 2000, 193). Tämä tarkoittaa sitä, että diskursseilla nähdään olevan kietoutunut suhde sitä ympäröivään kontekstiin (Fairclough ym. 2011, 357). Tällöin tarkasteluun nousee kielellisen ulottuvuuden lisäksi ne yhteiskunnalliset rakenteet, jotka vaikuttavat siihen, miten kieltä käytetään ja toisaalta, miten käytetty kieli vaikuttaa näihin rakenteisiin. Tämä kielen ja yhteiskunnallisten ulottuvuuksien yhteenkietoutuneisuus tarkoittaa kriittisessä diskurssianalyysissä sitä, että yksilön tekemiset ja sanomiset jäävät taka-alalle eikä tutkimuksessa olla kiinnostuneita kielenkäyttäjistä vaan kielenkäytöstä. (Pietikäinen 2000, 200.) Tämä on tärkeää ymmärtää ja pitää mielessä myös minun tutkimuksen kohdalla, sillä vaikka analyysissäni lähestyn kriittisesti tiettyjen henkilöiden puhetta ja sanomisia, en missään nimessä kritisoi heitä vaan osoitan kriittisyyteni niihin yhteiskunnallisiin rakenteisiin, jotka ohjaavat yksilöiden kielenkäyttöä. Kriittinen diskurssianalyysi kiinnittyy siis yliyksilöllisiin näkökohtiin.

Kielenkäytöllä on syitä ja seurauksia, jotka ovat monesti tiedostamattomia (Pietikäinen 2000, 201). Esimerkiksi moniin valtasuhteisiin ja niiden ilmentymiseen kielenkäytön kautta liittyy paljon epä tietoisia näkökohtia (Fairclough ym. 2011, 358). Ihmisten puhe ja käytännöt sisältävät paljon itsestäänselvyksiä sekä vääjäämättömänä pidettyjä asioita, ja kriittisen diskurssianalyysin tavoite on tuoda nuo tiedostamattomat asiat esiin sekä kyseenalaistaa itsestäänselvyksiä. Vääjäämättöminä pidettyjen asioiden osoittaminen vain yhdeksi mahdolliseksi vaihtoehdoksi eikä ainoaksi oikeaksi totuudeksi on erittäin keskeinen piirre kriittiselle diskurssianalyysille. Tässä totuutena pidettyjen asioiden kyseenalaistamisessa on kyse siitä, että pyritään osoittamaan, miten jokin diskurssi muodostuu sosiaalisten rakenteiden määrittämänä ja kuinka tuo muodostunut diskurssi edelleen ylläpitää niitä määrääviä sosiaalisia rakenteita. (Fairclough 2010, 30.) Tällöin kriittinen diskurssianalyysi asettuu avoimesti erinäisiä yhteiskunnassa hallitsevia ryhmiä ja instituutioita vastaan (Fairclough ym. 2011, 358).

Diskurssien sisällä olevilla käytännöillä voi olla huomattavia ideologisia vaikutuksia niiden tuottaessa ja toisintaessa valtasuhteita, jotka edesauttavat epätasa-arvon säilymistä tai

lisääntymistä eri ryhmien välillä (Fairclough ym. 2011, 358). Koska kriittinen diskurssianalyysi liittyy vahvasti sosiaalisten epäkohtien ja niitä tukevien diskursiivisten käytäntöjen paljastamiseen, se tekee siitä luonteeltaan ohjeistavaa. Kriittinen diskurssianalyysi ei siis vain kuvaile, millainen jokin diskurssi on, vaan se pyrkii haastamaan sekä mahdollisesti hajottamaan tuota olemassa olevaa diskurssia ja täten ohjaamaan katsetta johonkin toiseen mahdolliseen vaihtoehtoon. (Fairclough 2010, 10–11.)

Vaikka kriittisessä diskurssianalyysissä keskitytään valtasuhteiden mukanaan tuomaan epäsuhtaan, siinä tunnustetaan, että nuo suhteet ovat dynaamisia ja täten elävät koko ajan (Pietikäinen 2000, 201). Kriittiselle diskurssianalyysille ei ole siis tarkoituksenmukaista osoittaa, että diskurssit ovat tilanteista riippumatta staattisia. Myöskään minun tutkimusaineistoni kohdalla tässä tutkimuksessani esittämättä diskurssit eivät olleet läsnä kaikissa tekstikohdissa eivätkä ne pysyneet muuttumattomina, vaan niiden painotukset vaihtelivat tekstin eri kohdissa. Kriittisessä diskurssianalyysissä on siis hyvä pitää koko ajan mielessä, että ne diskurssit, joita tutkimuksessa käsitellään, eivät ole aineistosta saatavat ainoat mahdolliset diskurssit. Tutkimusaineistosta voi hyvin olla löydettävissä erilaisia ja mahdollisesti vastakkaisiakin diskursseja eikä se aseta tutkimusta mitenkään ongelmalliseksi. Vaikka tässä tutkimuksessa esitellyille diskursseille olisi vastakkaisia diskursseja löydettävissä saman tekstin sisältä, ne eivät poista tässä tutkimuksessa esitettyjen diskurssien olemassaoloa ja merkittävyyttä.

### 3.3 Tutkimusaineisto

Tutkimukseni aineisto koostuu kuudesta suomalaisesta podcast-jaksosta, jotka ovat kaikki eri podcast-sarjoista. Podcastit on julkaistu aikavälillä 2019–2022 ja ne ovat julkisesti kuunneltavissa eri audiosisältöpalveluiden alustoilla. Ajatukseni oli alkujaan, että podcast-jaksot, joista tutkimusaineistoni muodostuu, olisivat vuosilta 2020–2022, jolloin niissä käydyissä keskusteluissa saattaisi olla viittauksia koronapandemiaan. Yksi valitsemistani jaksoista on julkaistu kuitenkin jo vuoden 2019 elokuussa eli ennen koronapandemian alkamista. Se, miksi päästin irti tästä 2020–2022 aikarajauksesta rakentui siltä pohjalta, että podcast-jaksoissa koronapandemiaan ja sen mukana tuomiin työelämän muutoksiin ei viitattu niin paljon kuin etukäteen olin ajatellut. Valitsemistani podcasteista kahdessa viitataan koronapandemiaan ja sen mukana lisääntyneeseen etätyöhön. Toisessa viittaus aiheeseen on hyvin lyhyt ja kapea, toisessa asiasta keskustellaan hieman enemmän. Koska

sisältöä koronapandemiasta oli niin vähän näissä valitsemissani jaksoissa, en kokenut enää aikarajausta vuosille 2020–2022 merkitykselliseksi aineistolleni.

Olen kerännyt podcast-jaksot, joissa aiheena on jollain tapaa tunteet työelämässä, googlen hakua hyödyntäen. Käyttäminäni hakusanoina ovat toimineet ”tunteet työelämässä podcast”, ”tunteet johtaminen podcast”, ”tunne työ podcast”, ”tunteet työpaikka podcast” sekä ”tunnealy työ podcast”. Näillä hakusanoilla minulle kertyi yhteensä 18 podcast-jaksoa, joiden sisältöjä aloin käymään perusteellisemmin läpi. Ensin kuuntelin kaikki 18 jaksoa kevyesti läpi tekemättä muistiinpanoja. Tämän jälkeen kuuntelin kaikki jaksot uudelleen samalla kirjoittaen ylös, mitä jaksoissa puhutaan. Tein siis ikään kuin kevyttä litterointia. Tämän kahden kierroksen kuuntelun pohjalta aloin työstämään aineiston rajaamista.

Tarkemman kuuntelukierroksen ja ylös kirjaamisen aikana minulle kävi melko selväksi, millaisia jaksoja haluan ja millaisia puolestaan en halua sisällyttää tutkimukseni aineistoon. Toisella tarkemmalla kuuntelukierroksella tein huomion, että haluan ottaa käsittelyyn sellaisia podcast-jaksoja, joissa tunteita työelämässä käsiteltäisiin ilman, että niitä kiinnitetään vahvasti johonkin tiettyyn näkökulmaan tai käsitteeseen, sillä olen kiinnostunut siitä, mitä tunteista työelämässä puhutaan laajemmassa mittakaavassa. Tähän ajatukseeni nojautuen ensimmäisenä hylkäsin sellaiset jaksot, joissa tunteita käsitellään jollain tapaa yhteydessä strategiaprosessiin. Toiseksi poissuljin sellaiset jaksot, joissa tunteita työelämässä käsitellään tunneälyn kautta. Jätin pois myös sellaisia jaksoja, jotka osoittautuivat käsittelemään enemmänkin haastateltavan henkilökohtaista elämää kuin ajatuksia tunteista työelämässä.

Selkeiden tapausten poissulkemisen jälkeen oli suhteellisen vaikeaa tehdä valintaa jäljelle jäävien jaksojen osalta. Haastavaa tästä teki se, että monissa jaksoissa on ollut haastateltavana sama henkilö. Suositut haastateltavat ovat olleet organisaatioiden kanssa työskentelevä tunnekouluttaja, kirjailija ja kuvittaja Camilla Tuominen sekä psykologi ja kirjailija Jarkko Rantanen, joka niin ikään on toiminut organisaatioissa tunnevalmentajana. Jaksoja, joissa Jarkko oli ollut vieraana, oli helpompi rajata pois, sillä hänen kohdallaan oli myös paljon sellaisia keskusteluja, joissa oli muun muassa strategianäkökulma haastattelijoiden puolesta vahvasti läsnä tai jaksossa keskityttiin pelkästään haastaviin tunteisiin työelämässä. Camillan kohdalla oli kuitenkin vaikea valita, minkä jakson hänen kohdallaan valitsisin mukaan aineistooni. Toisaalta jaksot, joissa hän on vieraana, sisältävät niin paljon samoja asioita, jopa ihan sanasta sanaan, että en kokenut sillä olevan



tutkimukseni kannalta suurta käytännön merkitystä, mikä hänen jaksoistaan on osana aineistoani. Lopulta tein päätöksen siitä, mikä hänen jaksoistaan tuli mukaan aineistooni pitkälti otsikon perusteella.

Näen podcast-jaksojen otsikoinnin olevan tärkeässä asemassa siinä, mitä jaksot ihmiset haluavat ottaa kuunteluun ja otsikointi myös asettaa kuulijalle jonkin ennako-oletuksen jakson sisällöstä, joka saattaa vaikuttaa kuulijan tulkintaan koko keskustelusta. Päätin Camillan jakson viimeisenä ja siinä vaiheessa olin tehnyt jo huomion, että ne jaksot, joita olin sisällön puolesta valinnut, viestivät otsikoinnillaan jokin verran siitä, millaisesta näkökulmasta ne aihetta käsittelevät. Muiden jo aineistooni valitsemieni podcastien otsikoinnit viestittävät, että ne käsittelevät aihetta melko geneerisellä tasolla. Näin ollen Camillan jaksojen osalta valitsin jakson, joka oli otsikoitu ”Yksi hyvinvointi: Camilla Tuominen – tunteet ei kuulu työpaikalle” sen sijaan, että olisin esimerkiksi valinnut ”Johdon agendalla: Camilla Tuominen: Menikö tunteisiin? Tunneälykkään organisaation rakentaminen lähtee peilistä”, joka on otsikoinnissa liitetty tunneälyyn tai ”Intohimona tunteiden johtaminen epävarmuuden keskellä?”, joka on puolestaan liitetty tunteiden johtamisen näkökulmaan. Toisaalta otsikointi ”tunteet ei kuulu työpaikalle” on melko provokatiivinen siinä mielessä, että keskustelu on todellisuudessa niin päin, että kuinka tunteet kuuluvat työpaikalle, mutta silti kyseinen otsikointi pitää sisällään mielestäni sen, että tunteita työpaikalla käsitellään yleisellä tasolla ilman erityistä spesifioitumista.

Alla on listaus aineistoni podcast-jaksojen otsikoinneista. Mielestäni nämä otsikoinnit kuvaavat sitä, mitä jaksot itsessään pitävät sisällään, eli keskustelua tunteista työpaikalla ylätasoisesti, liittämättä niitä vahvasti mihinkään työelämän tai organisaatioiden eri ilmiöihin kuten strategiaprosessiin, organisaatiomuutokseen tai johtajuusnäkökulmaan.

Tutkimusaineiston podcast-jaksot:

1. Epäreilun hyvä podcast: tunteet työpaikalla ja tunnejohtaminen (kesto 41 min 40 s, julkaistu alustalla SoundCloud päivämäärällä 21.1.2021)
2. Psykopodiaa: tunteet työelämässä (kesto 43 min 38 s, julkaistu alustalla Spotify päivämäärällä 11.8.2019)
3. Yksi hyvinvointi: Camilla Tuominen – tunteet ei kuulu työpaikalle (kesto 48 min 59 s, julkaistu alustalla Lifted päivämäärällä 16.9.2020)

4. Tiede, rakkaus, vallankumous: Mikä merkitys tunteilla on työelämässä? (kesto 1 h 6 min, julkaistu alustalla Spotify elokuussa 2021)

5. Saako tunteita näyttää työpaikalla #MitäVattua (kesto 32 min 29 s, julkaistu alustalla YouTube päivämäärällä 22.9.2020)

6. Auntie Talks podcast – tunteet työpaikalla (kesto 18 min 24 s, julkaistu alustalla Spotify marraskuussa 2021)

Kuvaukset podcast-jaksojen sisällöistä

Epäreilun hyvä podcast: tunteet työpaikalla ja tunnejohtaminen

Tämä podcast-jakso asemoituu markkinointitoimisto Unfair:in kontekstiin, sillä haastateltavien asemassa ovat kyseisen yrityksen johtajat Johanna Raiskio ja Taru Kumpulainen sekä haastattelijan asemassa oleva Unfair:illa työskentelevä copywriter ja vuorovaikutuksen asiantuntija Katri Liukkonen, kuten hänet podcastissa esitellään. Tässä jaksossa käydään keskustelua siitä, saako tunteita näyttää työpaikalla ja onko jotain sellaisia tunteita, jotka eivät kuulu työpaikalle. Näihin kysymyksiin liittyen jaksossa puhutaan tunteiden tunnistamisesta itsessä ja muissa työpaikalla sekä omien tunteiden sanottamisesta ja siitä, miten nämä asiat ovat sellaisia, joita jokainen voi oppia. Jakso sisältää keskustelua myös siitä, miten haastateltavat Johanna ja Taru näkevät, että toinen heistä on enemmän faktoihin ja toinen enemmän tunteisiin perustava ihmistyyppi. Tähän liittyen puhutaan myös siitä, miten yritysmaailmassa on kaksi puolta: bisnespuoli ja ihmispuoli. Keskustelua käydään Johannan ja Tarun omien kokemusten pohjalta ja Unfairin työyhteisöön liittyen.

Psykopodiaa: tunteet työelämässä

Tässä jaksossa haastateltavan asemassa on psykologi, organisaatiovalmentaja ja kirjailija Jarkko Rantanen. Juontajana / haastattelijana puolestaan toimii työ- ja organisaatiopsykologian erityispsykologi Nina Lyytinen. Jaksossa määritellään tunteita, miten ne syntyvät, miten niihin voi vaikuttaa, miten niiden kanssa voi työskennellä ja miten niitä voi itse johtaa sekä mitä nämä asiat tarkoittavat organisaatioiden kontekstissa. Jaksossa pohditaan, miten tunteita voi tunnistaa työyhteisöissä ja mitä työpaikkojen tunneilmastolla tarkoitetaan. Jaksossa keskustellaan siitä, onko jotkut tunteet tärkeämpiä organisaatiolle kuin toiset ja onko tässä suhteessa niin sanottuja negatiivisia tai positiivisia tunteita sekä onko olemassa jotain määritelmää, miten paljon tunteita saa työpaikalla näyttää. Keskustelussa

pureudutaan myös siihen, mitä se edellyttää, että tunteita saataisiin valjastettua hyötykäyttöön.

Yksi hyvinvointi: Camilla Tuominen – tunteet ei kuulu työpaikalle

Tässä jaksossa Jukka Joutsiniemen vieraana ja haastateltavana on tunnekouluttaja, puhuja, kirjailija ja kuvittaja Camilla Tuominen. Jaksossa keskustellaan siitä, miten organisaatioissa tulisi hyväksyä ja ymmärtää se, että tekemisessä on kaksi tasoa: järkitaso ja tunnetaso. Jaksossa tunnetaitoihin viitataan tulevaisuuden supertaitoina ja miten uudella Z-sukupolvella on nämä taidot eri tavalla hallussa kuin edeltäjillään. Jakson keskustelu pyörii paljon tunteiden johtamisen teemassa, siinä miten organisaation jokainen ihminen pystyy johtamaan omia tunteitaan ja miten yksinkertaisia tavat johtaa omia tunteita ovat vaikka niissä ei olekaan yhtä oikeaa ratkaisua tai keinoa, joka sopisi jokaiselle.

Tiede, rakkaus, vallankumous: Mikä merkitys tunteilla on työelämässä?

Tämän jakson juontajana ja haastattelijana toimii Tytti Kokko ja hänen vieraanaan sekä haastateltavanaan on psykologi ja tunnetaitovalmentaja Iida Mäkikallio. Jaksossa keskustellaan, mitä tunnetaidot ovat ja miksi niille kannattaa antaa huomiota organisaatioissa sekä työelämässä. Jaksossa pohditaan psykologisen turvallisuuden merkitystä organisaatioissa tiimitasolla ja minkä verran tähän vaikuttaa yksilöiden omat aiemmat kokemukset. Keskustelua käydään myös erilaisista organisaatioiden vuorovaikutustilanteista, jotka menevät jostain syystä pieleen tunteiden näkökulmasta. Jaksossa pohditaan myös saako voimakkaita tai epämukavia tunteita näyttää työpaikalla ja missä raja kulkee sen suhteen.

Saako tunteita näyttää työpaikalla #MitäVattua

Tässä podcast-jaksossa keskenään keskustelevat Miikka Kostian ja Ilpo Simonen, joita ei tässä jaksossa sen tarkemmin esitellä. Ilpo on vieraan roolissa, mutta heidän keskustelunsa ei ole niin haastattelijan ja haastateltavan asemoitunutta kuin muut podcast-jaksot, jotka olen aineistooni valinnut. He aloittavat keskustelun sillä, kuinka heistä toinen on enemmän asiaihminen ja toisella tunteet voi kulkea vahvastikin mukana ja että se on varmasti jonkinlainen koulukuntaero. He keskustelevat siitä, saako tunteilu, kuten he sen sanoittavat, näkyä työpaikalla. Kyseisessä jaksossa otetaan tunteisiin työelämässä muihin valitsemiini jaksoihin verrattuna hieman poikkeava näkökulma. Aiemmissa jaksoissa on kaikissa jollain tavalla mainittu se, että tunteita ei saa poissuljettua, mutta tämän jakson keskustelijat ovat

sitä mieltä, että työpaikalla on sellaisia asioita, joihin tunteita ei pidä sotkea. Esimerkiksi palkkaneuvottelu ei ole tunneasia vaan puhtaasti raha-asia. Toisaalta he keskustelevat siitä, että tunteita ei saisi työpaikoilla joutua aktiivisesti pitkällä aikavälillä tukahduttamaan ja että tunteet voivat olla myös voimavara työnteossa.

#### Auntie Talks podcast – tunteet työpaikalla

Tässä podcast-jaksossa on Auntien toimitusjohtajan Mervi Lammisen haastateltavana Auntie-ammattilainen Minna Lehikoinen. Jakson alkuun nostetaan esiin huomio, että tunteet työpaikalla on ollut aika kuuma puheenaihe. Tästä toteamuksesta keskustelu etenee pohtimaan sitä, miten tunteet ovat työpaikalla haluttiin sitä tai ei, ja koska ne ovat siellä, olisi parasta, että niitä kommunikoitaisiin suoraan. Tähän liittyen jaksossa keskustellaan tunteiden sanoittamisesta ja pohditaan, onko jotain sellaisia tunteita, joita ei työpaikalla sopisi näyttää. Jaksossa pohditaan tunteita työelämässä paljon sellaisen esimerkin kautta, jossa joku henkilö työpaikalla pyörittelee jossain tilanteessa toiselle silmiä passiivis-aggressiivisesti. Tämä esimerkki pohjalla jaksossa pohditaan, mitä tunteita tällainen käytös organisaation eri toimijoissa voi herättää ja miten tällaisia tilanteita tulisi purkaa organisaation eri toimijoiden näkökulmista. Yksi keskustelun iso teema on myös, että voiko työpaikan kontekstissa kokemiaan tunteita muuttaa.

#### Yhteenveto kaikista tutkimusaineistonani toimivista podcast-jaksoista

Kaikissa jaksoissa esiin nostetaan hyvin samantyyppisiä kysymyksiä siitä, onko tunteiden näyttäminen työpaikalla ok ja onko olemassa jotain sellaisia tunteita, joita työpaikalla ei tulisi näyttää. Tähän liittyen monista jaksoissa todetaan, että tunteita ei ole mahdollista poistaa vaan ne ovat olemassa työpaikan kontekstissa haluttiin sitä tai ei ja olennaista on, kuinka näitä tunteita tunnistetaan ja sanoitetaan sekä miten niiden pohjalta käyttäytytään. Keskustelut käsittelevät hyvin samanlaisia teemoja ja aihekokonaisuuksia, mutta koska podcastien haastateltavat tulevat kaikki hieman erilaisista lähtökohdista, joistain asioista saatetaan puhua erilaisin käsittein ja kaikilta tulee omien kokemuksiansa pohjalta erilaisia nostoja.

Keskusteluissa puhutaan myös siitä, kuinka organisaatioissa on kaksi eri informaatiokanavaa: faktat ja tunteet. Toinen vastakkainasettelu keskusteluissa liittyy negatiivisiin ja positiivisiin tunteisiin vaikka monessa jaksossa todetaankin, että tällainen jaottelu ei välttämättä ole kovin mielekäästä, sillä kaikkia tunteita tulisi käsitellä samanarvoisina. Jaksot jakavat keskenään hyvin samanlaisia näkökulmia ja ajatuksia liittyen tunteisiin työelämässä, mutta

”Saako tunteita näyttää työpaikalla #MitäVattua” jakso tuntuu poikkeavan muista selkeimmin, koska tämän jakson mukaan tunteet eivät kuulu kaikkiin tilanteisiin työpaikalla muiden jaksojen alleviivatessa sitä, että ihmisillä on kaikissa tilanteissa tunteita.

### 3.4 Tutkijapositio

Tutkijan positiolla viitataan siihen, millainen suhde tutkijalla on tutkimuskohteeseensa ja aineistoonsa. Tutkijan positio ei ole tarkkarajainen ja staattinen tila vaan tutkijalla voi olla eri positioita, ja ne voivat vaihtua saman tutkimuksen sisällä riippuen kulloisenkin tutkimusprosessin vaiheen intresseistä. Oleellista on, että tutkija on itse tietoinen omasta positiostaan ja kykenee perustelemaan sekä esittämään ne myös tutkimusyleisölle. Tutkijalla on aina jokin positio, kun hän tuottaa ja analysoi tutkimusaineistoaan, käy dialogia muiden tutkijoiden ja tutkimusten kanssa, kohdentaa tutkimustaan yleisölle ja toimii kulttuurisena henkilönä. Diskurssianalyysia tehdessä tutkijalla voi olla esimerkiksi analyytikon, asianajajan, tulkitsijan tai keskustelijan positiot. (Juhila 2016.)

Asianajajan positiossa tutkijalla on jokin päämäärä, jota hän pyrkii tutkimuksellaan edistämään ja tällöin tutkija analysoi aineistoa tiettyjen lasien läpi (Juhila 2016). Koen, että tämä asianajajan positio on ollut minulla läsnä ensimmäisenä heti aiheen valinnassani. Olen itse kokenut ja kuullut muilta, kuinka tunteita ei ole tarpeellisesti otettu huomioon erilaisissa työelämän tilanteissa ja olen kokenut sen vääränlaisena toimintatapana. Koska olen kokenut, kuullut ja nähnyt vääryyttä suhteessa tunteisiin työelämässä, se on ohjannut minua valitsemaan kyseisen ilmiön tutkimusaiheekseni, sillä toivon ja haluan niihin suhtautumiseen muutosta. Koen siis, että aiheenvalintani on eräänlainen puolustuspuheenvuoro tunteille työelämässä ja siksi se asettaa minut asianajajan positioon, joka jatkuu minulla myös analyysivaiheessa. Ajattelen, että kriittisen diskurssianalyysin toteuttamisessa asianajajan positio on hyvin vahvasti läsnä läpi tutkimusprosessin, sillä kriittinen asennoituminen ja hiljennettyjen äänien kuulluksi tuominen on luonteeltaan muutos- ja edistyshaluista. Vaikka asianajajapositio on kriittistä diskurssianalyysia tehdessä todennäköisesti vahvimmin läsnä, kuten minun kohdallani, en koe sen sulkevan muita positioita täysin pois.

Tulkitsijan positioon asettuva tutkija mieltää tutkimusaineistot ja niiden sisältämät tekstit erilaisten mahdollisuuksien kenttänä, jolloin aineiston voi nähdä monin eri tavoin.

Tulkitsijan positiossa tutkijalla ja aineistolla on tiivis suhde toisiinsa, jossa tutkija löytää analyysin vihjeet aineistosta kuitenkin ymmärtäen, että hänen oma kokemuspohjansa vaikuttaa siihen, miten hän asioita tulkitsee. (Juhila 2016.) Koen, että minulla on ollut tulkitsijan positio läsnä siinä vaiheessa, kun olen alkanut ensimmäisiä kertoja tutustumaan aineistooni ja käymään sitä läpi, sillä silloin minulla ei ollut vielä ajatusta siitä, että toteutan tutkimukseni kriittisenä diskurssianalyysinä. Alkuvaiheissa tutkimusaineistoni oli todellakin monien mahdollisuuksien kenttä ja löysin erilaisia mahdollisuuksia, mihin suuntaan tutkimustani voisin lähteä suuntaamaan, mutta siitä pikkuhiljaa aiheen valinnan puolustuspuheenvuoroa pitävä asianajaja alkoi syttymään, mitä syvemmälle aineistoon pääsin kiinni.

Asianajajan rooli tarkoittaa tutkimukseni kohdalla myös sitä, että pyrin perusteellisesti esittämään tutkimukseni etenemistä ja tulkintojani sekä tuomaan esille erilaisia näkökohtia, jotta tutkimukseni yleisö saisi riittävän kattavan kuvan tutkimusilmioistä ja toisaalta tutkimukseni eri vaiheista. Vaikka mielessäni on agenda saada epäkohtiin muutosta, en saarnaa tai valista vaan pidän tarkoin harkittuja syyttäjä- ja puolustuspuheenvuoroja, joiden pohjalta kuulijat voivat tehdä omat tulkintansa ja johtopäätöksensä.

### 3.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen kohdalla toisinaan kyseenalaistetaan sen luotettavuutta, sillä objektiivisuutta on pidetty tieteellisyyden ihanteena ja laadullisessa tutkimuksessa objektiivisuuteen ei pyritä. Laadulliset tutkimusmenetelmät ovat usein joustavia ja tutkija pystyy muokkaamaan niitä tutkimusasetelman ja aineiston mukaan. Suhteessa tutkimuksen luotettavuuteen laadullisessa tutkimuksessa olennaista on tutkijan valintojen näkyväksi tuominen ja perusteleminen, jolloin tutkimusta kyetään lukemaan ymmärtäen, miksi tutkija on tehnyt niitä ratkaisuja, joita hän on tehnyt. Koska laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä objektiivisuuteen, subjektiivisuuden esiin tuominen ja tutkijan valintojen reflektointi ovat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden edellytyksiä. Mitä yksityiskohtaisemmin tutkija pystyy havainnollistamaan tutkimuksensa kulkua ja sen varrella tehtyjä päätöksiä, sitä paremmaksi tutkimuksen luotettavuus voidaan arvioida. (Aaltio & Puusa 2020, 177–178, 181.)

Kuten olen moneen otteeseen tuonut ilmi, en ole missään tutkimusprosessin vaiheessa pyrkinyt objektiivisuuteen vaan olen avoimesti tuonut esiin tulkintojeni subjektiivista luonnetta. Olen tunnustanut ja tunnustan, että tutkimukseni tulokset voisivat olla hyvin erilaiset, jonkun toisen henkilön toteuttamana. Saattaisin myös itse lähestyä tutkimusaineistoani jossain toisessa ajassa eri tavalla tuottaen erilaisia tulkintoja kuin tässä tutkimuksessa. Oleellista ei siis ole, ja tutkimuksen luotettavuutta ei lisää se, että tutkimus voitaisiin toistaa uudelleen ja uudelleen muuttumattomana. Tutkimuksen luotettavuuden suhteen avainasemassa on se, että pyrkii mahdollisimman selkeästi ja avoimesti esittämään eri tutkimusprosessin vaiheita sekä perustelemaan tutkimustuloksia. Koen, että parhaani mukaan olen toiminut edellä esitetyn mukaisesti tuomalla esille ne reitit, joiden läpi olen kulkenut päästäkseni niihin tulkintoihin, joita olen tehnyt. Tuon tutkimuksessani esille ja reflektoin omia valintojani jo aiheen valinnasta saakka, sillä ymmärrän sen takana olevien intressien väistämättä vaikuttavan analyysissä tekemiini tulkintoihin sekä tutkimustulosten esittämiseen. Tunnustan, että aiempi kokemukseni siitä, että tunteita ei oteta huomioon työelämässä riittävällä tasolla, on vaikuttanut tekemiini valintoihin ja tulkintoihin.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saavuttamaan syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Julkunen 2020, 195), joka edellyttää laajan perehtymisen käsitteillä olevaan ilmiöön ja täten monien näkökulmien huomioon ottamisen, mikä tuo tutkimukselle luotettavuutta (Aaltio & Puusa 2020, 182). Kun monia näkökohtia on huomioitu, voidaan pohtia saatujen tutkimustuloksien siirrettävyyttä eli sitä, voisivatko ne näyttäytyä samankaltaisina jossain toisessa kontekstissa (Aaltio & Puusa 2020, 181). Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tutkimustulosten siirrettävyyteen, sitä on kuitenkin hyvä pohtia, voisivatko tutkimustulokset kontekstista riippumatta näyttäytyä samansuuntaisina ja jos voisivat niin miksi ja jos eivät niin miksi eivät. Koen, että kriittisen diskurssianalyysin luonne, joka vahvasti huomioi historiallista, kulttuurista ja yhteiskunnallista kontekstisidonnaisuutta, ottaa automaattisesti mukaan erilaisten näkökulmien sekä tilanteiden mahdollisuuksia ja tulee näin pohtineeksi tutkimustulosten toisinnettavuutta tai paremminkin toisinnettavuuden mahdottomuutta.

Luotettavuuteen liittyy läheisesti myös tutkimusetiikka, joka tutkijan tulee pitää mielessä läpi koko tutkimusprosessin. Yksi keskeinen tutkimusetiikkaan liittyvä ajatus on, että tutkimus ei saa loukata ketään ja toisaalta se ei saa olla jonkin pienen ryhmän eduksi. (Aaltio & Puusa 2020, 181.) Tästä syystä tutkijan tulee olla sensitiivinen sen suhteen, millaista käsitystä hänen tutkimuksensa tulokset rakentavat (Jokinen ym. 2016). Tutkimukseni

kohdalla tutkimusetiikka näyttäytyy muun muassa aineiston keruussa. Podcasteja on olemassa sekä maksullisten palveluiden takana, että julkisessa jaossa. Minulle oli alusta asti selvää, että haluan ottaa aineistooni ainoastaan julkista materiaalia, jolloin tutkimukseni yleisöllä on halutessaan pääsy samoihin materiaaleihin kuin minulla on ollut. Julkinen materiaali takaa sen, että en palvele vain jotain pientä ryhmää. Toisaalta tutkimusetiikka näkyy myös tutkimusteni tulosten esittämisen kohdalla, sillä niiden esittämistavassa olen huomionut, että en tule loukanneeksi ketään podcasteissa esiintyviä henkilöitä. En tule tutkimustuloksissa esittämään, kuka on sanonut mitään, mutta koska materiaaleihin on kaikilla pääsy, tutkimuksen lukija pystyy halutessaan saada selville kenen sanomiseen kulloinkin viitataan ja siksi on erityisen tärkeää, että esitän tulokset neutraalisti siten, että en tule loukanneeksi ketään. Tähänkin liittyy koen, että kriittinen diskurssianalyysi itsessään pitää sisällä sen, että ketään henkilöitä ei tulla loukanneeksi, sillä kriittinen diskurssianalyysi analysoi kielenkäyttöä ja sen takana olevia rakenteita eikä kielenkäyttäjiä, kuten olen aiemmin jo maininnut.



## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 4.1 Kriittinen lähestyminen tunteisiin työelämässä

Rationaalisuus ja tunteettomuus ovat pitkään olleet termejä, joilla on kuvattu organisaatioita ja niiden toimintaa (Flam ym. 2010, 147). Kuitenkin viimeisten vuosikymmenten aikana organisaatiotutkimus tunteista on kehittynyt merkittävästi, mikä on alkanut horjuttamaan rationaalisuuden ja tunteettomuuden ihannetta. Organisaatiotutkimuksessa tunteet on ollut laiminlyöty aihe aina 1990-luvun alkuun saakka, mutta siitä eteenpäin mielenkiinto tunteisiin työelämän kontekstissa on nostanut tasaisesti nousuaan. Valtavirta tehdyistä tutkimuksista on lähestynyt tunteita organisaatiomaailmassa yksilölähtöisesti, jolloin tunteet on mielletty yksilön sisäiseksi kokonaisuudeksi, antaen mahdollisesti viitteitä ihmisen kyvykkyydestä. Tästä lähestymistavasta käsin keskustelut tunteista työelämässä ovat keskittyneet sellaisiin tematiikkoihin, jotka käsittelevät tunteiden vaikutusta parempaan tai huonompaan johtamiseen ja päätöksentekoon sekä muutosten ja luovuuden ulottuvuuksiin. Toisin sanoen siis sellaisiin kokonaisuuksiin, jotka tavalla tai toisella liittyvät organisaation tuloksentekoon. (Fineman 2010, 23.)

Tunteet ovat niin psykologisia, biologisia, kognitiivisia, kulttuurisia kuin sosiaalisiaakin (Sturdy ym. 2008, 136). Vallalla olevat psykologiset tai biologiset lähestymistavat tunteisiin, jotka ovat vahvasti yksilökeskeisiä, eivät tunnusta tätä tunteiden moniulotteisuutta. Sitä, että tunteet ovat vahvasti vuorovaikutuksen alaisia, erilaisten sosiaalisten tilanteiden sekä käytäntöjen rakentamia ja muokkaamia. Nämä tunteiden sosiaaliset ja kulttuuriset ulottuvuudet tarkoittavat sitä, että tunteet ovat vahvasti sidoksissa yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja täten myös valtakysymyksiin. (Sieben & Wettergren 2010, 7.) Tunteet ja valta vaikuttavat yhdessä ja erikseen molemmat siihen, miten yhteiskunnallisia ja poliittisia kysymyksiä ymmärretään (Heaney 2011, 259).

Tunteiden kiinnittyminen valtaan organisaatioiden kontekstissa tarkoittaa sitä, että organisaatioiden hierarkkiset valtajärjestelmät tukevat toisten tunteisiin vaikuttamista joko suorasti tai epäsuorasti, mikä voi aiheuttaa haittaa niille, jotka eivät kykene vastustamaan johtotasoisia toimijoita (Fineman 2010, 38). Kun tunteet kiinnittyvät organisaatioiden sisällä valta-asetelmiin, ne nostavat esiin hyvin perustavanlaatuisen kysymyksen siitä, kenen etuja palvellaan, kun organisaatioissa ollaan kiinnostuneita tunteista (Fineman 2008, 1). Ketkä

ovat ne toimijat, jotka hyötyvät ja millaisin toimin tuota olemassa olevaa hyötysuhdetta vahvistetaan ja ylläpidetään (Sturdy ym. 2008, 167–168).

Tunteiden sosiaalisesti rakentuneeseen luonteeseen ja täten niiden kiinnittymistä valtakysymyksiin ei huomioida yksilökeskeisissä psykologisissa tai biologisissa näkökulmissa, mikä on tarkoittanut myös kriittisyyden uupumista tutkimuksista. Kriittisillä tutkimuksilla on potentiaalia osoittaa, miksi meidän tulisi laajentaa ajattelutapaamme ja kyseenalaistaa niitä käytäntöjä, jotka ohjaavat toimintaamme ja joita tuossa toiminnassa toisinnamme. Näin kriittinen tutkimus voi tunteiden johtamis- ja organisaatiotutkimuksen kohdalla osoittaa, miten valtaosa aiemmista lähestymistavoista ja tutkimuksista palvelevat niitä hallitsevia ja kapeita vallan rakenteita, joissa johtamistavoitteet ja organisaation tulos asetetaan ensisijaiseksi päämääräksi sen sijaan, että pyrittäisiin edistämään laajemman yhteisön etua. (Fineman 2010, 24.) Kun tunteita lähestytään kriittisen linssin läpi, voidaan kyetä tuomaan esiin niitä institutionaalisia ja organisatorisia toimijoita sekä tunteiden ilmaisumuotoja, joilla on etuoikeutettu asema samanaikaisesti ilmaisten ne toimijat ja ilmaisumuodot, jotka pyritään aktiivisesti syrjäyttämään (Fineman 2008, 1).

Jotta tunteita voitaisiin ymmärtää paremmin organisaatioiden kontekstissa, tutkimuksen tulisi pyrkiä lähestymään tunteita aiempaa laajemmin, jolloin kyettäisiin rakentamaan käsitystä tunteiden moniulottuvaisuudesta (Sieben & Wettergren 2010, 7). Tästä syystä niin yhteiskunnallisesti kuin tutkimuksellisestikin tunteiden psykologis-biologinen yksilönäkökulma tulisi jättää taka-alalle ja suuntautua kohti niitä tutkimuksellisia lähestymistapoja, jotka ymmärtävät tunteiden sosiaalisesti rakentuvan luonteen (Fineman 2010, 38). Etenkin tunteiden ja valtarakenteiden välistä tutkimusta tulisi lisätä (Heaney 2011, 259). Kriittinen tutkimus tunteista työelämässä voi antaa täysin uudenlaista perspektiiviä siihen, miten organisaatioiden tunnejärjestystä ylläpidetään ja miten tuota olemassa olevaa järjestystä on mahdollista haastaa. Vaikka joidenkin koulukuntien mielestä työelämän tunteiden kriittinen tutkimus saattaa olla turhan riskialtista, se on nimenomaan sitä, mitä kyseinen tutkimuskenttä tarvitsee. (Fineman 2006, 692.)

Edellä esitetyistä näkökohdista johtuen minun tutkimukseni lähestyy tunteita työelämän kontekstissa kriittisen lähestymistavan keinoin, koska silloin tulen huomioineeksi sekä tunteiden sosiaalisen ulottuvuuden että sen liittymisen vallan rakenteisiin. Koska en tutkimuksellani halua kiinnittyä tunteiden yksilökeskeisiin näkökohtiin, en tule myöskään teoreettisesti viittaamaan sellaisiin aiempiin tutkimuksiin, jotka edustavat tai edistävät tuota

yksilökeskeistä näkökulmaa. Otan kriittisyyden tosissaan, enkä halua tutkimukseni sisällä toisintaa sellaisia tutkimuksia, jotka olemassaolollaan neutralisoivat ja edistävät vallan epäsuhtaa. Tästä johtuen käsittelen tässä tutkimukseni teoreettisessa osuudessa sellaisia tutkimuksia, jotka ovat lähestyneet tunteita työelämän kontekstissa kriittisestä näkökulmasta nostaten esiin olemassa olevia valtarakenteita.

Tutkimukseni teoreettinen osuus rakentuu siten, että tämän alustuksen jälkeen jatkan käsittelemään tunteiden sosiaalisesti rakentuvaa luonnetta organisaatioiden kontekstissa, joka auttaa pääsemään käsiksi siihen, miten tunteet tapahtuvat aina tietyssä kontekstissa ja tiettyjen vaikutusten alaisina, mihin sisältyy vahvasti myös olemassa olevat valtarakenteet ja niiden mukanaan tuomat vaikutukset. Tunteiden sosiaalisesti rakentuvan luonteen tarkastelun jälkeen siirryn esittelemään kriittisiä näkökohtia, joita liittyy tunnetyöhön, joka on organisaatioissa suosittu lähestymistapa tunteisiin. Tunnetyöllä on merkittävä yhteys organisaatioiden valta-asetelmiin, sillä se sisältää tunteiden kontrollointia. Viimeisenä teoreettisena kokonaisuutena käsittelen sitä, miten organisaation epätasa-arvoisilla valtarakenteilla suhteessa tunteisiin on vaikutusta siihen, miten henkilö kokee asemoituvansa organisaatiossa tai laajemmin työelämässä eli millaiseksi hänen työntekijäidentiteettinsä rakentuu niiden valta-asetelmien alaisuudessa.

## 4.2 Tunteiden sosiaalinen rakentuminen

Tunteiden kiinnittyminen sosiaalisiin rakenteisiin kohtaa vielä paljon kyseenalaistamista johtuen tunteiden pitkästä historiasta yksilökeskeiseen psykologiaan yhdistämisessä (Sturdy ym. 2008, 136). Muutosta suhtautumiseen on kuitenkin havaittavissa ja yhä enenevässä määrin tunnustetaan, että tunteet ovat erottamattomasti sosiaalisten rakenteiden ja tällöin myös organisaation käytäntöjen muovaamia (Fineman 2008, 1). Tunteiden tarkastelu sosiaalisissa yhteyksissä jonkinlaisena henkilökohtaisena taitokokonaisuutena ei täten ole mielekäästä, sillä uskomukset tunteista ja niiden ilmaisemisesta rakentuvat suhteessa muihin ihmisiin sekä ympäristöön ja jokaisella sosiaalisella tilanteella on potentiaalia vaikuttaa sekä muuttaa olemassa olevia uskomuksia (Shields & Warner 2008, 176). Tästä johtuen, jotta tunteita työelämässä ja organisaatioissa voidaan tarkastella kriittisestä näkökulmasta, tulee kyetä ymmärtämään tätä tunteiden sosiaalisesti rakentuvaa luonnetta. Sitä, että tunteet eivät ole persoonakysymys vaan yliyksilöllisiä näkökohtia sisältävä sosiokulttuurinen kokonaisuus.

Sosiaaliset käytännöt ja kieli asettavat tunteiden ilmaisulle puitteet, joiden sisällä niitä on mahdollista ylipäättään käsitellä. Tunteet eivät synny tyhjiössä eikä niitä tällöin tule lähestyä huomioimatta niiden historiallista ja sosiokulttuurista luonnetta. (Sieben & Wettergren 2010, 7.) Historialliset, sosiokulttuuriset ja kielelliset raamit ohjaavat sitä, miten tunteita tulee ilmaista ja toisaalta, miten niihin voidaan vaikuttaa. Monet arkipäiväiset asiat, kuten toimintatavat ja kielenkäyttö perheen kesken sekä televisio-ohjelmien ja elokuvien sisällöt, vaikuttavat siihen, millaiseksi ihmisten käsitys muodostuu suhteessa tunteiden kokemiseen ja ilmaisemiseen. Fineman (2008) nimittää näitä historiallisten, kielellisten ja sosiokulttuuristen raamien muodostamia tunteiden kokemiseen ja ilmaisemiseen vaikuttavia kokonaisuuksia emotionologioiksi, jotka ilmentävät aina sitä aikaa, jossa eletään. (Fineman 2008, 2.) Siksi tunteiden ja tunneilmaisujen sekä niihin suhtautumisen kohdalla tulisi aina muistaa, että ne ovat kontekstinsa ilmentymiä eivät ainoastaan ajallisesti vaan myös lokaationsa puolesta. Tästä johtuen eri paikoissa ympäri maailmaa tunteisiin voidaan suhtautua hyvin eri tavoin.

Nämä emotionologiat voidaan ymmärtää myös diskursseina. Kun tietyt käytännöt ja kielelliset ilmaisut rakentavat ja muokkaavat ihmisten käsityksiä, ne muodostavat diskursseja. Se puolestaan kääntyy myös toisinpäin eli yhteiskunnallisesti vallalla olevilla diskursseilla on vaikutusta siihen, millaisia käsityksiä ihmisille rakentuu tunteisiin ja niiden ilmaisuun liittyen (Tracy 2008, 30–31). Työelämän ja organisaatioiden kontekstissa näiden emotionologioiden tai diskurssien voidaan nähdä tarkoittavan sitä, että organisaatiokulttuuri ja organisaation erilaiset käytännöt ohjaavat sitä, miten tunteisiin suhtaudutaan, miten niistä puhutaan ja miten niitä ilmaistaan. Tiimipalaverit, asiakastapaamiset ja työpaikan kahvitauot kaikki pitävät sisällään verbaalisia ja nonverbaalisia ilmaisuja sekä monia materiaalisia ratkaisuja, jotka ohjaavat kyseisissä tilanteissa olevien henkilöiden toimintaa suhteessa tunteisiin. Huomionarvoista on se, että harvoin nämä kyseiset käytännöt ovat sattumanvaraisia, vaan ne on johtotasolla mietittyjä ja sieltä organisaatiokulttuuriin tietoisesti istutettuja, koska nuo tunteita ohjaavat käytännöt tuovat toimintaan ennustettavuutta ja järjestystä helpottaen johdon toimintaa. (Fineman 2008, 2–5.) Kuten laajemmassa yhteiskunnallisessa mittakaavassa, niin myös organisaatioiden kohdalla tulee muistaa, että nämä emotionologiat tai diskurssit voivat olla toisistaan poikkeavia eri organisaatioissa, mutta kuitenkin lähes poikkeuksetta ne ovat tavalla tai toisella johdon operoimia.

Organisaatioiden kontekstissa emotionologioihin ja diskursseihin liittyvää johtotason roolia voidaan havainnollistaa hajautetun vallan ja vastuun esimerkin kautta. Monissa organisaatioissa on viimeisten vuosikymmenen aikana siirrytty toimintatapoihin, jotka eivät ole enää niin vahvasti ylhäältä käskeviä. Tällöin työntekijöitä pyritään motivoimaan ja sitouttamaan sillä, että tehdään organisaatiohierarkiaa näkymättömämmäksi antamalla vastuuta myös organisaation alemmille tasoille, jolla tavoitellaan voimaantuneita ja täten tyytyväisempiä työntekijöitä. Tämä vaikuttaa sinällään hyvältä, mutta kriittiset tutkijat huomaavat, että näin toimimalla johto edelleen käyttää omaa valtaansa ja pyrkii edistämään omia tarkoituksiaan tavoittelemalla tyytyväisempiä työntekijöitä. (Fineman 2008, 4.) Vallan käyttöä voidaan näin siis legitimitoida esittämällä ja ilmaisemalla se välittämisenä (Ojala 2014, 58). Joten tunteiden kohdalla työelämässä, kun työnantajat ovat kiinnostuneita työntekijöiden tunteista, viimekädessä he ovat kiinnostuneita siitä, miten työntekijöistä saataisiin vielä parempia ja tuottavampia työntekijöitä.

Tunteiden sosiaalinen rakentuminen organisaatioiden kontekstissa voi käytännössä tarkoittaa siis sitä, että tunteita tietoisesti istutetaan sopiviksi organisaatioiden ja johtajien tuloksen tavoittelemisen logiikkaan. Tunteet nähdään sosiaalisena pääomana, joita voidaan hyödyntää vallan tavoittelussa. (Gabriel 2010, 44.) Kun tunteet nähdään sosiaalisena pääomana, se tarkoittaa, että niiden suhteen voidaan käydä neuvotteluja, niitä voidaan ohjata ja jopa manipuloida (Fineman 2008, 3). Tunteisiin pyritään vaikuttamaan koko ajan sekä tietoisesti että tiedostomatta ja tuolla vaikuttamisella tavoitellaan organisaatiolle mieluisten tunteiden ja tunneilmaisujen olemassaoloa sekä lisääntymistä ja toisaalta omasta näkökulmasta epämieluisten tunteiden ja tunneilmaisujen hävittämistä. Organisaatioiden kontekstissa tämä näyttäytyy siten, että tunteita pyritään säätelemään johtolähtöisesti ja samalla työntekijöille asetetaan odotuksia sopivasta toiminnasta suhteessa tunteisiin (Ojala 2014, 75). Organisaatioissa jotkin tunteet ja tunneilmaisut arvotetaan siis toisten yläpuolelle ja sen eteen tehdään aktiivisesti töitä, että organisaation määrittelemät sopivat tunteet ja tunneilmaisut olisivat vallalla. Edelleen tämän yhteydessä tulee muistaa, että eri organisaatioympäristöissä ei välttämättä arvosteta ja tavoitella samoja tunteita ja tunneilmaisuja vaan niissä voi olla toisistaan poikkeavia ajatuksia siitä, mitkä ovat tuottavimpia ja täten toivotuimpia tunteita ja niiden ilmaisutapoja (Tracy 2008, 31). Olivatpa nuo tavoitellut tunteet ja niiden esittämismuodot mitä tahansa, olennaista on, että jotkut tunteet ja ilmaisumuodot arvotetaan korkeammalle kuin toiset.

Hyvin arkipäiväinen esimerkki siitä, miten työntekijöille saatetaan viestiä hyväksytyistä ja odotetuista tunteista ja tunneilmaisista, on tunteisiin liittyvä kielenkäyttö. Ei ole yhdentekevää puhutaanko vihaisen työntekijän kohdalla suuttumuksesta vai raivokohtauksesta. (Shields & Warner 2008, 176.) Jos työntekijän vihaiseen tunteeseen viitataan käyttämällä esimerkiksi sanaa suuttumus, se on neutraalimpi ilmaisu verrattuna termiin raivokohtaus, joka lähtökohtaisesti assosioidaan negatiiviseksi ja ei-toivotuksi tunteiden ilmaisemisen tavaksi. Jos työntekijän vihaiseen tunteeseen liittyvää tunneilmaisua nimitetään raivokohtaukseksi, se voi antaa kuvan, että vihaisen tunteen ilmaiseminen ei ole hyväksyttyä. Jos samassa tilanteessa käytettäisiinkin sanaa suuttumus, se ei todennäköisesti antaisi työntekijöille samaa käsitystä vihaiseen tunteeseen ja sen esittämiseen liittyen.

Johdon toivomat tunteet ja tunneilmaisut sekä niitä ohjaavat moninaiset käytännöt, kuten edellä esitetty kielenkäyttö, muodostavat työelämään ja organisaatioihin hiljaisia kulttuurisääntöjä, jotka rajoittavat työntekijöiden toimintaa tunteiden ilmaisuun liittyen (Musson & Marsh 2008, 121). Kulttuurisääntöihin sisältyy olennaisesti myös organisaation arvoiksi määritetyt tekijät (Haman & Putnam 2008, 64). Työntekijä voi kokea esimerkiksi surun tunnetta, mutta hän ei työpaikallaan ilmaise sitä, sillä kulttuurisäännökset voivat muun muassa ohjata olemaan töissä aina positiivinen ja iloinen. Yleisesti organisaatioissa halutaan sellaisia tunteita, jotka mahdollistavat tehokasta toimintaa eivätkä aiheuta haittaa työnteolle (Ojala 2014, 75). Monet arkikielessä negatiivisiksi määritellyt tunteet nähdään organisaatioissa juuri sellaisina, että ne häiritsevät tuotteliasta työntekoa. Tällöin moninaisin eri keinoin työntekijöitä ohjataan olemaan ilmaisematta negatiivisiksi miellettyjä tunteita ja toisaalta tavoittelemaan positiivisena nähtyjä tunteita.

Vaikka johto vaikuttaa moniin organisaation sisällä oleviin käytäntöihin, jotka ohjaavat ja joilla aktiivisesti ohjataan työntekijöiden suhdetta tunteisiin ja niiden esittämiseen, kollegoiden ja asiakkaiden merkitystä ei tule unohtaa. Myös kollegoiden käytöksellä ja kielellisillä valinnoilla voi olla vaikutusta siihen, miten ja millaisia tunteita joku työntekijä työpaikalla näyttää. Kollegoidenkaan välillä tapahtuva vuorovaikutus ei näin ollen ole valtakysymyksistä irrallista. Samantasoisten työntekijöiden välillä voi esiintyä ryhmäpainetta ja kontrollia, jos yksi tai muutama henkilö ilmaisisi tunteita muista poikkeavasti. Tällöin näitä henkilöitä voidaan paineistaa ilmaisemaan organisaation toivomia tunteita hyväksyttävällä tavalla. (Haman & Putnam 2008, 61–62.) Kollegoidenkin välinen vuorovaikutus kuitenkin linkittyy johtoon, jos jotain henkilöitä kontrolloidaan

pyrkimyksenä saada heidät esittämään organisaatiossa toivottuja tunteita, sillä nuo toivotut tunteet on määritelty johtotasoisesti.

Ne tunteet, jotka mielletään organisaatiossa tavoittelemisen arvoisiksi ja hyväksytyiksi tunteiksi, on päätetty johtotasolla puolueellisesti, mikä herättää kysymyksiä siitä, mikä merkitys työntekijän asemalla on tunteiden ja niiden ilmaisujen hyväksymisessä. Voiko jollekin työntekijäryhmille olla riskialttiimpaa näyttää omia aitoja tunteitaan, kuin jollekin toiselle. Nämä tunteisiin ja niiden ilmaisemiseen liittyvät sosiaaliset rakenteet ja käytännöt organisaatioissa ovat sellaisia tekijöitä, jotka edistävät ylempien tahojen valtaa ja ylläpitävät epätasa-arvoa. (Shields & Warner 2008, 170; 176.) Tästä syystä etenkin näin kriittisen tutkimuksen puitteissa on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää tätä tunteiden sosiaalisesti rakentuvaa luonnetta organisaatioissa ja laajemmin työelämässä, jotta kyetään tarttumaan niihin asioihin, joilla on vaikutusta valta-asetelmien olemassaoloon. Seuraavassa luvussa jatkan käsittelemään tunteisiin vaikuttamista ja siinä esiintyviä vallan rakenteita vielä yksityiskohtaisemmin tunnetyö käsitteen kautta. Tarkastelen tunnetyötä organisatorisessa kontekstissa kriittisistä lähtökohdista käsin, jolloin en pureudu niinkään siihen, mitä tunnetyö on, vaan millaisia ongelmallisia vaikutuksia sillä voi olla.

### 4.3 Kriittisiä näkymiä tunnetyöhön

Monet organisaatiotutkimuksen puitteissa tehdyt tutkimukset tunteista ovat keskittyneet tunnetyöhön, joka liittyy vahvasti johdon valtaan ja kontrolliin suhteessa tunteisiin, sillä tunnetyöhön liittyy johtatasoinen toivottujen tunteiden seuranta. Tunnetyö on täten yksi johtamisen muoto, jossa yksilöt tulevat muokanneeksi omia tunteitaan, jotta ne vastaisivat johdon ja organisaation vaatimuksiin sekä laajemmasta näkökulmasta yhteiskunnan asettamiin odotuksiin. Useasti organisaatioiden kontekstissa tunnetyöhön sisältyy vaatimus positiivisuudesta ja ystävällisyydestä. Työntekijät hyväksyvät nuo vaatimukset ja muokkaavat omia tunteitaan ja tunteiden ilmaisemistaan sopimaan asetettuihin raameihin. (Haman & Putnam 2008, 61.) Tämä tunnetyön organisaation tavoitteita palveleva luonne on johtanut siihen, että tunnetyötä on alettu pitää merkittävänä organisaation menestystekijänä (Tracy 2008, 30).

Tunnetyön sisällyttäminen organisaatiopolitiikkaan voi ensisilmäyksellä vaikuttaa tervetulleelta muutokselta sen antaessa vastapainoa järkiperaiselle toiminnalle, mutta todellisuudessa tunnetyö perustuu rationaalisuuteen ja suunnitelmallisuuteen. Tunnetyön

suorittaminen on ikään kuin näyttelemistä, jossa esitetään työnantajien ennalta laadittuja käsikirjoituksia. Tunnettyö ei täten liity aitoihin tunteisiin ja tunnekokemuksiin vaan sen alaisuudessa pyritään nimenomaan rajoittamaan ja hallitsemaan todellisia tunteita. Tunnettyö on siis pyrkimys alistaa työntekijöiden tunteet rationaalisuudelle, joka on kaiken toiminnan keskiössä kapitalistisissa yhteiskunnissa. Tunnettyön puitteissa ei olla kiinnostuneita ihmisten aidoista tunteista vaan siitä, miten niitä voidaan ennakoita, hallita ja käyttää hyväksi, jotta organisaation tulos voitaisiin maksimoida. (Gabriel 2010, 43–44.) Näin tunnettyön puitteissa koettujen ja ilmaistujen tunteiden välille syntyy kuilu samoin kuin kehon ja mielen välille. Yksilölliset, henkilökohtaiset ja keholliset kokemukset tulevat syrjäytetyiksi tunnettyön tavoitellessa organisaatiossa ennalta määritellyjä rationaalisia tunneilmaisuja. (Putnam & Mumby 1993, 43.)

Tunnettyön näkeminen organisaatioiden menestystä lisäävänä tekijänä on varmasti osaltaan johtanut siihen, että tunnettyö on levinnyt laaja-alaisesti erilaisiin organisaatioympäristöihin (Haman & Putnam 2008, 61). Laaja levinneisyys on puolestaan voinut olla vaikuttamassa siihen, että kaikille ammattialoille on muodostunut omat tunnesäännöt kuten Bolton (2008) esittää. Noihin tunnesääntöihin vastaamalla työntekijät pyrkivät antamaan itsestään ammatillista kuvaa. Tutkimuksessaan Bolton on esimerkiksi havainnut, että muun muassa sairaanhoitajien ammattiryhmässä vallitsi selvä käsitys siitä, että tietty käyttäytyminen viestii ammattimaisesta toiminnasta. (Bolton 2008, 20–21.) Tämä tarkoittaa siis sitä, että koska tunnettyön puitteissa organisaatioihin on juurrutettu ajatuksia tiettyjen tunteiden ja tunneilmaisujen oikeellisuudesta ja toivottavuudesta, niiden mukaan toimiminen nähdään merkinä ammattimaisuudesta. Eli jos tunnesäännöt pitävät sisällään esimerkiksi sen, että asiakkaille tulee hymyillä kaikissa tilanteissa, silloin työntekijä, joka ei syystä tai toisesta hymyile, nähdään epäammattimaisena.

Ongelmallista näistä tunnettyön asettamista tunnesäännöistä tekee se, että jokainen ihminen on erilainen ja täten tulkitsee tilanteita eri tavoin ja siten myös reagoi niihin eri lailla. Vaikka organisaatioissa on käytänne- ja tunnesääntöjä, kaikki eivät pysty toimimaan niiden mukaan. Organisaatioiden eri toimijat eivät muodosta yhtenäistä rintamaa suhteessa näihin ohjaaviin sääntöihin, kun kaikki tulkitsevat niitä omista lähtökohdistaan käsin. Vaikka asetetuilla käyttäytymissäännöillä, jotka sisältävät myös tunteiden ulottuvuuden, pyrittäisiin voimakkaastikin ohjailemaan ihmisten toimintaa, lopulta ihmiset ja tilanteet sekä niissä vallitseva dynamiikka määrittävät sen, miten nuo käyttäytymissäännöt toteutuvat tai jäävät toteutumatta. (Bolton 2008, 22; 24.) Työntekijät tulkitsevat, mutta myös suhtautuvat



organisaationsa käytänne- ja tunnesääntöihin toisistaan poikkeavasti. Niihin ei suhtauduta samalla tavalla ja toisille ne saattavat näyttäytyä huomattavasti stressaavimpina ja ahdistavimpina kuin toisille. (Haman & Putnam 2008, 61; 71.)

Koska ihmiset ovat erilaisia ja tulkitsevat vuorovaikutustilanteita eri tavoin, muun muassa välittämistä ei voida yksinkertaistaa tunnetyön raameihin sen monitahoisuutensa vuoksi tai jos se haluttaisiin sovittaa niihin, käsityksen tunnetyöstä tulisi muuttua. Ihmisten väliset kohtaamiset ja ihmisten kokemat tunteet voivat olla ennalta-arvaamattomia ja siksi hallitsemattomia. Tämän takia tunnetyö tulisi nähdä kompleksisena kokonaisuutena, joka ymmärtää tunteiden ja niiden kanssa toimimisen sisältävän ristiriitoja sekä sitä kautta hämmennystä ja niiden selvittämistä. (Gabriel 2010, 46; 49.) Jos tunnetyöstä ei haluta luopua organisaatioissa, käsitystä siitä tulisi laajentaa. Sosiaalinen elämä, ja täten myös organisaatioelämä, on hyvin eloisaa kaikkine mahdollisine tunteineen eikä niitä tulisi sovittaa ennalta määriteltyihin laatikoihin, sillä silloin käsitys työntekijänä olemisesta ja ylipäättään ihmisyydestä kapenee hyvin ohueksi (Bolton 2008, 25). Jos käsitys työntekijänä olemisesta rakennetaan tunnetyön puitteissa kapeaksi, se tarkoittaa, että työntekijöiksi kelpaavien joukko muodostuu pieneksi ja täten siitä tulee vain tiettyjen henkilöiden etuoikeus.

Tunteiden moninaisen kirjon lisäksi niistä tekee kompleksisia, ja tunnetyön harjoittamisesta haastavaa se, että kielellisesti kaikille tunteille ei välttämättä ole sanaa tai merkitystä ja täten niitä on vaikea ilmaista etenkin niin, että ne sopisivat organisaation ennalta määriteltyihin raameihin. Tunnetyöstä puhuttaessa on hyvä muistaa, että tunteita tunnetaan, sanoitetaan ja ilmaistaan paikallisissa moraali- ja kommunikaatiojärjestelmien puitteissa. Kielijärjestelmät haastavat tunteiden esittämistä, kun oikeita sanoja tunnetuille tunteille ei löydy. Kielijärjestelmien lisäksi yhteiskunnalliset ja organisatoriset tunteisiin liittyvät vallalla olevat diskurssit asettavat omat haasteensa tunteiden ilmaisemiseen. (Tracy 2008, 30–31; 42.) Yhteiskunnallisista, organisatorisista tai kielellistä järjestyksistä johtuen ihminen ei kykene ilmaisemaan kaikkia tunteitaan, kuten hän ne tuntee. Tämä haastaa käsitystä tunnetyöstä, sillä tunteita, joita ei kyetä ilmaisemaan esimerkiksi sanallisesti siten kuin ne tunnetaan, ei voida myöskään hallita rationaalisesti.

Edelleen tunnetyön kompleksisuuteen vaikuttaa se, että toivottujen tunteiden ilmaiseminen on joillekin luontaista, toisille sen ollessa vahvasti kytköksissä roolin esittämiseen. Nämä henkilöt, jotka suorittavat roolia, myöntävät joutuvansa teeskentelemään tunteitaan niin

asiakkaille kuin omille kollegoilleen. He kokevat, että tunteiden näytteleminen kuuluu osaksi heidän työnkuvaansa, koska ainoastaan näyttelemällä he pystyvät vastaamaan organisaation toivottuihin tunteisiin. He siis suorittavat tunnetyötä sen varsinaisessa merkityksessä. Ongelmaksi siinä kuitenkin muodostuu se, että he, jotka pystyvät vastaamaan toivottuihin tunteisiin luonnostaan ilman ponnisteluita, saavat etuoikeutetumman aseman, sillä luontainen kyky tunteiden ilmaisemiseen arvotetaan korkeammalle kuin näytteleminen, joka voidaan nähdä epäaitona ja sitä kautta se asetetaan negatiiviseen valoon. (Haman & Putnam 2008, 72.) Tämä tarkoittaa siis sitä, että vaikka tunteita näyttelevät työntekijät toimivat juuri kuten tunnetyön puitteissa on toivottavaa, eli siirtävät omat aidot tunteensa sivuun ja esittävät organisaation toivottuja tunteita, heidän ei silti nähdä suoriutuvan tarpeeksi hyvin, jos rinnalla on työntekijöitä, jotka voivat vastata odotettuihin tunteisiin luonnostaan.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta tällainen tunteiden näytteleminen ei välttämättä ole stressaavaa tai muutoin haitallista. Laajemmassa mittakaavassa kyseinen tunteisiin liittyvä toimintakulttuuri on kuitenkin omiaan rakentamaan ja ylläpitämään asetelmaa, jossa toiset työntekijät nostetaan parempien työntekijöiden asemaan ja toiset luokitellaan huonommin suoriutuviksi. Tällainen kulttuuri tulee lopulta vahingoittamaan sekä yksilöitä, että organisaatioita, minkä takia sellaisia tunnetyön muotoja tulisi kyseenalaistaa, joissa jotkut työntekijät saavat etuoikeutetun aseman. (Haman & Putnam 2008, 72.) Tunnetyö ei siis saisi olla organisaatioissa väline joidenkin työntekijöiden tai työntekijäryhmien syrjäyttämiseen, jollaisena se tähän näkökulmaan pohjautuen voidaan nähdä.

Mirchandani (2008) esittää tunnetyöhön liittyen, että toivottujen tunteiden oikeanlaisen ilmaisemiseen liittyy myös se, että työntekijöiden tulee näyttää ja kuulostaa hyvältä, jotta voivat tulla nimetyiksi hyvien työntekijöiden joukkoon. Tähän tunnetyön esittämiseen ja estetiikkaan liittyen Mirchandani on tunnistanut kaksi kokonaisuutta, joista toinen liittyy tarpeeseen muokata omaa työtä näyttäytymään ammattimaisena ja toisaalta kykyä käsitellä hyväksikäyttöä sekä rasismia hyväksymällä se ja alistumalla siihen. Työntekijät kokevat, että heidän tulee kuulostaa ja näyttää oikealta tietyissä tilanteissa, joissa kohdataan asiakkaan tai kollegan toimesta hyväksikäyttöä tai rasismia, jotta he voivat vastata organisaation asettamiin odotuksiin ja täten näyttäytyä ammattilaisina työssään. Tunnetyöhön liittyen työntekijöitä myös koulutetaan hyväksymään rasismia organisaation näkökulmasta oikeaoppisesti ja rekrytointitilanteissa kiinnitetään huomiota siihen, miten ihmiset pystyvät hallitsemaan heille osoitettua rasismia. (Mirchandani 2008, 88; 90; 95.) Tämä tarkoittaa siis

sitä, että esimerkiksi rasismia kohdatessaan työntekijältä odotetaan, että hän hallitsee omat aidot, mahdollisesti hyvin kipeätkin tunnetilat, joita epämiellyttävä ja epäoikeudenmukainen tilanne hänessä herättää ja näyttelee vastapuolelle toivottua tunnetilaa siten, että se sekä näyttää että kuulostaa hyvältä.

Epätasa-arvon ja loukkauksien eri muodot juurtuvat organisaatiokulttuureihin tehden niistä luonnollisia ja täten kyseenalaistamattomia toimintamalleja (Flam ym. 2010, 160). Rasismiin ja tunnetyöhön liittyvä esimerkki esittää todeksi tämän väittämän ja nostaa esille sen, että tunnetyöhön voi liittyä myös syrjiviä luokka- ja kansallisuuskysymyksiä. Se puolestaan taas nostaa tiettyjä ryhmiä etuoikeutettuun asemaan ja syrjäyttää toisia. Tämä lisää entuudestaan tunnetyön ongelmallisuutta, kun se liittyy kysymyksiin luokasta, kansallisuudesta ja alistumisesta osoittaen, miten vahvasti tunnetyö ja sen estetiikka rakentavat sekä ylläpitävät valta-asetelmia. Näihin tunnetyön ongelmallisiin näkökohtiin ei vaikuta ainoastaan yksittäisten organisaatioiden toimintaprosessit tai yksittäisen työntekijän ominaisuudet, vaan ne linkittyvät paljon laajempiin ongelmiin ja kysymyksiin siirtomaahistoriasta ja eri kansallisuuksien välisistä epätasa-arvoisista suhteista. (Mirchandani 2008, 89; 99.)

Tunnetyön liittyminen tunteiden kompleksiseen kokonaisuuteen, johdon kontrolliin, ajatukseen ammattimaisuudesta sekä toisten työntekijöiden tai ryhmien syrjäyttämiseen osoittaa, että tunnetyö ei ole missään muodossaan ongelmaton aihepiiri organisaatioiden kontekstissa. Organisaatioiden tunnetyö ilmentää niin työelämän kuin yhteiskunnan kapeita lainalaisuuksia, joissa tietyt ihmiset ja tietyt tavat toimia ovat ainoita hyväksytyjä, toisten asettuessa huonompaan valoon. Tältä pohjalta tunnetyö ei tunnusta elämän ja tunteiden monimuotoisuutta vaan pitää kiinni ahtaista elämisen jäsennyksistä. Näillä tunnetyöhön liittyvillä ongelmallisilla näkökohdilla on väistämättä vaikutusta siihen, millaiseksi työntekijän identiteetti muodostuu organisaatioissa, jota käsittelen seuraavassa luvussa.

#### 4.4 Tunteisiin liittyvien valtarakenteiden vaikutus työntekijäidentiteettiin

Tunteiden sosiaalinen rakentuminen, tunnetyö ja näiden kautta muodostuvat valtarakenteet liittyvät olennaisesti siihen, miten työntekijä muodostaa omaa identiteettiään. Perinteisen modernistisen suhtautumistavan valossa työntekijän identiteetin ajatellaan olevan organisaatioissa staattinen ilmiö, mutta postmodernistinen näkökulma ymmärtää identiteetin

ja sen rakentumisen monisyisempänä kokonaisuutena (Fineman 2008, 5). Ihmisen ja työntekijän identiteetti ei ole vakaa ja muuttumaton vaan se muokkautuu koko ajan erilaisissa tilanteissa, kun ihminen arvioi omaa olemistaan suhteessa muihin. Tämän takia valtaan liittyvät diskurssit ovat erittäin merkittävässä asemassa, kun työntekijä tulkitsee ja rajoittaa omia tunteitaan, joka puolestaan vaikuttaa siihen, miten työntekijä näkee oman asemansa ja toimimisensa organisaatiossa eli toisin sanoen millaiseksi hänen identiteettinsä muodostuu oman organisaationsa sisällä (Tracy 2008, 42).

Kun keskustellaan työelämän ja organisaatioiden kontekstissa tunteista, siinä yhteydessä on aiheellista keskustella työntekijöiden identiteetin muodostumisen prosessista, sillä identiteettityö on hyvin vahvasti kulloistenkin tunteiden kanssa työskentelyä. Identiteettityö on aina väistämättä tunteita sisällään pitävää ja toisinaan henkilön henkistä kapasiteettia koettelevaa, mutta erityisen raskasta sen voidaan nähdä olevan henkilöille ja työntekijöille, joiden tunteet ja tunteiden ilmaiseminen koetaan työelämän tai spesifimmin organisaation kontekstissa häiritsevinä, poikkeavina ja ei-toivottuina. Jos työntekijä syystä tai toisesta ei asetu organisaation asettamiin raameihin suhteessa tunteisiin ja niiden ilmaisemiseen, hänet voidaan leimata ”myrky tyypiksi” ja ”ainaiseksi valittajaksi”, kun henkilöt, jotka toimivat tunteiden suhteen organisaation toivomalla tavalla esitetään ”tunneälykkäinä” ja ”ikuisina positiivareina”. (Fineman 2008, 6.) Henkilöt, jotka toimivat organisaation toiveiden mukaisesti tunteiden suhteen voivat tulla kehuiksi ja palkituiksi esimerkiksi palkankorotuksilla tai lomatoiveiden toteutumisilla. Työntekijät, jotka puolestaan määrittellään myrkyllisiksi, voivat tulla rangaistuiksi tai sivuutetuiksi, kun heidän lomatoiveensa tai palkankorotuspyyntönsä eivät toteudu (Haman & Putnam 2008, 61). Tällaiset organisaation tai laajempien yhteiskunnallisten keskusteluiden sisältä tulevat työntekijyyttä määrittelevät ilmaisut ja niihin liittyvät teot vaikuttavat väistämättä siihen, miten henkilö kokee oman toimintansa ja miten hän muodostaa omaa identiteettiään.

Identiteetin muodostukseen liittyy hyvin olennaisesti sukupuoli ja sukupuoleen liitetyt ajatukset ja oletukset. Tunteita organisaatioiden kontekstissa ja siihen liittyvää identiteettityötä onkin tutkittu paljon juuri sukupuolien näkökulmasta. Muun muassa Kangas & Meyerson (2008) ovat tutkineet sukupuolien välissä vallitsevien olosuhteiden vaikutusta henkilöiden tunnereaktioihin ja miten he sen kautta määrittelevät omaa kokemustaan työajasta ja työmäärästä. He esittävät tutkimuksessaan, että naisten ja miesten välillä on eroja siinä, miten he tunnekokemuksiensa avulla jäsentävät ajatuksiaan työajasta ja työmäärästä ja syntyneisiin eroihin vaikuttavat henkilön kokema identiteetti, johon on erityisesti

vaikuttanut koettu legitimiys ja valta sekä oman työroolin sukupuolijakauma. (Kangas & Meyerson 2008, 102; 114.) Eli se, millaisia vallan rakenteita työntekijä kohtaa työssään ja millaisen legitimitetin hän itsellään kokee, vaikuttaa siihen, miten hän tulkitsee kokemiaan tunteita suhteessa työntekoon ja sen eri ulottuvuuksiin. Tunteet ja sukupuoli ovat siis yhteenkietoutuneita valta-asetelmiin ja niihin liittyvät käsitykset muovautuvat vallan kontekstissa (Ragins & Winkel 2011, 378).

Hatcher (2008) kiinnittyy niin ikään tutkimuksellaan kysymyksiin tunteista, identiteetistä ja sukupuolesta. Hän tarkastelee kriittisen linssi läpi sitä, miten hyvän johtajan identiteetin muodostus näyttäytyy ajassa, jolloin tunteet on nostettu yhdeksi merkittäväksi osatekijäksi hyvän johtajan identiteetin muodostamisen kokonaisuudessa. Tunteiden nostaminen osaksi hyvää johtajaidentiteettiä nähdään laajassa yhteiskunnallisessa keskustelussa mahdollisuutena naisille, jotka voisivat tämän seurauksena kiivetä enenevässä määrin organisaatioiden johtoportaisiin. Tunteet suhteessa työntekijä- tai johtajaidentiteettiin asetetaan siis sukupuolineutraaliksi, jolloin naisilla ja miehillä nähdään olevan tasavertaiset mahdollisuudet menestyä. Hatcherin mukaan ongelma piilee kyseisessä ajattelutavassa kuitenkin siinä, että tunteisiin liittyvää osaamista mitataan erinäisillä mittaristoilla, jolloin niiden laatijat hallitsevat sitä, mitä tunteita ja millaista tunneilmaisua arvostetaan. Tunteiden rationalisointi erilaisten mittaristojen kautta asettaa naisten tunteet altavastaajan asemaan, sillä naisten tunteet on nähty annettuina ja vapaasti ilmaistuina, joidenkin diskurssien mukaan hallitsemattomina, jolloin ne asettuvat ristiriitaan tunteiden hallinnan kanssa. Naisille ei siis lopulta avaudu samanlaisia mahdollisuuksia, kun tunteet rationalisoidaan sellaisten toimijoiden toimesta, jotka ovat jo ennestään valtaa pitävissä asemassa. (Hatcher 2008.)

Shields & Warner (2008) tukevat omalla tutkimuksellaan väittämää, että naiset eivät ole saman arvoisessa asemassa suhteessa miehiin, kun käsitellään tunteita työelämässä. He ovat tutkineet, miten tunneälyyn liittyvät keskustelut aiheuttavat haittaa naisille, vaikka ne pintapuolisesti näyttävät tukevan naisia, joiden vahvuudeksi tunteet on perinteisesti liitetty. Todellisuudessa tunneälyyn viittaaminen tukee vallitsevia vallan rakenteita ja arvottaa miehen parempaan asemaan suhteessa tunteisiin työelämässä, sillä tunneäly pitää sisällään rationaalisuuden, jonka nähdään liittyvän miehiin. (Shields & Warner 2008, 170.) Tunteet siis sukupuolittuvat tavalla, jossa miehet nousevat suosiollisempaan asemaan, kun heihin liitetään kyvykkyys hallita ja esittää tunteita rationaalisesti, kun naisten tunnereaktiot samaan aikaan nähdään luontaisina ja hallitsemattomina (Ragins & Winkel 2011, 381; 383).

Kun naisten ja miesten tunneilmaisut sosiaalistetaan edellä esitetyn mukaisesti eri tavoin, se auttaa ylläpitämään kahtiajakoa naisten ja miesten välisissä asema- ja valtaeroissa (Brody 2000, 24).

Nämä tutkimukset, jotka liittyvät tunteisiin ja identiteettiin sukupuolen näkökulmasta, osoittavat sen, että tunteet organisaatioiden kontekstissa ei ole sukupuolineutraali ilmiö vaan siihen liittyy paljon sukupuolia eriarvoiseen asemaan asettavia tekijöitä ja näin sillä on myös valtava merkitys työntekijän identiteetin muodostukseen. Vaikka monet tutkimukset tunteista ja identiteetistä organisaatioiden kontekstissa liittyvät sukupuolikysymyksiin, niitä voidaan hyvin soveltaa muihinkin ryhmiin, jotka ovat vallan suhteen eriarvoisessa asemassa (Shields & Warner 2008, 170). Ne tarjoavat otolliset lähtökohdat tarkastella tunteita ja identiteetin muodostusta muun muassa johtaja-työntekijä välisissä suhteissa tai etnisten ryhmien kohdalla. Kaikkien ryhmien kohdalla, joiden välillä on löydettävissä ongelmallisia valta-asetelmia, voidaan Kangas & Meyerson (2008) tavoin pohtia sitä, että ovatko ne työntekijäryhmät, jotka ovat vallan ja legitimitietin suhteen alakynnessä, haavoittuvampia negatiivisille tunnekokemuksille organisaatioissa.

Rakenteellisten ongelmien ja epätasa-arvoa lisäävien sekä ylläpitävien organisaatiokäytäntöjen tunnustaminen ja ymmärtäminen edesauttavat lisäämään tietoisuutta siitä, miten epäterveellisiä vaikutuksia niillä voi olla työntekijöiden tunteita sisältävään identiteetin muodostukseen (Tracy 2008, 42). Identiteettityö perustuu merkittäviltä osin ihmisten välisiin historiallisiin, kulttuurisiin ja sosiaalisiin suhteisiin, sillä ne kertovat, millaiset henkilöt ovat ihailtuja ja arvostettuja sekä toisaalta keistä ei pidetä (Fineman 2008, 6). On tärkeää päästä käsiksi niihin historiallisiin ja sosiokulttuurisiin rakenteisiin, jotka muodostavat ihmisille käsityksiä siitä, keitä pidetään hyvinä ja keitä puolestaan huonoina, jotta niitä käsityksiä rakentavia tekijöitä voidaan haastaa. Tunneälyn kuten muidenkin ominaisuuksien kohdalla voidaan tällöin kriittisesti pohtia, kenen etuja se palvelee ja ketkä siitä lopulta hyötyvät, kun tunneäly sisällytetään hyvien työntekijöiden ja johtajien määritelmiin (Shields & Warner 2008, 167–168). Millaisten henkilöiden identiteettityöhön tiettyjen piirteiden ja ominaisuuksien arvostaminen tarjoaa vahvistusta ja keiden identiteettityötä ne horjuttavat.

## 5 PODCASTAINEISTOSTA MUODOSTETUT TYÖELÄMÄN TUNTEIDEN DISKURSSIT

### 5.1 Tunteet organisaation resurssina -diskurssi

*Tunteet organisaation resurssina* on antamani nimitys ensimmäiselle diskurssille, jota lähden käsittelemään. Siinä tunteiden ajatellaan kuuluvan olennaiseksi osaksi työelämää, sillä niiden nähdään hyödyttävän organisaatioita. Tunteet käsitetään organisaatioiden sisäisiksi voimavaratekijöiksi, joita hyödyntämällä organisaation menestystä voidaan edistää. Tällöin ymmärrystä tunteista työelämässä rakennetaan sitä kautta, miten ne tuottavat hyötyä organisaatioille. Koska tunteiden nähdään hyödyttävän organisaatioita, niitä käsitellään kuin ne olisivat organisaatioiden resursseja, joita voidaan hallita ja johtaa. Tunteet organisaation resurssina -diskurssi on podcasteissa vahvasti keskustelua ohjaava diskurssi, joka vaikuttaa hyvin pitkälle siihen, millaisia aiheita aineistonani toimivissa podcast-jaksoissa nostetaan keskusteluun, kun puhutaan tunteista työelämässä.

*”Elämme aikoja, jossa must tuntuu, että viimeinenkin epäilijä, joka aattelee, et tunteet ei kuulu työpaikalle, joutuu kyl myöntää, että **et ei tässä nyt pelkäl logiikal ja järjel pärjää, et on pakko myöntää kyl ne ihmisil tapahtuu paljon siel tunnepuolella ja ja meidän on parempi niinku pystyy kohdata ja johtaa niit asioita, kun sitten vaan että ne velloo siellä niinku valtoimena ja sit aiheuttaa erilaisii käytöksi.**”*

Yllä oleva katkelma kertoo siitä, miksi organisaatioissa ja työelämässä ylipäätään on alettu kiinnittää huomiota tunteisiin. Organisaatioissa perinteisesti voittaviksi tekijöiksi miellettyjen rationaalisten voimavarojen järjen ja logiikan ei ole enää nähty lisänneen organisaatioiden menestystä ja organisaatioiden pärjääminen on alkanut horjumaan. Tästä johtuen on täytynyt löytää jokin uusi tekijä, johon keskittymällä ja jota hyödyntämällä organisaatiot voivat taas lähteä tavoittelemaan kasvua. Täksi tekijäksi on tunnistettu tunteet, jotka on nostettu logiikan ja järjen rinnalle organisaatioissa. Näin tunteista on tullut yksi uusi resurssi organisaatioille, jota voidaan johtaa.

*”H: ...Usein ehkä kuulee niinku työ, työpaikoilla semmosta asennetta, että työasiat on erikseen ja muu elämä on erikseen ja tai otetaan nyt järki käteen. Niin saako teidän mielestä työpaikalla näyttää tunteita?*

*VI: No mun mielestä **ennemmin pitäis rohkasta siihen, et pitää.** Et miksi ei? (...) Et jos niistä ei puhuta niin myöskin niinkun esimiehen näkökulmasta on hirveen vaikee nähdä ja tunnistaa semmosia asioita tavallaan, kun ei oo sitä kristallipalloo. Niin, niin must se niinkun **parantaa sitä esimiestyötä jaa se parantaa sitä tiimityötä ja koko sitä niinku työyhteisöö.**”*

Yllä oleva ote havainnollistaa sitä, miksi tunteet ja tunteiden näyttäminen nähdään tärkeinä asioina organisaatioissa. Työntekijöitä rohkaistaan ilmaisemaan tunteitaan, koska sen nähdään hyödyttävän organisaation toimintaa parantamalla esimiestyötä, tiimityötä ja työyhteisöä. Kyseisessä katkelmassa kun tunteiden näyttämiseen viitataan sanalla ”*pitää*”, se rakentaa käsitystä siitä, että työntekijöiden odotetaan näyttävän tunteitaan työpaikalla. Tämä odotuksen voidaan nähdä kaventavan työntekijöiden päätäntävalta, kun he arvioivat tuovatko he esille tunteitaan työpaikalla, sillä tunteiden ilmaiseminen asetetaan organisaatioiden toiminnassa oletusarvoksi, jonka mukaan työntekijöiden toivotaan toimivan. Tunteita halutaan näytettävän työpaikalla, sillä organisaatio hyötyy siitä. ”*Ja taas tullaan jotenkin siihen, että pitää myös oppia itsestä ja niistä, että mitä on ne tunnekokemukset, **miten ne valjastaa sinne hyötykäyttöön työpaikalle.***” Tunteilla ei täten organisaatioiden kontekstissa ole itseisarvoa, vaan ne saavat arvonsa siinä kohtaa, kun niitä käytetään hyväksi siten, että ne edesauttavat organisaation toimintaa ja menestystä.

*”No **miten** sit näitä tunteita johdetaan? No voiko jollakin tavalla tunteita johtamalla niin vaikuttaa siihen työilmapiiriin tai niinkun sanoit, että innostumiseen ja työn tekemiseen?”*

Tunteet organisaation resurssina -diskurssin mukaan tunteita tulee johtaa, jotta niitä voidaan käyttää hyödyksi. Tässä suhteessa ei kysytä voiko tai kannattaako tunteita johtaa, vaan ”*miten*” niitä voidaan johtaa. Näin tunteiden johtaminen nähdään luonnollisena ja kyseenalaistamattomana asiana.

*”(...). Ja ja sitten tääl on tämmönen toinen kanava, jos on niinku nää tunteet ja ja se on se semmonen **uskomaton mahollisuus** tehä meille insinööri kansana, että et kun **me** ruvetaan tätä puolta paremmin johtamaan, ni kuinka hyvii **meist** voi tulla. Et et kun se se toinen niinku semmonen ydin ymmärrys on se, että et kysymys ei oo siitä, että et sallinko mä tunteita työpaikalla tai saako ne olla työpaikalla vaan vaan ne on työpaikalla ja et niit, ei tunteissa oo mitään off-nappulaa, ne tulee ihmisten mukana, ne vaikuttaa koko aika kaikkeen mejän tekemiseen. Et se kysymys on enempikin niin, että et et annatsä niiden vaan **velloo** siellä vai rupeetsä aktiivisesti johtamaan niit tiettyyn suuntaan.”*



Tunteiden johtamisen ja tunteiden hallitsemattomuuden välillä vallitsee vahva kahtiajako tunteet organisaation resurssina -diskurssin sisällä, kun tunteiden johtaminen nähdään vastavoimana tunteiden hallitsemattomuudelle. Jos tunteita ei johdeta organisaatioissa, niin yllä olevan katkelman mukaan ne ”velloo” siellä. Ilman tunteiden johtamista, tunteet ajatellaan haittatekijöiksi organisaatioille, kun tunteiden nähdään ajelehtivan epämääräisinä asioina ilman tavoitetta tai päämäärää. Näin tunteiden johtaminen on vahvasti läsnä tunteet organisaation resurssina -diskurssissa, koska tunteita johtamalla tunteista saadaan organisaation toimintaan ”*uskomaton mahollisuus*”.

Yllä olevassa katkelmassa tunteiden käsittelyä organisaation näkökulmasta vahvistaa myös me-puhe, jolla viitataan organisaation. ”*Kuinka hyvii meist voi tulla*” viittaa nimenomaan siihen, miten hyviä organisaatioista voi tulla, kun työntekijöiden tunteita aletaan johtamaan. Me-puhe on vahvasti läsnä tunteet organisaation resurssina -diskurssissa, joka voidaan nähdä pyrkimyksenä yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Kun tämän diskurssin sisällä valitaan puhua termillä *me* sen sijaan, että käytettäisiin sanoja *organisaatio* tai *yritys*, sen päämäärä voidaan nähdä olevan siinä, että kaikki organisaatiotasot voisivat samaistua kyseiseen me-puheeseen. Jos *me* termin sijaan käytettäisiin sanoja *organisaatio* tai *yritys*, silloin todennäköisemmin suurempi joukko työntekijöitä ei kykenisi sisällyttämään itseään osaksi siihen mistä keskustellaan. Näin me-puhe pyrkii vakuuttamaan kaikkia organisaation toimijoita siitä, että tunteita kannatta käyttää hyödyksi ja johtaa. Tunteet organisaation resurssina -diskurssi ei pyri vakuuttamaan tunteiden tarpeellisuudesta, hyödyntämisestä ja johtamisesta vain organisaatioiden johtavia tasoja vaan kaikkia organisaatiotoimijoita.

”*Äääm, no toivon mukaan yrityksissä vois olla sellanen tapa, et sellast ei sallittais, et se ois vaikka niinku arvojen vastaista, et siit keskusteltaisi, et miten täällä **meillä** halutaan näyttää tunteita, et minkälaisii tunteita **me** halutaan lisätä, et mitkä on sellasia juttuja ja mitkä taas, minkälainen käyttäytyminen tuo sellast negatiivista.*”

Yllä oleva katkelma ilmentää sitä, miten tunteet organisaation resurssina -diskurssin sisällä ajatellaan, että organisaatiolla on oikeus ilmaista ja rajata sitä, mikä on tunteiden suhteen sallittua ja mikä puolestaan ei-toivottavaa. Koska tunteet nähdään organisaation resurssina, organisaatiotasolla on oikeus päättää siitä, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. Kuten voidaan huomata yllä olevasta katkelmasta, myös tämän asiakokonaisuuden sisällä hyödynnetään me-puhetta.

*”Ja sit on toisaalta semmosia asioita, et miten **me** niinku rohkastaan ja miten **me** tuodaan semmosia asioita esiin, **me** otetaan niinkun tunteet tärkeeksi asiaksi, **et meil on semmosia upeita tarinoita, missä niinkun asiakkaat on ottanu niin et heidän tavallaan tavallaan tämmönen tunneteema on ihan heidän strategiassa mukana, et he ottaa mukaan sen semmoseks, määritellään yhes vähän, että minkälaista tunne-energiaa me täällä haluttais ja miten me tätä tunnetaitoja ylläpidetään ja sit se tulee yheks teemaks sinne mukaan, tämä niinku tunneilmasto on se voima, millä se meidän strategia saavutetaan.**”*

Se, että organisaatioille osoitetaan päätäntävaltaa siitä, mikä on tunteiden suhteen sallittua ja mikä ei, näkyy myös siinä, että tunneteeman huomioiminen organisaation strategiassa nähdään hyvänä asiana kuten edellä oleva ote havainnollistaa. Koska ihmisten tunteet ajatellaan organisaatioiden resursseiksi, nähdään, että niitä on hyvä käsitellä organisaatioiden strategiatyössä, jotta tunteista saadaan paras mahdollinen hyöty. Yllä olevassa otteessa esitetään, että on *”upeita tarinoita”* siitä, miten organisaatio on menestynyt, kun *”tunneteema on ihan heidän strategiassa mukana”*. Kun organisaatioiden tunteiden huomioimiseen strategiatasolla viitataan sillä, miten hienoja esimerkkejä siitä on, se esittää tunteisiin liittyvän strategiatyön positiivisessa valossa oikeuttaen sen ja kyseenalaistamatta sitä, että tällöin organisaatioissa esiintyviin tunteisiin liittyvän vallan voidaan nähdä jakautuvan merkittävämmiin johtotasoisesti, sillä perinteisesti strategiatyö tapahtuu organisaatioiden johdossa.

*”Noo, väyliä on varmasti monia, että et et tota no oman työn kautta tietenki tulee työskennelty paljon semmosten organisaatioiden kanssa, jotka on ottanut ihan tosi tosissaan ja asiakseen sen, et hetkinen näihin kyvykkyyksiin, mitä me me odotetaan vaik asiantuntijalta, niin yksi kyvykkyys on ää niinku vahvat vuorovaikutus ja **tunnetaidot, että nähdään se jo niin ää olennaisena osana, että että tota se on mukana jo niinku ihan rekrytoinnissa... ja perehdytyksessä ja siinä niinku, ää että siihen pistetään oikeesti ääm niinkun resursseja, että sitä asiaa myös koulutetaan ja valmennetaan ja ja niinkun näin.**”*

Tunteisiin tulee kiinnittää huomiota organisatorisissa toiminnoissa yllä olevan katkelman mukaan muun muassa rekrytointiprosesseissa, perehdytyksessä ja koulutuksessa. Tämä rakentaa käsitystä siitä, että tunteet ja tunnetaidot ovat sellaisia työntekijöiden kyvykkyyksiä, joita voidaan hyödyntää työn teossa. Kun tunteita pyritään huomioimaan järjestelmällisesti organisaation eri toiminnoissa, tunteet työelämän kontekstissa rakentuvat ja näyttäytyvät tarkoin suunnitelluksi ja harkituksi kokonaisuudeksi.

*”Joo, eli periaatteessa puhuit tossa niinku sekä yksilön että tiimityön näkökulmasta, et yksilö ikään ku se, että voi olla aidosti innostunu, haluaa jotenki antaa kaikkensa sille työlleen ni se vaatii sitä, et me osataan jotenki niinku äää mmm tarkkailla omia omia tunteitamme tai miten sä sanoit, niinku tavallaan tunnetaidot omassa elämässään, jotta niinkun ää me voidaan hyvin ja voidaan innostua siitä työstä, (...).”*

Yllä oleva katkelma tiivistää ja ilmentää hyvin sen, mikä tunteet organisaation resurssina -diskurssin pohjimmainen ajatus on; työntekijät halutaan saada antamaan kaikkensa työlleen. Tämän takia organisaatioissa huomioidaan tunteita. Syynä ei ole se, että tunteiden olemassaolo ja niiden tunnustaminen olisi inhimillistä vaan koska kiinnittämällä niihin huomioita suunnitelmallisesti aina strategiasta lähtien työntekijöistä voidaan saada irti kaikki mahdollinen.

Tunteet organisaation resurssina -diskurssissa tunteiden ajatellaan kuuluvan työelämään, koska niiden nähdään hyödyttävän organisaatioiden toimintaa. Tunteiden läsnäoloa työelämän kontekstissa ei ajatella yksilöiden ja työntekijöiden hyvinvointi edellä vaan organisaatioiden toiminnan kannalta. Tämä ajattelumalli istuu kapitalistisen markkinatalouden kehyksiin luontevasti. Kriittisen ymmärtämisen kannalta tämän diskurssin kohdalla tulee kiinnittää huomio siihen, miten keskustelua käydään nimenomaan organisaatioiden lähtökohdista käsin sivuuttaen yksilötasoiset toimijuudet. Kun tunteet sisällytetään työelämään sillä perusteella, että ne ovat hyödyksi organisaatiolle, yksilöiden tunteet ja tunnekokemukset tulevat ohitetuiksi. Kun organisaatioiden asemaa korostetaan puhuttaessa työelämän tunteista, kuten tunteet organisaation resurssina -diskurssi tekee, se osoittaa työelämässä esiintyvien tunteiden suhteen valtaa organisatorisille toimijoille. Tunteiden hallitseminen ja johtaminen legitimoidaan kyseenalaistamatta organisaatioiden oikeutta ihmisten henkilökohtaiseen tunne-elämään.

## 5.2 Hyväksyttävät tunteet -diskurssi

*Hyväksyttävät tunteet* on antamani nimitys toiselle diskurssille, jonka otan seuraavaksi käsittelyyn. Tämä diskurssi liittyy vahvasti edelliseen tunteet organisaation resurssina -diskurssiin. Tunteet organisaation resurssina -diskurssi vaikuttaa siihen, että organisaatioissa arvotetaan jotkin tunteet joidenkin toisten yläpuolelle. Jos tunteita ei mielletäisi niin

vahvasti organisaatioiden resursseiksi ja menestystä lisääviksi tekijöiksi, tiettyjen tunteiden hyväksyttävyyden ja muiden hyväksymättömyyden tuskin näyttäytyisin niin selkeästi.

Hyväksyttävät tunteet -diskurssi esittää, että jotkin tunteet ovat organisaatioiden sisällä toivotumpia kuin toiset. Kyseisen diskurssin sisällä puhutaan paljon positiivisista ja negatiivisista tunteista sekä niiden suhteesta organisaatioiden kontekstissa, missä korostuu positiivisten tunteiden toivottavuus. Hyväksyttävät tunteet -diskurssi arvottaa tietyt tunteet korkeammalle kuin toiset ja tällöin kyseinen diskurssi tulee sivuuttaneeksi tunteiden moniulotteisuutta, sitä, että useat erilaiset tunteet saattavat olla läsnä samanaikaisesti ja toisalta, että eri ihmiset voivat kokea ja käsittää tunteet eri tavoin. Tämän diskurssin sisällä ei kyseenalaisteta organisaatioiden päätäntävaltaa hyväksyttävien tunteiden määrittelyssä organisaatioissa tai työelämässä vaan organisaatioiden määrittelyvalta esitetään luonnollisena asiana.

*”Mainitsit ton, ton ilon tossa. Mut onko sitten tai siihen on ehkä helppo niinku lähteä mukaan iloiseen meininkiin, mut onko jotain semmosii tunteita mitkä ei teidän mielestä kuulu työpaikalle?”*

*”(...). Missä missä menee rajat työpaikalla, onko jotain tunteita mitä ei voi näyttää?”*

Edellä olevat sitaatit pitävät sisällään oletusarvon siitä, että on olemassa joitain tunteita, jotka eivät kuulu työpaikalle ja joita ei organisaation kontekstissa ole sopivaa ilmaista. Ensimmäinen sitaatti esittää, että iloisuus on tunne, joka kuuluu työpaikalle, koska siihen on kaikkien helppo yhtyä. Kun siitä jatketaan kysymykseen *”onko jotain semmosii tunteita mitkä ei teidän mielestä kuulu työpaikalle”*, se ohjaa kuulijaa ymmärtämään, että ehkä jotkin iloisuuden vastakohtiksi sosiokulttuurisesti mielletyt tunteet eivät mahdollisesti kuulu työpaikan kontekstiin. Toinen sitaatti puolestaan ilmentää, että tunteiden suhteen on olemassa rajanveto siinä, minkä kaikkien tunteiden nähdään kuuluvan työpaikoille ja minkä ei. Kun kysytään *”missä menee rajat”* se pitää sisällään ajatuksen siitä, että jossain on raja ja kysymys on silloin vain, että *”missä”*. Nämä sitaatit lauserakenteillaan ja kysymyksenasetteluillaan rakentavat käsitystä, että kaikki tunteet eivät ole hyväksytyjä työpaikoilla.

*”(...), mutta miten sitten niinkun tunteiden näyttäminen sun mielestä, että et miten mmm kuuluuko tai saako voimakkaita tunteita näyttää työpaikalla, onks se ok ja niinku missä määrin ja ehkä enemmän tässä tarkotan nyt näitä niinkun ei puhuta negatiivisista tunteista, mutta epämukavia tunteita vaikka vihaa, surua, suuttumusta. (...).”*

Tämä yllä oleva sitaatti niin ikään rakentaa käsitystä siitä, että kaikkia tunteita ei nähdä hyväksytyinä työpaikoilla, koska siinä kysytään, onko voimakkaiden tunteiden näyttäminen työpaikoilla hyväksyttävää ja missä määrin. Käyttämällä sanoja ”missä määrin” rakennetaan jo edellä mainitsemaani ajatusta, että jossain on raja organisaatioissa hyväksyttävien tunteiden suhteen. Tämä yllä oleva ote ottaa myös kantaa siihen, missä tuo raja mahdollisesti menee tai mitä tunteita se käsittää. Arkikielessä positiiviseksi miellettyjen tunteiden voimakkuutta ja olemassaoloa ei organisaation kontekstissa kyseenalaisteta, mutta voimakkaiden epämieltyvien tunteiden kuten vihan, surun ja suuttumuksen tunteiden hyväksyttävyyttä pohditaan. Tällöin rakennetaan käsitystä siitä, että arkikielessä negatiiviseksi mielletyt tunteet eivät ole ainakaan kaikessa laajuudessaan hyväksytyjä organisaatiossa.

*”(...). Että ehkä sitä, sitä semmosta niinku sanottamista mä, et kyllä tunteet ja kaikki kuuluu ja **varmaan** semmoset negatiivisetkin kuuluu totta kai työpaikalle, mut että niitä pitää sanottaa.”*

Negatiivisemmiseksi miellettyjen tunteiden suhteen ei olla täysin varmoja kuuluvatko ne työpaikalle, sillä niiden suhteen hieman epäröidään ja käytetään sanaa ”varmaan” mietittäessä niiden hyväksyttävyyttä työpaikan kontekstissa.

*”H: Niinpä. No mitä sitte öö nyt tulee kuulijoille kuva, että meillä on aina hauskaa ja meillähän onkin (nauradus) usein hauskaa, mut miten sit käsitellään ne hankalat tunteet, et jos asiat ei oookkaan hyvin tai joku ottaa päähän, niin mitä sitten? V2: **Meille rakennettiin huone, mikä on äänieristetty (naurua)** V1: **Ja preimeri toimii hyvin, täällä on pehmustetut seinät. (naurua)** V2: Joo, tää on, et onhan näitä (koputtaa jotain). V1: Niin, niin haeksä enemmän niinkun, miten niinkun öö meidän työyhteisössä yleensä käsitellään vaikeita.*

*H: No ehkä joo, sit että jos yleensä kannustetaan siihen, että jakakaa asioita, niin sieltähän väkisinkin tulee sitte, et joskus ärsyttää ja ja on on myös niinkun työ, et vaiks se ei ois niinku työpaikan ulkopuolelta, et on joku perhejuttu vaan se, että et välillähän asiat tökkii myös työyhteisön sisällä, niin ni miten, mitkä on niinku? V1: **Tekis melkeen mieli heittää tää kysymys sulle koska tota (naurua)**, koska sä oot siihen varmaan niinkun sillai objektiivisin ja paras vastaa, et mikä sun sun kokemus ja tunne siitä niinkun on. Mut mut..”*

Haastavampiin tunteisiin, joita ei mielletä niin positiivisiksi, liittyvää keskustelua yritetään myös sivuuttaa huumorin keinoin tai välttelemällä siihen vastaamista. Humoristisesti naurautelemalla kerrotaan, että työpaikalle on rakennettu äänieristetty pehmustettu huone,

minkä voidaan ymmärtää viittaavan siihen, että ihmiset voivat käydä siellä huutamassa tai lyömässä seinää, jos ovat esimerkiksi ärsyyntyneitä. Haastateltavan kysymykseen ei haluta vastata ja huumorin jälkeen yritetään osoittaa vastaaminen kysyjälle itselleen sanomalla, että *”tekis melkeen mieli heittää tää kysymys sulle”*. Negatiivisiksi miellettyjen tunteiden ja niistä puhumisen välttely rakentaa niin ikään käsitystä siitä, että ne eivät ole toivottuja organisaatioiden kontekstissa.

*”Ja mitä sit voidaan tehdä, jos halutaan **innostaa**, ku sä sanoit et se ei riitä, että sanotaan, että teidän pitää innostua, nii miten sitte johdetaan semmosta organisaatiota, mikä halutaan innostumaan?”*

*”(...). Me saadaan vaikka semmonen tunneilmasto tai semmone filis tänne, että et täällä mä uskallan olla oma itseni ja musta välitetään, mua arvostetaan, niin kyllä mun on helpompi myös **innostua** siellä ja usein se ruokkii semmosta **innostusta**. (...).”*

Erityisesti aineistossa viitataan innostukseen organisaatioiden toivomana ja hyväksymänä tunteena. Innostus on siinä määrin haluttu tunne organisaatioissa, että sen lisäämiseksi etsitään keinoja johtamisen tavoista, kuten ensimmäinen sitaatti osoittaa. Toinen sitaatti puolestaan osoittaa, että innostuksentunne on organisaatioiden päämäärä. Organisaation tunneilmastoa, jossa ihmiset kokevat itsensä arvostetuiksi ja kykenevät olemaan omia itsejään kannattaa pyrkiä luomaan, koska sitä kautta ihmisille saadaan organisaatioiden toivomaa ja hyväksymää innostuksen tunnetta lisättyä.

*”(...) ja sit jos niinkun se alakulo ja semmonen turhauma ja muu niinku jatkuu tosi pitkään niin sit herätä siihen, et mikähän täs niinkun on, et mikä on se juurisyy. (...). Ja, ja sitte taas, jotta niinkun siitä päästään taas eteenpäin niin, niin joko tulla reilusti kertoon omas työyhteisössä esimiehelle tai sitten vaikka hakee tukee työterveydestä (naurahdus) tai mikä se kanava sit ikinä, omista ystävistä, että et tavallaan päästään ratkomaan sitä, että mistä, mikä siellä kengässä niinku hiertää, **jotta päästäs taas siihen positiiviseen fiilikseen**. (...).”*

*”(...). Esimerkiks turhautuminen on monesti hirveen hyvä voiman lähden myöski ja myöski **kääntyy usein innostukseks** ku me päästään purkamaan niitä esteitä.”*

Edellä olevat katkelmat ilmentävät sitä, miten positiiviset ja innostuksen kaltaiset tunteet ovat organisaation tavoitteita ja muut arkikielessä negatiivisemmän sävyn saavat tunteet ovat hyväksyttäviä vain jonkin aikaa tai silloin, kun ne saadaan käännettyä toivotuiksi tunteiksi. Ensimmäisen sitaatin mukaan turhaumalle ja alakulolle täytyy löytää pohjimmainen syy,

jotta saadaan organisaation toivomia ja hyväksymiä positiivisia tunteita. Muut kuin positiiviseksi mielletävät tunteet täytyy jotenkin pyrkiä aina ratkaisemaan eli ne eivät ole toivottuja tai hyväksytyjä tunteita organisaatioissa. Toinen sitaatti puolestaan esittää turhautumisen kaltaiset tunteet toivotuiksi ja hyväksytyiksi silloin, kun ne saadaan lopulta käännettyä innostukseksi. Negatiivisemmiksi mielletyillä tunteilla ei täten ole itseisarvoa vaan ainoastaan välinearvoa, kun ne ovat keino lopulliseen päämäärään pääsemiseksi.

*”Voi, **tunnetta voi muuttaa** muuttamalla näkökulmaa tai ajatusta ja sit sitä voi muuttaa muuttamalla omaa toimintaa. Eli jos **me halutaan lisätä positiivisia tunteita ni kannattaa tehdä sellasia asioita, jotka tuo positiivisia tunteita** eli lisätä niitä siihen arkeen, (...).*

Yllä oleva ote ilmentää, että tunteiden muuttaminen on organisaatioissa toivottavaa ja sen nähdään olevan myös mahdollista. Negatiiviseksi miellettyjä tunteita, joita organisaatioissa ei hyväksytä, halutaan muutettavan positiivisiksi. Tämän sitaatin mukaan tunteet ovat muutettavissa ja sen toteamisen jälkeen, kun jatketaan lauseella positiivisista tunteista, ohjaa se ajattelua siihen suuntaan, että tunteita tulee nimenomaan muuttaa negatiivisista positiivisiksi ja positiivisiksi mielletyt tunteet ovat tunteiden suhteen päämäärä. Tässä sitaatissa on myös nähtävissä edellisen tunteet organisaation resurssina -diskurssin tavoin me-puhetta, jolla viitataan organisaatioon, mutta *me* termiä käyttämällä siihen saadaan paremmin sisällytettyä kaikki organisaation toimijat. Käyttämällä me-puhetta tässä yhteydessä rakennetaan käsitystä, että halu positiivisten tunteiden lisäämiseksi on kaikkien organisaation jäsenten intresseissä.

Hyväksyttävät tunteet -diskurssi eriarvoistaa tunteita, kun arkikielessä positiiviseksi miellettyjä tunteita arvotetaan korkeammalle kuin negatiiviseksi miellettyjä. Tämä on melko inhimillistä, sillä olemme sosiokulttuurisesti oppineet mieltämään positiiviset tunteet hyväksi ja negatiiviset tunteet huonoiksi. Kriittisen ymmärtämisen kannalta olennaista tässä hyväksyttävät tunteet -diskurssissa onkin se, keitä ovat ne tahot, jotka määrittelevät ja arvottavat tunteita työelämään liittyen ja millä perustein. Tämän diskurssin mukaan tunteita arvotetaan organisaatioiden näkökulmasta, kun jotkin tunteet nähdään organisaation toiminnalle parempina kuin jotkin toiset. Kun tunteita käsitellään siltä kannalta, mitkä ovat mieluisimpia organisaatioiden kontekstissa, valta tunteista työelämässä painottuu organisaatioille ja niiden johtotasoille. Yksilötasoa ja työntekijätasoa ei tässä diskurssissa huomioida. Yksilöiden subjektiiviset tunteet ja tunnekokemukset jäävät jalkoihin organisatoristen intressien edessä. Kriittisestä näkökulmasta se nostaa esiin kysymyksen

siitä, miten sellaiset henkilöt asemoituvat työelämässä ja organisaatioiden sisällä, jotka tuntevat niitä tunteita, jotka eivät ole organisaatioissa toivottuja ja hyväksytyjä.

### 5.3 Negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi

*Negatiivisten tunteiden sanoittaminen* on kolmas nimeämäni diskurssi, jota lähdän seuraavaksi käsittelemään. Negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi lähtee liikkeelle siitä, että tunteita tulee ilmaista sanoittamalla. Tunteiden non-verbaaleja ilmaisemisen tapoja ei koeta riittävinä vaan sanoittaminen nähdään toivottuna ja hyväksyttynä tapana ilmaista tunteita organisaatioissa. Kun negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi painottaa tunteiden sanallisen ilmaisemisen merkitystä, se tulee sivuuttaneeksi tunteiden ilmaisemista muilla keinoin, esimerkiksi kehollisesti. Tämä sanoittamisen vaatimus kuitenkin kohdistuu nimenomaan negatiiviseksi miellettyihin tunteisiin. Positiiviseksi miellettyjen tunteiden kohdalla sanoittamista ei peräänkuuluteta, jolloin kyseinen diskurssi rakentaa käsitystä siitä, että positiiviseksi miellettyjen tunteiden kohdalla non-verbaalit tunneilmaisut ovat hyväksytyjä.

*”Pohdimme jaksossa haastateltavan\* kanssa sitä, mitä tunteet ovat ja voiko kokemiaan tunteita valita. Haastateltava\* kertoo myös tunneilmastosta, eri tunteiden vaikutuksesta käyttäytymiseemme ja siitä, **miten tunteita kannattaa näyttää työpaikalla.**” \*nimi poistettu*

Aineistossa keskustelua käydään paljon edellä esitetyn otteen mukaisesti siitä, *”miten tunteita kannattaa näyttää työpaikalla”*. Tämä ilmaisu pitää sisällään ajatuksen, että kaikin tavoin tunteita ei kannata työpaikan kontekstissa näyttää, vaan on olemassa jotkin tietyt hyväksyttävät tavat näyttää tunteita töissä. Erityisesti lauseen sisällä oleva sana *”kannattaa”* ohjaa ajattelua siihen suuntaan, että jotkin tunteiden ilmaisun tavat ovat suotavampia kuin toiset ja on olemassa tapoja, miten tunteita ei kannata näyttää.

*”(...). Myöskin niin sekin on ehkä hyvä erottaa, että onko mitenkään, et saako näyttää tunteet ja saako kertoa tunteistaan, minkä just äsken kerroitki, että periaatteessa sekin on tärkeää, että ehdottomasti pitää ainakin saada kertoa tunteistaan. (...).”*

*”(...). Että kaikki tunteet kuuluu varmasti, surun tunteet ja vihan tunteet ja turhautumiset on varmasti niinku ja niitä saa kyllä näyttää, mutta sitte se, että ehkä mä puhuisin ennemmin tunteiden sanottamisesta. (...).”*



Aineistossa hyväksyttäväksi tunteiden ilmaisun tavaksi nousee tunteiden sanoittaminen. Molemmissa edellä olevissa sitaateissa pohditaan sitä, saako tunteita näyttää työpaikalla ja molemmissa päädytään siihen, että tunteista pitää saada kertoa ja sanoittamalla niitä voi ilmaista. Tunteiden näyttäminen eli tunteiden kehollinen viestiminen jätetään näissä sitaateissa ikään kuin leijumaan, sillä siihen ei oteta kunnolla kantaa, saako tunteita näyttää kehollisesti vaan ohjataan ajatus siihen, että niitä pitää saada sanallisesti viestiä organisaatioissa. Etenkin toisessa sitaatissa tunteiden näyttäminen kumotaan ”mutta” sanalla. Vaikka sanotaan, että tunteita saa näyttää, niin se tarkennetaan siten, että itseasiassa ne saa sanallisesti ilmaista. Tuo virke pitää sisällään ajatuksen, että tunteiden sanottaminen on tietyllä tapaa synonyymi tunteiden näyttämiseksi, kun tunteiden näyttämistä tarkennetaan ”*puhuisin ennemmin tunteiden sanottamisesta*”. Kuitenkin tunteiden näyttäminen ja sanottaminen ovat kaksi eri asiaa, eikä tunteita voida näyttää sanallisesti vaan tunteita voidaan ilmaista sanallisesti tai näyttää niitä kehollisesti. Toinen sitaatti ilmentää myös sitä, miten sanoittamisen tärkeys kohdentuu nimenomaan negatiiviseksi miellettyihin tunteisiin, kun siinä viitataan surun, vihan ja turhautumisen tunteisiin, jonka jälkeen jatketaan toteamaan, että tunteita tulee sanoittaa.

*”(...). Ja nimenomaan se pointti, et mä opin sanomaan ja **sanottamaan sen mun tunteen tarkemmin** kuin vain, et mul on paha olo vaik mul, oonks mä surullinen vai vihanen vai kateellinen vai pettyny vai hämmentyny, niin ne on eri tunteita ja se että me opitaan sanottamaan niit itsellemme tarkemmin niin selkeyttää sitä tilannetta meille, me saadaan, **päästään nopeemmin siihen ratkasuun kiinni.** (...).”*

Tunteiden hyväksytyyn ilmaisemiseen liittyy myös se, että tunteiden sanoittamisen tulee olla tarpeeksi tarkkaa. Ei riitä, että henkilö sanoo hänellä olevan paha olo vaan hänen täytyy tarkentaa sitä, jotta hän voi tulla ilmaiseeksi tunteitaan hyväksyttävällä tavalla. Tuota tunteiden tarkkaa sanoittamista tarvitsee tehdä yllä olevan katkelman mukaan etenkin arkikielessä negatiiviseksi miellettyjen tunteiden kanssa, sen takia, että sitten ”*päästään nopeemmin siihen ratkasuun kiinni*”. Tunteiden ilmaisemisella tarkasti sanallisesti tavoitellaan siis kyseisistä tunteista eroon pääsemistä. Tunteiden yksityiskohtaisen sanoittamisen kohdalla ei keskustella kaikista tunteista, sillä positiiviseksi miellettyihin tunteisiin ei tässä yhteydessä oteta kantaa. Näin ollen se synnyttää ajatuksen, että positiivisena nähtyjä tunteita ei tarvitse sanoittaa muille organisaation kontekstissa samalla tavoin kuin negatiiviseksi miellettyjä.

*”Se vastuu on aika hyvä, et jokaisella on se vastuu, mutta myös se oikeus, jokaisella on oikeus olla omanlaisensa, omalla rytmiikalla, omalla tavalla ja ja sitte tavallaan niinku meidän tehtävänä on hyväksyä se, et me ollaan hirveen erilaisia ihmisiä ja me ajatellaan asioista hyvin eri tavalla, mikä toiselle on niinku hauska juttu niin ei oo toiselle ollenkaan hauska juttu ja ja ja ymmärtää tää. **Mut** sitä mää tavallaan haluisin, et me oltais niit yksisarvisii me kaikki kuitenkin, et **jokainen saa olla sellainen kun on, mutta nimenomaan että niitä asioita sanotetaan.** (...).”*

Tunteiden ilmaisemisen yhteydessä huomioidaan se, että ihmiset ovat erilaisia ja tällöin toimivat tunteidenkin suhteen eri tavoin. Tämä erilaisuuden hyväksyminen kuitenkin kumotaan ”mutta” sanalla. Sanotaan, että ”jokainen saa olla sellainen kun on”, mutta tuo toteama mitätöidään, kun siihen perään sanotaan ”mutta nimenomaan että niitä asioita sanotetaan”. Jos jollekin henkilölle tunteiden kehollinen viestintä olisi luontaista, niin todellisuudessa hän ei saa olla omanlaisensa ja ilmaista tunteitaan kehollisesti, vaan hänenkin tulisi ilmaista tunteitaan organisaatioiden hyväksymällä sanoittamisella. Tämä rakentaa käsitystä, että tunteiden kokemisen ja ilmaisemisen suhteen erilaisuus ei ole sallittua vaan kaikkien tulisi sovittaa oma tunnemaailmansa ja sen ilmentäminen organisaation asettamiin raameihin.

*”(…), mut et sitte ihmisellä on kuitenkin vastuu aina siitä, miten hän käyttäytyy missäki tilanteessa ja kaikki tunteet on ok, mut kaikki käytös ei todellakaa oo ok ja miten miten ää sen, miten sen tunteen kanssa on ja **miten sitä osaa säädellä ää niin ni se on se olennainen,** (...).”*

Tunteiden ilmaisemiseen ja sen suhteen erilaisuuden kieltämiseen liittyy myös se, että tunteita ja niiden ilmaisemista tulee säädellä. Ei ole hyväksyttävää näyttää tunnetta sellaisena kuin sen kokee, vaan se tulee säätää sellaiseksi, että se asettuu hyväksytyjen rajojen sisäpuolelle. Yllä oleva sitaatti rakentaa ”olennainen” sanaa käyttämällä käsitystä siitä, että organisaatioissa tunteisiin liittyen omien tunteiden säätely on hyvin keskeistä. Työntekijä saa kokea kaikkia tunteita, mutta hänen tulee säädellä sen ilmaisemista. Tämän voidaan nähdä rakentavan käsitystä siitä, että ihmisten odotetaan peittelevän omia aitoja tunteitaan. Jos tunteita ei saa näyttää niin kuin niitä kokee ja joutuu muokkaamaan tunnekokemustaan sitä ilmaistessaan, tällöin ne eivät ilmennä ihmisten todellisia tunnekokemuksia.

*”Liittyy, ne liittyy sillä taval siihen jaksamiseen, että et tutkimusten mukaan **sellaset ihmiset, jotka sanottaa tunteitaan tai pystyy niinku aika tarkastikin sanottamaan, et on sitä***

*tunnesanastoa ja tunneälyä itsellä ja he uskaltaa sanottaa sitä muille, et miltä musta tuntuu, niin hehän tulevat ymmärretyksi ja kuulluksi. (...).”*

Aineistossa tunteiden ilmaisemista sanoittamalla perustellaan ja kannatetaan sillä, että sellaiset ihmiset ”tulevat ymmärretyksi ja kuulluksi”. Toisin päin käännettynä se tarkoittaa sitä, että puolestaan sellaiset ihmiset, jotka eivät sanoita tunteitaan tai ilmaisevat niitä muutoin kuin sanoittamalla, eivät tule organisaatioiden kontekstissa ymmärretyiksi. Jos työntekijä haluaa, että hänet ja hänen tunteensa nähdään ja tiedostetaan, hänen tulee sanoittaa niitä. Tämä rakentaa käsitystä siitä, että muulla tavalla kuin sanoittamalla tunteitaan ilmaisevalta henkilöltä puuttuu jokin taito tai ominaisuus, joka nähdään keskeiseksi tunteiden ilmaisemisessa, jos hän ei kykene sanoittamaan tunteitaan. Ongelman nähdään siis olevan näissä henkilöissä eikä siinä sosiaalisesti rakennetussa kontekstissa, jonka mukaan ainoastaan sellaisia ihmisiä kyetään ymmärtämään, jotka sanallisesti ilmaisevat tunteitaan.

*”H: (...). Mites tosta, pakko palata vielä tohon esimerkkiin minkä mainitsin tästä niinku silmien pyörittelystä eli eli tuota tunteiden näyttämisestä muilla keinoin kuin kuin sanallisesti tai sanottamalla. Mitä mitä mieltä olet? Millä kaikilla keinoin muuten voi näyttää tunteitaan?”*

*V: No siis mehän näytetään tunteita koko ajan, meil on mehän luetaan toista ihmistä vaik toinen ei puhuisi yhtään mitään eli et vaik ei me edes haluttais viestiä mitään, niin mehän viestitään kuitenkin, että siinä mielessä sanottaminen on varmaan niinku järkevää, **koska jos sä puhut jotain muuta kun mitä sä oikeasti tunnet, niin sehän tulee läpi et etsä oo aito etkä luotettava**. Niin ei kannata esimerkiks esittää osaavampaa tai tietävämpää tai tai tai mitään sellasta jos ei jotain osaa tai tiedä **vaan sanoa se suoraan** tai jos joku harmittaa, niin sanoa se eikä esittää et no ei täs mitään, että **et keho viestii, kyl me luetaan sanatont viestintää koko ajan**.”*

*”H: (...). Et me pystytään kuitenkin lukee toisten ihmisten sanatonta viestintää ja eleitä ja ja kyl se sieltä niinku tulee, et parempi ois ehkä kuitenkin niinkun kommunikoida niitä suoraan.*

*H: Mitä tarkoittaa kommunikoida tunteita suoraan?*

*V: No sitä, että et jos nyt vaikka mua harmittaisi joku joku mitä sinä olet sanonu tai tehnyt, niin niin et **sen vois sanoa** niinku et nyt mulle synty sellanen tunne, että että tota et sä et*

*arvosta mua tai tai nyt mä oon vihanen tästä tai tai mitä tahansa niinku sanottaa sitä, koska se kuitenkin on siellä olemassa.”*

Aineistossa kyllä tunnustetaan, että kehollisesti näytetään tunteita ja tuota sanatonta viestintää luetaan muiden toimesta koko ajan. Kuitenkaan tuo kehollinen ilmaiseminen ei ole riittävää tunteiden ilmaisemista, vaan sen lisäksi sitä tulee sanoittaa, kuten nämä kaksi aineistokatkelmua osoittavat. Mielenkiintoista ensimmäisessä otteessa on myös toteamus ”koska jos sä puhut jotain muuta kun mitä sä oikeasti tunnet, niin sehän tulee läpi et etsä oo aito etkä luotettava”. Tunteiden kehollisen ilmaisun nähdään ”tulevan läpi” eli että toiset ihmiset kykenevät ymmärtämään sanattoman viestinnän kautta ihmisen aitoja tunteita, mutta silti se ei ole riittävää tunteiden ilmaisua. Tässä saatetaan viitata siihen, että non-verbaalit tunneilmaisut voidaan tulkita väärin, mutta ei huomioida sitä, että yhtä lailla sanallisen viestinnän kanssa on olemassa se mahdollisuus, että vastapuoli tulkitsee sen eri lailla kuin sen on itse tarkoittanut.

Negatiivisten tunteiden sanoittamisen -diskurssi esittää työntekijöille vaateen ilmaista arkikielessä negatiiviseksi miellettyjä tunteita verbaalisesti. Tunteiden non-verbaalia ilmaisemista ei organisaatioiden kontekstissa nähdä riittäväksi ilmaisutavaksi. Kriittisestä näkökulmasta se johtaa pohtimaan erilaisuuden hyväksymättömyyttä ja tiettyjen ihmisryhmien asettumista etuoikeutetumpaan asemaan sekä sitä, kuka määrittelee sen, mikä on oikea tapa ilmaista tunteita. Tässä diskurssissa oikeanlaisten tunneilmaisujen määrittelyvalta osoitetaan organisaatioiden tasolle, kun tunteiden ilmaisemisen suhteen subjektiivisuus ei saa huomiota. Työntekijät joutuvat mukauttamaan oman toimintansa organisaatioiden asettamiin raameihin, jolloin luontaisesti tunteitaan sanoittaville yksilöille luodaan paremmat edellytykset toimia ja menestyä työelämässä.

#### 5.4 Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssi

*Yksilön vastuu tunneilmapiiristä* on antamani nimitys neljännelle diskurssille, jota lähdän seuraavaksi käsittelemään. Tässä diskurssissa osoitetaan työntekijöille yksilöinä vastuuta organisaatioiden tunneilmapiiristä ja sen sisällä ajatellaan, että yksittäinen työntekijä voi pilata koko organisaation tunneilmapiirin. Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssin sisällä keskustelu painottuu hyvin pitkälti arkikielessä negatiivisiksi miellettyihin tunteisiin ja sitä kautta tunteet mielletään organisaation toimintaa häiritsevinä tekijöinä. Ihmiset, joilla

on negatiivisia tunteita ja jotka näyttävät niitä töissä, voivat pilata koko organisaation tunneilmapiirin. Kun tässä diskurssissa vastuu organisaatioiden tunneilmapiiristä esitetään nojaavan vahvasti yksilöiden hartioilla, se rakentaa käsitystä, että organisaatiot eivät ole vastuussa tunneilmapiiristä. Organisaatiotasoa ikään kuin pois kirjoitetaan työntekijöiden tunteisiin vahvasti liittyvänä ja vaikuttavana tekijänä.

*”(...). Niin, niin jokainen saa valita, että kertooko sen vai ei, mutta kuitenkin se, että jokaisella on myös vastuu sitten siitä ymmärtää se, että ne tunteet siirtyy. Meidän tunteethan siirtyy tosi nopeesti, me tehdään tosi nopee tunteen siirto toiselle ihmiselle, haluttiin me sitä tai ei ja se on must tärkeä, et jokainen ymmärtäis työpaikalla niinkun sen. Et saat olla millanen olet, mutta tunteesi siirtyy, miten haluat, että toinen ihminen sitten ymmärtää sen asian, että hän jokatapauksessa jää pohtimaan sitä, että oliko hänessä joku vika (...).”*

Aineistossa keskustellaan paljon siitä, miten tunteet siirtyvät ihmiseltä toiselle. Tässä suhteessa tunteiden henkilökohtaisuus ja subjektiivisuus eivät saa huomiota vaan keskitytään nimenomaan siihen, miten yksilön tunne leviää kaikkiin muihin ympärillä oleviin ihmisiin. Tämän sitaatin mukaan kaikkien organisaation jäsenten tulisi ymmärtää oman tunteen vaikutus muihin ympärillä oleviin ihmisiin. Tämän yllä olevan otteen sisällä todetaan, että ”*saat olla millainen olet*” eli saat tuntea kuten tunnet ja ilmaista tuota tunnetta kuten haluat, mutta tuo toteamus kumotaan heti seuraavassa lauseessa ”*mutta*” sanan avulla. Todellisuudessa on siis parempi, että et ole sellainen kuin olet, sillä on tärkeämpää ajatella sitä, miten ympärillä olevat ihmiset sen kokevat. Tämä rakentaa käsitystä, että vastuu on nimenomaan yksilöllä eikä sitä peräänkuuluteta muilta, ympäröiviltä ihmisiltä.

*”(...), mut mä aattelen, et se se on niinku hyvä pitää mielessä, että että tota et miten se miten mä toimin ää vaikuttaa mun ympärillä oleviin ää ihmisiin, et mä pidän mielessä sen laajemman kontekstin ää ja ja sen, että miten se mun toiminta, jos mä puhun ja äksyilen ja näin vaikkapa vaan vaikka vaan itsekseni jossaki tuolla, niin sitte joku kollega siellä herättää huomiota ja kuuntelee, jää sitä kuuntelee ja säikähtää vaikka sitä tai tai näin, et et miten me jotenki pystytään näkemään, et mä oon osa itseäni suurempaa systeemiä ja mulla on vaikutusta ää iso vaikutus ympärillä oleviin oleviin ihmisiin.”*

*”Että me ihmiset ollaan aikalailta kuitenkin sellasia, että me aina mietitään, että mitä minä olen tehnyt väärin ja niinku työpaikallakin se, että jos tullaan työpaikalle sellasella hyvin niinkun negatiivisella fiiliksellä ja on tapahtunu vaikka siellä kotona on ollu huono aamu*

*tai on ollu jotakin muuta. Niin sitte tavallaan se et, ehkä mä näkisin et jokaisen vastuu olis aina välillä pysähtyä miettimään, että miten muut saattaa niinkun sen tilanteen kokee (...).”*

Kahdessa yllä olevassa katkelmaotteessa tulee esille se, että työntekijöiden on erityisesti silloin mietittävä oman tunteensa ja sen ilmenemisen vaikutusta organisaation tunneilmapiiriin, kun kyse on negatiiviseksi mielletyistä tunteista. Ensimmäisen katkelman mukaan jossain yksinään äksyily ei ole hyväksyttävää, sillä joku toinen henkilö saattaa säikähtää sitä. Vaikka äksyilevä henkilö olisi organisaation tiloissa hakeutunut omaan tilaan, jossa hän ei osoittaisi tunnettaan kenellekään toiselle ihmiselle, hänen tulisi silti miettiä sitä, että joku voi nähdä tämän ja kokea sen jotenkin häiritsevänä. Toisessa katkelmassa puolestaan ”*negatiivisella fiiliksellä*” työpaikalle saapuvan täytyisi miettiä, miten se, että itsellä on ollut huono aamu vaikuttaa muihin organisaation jäseniin. Kuitenkaan positiiviseksi miellettyjen tunteiden kohdalla tätä ei kyseenalaisteta; jos työntekijä tulee iloisena töihin ja hänellä on ollut oikein mukava aamu, silloin hänen ei tarvitse miettiä, miten tämä tuo iloisuus vaikuttaa ympärillä oleviin ihmisiin.

*”Vielä mietin tota sun esimerkkiä tämmösestä henkilöstä, joka pilaa tietyllä tavalla sitä työyhteisön ilmapiiriä ja näitä jonkun verran kuulee kuitenkin, että et näitä on työyhteisöissä ja ku toi on tommonen pitkä prosessi, nii miten tämmöseen sit tulis puuttua, et saatais joku nopee muutos, että ihmiset voisivat hyvin siellä työpaikalla ettei se oo esimerkiks yhden ihmisen pilaama?”*

*”(…), niin ne sano, et heil on tämmösii myrkkyytyyppejä, jotka puhuu siel käytävillä ja pilaa sitä henkee vaikka heil niinku muilla on siel niinku hyvää pössistä. Nii sit mä piirsin sen myrkkyytyypin, semmosen nypryrynenäsen sellasen tyyppin, joka siellä niinku mötisee ja sit tää firma innostu, et hei tehään näist semmoset julisteet ja laitetaan, ne lopult teki julisteet ja laitto ne seinälle. Ja sit mä juttelin sen toimarin kans pari vuot myöhemmi, nii se sano, et hän on varma, et se myrkky käytös on vähentyny sen jälkee, ku se tuotiin se juliste siihen seinälle.*

Aineistossa keskustellaan siitä, miten yksittäinen henkilö voi pilata koko työyhteisön ilmapiiriä ja vaikuttaa organisaation tunneilmapiiriin. Tällaisiin henkilöihin viitataan ”*nypryrynenäsinä myrkkyytyypeinä*”. Yksittäiselle henkilölle osoitetaan valtava vastuu koko organisaation tunneilmapiiristä. Ajatellaan tilannetta, jos työntekijällä olisi ollut useampia huonoja aamuja ja tuolloin hän tulisi töihin ilmentäen tuota tunnetilaa kurtteisella otsalla ja

nyrpietyllä nenällä, tällöin hänet voitaisiin nähdä tunneilmapiiriä pilaavana myrkkyytyppinä. Tämä rakentaa käsitystä, että työntekijät eivät saa näyttää aitoa tunnetilaansa, koska se voi mahdollisesti vaikuttaa negatiivisesti koko organisaation tunneilmapiiriin. Tämän diskurssin sisällä ei keskustella siitä, miten organisaation muut jäsenet voivat ottaa vastuuta ja millaisessa vuorovaikutuksessa he voivat olla sellaisen ihmisen kanssa, jolla on esimerkiksi ollut huono aamu, vaan tuo syyistä tai toisesta organisaation näkökulmasta epätoivottua tunnetta ilmaiseva yksilö asetetaan vastuulliseksi tilanteessa.

*”Eihän tietysti myöskään tarvitse työpaikalla, pitää niinku sekin muistaa, että kuitenkin me ollaan aikuisia ihmisiä kaikki työssä yleensä ja vapaaehtoisesti töissä ja nii eespäin, niin nii eihän siellä oo pakko olla, jos tuota koko ajan pilaa niinkun muidenkin tunnelmaa, ni eihän se oo kenenkään etu, ei se oo sunkaan etu.”*

Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssin sisällä voidaan ajatella yllä olevan sitaatin mukaan niinkin radikaalisti, että jos henkilöllä on pitkään jatkunutta pahaa mieltä ja oloa, jonka nähdään vaikuttavan organisaation tunneilmapiiriin sitä heikentäväksi, että sellaisen henkilön olisi parempi irtisanoutua. Aineistolainauksen mukaan ihmiset ovat vapaaehtoisesti töissä eikä sen takia huonolla mielellä olevan ihmisen tarvitse olla töissä ollenkaan, koska silloin tullaan aiheuttaneeksi huonoa tunneilmapiiriä ja pilataan muidenkin tunnelmaa. Tämän voidaan nähdä rakentavan käsitystä, että organisaation hyvinvointi ja sitä kautta menestyledellytyksen menevät yksilön hyvinvoinnin ja toimeentulon edelle.

Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssi osoittaa organisaatioiden tunneilmapiiristä vastuun yksilöille eikä se tunnusta organisaatioita huonon tunneilmapiirin luojina tai mahdollistajina, vaan organisaatiotasoa vapautetaan kokonaan vastuusta. Kriittisesti lähestyttynä tämä diskurssi on mielenkiintoinen etenkin, kun sitä tarkastellaan suhteessa tunteet organisaation resurssina -diskurssiin, jossa työntekijöiden tunteita halutaan hyödyntää organisaatioiden toiminnassa. Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssin mukaan, jos tunteiden mukana nähdään tulevan jotain negatiivista, silloin organisaatioissa tunteita ei käsitelläkään enää organisaation resurssina vaan silloin tunteet ovat subjektiivisia ja yksilötasoisia ongelmia organisaatioiden näkökulmasta. Tunteet organisaation resurssina -diskurssi haluaa saada kaiken hyödyn irti työntekijöiden tunteista ja yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssi vapauttaa organisaatiot vastuusta silloin, kun työpaikalla esiintyvissä tunteissa on haasteita. Yksilön vastuu tunneilmapiiristä -diskurssin

sisällä ei myöskään tunnusteta, että ”myrkkyytyyppejä” saattaa esiintyä siksi, koska organisaatiot rakentavat hyvin kapeat raamit sen suhteen, miten tunteet saavat olla läsnä työelämässä.



## 6 LOPUKSI

### 6.1 Keskustelu

Tunteilla ja niihin liittyvällä keskustelulla on merkittävä yhteys työelämän valtakysymyksiin, minkä takia on tarpeellista pohtia sitä, kenen etuja palvellaan, kun organisaatioissa ollaan kiinnostuneita tunteista (Fineman 2008, 1). Ketkä ovat niitä toimijoita, jotka hyötyvät tunteiden aiempaa merkittävämmästä huomioimisesta ja hyödyntämisestä työelämässä (Sturdy ym. 2008, 167–168). Huomion kiinnittäminen tunteisiin työelämässä ja tunnetyön sisällyttäminen organisaatioihin vaikuttaa ensisilmäyksellä positiiviselta muutokselta (Gabriel 2010, 43–44.), mikä oli myös oma ajatukseni, kun aloin hankkimaan aineistoani ja tutustumaan keskusteluihin koskien tunteita työelämässä. Yhdessä tutkimusaineistoni podcasteissa esitetään, että tunteet työelämässä keskustelu on osa vallankumousta inhimillisemmän työelämän puolesta ja toisessa puolestaan sanotaan, että halutaan murtaa sellaista työkuultuuria, jossa ihmisistä vedetään irti kaikki mitä saadaan. Esittämäni diskurssit kuitenkin osoittavat, että inhimillisyys ja armollisuus eivät ole keskiössä, kun keskustellaan tunteista työelämän kontekstissa vaan nimenomaan se, miten työntekijöistä saataisiin vielä aiempaa tuottavampia organisaatioille. Tällöin tullaan vastanneeksi siihen, että kiinnostus tunteista organisaatioiden kontekstissa palvelee nimenomaan organisaatioita itsejään eikä laajemman yhteisön etuja.

Tunteet organisaation resurssina -diskurssissa käsitystä tunteista työelämässä rakennetaan vastaamaan kapitalistisen talousjärjestelmän vaatimuksia. Tunteet nähdään organisatorisena tekijänä, jotka voivat edesauttaa organisaation tuloksen maksimoimisessa. Tällöin tunteilla ei nähdä olevan itseisarvoa vaan niihin suhtaudutaan puhtaasti välinearvon kautta eli ne ovat hyödyllisiä silloin, kun ne vaikuttavat positiivisesti organisaation menestykseen. Tunteita siis asetetaan tietoisesti sopimaan organisaatioiden tuloksen tavoittelemisen logiikkaan (Gabriel 2010, 44). Työntekijöiden tunteita käsitellään organisaation omaisuutena siinä missä muitakin työntekijöiden kompetensseja, jolloin organisaation johtotasolla koetaan oikeutetuksi hallita ja johtaa työntekijöiden tunnekokemuksia ja -ilmaisuja. Kun tunteita käsitellään johtamisen ja hallitsemisen kautta, tunteet asetetaan istumaan rationaalisuuden ihanteeseen.

Rationaalisuuden käsite on hallinnut organisaatiomaailman kuvaamista pitkään (Flam ym. 2010, 147) ja vasta 1990-luvulta eteenpäin tunteet ovat alkaneet noustamaan kiinnostuksen

kohteeksi organisaatiotutkimuksessa (Fineman 2010, 23). Täten ei ole yllättävää, että tunteet suhteellisen uutena organisaatio- ja työelämän mielenkiinnon kohteena pyritään sovittamaan tuohon rationaalisuuden konseptiin, sillä työelämän puitteissa on ehdollistuttu siihen niin kauan. Sovittamalla tunteita yhteen rationaalisuuden kanssa toisinnetaan ja uudelleen rakennetaan niitä sosiokulttuurisia ja yhteiskunnallisia käsityksiä, jotka ovat olleet vallalla länsimaisen ja tämän tutkimuksen yhteydessä erityisesti merkitsevän suomalaisen yhteiskuntakäsityksen sisällä. Tunteiden rationalisointi työelämän sisällä ei ole odottamatonta, mutta sen suhteen täytyy ymmärtää, että kun tunteita käsitellään organisaatioiden resursseina, valta suhteessa tunteisiin jakautuu organisaatioiden johtotasolle. Tällöin edistetään olemassa olevien valtarakenteiden säilymistä, joissa työelämän valta keskittyy vahvasti työnantajataholle.

Tunteet ovat kompleksinen kokonaisuus, mikä tarkoittaa sitä, että tunteet eivät ole yksiselitteisiä ja mustavalkoisia vaan niihin liittyy paljon ristiriitaisuutta ja hämmennystä (Gabriel 2010, 46; 49). Tämän takia se, että tunteita yritetään kohdata rationaalisista lähtökohdista käsin, on ongelmallista, sillä silloin ei tulla tavoittaneeksi kaikkia niitä tunteisiin liittyviä näkökohtia, jotka ovat olemassa. Kun tunteita käsitellään rationaalisuuden raameissa, tunteisiin liittyen tullaan ymmärtäneeksi vain hyvin pieni osa todellisuutta. Jos johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa tunteita lähestytään huomioimatta tunteiden monitahoisuutta, sitä mitä tunteet työelämän kontekstissa ilmiötasolla tarkoittavat ei tulla ymmärtäneeksi.

Tunteiden istuttaminen rationaalisuuden raameihin syrjäyttää tunteiden yksilöllisyyttä ja kehollisuutta (Putnam & Mumby 1993, 43) Tunnekokemukset ja ilmaisut ovat subjektiivisia, kehollisia ja hyvin henkilökohtaisia, minkä takia se, että tunteita käsitellään organisaation omaisuutena saattaa olla yksilötasolla erittäin vahingollista ja vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin negatiivisesti. Kun tunteita lähestytään organisaation intresseistä käsin, työntekijät eivät saa päätäntävaltaa suhteessa omiin tunteisiinsa. Yksilötasolla ei saada päättää siitä, miten omaa henkilökohtaista tunne-elämäänsä osoittaa työpaikan kontekstissa, sillä organisaation puolelta tulee niin vahvat ohjaukset ja odotukset aina rekrytoinneista, koulutuksista ja organisaation strategisista päämääristä asti. Tällä on potentiaalia uuvuttaa työntekijöitä, jos tunteiden suhteen ei koeta päätäntävaltaa ja joudutaan alistumaan organisaatioiden epäinhimillisiin odotuksiin suhteessa tunteisiin.

Organisaatioiden kulttuurisäännöt tunteisiin liittyen rajoittavat työntekijöiden toimintaa tunteiden suhteen (Musson & Marsh 2008, 121). Työntekijät eivät täten voi olla omia itsejään työpaikan kontekstissa, mikä tarkoittaa sitä, että valtava määrä aitoutta ja inhimillisyyttä jää organisaatioelämän ulkopuolelle. Organisaatiot ovat osa ihmisten sosiaalista elämää, joka puolestaan on hyvin eloisaa kaikkine mahdollisine tunteineen, minkä takia tunteiden sovittaminen työelämässä pelkästään organisaation etuja palveleviksi tekijöiksi asettuu kyseenalaiseen valoon, sillä se esittää työntekijyyden hyvin kapeana (Bolton 2008, 25). Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiksi kelpaavien ihmisten joukko muodostetaan pienen ryhmän etuoikeudeksi, josta hyötyvät jo entuudestaan eniten valtaa ja etuoikeuksia omaavat tahot. Epäedulliseen valoon ja asemaan asetetaan kaikki sellaiset henkilöt ja ihmisryhmät, jotka eivät sovi organisaatioiden määrittämiin raameihin, jolloin he kohtaavat työntekijöinä enemmän haasteita ja esteitä etuoikeutettujen joukkoon verrattuna.

Tunteiden huomioiminen organisaatioissa ei pyri saavuttamaan laajemman yhteisön etua, vaan johtamistavoitteiden ja organisaatioiden tuloksen asettaminen ensisijaiseksi palvelee vallitsevia kapeita valtarakenteita (Fineman 2010, 24). Työntekijöiden hyvinvointi on tällöin toissijainen asia, kun se asetetaan rinnakkain organisaation tuloksenteon kanssa. Tunteiden huomioimisella työelämässä voisi kuitenkin olla myös positiivisia vaikutuksia yksilöiden hyvinvointiin, jos tunteita käsiteltäisiin organisaation omaisuuden sijaan henkilökohtaisina ominaisuuksina. Tämä on mielestäni tärkeää mainita, jotta esittämieni diskurssien yhteydessä, jotka lähestyvät tunteita organisaatioiden menestys edellä, pystyttäisiin ymmärtämään, että ne eivät ole ainoita mahdollisia tapoja lähestyä tunteita työelämässä, vaikka kapitalistisen markkinatalouden ideologiat ohjaavat vahvasti käsittämään tunteet työelämän kontekstissa niiden mukaisesti.

Monet arkipäiväiset asiat aina kielenkäytöstä erilaisiin toimintatapoihin vaikuttavat siihen, millaisia käsityksiä ihmiset muodostavat eri asioista ja ilmiöistä, niin myös tunteista, niiden kokemisesta sekä ilmaisemisesta (Fineman 2008, 2). Tämän tutkimuksen aineistona toimivat podcast-jaksot ja niiden kuunteleminen ovat yksi esimerkki arkipäiväisestä toiminnasta, joiden pohjalta ihmiset muodostavat käsityksiä eri ilmiöistä. Kun ihmiset kuuntelevat podcast-jaksoja, joissa keskustellaan tunteista työelämässä, se vaikuttaa siihen, millaiseksi he muodostavat oman ymmärryksensä asiaan liittyen. Kun podcasteissa tunteet merkityksellistetään tämän tutkimuksen esittämien diskurssien mukaan siten, että ne rationalisoidaan organisaatioiden tavoitteisiin istuviksi, useat kuulijat tulevat niin ikään merkityksellistämään työelämän tunteita organisaatioiden lähtökohdista käsin. Siinä piilee

se ongelma, että silloin tullaan vahvistaneeksi jo valta-asemassa olevien organisaatioiden valtaa suhteessa työntekijöihin. Työelämä ei tule inhimillistymään niin kauan kuin ilmiöitä, kuten tunteita työelämässä, käsitellään organisaatioiden tavoitteita palvellen eikä esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

## 6.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tunteita on tutkittu paljon johtamis- ja organisaatiotutkimuksen kentällä, mutta suurimmaksi osaksi tuota tutkimusta on tehty organisaatioiden hyödyn näkökulmasta. Tällä tutkimuksellani nostan esiin työelämään liittyvien tunteiden kriittisen tutkimuksen merkitystä. Tutkimuksellani lisään ymmärrystä siitä, että kun puhutaan tunteiden huomioimisesta työelämän ja organisaatioiden kontekstissa, se ei ole automaattisesti tai mustavalkoisesti positiivinen asia, jollaiseksi se monissa arkisissa keskusteluissa ja tilanteissa mielletään. Tutkimuksellani tuon esiin, miten työelämän tunteisiin liittyvä keskustelu pitää sisällään yhteiskunnassa vallitsevien valtarakenteiden vahvistamista ja muodostamista.

Työelämän tunteissa ja siihen liittyvässä keskustelussa piilee monia ongelmakohtia, joista on tärkeää tulla tietoiseksi, jotta omaa ja muiden ajattelua sekä toimintaa voidaan kyseenalaistaa ja kehittää ihmisläheisemmäksi. Tunteet ovat henkilökohtaisia ja subjektiivisia, joten niihin tulisi suhtautua aiempaa inhimillisemmin ja sensitiivisemmin. Se, että tunteet huomioidaan työelämässä ja organisaatioissa, ei tee työelämästä yhtään inhimillisempää, jos ja kun keskustelua käydään organisaatioiden lähtökohdista käsin, jolloin tavoitteena on entistä tuottavimmat työntekijät ja työympäristö. Ymmärrän, että kapitalistisen markkinatalouden periaatteiden mukaan toimivissa yhteiskunnissa ajattelu- ja toimintatapojen muuttaminen ei ole yksinkertaista, mutta toivoisin, että jokainen voisi hetkeksi pysähtyä tämän tutkimuksen pohjalta miettimään omaa ymmärrystään ja käytäntöjään suhteessa tunteisiin työelämässä sekä tekemään huomioita ongelmallisista valtarakenteista, joita työelämän tunteisiin liittyy.

Tutkimukseni aineistona on toiminut suomalaiset podcast-jaksot, joissa keskustellaan tunteista työelämän kontekstissa. Podcasteja kulutetaan etenkin viihteellisessä tarkoituksessa, vaikka niitä voidaan toki hyödyntää myös opetuksessa ja koulutuksessa riippuen podcast-jakson luonteesta. Viihteellisiä mediasisältöjä on mielestäni tärkeää tutkia

johtamis- ja organisaatiotutkimuksen sisällä, sillä mediasisällöt rakentavat omalta osaltaan todellisuutta ja ihmiset muodostavat käsityksiä elämän eri ilmiöistä paljon viihteellisen median pohjalta. Tästä syystä yksi mielenkiintoinen suunta jatkotutkimukselle voisi olla muiden viihteellisten medioiden sisältämät diskurssit tunteista työelämässä. Ennakkoajatukseni on, että myös muut viihteelliset mediakanavat sisältävät samansuuntaisia diskursseja, sillä kapitalistinen markkinatalous on yhteiskunnassamme vahvasti ohjaava tekijä, minkä takia ei ole yllättävää, että organisatoriset näkökulmat ottavat valtaa keskusteluissa. Vaikka muiden viihteellisten mediasisältöjen kohdalla voisi esiintyä samankaltaisia diskursseja, on niitäkin tärkeää tutkia, jotta ilmiöstä saadaan mahdollisimman laaja käsitys.

Muiden viihteellisten mediasisältöjen kohdalla olisi mielenkiintoista tutkia myös sellaisten toimijoiden tuottamaa puhetta tai tekstiä, jotka eivät työroolinsa puolesta asemoidu automaattisesti organisaation puolelle, kuten tutkimukseni aineistoissa keskustelevat henkilöt, jotka ovat pitkälti organisaatioiden johtohenkilöitä tai organisaatioille työskenteleviä valmentajia. Heidän asemansa puolesta ei ole yllättävää, että organisaatioiden toiminta ja menestyksen edellytykset korostuvat. Tämän takia olisi mielenkiintoista tutkia sellaisia viihteellisiä mediasisältöjä, joissa äänessä on työntekijäasemassa olevia henkilöitä. Sellaisten aineistojen kohdalla diskurssit voisivat ennako-oletuksena jakautua enemmän ja tunteiden subjektiivinen luonne saattaisi korostua enemmän. Koska yhteiskuntamme pohjautuu niin selkeästi kapitalismiin ja rationaalisuuteen, kuten olen monessa otteessa nostanut esiin, ei olisi odottamatonta, vaikka työntekijäasemassa olevien henkilöidenkin kohdalla diskurssit korostaisivat organisaatioiden näkökulmaa työelämän tunteiden yhteydessä.

Jos jatkotutkimusaiheita ajatellaan mediasisältöjen ulkopuolelta, mielestäni olisi kiinnostavaa tutkia sitä, miten erilaiset ihmisryhmät kokevat niitä organisaatioiden asettamia vaateita työntekijöille suhteessa tunteisiin, joita olen tässä tutkimuksessa nostanut esiin. Olen tämän tutkimusprosessin aikana moneen kertaan palannut sellaisten kysymysten äärelle kuin, miten muun muassa mielenterveyden kanssa haasteita kokevat ihmiset, autismin kirjolla olevat henkilöt tai esimerkiksi ulkomaalainen työvoima kokevat organisaatioiden vaatimukset oikeanlaisista tunteista ja tunneilmaisista sekä niiden hallittavuudesta. Tästä johtuen olisi mielestäni tärkeää saada kuuluviin tutkimuksen keinoin sellaisten ihmisryhmien ajatuksia, joiden voidaan nähdä asettuvan eriarvoiseen asemaan, kun työelämän tunteet merkityksellistetään hallittaviksi ja positiivisuutta korostaviksi. Tämä

olisi mielestäni tärkeää etenkin näin kriittisen tutkimuksen näkökulmasta, jossa halutaan nimenomaan saada sorrettujen äänet kuuluviin.

Mielenkiintoista olisi myös toteuttaa vastaavasta tutkimusasetelmasta tutkimus jonkin ei-länsimaalaisen maan kontekstissa. Länsimaalaisissa yhteiskunnissa rationaalisuus on korostetussa asemassa ja sen takia myös tunteita pyritään sovittamaan rationaalisuuden vaateisiin. Tästä johtuen olisi kiinnostavaa tutkia miten ei-länsimaalaisessa yhteiskunnassa työelämän tunteista keskustellaan ja miten tunteet merkityksellistetään noiden keskusteluiden sisällä. Näin voitaisiin mahdollisesti saada käsitystä siitä, miten erilaisesti eri ilmiöitä voidaan lähestyä ja sellaisen tutkimuksen avulla pystyttäisiin ehkä avaamaan ymmärrystä sille, miten suomalaisessakin yhteiskunnassa työelämän tunteita voitaisiin alkaa lähestymään jostain muusta näkökulmasta kuin organisaation menestyksen kannalta.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (177–188). Helsinki. Gaudeamus.
- Adler, P. S., Forbes, L. C., & Willmott, H. (2007). 3 Critical management studies. *Academy of management annals*, 1(1), 119–179.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. Teoksessa S. R. Clegg ym. (toim.) *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2. painos, (255–283). London. Sage Publication.
- Bolton, S. C. (2008). Me, morphine, and humanity: Experiencing the emotional community on ward 8. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (15–26). Malden. Blackwell.
- Brody, L. R. (2000). The socialization of gender differences in emotional expression: Display rules, infant temperament, and differentiation. Teoksessa A. H. Fischer (toim.), *Gender and emotion: Social psychological perspectives*, 2. painos, (24–47). Cambridge. Cambridge University Press.
- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. London; New York. Routledge.
- Fairclough, N. (2010). *Critical discourse analysis: The critical study of language*, 2. painos. Harlow. Pearson education.
- Fairclough, N., Mulderrig, J. & Wodak, R. (2011). Critical discourse analysis. Teoksessa T. A. v. Dijk & T. A. v. Dijk (toim.) *Discourse studies: A multidisciplinary introduction*, 2. painos, (357–378). Sage.
- Flam, H., Hearn, J. & Parkin, W. (2010). Organizations, violations and their silencing. Teoksessa B. Sieben & Å. Wettergren (toim.) *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (147–165). London. Palgrave Macmillan UK.
- Fineman, S. (2008). Introducing the emotional organization. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (1–11). Malden. Blackwell.

- Fineman S. (2010). Emotion in organizations – a critical turn. Teoksessa B. Sieben & Å. Wettergren (toim.) *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (23–41). London. Palgrave Macmillan UK.
- Gabriel, Y. (2010). Beyond scripts and rules: Emotion, fantasy and care in contemporary service work. Teoksessa B. Sieben & Å. Wettergren (toim.) *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (42–62). London. Palgrave Macmillan UK.
- Haman, M. & Putnam, L. L. (2008). In the gym: Peer pressure and emotional management among co-workers. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (61–73). Malden. Blackwell.
- Hatcher, C. (2008). Becoming a successful corporate character and the role of emotional management. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (153–166). Malden. Blackwell.
- Heaney, J. G. (2011). Emotions and power: reconciling conceptual twins. *Journal of political power*, 4(2), 259–277. doi: 10.1080/2158379X.2011.591171.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (2016). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö* (267–310). Tampere. Vastapaino.
- Jokinen, A., Juhila K. & Suoninen, E. (2016). Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö* (25–50). Tampere. Vastapaino.
- Juhila, K. (2016). Tutkijan positiot. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö* (411–443). Tampere. Vastapaino.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä. PS-Kustannus.
- Kangas, N. L. & Meyerson, D. E. (2008). The gendering of emotions and perceived work time: Chicks and geeks at I. com. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (102–120). Malden. Blackwell.
- Kekäle, J. & Puusa, A. (2020). Tiedesodat. Realistinen ja konstruktionistinen maailmankäsitys. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (39–54). Helsinki. Gaudeamus.



- Kincheloe, J. L., McLaren, P., Steinberg, S. R., & Monzó, L. (2018). Critical pedagogy and qualitative research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *The SAGE handbook of qualitative research*, 5. painos, (235–260). Los Angeles. Sage.
- Lehti, L., Haapanen, L., & Kääntä, L. (2018). Diskurssintutkimus–monitieteinen ja monimenetelmäinen ala. Teoksessa L. Haapanen, L. Kääntä & L. Lehti (toim.) *Diskurssitutkimuksen menetelmistä. On the methods in discourse studies* (4-19). AFinLA-e. Soveltavan kielitieteentutkimuksia 2018(11).
- Mirchandani, K. (2008). Enactments of class and nationality in transnational call centres. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (88–101). Malden. Blackwell.
- Musson, G. & Marsh, K. (2008). Managing the emotional boundaries of telework. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (121–133). Malden. Blackwell.
- Neesham, C. (2017). Philosophical foundations of qualitative organizational research. Teoksessa R. Mir and S. Jain (toim.) *The Routledge Companion to Qualitative Research in Organization Studies*. New York. Routledge.
- Nikander, P. (2008). Constructionism and Discourse Analysis. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (toim.) *Handbook of Constructionist Research* (413–428). New York. The Guilford Press.
- Ojala, A. (2014). *Tunteet tietointensiivisen organisaation toiminnassa: kriittinen diskurssianalyttinen tutkimus johdon haastatteluista*. Master's thesis. Itä-Suomen yliopisto.
- Pietikäinen, S. (2000). Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa K. Sajavaara & A. Piirainen-Marsh (toim.) *Kieli, diskurssi & yhteisö* (191–217). Jyväskylän yliopisto, soveltavan kielentutkimuksen keskus.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere. Vastapaino.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Potinkara, N., Raippalinna, L. M., & Turunen, A. (2022). Diskurssintutkimus. Teoksessa O. Fingerroos, K. Kajander & T-R. Lappi (toim.) *Kulttuurien tutkimuksen menetelmät* (329–350). Turenki. Hansaprint Oy.

- Putnam, L. L. & Mumby, D. K. (1993). Organizations, emotion and the myth of rationality. Teoksessa S. Fineman (toim.) *Emotion in organizations* (36–57). London. Sage.
- Puusa, A. & Julkunen, S. (2020). Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (189–201). Helsinki. Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (75–85). Helsinki: Gaudeamus.
- Ragins, B. R., & Winkel, D. E. (2011). Gender, emotion and power in work relationships. *Human Resource Management Review*, 21(4), 377–393. doi: 10.1016/j.hrmr.2011.05.001.
- Shields, A. S. & Warner, L. R. (2008). Gender and the emotion politics of emotional intelligence. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (167–182). Malden. Blackwell.
- Sieben, B. & Wettergren, Å. (2010). Emotionalizing organizations and organizing emotions – our research agenda. Sieben & Å. Wettergren (toim.) *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (1–20). London. Palgrave Macmillan UK.
- Siltaoja, M. & Sorsa, V. (2020). Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (228–248). Helsinki. Gaudeamus.
- Sturdy, A., Clark, T., Fincham, R. & Handley, K. (2008). Management consultancy and humor in action and context. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (134–150). Malden. Blackwell.
- Tracy, S. J. (2008). Power, paradox, social support, and prestige: A critical approach to addressing correctional officer burnout. Teoksessa S. Fineman (toim.) *The emotional organization: Passions and power* (27–43). Malden. Blackwell.