



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Marianne Rinne

Yksilön tunteiden vaikutus hänen työssä suoriutumiseensa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma

Vaasa 2022

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Marianne Rinne		
Tutkielman nimi:	Yksilön tunteiden vaikutus hänen työssä suoriutumiseensa[Subject]		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja:	Riitta Viitala		
Valmistumisvuosi:	2022	Sivumäärä:	78

TIIVISTELMÄ:

Tunneälykkyyden tutkimus organisaationäkökulmasta on lisääntynyt viime vuosina tunteiden merkittävyyden kasvaessa työelämässä. Tämän myötä organisaatiot ovat saaneet käyttöönsä tunneälykkyyttä ja tunnejohtamista kehittäviä työkaluja edistääkseen organisaation suoriutumista. Tutkimus ei kuitenkaan tarjoa tietoa tunneälykkyyden metatekijöistä eli tunteista ja niiden vaikutuksista työssä suoriutumiseen. Tutkimuksen haasteena on lisäksi työelämästä oletetusti oleva näkemys siitä, että tunteita ei ole suotavaa ilmaista työpaikalla.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten yksilöt kokevat tunteidensa vaikuttavan työssä suoriutumiseensa. Tarkoituksena on syventää tietoa tunneälykkyydestä. Tavoite saavutettiin selvittämällä ensin kokemuksia siitä vaikuttavatko tunteet työssä suoriutumiseen. Tämän jälkeen selvitettiin syvemmin, että minkä tunteiden koettiin vaikuttavan työssä suoriutumiseen ja miten.

Tutkimus koostuu kirjallisuuskatsauksesta ja empiirisestä tutkimuksesta. Kirjallisuuskatsaus perustuu lähdeaineistoon ja koostuu työssä suoriutumisen teoriasta ja tunneteoriasta. Empiirinen tutkimus toteutettiin laadullisella haastattelututkimuksella yhdeksälle työelämässä olevalle henkilölle. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmin.

Tutkimus osallistuneet haastateltavat kokivat tunteiden vaikuttavan työssä suoriutumiseen. Haastatteluissa mainittiin useita työssä suoriutumiseen vaikuttavia tunteita ja sanoitettiin niiden vaikutuksia. Analyysissa havaittiin, että vaikutukset voidaan jakaa työssä suoriutumisen eri osa-alueisiin. Havaittiin myös, että vaikutukset ovat vertailtavissa tunteiden kesken. Subjektiiivinen tutkimusmenetelmä mahdollisti autenttisen reaktiivisuuden havainnoinnin, minkä perusteella voitiin tehdä syvällisempiä havaintoja koetuista vaikutuksista. Tutkimus tuki myös teoriaa siitä, että tunteiden tunnistaminen ei välttämättä ole yksinkertaista ja helppoa.

Haastateltavien kanssa käytiin tutkimuksen kannalta merkityksellistä ja havainnollistavaa keskustelua. Keskustelun ja siinä kerrottujen kokemusten perusteella haastateltavilla pääteltiin olevan merkittävää tunneälykkyyttä. Lisäksi keskusteluista voitiin päätellä, että he kokivat tunneälykkyyden olevan edellytys tunneilmajujen inhimillistämiseksi työelämässä. Jos työelämän suvaitsevaisuus tunteiden näyttämiseksi kohtaa heidän tunneälykkyytensä kanssa, on oletettavaa, että on olemassa rakennuspalikat tunnekokemusten kannattavaan hyödyntämiseen heidän ja organisaation suoriutumisen kehittämiseksi. Työelämän suvaitsevaisuus tunneilmajuja kohtaan paranee, jos työpaikoilla pyritään tunteiden ilmaisemisen inhimillistämiseen ja näin osoitetaan luottamusta työntekijöiden tunneälykkyydelle.

AVAINSANAT: tunne, työssä suoriutuminen, tunneälykkyys, laadullinen tutkimus

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	8
1.2	Tutkimuksen rakenne	10
2	Työssä suoriutuminen	11
2.1	Työssä suoriutumisen neljä osa-aluetta	12
2.1.1	Tehtäväsuoriutuminen	12
2.1.2	Organisaatiokansalaisuus	13
2.1.3	Haitallinen käyttäytyminen	14
2.1.4	Mukautuva suoriutuminen	15
2.2	Työssä suoriutumisen arviointi	15
3	Tunteet	18
3.1	Tunnetutkimus	18
3.2	Perustunteet	20
3.2.1	Tunteiden perustavanlaatuisuus	20
3.2.2	Perustunnelistus	23
3.3	Tunnetilat	25
3.4	Tunneälykkyys	26
4	Yksilön työssä suoriutumisen ja tunteiden yhteys	28
4.1	Tutkimuksia tunteiden vaikutuksista työssä suoriutumiseen	29
4.2	Teoreettinen viitekehys	30
5	Tutkimuksen menetelmät	33
5.1	Laadullinen tutkimus	33
5.2	Tutkimuksen aineisto	35
5.3	Tutkimusaineiston analysointi	36
6	Tutkimuksen tulokset	37
6.1	Työssä suoriutumiseen vaikuttavia tunteita	37
6.2	Tunteiden vaikutuksia työssä suoriutumiseen	41
6.2.1	Tunnekohtaiset vaikutukset	45

6.2.2	Positiivinen ja negatiivinen reaktiivisuus	50
6.2.3	Vaikutukset kulminoituivat viiteen kokonaisuuteen	52
6.3	Tunteiden hallinta	54
7	Johtopäätökset	58
7.1	Keskeisimmät tutkimustulokset ja johtopäätökset	58
7.2	Tutkimuksen arviointi	62
7.3	Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset	64
	Lähteet	67
	Liitteet	77
	Liite 1. Haastattelukutsu	77
	Liite 2. Haastattelukysymykset	78

Kuviot

Kuvio 1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	10
Kuvio 2 Tutkimuksen viitekehys	32
Kuvio 3 Tutkimuksessa mainitut tunteet	39
Kuvio 4 Tunteiden vaikutuksen positiivisuus ja negatiivisuus	52
Kuvio 5 Tunteiden vaikutusten samankaltaisuuksia	54

Taulukot

Taulukko 1 Vuosina 1990–2016 toteutettujen tutkimusten perustunnelistauksia	24
Taulukko 2 Vertailu perustunnelistauksista	25
Taulukko 3 Tutkimuksessa mainitut tunteet ryhmittäin	40
Taulukko 4 Ilo ja sen vaikutuksia	42
Taulukko 5 Turhautuneisuus ja sen vaikutuksia	42
Taulukko 6 Suru ja sen vaikutuksia	43
Taulukko 7 Itsevarmuus ja sen vaikutuksia	43
Taulukko 8 Ärtynisyys ja vaikutuksia	44
Taulukko 9 Innostus ja sen vaikutuksia	44
Taulukko 10 Epävarmuus ja sen vaikutuksia	44
Taulukko 11 Tyyneys ja sen vaikutuksia	45
Taulukko 12 Viha ja sen vaikutuksia	45

1 Johdanto

”Tekemisen draivi on tunteissa: aikaansaamisen määrä, laatu ja suunta ovat hyvin pitkälle kiinni siitä, millaiset tunteet meitä ajavat tekemään asioita tai ohjaavat meitä.”
– Katja Hatakka, Valio (Rantanen ja muut, 2021, 31).

Tunteita koetaan joka päivä. Ne ilmenevät tiedostetusti tai jopa tiedostamattomasti (Kahneman, 2011; Vytal & Hamann, 2010; Izard, 2011; Ekman & Cordaro, 2011). *Tunteet* ovat inhimillinen ominaisuutemme ja siten osa jokapäiväistä elämäämme. Ne ovat kuin ajatuksia, jotka tulevat ja menevät (Opetushallitus, 2021). Rantasen (2021) mukaan tunteet tullessaan ja mennessään ne kertovat meille jostain huomion arvioista ja vaikuttavat energiatasoomme. Hänen mukaansa tunne tuo meille tiedon jostain inhimillisestä tarpeesta. Näin ne pyrkivät saamaan meissä aikaan reaktion ja vaikuttamaan toimintaamme. Voidaan siis todeta, että tunteet ovat mukanaamme jokainen päivä tilanteesta tai paikasta riippumatta ja vaikuttavat toimintaamme.

Tunteiden merkitys työelämässä on korostunut työelämän nopean muutosalttiuden ja moninaisen maailmantilanteen johdosta. Tämän takia tunteet ovat Sitran (2020) uusimmassa raportissa määritelty metatrendiksi. Ne vaikuttaa megatrendien tavoin laajasti yhteiskuntaan. Myös tietotyön lisääntyminen on lisännyt työntekijöiden psykologisten taitojen, kuten tunneälykkyyden, tarvetta (Ouweneel, Blanc, Schaufeli & Wijhe, 2012). Tunneälykkyys onkin mainittu yksilön merkittäväksi taidoksi tämän päivän työelämässä (Dondi, Klier, Panier, & Schubert, 2021). Milleniaalit odottavat empaattisuutta ja tunneälykkyyttä erityisesti esihenkilöltään (Valkama, 2020). Myös Z-sukupolvi on maininnut empaattisuuden merkittäväksi tekijäksi työnantajaa valittaessa (Deloitte, 2021).

Tästä huolimatta tuoreen havainnon mukaan työelämässä on ihmisiä, jotka väittävät, että ”tunteet eivät kuulu työpaikalle”. Väitteellä viitataan siihen, ettei tunteiden ilmaiseminen ole tarpeellista työpaikoilla (Tuominen, 2021). Tämän sijaan koetaan, että ihmiset ovat työelämässä vain rationaalisesti ajattelevia, joiden päätöksenteko on

järkevään päättelyyn pohjautuvaa (Sitra, 2020). Tämä viittaa näkemykseen siitä, että tunteen ja sen vaikutukset voisi rajata pois ihmisen työskennellessä. Tunteet ovat kuitenkin automaattinen osa ihmisyyttä ja näin ollen näkemys on ristiriidassa inhimillisyyden kanssa. Tunteet eivät kysy lupaa ilmaantua tai vaikuttaa ihmisen toimintaan työpäivänkään aikana.

Ristiriitaisuuden takia tunteiden ilmaisua ja sen sallimista työelämässä on tutkittu. Aihe on myös yleisen keskustelun aihe esimerkiksi sosiaalisessa mediassa (esim. Tuominen, 2022). Rantanen (2021) ja Tuominen (2020) ovat todenneet tunneilmaisujen inhimillistämisen lisäksi tekevän organisaatioista psykologisesti turvallisempia, luovempia ja sen työntekijöistä sitoutuneempia. Heidän mukaan tunteiden ilmaisun sallimisella vapautetaan energiaa tunteiden liiallisesta kontrolloimisesta ja välttelystä sekä lunastetaan mahdollisuus kohdistaa energia tuottavampaan toimintaan työpaikalla. Tunteiden ja niiden ilmaisemisen salliminen mahdollistaa siis inhimillisen pääoman hyödyllisemmän käytön sen uudelleensuuntaamisella ja on näin ollen myös taloudellisesta näkökulmasta kannattavaa. Tunteiden salliminen on luottamuksen osoittamista työntekijöille ja heidän tunnetaidoillensa (Tuominen, 2022).

Esimerkiksi Tuomisen (2020) ja Rantasen (2021) tutkimusten tavoitteena on ollut kehittää tunneälykkyyttä ja antaa malleja työyhteisöille, jotta tunteita osattaisiin johtaa paremmin ja hyödyntää vapautuva energia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Toisin sanoen on annettu tunneälykkyyden ja -johtamisen työkaluja työssä suoriutumisen tueksi. *Tunneälykkyydellä* tarkoitetaan yksilön tunnetaitoja, joilla hän osaa tunnistaa ja käsitellä tunteitaan sekä hallita niiden seurauksia (Mayer, Salovey & Caruso, 2008, 503). *Työssä suoriutumisella* puolestaan tarkoitetaan työntekoa, joka vaikuttaa strategisten tavoitteiden saavuttamiseen (Koompans ja muut, 2014; Viswesvaran & Ones, 2000; Motowidlo ja muut, 1997).

Tunneälykkyyden edellytys on tunteiden tunnistaminen (Tuominen, 2017). Tunteita työelämässä tai niiden vaikutusta työssä suoriutumiseen ei ole kuitenkaan juuri tutkittu,

vaikka organisaatioille on tarjottu tunneälykkyyden työkaluja. Toisin sanoen ei ole tarjolla täsmällistä tietoa tunneälykkyyden metatekijän eli tunteiden ominaisuuksista työelämässä tai niiden vaikutuksista työssä suoriutumiseen. Tällainen tieto auttaisi organisaatioita kehittämään ja hyödyntämään tunneälykkyytään ja aihealueen työkaluja syvällisemmin. Tiedon lisääminen auttaisi myös taklaamaan työelämän näkemyksiä siitä, että tunneilmaisut eivät kuulu työpaikalle. Tutkimustiedon puute saattaa johtua siitä, että tunteiden merkittävyyden nousuun työelämässä ei olla osattu ennakoita ja reagoida.

Tuomisen (2017) mukaan tunteet ovat subjektiivinen kokemus ja tunneälykkyys siten yksilölähtöistä. Tämän takia myös tunteiden vaikutukset yksilön toimintaan ovat yksilön määrittämät hänen oman reaktiivisuutensa kautta. Tunteiden tunnistamista on pyritty ensimmäisenä tutkimaan tunteiden aiheuttamia ilmeitä tunnistamalla ja tällöin tunnereaktion todettiin vaikuttavan ihmisen toimintaan ja käyttäytymiseen saaden aikaan tunneilmeen (Ekman, 1972; Ekman & Oster, 1979; Ekman, 1987; Ekman, 1992b; Ekman, 1994; Matsumoto et. al. 2000). Edelliseen tutkimustapaan nojaten voidaan todeta, että tunteiden vaikutusten avulla voidaan tunnistaa tunteita.

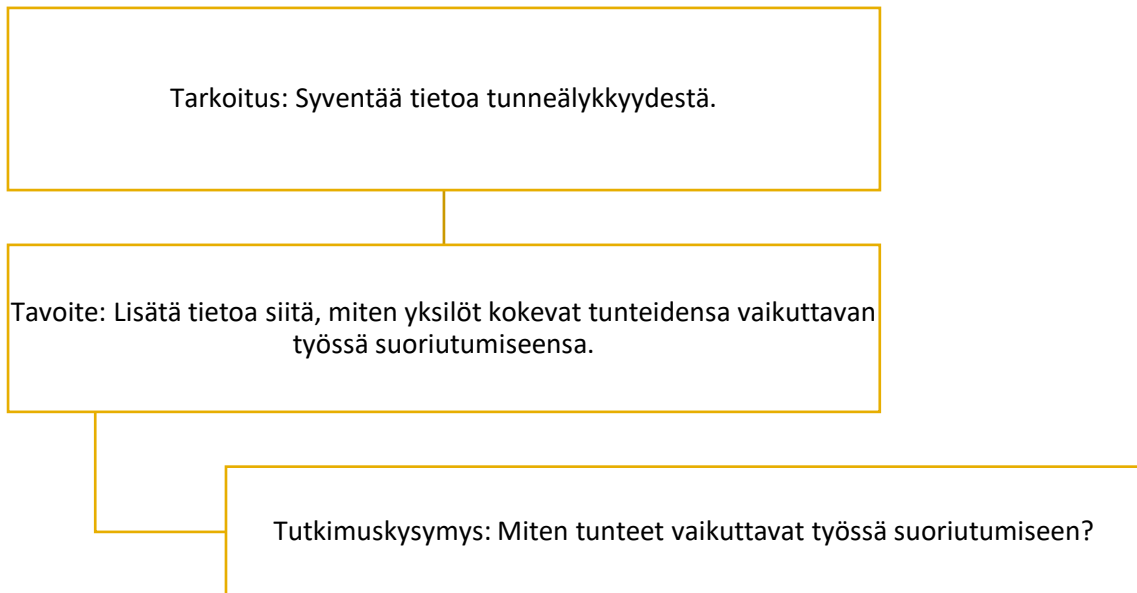
Tämän tutkimuksen osallistujilta edellytetään tunteiden äärelle pysähtymistä ja niiden nimeämistä, jotta tunteiden vaikutuksia voidaan ilmaista. Tämä edistää tunteiden tunnistamista kahdella tavalla: yksittäisiä tunteita havaitaan ja nimetään sekä niiden vaikutuksia tunnistetaan. Molemmat edistävät myös toistensa tunnistamista. Tutkimus toteutetaan yksilölähtöisesti, jotta tunteita voidaan tarkastella niille luonnollisesta näkökulmasta.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen *tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten yksilöt kokevat tunteidensa vaikuttavan työssä suoriutumiseensa* (Kuvio 1). Tavoite täyttyessään syventää tietoa tunneälykkyydestä, edistää sen kehittämistä ja hyödyntämistä sekä siten kehittää työssä

suoriutumisen johtamista. Tarkoituksen konkretisoituminen edellyttää tutkimustulosten hyödyntämistä organisaatiossa. Kun tietoa hyödynnetään käytännössä, voidaan paremmin tunnistaa yksilöiden taitoja – tässä tapauksessa tunneälystä – ja siten mahdollistaa yksilön suoriutumisen tarkempi tarkastelu ja strategisempi suorituksen johtaminen. Jotta yksilön suoriutumista voidaan tarkastella osana organisaation strategiaa, yrityksen on oltava tietoinen millaisia taitoja yksilöllä on (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Tutkimuksen uskotaan käytännössä palvelevan erityisesti esihenkilöitä. He voivat tutkimustulosten valossa kehittää omaa johtamistapaansa huomioiden paremmin tunneälykkyyttä ja siten parantaen tulosityksikön suoriutumista strategisesti. Esihenkilöt ja muutkin yksilöt voivat tulosten avulla myös kehittää henkilökohtaista tunneälykkyyttään ja hyödyntää sitä elämän eri osa-alueilla, kuten työssään. Lehtisen mukaan (2021) tunneälykkyyys lisää myös itsetuntemusta, joka on mainittu yksilön luonnolliseksi ominaisuudeksi, mutta myös merkittäväksi osaamiseksi työmarkkinoilla. Yksilöiden oppimisen kautta myös organisaatio hyötyy, kun yksilö jakaa osaamistaan työyhteisölle esimerkiksi vuorovaikutuksen tai esimerkin antamisen kautta.



Kuvio 1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus rakentuu kahdesta osasta, taustatutkimuksesta ja laadullisesta haastattelututkimuksesta. Taustatutkimus esitetään luvuissa 2, 3 ja 4. Luvussa 2 esitetään taustatutkimus yksilön työssä suoriutumisesta. Luku jakautuu yleiseen osuuteen, työssä suoriutumisen eri osa-alueisiin sekä työssä suoriutumiseen arviointiin. Luvussa 3 esitellään taustatutkimus tunteista. Luku koostuu tunnetutkimuksen, tunneryhmien ja tunneälykkyyden esittelystä. Taustatutkimuksen avulla on laadittu haastattelututkimuksen viitekehys, joka esitellään luvussa 4.

Luvuissa 5, 6 ja 7 esitellään varsinaisen tutkimuksen toteuttamisesta. Luvussa 5 kerrotaan tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä, aineistosta sekä sen analysoinnista. Luku 6 avaa tutkimuksen tuloksia. Se jakautuu kolmeen alalukuun tutkimuksen toteutuksen mukaisesti. Luvussa 7 kerrotaan tutkimuksen keskeisemmät tulokset ja johtopäätöksistä, arvioidaan tutkimus ja esitetään jatkotutkimusehdotukset. Lukujen jälkeen seuraa lähteet sekä liitteet.

2 Työssä suoriutuminen

Yksilön työssä suoriutuminen (*individual work performance* tai *employee performance*) (Koopmans ja muut, 2014; Diamantidis & Chatzoglou, 2019) on hänen työntekonsa aikaista käytöstä ja toimintaa, joka vaikuttaa organisaation yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen, erityisesti strategiaan (Koompans ja muut, 2014; Viswesvaran & Ones, 2000; Motowidlo ja muut, 1997). Kokonaisuudessaan yksilön työssä suoriutuminen on episodimaista toimintaketjua (kausaalista ja jatkuvaa) kattaen suoriutumisen useilla osa-alueilla (Motowidlo ja muut, 1997).

Tutkimuksissa työssä suoriutuminen tunnistetaan moniulotteisena kokonaisuutena, mutta näin ei ole kuitenkaan aina ollut, vaan työssä suoriutumista on aikaisemmin tarkasteltu vain työtehtävissä suoriutumisenä, kun yritykset olivat pääasiassa teollisella alalla (Austin & Villanova, 1992; Schmidt & Kaplan, 1971; Motowidlo ja muut, 1997). Muutokseen on vaikuttanut tieto-orientoituneen alan nousu, kun asiantuntijatyö on lisääntynyt ja asiantuntijuuden merkittävyys on kasvanut (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019). Lisäksi siihen on vaikuttanut sosiaalisen näkökulman ja kontekstisidonnaisuuden merkittävyyden kasvu (Borman & Motowidlo, 1997; Smith, Organ & Near, 1983).

Muun muassa Sun, Yuanin, ja Qin (2022) sekä Beckerin ja Kernanin (2003) mukaan työssä suoriutuminen jaetaan kahteen ryhmään, in-role ja extra-role suoriutumiseen. In-role suoriutuminen (*in-role performance*) on työn tekoa ennalta määriteltyjen vaatimusten mukaisesti. Sillä viitataan laadulliseen ja määrälliseen suoriutumiseen, joka kuuluu työntekijän vastuualueisiin. Extra-role suoriutuminen (*extra-role performance*) on työntekijän suoriutumista, jota ei ole määritelty hänen viralliseksi vastuuksensa työpaikalla. Extra-role suoriutuminen on harkinnanvaraista käyttäytymistä ja toimimista, kuten esimerkiksi aktiivista yrityksen kehittämiseen osallistumista, toisten auttamista, tai halukkuutensa osoittamista organisaation tukemiseksi (Borman & Motowidlo, 1997; Mehmood, Hamstra, Nawab, & Vriend, 2016).

2.1 Työssä suoriutumisen neljä osa-aluetta

In-role ja extra-role suoriutumisen lisäksi työssä suoriutumista voidaan tarkastella neljänä osa-alueena: tehtäväsuoriutuminen (*task performance*), organisaatiokansalaisuus (*organizational citizenship*), haitallinen käyttäytyminen (*counterproductive performance*) ja mukautuva suoriutuminen (*adaptive performance*) (Rotundo & Sackett, 2002; Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000; Koopmans ja muut, 2014). Suoriutumista mittaavan tutkimuksen yhteydessä on todettu, että tehtäväsuoriutuminen määrittää 36 % työssä suoriutumisesta ja muut kolme osa-aluetta kukin noin 20 % (Koopmans ja muut, 2014). Tarkemmin osa-alueista seuraavissa alaluvuissa.

Tehtäväsuoriutuminen määritellään in-role suoriutumiseksi (Borman & Motowidlo, 1997; Su, Yuan, & Qi, 2022). Extra-role suoriutumisen termin koetaan olevan johdettu kontekstuaalisesta suoriutumisesta (*contextual performance*) ja organisaatiokansalaisuudesta (*organizational citizenship behavior, OCB*) (Borman & Motowidlo, 1997), minkä takia kontekstisidosteinen organisaatiokansalaisuus määrittelemme extra-role suoriutumiseksi. Lisäksi määrittelemme haitallisen käyttäytymisen ja mukautuvan suoriutumisen osa-alueet extra-role suoriutumiseksi, koska ne eivät ole yksiselitteisesti ennalta määriteltyjä työntekijän vastuita eli eivät näin ollen kuulu in-role suoriutumiseen.

2.1.1 Tehtäväsuoriutuminen

Työtehtävistä suoriutuminen (*task performance*) on tietylle roolille vakiintuneiden työtehtävien tekemistä, jolla on vaikutusta koko yrityksen toimintaan (Borman & Motowidlo, 1997). Työtehtävistä suoriutumista on tutkittu englanniksi esimerkiksi termeillä *role performance in system* (Katz & Kahn, 1978), *task performance* (Murphy, 1989) sekä *job-specific* ja *non-job specific performance* (Campbell, 1990). Kaikki edellä mainitut käsitteet sisältävät määritelmässään kaksi samaa ydinasiaa: työtehtävissä

suoriutuminen edistää organisaation ydinprosessia ja tehtävien suorittaminen kuuluu virallisesti jollekin organisaation roolille (Rotundo & Sackett, 2002).

Aikaisemmin työssä suoriutuminen katsottiin teollisen organisaation työntekijöiden kriteeriksi, jotta he kykenivät mahdollisimman tehokkaaseen työntekoon (Peaucelle, 2000; Dalal, 2005). Suoriutumisen seuraaminen kohdistui vain työtehtävien loppuun saattamiseen, tehokkuuteen ja laatuun, jolloin puhuttiin teollisen organisaation psykologiasta (Peaucelle, 2000; Rotundo & Sackett, 2002). Nykyisin työtehtävissä suoriutuminen on osana isompaa työssä suoriutumisen kokonaisuutta (Rotundo & Sackett, 2002; Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000).

2.1.2 Organisaatiokansalaisuus

Organisaatiokansalaisuus (*organizational citizenship*) tulee esiin organisaation vuorovaikutuksessa (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019). Organisaatiokansalaisuuteen viittaavalla käytöksellä työntekijä edistää sosiaalista ja psykologista ympäristöä organisaatiossa ja siten edesauttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamista (Rotundo & Sackett, 2002). Muun muassa Bormanin ja Motowidlon (1997) sekä Smithin, Organin ja Near'n (1983) mukaan organisaatiokansalaisuus (*organizational citizenship*) käsittää työssä suoriutumisen kontekstisidonnaisen käyttäytymisen ja sosiaalisen näkökulman. Kontekstin ymmärtämisen koettiin olevan merkityksellistä, koska globalisoituminen loi lisää osaamis- ja suoriutumistarpeita, tiimityöskentely ja asiakaspalvelu lisääntyivät, sekä yksittäisiä töitä alettiin ryhmitellä ja käsittää työaloina. Myös esihenkilöt alkoivat ottaa huomioon kontekstin vaikutuksen suoriutumiseen arvioidessaan työntekijöitä. Organisaatiokansalaisuuteen viitataan myös termillä työyhteisötaidot ja siihen vaikuttaa yksilölliset ominaisuudet (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019).

Organisaatiokansalaisuudessa voidaan erottaa Smithin, Organin ja Near'n (1983) mukaan kahta erilaista käyttäytymistä: epäitsekkyyttä ja yleisten sosiaalisten käyttäytymismallien noudattamista. Epäitsekkyyks on vilpitöntä ja tilannesidonnaista toisen yksilön auttamista, jossa auttava osapuoli on yleensä positiivisessa mielentilassa

ja tyytyväinen työhönsä. Epäitsekkyyteen vaikuttavat yksilön persoonallisuustekijät. Yleisten käyttäytymismallien noudattaminen viittaa yksilön käytökseen, jossa tehdään niin kuin on asianmukaista ja oikein. Tällainen käytös ei kohdistu kehenkään tiettyyn yksilöön tai tilanteeseen vaan on persoonattomasti yhteisen sääntöjen mukaan toimimista. Organisaatiokansalaisuus on siis myös tehtävien tekemistä, jotka eivät kuulu työntekijän tehtävälisälle virallisesti (Borman & Motowidlo, 1997). Lisäksi organisaatiokansalaisuuden on tutkittu vaikuttavan myös suorasti varsinaisissa tehtävissä suoriutumiseen (Borman & Motowidlo, 1997).

2.1.3 Haitallinen käyttäytyminen

2000-luvun alussa työssä suoriutumisesta erotettiin kolmas osa-alue: haitallinen käyttäytyminen (*counterproductive performance* tai *counterproductive work behavior*) (Sackett, 2002; Rotundo & Sackett, 2002; Koopmans et al. 2014). Tuolloin tutkimuksessa havaittiin sen merkittävyys työntekijöiden arvioinnissa, kun todettiin, että jotkut esihenkilöt arvioivat työntekijöitään painottaen juuri haitallista käyttäytymistä (Rotundo & Sackett, 2002).

Haitallisen käyttäytymisen on aikaisemmissa tutkimuksissa ollut osana tehtäväsuoriutumista ja organisaatiokansalaisuutta, joten se on ollut mukana aikaisemminkin suoriutumista arvioitaessa (Rotundo & Sackett, 2002; Sackett, 2002). Haitallinen käyttäytyminen työssä määritellään tarkoituksenmukaiseksi käyttäytymiseksi, joka aiheuttaa organisaation toiminnalle haittaa ja on organisaation etujen vastainen. Tällainen käyttäytyminen on esimerkiksi tilanteen väärinkäyttöä, itsekurin puutetta, sääntöjen vastaista toimimista tai kollegan häiritsemistä (Rotundo & Sackett, 2002). On kuitenkin tilanteita, joissa haitallisen käyttäytymisen tarkastelu on rajoittunutta organisaation etujen kannalta (Sackett, 2002). Esimerkiksi työpaikan vaihtaminen toiseen yritykseen on organisaation etujen vastaista, muttei kuitenkaan laskettavissa väärinkäytökseksi.

2.1.4 Mukautuva suoriutuminen

Yksilön työsuoriutumisen osa-alueista uusin on mukautuva suoriutuminen (*adaptive performance*). Sillä tarkoitetaan yksilön taitoa sopeutua työelämän muutoksiin, joita voivat olla esimerkiksi työtehtävien tai -ympäristön muutokset (Koopmans ja muut, 2014). Sopeutumistaito tarkoittaa tässä tapauksessa joustavaa ja vastaanottavaista käyttäytymistä ja toimintaa, mikä käytännössä ilmenee esimerkiksi tiedon ja taidon päivittämisenä sekä joustavana toimintana monimutkaisissa tilanteissa (Sohee & Sunyoung, 2019).

Mukautuva suoriutuminen perustuu lähtökohtaisesti yksilön ja hänen työnsä ominaisuuksiin, mutta siihen vaikuttavat myös kontekstuaaliset tekijät – tiimi- ja organisaatiotekijät (Sohee & Sunyoung, 2019). Yksilötekijöistä mukautumiseen vaikuttavat esimerkiksi persoonallisuus, tietotaito, motivaatio ja biologiset ominaisuudet (Sohee & Sunyoung, 2019). Työn osalta mukautumiseen vaikuttavat autonomia, työn varmuus, rooli, ja sosiaaliset kytkökset. Vähemmän tutkimuksissa edustaneet tiimi- ja organisaatiotekijät sisältävät mm. yhteisön tuen, ilmapiirin, innovatiivisuuden ja vision selkeyden.

2.2 Työssä suoriutumisen arviointi

Työssä suoriutumista arvioidaan, jotta tiedetään miten ja kuinka voimakkaasti se vaikuttaa organisaation yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Yksilön suoriutumista tarkasteltaessa arviointi kohdistuu yksilön käyttäytymiseen ja toimintaan (Motowidlo ja muut, 1997). Jotta yksilön suoriutumista voidaan tarkastella ja se voidaan sijoittaa yrityksen strategiaan, Diamantidis ja Chatzoglou (2019) toteavat, että yrityksen on oltava tietoinen siitä millaista osaamista työntekijöillä on. Lisäksi he esittävät, että yksilön työsuoriutumiseen vaikuttavat yksilöön, ympäristöön ja työhön liittyvät tekijät. Motowidlon ja muiden (1997) teoria tukee väitettä lisäten, että

yksilötekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään, persoonallisuus- ja kognitiivisiin tekijöihin. Persoonallisuuden määrittävät tavat ja tietotaito vaikuttavat yleensä enemmän organisaatiokäyttäytymiseen. Kognitiiviset tavat taas vaikuttavat enemmän tehtäväsuoriutumiseen. Ympäristötekijät käsittävät yrityksen sisäisen ympäristön sekä toimialaympäristön, joita ovat esimerkiksi johtaminen, dynamiikka, kouluttaminen ja ilmapiiri (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Yksilötekijät vaikuttavat kaikista suorimmin yksilön työsuoriutumiseen (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Työn osalta itsenäisyys, vuorovaikutus ja työympäristö vaikuttavat yksilön suoriutumiseen (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Arvioinnin tavoitteena on selvittää vaikuttaako yksilön työsuoriutuminen tavoitteiden saavuttamiseen positiivisesti tai negatiivisesti (Motowidlo ja muut, 1997). Vaihtelu positiivisen ja negatiivisen ulottuvuuden sisällä voi olla hieman positiivisesta tai negatiivisesta vahvasti positiiviseen tai negatiiviseen. Suoriutumisen arvioinnin myötä voidaan ymmärtää ja hallita – eli johtaa – suoriutumisen vaikutuksia (Motowidlo ja muut, 1997; Papalexandris & Bourantas, 2003). Suoriutuminen ja sen vaikutusten johtaminen on merkittävää yritykselle, koska suoriutuminen on oleellinen osa yrityksen toimintaa, se kertoo yksilön tuottavuudesta ja sen vaikutukset ovat pitkäaikaisia (Papalexandris & Bourantas, 2003). Yritykset ovat ymmärtäneet, että yksilön työsuoriutuminen on niiden iso kilpailutekijä, sillä yksilöllinen suoriutuminen on uniikkia ja mahdoton kopioida (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Tämä korostaa suoriutumisen johtamisen merkittävyyttä.

Suoriutumisen arvioimisen menetelmistä ei ole yksimielisyyttä, vaikka niitä on tutkittu useiden tutkijoiden toimesta (Koopmans ja muut, 2014). Tämän takia sen arviointi vaihtelee yrityksissä tai on jopa olematonta (Papalexandris & Bourantas, 2003). Yhtenäisen arvioimismenetelmän laatimista hankaloittaa työsuoriutumisen moninaisuus: työssä suoriutuminen on episodimaista, työssä suoriutumista tarkastellaan neljässä eri osa-alueessa ja niihin vaikuttavia tekijöitä on jopa satoja (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997; Koopmans ja muut, 2014; Diamantidis &

Chatzoglou, 2019). Koska johtamiselta vaaditaan nykypäivänä tunneälykkyyttä ja empaattisuutta (Valkama, 2020), arvioimisessa on huomioitava ennen kaikkea myös, että se kohdistuu emotionaalisesti herkälle alueelle: henkilön kyvykkyyteen ja panokseen (Narcisse & Harcourt, 2008).

3 Tunteet

3.1 Tunnetutkimus

Tunteiden määrittely on psykologisen tutkimuksen ydinaiheita (Barrett, 2006). Tutkijat toteavat usein tutkimuksensa yhteydessä, että tunnetutkimuksen haasteena on tunne-termin yksiselitteisen ja yksimielisen määritelmän puuttuminen (Panksepp, 2007; Izard, 2007; Barrett, 2006). Määrittelyn haasteita ovat mm. aiheen kompleksisuus, tunteiden luonne ja erityisesti perustavanlaatuisuus, tutkijoiden erimielisyydet, monien tieteenalojen kiinnostus tunteista ja siten erilaiset lähestymistavat aiheeseen, sekä erilaisten termien epäjohdonmukainen käyttö (Panksepp, 2007; Izard, 2007; Izard, 2011; Barrett, 2006; Vytal & Hamann, 2010; Ekman, 2016). Termin määrittelyn yksimielisyyden puute on hankaloittanut tutkimuksen aiheesta tehtävän tutkimuksen edistymistä (Izard, 2007). Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan tutkijoiden näkemys tunne-termin määrittelystä on kuitenkin yhtenäistynyt muutamassa vuosikymmenessä (Ekman, 2016, 32).

1800-luvulla alkunsa saanut diskreettiteoria (*discrete emotions theory*) on edistänyt yksittäisten tunteiden tunnistamista (Ekman, 1972; Ekman, 2016). Diskreettiteoriaa tukee usean vuosikymmenen jatkunut tutkimus sekä neurokuvantamisen todennukset (Vytal & Hamann, 2010; Barrett, 2006). Izard'n (2011) mukaan yksittäisten tunteiden erottaminen on tärkeää, jotta yksilön tunnekokemukset voidaan kokonaisvaltaisesti ymmärtää. Perustunteiden eli yksittäisten tunteiden lisäksi yksilöiden on todettu kokevan erilaisia tunnetiloja. Perustunteista ja tunnetiloista kerrotaan tarkemmin alaluvuissa 3.2 ja 3.3. Diskreettiteorian haasteena koetaan monimutkainen tunteiden määrittely, jonka väitetään olevan tunnetutkimuksen este (Barrett, 2006). Perustunteiden määrittelyä vastustavat eivät ole kuitenkaan pystyneet keksimään teoriaa, jolla diskreettiteorian löydökset – esimerkiksi neurologinen todentaminen – voitaisiin selittää (Panksepp, 2007; Barrett, 2006).

Diskreettiteorian rinnalle on tullut dimensionaaliteoria eli tunneulottuvuusteoria (*dimensional emotions theory*) (Barrett, 2006; Vytal & Hamann, 2010; Ekman, 2016; Izard, 2007; Ekman 2016; Panksepp, 2007; Izard, 2007). Vytalin ja Hamann'n (2010) mukaan ulottuvuusteoria ei määrittele yksittäisiä tunteita, vaan se tarkastelee ensisijaisesti tunteiden ulottuvuuksia, joista tunnetuimmat ovat tunteen voimakkuus (*strength*) ja reaktiivisuus (*valence*). Voimakkuudella viitataan tunnekokemuksen voimakkuuteen, jonka ääripäinä ovat heikko ja vahva. Reaktiivisuus viittaa tunnekäyttäytymisen positiivisuuteen tai negatiivisuuteen eli siihen millaisen reaktion tunne saa yksilössä aikaan. Positiivisella reaktiivisuudella tarkoitetaan myönteisesti tai edullisesti vaikuttavaa tunnetta ja negatiivisella reaktiivisuudella puolestaan positiivisen vastakohtaa, kielteisesti tai ei-toivotusti vaikuttavaa tunnetta (Vytal & Hamann, 2010; suomisanakirja.fi). Positiiviset tunteet koetaan yleensä hyödyllisiksi tuottaen positiivisia vaikutuksia ja negatiiviset tunteet haitallisiksi tunteiksi tuottaen haitallisia vaikutuksia (Izard, 2011).

Kuten diskreettiteoriaa, myös ulottuvuusteoriaa tukee neurokuvantamisen tutkimukset, mikä lisää sen luotettavuutta (Vytal & Hamann, 2010; Barrett, 2006). Tunneulottuvuuksien tunnistamisen on todettu olevan tärkeää, koska ne auttavat yksinkertaistamaan monimutkaisten tunnekokemusten ilmaisemista sosiaalisissa tilanteissa ja täydentävät yksittäisten tunteiden määrittelyä (Panksepp, 2007; Ekman, 2016). Erityisesti reaktiiviset tunneulottuvuudet ovat merkittäviä, sillä tunteista havaitaan yleensä ensin sen positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus (Izard, 2007). Ulottuvuusteoriaa väitetään kuitenkin itsenäisenä teoriana liian yksinkertaiseksi, sillä aivot kykenevät käsittelemään monimutkaisempia tunteita kuin esimerkiksi negatiivisen ja positiivisen (Panksepp, 2007).

Useiden tutkijoiden mielestä teoriat täydentävät toisiaan ja ovat käyttökelpoisia yhdessä (Ekman, 2016; Vytal & Hamann, 2010; Izard, 2007; Panksepp, 2007). Panksepp'n (2007) mukaan ulottuvuus- ja diskreettiteorian omien vajaavaisuuksien takia eivät sulje toisiaan

pois. Teorioiden vajaavaisuudet asettuvat limittäin, joten ne pikemminkin täydentävät toisiaan.

3.2 Perustunteet

Tunteiden määrittämisessä koulukunnasta riippumatta ollaan lähes yhtä mieltä yhdestä asiasta: on olemassa universaaleja ja kulttuurikohtaisia tunteita (Panksepp, 2007; Barrett, 2006; Ekman, 1972; Panksepp, 2007; Ortony & Turner, 1990). Universaalit tunteet tunnustetaan kaikissa kulttuureissa samanlaisina ja niitä on alettu kutsua perustunteiksi (Ekman & Cordaro, 2011; Ekman, 1972; Vytal & Hamann, 2010). Vytal ja Hamann (2010) toteavat, että näiden perustunteiden tunnustamisen perusteena on niille ominaiset signaalit ja ominaisuudet, joita on tutkittu esimerkiksi ilmeiden ja neurologian avulla. Tehtyjen ilme- ja neurologiatutkimusten esittävät, että universaaleihin tunteisiin voidaan kohdistaa biologisia ominaisuuksia (Ortony & Turner, 1990).

On olemassa myös tunteita, joiden universaaliutta ei olla pystytty vielä todistamaan, minkä takia niitä ei kutsuta perustunteiksi (Ekman & Cordaro, 2011). Ekmanin ja Cordaron (2011) mukaan tämä selkeyttää perustunnetutkimusta rajaamalla perustavanlaatuisiksi tunteiksi selkeästi tiettyjä yksittäisiä tunteita. Universaaliuden ulkopuolelle jäävä mm. tunneilmiöt, joista kerrotaan seuraavassa alaluvussa sekä kulttuurikohtaiset tunteet, jotka ovat yhdelle kulttuurille ominaisia (Ortony & Turner, 1990; Izard, 2007). Ortonyn ja Turnerin (1990) sekä Izard'n (2007) mukaan, toisin kuin universaalit tunteet, kulttuuriset tunteet ovat muodostuneet ympäristön muokkaamina ja tällaiset tunteet havaitsee parhaiten kulttuurin edustaja.

3.2.1 Tunteiden perustavanlaatuisuus

Perustunteiden universaaliuden lisäksi niillä on muitakin empiirisesti todennettuja ominaisuuksia. Perustunteilla on tutkittu olevan tunnekohtainen aivojärjestelmä (Panksepp 2005; Panksepp, 2007) ja ne toimivat primitiivisesti suojellakseen ihmisiä sekä parantaakseen heidän suorituskykyään (Nummenmaa, 2016). Lisäksi perustunteiden on

todettu koostuvan psykofyysisistä-, hermostollisista- ja evoluutiotekijöistä (Vytal & Hamann, 2010; Ekman, 2016; Izard, 2011). Perustunteen on havaittu olevan yksilön kokemus (Ekman & Cordaro, 2011).

Neurologinen todentaminen

Perustunneteoriaa ja sen mukaista perustunteiden määrittelyä ja teoriaa on tuettu aivokuvantamalla (Vytal & Hamann, 2010). Aivokuvantamistutkimuksella on todettu, että tietyillä perustunteilla on sille ominaista aivotoimintaa aivojen tietyllä alueella (Vytal & Hamann, 2010). Vytalin ja Hamannin (2010) mukaan aivokuvantaminen todisti erityisesti sen, että tietyt perustunnereaktiot ovat nimenomaan toisistaan erotettavia, mikä viittaa yksittäisten tunteiden ainutlaatuiseseen aktivaatiomalliin aivoissa.

Tämä tunnetilojen aktivaatiomalli eli aivojärjestelmä on ominainen nisäkkäille ja järjestelmän avulla yksilö pystyy tunnistamaan tunteita jo hyvin varhaisessa vaiheessa (Panksepp, 2005; Panksepp, 2007). Panksepp (2005, 2007) on kuvaillut, että se toimii aivojen vanhimmalla alueella ja ohjaa vaistomaista toimintaamme. Tämän takia sitä kutsutaan primitiiviseksi aivojärjestelmäksi. Järjestelmän primitiivisyyden takia kognitiivisen kyvykkytemme voidaan katsoa olevan yksinkertaista erityisesti perustunteisiin liittyvien reaktioiden aikana. Useat tutkijat, kuten Vytal ja Hamann (2010), Izard (2011) sekä Ekman ja Cordaro (2011), toteavat, että ärsykkeestä nouseva reaktio on yleensä nopea, lyhytkestoinen, automaattinen ja jokseenkin tiedostamaton, minkä takia tunteen esittämistapa voi olla joko rakentava tai tuhoisa. Ärsykkeen nostattama reaktio on perustunne ja jokaiselle perustunteelle on oma systemaattinen aktivointimalli, mikä tuottaa sille ominaisen reaktion. Aktivointimalli määrittää tunteelle ominaiset merkit ja signaalit, kuten fysiologiset tuntemukset, ilmeet, eleet ja äännähdykset, ja tilannearvion sekä muistaa ajatuksia ja mielikuvia, jotka liittyvät aikaisempiin samankaltaisiin tunnereaktioihin (Ekman & Cordaro, 2011).

Aivojen tunnejärjestelmä vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmiskehoon. Perustunteilla on ominainen toiminta- ja ilmenemistapa psykofyysisesti ja hermostollisesti (Vytal &

Hamann, 2010; Ekman, 2016; Izard, 2011). Yksittäiset perustunteet aktivoituvat aivoissa vaikuttaen niiden eri osissa ja aiheuttaen erilaisia hermostollisia ärsykyksiä (Vytal & Hamann, 2010). Diskreettiteorian tunneilmetutkimuksessa havaittu tunneilmejärjestelmä (Ekman, 1972) on osa tätä perustunteiden psykofyysistä ja hermostollista toimintatapaa. Aivojärjestelmä ohjaa myös perustunnereaktion ja käyttäytymisen välistä kytkentää (Panksepp, 2007).

Evoluutio

Perustunteiden aivojärjestelmä on periytynyt sukupolvelta toiselle evoluution aikana ja sitä voidaan kutsua näin ollen myös ihmisen luonnolliseksi ominaisuudeksi (Ekman, 1972; Ekman 2016; Vytal & Hamann, 2010; Izard, 2007; Izard, 2011; Panksepp 2005; Panksepp, 2007). Vaikka ihmisillä on korkea kognitiivinen kyvykkyys, biologisesti kehittyneet perustunteet muodostavat meidän automaattisen, suojelevan ja sopeutumista edistävän reagoinnin parantaen suorituskykyämme (Ekman & Cordaro, 2011; Vytal & Hamann, 2010; Ekman, 2016; Izard, 2011). Perustunteet periytyvät geneettisesti (Izard, 2007; Izard 2011). Geneettisen periytyvän lisäksi tunteiden uskotaan siirtyvän myös epigeneettisesti eli DNA:han sitoutumattomana, minkä katsotaan olevan myös yhtenä syynä tunteiden kompleksisuuteen (Panksepp, 2007, 293).

Koska perustunteet ovat niin perustavanlaatuisia ihmisille, että ne ilmenevät vanhimmissa aivojen osissa ollen osa primitiivistä aivojärjestelmäämme ja vaikuttaen siten automaattisesti toimintaamme, niitä voi olla hankala havaita (Panksepp, 2007, 292). Panksepp (2007) toteaa, että kokemukset muuttavat yksilöä fysiologisesti ja psykologisesti, jolloin luonnolliset ominaisuudet – kuten tunteiden aktivointimalli - saavat kerroksien tavoin uusia opittuja tapoja päälle. Alkukantaiseen reagointiin voi vaikuttavat kolme asiaa, jotka saattavat vaikeuttaa entisestään tunteiden havaitsemista: yksilön kehittynyt kognitiivinen ajattelutaito, yksilön temperamentti ja tunnereaktiivisuus, sekä olosuhteiden vaikutus yksilön käsitykseen kohdattavan asian uhasta tai puolestaan harmittomuudesta (Vytal & Hamann, 2010; Izard, 2011; Nummenmaa, 2016).

3.2.2 Perustunnelistaus

Perustunteiden ominaisuudet täyttävät tunteet pyritään tunnetutkimuksissa listaamaan, mikä on helpottanut perustunteiden johdonmukaista tunnistamista (Panksepp, 2007; Vytal & Hamann, 2010; Ekman 2016; Ekman & Cordaro, 2011; Izard 2011; Ortony & Turner, 1990). Ensimmäisen listan loi jo vuonna 1872 Charles Darwin, joka julkaisi aiheesta tuolloin ensimmäisen kirjan. Koska listaukset ovat merkittävässä asemassa esittämään perustunteita (Ekman, 2016), tämän tutkimuksen tueksi laaditaan myös oma ajankohtainen perustunnelistaus.

Vuosien 1990–2016 välillä toteutettujen perustunnetutkimuksien tunnelistauksissa on havaittavissa samankaltaisuutta. Tunnelistaukset esitellään taulukossa 1 ja ne ovat Ekmanin (1992 ja 2016), Panksepp'n (2007), Ekmanin ja Cordaron (2011), Ortonyn ja Turnerin (1990), sekä Vytalin ja Hamann'n (2010) tutkimuksista. Ilon tunteesta on käytetty englanniksi kahta samankaltaista termiä kyseisissä tunnelistauksissa: joy ja happiness. Thesaurus.com-sanakirjan mukaan sanat ovat keskenään synonyymejä, minkä takia kuviossa 2 kyseiset sanat suomennetaan *iloksi* ja rinnastetaan tarkoittamaan samaa tunnetta.

Yleisimmin tarkastelluissa tutkimuksissa (taulukko 1) esiintyivät pelko (6 kertaa), ilo (5 kertaa), suru (5 kertaa), suuttumus (6 kertaa) ja inho (6 kertaa). Kattavin lähestymistapa perustunnelistaukseen on Ortonyn ja Turnerin (1990) tutkimuksessa, jossa he koostavat useiden alan tutkimusten perustunnelistaukset yhdeksi taulukoksi. Ekmanin vuoden 2016 perustunnelistaus perustui alan tutkijoilla teetettyyn tutkimukseen. Listaus muodostui äänestyksen mukaan. Perustunteiksi äänestettiin viha (anger 91%), pelko (fear 90%), inho (disgust 86%), suru (sadness 80%), ja ilo (happiness 76%). Äänestäjille oli annettu perustunteista ehdotelmalista. Äänestyksessä nousivat esiin myös mm. yllättyneisyys, häpeä, rakkaus, ja myötätunto, mutta ne saivat huomattavasti vähemmän kannatusta. Taulukossa esiintyvissä tutkimuksissa tunnelistaus oli tutkimuksen kannalta merkittävässä tai kohtalaisessa asemassa.

Ekman, 1992	Panksepp, 2007	Ekman & Cordaro, 2011	Ortony & Turner, 1990	Vytal & Hamann, 2010	Ekman, 2016
ilo (happiness)	rakkaus, kiinnostus (love)	suuttumus (anger)	pelko (fear)	onnellisuus	suuttumus
suru (sadness)	suuttumus (anger)	pelko (fear)	suuttumus (anger)	pelko	pelko
suuttumus (anger)	halu (lust, desire)	yllättyneisyys (surprise)	inho (disgust)	suru	inho
pelko (fear)	pelko (fear)	suru (sadness)	ilo (joy)	suuttumus	suru
inho (disgust)	ilo (playful joy)	inho (disgust)	yllättyneisyys (surprise)	inho	ilo
yllättyneisyys (surprise)	suru (sadness)	halveksuntan (comtempt)			
		onnellisuus (happiness)			

Taulukko 1 Vuosina 1990–2016 toteutettujen tutkimusten perustunnelistauksia

Tämän tutkimuksen perustunnelista perustuu vuoden 1990–2016 välisten tutkimusten perustunnelistojen koosteeseen. Painotamme tässä koosteessa erityisesti Ekmanin (2016) sekä Ortonyn ja Turnerin (1990) tutkimuksissa esiintyneitä perustunnelistauksia, koska ne oli laadittu kattavasti alkuperäisissä tutkimuksissa. Painotusta huomioiva vertailu esitetään taulukossa 3 ja sen perusteella perustunnelistaukseksi muodostuu suuttumus, pelko, inho, ilo, suru ja yllättyneisyys.

Ekman ja Cordaro (2011) kuvailevat näitä kuutta (6) tunnetta. *Suuttumus* ilmenee tilanteessa, jossa henkilö kohtaa toimintaansa, itseään tai välittämäänsä henkilöä kohtaavan häiriön tai uhan. Suuttumuksen tunteeseen ja sen reaktiona tulevaan puolustautumiseen saattaa myös liittyä halu satuttaa häiriön tai uhan aiheuttajaa. *Pelko* on reaktio yksilön kohdattaessa uhan. Pelko aiheuttaa useimmiten pakenemisen tarpeen tai shokkimaisen ”jäätymisen”. Pelko saattaa myös laukaista vihan tunteen, joka taas on pidempiaikainen tunnetila. *Inhoa* koetaan, kun aistitaan haistaen, maistaen tai nähden jokin vastenmielinen asia. Inhoa voidaan kokea myös epämiellyttävää ihmistä tai ajatusta

kohtaan. *Ilo* on nautinnon tunne, johon ihmiset yleensä pyrkivät. Henkilö kokee *surua*, kun hän menettää itselleen tärkeän ihmisen tai asian. Suru voi muuttua hetkellisesti myös tuskaksi, johon liittyy pidempiaikaista levottomuutta ja vastustusta, mutta palaa takaisin onnettomaan olotilaan. *Yllättyneisyys* on reaktio odottamattomaan tapahtumaan. Tämä on lyhyin tunnereaktio.

Ortony & Turner, 1990	Ekman, 2016	Kooste
pelko (fear)	suuttumus	pelko
suuttumus (anger)	pelko	ilo
inho (disgust)	inho	suru
ilo (joy)	suru	suuttumus
yllättyneisyys (surprise)	ilo	inho
		yllättyneisyys

Taulukko 2 Vertailu perustunnelistauksista

3.3 Tunnetilat

Ekman omassa tutkimuksessaan (2016) ja yhdessä Cordaron (2011) kanssa sekä Izard (2011) toteavat, että perustunteiden lisäksi on olemassa myös tunnetiloja, joiden perustavanlaatuisuutta ei olla empiirisesti pystytty todentamaan. Tunnetilat ovat perustunteiden lailla osa ihmisten arkielämää. Ekmanin ja Cordaron mukaan (2011) tunnetilat joko koostuvat perustunteista, niissä on havaittu useita perustunteelle luonteenomaisia ominaisuuksia tai niitä verrataan perustunteisiin. Tässä tutkimuksessa tunnetilojen oletetaan tämän takia joissain määrin seuraavan myös perustunteille ominaista ilmenemistapaa ja siksi ovat osana empiiristä tutkimusta.

Ekmanin ja Cordaron (2011) mukaan nämä tunnetilat on jaettavissa kolmeen eri kategoriaan sen mukaan missä vaiheessa ne ovat tunnetutkimusta. *Perustunteiden ulkopuolelle jäävien nautinnon tunteiden* (esimerkiksi huvittuneisuus - *amusement*, innostus - *excitement* ja ihmetys - *wonder*) on havaittu toimivan tilannekohtaisesti hieman eri tavoin, minkä takia niitä ei ole luokiteltu toistaiseksi. *Tunnetilojen*

erityistapauksien yksittäisyydestä ei olla vielä täysin varmoja ja niiden universaaliuden todentaminen vaatisi monikulttuurisia tutkimuksia. Nämä tunteet ovat syyllisyys (*guilt*), häpeä (*shame*), nolostuminen (*embarrassment*), kateus (*envy*) ja läheisyydetuntto (*familial compassion*). Esimerkiksi syyllisyyden kohdalla ei olla varmoja toimiiko se surusta erillisenä tunteena. Lisäksi on olemassa neljä *mielentilaa* – mustasukkaisuus, rakkaus, viha ja kiinnostus –, joita ei ole määritelty perustunteiksi niiden pitkän keston ja niiden sisältävien useiden yksittäisten tunteiden takia. Rakkaus ja mustasukkaisuus etenkin olisivat mielenkiintoisia kohteita. Rakkauden perustavanlaatuisuudesta on paljon keskustelua tunnetutkimuksen maailmassa. Mustasukkaisuuden kokemukseen liittyy taas yleensä useita henkilöitä ja erilaisia tunnetiloja koetaan ristiin.

Ekman (2016) tutki yllä mainittujen tunnetilojen empiiristä todennettavuutta perustavanlaatuisiksi tutkijoille laaditussa kyselyssä. Niiden kannatus oli kuitenkin sen verran heikkoa, että ne luokitellaan edelleen tunnetiloiksi eikä yksittäisiksi tunteiksi. Tutkimuksessa esiintyneet tunnetilat olivat syyllisyys, rakkaus, halveksunta, ihannointi, tuska, kateus, myötätunto, ylpeys ja kiitollisuus.

3.4 Tunneälykyys

Vaikka tunteet ilmenevät matalien kognitiivisten toimintojen seurauksena, ihmisen tiedostettu ja korkea kognitiivinen kyvykyys vaikuttaa tunteiden käsittelyyn (Panksepp, 2005; Panksepp, 2007). Tämän edellytyksenä on kognitiivisten kykyjen – kuten ajatusten, strategisen ymmärryksen ja tavoitteellisuuden – riittävä kehittyminen erityisesti tunnetaitojen osalta (Izard, 2007; Izard, 2011). Golemanin mukaan (1996) tunnetaidot muodostavat ihmisen tunneälykkyden. Hän toteaa, että tunneälykkyden vaikutusta työssä suoriutumiseen on tutkittu ja se on todettu erityisesti hyvien johtajien avaintyökaluksi sekä tuottavan tehokasta suoriutumista.

Tunneälykyys (*emotional intelligence, EI*) on yksilön kyky tunnistaa ja käsitellä tunteitaan sekä hallita niiden seurauksia (Mayer, Salovey & Caruso, 2008). Tunneälykyys

kehittyy luonnollisesti iän myötä, mutta sen kehittymisessä on yksilöllisiä eroja (Mayer, Salovey & Caruso, 2008; Goleman, 1996). Golemanin (1996) mukaan syyt korkeampaan tunneälykkyyteen on tutkittu olevan ymmärrys ja halu harjoittaa sitä.

Tunneälykkyyden vaikuttaa yksilön suoriutumiseen, kun hän pyrkii älykkyytensä avulla sopeuttamaan ajatteluun ja käyttäytymistään (Goleman, 1996; Dúran et al. 2004,). Mayerin (2008) mukaan tunneälykäs yksilö kykenee paremmin tunnistamaan ja ennakoimaan yksittäisiä tunteita ja tunnetiloja sekä tiedostamaan niiden seurauksia. Tämä parantaa itsetuntemusta sekä auttaa yksilöitä toimimaan paremmin sosiaalisissa tilanteissa. Myös tunneälykkyyden vaikutusta työssä suoriutumiseen on tutkittu. Tunneälykkyyden on todettu olevan erityisesti hyvien johtajien avaintyökalu ja erottava tekijä sekä tuottavan tehokasta suoriutumista (Goleman, 1996).

4 Yksilön työssä suoriutumisen ja tunteiden yhteys

Tunteet tuottavat yksilöllä autonomisen hermoston reaktioita (Ekman, Levenson, & Friesen, 1983). Reaktiot ovat fysiologisia muutoksia kehossa, kuten esimerkiksi verenpaineessa, sykkeessä ja suoliston toiminnassa (Ekman et al., 1983; Kaklauskas et al., 2011; Duodecim Terveyskirjasto, 2016a; Duodecim Terveyskirjasto, 2016b; Duodecim Terveyskirjasto, 2016c). Aikaisemmin on havaittu, että vaistomaisen tunnereaktion ja käyttäytymisen välillä on kytkentä (Panksepp, 2007) ja yksilön kokiessa negatiivisia ja positiivisia tunnetiloja hänen kehossaan tapahtuu fysiologisia reaktioita (Ekman et al., 1983). Näitä teorioita tukee Kaklauskaksen ja muiden (2011) järjestelmän kehitysprojektin yhteydessä tekemä analyysi eri tutkimuksista, joissa tarkasteltiin fysiologisten reaktioiden ja tunteiden välistä suhdetta. Analyysissa esitetään itsekontrollin, ilon, suuttumuksen, pelon, surun, yllättyneisyyden ja stressin vaikutuksia verenpaineeseen, sykkeeseen, kehonlämpöön ja ihon sähkönjohtavuus. Analyysissa nousi esiin useita aiheen tutkimuksia ajanjaksolta 1953–2009, joissa tunteiden todettiin vaikuttavan yksilön kehoon fysiologisesti. Analyysi oli tehty tietokoneen hiireen integroitavaa järjestelmää varten. Järjestelmä pyrki analyysissä kerätyn tiedon avulla tarkastelemaan työntekijöiden tunteiden ja tuottavuuden välistä suhdetta. Järjestelmän käytöstä ei löytynyt tutkimuksia.

Yleisesti käyttäytymistä voidaan perustella yksilön pyrkimyksellä täyttää tarpeensa (Kaklauskas et al., 2011; Maslow, 1954). Maslowin tarvehierarkiassa tarpeiden täyttämistä tarkastellaan viidellä tasolla: fyysiset tarpeet (1), turvallisuuden tarpeet (2), sosiaaliset tarpeet (3), kunnioitus (4) ja itsensä toteuttamisen tarve (5) (Maslow, 1954; Kaklauskas et al., 2011). Ideaalissa tilanteessa ihminen etenee näillä tasoilla hierarkkisesti täyttäen johdonmukaisesti alemman tason ennen siirtymistä seuraavalle tasolle.

Perustuen edellä mainittuihin tunteiden, autonomisessa hermostossa tapahtuvien muutosten ja ihmisen käyttäytymisen tutkimuksiin, ihmisen ollessa ideaalitulassa hänen tunteensa ja tarpeensa ovat tasapainossa, mutta jos tasapaino kuitenkin järkkyy –

esimerkiksi fyysisen tarpeen noustessa esiin – yksilö käyttäytyy tietyllä tavalla täyttääkseen tarpeensa. Jos oletamme tietyn tunteen aiheuttavan fysiologisen reaktion kehossa eli muutoksen esimerkiksi verenpaineessa, ihmisen fyysinen tasapaino on muuttunut. Muutoksen seurauksena ihminen oletettavasti tukeutuu tietynlaiseen käyttäytymiseen. Näin ollen voimme päätellä, että tunteen aiheuttaessa fysiologisen reaktion ja vaikuttaen näin yksilön tarpeisiin hänen käytöksensä muuttuu.

Koska tunteet syntyvät automaattisesti ja ennakoimatta, ne ilmenevät ja aiheuttavat tarvetasapainon muuttumista yksilöillä myös työpaikalla. Tämä vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen ja toimintaan työskennellessä eli yksilön työssä suoriutumiseen. Oletettavaa siis on, että tunteet vaikuttavat työssä suoriutumiseen. Tätä yhteyttä tutkittaessa on hyvä olla tietoinen tunneälykkyyden vaikutuksesta tunteiden vaikutukseen toiminnassamme. Tunneälykkyys voi kehittää nousseesta tunteesta johtuvaa toimintaa, kuten tunneilmaisua ja tehokkuutta.

4.1 Tutkimuksia tunteiden vaikutuksista työssä suoriutumiseen

Tunteiden vaikutusta yksilön käyttäytymiseen on tutkittu jonkin verran, mutta tunteiden vaikutusta yksilön ammatilliseen suoriutumiseen ei juurikaan (Oswald, Proto & Sgroi, 2015). Aiheesta löytyi kaksi tutkimusta: toinen tutkimus tutki ilon suhdetta työn tuottavuuteen ja toinen yllätyksen vaikutusta työssä suoriutumiseen. Nämä tutkimukset ovat ensiaskel työssä suoriutumisen ja tunteiden yhteyden tarkastelussa, mutta ne kattavat vain kaksi tunnetta, joten tutkimusta tulee laajentaa koskemaan muitakin tunteita. Ilon ja tuottavuuden välistä riippuvuutta tarkastelleessa Oswaldin ja muiden (2015) tutkimuksessa todettiin, että yksilön kokema ilo vaikuttaa hänen tuottavuuteensa positiivisesti – tuottavuus on jopa 12 % korkeampi. Mitä matalampi ilon kokemus oli, sitä pienempi oli myös tuottavuus. Tutkimuksen todettiin olevan ainoa aiheessaan ja lisäksi olevan merkittävä tuodessaan esille korrelaation työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden välillä monipuolisella empiirisellä tutkimuksella.

Toinen työssä suoriutumiseen ja tunteisiin liittyvän tutkimuksen oli toteuttanut Landman ja muut (2018) ja se kohdistui lentäjiin ja heidän kokemiinsa yllättäviin tilanteisiin. Tutkimus ei suoraan kohdistunut tunteen (tässä tapauksessa yllättyneisyys) ja suoriutumisen suhteeseen, vaan sen tavoitteena oli valmistaa lentäjät paremmin odottamattomien tilanteiden varalle, joita he saattavat kohdata lennon aikana. Tutkimuksessa todettiin, että odottamattomassa tilanteessa, johon lentäjä ei ole valmistautunut, lentäjä kokee yllättyneisyyden tunteita. Kyseisen tutkimuksen kannalta olennaista oli kuitenkin käsitys siitä, miten yllättyneisyys vaikuttaa lentäjien työssä suoriutumiseen ja sitä oli tutkittu etukäteen. Yllättyneenä lentäjän vianetsintäkyky estyy ja hänen stressitasonsa nousee. Tämän todettiin tarkoittavan, että hänen suorituskäytöksensä heikkenee, sillä hänen yllättyneisyytensä on uhka hänen onnistuneelle lentosuorituksellensa.

4.2 Teoreettinen viitekehys

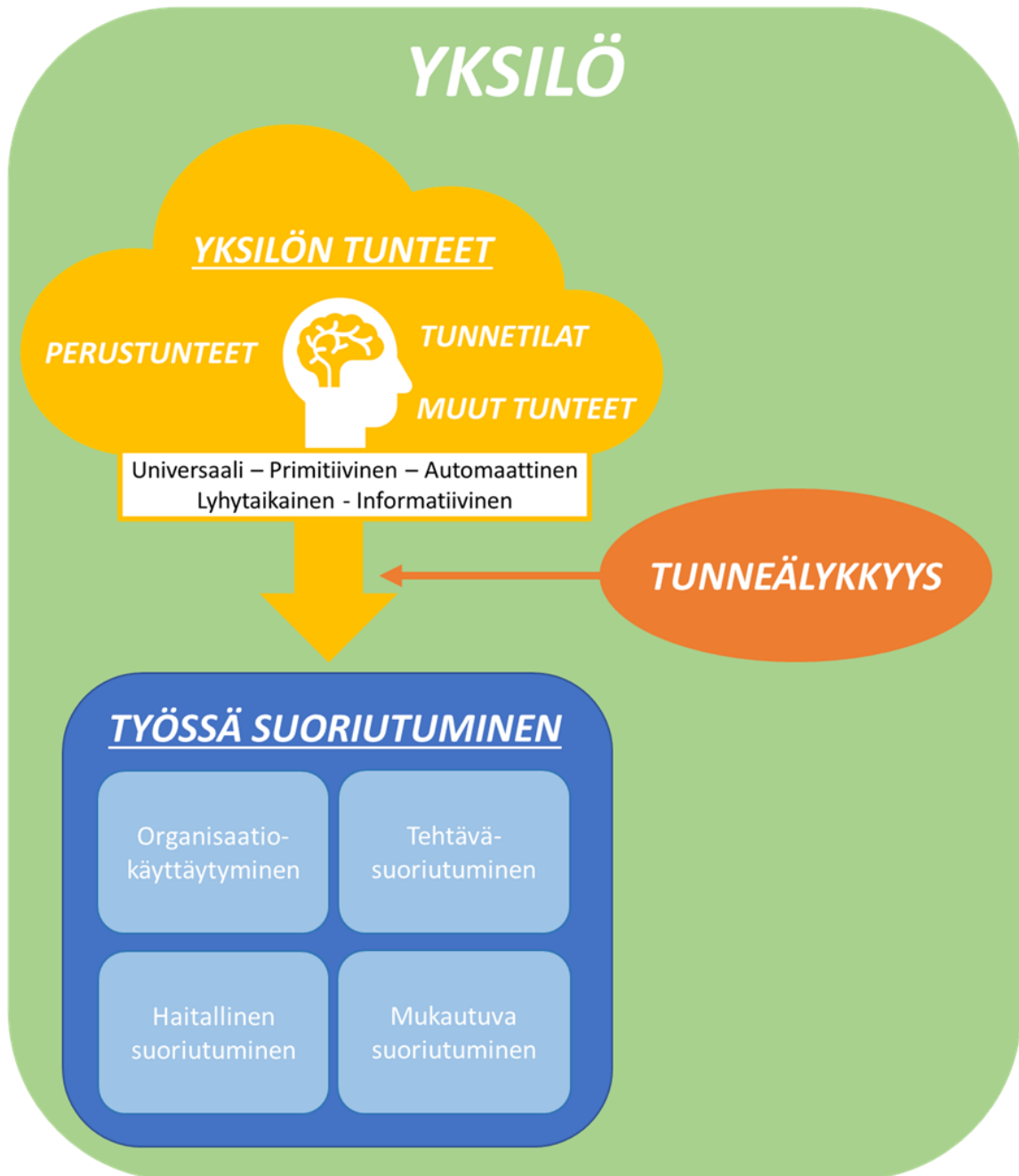
Tässä luvussa laaditaan viitekehys tutkimusaiheen empiirisen tutkimuksen toteuttamiselle. Viitekehys koostuu tunteiden ja yksilön työssä suoriutumisen yhteydestä (kuviot 4). Kehys tuo yhteen luvuissa 2 ja 3 esitellyt teoriat ja määritelmät. Viitekehyksessä yhdistetään kaksi tieteenalaa, henkilöstöjohtaminen ja psykologinen tunnetutkimus.

Sekä tunteet että työssä suoriutuminen koetaan lähtökohtaisesti subjektiivisena kokemuksena, joten tutkimuksen kohteena ovat yksilöt. Kuviossa 4 yksilöä esittää vihreä laatikko, joka sisältää hänen ominaisuutensa. Hänen ominaisuuksistaan on nostettu esille tutkimuksen kannalta merkittävimmät kolme: tunteet, työssä suoriutuminen ja tunneälykyys. Tutkimuksen keskiössä on tunteiden vaikutus työssä suoriutumiseen. Tunteiksi luetaan luvussa 3 viitattujen tutkimusten mukaan perustunteet sekä tunnetilat. Koska perustunteita ja tunnetiloja on mainittu aikaisemmissa tutkimuksissa pieni määrä ja on oletettavaa, että tässä tutkimuksessa haastateltavat mainitsevat muitakin tunteita, tunteiden tunnistamisessa hyödynnetään myös Suomen Opetushallituksen

(Opetushallitus, 2022) laatimaa listausta tunteista. Nämä tunteet mainitaan tässä tutkimuksessa termillä *muut tunteet*.

Tutkimusta tehdessään tutkija tiedostaa, että haastateltava yksilö voi havaita ja ymmärtää tunteiden vaikutuksen työssä suoriutumiseen vain, jos haastateltava tiedostaa ja tunnistaa tunteen ja sen vaikutuksen. Tunne saattaa myös ilmetä ja vaikuttaa yksilöön tiedostamattomasti. Täten tätä tutkimusta tehtäessä ymmärretään, että tunteen ja työssä suoriutumisen yhteyttä ei välttämättä tiedosteta kaikissa tapauksissa, koska haastateltavat eivät osaa ilmaista esimerkiksi tunnetta, tunnereaktiota tai sen vaikutusta. Tällöin se jää tutkimuksessa käsittelemättä. Tunteen vaikutus voi olla yksilön reaktiivisuuden myötä positiivinen, negatiivinen tai näiden kahden ulottuvuuden välillä eli neutraali. Reaktiivisuus määritellään tässä tutkimuksessa sen mukaan miten tutkittava tunnereaktionsa ja sen vaikutuksen kuvailee.

Koska ihmismieli toimii yksinkertaistettuna kahdella eri tavalla, automaattisesti ja kontrolloidusti kognitiivisten taitojen myötä (Kahneman, 2011), voidaan olettaa, että molemmat aivojen toimintatavat voivat vaikuttaa tunteen aiheuttamaan toimintaan työskenneltäessä. Tämän takia tutkimuksen viitekehyksessä tiedostetaan myös tunneälykkyyden vaikutus tunteiden ja työssä suoriutumisen synteisiin. Tämän tutkimuksen haastateltavat ovat työelämässä olevia täysi-ikäisiä ihmisiä. Voidaan olettaa, että heillä on luonnollisesti ja oma-aloitteisesti kehittyneet kognitiiviset kyvyt sekä näin ollen myös kyvykkyys hallita tunneälykkyytensä avulla tunteiden vaikutusta työsuoriutumiseensa.



Kuvio 2 Tutkimuksen viitekehys

5 Tutkimuksen menetelmät

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmä valitaan tutkimusongelmaan ja tutkimuksen tavoitteisiin perustuen. Hirsjärven (2009) mukaan näitä valittaessa tulee ottaa huomioon minkälaista tietoa etsitään ja mistä etsitään. Tämä tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimustapa sopii tähän tutkimukseen parhaiten tutkimusmenetelmälle ominaisten piirteiden perusteella. Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään selittämään ja kuvailemaan ilmiötä, joka ilmenee ihmisen tajunnassa, vuorovaikutuksessa ja niitä jäsentävässä kielessä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa johtopäätöksiä ”pinnanalaisesta todellisuudesta” eli ymmärtää kohdetta syvemmin kuin välittömien havaintojen tasolla, mikä korostuu myös tämän tutkimuksen toteuttamisessa.

Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat myös, että laadullisen tutkimuksen ominaisuutena on perustuminen ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. Subjektiiviset kokemukset ja näkemykset voivat vaihdella kontekstin mukaisesti, mikä saattaa herättää keskustelua tutkimuksen luotettavuudesta ja uskottavuudesta. Tämän takia onkin huomioitava, että laadullisessa tutkimuksessa voidaan luoda esimerkinomaisia yleistyksiä, joita voidaan käyttää teorioiden tavoin. Tarkkaa ja täsmällistä teoriaa ei voida kuitenkaan laatia.

Lisäksi Puusa ja Juuti (2020) toteavat, että laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää huomioida tulkinta ja ymmärrys tutkimuksen aikana. Ensinnäkin tutkijalla on oltava esiymmärrys aiheesta ja hänen on pohdittava sitä, miten hänen omat näkemyksensä vaikuttavat aineistonkeruuseen ja analysointiin. Toiseksi on tärkeää huomioida miten tutkimuskohteena olevat ihmiset ymmärtävät tutkittavan ilmiön ja siihen liittyvät yhteydet.

Aineistonkeruu tehdään tässä tutkimuksessa laadulliselle tutkimukselle ominaisesti haastatteluilla. Laadullisen tutkimuksen aineisto tulee valita Puusan ja Juutin (2020) mukaan ensisijaisesti tarkoituksenmukaisuusperusteella, jolloin kohteeksi valitaan ihmisiä, joilla on aiheesta ymmärrystä ja kokemusta. Aineisto on riittävän edustava, kun siitä saadaan tarpeeksi tietoa aiheesta johtopäätösten tekemiseksi. Tutkittavien määrä on yleensä kohtalaisen pieni. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tavoittamaan ihmisten tietoa ja näkökulmia, mieluiten luonnollisessa tilanteessa. Pyrkimyksen mukaisesti valitaan sellainen aineistonkeruumenetelmä, jolla ihmisten ääni ja näkökulmat tulevat kuulluksi. Tyypillisimpiä menetelmiä ovat haastattelu- ja havainnointimenetelmät, jotka mahdollistavat myös tavoitellun syvemmän ymmärryksen ilmiöstä.

Onnistunutta haastattelua Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat tilanteeksi, jossa on luottamuksellinen ilmapiiri sekä tutkittava on motivoitunut ja läsnä tilanteessa. Kysymykset tulee laatia huomioiden tutkijan vaikutus saatuihin vastauksiin, tutkittavan ymmärrys ilmiöstä, ja tulkintavirheiden mahdollisuus. Haastattelumenetelmää käytettäessä tulee ymmärtää, että tutkittava kertoo hänen kokemuksiansa ja tulkintaansa ilmiöstä.

Tämä tutkimuksen tieteenfilosofinen lähtökohta on fenomenologisuus. Tutkimus on fenomenologinen pyrkiessään selittämään sitä, miten tutkimuksen aiheena olevan ilmiön kanssa elävät ihmiset ilmiön kokevat (Puusa & Juuti, 2020). Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat, että fenomenologisen opin mukaan mielenkiintoista on se, miten tutkittavat luovat yhteyksiä todellisuudessa, jossa elävät. Yhteyksien havaitsemiseksi on tärkeää huomioida vuorovaikutteisuus sekä tutkimuskohteen ja hänen ympäristönsä välillä että aineiston keräämisen aikana tutkijan ja tutkimuskohteen välillä. Vuorovaikutuksen avulla voidaan selvittää yhteyksistä muodostuva merkitysverkko, johon voi vaikuttaa esimerkiksi sukupolvien väliset erot.

5.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena yhdeksälle ihmiselle touko-kesäkuussa 2022 ja haastattelut toteutettiin Teams-työkalulla videohaastatteluna. Haastattelut olivat kestoaltaan n. 30–45 minuuttia ja ne etenivät ennakkoon suunnitellun kysymyspatteriston mukaisesti. Haastattelut nauhoitettiin ja niistä tehtiin muistiinpanot Teamsin muistiinpanotyökalun kanssa. Tutkija säilytti omia videotallenteitaan vain sen aikaa, kunnes sai Teams-muistiinpanot selkeytettyä ja muutettua anonyymeiksi. Haastattelukysymykset olivat avoimia ja ne esitetään tutkimuksen liitteenä (Liite 2). Haastattelutilanteet olivat joustavia, mikä mahdollisti myös tarkentavien kysymysten esittämisen tutkittavalle sekä sujuvan ja hedelmällisen keskustelun. Keskustelu ja joustavuus olivat edellytyksiä myös tutkimuksen laadullisten periaatteiden kannalta. Analyysiin soveltuvan aineiston saamiseksi oli tärkeää, että haastateltavat ymmärtävät tutkittavan ilmiön, joten tutkimuksen aihe pyrittiin selittämään lyhyesti haastattelukutsussa ja haastattelun alussa. Haastattelukutsu on liitteenä (Liite 1).

Haastateltavien otanta oli kattava monella tapaa. Haastateltavat olivat sekä mies- että naisoletettuja. Heillä oli erilaiset työtausta ja tämänhetkiset tehtävät. Heille on kertynyt kokemusta laajasti erilaisista tehtävistä: hankinta, kauppa (B2B), sidosryhmäyhteistyö, markkinointi ja media, näyttelijä- ja teatterityö, graafinen suunnittelu, henkilöstöhallinto, merenkulku, järjestelmä- ja tietoasiantuntijuus, sekä lainopilliset tehtävät. Kahdella haastateltavista oli kokemusta esihenkilö- ja työnjohdollisista tehtävistä. Haastateltavien uran pituus vaihteli 6–25 vuoden välillä. Osa haastateltavista oli työskennellyt työuransa aikana myös osa-aikaisesti.

Tutkimus toteutettiin niin monelle kuin koettiin olevan sopiva taatakseen riittävän otannan tutkittavan ilmiön tutkimiseen laadullisesti. Haastattelumenetelmä valikoitui tutkimukseen, sillä se on ominainen laadulliselle sekä mahdollistaa tämän tutkimuksen toteuttamisen parhaalla mahdollisella tavalla. Haastattelemisen mahdollisti osallistavan ja vuorovaikutteisen tutkimuksen toteuttamisen sekä tutkittavien subjektiivisen

kokemuksen esiintulon, mikä tukee syvemmän ymmärryksen saavuttamista tutkittavasta ilmiöstä.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi

Laadullinen tutkimusaineisto on pääsääntöisesti tekstipainotteinen (Puusa & Juuti, 2020), joten aineiston analysointi toteutettiin tekstin analysoimiselle ominaisesti teemoittelulla ja ryhmittelyllä. Analysoinnin tukena oli haastattelurunko, josta voidaan tunnistaa ilmiön eri yhteyksiä ja tasoja: yleinen näkemys, tunne, vaikutus ja tunneälykkyyden rooli. Teemoittelu ja ryhmittely tehtiin haastatteluaineisto useasti läpikäyden ja kooten tuloksia spiraalimaisesti ja hiljalleen tietoa lisäten.

Analysointi alkoi tunnistamalla tutkittavien mainitsemat tunteet. Seuraavaksi mainitut tunteet ryhmiteltiin teoreettisen viitekehyksen mukaisiin tunneryhmiin. Ryhmittelyn perusteena on haastateltavan käyttämä termi tunteelle. Kolmannella kierroksella tunnistettiin tunteen vaikutus tutkittavan työssä suoriutumiseensa. Oleellista oli tunnista vaikutuksen ilmeneminen käytännössä ja sen kohdistuminen työssä suoriutumisen osa-alueelle sekä yksilön reaktiivisuus tunteeseen suhteessa työhön (positiivinen – negatiivinen – neutraali). Reaktiivisuus pääteltiin sen perusteella miten haastateltava kuvaili tunteen vaikuttaneen työssä suoriutumiseensa. Viimeiseksi pyrittiin vielä tunnistamaan tunneälykkyyden vaikutusta tunteiden ja työssä suoriutumisen synteisiin. Tunnistaminen perustui tutkittavan kokemukseen siitä, että onko hän pyrkinyt kontrolloimaan tunteidensa vaikutusta työskennellessään. Tämän kautta voitiin tunnistaa onko tunteen vaikutus välillinen vai välitön.

Analysointia haastoi aiheen monimutkaisuus ja subjektiivisuus. Asteittainen ja haastatteluiden askelittainen läpikäynti tuki kuitenkin haasteen huomioiden analysointia. Aiheen monimutkaisuus haastoi myös haastateltavia, sillä elehtimisestä ja ajoittain tauotetusta puhettavasta saattoi havaita, että aihe ei ollut täysin yksiselitteinen.

6 Tutkimuksen tulokset

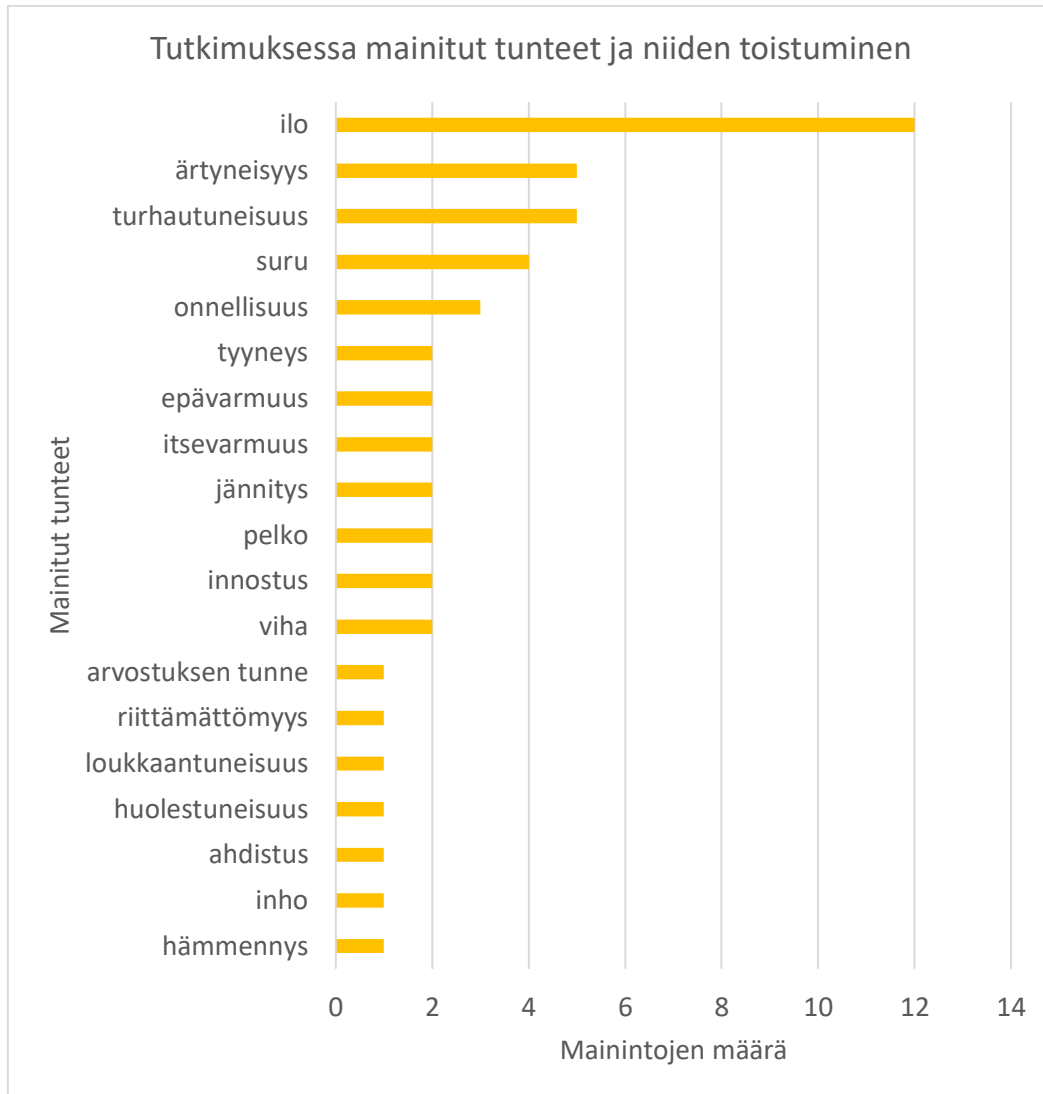
Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Ne on jaettu kahteen osa-alueeseen mukailten tutkimuskysymyksiä. Ensin esitetään tunteet, joiden haastateltavat kokivat vaikuttaneen työssä suoriutumiseensa. Toiseksi tarkastellaan miten he kuvailivat näiden tunteiden vaikuttavan työssä suoriutumiseen. Tunteiden vaikutuksiin liittyen esitetään myös, miten haastateltavat kuvailivat reaktiivisuuttaan tunteisiin sekä tunteiden hallintaansa. Hedelmällinen keskustelu johti myös siihen, että voidaan esittää haastateltavien kokemuksia yleisesti tunteiden ilmaisusta työpaikoilla.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat, että tunteet vaikuttavat työssä suoriutumiseen. Viisi haastateltavista totesi niiden vaikuttavan ja neljä haastateltavista totesi vaikutuksen olevan ilmiselvää seuraavin ilmauksin: *totta kai, ehdottomasti tai ilman muuta*. Muutama koki myös, että tunteita ei saa pois päältä, koska ne ovat osa inhimillisyyttä. Yhden haastateltavan mielestä inhimillisenä ominaisuutena tunteiden pitääkin vaikuttaa suoriutumiseen.

6.1 Työssä suoriutumiseen vaikuttavia tunteita

Haastateltavat mainitsivat laajasti erilaisia tunteita, joiden he kokivat vaikuttavan työssä suoriutumiseen. Tunteita mainittiin kokonaisuudessaan 19 ja ne on kerätty kuvioon 5. Useammin kuin kerran mainittiin ilo, ärtyneisyys, turhautuneisuus, suru, onnellisuus, tyyneys, innostuminen, pelko, epävarmuus, itsevarmuus ja viha. Ilon tunne sai kaksitoista mainintaa ja siten selkeästi eniten mainintoja kaikista mainituista tunteita. Loput tunteet mainittiin yhden maininnan erolla. Ärtyneisyys ja turhautuneisuus saivat kumpikin viisi mainintaa ja siten toiseksi eniten mainintoja. Suru sai neljä mainintaa, onnellisuus kolme, sekä tyyneys, innostus, pelko, epävarmuus, itsevarmuus, jännitys ja viha kaksi mainintaa. Yhden maininnan saivat arvostuksen tunne, inho, riittämättömyys, hämmennys, loukkaantuneisuus, huolestuneisuus ja ahdistus.

Analysointivaiheessa oli tarpeen yhdistää joitain mainituista tunnetermeistä, koska niitä kuvattiin samankaltaisesti. Tutkimuksessa mainittiin termit riemu ja onnistumisen tunne, jotka määritellään tässä tutkimuksessa ilon tunteeksi. Riemu on suomen kielen synonyymisanakirjan mukaan ilon synonyymi (synonyymit.fi). Onnistumisen tunne mainittiin jokaisella kolmella mainintakerralla ilon kanssa, joten sen maininnat lasketaan myös ilon tunteen yhteyteen. Haastatteluissa koettiin onnistumisen tunteen olevan lopulta tekemistä tai tapahtuma sekä ilon tunteen aiheuttaja. Turhautuneisuus esiintyi tutkimuksessa myös termeillä turhautuminen ja turhaantuminen. Näillä termeillä esitellyt maininnat laskettiin käsitteen turhautuneisuus yhteyteen. Ärtynisyyden tunne mainittiin sanoilla ärtymys, ärsytys ja ärsyyntyminen. Nämä kaikki kolme laskettiin termin ärtynisyys yhteyteen. Tutkimuksessa mainittiin tyyneys ja tasapainoinen olo, jotka molemmat laskettiin käsitteen tyyneys yhteyteen. Tyyneydellä viitattiin rauhalliseen oloon, jossa ei koettu suuria tunteita. Tyyneys luokiteltiin tunteeksi synonyyminsa rauhallinen mukaan, joka oli myös Opetushallituksen listauksessa (synonyymit.fi). Tutkimuksessa nousi esille myös närkästymisen tunne, joka on synonyymi sanalle viha (synonyymit.fi) ja se laskettiin näin ollen vihan yhteyteen.



Kuvio 3 Tutkimuksessa mainitut tunteet

Tutkimuksen viitekehyksen mukaisesti tutkimuksessa esiin nostetut tunteet jaettiin tuloksissa kolmeen ryhmään: perustunteet, tunnetilat ja muut tunteet (taulukko 3). Luvun 3.2.2 mukaisia perustunteita mainittiin neljä: ilo, suru, pelko, ja inho. Luvun 3.2.3 mukaisia tunnetiloja mainittiin kolme: hämmennys, viha ja innostus. Loput 12 tunnetta määritellään Opetushallituksen listauksen mukaan muiksi tunteiksi.

Perustunne	Tunnetilat	Muut tunteet
<ul style="list-style-type: none"> • pelko • suru • ilo • inho 	<ul style="list-style-type: none"> • hämmennys • viha • innostus 	<ul style="list-style-type: none"> • ärtyneisyys • turhautuneisuus • onnellisuus • tyyneys • epävarmuus • itsevarmuus • arvostuksen tunne • riittämättömyys • loukkaantuneisuus • huolestuneisuus • ahdistus • jännitys

Taulukko 3 Tutkimuksessa mainitut tunteet ryhmittäin

Kaksi haasteltavaa mainitsi, että tunteita oli ylipäätään hankala nimetä, erotella ja mainita. Syyksi tähän kerrottiin tunteiden merkittävä rooli luovissa työtehtävissä. Kolme haastateltavaa toi ilmi, että ajatukset kohdistuvat yleensä ensin negatiivisesti vaikuttaviin tunteisiin ja he huomasivat, että tutkimustilanteessakin ajattelivat ensin negatiivisia tunteita. Negatiiviset tunteet nousevat näiden haastateltavien mukaan ensimmäisenä mieleen, sillä niiden koetaan vaikuttavan toimintaan enemmän kuin positiivisten tunteiden ja jäävän myös paremmin mieleen.

Kun haastateltavia pyydettiin mainitsemaan suoriutumiseensa vaikuttavia tunteita, he mainitsivat myös positiiviset ja negatiiviset tunteet ryhminä. Positiivisten tunteiden ryhmä mainittiin kuudessa haastattelussa ja negatiivisten tunteiden ryhmä mainittiin viidessä haastattelussa. Näille reaktiivisuusryhmille mainittuja yleisiä vaikutuksia ei käydä tarkemmin läpi, koska tässä tutkimuksessa keskitytään tunnistamaan yksittäisiin tunteisiin liittyvää reaktiivisuutta ja vaikutuksia.

6.2 Tunteiden vaikutuksia työssä suoriutumiseen

Useimmat haastateltavat tunnistivat mainituimmille 11 tunteelle (ilo, onnellisuus, itsevarmuus, tyyneys, innostus, turhautuneisuus, suru, viha, pelko, epävarmuus, viha) vaikutuksia työssä suoriutumiseensa. Vaikutusten analysoinnin aikana havaittiin, että tunteiden pelko ja onnellisuus vaikutuksia ei voitu raportoida, koska ne olivat vähäiset. Pelko mainittiin haastatteluissa kaksi kertaa ja onnellisuus kolme kertaa. Haastatteluissa pelon maininneet tunnistivat sen aiheuttavan jännitystä. Onnellisuuden tunnistettiin vaikuttavan positiivisesti työssä suoriutumiseen. Haastateltavat eivät myöskään maininneet seitsemälle tunteelle (riittämättömyys, inho, hämmennys, loukkaantuneisuus, huolestuneisuus, ahdistus, jännitys, arvostuksen tunne) vaikutuksia tai vaikutukset mainittiin vain kerran tutkimuksessa. Nämä seitsemän tunnetta jätettiin pois analysoinnista vaikutusten määrän vähäisyyden takia.

Edellä kuvatun aineiston rajallisuuden myötä tuloksissa huomioidaan yhdeksän tunnetta: ilo, turhautuneisuus, suru, itsevarmuus, ärtyneisyys, innostus, epävarmuus, tyyneys ja viha. Nämä tunteet ja niiden vaikutukset on mainittu taulukoissa 4–12. Taulukoiden yläreunassa on mainittu siinä käsiteltävä tunne ja taulukon riveille on kirjattu tunnekohtaisia vaikutuksia. Vaikutukset on kohdistettu työssä suoriutumisen osa-alueille haastateltavien kertoman mukaan ja verraten kertomaa luvun 2 teoriaan. Ne vaikutukset, jotka on mainittu useampaan kertaan haastatteluissa, on merkitty lihavoidulla fontilla. Riveille on myös merkitty yksilön kokema reaktiivisuus (positiivinen *pos.* tai negatiivinen *neg.*) omilla riveillään ja värikoodauksella. Reaktiivisuus tunteeseen on kohdistettu työssä suoriutumisen osa-alueeseen siten, miten sen havaittiin haastateltavan kertomana vaikuttaneen hänen työssä suoriutumiseensa.

Tunteet on esitetty taulukoissa niiden vaikutusten määrän mukaisessa järjestyksessä. Ylimpänä on ilo, sillä haastateltavat kokivat sen aiheuttavan laajimman kirjon vaikutuksia työssä suoriutumiseen. Havaittiin, että kaikilla mainituilla tunteilla koettiin olevan eniten vaikutuksia tehtäväsuoriutumiseen. Haastateltavat kokivat tunteilla olevan toiseksi eniten vaikutuksia organisaatiokansalaisuuteen ja kolmanneksi eniten mukautuvaan

suoriutumiseen. Haastateltavien kokemuksista tulkittiin, että haitalliseen käyttäytymiseen viittaavaa vaikutusta millään tunteella ei koettu olevan. joten tämä työssä suoriutumisen osa-alue jätettiin taulukoista pois.

		TUNNE ILO	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä-suoriutuminen	pos.	keskittymis-kyky paranee
			vastoinkäymisten ylittäminen helpottuu
			motivaation kasvu ja sen tavoittelemisen jatkossakin
			yleisölle esiintyminen helpottuu
			onnistumisen tunteen saavuttaminen
			työ tuntuu mukavalta ja merkityksellisemmältä
	energisyiden lisääntyminen		
	neg.		
organisaatio-kansalaisuus	pos.	viestintä positiivista	
		kollegoiden kanssa viihtyy paremmin	
		yleisölle esiintyminen helpottuu	
	neg.	liiallisena vie tilaa muiden tunteilta ja saattaa painaa muita alas	
		liiallisena korostaa itsevarmuutta haitallisesti	
mukautuva suoriutuminen	pos.	voimaantumisen ja uskalluksen lisääntyminen	
	neg.		

Taulukko 4 Ilo ja sen vaikutuksia

		TUNNE TURHAUTUNEISUUS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä-suoriutuminen	pos.	nopea alkuun pääseminen työnteossa
		neg.	tarkkaavaisuuden heikkeneminen
			impulsiivinen työskentely
			huolimaton, vajaavainen työskentely
			työnteon hidastuminen ja väheneminen
		huolimaton viestintä	
organisaatio-kansalaisuus	pos.		
	neg.	epäkohtelias ja ärtynyt käyttäytyminen	
		impulsiivinen sosiaalinen reagointi	
mukautuva suoriutuminen	pos.		
	neg.	asioihin suhtautuminen negatiivista	

Taulukko 5 Turhautuneisuus ja sen vaikutuksia

		TUNNE SURU	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä-suoriutuminen	pos.	
		neg.	keskittymiskyvyn heikkeneminen
			työnteon hidastuminen ja väheneminen, erityisesti vaikeiden työtehtävien kohdalla
			yleisölle esiintyminen tuntuu inhottavalta
			työtehtävät tuntuvat vaikeammilta
	huomion kiinnittäminen omaan olemukseen ja ulkonäköön lähityössä		
	organisaatio-kansalaisuus	pos.	tunteen tartuttamisen välttäminen
		neg.	huomion kiinnittäminen omaan olemukseen ja ulkonäköön lähityössä
			ihmiset ympärillä tuntuvat ärsyttäviltä
	mukautuva suoriutuminen	pos.	
neg.			

Taulukko 6 Suru ja sen vaikutuksia

		TUNNE ITSEVARMIUS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä-suoriutuminen	pos.	itseluottamuksen ja siten rentoutumisen lisääntyminen
			ratkaisuketteryyden lisääntyminen
			uskallus tuoda esille omia mielipiteitä ja olla erimieltä toisten kanssa
			flow-tilan saavuttaminen
			työnteko tuntuu helpommalta
	neg.		
	organisaatio-kansalaisuus	pos.	
		neg.	itsevarmuuden liiallinen korostaminen
	mukautuva suoriutuminen	pos.	rohkeuden lisääntyminen
		neg.	

Taulukko 7 Itsevarmuus ja sen vaikutuksia

		TUNNE ÄRTYNEISYYS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä- suoriutuminen	<i>pos.</i>	motivaation lisääntyminen
		<i>neg.</i>	työnteon tehokkuuden heikentyminen
			ongelmanratkaisukyvyyn heikentyminen
			keskittymiskyvyyn heikentyminen
			stressin lisääntyminen
	organisaatio- kansalaisuus	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	negatiivinen vuorovaikutus
	mukautuva suoriutuminen	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	

Taulukko 8 Ärtynisyys ja vaikutuksia

		TUNNE INNOSTUS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä- suoriutuminen	<i>pos.</i>	rentoutuminen
			vapautunut tunne
			työnteko tuntuu helpommalta
			itsevarmuuden kasvaminen
		<i>neg.</i>	
	organisaatio- kansalaisuus	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	itsevarmuuden liiallinen korostaminen
	mukautuva suoriutuminen	<i>pos.</i>	rohkeuden lisääntyminen
		<i>neg.</i>	

Taulukko 9 Innostus ja sen vaikutuksia

		TUNNE EPÄVARMUUS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä- suoriutuminen	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	aiheuttaa pelkoa
			työnteko tuntuu raskaalta
			uupuminen
	organisaatio- kansalaisuus	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	
	mukautuva suoriutuminen	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	

Taulukko 10 Epävarmuus ja sen vaikutuksia

		TUNNE TYYNEYS	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä- suoriutuminen	<i>pos.</i>	rauhallinen ote työntekoon
		<i>neg.</i>	auttaa ehkäisemään turhautumista
	organisaatio- kansalaisuus	<i>pos.</i>	ihmisten kohtaaminen rakentavasti
		<i>neg.</i>	
	mukautuva suoriutuminen	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	

Taulukko 11 Tyyneys ja sen vaikutuksia

		TUNNE VIHA	
TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN	tehtävä- suoriutuminen	<i>pos.</i>	nopea alkuun pääseminen työnteossa
		<i>neg.</i>	impulsiivinen työskentely
	organisaatio- kansalaisuus	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	impulsiivinen sosiaalinen reagointi
	mukautuva suoriutuminen	<i>pos.</i>	
		<i>neg.</i>	

Taulukko 12 Viha ja sen vaikutuksia

6.2.1 Tunnekohtaiset vaikutukset

Ilo

Haastateltavat kokivat ilon vaikuttavan pääasiassa positiivisesti työssä suoriutumiseen. Eniten sen koettiin vaikuttavan tehtäväsuoriutumiseen (54 % vaikutuksista): keskittymiskyvyn paraneminen, vastoinkäymisten ylittämisen helpottuminen, motivaation lisääntyminen ja halu tavoitella sitä jatkossakin, yleisölle esiintymisen helpottuminen, onnistumisen tunteen saavuttaminen, työ tuntuminen mukavalta ja merkityksellisemmältä, sekä energisyyden lisääntyminen. Haastatteluissa korostui näistä eniten vastoinkäymisistä ylipääsemisen helpottuminen, joka mainittiin useamman kerran:

”..jos on ... iloinen ja kaikki hyvin niin kyllä työtä jaksaa tehdä ihan eri tavalla ... ja niin että ehkä vastoinkäymisistä pääsee silloin helpommin yli ja jaksaa pureutua niihin ehkä haastaviin työtehtäviin.”

Ilo vaikutti organisaatiokansalaisuuteen sekä positiivisesti että negatiivisesti. Positiivisia vaikutuksia olivat viestinnän positiivistuminen, viihtyminen kollegoiden kanssa ja esiintymisen helpottuminen yleisön edessä. Positiivistuneen viestinnän koettiin lisäävään hyvää virettä työyhteisössä. Negatiivisiksi vaikutuksiksi mainittiin, että se vie liiallisena tilaa muiden tunteilta ja saattaa painaa näin ollen muita alas, sekä korostaa liiallisena myös itsevarmuutta haitallisesti. Nämä molemmat vaikutukset mainittiin useamman kerran. Ne koettiin negatiivisena, koska niiden koettiin heikentävän vuorovaikutusta ja vaikuttavan haitallisesti muiden yksilöiden ja myös tiimien toimintaan:

”...jos joku on esimerkiksi tosi positiivisella fiiliksellä ja ... luo tietyllä tavalla sitä positiivisuuden ympyrää ympärilleen. Välillä se saattaa myöskin sitten vähän negatiivisestikin viedä aika paljon tilaa niiltä muilta, mikä saattaa sitten painaa niitä muita alas.”

Iloille tunnistettiin myös yksi positiivinen vaikutus mukautuvaan suoriutumiseen: ilo lisäsi voimaantumista ja uskallusta. Uskalluksella viitattiin myös konkreettisemmin kehittymishalukkuuteen ja uskalluksena johtaa. Voimaantumisen tunteeseen ja uskallukseen viitattiin useampaan kertaan haastatteluissa.

Turhautuneisuus

Haastateltavat mainitsivat turhautuneisuudelle toiseksi eniten vaikutuksia työssä suoriutumiseen. Tunteen vaikutukset olivat pääasiassa negatiivisia. Turhautuneisuuden koettiin vaikuttavan tehtäväsuoriutumiseen sekä negatiivisesti että positiivisesti. Negatiivisina vaikutuksina koettiin tarkkaavaisuuden heikkeneminen, impulsiivinen

työskentely, huolimaton ja vajavainen työskentely, työnteon hidastuminen ja vähentyminen sekä huolimaton viestintä. Tarkkaavaisuuden heikkeneminen mainittiin haastatteluissa useamman kerran ja sen heikkenemisen mainittiin aiheuttavan myös virheiden lisääntymistä. Vajavaaisen työskentelyn koettiin olevan oikopolkujen etsimistä, jotta työnteosta saataisiin helpompaa. Impulsiivisen työskentelyn koettiin olevan joskus myös positiivinen vaikutus, joka sai tällöin aikaan nopean alkuun pääsemisen työnteossa. Turhautuneisuuden kerrottiin useamman kerran vaikuttavan organisaatiokansalaisuuteen negatiivisesti aiheuttaen epäkohteliasta ja ärtynyttä käytöstä sekä aikaansaaden impulsiivista sosiaalista reagointia.

”... turhautumisen tunne on semmoinen, mitä ehkä välillä koen ja jos kokee olevansa tosi turhautunut johonkin hommaan niin sitten ehkä koettaa ottaa niitä oikopolkuja tai ei sitten ainakaan huomaa niitä yksityiskohtia niin herkästi ja toisaalta myöskin se viestintä siinä ja usein se turhautuminen saattaa purkautua semmoisena ei hirveän huolellisena viestintä ja ehkä semmoisena vähän niinku huonona äänensävyinä tai tuhahteluna niin se ei tietysti tuota myöskään hyvää oloa sitten muille, mutta harvemmin myöskään sitten vie sitä asiaa hirveästi hirveästi eteenpäin.”

Lisäksi turhautuneisuuden mainittiin vaikuttavan negatiivisesti mukautuvaan suoriutumiseen saaden yksilön suhtautumaan asioihin negatiivisesti. Negatiivinen suhtautuminen asioihin mainittiin haastatteluissa useamman kerran.

Suru

Surun kuvattiin vaikuttavan sekä tehtäväsuoriutumiseen että organisaatiokansalaisuuteen. Tehtäväsuoriutumiseen sen kuvailtiin vaikuttavan negatiivisesti heikentämällä keskittymiskykyä, hidastamalla ja vähentämällä työnteoa (erityisesti vaikeiden tehtävien kohdalla), saaden esiintymisen yleisölle tuntumaan inhottavalta ja siten asian esittämisen hankalalta, saaden työtehtävät tuntumaan

vaikeammilta, sekä saaden yksilön kiinnittämään normaalia enemmän huomiotaan omaan olemukseensa ja ulkonäköön lähityössä. Viimeisenä mainitun vaikutuksen kuvattiin haittaavan työtehtävien tekemistä. Lisäksi surun koettiin hankaloittavan sosiaalista vuorovaikutusta vaikuttaen näin negatiivisesti organisaatiokansalaisuuteen. Surulle kuvailtiin sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia organisaatiokansalaisuuteen. Edellä mainitun negatiivisen vaikutuksen lisäksi surun kuvailtiin vaikuttavan myös saaden yksilön tuntemaan muut ihmiset ärsyttävinä. Positiivisena vaikutuksena mainittiin tunteen tartuttamisen välttäminen ympärillä oleviin ihmisiin. Tämän koettiin olevan helpompaa etätöissä, koska yksilö jäi surullisena mieluummin etätöihin. Surun vaikutuksista keskittymiskyvyn heikkeneminen sekä työnteon hidastuminen ja vähentyminen mainittiin haastatteluissa useamman kerran.

”...jos on vaikka surullinen, ei välttämättä jaksa ponnistella, joten sitten tuntuu vaan että ei pääse vaikeista hommista yli ja eteenpäin.”

Itsevarmuus

Itsevarmuudella koettiin olevan enimmäkseen positiivisia vaikutuksia työssä suoriutumiseen. Sillä on eniten vaikutuksia tehtäväsuoriutumiseen ja ne vaikutukset ovat positiivisia: itseluottamuksen ja siten rentoutumisen lisääntyminen, ratkaisuketteryyden lisääntyminen, uskallus tuoda esille omia mielipiteitä ja olla erimieltä toisten kanssa, flow-tilan saavuttaminen ja työnteon tuntuminen helpommalta. Itseluottamuksen lisääntyminen mainittiin haastatteluissa useamman kerran. Itsevarmuus lisäsi myös rohkeutta vaikuttaen näin positiivisesti mukautuvaan suoriutumiseen. Itsevarmuuden tunnistettiin vaikuttavan negatiivisesti ainoastaan organisaatiokansalaisuuteen, jos tunnetta korostetaan liikaa. Itsevarmuuden liiallisen korostamisen koettiin vaikuttavan muiden yksilöiden ja ryhmien toimintaan haitallisesti.

Ärtyneisyys

Ärtyneisyydellä koettiin olevan enemmän negatiivisia vaikutuksia työssä suoriutumiseen. Sen koettiin vaikuttavan tehtäväsuoriutumisen osa-alueeseen negatiivisesti heikentämällä työnteon tehokkuutta, heikentämällä ongelmanratkaisukykyä ja keskittymiskykyä, sekä lisäämällä stressiä. Keskittymiskyvyn heikentymisen selitettiin ilmentyvän jaksamattomuutena ja energian vähyytenä asioiden selvittämiseen ja kartoittamiseen. Lisäksi siihen liitettiin huolimattomuuden lisääntyminen. Yhdessä haastattelussa mainittiin myös, että ärtyneisyys on lisännyt motivaatiota ja vaikuttanut siten positiivisesti tehtäväsuoriutumiseen. Ärtyneisyyden tunnistettiin muuttavan yksilön vuorovaikutuksen negatiivisävytteiseksi ja vaikuttavan siten negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin sidosryhmien kanssa. Täten ärtyneisyys vaikuttaa organisaatiokansalaisuuteen negatiivisesti. Kaikista ärtyneisyyteen liitetystä vaikutuksista haastatteluissa korostettiin eniten tehokkuuden heikentymistä ja negatiivista vuorovaikutusta.

Innostus, epävarmuus, tyyneys ja viha

Innostukselle, epävarmuudelle, tyyneydelle ja vihalle mainittiin vain muutamia vaikutuksia työssä suoriutumiseen. Innostumisella tunnistettiin olevan vain positiivisia vaikutuksia ja ne kaikki vaikutukset kohdistuivat tehtäväsuoriutumiseen. Innostuksen koettiin lisäävän itsevarmuutta, rentoutta ja vapautta. Lisäksi työnteko tuntuu helpommalta. Epävarmuuden koettiin vaikuttavan negatiivisesti tehtäväsuoriutumiseen aiheuttaen pelkoa, uuvuttamalla ja saaden työnteon tuntumaan raskaammalta. Tyyneydellä tunnistettiin olevan vain positiivisia vaikutuksia. Tyyneyden kerrottiin vaikuttavan tehtäväsuoriutumiseen saaden aikaan rauhallisen otteen työnteokseen ja ehkäisemällä turhautumista. Lisäksi sen koettiin auttavan kohtaamaan muut ihmiset rakentavasti, mikä vaikuttaa positiivisesti organisaatiokansalaisuuteen. Vihalla tunnistettiin olevan enemmän negatiivisia vaikutuksia. Vihan koettiin vaikuttavan organisaatiokansalaisuuteen negatiivisesti aiheuttamalla impulsiivista reagoimista sosiaalisissa tilanteissa. Vihan koettiin vaikuttavan myös tehtäväsuoriutumiseen

negatiivisesti tekemällä työskentelystä impulsiivista ja positiivisesti nopeuttamalla alkuun pääsemistä työnteossa. Näiden neljän tunteen tunnistettujen vaikutusten vähäisyyden katsotaan korreloivan tunteiden mainintojen määrään haastatteluissa. Kyseiset tunteet mainittiin vain kaksi kertaa. Samaten koettiin muiden analyysissä olleiden tunteiden kohdalla: mitä useampi haastateltava tunteen mainitsi, sitä enemmän tunteelle mainittiin myös vaikutuksia.

Haastateltavat kertoivat, että ovat havainneet koetun tunteen saavan aikaan myös toisen tunteen joissain tapauksissa. Turhautumisen koettiin aiheuttavan toisinaan surun tai vihan tunnetta. Surun koettiin aiheuttavan ärsytystä ja erityisesti toisia ihmisiä kohtaan. Innostuksen puolestaan tunnistettiin aiheuttavan itsevarmuuden tunnetta ja epävarmuuden pelkoa. Turhautumisen, surun ja innostuksen reaktiona aiheutunut toinen tunne vaikuttaa jälleen omalla tavallaan työssä suoriutumiseen. Pelon vaikutuksia ei tässä tutkimuksessa tunnistettu riittävän tarkasti, mutta se rinnastetaan yleisesti olevan yksilön uskallukseen vaikuttava tunne. Uskallusta voidaan verrata itsevarmuuteen.

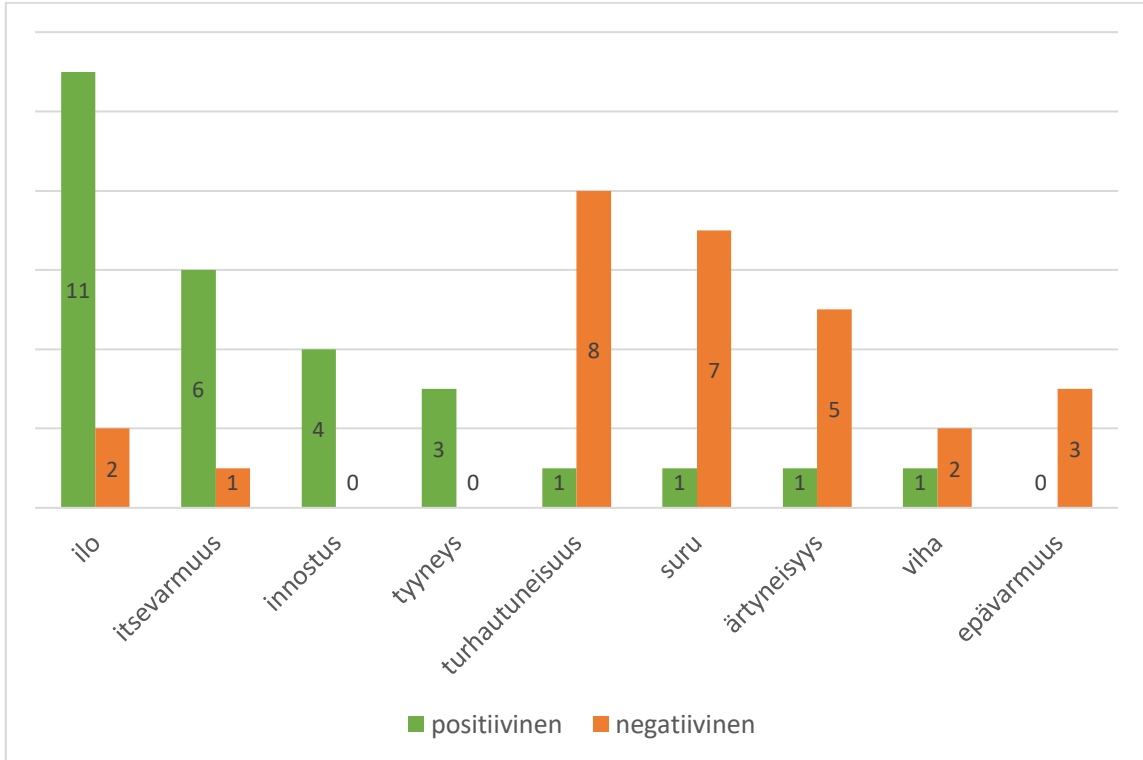
6.2.2 Positiivinen ja negatiivinen reaktiivisuus

Yksilöiden reaktiivisuus vaihteli tunnekokemuksessa positiivisesta negatiiviseen. Reaktiivisuus on merkitty tunnetaulukkojen 4–12 riveille. Reaktiivisuus kuvastaa myös tunteen vaikutuksen sävyä työssä suoriutumiseen. Taulukko 13 on kooste analysoitujen tunteiden vaikutusten sävystä.

Suurimmalla osalla tunteista, joiden vaikutuksia tutkittiin tarkemmin, koettiin olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työssä suoriutumiseen (ilo, itsevarmuus, turhautuneisuus, suru, ärtyneisyys ja viha) (taulukko 13). Vain kolmella tunteella tunnistettiin positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia (innostus, tyyneys ja epävarmuus). Ilolla tunnistettiin olevan eniten positiivisia vaikutuksia (11 vaikutusta). Sillä tunnistettiin olevan kuitenkin myös kaksi negatiivista vaikutusta. Toiseksi eniten positiivisia

vaikutuksia on itsevarmuudella, jolle tunnistettiin kuusi positiivista vaikutusta. Innostuksella ja tyyneydellä tunnistettiin olevan vain positiivisia vaikutuksia. Vaikka innostukselle ja tyyneydelle ei tunnistettu yhtään negatiivista vaikutusta työssä suoriutumiseen, voidaan ilo silti todeta positiivisimmaksi tunteeksi 11 positiivisella vaikutuksellaan. Negatiivisin tunne on tuhrautuneisuus, jolle tunnistettiin kahdeksan negatiivista vaikutusta. Surulla tunnistettiin olevan seitsemän, ärtyneisyydellä viisi, epävarmuudella kolme ja vihalla kaksi negatiivista vaikutusta. Turhautuneisuudella, surulla, ärtyneisyydellä ja vihalla havaittiin jokaisella olevan myös yksi positiivinen vaikutus työssä suoriutumiseen.

Neljä tunnetta ovat selvemmin positiivisia vaikutuksia aiheuttavia (ilo, itsevarmuus, innostus ja tyyneys) ja viisi negatiivisia vaikutuksia aiheuttavia (tuhautuneisuus, suru, ärtyneisyys, viha ja epävarmuus). Sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia manittiin kumpiakin kokonaisuudessaan 28. Vaikka muutama haastateltava kertoi ajatusten keskittyvän ensisijaisesti negatiivisiin tunteisiin, tutkimuksen osalta voidaan todeta, että tunteita tuotiin tutkimuksessa esiin reaktiivisuuden osalta lähes tasapuolisesti.



Kuvio 4 Tunteiden vaikutuksen positiivisuus ja negatiivisuus

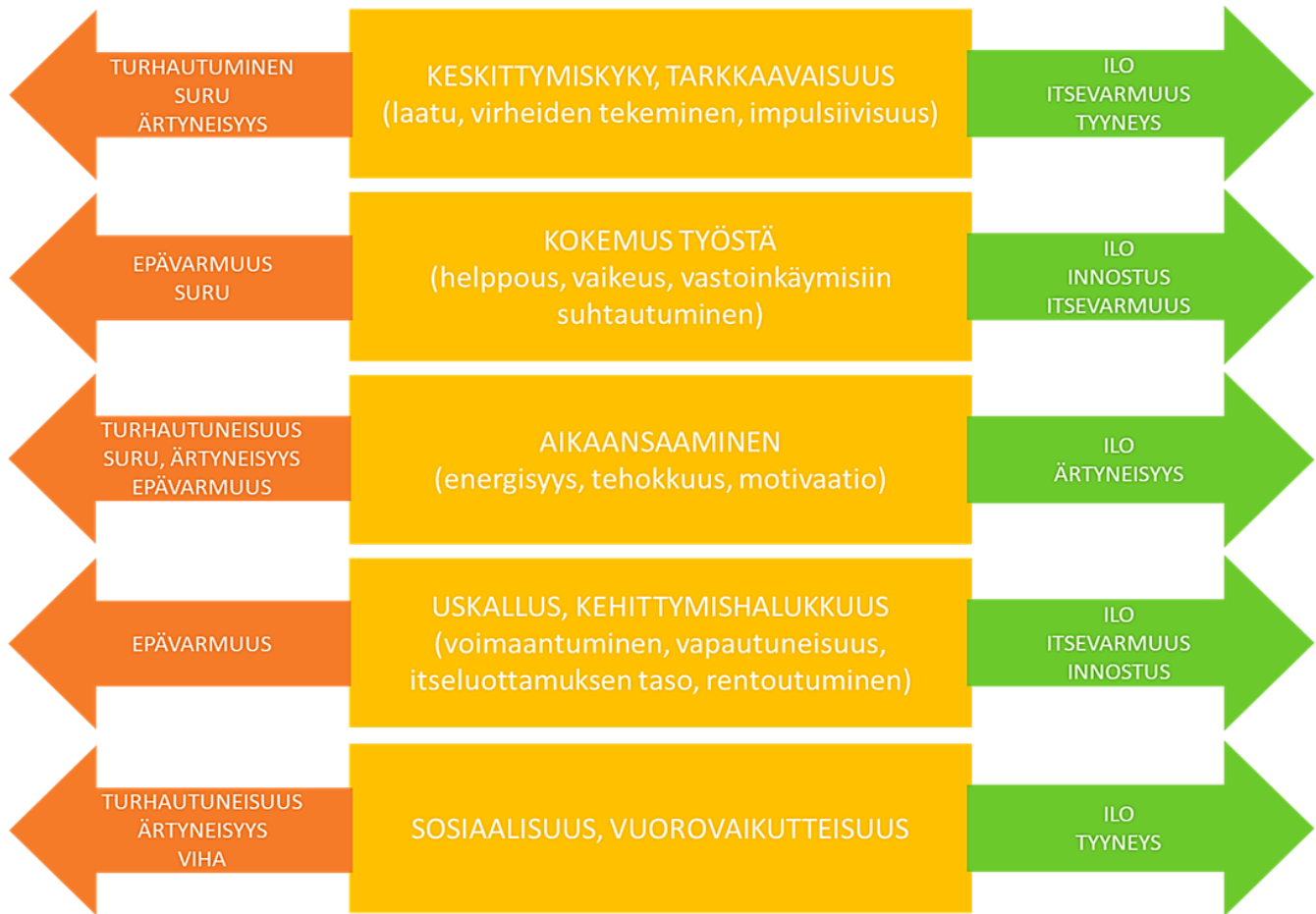
6.2.3 Vaikutukset kulminoituivat viiteen kokonaisuuteen

Analysoinnissa olleiden yhdeksän tunteen vaikutuksia vertailtaessa voidaan havaita viisi kokonaisuutta, joihin vaikutukset kulminoituvat: keskittymiskyky ja tarkkaavaisuus, kokemus työstä, aikaansaaminen, uskallus ja kehittymishalukkuus, sekä sosiaalisuus ja vuorovaikutteisuus (kuvio 15). Tunteiden vaikutuksissa kyettiin siis tunnistamaan samankaltaisuuksia. Kokemukseen työstä liittyvät työn helppous tai vaikeus ja vastoinkäymisiin suhtautuminen. Toiseen kokonaisuuteen – aikaansaamiseen – liittyvät yksilön energisyys, tehokkuus ja motivaatio. Keskittymiskyky ja tarkkaavaisuus liittyy yksilön työn laatuun, virheisiin ja impulsiivisuuden hallitsemiseen. Nämä kolme edellä mainittua kokonaisuutta – kokemus työstä, aikaansaaminen ja keskittymiskyky – ovat tehtäväsuoriutumiseen vaikuttavia. Neljä kokonaisuus, uskalluksen ja kehittymishalukkuuden kokonaisuus on mukautuvaan suoriutumiseen ja tehtäväsuoriutumiseen vaikuttava. Uskallus ja kehittymishalukkuus käsittää yksilön

voimaantumisen, vapautuneisuus ja rentoutumisen tunteen sekä itseluottamuksen tason. Viides kokonaisuus, sosiaalisuus ja vuorovaikutteisuus, on organisaatiokansalaisuuteen vaikuttava.

Näiden viiden kokonaisuuden avulla voidaan havaita, että ilolla ja itsevarmuudella on samankaltaisia positiivisia vaikutuksia keskittymiskykyyn ja tarkkaavaisuuteen, kokemukseen työstä sekä uskallukseen. Ilolla ja tyyneydellä on samankaltaisia positiivisia vaikutuksia keskittymiskykyyn ja tarkkaavaisuuteen sekä vuorovaikutteisuuteen. Ilolla ja innostuneisuudella on puolestaan samankaltaisia positiivisia vaikutuksia kokemukseen työstä ja uskallukseen. Ilo vaikuttaa kaikkiin viiteen kokonaisuuteen positiivisesti.

Yhtä lailla negatiivisissa tunteissa voidaan havaita yhtäläisyyksiä. Turhautuneisuudella ja ärtyneisyydellä on samankaltaisia negatiivisia vaikutuksia keskittymiskykyyn ja tarkkaavaisuuteen, aikaansaamiseen sekä sosiaalisuuteen ja vuorovaikutteisuuteen. Viha vaikuttaa näiden kahden tunteen tavoin negatiivisesti sosiaalisuuteen ja vuorovaikutteisuuteen. Surulla on turhautumisen ja ärtyneisyyden kanssa samankaltaisia vaikutuksia keskittymiskykyyn ja tarkkaavaisuuteen sekä aikaansaamiseen. Puolestaan epävarmuudella ja surulla on yhtäläisiä vaikutuksia kokemukseen työstä. Epävarmuus vaikuttaa myös aikaansaamiseen ja uskallukseen. Epävarmuus on ainoa tunne, joka vaikuttaa yksilön uskallukseen ja kehittymishalukkuuteen. Ärtyneisyys on villikortti aikaansaamisen kohdalla, sillä se voi ilmetä sekä positiivisena että negatiivisena vaikutuksena kontekstista ja yksilön tunnetaidoista riippuen: se voi joskus lisätä motivaatiota tehostaen työn aikaansaamista, mutta myös joskus vähentäen tehokkuutta vaikuttaen siten negatiivisesti työn tekemiseen.



Kuvio 5 Tunteiden vaikutusten samankaltaisuuksia

6.3 Tunteiden hallinta

Haastatteluiden syventämiseksi ja konkretisoimiseksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan miten he pyrkivät hallitsemaan tunteita ja tilannetta, jossa tunne on ottanut vallan työpäivän aikana. Keskustelu tunteiden hallitsemisesta keskittyi enemmän negatiivisten tunteiden hallintaan. Yleisenä näkemyksenä oli, että negatiivisia vaikutuksia aiheuttavia tunteita tulisi hallita ja niiden vaikutusta työhön hillitä, koska ne ovat vahingollisia työssä suoriutumiselle ja työympäristölle. Positiivisten tunteiden hallinnasta ja vaikutusten hillitsemisestä ei juuri puhuttu; kaksi haastateltavaa vertasi positiivisia ja negatiivisia tunteita ja mainitsi, että iloa tulisi pyrkiä jakamaan enemmän työyhteisössä, koska se luo positiivista virettä työympäristöön. Hallinnan tavoitteeksi

kuvailtiin tyyneys tai rauhallinen tila, jossa etenkin työtehtävät ja ympärillä olevat ihmiset eivät häiriintyisi haitallisista tunteista.

Tunteiden hallitsemiseksi mainittiin monenlaisia keinoja. Useimmin mainittuja keinoja olivat perustarpeista huolehtiminen, tuen pyytäminen ja vastaanottaminen, tunteiden ja tilanteen ymmärtäminen ja ymmärryksen kehittäminen, ajanhallinta ja organisointi, sekä työpiste ja -aika. Perustarpeissa koettiin erityisesti riittävän liikunnan, ravinnon ja unen saannin takaamisen olevan hyväksi hallinnalle. Tuen saaminen koettiin tarpeelliseksi sekä negatiivisten että positiivisten tunteiden kohdalla. Negatiivisen tunteen hallinnassa koettiin auttavan erityisesti vertaistuki tai ulkoisen mielipiteen saaminen. Positiivisen tunteen hallinnassa tuki keskittyi tunteen korostamiseen ja levittämiseen.

Tunteen ja reaktiotilanteen ymmärtäminen koettiin olevan merkittävä tekijä tunteen hallinnassa. Kaikki haastateltavat kokivat, että ymmärtämistä on helpottanut heidän tunnetaitojensa kehittyminen elämän- ja työkokemuksen myötä. Tunnereaktiotilanteessa lähes kaikki haastateltavat kokivat etäisyyden ja oman tilan ottamisen merkittäväksi hallintatekijäksi. Etäisyyden ottaminen tarkoitti fyysisen etäisyyden ottamista, ajatuksellisen etäisyyden ottamista tai molempia yhtä aikaa. Moni mainitsi mielen tyhjentämisen ja siten tunteen poisrajaamisen tilanteessa, koska keskittyminen työtehtävään ja työssä onnistumiseen koettiin ensisijaisesti tärkeäksi. Usealle etäisyyden ottaminen mahdollisti toimintavaihtoehtojen tarkastelun sekä omien ajatusten ja fyysisten kehon reaktioiden työstämisen.

Ajanhallinnassa tunteiden hallintaa edesauttoi hyvin suunniteltu ja ennakoitava aikataulu, minkä tarve korostui etenkin nopeatempoisessa työssä. Palaverimaratonien välttäminen oli yksi konkreettinen esimerkki hyvästä ajanhallinnasta. Työskentelypisteiden osalta etätyössä tunteiden hallinnan koettiin olevan helpompaa ja lähityössä taas vaikeampaa. Lähityön etuna hallinnassa mainittiin olevan vertaistuen saaminen. Muita mainittuja tunteiden hallinnan keinoja olivat mielekkäissä

työtehtävissä oleminen, työpisteen mukavuus, itseluottamuksen ylläpitäminen, ja työelämän tasapainottaminen vapaa-ajalla.

Haastateltavat kokivat hallinnan olevan merkittävä tilanteissa, joissa tunne on ottanut vallan. Tällaisissa tilanteissa mainittiin yleensä olevan osallisena toinen osapuoli, joka on sidosryhmän edustaja. Yleisimmin toinen osapuoli oli kollega, asiakas, tai yhteistyökumppani. Tunteiden kerrottiin ottavan myös vallan kohdattaessa järjestelmien ja toimintatapojen kankeutta, vaikuttamismahdollisuuksien olemattomuutta sekä omien merkittävien kokemusten jakamista. Kaikissa haastateltavien mainitsemissa tilanteissa koettiin negatiivisesti vaikuttavia tunteita. Näissä tilanteissa jokainen haastateltava koki tunteiden hallinnan tarpeelliseksi ja osoitti myös hallinnan osaamisen esimerkkien kautta. Keinoina oli käytetty laajasti edellä mainittuja hallinnan keinoja. Yleisimmät keinot näissä tilanteissa olivat tuen hakeminen ja etäisyyden ottaminen. Tilanteiden seurauksena koettiin tunteiden hallinnan kehittyneen, ymmärrettiin paremmin tunteiden vaikutukset ympärillä oleviin ihmisiin, saatiin työyhteisöä tiiviimmäksi ja ymmärrettiin keskustelun tärkeys haastavissa sosiaalisissa tilanteissa. Lisäksi todettiin, että yleensä tällaisissa tilanteissa, joissa negatiivinen tunne ottaa vallan työteho hidastuu.

Tunteiden ilmaisu työpaikalla

Tunteiden hallinnasta keskusteltaessa ja yleisesti haastatteluiden aikana haastateltavat nostivat myös esille tunteiden ilmaisun työpaikalla. Näkemykset vaihtelivat ja yleistä linjaa ei voinut päätellä siitä onko tunteita sallittavaa ilmaista työpaikalla. Osa oli sitä mieltä, että Suomessa vallitsee kulttuuri, joka ei lähtökohtaisesti salli tunteiden näyttämistä työpaikalla. Tämä korostuu haastateltavien mielestä etenkin maiden välisessä vertailussa. He ovat havainneet, että toisissa kulttuureissa tunteiden ilmaisun koetaan olevan sallitumpaa työpaikoilla.

Tunneilmaisusta käytävässä keskustelussa jokainen haastateltava mainitsi jossain vaiheessa, että tunteet ovat osa inhimillisyyttä. Haastatteluista oli pääteltävissä, että

yhteinen toive on, että myös työpaikalla tunteet koettaisiin inhimillisempinä ja ne hyväksyttäisiin osaksi ihmisen olemista työpaikalla. Sen koettiin selkeyttävän myös tunteen hallinnan tarvetta. Tunteiden ilmaisemisen koettiin tuovan työyhteisöä läheisemmäksi, mahdollistaisi työntekijän olla enemmän oma itsensä ja vapauttaisi työskentelyä.

Haastateltavien mukaan tunteiden ilmaisemisessa yksilön tulisi kuitenkin huomioida työtehtävät ja reaktiivisuus. Työtehtävien luonne, niihin liittyvät sidosryhmät ja työntekijän asema tulee haastateltavien mukaan ottaa huomioon tunteiden ilmaisussa, sillä ne vaikuttavat siihen keneen ja mihin tunnereaktio kohdistuu sekä miten laaja on vaikutuskenttä. Lisäksi kokemus omista työtehtävistä vaikuttaa siihen millaisia tunteita työn ohessa käydään läpi.

Haastateltavat kokivat, että positiivisen vaikutuksen aiheuttavia tunteita voisi mielellään ilmaista työpaikalla. Se vapauttaisi energiaa ja lisäisi yhteistä iloa. Yksi koki, että tällä hetkellä tämä tuntuu olevan sallittavaa vain yhteisiin saavutuksiin liittyvien positiivisten tunteiden kohdalla, kun taas muutama mainitsi, että positiivisia tunteita on yleisesti sallittavampaa ilmaista jo työpaikalla. Negatiivisia vaikutuksia aiheuttavia tunteita puolestaan olisi haastateltavista hyvä hallita, sillä niitä ei ole heistä sopivaa täysipainoisesti purkaa työpaikalla. Muutama mainitsi, että niistä on olisi hyvä kuitenkin mainita ja keskustella rakentavasti, jotta toiset voivat ymmärtää tunteen kokijan tilanteen.

7 Johtopäätökset

7.1 Keskeisimmät tutkimustulokset ja johtopäätökset

Tämä tutkimuksen tulokset osoittavat, että tutkittu otanta kokee tunteiden vaikuttavan työssä suoriutumiseensa. Haastateltavat mainitsivat ison joukon tunteita, joiden he ovat kokeneet vaikuttavan työskentelynsä. Tunteet ilo, turhautuneisuus, suru, itsevarmuus, ärtyneisyys, innostus, epävarmuus, tyyneys ja viha nostettiin vaikutustensa puolesta laajemmin analyysissä esille. Tunteiden tunnistettiin vaikuttavan työssä suoriutumisen kolmelle eri osa-alueelle; tehtäväsuoriutumiseen, organisaatiokansalaisuuteen ja mukautuvan suoriutumisen osa-alueille.

Tunteilla havaittiin olevan niille ominaisia vaikutustapoja. Vaikutukset saattavat ilmaantua yksittäin tai ketjumaisesti sekä ilmetä yksilöstä tai tilanteesta riippuen. Vaikutusten teemoittelu auttoi vaikutusten hahmottamista. Teemoittelussa kävi ilmi, että vaikutukset kulmineituvat pääasiassa viiteen ryhmään: keskittymiskyky ja tarkkaavaisuus (tehtäväsuoriutuminen), kokemus työstä (tehtäväsuoriutuminen), aikaansaaminen (tehtäväsuoriutuminen), uskallus ja kehittymishalukkuus (tehtäväsuoriutuminen ja mukautuva suoriutuminen), sekä sosiaalisuus ja vuorovaikutteisuus (organisaatiokansalaisuus). Vaikka mainittujen tunteiden vaikutuksien havaittiin olevan pääasiassa keskenään erilaisia kokonaisuuksia, teemoittelun avulla voitiin todeta, että tunteiden vaikutuksissa on myös samankaltaisuuksia.

Subjektiviisen tutkimusmenetelmän avulla saatiin yksilöllistä tietoa myös haastateltavien tunnereaktiivisuudesta ja siten tunteen vaikutuksen sävystä työssä suoriutumiseen. Tunteiden vaikutukset olivat joko positiivisia tai negatiivisia, ja joillain tunteilla oli kummankinlaisia vaikutuksia. Vaikutukset olivat kuitenkin pääasiassa joko positiivisia tai negatiivisia, vaikka niillä olisi ollut kummankinlaisia vaikutuksia. Tämän mukaisesti tunteet nimettiin joko positiivisiksi tai negatiivisiksi tunteiksi. Tunteiden

havaittiin myös laukaisen yksilössä toisia tunteita, mikä johtaa tunteiden ketjuttumiseen ja näin ollen laajemman vaikutuskirjon mahdollisuuteen.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että tunteiden tunnistamista voi hankaloittaa moni asia. Tunteiden vaikutus ja niiden vaikutusten moninaisuus ja eriaikaisuus saattavat hankaloittaa tunteiden tunnistamista. Lisäksi useiden tunteiden vaikutusten keskinäinen samankaltaisuus sekä tunteiden ketjuttuminen sekä tunteiden subjektiivisuus saattavat myös hankaloittaa tunteiden tunnistamista. Tunteiden ollessa subjektiivinen kokemus tunteiden ja niihin reagoimisen havaittiin ilmenevän eri tavalla yksilöiden välillä – toiseen tunne saattaa vaikuttaa enemmän sosiaalisella tasolla ja toiseen tehtäväsuoriutumisessa, toiseen tunne voi vaikuttaa positiivisesti ja toiseen negatiivisesti. Tunteiden tunnistamisen haasteellisuutta voi myös hankaloittaa tunteiden hallintaa, jos ei tunnista mitä pitää hallita.

Tunneälykkyys nousi esille tunteiden hallintana. Tunteiden hallinta ilmaistiin tunteiden ymmärtämisenä ja kokemisena, tunneallokon nousujen ja laskujen leikkaamisena, pyrkimyksenä hillitä tunteiden haitallisuutta, sekä tavoitteena saavuttaa tyyneyttä. Lisäksi haastateltavat mainitsivat havainneensa tunnetaitojensa kehittymistä kokemuksen ja iän myötä, mikä tukee aikaisempaa teoriaa. Kokonaisuutena haastateltavien havainnot ovat samankaltaisia kuin Camilla Tuomisen (2017) näkemys asiasta. Hän kuvaili, että tunneälykkyys on sitä, ettei heittäydy tunteiden aallokkoon tai torju tunteitaan. Haastateltujen mukaan negatiivisten tunteiden ei haluta vaikuttavan heikentävästi omaan työssä suoriutumiseen. Positiivisten tunteiden kohdalla puolestaan nähdään potentiaalia, joka voisi vapautuessaan parantaa työsuoriutumista. Lähtökohtaisesti positiivisten tunteiden haittavaikutuksiakin tunnistettiin, mikä osoittaa, että ymmärretään myös ettei näidenkään tunteiden haluta antaa vaikuttaa haitallisesti omaan tai muiden työssä suoriutumiseen.

Haastatteluista voidaan havaita, että henkilöt kokevat tunneälykkyuden kulkevan käsi kädessä sen kanssa, että tunteita saisi ilmaista vapaammin työpaikalla. He tiedostavat,

että tunteiden näyttäminen ja sen salliminen edellyttää tunneälykkyyttä, joka lähtee yksilöstä ja hänen halustaan kehittyä. Yleisesti tunneälykkyyttä edellytetään, jotta organisaatio pysyy työkykyisenä ja yrityksen ensisijainen tavoite liiketoiminnan säilyttämisestä ja kehittymisestä toteutuisi. Haastattelun aikana voitiin havaita, että haastateltavat ymmärsivät oman osansa työyhteisön yhteisen tavoitteen saavuttamisessa. He ymmärsivät, että työskentely on työpaikalla heidän ensisijainen tehtävänsä mainitsemalla konkreettisia työtehtäviä.

Tämä tutkimus on lisännyt tietoa tunnistettujen ja nimettyjen tunteiden ja niiden vaikutusten osalta. Haastatteluun osallistuminen itsessään edisti myös suoraan haastateltujen henkilöiden tunnetietämystä omalla kohdalla, mikä kehitti heidän tunneälykkyytään. Yleisesti tiedon lisääntyminen edesauttaa tunneälykkyiden kehittämistä ja mahdollistaa tutkimuksen tarkoituksen toteutumisen. Tunteiden tunnistamisessa ja tunneälykkyiden kehittämisessä on kannattavaa olla kärsivällinen ja pitkäjänteinen edellä mainittuihin haasteisiin viitaten. Älykkyys kehittyy useimmiten kokemuksen ja kohtaamisten kautta. Kannattaa havaita mahdollisuus tunnistaa tunteita vaikutusten kautta ja vaikutuksia tunteiden kautta. Tämä mahdollistaa myös tehokkaan tiedon määrän lisääntymisen aiheesta.

Tutkimuksen otannan osalta voidaan todeta, että työelämässä on tunneälykkyyttä. He ovat aktiivisesti tunneälykkäitä. He ovat myös valppaita kehittämään sitä tilanteen tullen. Tämän takia palaamme näkemykseen siitä, että tunteet eivät kuulu työpaikalle. Työelämän tunnekeskustelussa on pelkoa sisältäviä olettamuksia, joiden seurauksena koetaan etteivät tunteet kuulu työpaikalle. Haastateltavilla oli eriäviä mielipiteitä siitä, miten tunteita saa suomalaisessa työelämässä näyttää, vaikka kaikki olivat sitä mieltä, että niitä olisi hyvä näyttää. Yhtenä syynä tunteiden näyttämisen kannattavuuteen oli se, että tunteet ovat inhimillisiä ominaisuuksia ja vaikuttavat työssä suoriutumiseen, minkä takia niiden ilmaisematta jättäminen estää niihin sidotun potentiaalın hyödyntämisen. Tämä tukee aikaisempaa tutkimusta. Haastatteluissa kerrottiin, että tunteista on kiva puhua, kun siihen on aikaa, ja se tuntuu terapeuttiselta. Haastattelukysymysten

kerrottiin herättävän ajatuksia ja niiden äärelle tuntui kannattavalta pysähtyä. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että tunteiden käsittely työpäivän aikana on helpottunut etätyömahdollisuuden tullessa osaksi työskentelyä. Uskon siis, että työelämässä vallitsee ristiriitaisia uskomuksia ja toiveita. Ristiriita tulisi ratkaista, jotta asian kanssa voitaisiin jatkaa kannattavasti samaan suuntaan.

Tuen Tuomisen (2022) kantaa siitä, että työelämässä tulisi luottaa ihmisten tunneälykkyyteen ja täten avata tunneilmaisuille sallittu paikka työelämässä, koska tunteet ja tunneälykkyys ovat työelämässä jo inhimillisyyden sivutuotteena. Tulevaisuuden kilpailukyvyn kehittämiseksi se olisi mielestäni myös välttämätöntä. Koska tunteiden ilmaisulla ei ole täysin sallittua mainetta työelämässä, niiden potentiaali työssä suoriutumisen edistämässä ja siten yrityksen yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa jää käyttämättä. Tunteista puhumisen ja niiden näyttämisen salliminen työntekijöille olisi luottamuksen osoitus heidän taidoistaan käsitellä omia tunteitaan. Luottamus oman tunneälyn käyttämiseen laajentaisi yksilön vaikutus- ja itsensä johtamisen mahdollisuuksia, mikä motivoi yksilöä ja parantaa hänen sitoutumistansa yritykseen. Luottamuksen osoittaminen antaisi yksilöille turvallisuuden tunteen tutustua tunne-elämäänsä vapaammin työelämässä ja siten kehittää tunneälykkyyttään. Lisäksi Nonaka ja muut (2000) ovat todenneet, että tunneälykkyyden kehittäminen on subjektiivista tunteiden luonteen mukaisesti, mutta yksilön oppiessa taidot laajentuvat myös yhteisön käyttöön parantaen koko organisaation suoriutumista. Koko organisaation suoriutumisen parantaminen puolestaan vaikuttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen laajemmin.

Koen, että luottamuksen osoittaminen työntekijöille sallisi vastavuoroisesti myös työnantajalle mahdollisuuden puhua työyhteisön tunnetaitojen ja -johtamisen kehittämisestä. Molemminpuolinen tunteiden ilmaiseminen oletettavasti rikastuttaisi työyhteisön vuorovaikutusta ja luovuutta. Lisäksi tunneilmaisujen inhimillistäminen työpaikalla tukisi sosiaalisen vastuullisuuden tavoittelemista. Esimerkiksi yhteiskunnan muutosaallot aiheuttavat tunteita laajasti ja niiden käsittely auttaa ihmisiä voimaan

paremmin. Työpaikalla kulutetaan normaalisti useita tunteja päivässä – noin 22 % viikon tunteista (37,5 h /168 h *100), joten tunteiden ilmenemisen mahdollisuus työpäivän aikana on suuri. Työnantajan inhimillistäessä tunneilmaisut työpaikalla yksilöille näen, että sallitaan tunteiden kohtaaminen myös työpäivän aikana mahdollistaen näin yksilöiden hyvinvoinnin edistymisen.

Mielestäni tunteiden ja tunnekeskustelun paikan vakiintuminen työelämässä tarjoaisi tunteista vapautuvan potentiaalin lisäksi myös mahdollisuuksia kehittää tunnetutkimusta sekä tunneälykkyyttä itsessään. Tunneälykyys voisi kehittyä esimerkiksi uudella hallintakeinoilla. Tunnetutkimus voisi puolestaan löytää uusia mahdollisuuksia selkeyttää vuosikymmeniä käytyä keskustelua tunteiden määrittelystä. Aihe saattaa myös herättää keskustelua työntekijöiden keskuudessa henkilökohtaisen ominaisuuden – tunteiden – johtamisen sallimisesta työnantajalle.

7.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksella saavutettiin johdonmukaisesti vastaus tutkimuskysymyksiin ja saavutettiin täten tutkimustavoite. Tavoitteen saavuttaminen voitiin havaita välittömästi haastatteluiden yhteydessä, sillä haastattelut toimivat haastateltaville omien tunteiden reflektoinnin alustana lisäten heidän tietoaan omista tunteistaan. Tutkimustulosten koetaan olevan sovellettavissa teoreettisesti sekä käytännöllisesti. Tutkimuksen koettiin onnistuneen myös tuodessaan esille erilaisia näkökulmia aiheesta onnistuneiden keskustelujen myötä. Tunnetutkimukseen on toivottu erilaisia näkökulmia tunnetutkimuksen edistämiseksi (Izard, 2007; Barrett, 2006).

Tutkimus on laadittu sopivilla tutkimusmenetelmillä. Tutkimuksen aihe sopi laadulliseen tutkimukseen. Haastatteluilla saatiin kerättyä aineisto, joka palveli tutkimusta laadullisesti sekä tarjosi syvällisen näkökulman aiheeseen. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti tutkimuksen toteuttamisessa onnistuttiin ottamaan huomioon aineiston perustuminen tutkittavien subjektiiviseen kokemukseen. Aineistoa osattiin myös

analysoida ja hyödyntää johtopäätöksiin tarvittavalla tavalla. Alkuperäisistä suunnitelmista poiketen tutkimuksesta jätettiin pois Grounded theory - tutkimusmenetelmä, sillä aiheesta oli saatavilla aiempaa tutkimusta. Grounded theory - tutkimuksesta on kuitenkin maininta haastattelukutsussa, sillä silloin menetelmää ei oltu vielä suljettu pois.

Taustatutkimusta oli sopivasti tukeakseen tutkimuksen toteuttamista. Työssä suoriutumisen teoria tuki tunteiden vaikutusten kohdistamista. Tutkijan tietämys työssä suoriutumisesta oli hyvällä tasolla, mikä tuki tutkimuksen aloittamista. Tunnetutkimukseen tutustuminen puolestaan oli välttämätöntä, koska tutkijan tietämys siitä oli vähäinen. Hän luotti omaan kyvykkyytensä tutkia aihetta oma-aloitteisesti ja lähdekriittisesti, jotta psykologinen näkökulma oli kannattavaa ottaa tutkimukseen.

Haastattelut onnistuivat suunnitellulla tavalla, mikä oli edellytys kattavan aineiston saamiselle ja analysoinnille. Haastateltavia oli suunniteltua enemmän (yhdeksän kahdeksan sijaan), mikä mahdollisti hieman laajemman näkökulman tutkimukselle. Haastateltavat olivat myös kattavasti eri aloilta sekä omasivat eripituiset työurat, mikä tarjosi aiheen tutkimiselle kattavammat lähtökohdat. Haastateltavat ymmärsivät tutkimuksen aiheen. Se varmistettiin myös haastattelupyynnön ja -kutsun yhteydessä. Haastatteluiden ilmapiiri oli luottamuksellinen, mikä johtui oletettavasti aiheen henkilökohtaisuudesta sekä luottamuksellisuuden ja tietojen säilyttämisen korostamisesta kutsussa. Haastateltavat ja haastattelija oli läsnä tilanteessa, eikä haastatteluissa ollut ulkoisia häiriötekijöitä, mikä lisää myös luottamuksellisuuden tunnetta. Rauhallinen ja läsnä oleva haastattelutilanne mahdollisti haastattelijalle keskittyneen ja aktiivisen havainnoimisen aiheesta. Haastateltavat olivat myös ennakkoon aktiivisia tutustuessaan tutkimuskysymyksiin ja pohtien asiaa etukäteen. Haastatteluissa saatu aineisto mahdollisti aiheen syvällisen ymmärtämisen sekä tarjosi kattavia näkökulmia aiheeseen. Tutkimuksessa ilmeni myös asioita, joita suunnitteluvaiheessa ei osattu odottaa, mutta jotka rikastuttivat tutkimuksen tuloksia.

7.3 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen merkittävimpana rajoittavana tekijänä oli tunteiden ja työssä suoriutumisen subjektiivinen luonne, mikä rajoittaa aiheen tutkimista. Molemmat koetaan henkilökohtaisesti, joten niiden tutkimus rajautuu henkilön kokemukseen ja sen ilmaisemiseen sanallisesti sekä kokemusten vertailemiseen yksilöiden kesken. Tämän rajoitteen keventämiseksi aiheita olisi hyvä tutkia useilla erilaisilla tutkimusmenetelmillä yhdessä tutkimuksessa, jotta yksilön kertomalle kokemukselle saadaan vertailuarvoja. Koska tunteet saattavat ilmetä ja vaikuttaa yksilöön myös tiedostamattomasti, saattaa olla, että haastatteluissa on jäänyt mainitsematta joitain tunnekokemuksia, koska yksilö ei ole tunnistanut niitä.

Tunnetutkimus on monimutkainen tutkimusaihe tunteiden luonteen ja monien eri koulukuntien takia. Tunnetutkimuksen yhtenäistämisen edistämiseksi tutkimus olisi ollut hyvä toteuttaa englanniksi. Tämä tutkimus toteutettiin kuitenkin suomeksi, mikä on saattanut vaikuttaa englanninkielisten taustatutkimusten ymmärtämiseen tai termien käännöksiin. Suomen kieli valittiin pääaineen kielen mukaan.

Vaikka tämän tutkimuksen tutkija kokee tiedostaneensa oman vajaavaisuutensa psykologisen näkökulman käyttämiseen ja silti luottaneensa tarpeeksi omaan lähdekriittisyyteensä ja oma-aloitteisuuteensa uuteen aiheeseen tutustuessaan, tutkijan vajavaista tietämystä aiheesta voidaan kuitenkin pitää yhtenä rajoittavana tekijä. Vajavainen tietämys on saattanut jättää analysoinnissa joitain näkökulmia tai havaintoja tulosten ulkopuolelle, jotka olisi mahdollisesti huomattu ja hyödynnetty riittävällä tietämyksellä. Tutkija on kuitenkin tyytyväinen saamiinsa tuloksiin.

Tutkimus herätti useita jatkotutkimusaiheita, joten tunteiden ilmentymisestä työelämässä on vielä tutkimuspotentiaalia. Tunnetutkimukselle on ominaista havainnoida tunteiden ilmenemistä maailmanlaajuisesti ja eri kulttuureissa. Tämä tutkimus on kohdistettu Suomen työelämään, joten seuraavissa tutkimuksissa olisi hyvä

havainnoida myös muiden kulttuurien edustajien kokemuksia aiheesta. Tämä lisäisi tietoa kulttuurien välisten työelämässä koettujen tunteiden ja niiden vaikutusten eroista ja samankaltaisuuksista. Työelämän tunnetutkimusta voitaisiin myös laajentaa vertailemalla tunteiden vaikutusten eroavaisuuksia työ- ja vapaa-ajalla. Jos tunteiden vaikutus työssä suoriutumiseen on erilainen kuin vapaa-ajan suoriutumiseen, voidaan todeta, että tunteiden vaikutusten tutkiminen työssä suoriutumiseen on merkittävästi jatkotutkimuspotentiaalia.

Tunteisiin suhtautumisen modernisoiminen ja niiden ilmaisun luonnollistaminen työelämässä vaatii molemminpuolisen luottamuksen kehittämistä. Koen, että tulevaisuuden kilpailutekijöiden kehittämiseksi se on myös välttämätöntä. Tunteiden suoraa vaikutusta työssä suoriutumiseen on haastavaa mitata, koska tunteiden vaikutukset ilmenevät välillisesti yksilön toiminnan kautta. Tunteiden vaikutusten mittareiden kehittäminen olisi keino tukea luottamuksen seuranta ja kehittämistä työntekijän näkökulmasta. Mittareilla saadut tulokset auttaisivat heitä ymmärtämään tunteiden vaikutusten ja niiden johtamisen potentiaalisen organisaation suoriutumisessa.

Tunteiden merkityksen nousu työelämässä kulkee ristiaallokossa muiden mega- ja metatrendien kanssa – työskentelymallien muutos on yksi niistä (Knudsen, 2022), mikä luo myös uudistumisen tarpeita työelämään henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi, että työskentelymalleilla on merkitystä myös tunteiden ilmenemiseen: etätyössä oli helpompi käsitellä tunteita, kun tiedettiin ettei ne häiritse muita, mutta lähityöstä kaivattiin kollegoiden vertaistukea. Työskentelymallien kehittyminen ja monipuolistuminen johdattavat pohtimaan mitä uusia tarpeita se aiheuttaa tunneälykkyydelle ja organisaatioiden tunnejohtamiselle. Tämä olisi oivallinen jatkotutkimusaihe.

Lisäksi tämän tutkimuksen aihetta voisi laajentaa tutkimalla työhön vaikuttavien tunteiden ilmenemisen syitä. Haastatelluista muutaman totesi, että koetut tunteet olivat alun perin syntyjään sekä työ- että vapa-ajalta. Syitä tunnistamalla voitaisiin kehittää

henkilöstöjohtamista tunteiden ilmenemisen ennakoimiseen ja pyrkiä vähentämään haitallisten tunteiden aiheuttajia työpaikalla. Haitallisten tunteiden vähentäminen antaisi myös tilaa positiivisille tunteille. Ilmenemisen syiden tiedostaminen lisäisi tunnetietämystä ja siten tunneälykkyyttä.

Lähteet

- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77, 836 – 874. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.836>
- Barrett, L. F. (2006). Are emotions natural kinds? *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), 28–58. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111%2Fj.1745-6916.2006.00003.x>
- Becker & Kernan. (2003). Matching Commitment to Supervisors and Organizations to In-Role and Extra-Role Performance. *Human performance*, 16(4), 327-348. https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1207/S15327043HUP1604_1
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1207/s15327043hup1002_3
- Dalal, R. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Darwin, C. (1998). *The expression of emotions in man and animals* (3rd ed.). New York: Oxford University Press. (Original work published 1872)
- Deloitte. (2021). Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. Viitattu 9.10.2022. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>
- Diamantidis, A. & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Dondi, M., Kier, J., Panier, F. & Schubert, J. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. Noudettu 13.3.2022. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- Sitra. (2020). Megatrendit 2020. Noudettu 13.3.2022. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit2020.pdf>
- Duodecim Terveyskirjasto. (2016a). Autonominen hermosto. Noudettu 13.3.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt00358>
- Duodecim Terveyskirjasto. (2016b). Parasympaattinen hermosto. Noudettu 13.3.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02499/parasympaattinen-hermosto>
- Duodecim Terveyskirjasto. (2016c). Sympaattinen hermosto. Noudettu 13.3.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt03351/sympaattinen-hermosto>
- Durán A., Extremera N., & Rey L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports*, 95, 386–390. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.2466%2Fpr0.95.2.386-390>
- Ekman P. (1994). Strong evidence for universals in facial expressions: A reply to Russell's mistaken critique. *Psychological Bulletin*, 115, 268–287. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.2.268>
- Ekman, P. & Oster, H. (1979). Facial Expressions of Emotion. *Annual Review of Psychology*, 30(1), 527-554.

- Ekman, P. (1972). Universal and Cultural Differences in Facial Expressions of Emotions. *Nebraska Symposium on Motivation*, 19, 207-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.712>
- Ekman, P. (1992a). Are There Basic Emotions? *Psychological Preview*, 99(3), 550-553. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.99.3.550>
- Ekman, P. (1992b). Facial expressions of emotion: New Findings, New Questions. *Psychological Science*, 3(1), 34-38. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1992.tb00253.x>
- Ekman, P. (2016). What Scientists Who Study Emotions Agree About. *Perspectives on Psychological Science*, 11(1), 31-34. <https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1177%2F1745691615596992>
- Ekman, P., Friesen, W. V., & Ellsworth, P. (1982). What emotion categories or dimensions can observers judge from facial behavior? Teoksessa P. Ekman (toim.), *Emotion in the human face* (s. 39-55). Cambridge University Press.
- Ekman, P., Friesen, W. V., O'Sullivan, M., Chan, A., Diacoyani-Tarlatzis, I., Heider, K., Krause, R., LeCompte, W. A., Pitcairn, T., Ricci-Bitti, P. E., Scherer, K., Tomita, M., & Tzavaras, A. (1987). Universals and Cultural Differences in the Judgments of Facial Expressions of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 712-717. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.712>
- Ekman, P., Levenson, R., & Friesen, W. (1983). Autonomic Nervous System Activity Distinguishes Among Emotions. *Science*. 221(4616), 1208-1210. <https://doi.org/10.1126/science.6612338>

- Goleman, D. (1996). What makes a Leader? Teoksessa Harvard Business Review Press (toim.), *The Essentials* (s. 63-83). Harvard Business Scholl Publishing Corporation.
- Izard, C. E. (1971). The face of emotion. Appleton-Century-Crofts.
- Izard, C. E. (2007). Basic emotions, natural kinds, emotion schemas, and a new paradigm. *Perspectives on Psychological Science*, 2(3), 260–280. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111%2Fj.1745-6916.2007.00044.x>
- Izard, C. E. (2011). Forms and Functions of Emotions: Matters of Emotion–Cognition Interactions. *Emotion Review*, 3(4), 371-378. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177%2F1754073911410737>
- Izard, C. E., Fantauzzo, C. A., Castle, J. M., Haynes, O. M., Rayias, M. F., & Putnam, P. H. (1995). The ontogeny and significance of infants' facial expressions in the first 9 months of life. *Developmental Psychology*, 31(6), 997–1013. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.31.6.997>
- Kahneman, D. (2012). Thinking Fast and Slow. Penguin Books.
- Kaklauskas, A., Zavadskas, E.K., Seniut, M., Dzemyda, G., Stankevic, V., Simkevičius, C., Stankevic, T., Paliskiene, R., Matuliauskaite, A., Kildiene, S., Bartkiene, L., Ivanikovas, S., & Gribniak, V. (2011). Web-based Biometric Computer Mouse Advisory System to Analyze a User's Emotions and Work Productivity. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 24(6), 928-945. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1016/j.engappai.2011.04.006>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. Wiley.

- Knudsen, L. (2022). New Ways Of Working: What They Mean For 2022. Forbes. Noudettu 19.6.2022. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/02/15/new-ways-of-working-what-they-mean-for-2022/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, H., & Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48, 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Landman, A., Oorschot, P., Paassen, M. M., Groen, E., Bronkhorst, A., & Mulder, M. (2018). Training Pilots for Unexpected Events: A Simulator Study on the Advantage of Unpredictable and Variable Scenarios. *Human Factors*, 60(6), 793-805.
- Lehtinen, S. (2021). Millä taidoilla pärjää työelämässä 2030-luvulla? Työterveyslaitos. Noudettu 18.6.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/milla-taidoilla-parjaa-tyoelamassa-2030-luvulla>
- Matsumoto, D., LeRoux, J., Wilson-Cohn, C., Raroque, J., Kooken, K., Ekman, P., Yrizarry, N., Loewinger, S., Uchida, H., Yee, A., Amo, L., and Goh, A. (2000). A new test to measure emotion recognition ability: Matsumoto and Ekman's Japanese and Caucasian brief affect recognition test (JACBART). *Journal of Nonverbal Behavior*, 24(3), 179-209. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1023/A:1006668120583>
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2008). Emotional Intelligence – New Ability or Electric Traits? *American Psychologist*, 63(6), 505–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Mehmood, Hamstra, Nawab, & Vriend. (2016). Authentic leadership and followers' in-role and extra-role performance: The mediating role of followers' learning goal

orientation (Short research note). *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016(89), 877–883. <https://doi.org/10.1111/joop.12153>

Meyer J.D., Salovey P. & Caruso D.R. (2008) Emotional Intelligence: new ability or eclectic traits. *American Psychologist* 63(6), 503– 517.

Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human performance*, 10(2), 71-83. https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1207/s15327043hup1002_1

Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. Teoksessa R. Dillon & J. Pellingrino (toim.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (s. 218–247). Praeger.

Murphy, K. R., & Sideman, L. (2006). The fadification of emotional intelligence. Teoksessa K. R. Murphy (toim.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed* (s. 283–299). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Narcisse, S. and Harcourt, M. (2008). Employee fairness perceptions of performance appraisal: a Saint Lucian case study. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1152-1169. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1080/09585190802051451>

Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5-34. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6)

Nummenmaa, L. (2016). Tunteiden neurobiologia. *Suomen lääkirilehti*, 10, 725-731a.

Opetushallitus. (2021). Tunteesta tunteeseen – ihmismielen tarina kuvin ja sanoin. Opetusmateriaali. Noudettu osoitteesta 27.9.2021.

<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-ohjaajanopas/1-tunteet-mita-ne-ovat>

Opetushallitus. (2022). Tunteesta ja tunteeseen – ihmismielen tarina kuvin ja sanoin. 104 tunnetta aakkosjärjestyksessä. Viitattu 11.6.2022.

<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-ohjaajan-opas/104-tunnetta-aakkosjarjestyksessa>

Ortony, A. & Turner, T. J. (1990). What's basic about basic emotions? *Psychological Review*, 97(3), 315-331. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.97.3.315>

Oswald, Proto, Sgroi. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of labor economics*, 33 (4), 789-822.

Otala, L. (2018). Ketterä oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Kauppakamari.

Ouweneel, E., Blanc, P., Schaufeli, W., & Wijhe. C. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human relations*, 65(9), 1129-1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>

Panksepp, J. (1982). Toward a general psychobiological theory of emotions. *The Behavioral and Brain Sciences*, 5, 407-467.

Panksepp, J. (2007). Neurologizing the psychology of affects: How appraisal-based constructivism and basic emotion theory can coexist. *Perspectives on Psychological Science*, 2(3), 281–295. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111%2Fj.1745-6916.2007.00045.x>

- Papalexandris, N. and Bourantas, D. (2003). Human Resource Management. Benos Publishing: Athens.
- Peaucelle, J-L. (2000). From Taylorism to post-Taylorism Simultaneously pursuing several management objectives. *Journal of Organizational Change Management*, 13(5), 452-467. <https://doi.org/10.1108/09534810010377426>
- Plutchik, R. (1980). A general psychoevolutionary theory of emotion. Teoksessa R. Plutchik & H. Kellerman (toim.), *Emotion: Theory, research, and experience: Vol. 1. Theories of emotion* (s. 3-31). Academic Press.
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. (2019). Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 17(3), 187–201. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125/46056>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. (2021). Johda tunneilmastoa – Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Alma Talent.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66 – 80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sabini, J. & Silver, M. (2005). Ekman's basic emotions: Why not love and jealousy? *Cognition and emotion*, 19(5), 693-712. <https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1080/02699930441000481>

- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5–11 <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/1468-2389.00189>
- Schmidt, F. L., & Kaplan, L. B. (1971). Composite vs. multiple criteria: A review and resolution of the controversy. *Personnel Psychology*, 24, 419 – 434. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1971.tb00365.x>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68(4), 653-663.
- Sohee, P. & Sunyoung, P. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177%2F1534484319836315>
- Su, W., Yuan, S., & Qi, Q. (2022). Different Effects of Supervisor Positive and Negative Feedback on Subordinate In-Role and Extra-Role Performance: The Moderating Role of Regulatory Focus. *Frontiers in Psychology*. 12(757687), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.757687>
- Tomkins, S. S. (1984). Affect theory. Teoksessa K. R. Scherer & P. Ekman (toim.), *Approaches to emotion* (s. 163-195). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Tuominen, C. (2017). [kirkas naisen ääni]. Youtube. Noudettu 19.6.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=USEfIp-NZfE>
- Tuominen, C. (2020). *Tunteet ei kuulu työpaikalle*. Otava.
- Tuominen, C. (2022). Jos kiinnostaa mun viisi aika suoraa vinkkiä tunneälykkäämmän työpaikan luomiseksi, niin ne löytyy tästä Myynti ja Markkinointi lehden jutusta.

LinkedIn.

Noudettu

19.6.2022.

<https://www.linkedin.com/in/camillatuominen/recent-activity/shares/>

Valkama, H. (2020). Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Noudettu 21.6.2022. *Yle*.

<https://yle.fi/uutiset/3-11158277>

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216 – 226. [https://doi-](https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1111/1468-2389.00151)

[org.proxy.uwasa.fi/10.1111/1468-2389.00151](https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1111/1468-2389.00151)

Vytal, K., & Hamann, S. (2010). Neuroimaging support for discrete neural correlates of basic emotions: A voxel-based meta-analysis. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 22(12), 2864–2885. <https://doi.org/10.1162/jocn.2009.21366>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Moikka!

Tervetuloa etähaastatteluun XX.XX.XXXX klo XX. Kiitos, että olet mukana!

Haastattelu on osa minun pro gradu -tutkimustani. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa yksilön kokemien tunteiden vaikutuksesta yksilön työssä suoriutumiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä yksilön työssä suoriutumisesta ja sen johtamisesta. Tutkimus on laadullinen ja siinä hyödynnetään grounded theory -lähestymistapaa. Aineisto kerätään haastattelemalla touko-kesäkuun aikana. Haastattelu nauhoitetaan ja sen aineisto litteroidaan. Aineistolle tehdään spiraalimainen analyysi teemoittelulla.

Haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan tämän pro gradu -tutkimuksen hyväksi. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää tai peruuttaa. Haastattelu ja aineiston käsittely toteutetaan hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen. Haastatteluun osallistuminen on luottamuksellista ja haastatellun henkilötiedot ovat vain haastattelijan saatavilla. Haastattelun nauhoitus tuhoetaan litteroimisen jälkeen eli nauhoitusta ei hyödynnetä aineistoanalyysissä. Litteroitua haastatteluaineistoa käsitellään ja käytetään aineiston analysoinnissa anonyymista. Litteroitu aineisto säilytetään suojattuna ja tuhoetaan asianmukaisesti viiden vuoden kuluttua. Haastatteluun osallistumalla hyväksyt haastattelussa kerätyn aineiston käytön tutkimuksessa ja aineiston asianmukaisen säilytyksen.

Pro gradu -tutkielman on tarkoitus olla valmis kesän 2022 aikana.

Olethan minuun yhteydessä, mikäli sinulla on kysyttävää haastattelusta.

Yt. Marianne Rinne

Liite 2. Haastattelukysymykset

1. Mitä kuuluu pääasiallisiin työtehtäviisi? Oletko esihenkilöroolissa?
2. Kuinka kauan olet ollut työelämässä? Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työtehtävässäsi?
3. Vaikuttavatko tunteet mielestäsi työssä suoriutumiseen ja jos niin millä tavalla?
4. a. Nimeä sellaisia kokemiasi tunteita, jotka ovat mielestäsi vaikuttaneet työskentelyysi.
b. Kuvaile, miten tunteiden vaikutus on näkynyt työskentelyssäsi.
5. Miten pyrit hallitsemaan tunteita ja niiden vaikutuksia työssäsi?
6. Kerro esimerkki jostain tilanteesta työelämässä, jossa tunteet saivat vallan. Kerro, mitä siitä seurasi.
7. Onko suhtautumisesi tunteisiin muuttunut työurasi aikana?