

”Sairas työntekijä heitti minua tuolilla, mutta esimies vain hyssytteli ja käski ymmärtää”

Kokemuksia tunteiden näyttämisestä tabuna suomalaisissa työyhteisöissä

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Heidi Karkkolainen

Ohjaajat:
KTT Essi Saru
KTT, HTT Tomi J. Kallio

12.11.2021
Helsinki

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijä: Heidi Karkkolainen

Otsikko: ”Sairas työntekijä heitti minua tuolilla, mutta esimies vain hyssytteli ja käski ymmärtää”
– Kokemuksia tunteiden näyttämisestä tabuna suomalaisissa työyhteisöissä

Ohjaajat: KTT Essi Saru, KTT, HTT Tomi J. Kallio

Sivumäärä: 82 sivua + liitteet 17 sivua

Päivämäärä: 12.11.2021

Tässä tutkielmassa tarkastellaan tunteiden näyttämistä tabuna suomalaisissa työyhteisöissä. Tutkielma on osa Tabut työyhteisöissä -tutkimushanketta, jonka tavoitteena on kartoittaa suomalaisten työyhteisöjen tabuja. Tutkimusryhmän muodostavat kolme pro gradu -tutkielmaa tekevää opiskelijaa, heidän ohjaajansa ja tutkimusavustaja.

Tunteet kuuluvat erottamattomana osana jokapäiväiseen elämään ja sosiaalisiin suhteisiin, mutta tästä huolimatta vaikuttaa siltä, että tunteita – etenkin negatiivisia – ei hyväksytä työpaikoilla. Tunteet ovat vuorovaikutuksen keskiössä, sillä niiden avulla osoitetaan merkityssuhteita; tunteet välittävät informaatiota ja ohjaavat toimintaa. Tunteet myös tarttuvat tehokkaasti niiden spontaanin ja hallitsemattoman luonteen vuoksi. Tabut puolestaan ovat seurausta sosialisoitumisesta. Tabuilla tarkoitetaan asioita, joista ei saa tai uskalleta puhua. Ne ovat riippuvaisia ajasta, paikasta ja kontekstista, ja siksi käsitys tabuista vaihtelee eri yhteisöissä.

Tämän tutkielman tavoitteena on kartoittaa suomalaisten työkokemusten avulla kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä ja mikä tekee tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä. Tutkielma on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jossa on piirteitä myös määrällisestä tutkimuksesta. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty kaikille avoimella verkkokyselylomakkeella maaliskuussa 2021. Vastaajia tavoiteltiin sosiaalisen median kanavien sekä suorien sähköpostiyhteydenottojen kautta. Tutkimuksessa kerätty aineisto edustaa näyteotantaa eritaustaisista suomalaisista aikuisista, joilla on kokemuksia työelämästä. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa sisällönanalyysyä hyödyntäen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sensitiivisestä luonteestaan huolimatta tabuista puhutaan työyhteisöissä, kun keskustelijoiden välillä vallitsee luottamussuhde. Tunteiden näyttäminen saa yhteisöissä aikaan keskustelua, mutta toisaalta reaktiona saattaa olla puhumattomuus, tunteiden vähättely, omien tunteiden salaaminen ja jopa kiusanteko. Tunteiden näyttämiseen tabuna työyhteisöissä löydettiin kolme keskeistä tekijää: konteksti, työyhteisössä vallitseva tunneilmasto ja pelko. Vastaajien kertomuksissa erityisesti pelko nousi toistuvasti esiin sekä näkyvästi että piilevästi. Pelko liittyy toisten tunteiden loukkaamiseen, koettuun irtisanomisuhkaan ja kiusankohteeksi joutumiseen.

Tutkimuksen empiiriset tulokset vahvistavat havaintoa teoriasta, jonka mukaan tunteiden peittelyllä on useita haitallisia vaikutuksia. Tunteiden tukahduttaminen ja piilottaminen alentavat kognitiivista suorituskykyä, aiheuttavat haasteita sosiaalisissa kanssakäymisissä ja edistävät psyykkisten terveyshaittojen, kuten työuupumuksen ja masennuksen kehittymistä. Vaikka tabuilla on yhteiskunnallinen rooli järjestyksen ylläpitäjänä, työyhteisöjen tabut heijastuvat negatiivisesti liiketoimintaan innovaatioiden, teknologisen kehityksen ja käyttäytymisen kautta. Tutkimuksessa tunnistettiin myös, että tunteiden näyttäminen tabuna on yhteydessä useisiin tabuiksi koettuihin osa-alueisiin, kuten huonoon johtamiseen, henkilön epäpätevyyteen tehtävässä, työtehtävien välttelyyn, piilokorruptioon, palkkaan, työpaikkakiusaamiseen, organisaation virallisten ja käytäntöjä ohjaavien arvojen ristiriitaan, sukupuolten väliseen eriarvoiseen kohteluun ja seksuaaliseen häirintään.

Avainsanat: Työyhteisön tabut, tunteiden näyttäminen, tunteet, työilmapiiri

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen aihe ja tavoite	7
1.2	Tutkimusrajaukset	9
1.3	Tutkielman rakenne	9
2	Tutkimusmetodologia	11
2.1	Laadullinen tutkimus	11
2.2	Kyselytutkimus	12
2.3	Aineistonkeruu	13
2.3.1	Aineistonkeruun toteutus	13
2.3.2	Kyselylomakkeen testaus	15
2.3.3	Sähköinen kyselylomake	18
2.3.4	Kyselyn jako sosiaalisen median kanavissa	20
2.4	Aineiston analysointi sisällönanalyysillä	21
3	Tabut ja tunteet työyhteisöissä	25
3.1	Tabut	25
3.1.1	Tabujen historiaa	25
3.1.2	Tabu käsitteenä	25
3.1.3	Tabuihin oppiminen ja kasvaminen	27
3.1.4	Tabujen olemassaolon syitä	28
3.1.5	Tabut liiketoiminnassa	29
3.2	Tunteiden näyttäminen	31
3.2.1	Tunteiden määritelmä	31
3.2.2	Tunteet työyhteisöissä	33
3.2.3	Johtajuus ja tunteiden näyttäminen	36
3.2.4	Tunteet ja työhyvinvointi	38
4	Tunteiden näyttämiseen suhtautuminen työyhteisöissä	41
4.1	Yleiskuva kyselystä ja tuloksista	41
4.2	Vuorovaikutus	45
4.2.1	Puhuminen	45
4.2.2	Puhumattomuus	47
4.3	Tunteiden vähättely	49

4.4	Salailu	54
4.5	Kiusanteko	55
5	Johtopäätökset	59
5.1	Tunteiden näyttäminen työyhteisöissä	59
5.2	Tunteiden näyttämisen tabukokemus	62
5.2.1	Kontekstisidonnaisuus	62
5.2.2	Työyhteisön tunneilmasto	63
5.2.3	Pelko	63
5.3	Tunteiden näyttäminen tabuna työyhteisöissä	65
6	Lopuksi	67
6.1	Yhteenveto	67
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	69
6.3	Jatkotutkimusmahdollisuudet	73
	Lähteet	75
	Liitteet	83
	Liite 1 Webropol-verkkokyselylomake	83
	Liite 2 Lehdistötiedote	86
	Liite 3 Porin yliopistokeskuksen mediatiedote	87
	Liite 4 Turun yliopiston mediatiedote	88
	Liite 5 Kutsu vastaamaan: Facebook	89
	Liite 6 Kutsu vastaamaan: LinkedIn	90
	Liite 7 Kutsu vastaamaan: sähköpostisaate	91
	Liite 8 Kutsu vastaamaan: Vauva.fi	92
	Liite 9 Kutsu vastaamaan: Suomi24.fi	93
	Liite 10 Kutsu Turun yliopiston Twitter-tilillä	94
	Liite 11 Analyysitaulukko	95
	Liite 12 Tabujen yleisyys vastaajien kesken	99

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Vastaajamäärät kysymyskohtaisesti

41

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen aihe ja tavoite

Tunteet kuuluvat erottamattomasti jokapäiväiseen elämään (Fields, Copp & Kleinman 2006, 155) ja on selvää, että myös työyhteisöissä koetaan erilaisia tunteita – niin positiivisia kuin negatiivisia. Tunteita ei kuitenkaan yleisesti tunnuta hyväksyttävän osaksi työpaikan tavanomaisia vuorovaikutustilanteita. (ks. Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Vähäsantanen & Rantanen 2020, 12.)

Tunteet ovat olotiloja, joissa on viitteitä fysiologisista, neurologisista ja kognitiivisista ulottuvuuksista (Lawler & Thye 2006, 297). Englannin kielessä tunteista voidaan käyttää käsitteitä *feelings* ja *emotions*. Käsitteet eroavat toisistaan niiden määritelmien tarkkuuden osalta. Feelings-termi on yleinen kuvaus tunnetilasta ja fyysisestä kokemuksesta, kuten nälästä, kivusta tai väsymyksestä. Emotions-termi sen sijaan on riippuvaisempi kontekstista ja sen nähdään kuvastavan kulttuurisidonnaisia tunnetiloja tai -reaktioita. (Thoits 1989, 318.) Kulttuurisidonnaisuutta tukee Darwinin (2009) näkemys, jonka mukaan tunteiden (emotions) tarkoituksena on sosiaalinen viestintä. Kulttuurilla nähdäänkin olevan tärkeä rooli tunteiden määrittelyssä (Peterson 2006, 114; Lawler & Thye 2006, 301). Vaikka tunteet syntyvät yksilön sisällä, ne kumpuavat yksilön ulkopuolisista tapahtumista ja olosuhteista, kuten muiden käyttäytymisestä ja sosiaalisista viitekehyksistä (Lawler & Thye 2006, 295).

Kaikki toimintamme, niin sanallinen kuin nonverbaalinen viestintä, on kommunikointia ympäristön kanssa. Näin ollen jopa kommunikoiduttomuutta voidaan pitää kommunikointina. (Krajewski ja Schröder 2008, 595.) Viestintätieteiden laitoksen (Jyväskylän yliopisto 2021) mukaan nonverbaalilla viestinnällä tarkoitetaan kieltä lukuun ottamatta kaikkia muita vuorovaikutuksen ulottuvuuksia. Nonvebaalia viestintää ovat esimerkiksi katseet, eleet, äänenpaino ja kosketus, joilla voidaan ilmaista tunteita. Ominaista nonverbaalille viestinnälle on sen tulkinnanvaraisuus eli vastaanottaja saattaa tulkita viestin eri tavoin kuin puhuja on tarkoittanut.

Tabuilla tarkoitetaan asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista yhteisöissä vaietaan. Tabuilla on tunnistettu olevan yhdistävä ulottuvuus, sillä jaettua tabua voidaan pitää merkinä sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta (Krajewski & Schröder 2008, 596, 600; Allan 2018, 1). Tabut rajoittavat käyttäytymistä ja toimintaa, kuten puhetta ja

ajattelua (Krajewski & Schröder 2008, 602) mutta myös ylläpitävät järjestystä. Tabujen syntyä on selitetty antropologisen ja psykoanalyttisen näkökulman kautta: antropologisessa lähestymistavassa tabut saavat alkunsa kulttuurisista kokemuksista, kun taas psykoanalyttisen näkemyksen mukaan tabut syntyvät alitajunnassa olevista vahvoista kielloista, jotka kulkeutuvat sukupolvelta toiselle (Fershtman, Gneezy & Hoffman 2011, 140). Tutkielman tekoaikaan vuonna 2021 tabuja työyhteisöissä ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu. Tätä tutkielmaa varten tehty kirjallisuuskatsaus osoittaa, että työyhteisöjen osalta tabujen tutkimuksessa on tutkimusaukko. Syynä tähän on se, että tabujen tutkimus on tutkielman tekoaikaan mennessä painottunut antropologian ja sosiologian tieteen aloille.

Tutkielman tavoitteena on kartoittaa suomalaisten työkokemusten ja niihin liittyvien kertomusten kautta, miten tunteiden näyttäminen ilmenee organisaatioissa ja kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan. Tutkielman teoreettinen viitekehys on rakennettu tabuihin, tunteiden näyttämiseen ja työhyvinvointiin liittyvien tieteellisten artikkeleiden ja kirjallisuuden pohjalta.

Tämä tutkielma on osa Tabut työyhteisöissä -tutkimushanketta, jonka tavoitteena on kartoittaa suomalaisten työyhteisöjen tabuja. Tutkimusryhmä koostuu kolmesta pro gradu -tutkielmaa tekevästä opiskelijasta, heidän ohjaajastaan ja tutkimusavustajasta. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa tullaan hyödyntämään kolmen pro gradu -tutkielman lisäksi myös muissa tieteellisissä julkaisuissa.

Tutkielmassa etsitään vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen, jotka ovat:

- 1) *Kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä?*
- 2) *Mikä tekee tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä?*

Tutkimusaihe on kiinnostava, sillä tunteiden ja niiden huomioimisen on havaittu kytkeytyvän tiiviisti yksilöiden kokemaan työhyvinvointiin ja siten edistävän koko organisaation tehokkuutta (ks. Fredrickson 2000; Ashkanasy & Daus 2002). Tunteiden tarkastelu tabuina mahdollistaakin erinomaiset lähtökohdat uuden tiedon luomiselle ja hyödyllisen informaation keräämiselle tulevaisuuden jatkotutkimuksia varten. Aihepiirin tähän asti vähäinen tutkimus lisää kiinnostavuutta, sillä on mahdollista, että tutkimus tuo esiin yllättäviäkin tuloksia. Kuten teoria osoittaa, tabuilla on suora yhteys työyhteisöjen vuorovaikutukseen ja siten työhyvinvoinnin kautta aina organisaation menestykseen asti.

Tabujen tiedostaminen ja ymmärtäminen ovat ensimmäisiä askeleita kohti tabujen murtamista. Mitä enemmän ja avoimemmin tunteista puhutaan, sitä näkyvämmiksi ne tulevat myös työyhteisöissä ja sitä paremmin voidaan hälventää erityisesti negatiivisiin tunteisiin liitettyjä ennakkoluuloja ja edistää yksilöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen mielenkiintoa lisää se, että tabut eivät suinkaan ole salaisuuksia; niistä saatetaan olla hyvinkin tietoisia, mutta oletuksena on, ettei niistä puhuta.

1.2 Tutkimusrajaukset

Tutkimusaihe on rajattu tabujen osalta tunteiden näyttämiseen ja siihen kytköksissä olevaan tunteiden piilottamiseen. Tässä tutkielmassa tunteet nähdään teorian mukaisesti paitsi subjektiivisina kokemuksina myös osana sosiaalisesti rakentuvia kokonaisuuksia (ks. Hökkä ym. Rantanen 2020, 70–71), ja siksi tunteita tarkastellaan sekä yksilön että yhteisön näkökulmista. Tutkimuksessa tunteita käsitellään sekä merkityksessä *feelings* että *emotions*. Tunteiden näyttämällä tarkoitetaan kaikki sellaisia verbaaleja ja nonverbaaleja keinoja, joiden avulla erilaiset tunnetilat tulevat ilmi. Tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautuu yksilön kokemuksiin, joten valittu tarkastelunäkökulma antaa mahdollisuuden peilata yksilön tunteita mahdollisiin piileviin merkityksiin, jotka perustuvat esimerkiksi työyhteisöissä vallitseville tunneilmastoille.

Koska kyseessä on kartoittava tutkimus, ei tutkimuksen tarkoituksena ole yrittää ymmärtää syvällisempiä prosesseja, joita tabuihin liittyy. Kerätyn aineiston puitteissa se ei olisi edes mahdollista. Sen sijaan tässä tutkielmassa sovellettavan kartoittavan empiirisen aineiston vahvuutena on auttaa ymmärtämään, millaisia tabuja työyhteisössä on ja kuinka ne ilmenevät käytännössä ihmisten välisissä päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielman rakenne koostuu kuudesta pääluvusta, joita ovat i) johdanto, ii) tutkimusmetodologia iii) tabut ja tunteet työyhteisöissä, iv) tunteiden näyttämiseen suhtautuminen työyhteisöissä, v) johtopäätökset ja vi) lopuksi. Ensimmäisen pääluvun – johdannon – jälkeen tutkielman toinen pääluku esittelee tutkimusmetodologiaa. Luvussa käydään läpi laadullisen tutkimuksen periaatteita ja aineistonkeruun menetelmän – verkkokyselylomakkeen – valintaa, sekä kuvataan kyselylomakkeen rakentamisessa hyödynnettyjen testiryhmien toteutumista ja perustellaan kyselyn jakoa sosiaalisen

median kanavissa. Lisäksi luvussa esitellään, millä perustein empiirinen aineisto on analysoitu ja miten analysointi on toteutettu.

Kolmannessa pääluvussa käsitellään tabuja ja tunteita työyhteisöissä. Luvun ensimmäisessä osassa tarkastellaan tabun käsitettä tutustumalla tabujen historiaan, erilaisiin kulttuurillisiin määritelmiin ja tabujen olemassaolon syihin. Lisäksi tarkastellaan tabuja liiketoiminnan kontekstissa sekä tabujen murtamista. Luvun toinen osa käsittelee tunteiden näyttämistä. Ensin tutustutaan tunteiden määritelmään, jonka jälkeen tunteet liitetään osaksi työyhteisöjen tarkastelua. Luvussa pohditaan myös johtajuuden ja tunteiden näyttämisen yhteyttä, tunnetodellisuutta, tunneälyä ja -taitoja sekä sitä, miten tunteet ja työhyvinvointi linkittyvät toisiinsa. Luvussa neljä tunteiden näyttämisen ja tabut yhdistetään, ja niitä tarkastellaan työyhteisöjen viitekehyksessä kerätyn aineiston kautta. Viides pääluku kokoaa yhteen tutkimustulokset, joita peilataan teoriaan. Kuudes ja viimeinen luku koostuu yhteenvedosta sekä tutkimuksen luotettavuuden ja jatkotutkimusmahdollisuuksien arvioinnista.

2 Tutkimusmetodologia

2.1 Laadullinen tutkimus

Tutkielman empiirinen osa on toteutettu survey-tutkimuksena pääosin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Empiirialla kuvataan tutkimusta varten kerättyä ja rajattua aineistoa, joka tuottaa informaatiota tutkittavasta ilmiöstä (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilka, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 192). Aineiston keruu tässä tutkimuksessa on toteutettu yhdessä muun tutkimusryhmän kanssa kaikille avoimella verkkokyselylomakkeella, jonka monivalintakysymyksessä sekä vastaajien perustietojen keräämisessä on toteutettu myös määrällistä tutkimusotetta. Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat kaikki suomen kieltä ymmärtävät aikuiset, joilla on kokemuksia suomalaisista työyhteisöistä työntekijän ja/tai esimiehen roolissa. Aineiston keruun tavoitteena oli saada vastaajia mahdollisimman monista ikä- ja yhteiskuntaluokista ja kerätä tutkimusaineistoa vähintään 200:lta vastaajalta.

Tutkimusryhmän tavoitteena oli kartoittaa millaisia asioita tutkimukseen osallistujat pitävät tabuina ja miten nämä tabut ilmenevät työyhteisöissä. Laadullinen tutkimus soveltuu mainiosti, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vain vähän, mutta tavoitteena on saada ilmiöstä hyvä kuvaus tai syvälinen ymmärrys (Kananen 2017, 33). Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioitiin, että tabut ovat usein syvällä rakenteissa ja ajattelutavoissa (Juuti & Puusa 2020, 77). Laadullinen tutkimusote onkin oivallinen keino tutkia ilmiöitä, jotka yhdistyvät ihmisten tajuntaan, kanssakäymiseen ja käytettyyn kieleen (Juuti & Puusa 2020, 77). Laadullisen tutkimusotteen keinoin voidaan tarkastella tabun kaltaisia näkymättömiä, abstrakteja, ihmisten vuorovaikutuksessa syntyviä, monitulkinnallisia sekä aikaan ja paikkaan kytköksissä olevia ilmiöitä. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään kokemuksia, ajatuksia, tunteita ja merkityksiä, joita tutkimukseen osallistuvat antavat tutkimuksen kohteelle. (Kananen 2017, 36; Juuti & Puusa 2020, 9.)

Koska aihetta on tutkittu tieteellisesti vain vähän, tässä tutkimuksessa tavoitellaan laajaa, useista sadoista vastaajista koostuvaa vastaajajoukkoa. Tällä pyritään vastaamaan laadullisen tutkimuksen kohtaamaan kritiikkiin, jonka mukaan pienestä havaintomäärästä ei voida tehdä luotettavia yleistyksiä (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 263). Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole kuitenkaan saavuttaa tilastollisia

yleistyksiä, vaan tavoitteena on ennen kaikkea kuvata tarkasteltavaa asiaa tai ilmiötä, ymmärtää toiminnan syitä ja auttaa rakentamaan teoreettinen viitekehys tutkimuksen kohteesta. Edellytyksenä laadulliselle tutkimukselle voidaankin pitää sitä, että tietoa saadaan kerätyksi sellaisilta henkilöiltä, jotka tuntevat tutkittavan ilmiön mahdollisimman hyvin ja joilla on omakohtaisia kokemuksia asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Edellä esitettyä tukee se, että eri taustaisilta vastaajilta on kerätty juurikin omakohtaisia kokemuksia työelämän tabuista. Vaikka vastaajien kokemukset ovat olleet paikoin yksityiskohtaisia, on vastauksissa tarkasteltu ennen kaikkea toistuvia teemoja. Perusteena tälle on se, että yleisluonteisempaa tietoa voidaan pitää luotettavampana kuin hyvin yksityiskohtaista tietoa (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 263).

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä on syytä puhua myös hypoteesittomuudesta. Käsitteellä tarkoitetaan sitä, ettei tutkijalla ole ennalta-asetettuja olettamuksia tutkittavasta ilmiöstä tai tutkimuksen tuloksista. Riippumatta tutkijan henkilökohtaisista kokemuksista laadullisessa tutkimuksessa voidaan pitää tavoitteena sitä, että tutkija yllättyisi tai oppisi tutkimuksen edetessä. Jotta uuden oppiminen on mahdollista, tulee tutkijan tiedostaa tutkimukseen liittyvät ennako-oletuksensa. (Eskola & Suoranta 2003, 19–20). Ennen tutkimusprosessin aloittamista ennako-oletukset liittyivät siihen, että työyhteisöissä todennäköisesti on runsaasti tabuja ja että tutkimus tulee tuomaan esiin mahdollisesti yllättäviäkin löydöksiä työyhteisöistä. Yksittäisiin tabuihin ei sen sijaan liittynyt ennako-olettamuksia, sillä ennen aineiston keruuta oli haastavaa – aiemman tutkimuksen puutteen vuoksi – yrittää käsittää, mitkä kaikki asiat voisivat olla työyhteisöissä tabuja. Kun tutkielman aihe tutkimusprosessin edetessä rajautui tunteiden näyttämiseen, oli rajauksen taustalla halu selvittää, kuinka tunteita työyhteisöissä tuodaan ilmi, jos tuodaan, ja kuinka erilaisiin tunteisiin suhtaudutaan.

2.2 Kyselytutkimus

Tässä tutkimuksessa empiirinen aineisto on kerätty verkkokyselylomakkeella. Kysely on yksi laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Kyselytutkimuksen hyödyntäminen mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keruun tehokkaasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 195), mihin myös tässä tutkimuksessa pyrittiin. Toisaalta on huomioitava se tosiseikka, että kyselyt ovat tänä päivänä varsin yleisiä (Selkälä 2013, 105) ja siksi vastaajien saaminen voi olla haasteellista (Räsänen & Sarpila 2013, 68; Hirsjärvi ym. 2016, 198). Menetelmä on

saanut osakseen kritiikkiä myös siitä, että vastausten todenmukaisuutta on haasteellista arvioida (Räsänen & Sarpila 2013, 69; Hirsjärvi ym. 2016, 195).

Verkkokyselyyn on tunnistettu liittyvän useita hyötyjä. Verkkokyselyn etuna on nopeus, sillä kyselyn toimittaminen ja vastatun kyselylomakkeen palauttaminen onnistuvat helposti. Kyselylomake on myös taloudellinen, sillä aineiston keruusta aiheutuvat kustannukset jäävät hyvin pieniksi riippumatta vastaajien maantieteellisestä sijainnista. (Miettinen & Vehkalahti 2013, 84; Valli & Perkkilä 2015, 109.) Edellä mainittuja syitä voidaan pitää perusteina sille, miksi verkkokyselylomaketta päädyttiin käyttämään tässä tutkimuksessa; haluttiin kohtuullisilla resursseilla näyte eri taustaisista vastaajista ympäri Suomea. Lisäksi verkkokyselyn valintaa tuki aiheen sensitiivisyys. Empiirisen aineiston perusteella voidaan tehdä havainto siitä, että kasvotusten tai puhelimitse tapahtuva haastattelu voisi vaikuttaa vastaajan kertomuksen laajuuteen ja todenmukaisuuteen. Räsänen ja Sarpilan (2013, 69) mukaan sensitiivistä aiheista puhutaankin sitä todenmukaisemmin mitä etäisempänä haastateltavat kokevat haastattelutilanteen. Edellä mainitusta syystä vastaajille haluttiin tarjota täysi anonymiteetti, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman aitoja.

Koska onnistuneen kyselylomakkeen rakentaminen vaatii sekä aikaa että monipuolista osaamista (Hirsjärvi ym. 2016, 195), on tässä tutkimuksessa hyödynnetty tutkijatriangulaatiota aineiston keruun suunnittelussa ja toteutuksessa. Triangulaatiosta puhutaan silloin, kun tutkimuksessa yhdistetään erilaisia menetelmiä (Hirsjärvi ym. 2016, 233; Tuomi & Sarajärvi 2018, 167–168). Tutkijatriangulaatiossa tutkimukseen osallistuu useampia tutkijoita, jotka voivat olla mukana aineistonkeruussa sekä tulosten analysoinnissa ja tulkinnassa (Hirsjärvi ym. 2016, 233). Vaikka aineiston keruu toteutettiin yhteisesti tutkimusryhmän kesken, päädyttiin aineiston analysointi toteuttamaan itsenäisesti, sillä aineistoa tarkastellaan jokaisessa pro gradu -tutkielmassa eri näkökulmasta.

2.3 Aineistonkeruu

2.3.1 Aineistonkeruun toteutus

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty Webropol surveys -ohjelmalla luodulla verkkokyselylomakkeella maaliskuussa 2021. Verkkokyselylomake laadittiin yhdessä tutkimusryhmän jäsenten kanssa ja sen teknisessä toteutuksessa Webropoliin auttoi

tutkimusapulainen. Yleisesti verkkokyselylomakkeen vastaajia voidaan tavoitella kolmella tavalla: lähettämällä valikoiduille vastaajaehdokkailla sähköpostitse kutsu vastaamaan, tavoittelemalla vastaajaehdokkaita postitse tai puhelimitse tai mainostamalla kyselylomaketta sosiaalisessa mediassa, keskustelupalstoilla tai verkkosivuilla. Vastaajien tavoittelussa voidaan hyödyntää joko yhtä tapaa tai yhdistellä useampaa. (Miettinen & Vehkalahti 2013, 85.) Tässä tutkimuksessa verkkokyselylomakkeen vastaajia tavoiteltiin sähköpostitse sekä sosiaalisen median ja keskustelupalstojen kautta. Valittuja jakelukanavia esitellään tarkemmin luvussa 2.3.3 *Kyselyn jako sosiaalisen median kanavissa*.

Vastausaika sijoittui ajanjaksolle 5.–31.3.2021. Verkkokyselylomakkeen jako aloitettiin tutkimusryhmän jäsenten omien sosiaalisen median kanavien kautta (liitteet 5 ja 6) 5.3.2021. Jakelukanavia olivat yhteisöpalvelut Facebook, LinkedIn ja Twitter sekä pikaviestisovellus Whatsapp. Kyselylomakkeen linkki jaettiin samalla päivämäärällä saatekirjeen kera myös Vauva.fi (liite 8) ja Suomi24.fi (liite 9) -keskustelupalstoille, mutta näitä väyliä pitkin kyselylomakkeeseen ei saatu vastauksia. Tutkimuksesta tehtiin myös mediatiedote, joka lähetettiin Porin yliopistokeskukselle sekä Turun yliopistolle vapaaseen jakeluun. Porin yliopistokeskus julkaisi tiedotteen nettisivuillaan 8.3.2021 (liite 3). Turun yliopisto julkaisi tiedotteen sekä nettisivuillaan (liite 4) että Twitter-tilillään (liite 10) 9.3.2021. Kyselylinkkiä päädyttiin jakamaan sähköpostitse saatekirjeiden (liite 7) kera työmarkkinajärjestöille (Akava, SAK, STTK), työttömyyskassoille (YTK ja KOKO-kassa), Työllisyysrahastolle, Työsuojelurahastolle, Työterveyslaitokselle ja Työelämän tutkimusyhdistys ry:lle. Sähköpostiviestit aikataulutettiin seuraavan viikon alkuun, jotta kyselykutsut tavoittaisivat mahdollisimman monta vastaanottajaa. Työterveyslaitos ja KOKO-kassa kieltäytyivät jakamasta tutkimusta. Työterveyslaitos vetosi saamaansa julkaisupyynnötytulvaan ja KOKO-kassan mielestä tutkimusaihe ei palvellut riittävän hyvin heidän jäseniään.

Tutkimusryhmä oli varautunut siihen, että vastausaikaa saatettaisiin joutua pidentämään, jotta tavoiteltu vastaajamäärä täyttyisi. Oletuksena oli kuitenkin se, että aineistoa saataisiin runsaasti niin vastaajamäärän kuin kertomuksien pituuden suhteen. Tutkimusryhmän iloksi tavoiteltu vastaajamäärä täyttyi hyvissä ajoin ennen vastausajan umpeutumista. Koska tutkimusryhmä toivoi saavansa mahdollisimman paljon vastauksia, maaliskuun viimeisillä viikoilla kontaktoitiin sähköpostitse vielä kahta keskusjärjestöä – STTK:a ja Akavaa – toivoen, että nämä tahot jakaisivat kyselylinkkiä omille jäsenilleen.

Vastaajilta kerättiin vapaaehtoisina taustatietoina ikä, sukupuoli, koulutustausta, asema nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassa ja työsektori. Aineiston keruu on kuvattu tutkimuksessa peruuttamattomaksi vaiheeksi (Valli 2015, 239) ja siksi vastaajien taustatietoja kerättiin varmuuden vuoksi tutkimuksen myöhempiä vaiheita varten. Taustatietojen ansiosta on esimerkiksi mahdollista tehdä erilaisia havaintoja siitä, onko jokin sukupuoli, ikäluokka, koulutustausta, positio tai sektori yli- tai aliedustettuna tutkimuksessa. Kyselylomaketta muodostettaessa tiedostettiin, että vastaajan positio (vrt. johtaja–alainen -asetelma) tulee todennäköisesti vaikuttamaan koettuihin tabuihin. Tästä syystä pidettiin tärkeänä lisätä vapaaehtoisin taustatietoihin vastausvaihtoehtoina *työtehtävä sisältää esimiesvastuun sekä työtehtävä ei sisällä esimiesvastuuta*. Näin muotoiltuna vastaajan anonymiteettiä ei vaarannettu, ja tutkimusryhmä sai arvokasta tietoa vastaajien asemasta työyhteisöissä. Tutkimusryhmässä huomioitiin kuitenkin myös se, ettei vastaajan ilmoittama positio välttämättä ole yhteydessä vastaajan kertomusten kanssa, sillä kyselyssä kartoitetaan vastaajien kokemuksia koko työuran ajalta.

2.3.2 Kyselylomakkeen testaus

Kyselylomaketta testattiin kahden testiryhmän avulla, sillä kyselylomakkeen huolellisella muotoilulla, kuten kysymysten asettelulla, on tärkeä osa koko tutkimuksen onnistumisen kannalta (Valli & Perkkilä 2015, 110; Hirsjärvi ym. 2016, 198). Lomakkeen tulisi olla vastaajalle helppokäyttöinen ja toimia laitteesta riippumatta moitteettomasti (Valli & Perkkilä 2015, 110). Testiryhmiä varten kyselylomakkeesta tehtiin molemmille ryhmille omat kopiot, sillä testiryhmään osallistuneiden vastauksia ei haluttu osaksi aineistoa. Testiryhmien tavoitteena oli arvioida kyselyn teknistä toimivuutta ja sisällön ymmärrettävyyttä. Arvio kyselyn toteutuksesta ja ehdotukset mahdollisista kehityskohteista kysyttiin vasta testiryhmäläisten vastaamisen jälkeen. Syynä tähän oli se, että vastaustilanteesta haluttiin mahdollisimman autenttinen.

Molemmat testiryhmät koostuivat tutkimusryhmän jäsenten henkilökohtaisista verkostoista valituista testaajista. Kyselylomakkeen ensimmäisen version testaukseen osallistui kahdeksan vastaajaa. Kyselylomaketta muokattiin vastaajilta saadun palautteen perusteella, minkä jälkeen toinen testiryhmä testasi lomakkeen uudelleen. Jälkimmäinen testiryhmä koostui seitsemästä vastaajasta, ja myös heidän testauksensa ja palautteenantonsa jälkeen kyselylomakkeen kysymyksiä, rakennetta ja saatetekstiä muokattiin.

Jälkimmäiseen testiryhmään valittiin uudet vastaajat, sillä tutkimusryhmä piti tärkeänä autenttisen vastaamisympäristön luomista. Lisäksi ajateltiin, että samojen vastaajien hyödyntäminen uudelleen heijastuisi vastausten heikkoon laatuun. Tavoitteena oli myös minimoida todennäköisyys sille, että testaajat pyrkisivät vastaamaan tarkoituksella eri tavoin kuin ensimmäisessä testiryhmässä. Testiryhmään osallistuville ei annettu minkäänlaisia ennakkotietoja kyselylomakkeesta, jotta vastaustilanne säilyisi mahdollisimman luonnollisena. Testiryhmälle ei haluttu antaa sellaista informaatiota, jota vastaajillakaan ei tulisi olemaan. Testiryhmälle ei esimerkiksi kerrottu kuinka moni kyselylomakkeeseen tulee vastaamaan tai millaisia kysymykset ovat.

Testiryhmä 1

Kyselylomakkeen ensimmäisessä testiversiossa kysymyksiä oli kaksi: 1) Millaisiin tapuihin olet itse törmännyt työurallasi? Kerro kokemuksistasi ja 2) Miten tabut ovat vaikuttaneet työyhteisön toimintaan? Molempien kysymysten vastauskentät oli jätetty avoimiksi niin, että vastaaja sai halutessaan vastata molempiin tai vain toiseen kysymykseen. Vastausten pituutta ei rajoitettu. Avointen vastauskenttien tavoitteena oli helpottaa vastaamista siten, että vastaaja saisi itse päättää vastauksensa laajuuden (muutamia sanoja vs. tarinallinen kertomus) ja muodon (listaus vs. yksityiskohtainen, kuvaileva selostus tapahtuneesta ja omista kokemuksista).

Ensimmäisen testiryhmän suorittaman testauksen aikana havaittiin, ettei kyselylomakkeessa mainittu selvästi sitä, että vastauksia haluttiin nimenomaisesti suomalaisista työyhteisöistä. Tutkimusryhmä tiedostaa, että myös suomalaiset työyhteisöt saattavat olla varsin monikansallisia, mutta silti tarkennuksen suomalaisista yhteisöistä nähtiin olevan paikallaan.

Testiryhmäläisten huomio kiinnittyi kysymysten muotoilun lisäksi myös kyselylomakkeen kirjalliseen ulosantiin. Tutkimusryhmä oli alun perin hakenut kyselylomakkeeseen rentoutta puhekielisillä ilmauksilla. Saadun palautteen johdosta puhekielisyydestä luovuttiin, sillä ei haluttu ottaa riskiä siitä, että potentiaalinen vastaaja jättää kyselyn kesken kieliopillisen epätäydellisyyden vuoksi. Myös testiryhmän vastausten lyhytsanaisuus yllätti. Vastausten purkutilanteessa tutkimusryhmä arvioi, että lopulliseen kyselylomakkeeseen vastaajat olisivat todennäköisemmin testiryhmää motivoituneempia, jolloin se heijastuisi myös vastausten pituuteen ja syvällisyyteen. Voidaan ajatella, että testivastaukset olivat lyhyitä myös siksi, että vastaajat eivät olleet

törmänneet kyselyyn sosiaalisessa mediassa ja tarttuneet saateviestissä tavoiteltuun koukkuun. Toisin sanoen voitiin todeta, etteivät testivastaajat ole tunteneet paloa vastaamista kohtaan. Voidaan kuitenkin odottaa, että lopulliseen kyselylomakkeeseen vastaavat tuntevat todennäköisimmin suurempaa motivaatiota vastaamiseen esimerkiksi henkilökohtaisten kokemustensa kautta.

Koska tavoitteena oli saada useita satoja vastauksia, ei kyselylomakkeen haluttu olevan syy vastaamatta jättämiselle. Tämän vuoksi ensimmäisen testiryhmän palautteen perusteella kyselylomaketta päädyttiin muuttamaan vastaajille houkuttelevampaan suuntaan muuttamalla kysymysten muotoilua, kyselylomakkeen rakennetta ja saateviestin kieliopillisia ilmauksia.

Testiryhmä 2

Kyselylomakkeen toisessa testiversiossa kysymyksiä oli kolme. Ensimmäinen kysymys toteutettiin monivalintakysymyksenä, jossa kartoitettiin millaisia tabuja vastaajat ovat kohdanneet ja millaisia asioita he ylipäänsä mieltävät tabuiksi. Valittavia tabuja oli luetteloitu 24 kappaletta satunnaisessa järjestyksessä. Lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus kirjoittaa listan jatkeeksi myös muu kohtaamansa tabu. Omien tabujen listaamisen määrää ei rajoitettu. Monivalintakysymyksen valintaa edisti se, että tabut mielletään hyvin eri tavoin, eikä siksi voida olettaa ihmisten pitävän samanlaisia asioita tabuina. Monivalintakysymystä rakennettaessa tiedostettiin myös se, että vastaajat tulevat tulkitsemaan annetut vastausvaihtoehdot toisistaan poikkeavalla tavalla. Esimerkiksi vastaajan tehtäväksi jäi määrittellä, kokeeko hän työyhteisön jäsenten seksisuhteet kahden sinkun välisenä toimintana vai onko kyseessä kaksi naimisissa olevaa henkilöä, joista toinen on esimerkiksi yrityksen toimitusjohtaja.

Kysymykset kaksi ja kolme olivat avoimia kysymyksiä, joissa lähdettiin tietoisesti hakemaan tarkentavia kysymyksiä ensimmäiseltä testiryhmältä saadun palautteen perusteella. Toisessa kysymyksessä kartoitettiin Miten tai mistä huomasit tabun olemassaolon? Kolmannessa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin kuvailemaan tilanteita, joissa tabut ovat tulleet esille. Molemmissa kysymyksissä vastauskenttä oli jätetty avoimeksi, sillä vastaajilta toivottiin edelleen tarinallisuutta ja mahdollisimman laajaa, jopa yksityiskohtaista, kuvailua. Vastausten pituutta ei rajoitettu.

Kyselylomakkeen toinen testiversio oli pituudeltaan kolme sivua. Koska pituus ei testiryhmän perusteella ollut häiritsevä tekijä, tutkimusryhmä päätti olla muuttamatta kyselylomakkeen rakennetta tiiviimmäksi. Kolmen kysymyksen ja taustatietojen jakaminen väljemmin useammalle sivulle nähtiin vastaajan kannalta selkeänä ratkaisuna.

Toisen testiryhmän vastauksia läpikäydessä tutkimusryhmä havaitsi, että kysymysten asettelussa työyhteisöjen kontekstia ei korostettu kyselylomakkeessa riittävästi. Lisäksi osa testiryhmästä tunnisti monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdoissa puutteita, sillä useita keskeisiä työyhteisöissä mahdollisesti vallitsevia tabuja oli jäänyt puuttumaan listauksesta. Molemmat edellä mainitut kehitysehdotukset lisättiin lopulliseen kyselylomakeversioon.

2.3.3 Sähköinen kyselylomake

Englanninkielisellä termillä *survey* tarkoitetaan sellaista kyselyn muotoa, jossa aineistonkeruu toteutetaan standardoidusti, ja jossa kyselyyn vastanneet muodostavat yhdessä otoksen tai näytteen perusjoukosta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 193).

Tämän tutkimuksen verkkokyselylomake (liite 1) sisälsi yhden monivalintakysymyksen ja kaksi tarkempaa kuvailua vaativaa avointa kysymystä. Avointen kysymysten vastausten pituutta ei rajoitettu ja vastaaja sai halutessaan jättää kokonaan vastaamatta. Kyselylomakkeen saateviestissä kerrottiin tabun lyhyt määritelmä ja esimerkkejä työyhteisöissä mahdollisesti ilmenevistä tabuista. Määritelmää ja esimerkkejä vastaaja pystyi hyödyntämään omista kokemuksistaan kertoessaan. Olettamuksena oli, että esimerkit motivoivat ja innostavat vastaamaan. Kyselylomakkeen kysymykset olivat seuraavat:

1. *Mihin seuraavista asioista olet törmännyt tabuina? (Voit valita useita)*
2. *Miten tai mistä huomasit tabun olemassaolon?*
3. *Kuvaile tilanteita, joissa tabut ovat tulleet esille.*

Ensimmäiseksi kysymykseksi valikoitui monivalinta, sillä tutkimusryhmä halusi herätellä vastaajia ajattelemaan mahdollisia tabuja, joista vastaaja voisi kertoa kahdessa seuraavassa kysymyksessä tarkemmin. Tavoitteena oli välttää johdattelua. Vastaajalle haluttiin antaa myös mahdollisuus vastata monivalintakysymyksen lopussa olevaan avoimeen kenttään, jos vastaaja on kohdannut muitakin tabuja, kuin kyselylomakkeen

listauksessa esitelty kolmekymmentä esimerkkiä. Kyselylomakkeen monivalintakysymyksen kautta haluttiin ymmärtää, millaisia tabuja vastaajat ovat työelämänsä aikana kohdanneet. Monivalintakysymysten vaihtoehtojen laatimisen periaatteena voidaan pitää sitä, että vastaajalle on esitetty kaikki vaihtoehdot ja että vastaaja kykenee valitsemaan niistä yhden (Valli 2015, 241). Koska lomakkeessa vastausvaihtoehtojen valinnan määrää ei rajoitettu, yksi valinta ei sulkenut pois muita. Lisäksi vastaaja sai kirjoittaa omia havaitsemiaan tabuja tyhjään vastauskenttään *muu, mikä tai mitkä?*

Monivalintakysymystä lukuun ottamatta kysymyksissä käytettiin avoimia vastauskenttiä, sillä niiden koettiin helpottavan vastaamista, kun vastaaja sai itse päättää kertomuksensa pituuden ja syvällisyyden. Vastausten laajuutta ei rajoitettu eikä kysymyksiin ollut pakollista vastata. Tarkoituksena oli tehdä kyselylomakkeeseen vastaamisen kynnyksestä mahdollisimman matala luomalla kyselystä ytimekäs. Ajateltiin, että aiheen kartoittamisen kannalta monimutkainen tai muutoin työläs kyselylomake olisi ollut tutkimuksen näkökulmasta epärelevantti. Avoimet kysymykset muotoiltiin kuitenkin siten, että vastaukset olisivat mahdollisimman kattavia kertomuksia tavanomaisten listausten sijaan. Tutkimusryhmä kiinnitti huomiota myös siihen, että kysymykset ovat vastaajan helposti ymmärrettävissä, eikä niihin jää tulkinnanvaraa.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin kertomaan miten tai missä hän on huomannut tabun olemassaolon työyhteisössä. Kysymys muotoiltiin siten, ettei vastaajan kokemuksia rajoitettu koskemaan ainoastaan nykyistä työpaikkaa tai -tehtävää. Vastaaja sai halutessaan kertoa kokemuksistaan useilta eri työpaikoilta ja toimialoilta nykyisen työyhteisön sijasta tai lisäksi. Toisessa avoimessa – ja kyselylomakkeen viimeisessä – kysymyksessä vastaajaa pyydettiin kuvailemaan tilanteita, joissa tabut ovat tulleet esille työyhteisöissä. Tutkimusryhmän toiveena oli saada yksityiskohtaisia kuvauksia konkreettisista tilanteista, joissa tabut ovat nostaneet päätään. Tutkimusryhmän mielestä oli riittävää, jos vastaaja kirjoitti kokemuksistaan edes toiseen avoimeen kysymykseen. Vastaajalla oli halutessaan mahdollisuus tarkastella kyselylomakkeen edellisiä sivuja ennen vastaustensa lähettämistä.

Kyselylomakkeesta luotiin kuusi rinnakkaisversioita, joilla kaikilla oli oma URL-osoitteensa. Kyselylomakkeen verkkolinkkien rinnakkaisversiot kategorioitiin seuraavasti: i) keskustelupalstat, ii) keskusjärjestöt, iii) työttömyyskassat, iv)

tutkimusryhmän omat sosiaalisen median tilit, v) media ja vi) instituutiot. Jokaiselle taholle jaettiin yksi, kunkin kategorian mukainen, personoitu URL-verkkolinkki. Rinnakkaisversioiden ansiosta tutkimusryhmällä oli mahdollisuus seurata, minkä väylän kautta vastaajat löytävät kyselylomakkeen pariin. Lisäksi haluttiin tarkastella sosiaalisen median hyödynnettävyyttä yleisesti, mikä antaa tärkeää informaatiota tulevaisuuden tutkimuksia ajatellen.

2.3.4 Kyselyn jako sosiaalisen median kanavissa

Aineistonkeruu toteutettiin pääosin sosiaalisessa mediassa maaliskuussa 2021 ja kyselylomakkeeseen vastasi 361 vastaajaa. Sosiaalisen median valintaa aineistonkeruukanavana tuki se, että sosiaalisen median kautta jokaisella on mahdollisuus saada äänensä kuuluviin (Valli & Perkkilä 2015, 119) ja näin ollen myös kertomusten sisältö on monipuolista. Kyselylomakkeen linkkiä jaettiin Facebookissa, LinkedInissä ja Twitterissä sekä Suomi24.fi- ja Vauva.fi –keskustelupalstoilla. Lisäksi sähköpostitse kontaktoiduista tahoista Palvelualojen ammattiliitto Pam ry, Tekniikan akateemisen TEK sekä Työelämän tutkimusyhdystys ry jakoivat linkkiä omissa sosiaalisen median kanavissaan.

Kriteereinä jakelukanaville olivat yhteys työhön, ammattiin tai uraan. Kanavat valikoitiin tietoisesti useilta eri toimialoilta, jotta vastaajien taustatekijöissä, kuten iässä, sukupuoleessa, koulutuksessa ja työkokemuksessa olisi hajontaa. Tutkimusryhmä halusi tavoitella ammattiliittoja keskusjärjestöjen kautta, sillä niillä uskottiin olevan paras ymmärrys sekä omista liitoistaan että jäsentensä tavoitettavuuden kannalta keskeisimmistä yhteydenpitoväylistä. Lisäksi tiedostettiin, että yhteydenotto yksittäisiin ammattiliittoihin tulisi olemaan resursseihin nähden liian työlästä ja aikaa vievää. Vauva.fi -ja Suomi24 -keskustelupalstojen hyödyntämisestä ja relevanttiudesta tutkimuksen kannalta käytiin keskustelua tutkimusryhmän sisällä useaan otteeseen puolesta ja vastaan. Keskustelupalstat päätettiin kuitenkin lopulta ottaa mukaan, sillä palstoille kirjoittavien ajateltiin olevan usein monisanaisia, asioista helposti innostuvia ja siten keskusteluun kantaaottavia. Aineiston monipuolisuuden kannalta tällaiset vastaajan ominaispiirteet nähtiin keskeisinä seikkoina. Myös Vallin ja Perkkilän (2015, 119) havainto tukee tehtyä valintaa. Heidän mukaansa Suomi24.fi:n hyödyntämisen etuna aineistonkeruukanavana on se, että keskusteluun voi ottaa osaa kuka tahansa aihepiiristä innostunut. Tutkimusryhmän havaintojen mukaisesti myös Valli ja Perkkilä (2015, 118)

toteavat, että Suomi24 -keskustelupalstan keskustelijat edustavat tietynlaista käyttäjäkuntaa ja käyttökontekstia.

Keskustelupalstat olivat tutkimuksen kannalta pettymys, sillä niiden kautta ei saatu yhtään vastausta. Tästä syystä keskustelupalstojen käsittely jätettiin kokonaan tutkimuksesta pois. Keskustelupalstojen luonne aiheutti tutkimukselle ennalta odottamattomia haasteita, sillä jos keskustelun avaus ei välittömästi houkuttele käyttäjien kommentteja tai reaktioita, kuten tykkäyksiä, keskustelu hautautuu uudempien keskustelujen alle. Niin ikään keskusjärjestöjen ja niiden alaisten liittojen uutiskirjeiden kannalta tutkimusryhmältä olisi vaadittu nykyistä aikaisempaa yhteydenottoa. Verkkokyselylinkin tavoitettavuuden kannalta uutiskirjeet olisivat olleet mitä mainioin väylä, mutta nyt useampi taho vetosi aikataulullisiin haasteisiin.

2.4 Aineiston analysointi sisällönanalyysillä

Tässä tutkielmassa analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jonka tavoitteena on löytää tekstistä merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Sisällönanalyysiä voidaan hyödyntää laajasti erilaisissa laadullisissa tutkimuksissa ja sitä pidetäänkin yhtenä yleisimpänä aineiston analysoinnin menetelmänä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103; Puusa 2020, 148). Sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti (Eskola 2018, 188). Kirjallisuudessa teoriasidonnaisuudesta puhutaan myös termeillä *teoriaohjaava* tai *abduktiivinen päättely* ja tässä tutkielmassa käytetäänkin teoriaohjaavan käsitettä. Teoriaohjaava analyysimuoto asettuu teoria- ja aineistolähtöisen analyysin väliin. Analyysimenetelmän valintaa tukee se, että tutkimuksessa on haluttu antaa tilaa sekä aineistosta esiin nouseville teemoille että jo olemassa olevan teorian havainnoille. Teoriaohjaavassa analyysissä teoriaa voidaankin hyödyntää apukeinona, mutta analyysi ei perustu teorialle (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110). Analysoinnin tavoitteena on rakentaa kootusta aineistosta kokonaisuus siten, että aineiston pohjalta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä perusteltuja, monisäikeisiä tulkintoja ja johtopäätöksiä. (Puusa 2020, 148.)

Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleistetty kuvaus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Sisällönanalyysissä edetään aineiston ehdoilla ja sen keskeisimpinä vaiheina voidaan pitää pelkistämistä, ryhmittelyä (Salo 2015, 169) ja teoreettisten käsitteiden luomista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122, 133). Sisällönanalyysi

soveltuu kirjallisen, sanallisen ja visuaalisen aineiston analysointiin (Salo 2015, 169). Tämän tutkimuksen perusteella havaittiin, ettei vastauksissa välttämättä puhuttu suoraan tunteiden näyttämistä vaan kertomuksissa saattoi olla myös epäsuoraa informaatiota. Kartoittavan tutkimuksen näkökulmasta – jotta tutkimus loisi mahdollisimman suotuisan pohjan tulevaisuuden tutkimukselle – on piilomerkitysten ymmärtäminen välttämätöntä. Sisällönanalyysillä on mahdollista analysoida aineiston ilmeisen sisällön lisäksi myös tällaista piilevää sisältöä. Ilmeisellä sisällöllä tarkoitetaan tekstiä, joka voidaan suoraan lukea aineistosta, ja joka tavoittelee vastauksia kysymykseen *mitä* (engl. *what*). Piilevä sisältö puolestaan kuvaa sellaista tekstin sisältöä, joka perustuu tulkinnalle tekstin takana. Piilevä sisältö pyrkii vastaamaan kysymykseen *miten* (engl. *how*). (Graneheim & Lundman 2004, 106.)

Verkkokyselylomakkeella toteutetussa aineiston keruussa tutkimukseen osallistuvien reaktioita, kuten eleitä, ei ole mahdollista havaita. Kommunikoinnin tulkinnassa keskeistä on kuitenkin myös se, *miten* viesti on kommunikoitu (Graneheim & Lundman 2004, 111). Tässä tutkimuksessa kyse on siis ennen kaikkea vastaajien sanavalinnoista, kirjoitustyylistä ja sanomattomista asioista, jotka välittyvät kertomusten rivien välistä esimerkiksi vallitsevina asenteina. Kertomuksissa on haluttu säilyttää alkuperäinen sävy, kuten esimerkiksi puhekielisyys. Kertomuksista on kuitenkin korjattu sellaiset kohdat, jotka saattavat vaikuttaa tekstin ymmärrettävyyteen ja luettavuuteen. Tällaisia kohtia ovat olleet esimerkiksi pienet kirjoitusvirheet, kuten yhdyssanat sekä puuttuvat tai ylimääräiset kirjaimet. Lisäksi lauseet, joissa esiintyi tunnistettavia piirteitä, kuten nykyisten tai entisten työnantajien nimiä, karsittiin pois tai muokattiin tunnistamattomaan muotoon vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi.

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi on toteutettu teemoittelun avulla. Käytännössä sisällönanalyysi koostuu useista päällekkäisistä vaiheista, joita ovat esimerkiksi analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta. Sisällönanalyysissä tulkintaa tapahtuu jatkuvasti, jolloin prosessin vaiheita ei ole tarpeen noudattaa kaavamaisesti. (Puusa 2020, 148–149.)

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla kaikki vastaukset läpi kokonaiskuvan hahmottamiseksi (ks. esim. Eskola & Suoranta 2003, 151; Valli 2015, 251), jonka jälkeen aineisto siirrettiin kokonaisuudessaan Webropol surveystä taulukkolaskentaohjelma

Exceliin. Avoimia kysymyksiä tarkasteltiin vastaajakohtaisesti. Syynä tähän oli se, että moni vastaajista jatkoi ensimmäisen avoimen kysymyksen vastausta toisen avoimen kysymyksen vastauskentässä. Aineistosta päätettiin ensin ottaa tarkempaan tarkasteluun kaikki ne 98 vastaajaa, jotka ilmoittivat monivalinnassa kohdanneensa tunteiden näyttämisen tabuna. Rajattujen vastausten yksityiskohtaisempi tarkastelu kuitenkin osoitti, että ne vastaajat, jotka olivat ilmoittaneet monivalinnassa kohdanneensa tunteiden näyttämisen tabuna eivät välttämättä kertoneet tunteiden näyttämiseen liittyvistä kokemuksistaan tai havainnoistaan avoimissa kysymyksissä. Tästä syystä tutkimuksessa päätettiin hyödyntää kaikkien 361 vastaajan avoimia vastauksia. Päätös koko aineiston hyödyntämisestä voidaan todeta onnistuneeksi, sillä relevanttien vastausten määrä ja kertomusten laatu nousivat aiemmin tehtyyn rajaukseen verrattuna. Tässä vaiheessa aineiston analysointia tarkastelun ulkopuolelle jätettiin monivalintavastaukset, sillä niiden ei koettu tuovan lisäarvoa kertomuksiin. Analysoitaessa avoimia kysymyksiä huomioon otettiin myös mahdollinen piilevä sisältö, joka näkyi esimerkiksi vastaajien käyttämissä sanavalinnoissa tai tapahtumakuvauksissa ilmenevinä asenteina ja tunnelatauksina.

Koodaus eli laadullisen tutkimuksen tapauksessa teemoittelu aloitetaan ensimmäisestä vastauksesta. Luokkien yhdistämisessä tavoitellaan usein aineiston tiivistämistä, jolloin toisiaan sisällöllisesti lähellä olevat luokat yhdistetään. (Valli 2015, 251; Kananen 2017, 132.) Aineistosta eroteltiin tutkimuskysymysten ja -rajausten kannalta merkittävät ja merkityksettömät osat toisistaan. Yhdistämisessä aineistosta halutaan löytää tutkimuksen kannalta merkityksellisiä seikkoja (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117), jotka tarkoittivat tässä tapauksessa sellaisia tekstikokonaisuuksia, jotka kytkeytyvät tutkittavaan ilmiöön. Kokonaisvastaajamäärästä (361 vastaajaa) karsittiin ensin pois ne vastaajat, jotka eivät olleet vastanneet kumpaankaan avoimeen kysymykseen (99 vastaajaa). Koska tässä tutkielmassa halutaan selvittää, kuinka tunteiden näyttäminen ilmenee työyhteisöissä, jätettiin pois tarkastelusta myös ne vastaukset, joissa ei käsitelty tunteiden näyttämistä lainkaan. Vähintään toiseen avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 262 vastaajaa. Jäljelle jääneistä kertomuksista karsittiin pois tutkimuksen kannalta merkityksettömät vastaukset, jotka eivät liittyneet tunteiden näyttämiseen suoraan tai epäsuorasti. Tyypillisimmin vastauksissa oli kuvattu joko yhtä tai muutamaa tabua. Vain harvassa vastauksessa käsiteltiin useita tabuja. Aineisto koostui kuitenkin myös vastauksista, joissa vastaaja oli kirjoittanut huolellisen kuvauksen tapahtuneesta ja jopa reflektoinut

kohtaamaansa tilannetta. Tutkimuksen kannalta merkitykselliset vastaukset, yhteensä 183 vastaajan kertomukset, siirrettiin omaan Excel-tiedostoonsa. Tekstiä tiivistettiin siten, että jokaiselle tutkimuksen kannalta merkitykselliselle sanalla tai kokonaisuudelle annettiin sisältöä parhaiten kuvaava nimi eli koodi. (ks. Kananen 2017, 132.)

Teemoittelusta edettiin aineiston luokitteluvaiheeseen, jossa teemoista rakennettiin ryhmiä. Nämä ryhmät nimettiin mahdollisimman hyvin sisältöä kuvaavilla luokilla. Luokittelussa ohjaavina tekijöinä olivat tutkimuskysymykset ja -rajaukset. (ks. Kananen 2017, 132.) Tutkimustulosten teemoittelua on havainnollistettu analyysitaulukolla (liite 11). Taulukon tarkoituksena on selventää teemoittelun perusteita eli sitä, miksi osat on kategorisoitu valitulla tavalla ja mihin kategorioiden nimivalinnat perustuvat.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan tabuihin ja tunteisiin liittyvää teoreettista viitekehystä. Luku on jaettu kahteen osaan, joista ensimmäinen syventyy tabujen luonteeseen sekä yleisesti että liiketoimintaympäristössä. Luvun jälkimmäisessä osassa tutustutaan tunteiden erilaisiin määritelmiin, minkä jälkeen tunteita tarkastellaan työyhteisöjen kontekstissa. Aineiston analyysiin ja tutkimustuloksiin paneudutaan teoreettisen viitekehyksen esittelyn jälkeen luvuissa neljä ja viisi.

3 Tabut ja tunteet työyhteisöissä

3.1 Tabut

3.1.1 Tabujen historiaa

Sana *tabu* (tongan kielellä tabu tai tapu) on lähtöisin Polynesiasta ja sen juuret yltävät aina 1700-luvun loppupuolelle saakka (Brandes 2018, 3; Encyclopedia Britannica 2020). Polynesianalaiset kuvasivat tabulla kaikkea koskematonta, kiellettyä, saastaista tai kirottua. Termillä viitattiin syömäkelvottomaan ruokaan sekä heimon sisäisiin sopimattomiin seksisuhteisiin, varkauksiin ja murhiin. Tabun käsite auttoi brittiläistä tutkimusmatkailijaa kapteeni James Cookia heimon ulkopuolisena ymmärtämään, millaisia asioita polynesianalaiset arvostivat. (Schoemaker & Tetlock 2012.)

Tabun merkitys ei ole vuosien saatossa käytännössä muuttunut kapteeni Cookin määritelmästä *erottu, kielletty*. Sana on käännetty lukuisille kielille, mikä todistaa tabun käsitteen olevan keskeisessä osassa erilaisten sosiaalisten maailmojen, kuten kulttuurien, ymmärtämisessä. (Fershtman, Gneezy & Hoffman 2011.) Kautta aikain tabut ovat sisältäneet rajoituksia, joita on noudatettu sokeasti ilman kyseenalaistamista. Tabujen uhmaamiseen on liittynyt pelko vakavasta rangaistuksesta, joka on seurannut myös tahattomasti rajoituksia rikkoneita. (Freud 1989, 39.)

3.1.2 Tabu käsitteenä

Laajimmillaan tabun käsitteellä voidaan tarkoittaa estettyä tai kiellettyä toimintaa, joka rikkoo normatiivisia käytäntöjä (Marshall 2010). Tabulla voidaan tarkoittaa sekä pyhää tai pyhitettyä että kammottavaa, vaarallista, kiellettyä tai epäpuhdasta (Freud 1989, 36). Encyclopedia Britannica (2020) määrittelee tabun olevan sellaista toimintaa, joka on kielletty, sillä toimintaa pidetään uskomusten perusteella joko liian pyhänä, vaarallisena tai kirottuna. Myös antropologisen näkemyksen mukaan tabut liittyvät kieltoihin, joita sovelletaan tietyissä sosiaalisissa tilanteissa tai yhteisöissä (Brandes 2018, 3). Antropologisessa määritelmässä tabuilla viitataan rotuun, sukupuoleen ja seksuaalisuuteen. Tabujen on kuvattu olevan myös kulttuurin, talouden ja politiikan tuotoksia, joihin sisältyy piirteitä välttelystä ja kieltämisestä. (Michelson 2002, 140.) Organisaatioissa tabuiksi lukeutuvat toimintatavat, ideat ja käytetty kieli (Buchanan 2005).

Tabuiksi on määritelty myös asioita tai aiheita, joiden merkitystä vähätellään. Tabujen kohde koetaan epäkorrektina, ja sitä halutaan piilotella, koska aiheen esiin tuominen koetaan vaikeana tai arkaluontoisena. Tabuille ominaista on se, ettei niistä haluta tai ymmärretä puhua siitäkään huolimatta, että niiden olemassaolo on tiedostettu. (Åhman & Neilimo 2015, 21.) Tabut eivät suinkaan ole ainoastaan ikäviä asioita, vaan ne voivat olla sävyiltään myös positiivisia. Tällöin kyse on siitä, että esimerkiksi omia henkilökohtaisia salaisuuksia, unelmia tai toiveita ei kehdata tuoda julki. (Åhman & Neilimo 2015, 51.)

Tabut eivät ole täysin stabiileja, vaan niiden merkitys voi muuttua ajan myötä. Jokin tabu voi heikentyä tai jopa kadota kokonaan, kun taas toinen saattaa saada aiempaa vahvemman jalansijan ja muuttua entistä hallitsevammaksi. Tabuissa tapahtuvaa kehitystä voidaan ainakin osittain selittää yhteiskunnallisilla ja demografisilla muutoksilla. (Fershtman yms. 2011.)

Brandesin (2018, 3) mukaan tabua voidaan pitää tabuna vain silloin, kun sen rikkomisesta seuraa jokin sanktio. Rangaistus voi ilmetä suullisena huomautuksena tai se voidaan toteuttaa vakavampana seurauksena, kuten vankeutena tai jopa kuolemana. Juuri sanktioiden vuoksi tabut ovat merkittävä osa sosiaalista kontrollia. Myös Sabri, Manceau ja Pras (2010, 60) ovat havainneet, että tabuihin liittyy uhka rangaistuksesta. Kolmikko on tarkastellut tabuja markkinoinnin viitekehyksessä ja tunnistanut tabuille viisi ominaispiirrettä. Heidän mukaansa tabut ovat kulttuurin tuotteita, jotka leviävät nopeasti ja joihin liittyy pyhiä ja ristiriitaisia piirteitä. Lisäksi tabut sisältävät käyttäytymiseen tai keskusteluun liittyviä kieltoja, joiden rikkomisesta seuraa rangaistus.

Tabuista ja yhteiskunnallisista normeista ei voida puhua identtisinä käsitteinä, mutta niissä on paljon samaa. Erään näkemyksen mukaan tabuja voidaan pitää vahvoina yhteiskunnallisina normeina, joita tukevat normeihin liittyvät pakotteet. Kun normit ovat tarpeeksi vahvoja, ne voidaan mieltää pyhiksi. Kun yksilön käytös poikkeaa yhteisistä normeista, teolla on vaikutuksia myös yhteisön muihin jäseniin, ja siksi yhteisö rankaisee normeista poikennutta yksilöä. (Fershtman yms. 2011, 140.) Tabuihin liittyy läheisesti käsite *pyhistä arvoista*, joka on käännetty englannin kielen sanoista *sacred values* (ks. Tetlock, Kristel, Elson, Lerner & Green 2000; Hanselmann & Tanner 2008) sekä *protected values* (ks. Baron & Spranca 1997; Tanner & Medin 2004). Tabukirjallisuudella esiintyvällä pyhien arvojen käsitteellä tarkoitetaan mitä tahansa arvoa, jota moraalinen yhteisö pitää lopullisena ja joka sulkee pois kompromissien

mahdollisuuden (Tetlock ym. 2000, 853). Pyhät arvot ovat moraalisia tai eettisiä periaatteita, joita pidetään absoluuttisina totuuksina. Tällaisille periaatteille tyypillistä on ehdottomuus ja kompromissien vastustaminen. (Baron & Spranca 1997; Tetlock ym. 2000; Tanner & Medin 2004; Hanselmann & Tanner 2008.)

3.1.3 Tabuihin oppiminen ja kasvaminen

Tabujen oppiminen on seurausta sosialisoitumisesta, jossa tarkoituksena on asettaa rajoituksia toimintatavoille, puheenaiheille ja käyttäytymiselle (Michelson 2002, 140; Krajewski & Schröder 2008, 602). Erityisesti elämäntapaan, sairauksiin, seksuaalisuuteen, ulkomuotoon ja arvoihin liittyvät tabut koetaan vaikeasti kohdattavina. Tällaiset tabut ovat usein myös ajattomia. (Laitinen 2009, 9.) Hofsteden (1992, 171) mukaan myös ajatuksia voidaan pitää likaisina tai vaarallisina. Käsitys hyvien – eli sallittujen – ja pahojen – eli kiellettyjen – ajatusten jaottelusta syntyy jo lapsuudessa, ja siten tabut siirtyvät sukupolvelta toiselle. Se, kuinka tiukkoja rajoja hyvien ja pahojen ajatusten välillä on, vaihtelee kulttuureittain.

Hofsteden (1992, 19–20) havainnon mukaan jokaisella yksilöllä on elämänsä aikana oppimiaan ajattelun, tuntemisen ja käyttäytymisen malleja. Yhdessä tällaiset mallit muodostavat mielen ohjelmiston. Yksilö toimii tämän ohjelmiston ohjaamana, mutta vain osittain; perusvalmiuteen kuuluu myös kyky poiketa opitusta.

Yksilöt kasvavat sen ympäristön kulttuuriin, moraalisiin ulottuvuuksiin ja arvoihin, johon sattuvat syntymään. Tabujen keskellä kasvaminen tekee niiden kohtaamisesta, kyseenalaistamisesta ja niistä irtautumisesta hyvin hankalaa. (Laitinen 2009, 9.) Kyseenalaistamisen vaikeudesta puhuvat myös Juuti ja Salmi (2014, 135–136), jotka käsittelevät uskomusten muutosta työhyvinvoinnin kehittämisen kontekstissa. Kaksikon mukaan organisaation perusolettamukset ovat yhteisön jäsenille usein tiedostamattomia. Perusoletuksia pidetään itsestään selvinä, vaikkei niitä tunnistettaisikaan. Kun sosiaalisen oppimisprosessin kautta yhteisöön on omaksuttu tietynlaiset toimintatavat, ei tapoja kyseenalaisteta kevyin perustein. Kulttuuriin yhdistyykin aina kollektiivisuus, joka perustuu yhteiseen oppimiseen niiden ihmisten kanssa, jotka elävät tai ovat eläneet samassa sosiaalisessa ympäristössä (Hofstede 1992, 21).

Koska kulttuuri pohjautuu oppimiseen, se tulisi erottaa ihmisen perusluonteesta ja yksilön persoonaan liittyvistä piirteistä. (Hofstede 1992, 21.) Tabut heijastuvat vahvasti yksilön

päätöksentekoon ja toimintaan, sillä ne vaikuttavat ajattelutapaan ja siihen, millaista tietoa yksilö haalii ympäristöstään. Tabut näkyvät kulttuureissa usein myös tiedostamattomasti yksilön arvostelukyvyyssä muita ihmisiä ja tapahtumia kohtaan. (Hudson & Okhuysen 2014, 245.)

Tabuihin yhdistyy sosiaalisen rangaistuksen pelko, jonka keskeisimpiä syitä ovat yhteiskunnan tai yhteisön muiden jäsenten reaktiot ja asenteet. Tabut ovat olennainen osa sosiaalista identiteettiä, ja identiteetin omaksuminen edellyttääkin tabujen ja siihen kytkeytyvien sosiaalisten normien hyväksymistä. (Hanselmann & Tanner 2008.) Osa tabuista – kuten ihmiselinten kauppa – on laissa kielletty ja sen rikkominen voi johtaa vakaviin rangaistuksiin. Osa tabuista taas on säännelty esimerkiksi uskonnollisten käytäntöjen varjolla. (Fershtman yms. 2011.) Freudin (1989, 38) näkemyksen mukaan tabun rikkojasta tulee tekonsa myötä lopulta itsekin tabu, kun taas Michelsonin (2002) kuvauksessa tabujen rikkojat saatetaan nähdä poliittisesti epäkorrekteinä. Sabri ym. (2010, 63) toteavat, että mistä tahansa tavalliseksi mielletystä asiasta voi tulla tabu, jos se joutuu kosketuksiin tabun kanssa.

3.1.4 Tabujen olemassaolon syitä

Evansin, Averyn ja Petertsonin (2000) mukaan tabujen olemassaololle on tunnistettu useita syitä. Ensinnäkin tabu voi syntyä peloista tai aiheutuneista vahingoista. Toiseksi tabut voidaan määritellä jonkin ylemmän tahon, esimerkiksi viranomaisen toimesta. Kolmanneksi kokemusten pohjalta tehdyt havainnot voivat osoittaa, että jokin toiminta aikaansaa epäterveitä lopputuloksia tai seurauksia. (Evans, Avery & Pederson 2000.) Tabut saavat alkunsa usein ihmisten käyttäytymistä koskevista yhteiskunnallisista rajoituksista. Tabut syntyvät erityisesti silloin, kun yksilön teot aiheuttavat epämiellyttävää oloa tai ne vahingoittavat joko yksilöä itseään tai muita ihmisiä. Useimmiten yhteiskunnalliset rajoitukset ovat jonkin sellaisen tahon asettamia, jolla yksilö kokee olevan määräysvaltaa itseään kohtaan. Esimerkkeinä tällaisista tahoista ovat muun muassa lainsäädäntö, ympäröivä yhteisö ja jumalat. (Allan 2018, 14.)

Tabuja ja yhteiskunnallisia normeja ei voida pitää toistensa synonyymeinä, mutta käsitteissä on paljon yhtäläisyyksiä. Tabujen eroavaisuus yhteiskunnallisista normeista näkyy siten, että kiellettyä ei ole vain tabun vastainen käytös; jopa tabuksi mielletyn käyttäytymisen ajattelu tai harkitseminen on kielletty. Tabut ovat eräänlaisia ajattelun ohjaajia, sillä ne hallitsevat yksilön käyttäytymisen lisäksi myös ajatuksia. (Fershtman

yms. 2011, 140.) Schoemakerin ja Tetlockin (2012, 20) mukaan kaikissa organisaatioissa ilmenee kirjoittamattomia sääntöjä sille, mitä voidaan sanoa tai ajatella. Niin ikään tabujen esiin tuominen tulkitaan usein loukkaavaksi ja tabuja ilmi tuovien ihmisten motiiveja kyseenalaistetaan.

Tabujen ollessa tiukasti iskostettuna alitajuntaan, on niiden tunnistaminen vaikeaa (Åhman & Neilimo 2015, 19). Ranz (2009, 206) kuvailee tabujen olevan samanaikaisesti sekä julkisia ja yleisessä tiedossa olevia että yksityisiä asioita, joista ei haluta puhua. Tabuista puhuminen koetaan oudoksi, vaikeaksi ja joissain tapauksissa jopa vaaralliseksi. Ranz kuitenkin toteaa, että tabuista puhumattomuus viestii enemmän vallitsevista ennakkoluuloista ja mielikuvista, kuin aiheen vaarallisuudesta itsestään. Helne (2009, 41) korostaa tabujen säilyvän yhteiskunnassa ennen kaikkea siksi, ettei niistä keskustella, eikä niitä ajatella liikaa tai totutusta poikkeavalla tavalla.

Helne (2009, 20) kirjoittaa myös tabujen rikkomisen ja stigman yhteydestä. Ihmiset, jotka eivät täyty yhteiskunnan tai kulttuurin asettamia normeja kokevat häpeää ja saavat osakseen yleistä paheksuntaa. Häpeän ja paheksunnan stigma voi olla niin vahva, että se heijastuu vaikeuksina yksilön elämässä, toimeentulossa tai vuorovaikutuksessa muiden yhteisön jäsenten kanssa. Pahimmassa tapauksessa stigma aiheuttaa lopulta yksilön syrjäytymisen koko yhteisöstä.

3.1.5 Tabut liiketoiminnassa

Tabuja ja niiden todellisia syitä tulisi pyrkiä ymmärtämään organisaatioissa paremmin. Etenkin johtajilla nähdään olevan keskeinen rooli organisaation tabujen kyseenalaistamisessa. Michelsonin (2005) mukaan erityisesti toimitusjohtajien olennainen tehtävä olisi arvioida, miten tabut muokkaavat työntekijöiden asenteita, arvoja ja käyttäytymistä vaikuttaen siten koko organisaation tulokseen. Schoemaker ja Tetlock (2012, 10–11) lähestyvät työyhteisöjen tabuja liiketoimintamahdollisuuksien näkökulmasta. Heidän mukaansa pitkään voimassa olleita tabuja saatetaan joutua arvioimaan uudelleen innovaatioiden, teknologisen kehityksen ja uusien ajattelutapojen valossa.

Juutin ja Salmen (2014, 135) näkemyksen mukaan työyhteisöjen arvot ovat usein tiedostamattomia ja ne näkyvät ennen kaikkea yhteisössä tehdyissä valinnoissa, vallitsevissa käsityksissä, puskaradion välityksellä ja epävirallisissa organisaatioissa sekä

ihmisten kokemuksissa yhteisön yhtenäisyydestä. Tabut eivät silti suinkaan ole läsnä aina ja kaikkialla. Tabun kokemus on riippuvainen kontekstista, ihmisistä, olosuhteista ja aikakaudesta (Allan 2018, 14–15). Allanin ja Burridgen (2006, 11) mukaan tabut ilmenevät tietyissä yhden tai useamman henkilön muodostamissa yhteisöissä tietyssä tilanteessa tietyinä aikana. Helnen (2009, 19, 21–22) mukaan tabut liittyvät ihmisten ja heidän toimintansa lisäksi myös asioihin ja sanoihin.

Åhman ja Neilimo (2015) ovat tutkineet johtajiin liittyviä tabuja. Heidän mukaansa läpinäkyvyyden ja vastuullisuuden vaatimukset sekä sosiaalisen median olemassaolo edistävät tabujen rikkomista. Kaksikon mukaan tabujen murtaminen mahdollistaa organisaation jäsenten täyden potentiaalin hyödyntämisen. (Åhman & Neilimo 2015 9–10, 191.) Johtajien tulisi omalla toiminnallaan edistää organisaation avoimuutta ja läpinäkyvyyttä tabujen kitkemiseksi. Sekä johtajan omien että yhteisön jäsenten ajatusten ja tunteiden ymmärtäminen ja todellisten vaikutusten käsittäminen auttavat toimimaan yhteisössä. Keskeistä on pyrkiä avaamaan sellaisia asioita, jotka haittaavat joko organisaation toimintaa tai johtavat yhteisön jäsenten huonoon kohteluun. (Åhman & Neilimo 2015, 205.) Schoemaker ja Tetlock (2012) ovat tunnistaneeet, että kuitenkin myös kaikista avoimimmilta tuntuuissa organisaatioissa on tabuja, eivätkä johtajat useinkaan puutu vallitseviin tabuihin.

Krajewskin ja Schröderin (2008, 595) mukaan kaikki se, miten toimimme ja viestimme sekä sanallisesti että nonverbaalisti, on kommunikointia ympäristön kanssa. Tällöin myös kommunikointomuuttamuus, kuten vaikeneminen (engl. *silence*) on kommunikointia. Buchanan (2005) toteaa asioista vaikenemisen tekevän niistä ennen pitkään näkyviä. Hän vertaa tilannetta organisaatioihin, jotka pyrkivät välttämään esimerkiksi poliittisesti vaarallisia tai yhteiskunnallisesti hyväksymiskelvottomia aiheita. Organisaation tabujen sivuuttaminen saattaa johtaa vaikeuksiin liiketoiminnan kehityksen ennakoimisessa. Tabujen murtamisessa organisaatioilla onkin haasteena muun muassa se, kuinka mahdollistaa rehellinen keskusteluilmapiiri arkaluontoisista aiheista siten, ettei vihamielistä ympäristöä pääse syntymään. Juutin ja Salmen (2014, 207) mukaan uskomusten muuttaminen on äärimmäisen hankalaa, sillä mieli pyrkii pitämään tiukasti kiinni vanhoista tottumuksista. Tilannetta hankaloittavat lukuisat houkutukset, joiden vuoksi on vaikea tietää, mitä uskoa. Jotta muutoksista tulee totta, on niiden tapahduttava sekä tunne- että uskomustasoilla.

3.2 Tunteiden näyttäminen

3.2.1 Tunteiden määritelmä

Koska tabut ja tunteet kulkevat erottamattomana parivaljakkona, tuntui tässä tutkielmassa luontevalta yhdistää tabujen ja tunteiden näyttämisen viitekehykset toisiinsa. Tunteet ja niiden vapaa ilmaisu linkittyvät myös hyvinvointiin, ja siksi tarkasteluun haluttiin ottaa tunneilmaston kautta myös työhyvinvointi. Seuraavaksi tutustutaan tunteiden luonteeseen ja niiden erilaisiin ilmenemismuotoihin organisaatioissa. Myöhemmin tässä luvussa käsitellään tunteiden peittämisen ja tunneilmaston merkitystä työhyvinvointiin.

Huolimatta siitä, että tunteita on tutkittu työelämän kontekstissa laajasti viimeisten vuosikymmenten aikana, tunteiden määritelmä vaihtelee teoriasta ja lähestymistavasta riippuen (Hökkä, Räikkönen, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020, 70–71). Åhmanin ja Neilimon (2015, 54–55) määritelmässä tunteella tarkoitetaan henkisen kestävyuden keinoa kertoa jonkin asian merkityksellisyydestä. Kaksikon mukaan tunteet auttavat priorisoimaan toimintaa, sillä ne välittävät informaatiota.

Darwinin (2009) alun perin vuonna 1872 julkaistua *The expression of the emotions in man and animals* (suom. *tunteiden ilmaisu ihmisissä ja eläimissä*) voidaan pitää yhtenä uraauurtavana teoksena tunteiden ja niiden ilmaisun näkökulmasta. Darwinin mukaan tunteiden keskeisimpänä tarkoituksena on sosiaalinen viestintä. Tunteita on kuvattu ihmistenvälisiksi (Parkinson 1996, 664) ja kontekstuaalisiksi, ja niillä voi olla selkeä tai epäselvä kohde. Tunteet ovat kulttuurisidonnaisia muun muassa sen suhteen, millä tavoin tunteita ilmaistaan ja miten kanssaihmiset otetaan huomioon. (Koiranen 2007, 47.) Parkinsonin (1996, 664, 666) mukaan tunteiden kulttuurisidonnaisuudesta kertoo se, että yhteisöissä vallitsee toisistaan poikkeavia käytänteitä sille, millaiset tunteet koetaan sopiviksi. Parkinson täydentää, että tunteet ovat jatkuvasti läsnä ja niistä aiheutuu seurauksia muille ihmisille. Tunteet ohjaavat toimintaa sosiaalisissa tilanteissa, heijastuvat kehon vireystilaan ja vaikuttavat ympäristön havainnointiin ja tulkintaan (Nummenmaa 2010, 11).

Tunteet ovat osa ihmisyyttä ja vuorovaikutussuhteita (Parkinson 1996; Uusitalo 2006, 108) ja erilaisia tunnetiloja voidaan viestiä sekä suoraan että epäsuorasti. Suorassa viestinnässä hyödynnetään verbaalista ilmaisua tai ilmaistaan tunnetta käyttäytymisen kautta. Epäsuorassa viestinnässä kyse on vastapuolen kasvojen ja kehon liikkeiden

tulkitsemisesta ja käytöksen havainnoimisesta. (Stanley & Burrows 2001, 10.) Tunteille on ominaista, että niiden kokijan sisäinen olotila välittyy useimmiten automaattisesti kanssaihmisille tunneilmausten välityksellä. Tunteet eroavat esimerkiksi muistoista, ajatuksista ja asenteista siten, että ne ovat jaettavia ja useimmiten ulospäin näkyviä. (Nummenmaa 2010, 76–77.) Forsberg (2006, 29) toteaa tunteiden ominaispiirteinä olevan niin ikään hallitsemattomuus ja jopa kontrolloimattomuus.

Tunteet ovat läsnä jokaisen elämässä, sillä alitajunta huolehtii niiden rekisteröinnistä mieleen. Alitajunnalla on jatkuva yliote, sillä omia tunteitaan ei ole mahdollista ohjata. Ajatusten ja tunteiden mahdolliset ristiriidat heijastuvat usein alitajunnan niskoittelulla, joka puolestaan näkyy pahoinvointina, stressinä, työuupumuksena ja mielenterveyden erilaisina reaktioina. (Juuti & Salmi 2014, 34.). Tunteita onkin verrattu jäävuoriin, sillä usein näkyvillä on vain murto-osa muun jäädessä pinnan alle piiloon. Tunteita prosessoidaan paitsi sanallisesti myös ajatustasolla ja niiden tunnistamista, säätelyä ja hallintaa voidaan pitää opittavana elämönhallinnan taitona. (Uusitalo 2006, 108, 127.)

Tunteet – niin positiiviset kuin negatiiviset – tarttuvat tehokkaasti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Goleman 1999, 195; Nummenmaa 2010, 130; Seppänen 2021, 277). Tunteet välittyvät kasvojen ilmeiden, kehonkielen tai äänen, kuten sanojen, kautta. Suurin osa tunnetiloista on spontaaneja, joihin vaikuttaminen tietoisesti on mahdotonta. Tunteiden näyttämistä voidaan usein kuitenkin muokata tunnetilaa piilottelemalla tai sen voimakkuutta säätelemällä. Tunteiden ilmaisu on ihmiselle biologista ja siksi reaktioita käytetään ja tulkitaan hyvin samankaltaisesti ympäri maailmaa. (Nummenmaa 2010, 103, 130.) Huolimatta siitä, ettei tunteisiin juurikaan pysty vaikuttamaan, on niitä kuitenkin mahdollista säännellä. Seppäsen (2021, 277, 279) havainnon mukaan etenkin vaikeat tunteet, kuten pettymys, viha, katkeruus tai suuttumus tarttuvat muihin ihmisiin myönteisiä tunteita nopeammin ja siksi näiden tunteiden säätelyä voidaan pitää keskeisenä taitona. Säätelyllä Seppänen tarkoittaa esimerkiksi tunteiden ilmaisun sovittamista vallitsevaan tilanteeseen.

Ominaista negatiivisille tunteille on usein se, että ne liittyvät kiellettyihin, luvattomiin tai vääriksi koettuihin asioihin. Häpeä, syyllisyys, pelko ja viha ovat yleisesti mielletty kielletyiksi tunteiksi, jotka koetaan helposti niiden seurausten kautta: negatiivisten tunteiden hallitsemattomuudesta ajatellaan seuraavan väistämättä myös negatiivisia sanktioita. Negatiivisten tunteiden perimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin ollut – ja on

edelleen – suojella sekä yksilöä että yhteisöä aktivoinnin ja käyttäytymisen kontrolloinnin kautta. Toisaalta negatiivisten tunteiden epäsuosio selittyy myös sillä, ettei tunteita haluta vapaaehtoisesti kokea ja että niihin yhdistyy mielikuvia heikkoudesta, avuttomuudesta ja kyvyttömyydestä. Siinä missä positiivisia tunteita pidetään usein tavoittelun ja ylläpidon arvoisina, negatiivisiin tunteisiin yhdistyy helposti halu välttämisestä ja poissulkemisesta (Uusitalo 2006, 108–110.)

Tutkijoiden käsitys perustunteiden määritelmästä vaihtelee (Thamm 2006, 20). Perustunteet eroavat muista tunteista siten, että niitä voidaan pitää muuttumattomina esimerkiksi eri kulttuurien välillä (Ortony & Turner 1990, 317; Ekman 1992, 552). Tunteiden kokemuksen jaottelusta positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin vallitsee kuitenkin yhteisymmärrys tutkijoiden keskuudessa. (Thamm 2006, 18–20.) Perustunteiksi voidaan Ortonyn ja Turnerin (1990, 316) määritelmän mukaan luokitella viha, suru, pelko, ilo, yllätys, rakkaus ja inho. Tuovila (2005) on tutkinut väitöskirjassaan suomen kielen tunnesanoja. Tutkimuksessa kohdehenkilöitä pyydettiin listaamaan sanoja, jotka tulevat mieleen annetusta yläkäsitteestä. Tutkimuksissa selvisi, että kielteiset tunteet ovat suomalaisilla myönteisiä tunteita tärkeämpiä. Tuovilan (2005; 2006, 19) väitöskirjatutkimus tukee Ortonyn ja Turnerin (1990, 316) perustunteiden luokittelua, sillä suomalaiset nimesivät tärkeimmiksi tunteiksi vihan, rakkauden, ilon ja surun. Käytetty kieli auttaa Tuovilan (2005, 2006) mukaan hahmottamaan ympäröivää maailmaa, sillä kieli sanoittaa sellaisia ilmiöitä ja asioita, jotka ovat vallitsevassa kulttuurissa tärkeitä. Koska maailma rakentuu vahvasti sosiaalisille suhteille, on olennaista ymmärtää, mitä muut ihmiset haluavat, tuntevat ja aikovat. (Tuovila 2005, 18–19; Tuovila 2006, 14.)

3.2.2 Tunteet työyhteisöissä

Suomalaisessa työelämässä tunteista ei ole totuttu puhumaan siitäkään huolimatta, että tunteet ovat läsnä päivittäin. Työpaikalla tunteita ei tunnuta hyväksyttävän, vaan niitä voidaan pitää tabuina (Juuti & Salmi 2014, 24; Hökkä ym. 2020, 12). Juutin ja Salmen (2014, 24–26) mukaan työyhteisöissä tunteistaan puhuvaa pidetään helposti muista poikkeavavana, jopa hulluna. Muut yhteisön jäsenet saattavat kokea olonsa tukalaksi, jos yhteisössä ei ole asetettu normeja sille, kuinka tunteistaan puhuvalle tulisi vastata. Työhön liittyvistä positiivisista tunteista, kuten työn ilosta, työtä kohtaan koetusta ylpeydestä tai työstään pitämisestä puhuminen puolestaan nähdään sallittuna. Sen sijaan

negatiivisista tunteista, kuten kateudesta, syyllisyydestä tai häpeästä puhuminen aiheuttavat oudoksuntaa. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.)

Juutin ja Salmen (2014, 24, 26) havainnon mukaan työelämässä tunteista puhuminen on sallittua, kun tunteet tieteellisestään eli verhoillaan osaksi työtyytyväisyys-, työilmapiiri- tai työhyvinvointitutkimusta. Tunteista puhuminen piilotetaan tieteellisen termistön taakse käyttäen käsitteitä *tyytyväisyydestä*, *affekteista* tai *konflikteista*. Tieteellistäminen perustuu rationalisoinnin ihannoimiseen kulttuurissa, ja siihen, että tiede koetaan ratkaisuna tunteista puhumiseen tai puhumattomuuteen. Myös Forsberg (2006, 29) on havainnut tunteista puhumisen tapahtuvan usein subjektiivisesti tai mittaamisen keinoin. Juuti ja Salmi (2014, 250) toteavat, että organisaatioiden rationaalisuuden takana ei useinkaan ymmärretä olevan ihmisiä, joiden tunteille koko organisaatio lopulta rakentuu. Heidän mukaansa tunteita aliarvostetaan yleisesti ottaen sekä kulttuureissa että työelämässä, vaikka todellisuudessa tunteet nivoutuvat toisiinsa kuin huomaamatta ja vaikuttavat niin ajattelutapoihin kuin käyttäytymiseen. Gabriel (1999, 212) tiivistää tunteiden olevan työelämän elintärkeitä resursseja, joiden hallinta poikkeaa täysin yritysten muiden resurssien, kuten pääoman, tiedon ja materian hallinnasta.

Grossin ja Levensonin (1997, 102) mukaan tunteiden ilmaisun tärkeimpänä tehtävänä on viestiä tunnetiloja kanssaihmisille ja siten vaikuttaa myös heidän käyttäytymiseensä. Ihmissuhteiden toiminnan kannalta tällainen nonverbaali tiedonkulku on välttämätöntä. Ihmisluonteelle ominaista on luottaa muilta saatuihin tunneilmaisuihin, ja vastaanottaa siten tietoa vastapuolen tarpeista ja mieltymyksistä. Esimerkiksi vastapuolen vahva tunnereaktio viestii korjaavan toiminnan, kuten anteeksipyyntön, tarpeesta. (Gross & Levenson 1997, 102.)

Sekä positiivisilla että negatiivisilla tunteilla on tunnistettu olevan vaikutusta työyhteisöihin. Tunnetilat voivat parhaimmassa tapauksessa motivoida sekä ohjata ja parantaa toimintaa. (Stanley & Burrows 2001, 9.) Juutin ja Salmen (2014, 247) havainnon mukaan työyhteisössä kielteisten tunteiden kokeminen ja niiden kohteeksi joutuminen saattaa näkyä yksilön korostuneena kuuliaisuuksena tai *ritualistisena työhön sopeutumisenä*. Kielteisten sopeutumistapojen syynä voi olla yksittäinen, suurempi negatiivinen kokemus tai useita pienempiä negatiivisia tunnekokemuksia. (Juuti & Salmi 2014, 247.) Työyhteisöissä negatiivisilla tunteilla voi olla myös positiivisia vaikutuksia, kun yhdessä koettu viha, suru tai pelko muovautuvat luovuuden ja yhteishengen

rakentajiksi. Esimerkiksi ärtyisyyttä voidaan pitää hyvänä motivoijana, jos sen perimmäiset syyt liittyvät koettuihin vääryyksiin tai epäkohtiin. (Goleman 1999, 103.)

Tunteiden näyttämistä pyritään hallitsemaan erityisesti silloin, kun tunteet ja niiden ilmaisu poikkeavat kulttuurissa vallitsevista normeista (Simon & Nath 2004, 1139). Gross ja Levenson (1997, 102) havaitsivat tutkimuksissaan, että negatiivisten tunteiden piilottaminen ei vie pois tunteesta aiheutuvaa subjektiivista kokemusta; ikävät tunteet, kuten suru, eivät lievene tunteiden ilmaisua rajoittamalla. Tunteiden rajoittamisella onkin havaittu olevan useita haitallisia seurauksia. Seppäsen (2021, 279) mukaan käsittelemättömät tunteet, kuten pettymys, viha, katkeruus tai suuttumus, voivat eskaloitua ahdistuneisuudeksi ja masennukseksi. Tutkimusten mukaan tunteiden rajoittaminen saattaa alentaa myös kognitiivista suorituskykyä (Gross & Levenson 1997, 102; Goleman 1999, 103), aiheuttaa haasteita sosiaaliselle kanssakäymiselle (Goleman 1999, 103) ja pitkäkestoisesti koettuna altistaa sydän- ja verisuonisairauksille (Nummenmaa 2010, 104).

Seuraavassa tarkastellaan tunnetodellisuuden, tunneälyn ja tunnetaitojen käsitteitä. Käsitteet liittyvät olennaisesti paitsi tosiinsa myös tunteiden näyttämiseen yleisesti sekä tunteiden näyttämiseen tabuna. Teoria edellä osoittaa, että tunnetodellisuus, tunneäly ja tunnetaidot voivat parhaimmassa tapauksessa edistää sekä yksilön että yhteisön tunteiden käsittelyä. Tunnetodellisuus on oma, uniikki kokonaisuutensa, joka rakentuu vuorovaikutuksessa yhteisön jäsenten kanssa (Gabriel 1999, 215; Aaltio 2007, 88). Työyhteisöllä on osansa siinä, tuetaanko yksilön tunneilmaisua vai pyritäänkö sitä tukahduttamaan (Juuti & Salmi 2014, 151). Tunteilla onkin havaittu olevan sekä ryhmää yhdistävä että erottava vaikutus (Gabriel 1999, 215; Aaltio 2007, 88). Juuti ja Salmi (2014) sekä Åhman ja Neilimo (2015) ovat tunnistaneeet esimiehillä olevan keskeinen rooli organisaation tunnetodellisuudessa. Juutin ja Salmen (2014, 151) mukaan esimiehen rooli on merkityksellinen paitsi koko yhteisön tunnelman myös yksilöiden tunteiden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Åhman ja Neilimo (2015, 55) sen sijaan ovat havainneet johtajien tunneälyn tai sen puutteen viestivän muille yhteisön jäsenille organisaatiossa arvostettavia tunteita. Tunneäly voidaan määritellä Golemanin (1999) ja Aaltion (2007) mukaan taidoksi havaita tunteita itsessään ja muissa ihmisissä sekä hallita ja käsitellä itseensä ja ihmissuhteisiin liittyviä tunnetiloja. Golemanin (1999, 361, 19) mukaan tunneäly liitetään myös kykyyn oppia tunteistaan ja soveltaa tehtyjä havaintoja ajatteluun ja toimintaan. Kun tunteet ilmaistaan hallitusti, on sillä edistävä vaikutus

yhteisten tavoitteiden eteen työskentelyssä. Chiva ja Alegre (2008, 682) toteavatkin tunneällyn olevan välttämätön osa 2000-luvun liiketoimintaa.

Tunneällyyn liittyy läheisesti käsite *tunnetaidoista* (Goleman 1999). Tunnetaidot ovat opittuja, tunneällyyn pohjautuvia kykyjä, jotka mahdollistavat parempia työsuorituksia. Tunneällyn ja tunnetaitojen tulisi kulkea käsi kädessä, sillä tunneäly luo edellytykset tunnetaitojen toteutumiseksi ja toisaalta tunnetaidot kuvastavat sitä, kuinka tunneällyn ulottuvuudet toteutuvat käytännössä. (Goleman 1999, 55.) Olennaisena tunnetaitona voidaan pitää esimerkiksi sitä, että yksilö osaa erottaa omat tunteensa ryhmän tunteista (Seppänen 2021, 277). Menestyäkseen työssä yksittäisten tunnetaitojen sijaan on hallittava useita erilaisia kykyjä (Goleman 1999, 55). Yhtenä keskeisenä taitona tunneälykkyydessä voidaan pitää empatiakykyä, jolla tarkoitetaan taitoa ymmärtää ja tulkita kanssaihminen tunteita, sekä kykyä asettua toisen ihmisen asemaan (Goleman 1999, 362; Aaltio 2007, 91; Gooty, Connelly, Griffith, Gupta 2010, 981; Nummenmaa 2010, 132). Empatiakykyinen ihminen osaa samaistua toisen ihmisen tuntemuksiin kokemalla ne mielessään ja joskus jopa tuntemalla vaikutukset kehossaan. Asettumalla toisen ihmisen asemaan voidaan parantaa keskinäistä vuorovaikutusta, sillä yhtenäinen ajatusmaailma auttaa tulkitsemaan ympäristöä ja sen lähettämiä viestejä samalla tavoin. Empatiakyky auttaa ymmärtämään tunteiden lisäksi myös muuta mielen sisältöä, kuten kiinnostuksen kohteita ja tavoitteita. (Nummenmaa 2010, 132–133.) Lisäksi empatia auttaa rakentamaan yhteishenkeä ja -ymmärrystä erilaisten ihmistyyppien kanssa. (Goleman 1999, 362.) Työyhteisöjen näkökulmasta hyvät tunnetaidot ovat keskiössä ilmapiirin rakentamisessa ja kehittämisessä (Seppänen 2021, 278).

3.2.3 Johtajuus ja tunteiden näyttäminen

Johtajan tunteiden näyttämistä ei pidetä soveliaana. Asiaa voidaan pitää mutkikkaana, sillä samalla johtajan kyky tunnistaa ja käsitellä omia sekä muiden tunteita heijastuu väistämättä alas organisaatioon. (Åhman & Neilimo 2015, 53.) Aaltio (2007, 87) toteaa tunteiden itsehallinnan olevan tärkeää, sillä työelämässä toimintatavat vaativat kykyä kontrolloida omia tuntemuksiaan. Johtajan tulisi oivaltaa tunteiden merkitys sekä alaisiinsa että koko työyhteisöön, sillä siten tunteisiin ja niiden ilmentymiseen on mahdollista vaikuttaa tilanteen niin edellyttäessä.

Johtajille tyypillistä on pitää omat unelmansa ja tavoitteensa piilossa muilta silloin kun ne eivät liity yrityksen tavoitteisiin. Johtajat salaavat usein haaveensa menestyksestä,

jonkin tahon huomiosta tai työtehtävään liittyvistä tavoitteista, ja siksi niistä muodostuu tabuja, joista ei kehdata tai uskalleta puhua. (Åhman & Neilimo 2015, 51.) Åhman ja Neilimo (2015) haastattelivat kahtakymmentä suomalaista johtajaa, jotka toimivat kansainvälisissä tai suomalaisissa pörssiyrityksissä tai perheyriyksissä ylimmän johdon tehtävissä. Tutkijakaksikon tavoitteena oli selvittää ja ymmärtää johtajien kokemia tabuja. Haastatteluista kävi ilmi, että moni johtajista pohti muun muassa sitä, kuinka tuoda omia tunteitaan esiin ja paljonko tunteita ylipäänsä voi tai kannattaa näyttää. Haastatteluissa selvisi, että johtajalta odotetaan jatkuvaa reippautta, mutta samanaikaisesti myös hillittyä ja hallittua esiintymistä. Myös johtajien kokema yksinäisyys oli vahvasti läsnä haastateltavien puheenvuoroissa; johtajia ei pidetä inhimillisinä, tuntevina ihmisinä, vaan koneina, joiden tulisi odotusten mukaan selviytyä kaikesta yksin.

Kuten tunneälyä tarkasteltaessa havaittiin, johtajien tunteet heijastuvat yksilöihin ja koko työyhteisöön (Gooty ym. 2010, 993) ja siksi johtajilla on keskeinen rooli työntekijöiden avoimuudessa. Esimerkiksi päivittäisiin askareisiin liittyvien ongelmien esiin tuominen saatetaan johdon taholta nähdä häiritsevänä tai muuten epäolennaisena. Työntekijöitä ei kannusteta nostamaan ongelmakohtia esiin, jos johto kokee niiden tarkastelun olevan ajan hukkaa. (Detert & Treviño 2010, 249.) Tarkasteltaessa vaikenemista ja puhumista kyse on siitä, kuinka avoimesti työntekijät jakavat ideoitaan, tietoa ja mielipiteitään organisaation ylemmille tasoille työnteon ja koko organisaation edistämiseksi. Vaikeneminen kuvastaa sellaista puhumattomuutta, jonka taustalla on aina jokin motivaatiotekijä olla jakamatta omia ajatuksiaan. (Van Dyne, Ang & Botero 2003, 1359–1361.) Työntekijät, jotka ovat asioista eri mieltä, mutta jotka kokevat puhumisen olevan turhaa tai pelkäävät tuoda esiin omia mielipiteitään, pysyttelevät mitä todennäköisimmin hiljaa ja tyytyvät vallitsevaan tilanteeseen. (Detert & Treviño 2010, 249.)

Edellä esitelty osoittaa, että tunnetodellisuus, tunneäly ja tunnetaidot ovat merkittävässä osassa työyhteisöissä. Kyky käsitellä ja vastaanottaa omia tunteitaan sekä muiden yhteisön jäsenten tunteita heijastuu väistämättä sosiaalisiin suhteisiin. Lisäksi parhaimmassa tapauksessa se auttaa luomaan ja rakentamaan positiivista tunnetodellisuutta, jossa kaikenlaisten tunteiden näyttäminen on luonnollinen osa yhteisön vuorovaikutustilanteita. Mitä luonnollisempana tunteet työyhteisössä koetaan, sitä epätodennäköisempänä voidaan pitää niiden näyttämisen muodostumista tabuksi.

3.2.4 Tunteet ja työhyvinvointi

Lähdekirjallisuuden perusteella on selvää, että tunteet ja työhyvinvointi yhdistyvät toisiinsa erottamattomalla tavalla. Työhyvinvoinnin käsite ei kuitenkaan ole mutkaton. Ymmärrys työhyvinvoinnista vaihtelee tutkijoiden ja koulukuntien kesken, eikä yhteisymmärrystä käsitteen perusolemuksesta ole saatu. (Juuti & Salmi 2014, 36.) Juuti ja Salmi (2014, 37–38) rakentavat oman näkemyksensä työhyvinvoinnista hyvän työn käsitteen pohjalta. Kaksikko kuvaa hyvän työn tarkoittavan ihmisen ja työn välistä suhdetta, joka mahdollistaa ihmisen työnteon vaatimusten täyttämisen asianmukaisesti annetun ajanjakson puitteissa. Hyvän työn kokemus edellyttää sosiaalista ilmapiiriä, kuten tukea ja arvostusta muilta työyhteisön jäseniltä. Kun työnteoko koetaan mielekkäänä, voi työstä saada mielihyvää. Mielihyvä puolestaan ruokkii mitä todennäköisimmin kokemusta hyvinvoinnista työssä. Työhyvinvoinnin lähtökohtana voidaan lopulta pitää asiakaskokemusta: työssä hyvinvoivat ihmiset, jotka saavat vapaasti ilmaista tunteitaan, kykenevät tarjoamaan asiakkailleen parempaa palvelua (Juuti & Salmi 2014, 241.)

Tunteiden perimmäinen tarkoitus on hyvinvoinnin edistäminen siitäkin huolimatta, etteivät koetut tunteet poikkeuksetta ole hyvinvoinnin kannalta hyödyllisiä tai tarpeellisia. Kyse on ennen kaikkea tunteiden säätelyn tehokkuudesta eli siitä, kuinka tunnetiloja hallitaan tarkoituksenmukaisesti. Tunne mekanismin toimivuuteen vaikuttavat paitsi kasvu ympäristö myös yksilön päätökset. (Nummenmaa 2010, 188.) Työhyvinvoinnissa merkityksellistä on se, millaisia viestejä työyhteisön vuorovaikutustilanteissa jaetaan. Tunteisiin perustuva päättely, mustavalkoinen ajattelutapa, negatiivisten asioiden liioittelu ja positiivisten vähättely sekä oman mielen sisäinen sättävä tai pakkoon perustuva puhetapa itselleen ovat keskeisessä osassa työyhteisön ilmapiirin ja siten myös työhyvinvoinnin rakentamisessa. (Vesterinen 2007, 121–122.)

Työhyvinvointiin voidaan liittää käsite tunneilmastosta. Käsitteessä on havaittavissa paljon yhtäläisyyksiä edellisessä luvussa esiteltyyn tunnetodellisuuteen. Tunneilmasto (engl. *emotional climate*) on keskiössä organisaatioiden toiminnassa (Tran 1998, 101), sillä se muodostuu merkityksistä, joiden kautta yhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa sekä jakavat ja kehittävät omia tunteisiin liittyviä asenteitaan (Fink & Yolles 2015, 844). Tunneilmasto on tietyn ihmisjoukon muodostama kollektiivisiin tunteisiin perustuva käyttäytymisen tila, joka kytkeytyy tiettyyn asiaan tai tapahtumaan. Lisäksi

tunneilmastoa kuvataan tunnelmaa pysyvämmäksi tilaksi, josta heijastuu yhteisön jäsenten suhtautuminen toisiinsa. Käytännössä tunneilmasto viestii, millainen suhde ihmisten välillä on, kuten huolehtivatko he toisistaan vai pelkäävätkö he toisiaan. (Fink & Yolles 2015, 843.) Fernández-Dols, Carrera, De Mendoza ja Ocejá (2007, 345) täydentävät määritelmää kuvailemalla tunneilmastoa tavaksi, jolla tunteita yhteisössä käsitellään. Tällä tarkoitetaan sitä, että tiettyjä tunteita voidaan hyödyntää käyttäytymisen perusteluna.

Organisaation tunneilmasto asettaa raamit sille, millaisten tunteiden kokeminen ja ilmaisu nähdään organisaatiossa hyväksyttävänä (Tran 1998). Tunneilmasto rakentuu työpaikan rutiineista ja käytännöistä, kuten virallisista ja epävirallisista keskusteluista ja niihin liittyvistä tunteista (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä 2020, 113). Niin ikään tunneilmasto viestii organisaatiossa vallitsevia arvoja, tavoitteita ja uskomuksia ja asettaa normeja sallituille reaktioille (Tran 1998). Tunneilmasto on riippuvainen kontekstista. Syynä tähän on se, että tunneilmasto rakentuu vuorovaikutuksessa työyhteisön tunnelman ja vallitsevan kulttuurin kanssa. (Fink & Yolles 2015, 843–844.)

Positiivisella tunneilmastolla (engl. *positive emotional climate*) tarkoitetaan sellaista organisaatioympäristöä, jossa organisaation jäsenten emotionaaliset tarpeet otetaan huomioon ja jossa johto kannustaa positiivisten tunteiden ilmaisuun ja jakamiseen (ÖzÇelîk, Langton & Aldrich. 2001, 1; ÖzÇelîk, Langton & Aldrich 2008, 187). Positiivinen tunneilmasto ei suinkaan tarkoita sitä, etteikö negatiivisia tunteita, kuten pelkoa tai vihaa, voisi tai saisi tuntea (Bar-Tal, Halperin & De Rivera 2007). ÖzÇelîk, ym. (2001) havaitsivat tutkimuksessaan, että positiivisella tunneilmastolla on yhteys työntekijöiden suoriutumiseen erityisesti pienissä, yrittäjävetoisissa yrityksissä. Tunteiden huomioimisella on siten osansa myös yrityksen suorituskäytössä ja tuloksen tuottamisessa.

Edellä esitellyn perusteella voidaan havaita, että tunteiden näyttäminen on perustavanlaatuisen osa ihmisyyttä ja sosiaalista kanssakäymistä. Tunteiden näyttäminen rakentaa pohjan työhyvinvoinnille sekä tukee ja edistää parhaimmassa tapauksessa koko yhteisön vuorovaikutusta ja suoriutumista. Seuraavassa luvussa tarkastellaan tutkimuksen empiiristä aineistoa eli kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä. Luvussa esitellään ensin yleisesti tutkimusta, kuten vastaajia ja heidän

taustatietojaan sekä tabujen yleisyyttä vastaajien keskuudessa. Myöhemmin luvussa kuvataan aineiston analysointia sekä tarkastellaan analyysin perusteella luotua neljää pääkategoriaa eli vuorovaikutusta, tunteiden vähättelyä, salailua ja kiusantekoa. Lopuksi tutustutaan vastaajien kertomuksiin tehdyn analyysin ja pääkategorioiden kautta.

4 Tunteiden näyttämiseen suhtautuminen työyhteisöissä

4.1 Yleiskuva kyselystä ja tuloksista

Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 361 kappaletta. Selvästi eniten vastauksia saatiin keskusjärjestöjen (155 vastausta) ja tutkimusryhmän omien sosiaalisen median tilien (135 vastausta) kautta. Tutkimusryhmän jäsenten sosiaalisen median verkostojen suhteellisen korkea vastausmäärä selittyy sillä, että ryhmän jäsenet pystyivät parhaiten vaikuttamaan kutsun julkaisuajankohtaan sekä lähettämään muistutuksia verkostoilleen.

Vastausten pituus vaihteli muutamista sanoista kuvaileviin, usean virkkeen laajuisiin kertomuksiin. Vastaajista 98 kappaletta eli 27 prosenttia kertoi monivalintakysymyksessä kohdanneensa työuransa aikana tunteiden näyttämisen tabuna työyhteisössä. Keskusjärjestöjen kyselylomakelinkin kautta tulleista vastauksista tunteiden näyttämiseen tabuna törmänneitä vastaajia oli selvästi eniten; yhteensä 50 vastaajaa eli lähes joka kolmas.

Taulukkoon 1 on koottu vastaajamäärät kysymyksittäin.

Taulukko 1. Vastaajamäärät kysymyskohtaisesti

Monivalintakysymys	361
1. avoin kysymys	256
2. avoin kysymys	226
Sukupuoli	346
Ikä	325
Koulutustausta	354
Esimiesvastuu	352
Työpaikan sektori	349
Kokonaisvastaajamäärä	361

Taulukosta 1 voidaan havaita, että kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat vähintään monivalintakysymykseen. Suurin osa avoimiin kysymyksiin vastanneista vastasi molempiin kysymyksiin. Muutama vastaaja koki molempien avointen kysymysten olevan niin samankaltaisia, että kopioivat saman vastauksen molempien kysymysten vastauskenttään, tai viittasivat tutkijoita katsomaan toisen kysymyksen vastausta.

Positiivisena yllätyksenä voidaan havaita, että vastaajien taustatietoihin sukupuolesta, iästä, koulutustaustasta, esimiesvastuusta ja työpaikan sektorista vastattiin hyvin. Taulukosta käy ilmi, että lähes kaikki vastaajat kertoivat vähintään yhden taustatiedon itsestään.

Kyselyyn vastasi yhteensä 250 naista (72 %), 90 miestä (26 %) ja kuusi (2 %) muunsukupuolista. Sukupuolensa kertoi yhteensä 346 vastaajaa. Nuorin vastaajista oli 20-vuotias ja vanhin 68-vuotias. Vastaajien iän keskiarvo oli 42,8 vuotta ja mediaani 42. Kyselyyn vastanneista 325 kertoi ikänsä.

Enemmistö kyselyyn vastanneista eli 199 kappaletta (56 %) edusti korkeakoulutettuja joko yliopisto- tai ammattikorkeakoulutaustalla. Vastaajista 145 kappaletta (41 %) kertoi suorittaneensa toisen asteen tutkinnon, kuten lukion, opiston tai ammattikoulun. Kymmenen vastaajan (3 %) koulutustaustana oli peruskoulu. Koulutustaustakysymykseen vastasi 354 vastaajaa. Vastaajista 59 kappaletta (17 %) kertoi työtehtävän sisältäneen esimiesvastuun joko nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassa. Esimiesvastuuta koskevaan kysymykseen vastasi 352 vastaajaa.

Niistä vastaajista, jotka ovat ilmoittaneet nykyisen tai viimeisimmän työpaikkansa sektorin selvästi yli puolet eli 231 vastaajaa (66 %), on työskennellyt tai työskentelee parhaillaan yksityisellä sektorilla. Julkista sektoria edusti 99 vastaajaa (28 %). Myös kolmas sektori, kuten yhdistykset, järjestöt ja säätiöt, olivat edustettuina 19 vastaajan (6 %) osuudella. Yhteensä nykyisen tai viimeisimmän työpaikkansa sektorin kertoi 349 vastaajaa.

Liitteeseen 12 on koottu järjestykseen monivalintakysymyksessä esitetyt tabut. Tabut on listattu yleisimmästä harvinaisimpaan sen perusteella, kuinka moni vastaajista on ilmoittanut kohdanneensa niitä työuransa aikana. Liitteestä 12 voidaan havaita, että tutkimukseen osallistuneet vastaajat ovat kohdanneet tabuista eniten huonoa johtamista (77 %). Lisäksi yli puolet vastaajista on kokenut tabuksi henkilön epäpätevyyden tehtävässä, työtehtävien välttelyn, piilokorruption ja työuupumuksen. Liitteestä on nähtävillä myös, että vain alle joka kolmas (27 %) on ilmoittanut monivalinnassa kohdanneensa tunteiden näyttämisen tabuna. Vastaajien kertomusten perusteella voidaan kuitenkin havaita, että tunteiden näyttäminen koetaan tabuksi selvästi useammin.

Vastaajien kertomusten tarkastelu osoittaa, että tunteiden näyttäminen ja tunteiden näyttämisen kokeminen tabuna liittyvät selkeästi edellä mainittuihin viiteen yleisimpään tabuun eli huonoon johtamiseen, henkilön epätevyyteen tehtävässä, työtehtävien välttelyyn, piilokorruptioon ja työuupumukseen. Lisäksi tunteiden näyttäminen tabuna kytkeytyy aineiston perusteella myös palkkaan, työpaikkakiusaamiseen, organisaation virallisten ja käytäntöä ohjaavien arvojen ristiriitaan, sukupuolten eriarvoiseen kohteluun ja seksuaaliseen häirintään.

Tabuihin yhdistyvä mielikuva on, että niistä tiedetään, mutta niistä ei ole sopivaa puhua. Tehdyn tutkimuksen perusteella näyttää kuitenkin olevan niin, että tabuista puhutaan paljonkin esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa sekä pienissä kokoonpanoissa kollegoiden ja jopa esimiesten kanssa. Teoriassa tabu määritellään asiaksi, josta yhteisössä vaietaan, mutta empiria todistaa toisin; tabuista todellakin puhutaan, joskaan ei isolla joukolla, saati julkisesti.

Tutkimuksen kannalta merkityksellisiä vastauksia kertyi 183:lta vastaajalta. Tehty rajausta perustui siihen, että vastaaja oli avoimissa kysymyksissä kirjoittanut joko tekstikokonaisuuksia tai yksittäisiä sanoja, jotka olivat merkityksellisiä tutkimuksen kannalta. Merkityksellisiksi sisällön teki se, että niissä käsiteltiin joko suoraan tai epäsuorasti tunteiden näyttämistä. Tutkimukseen rajautuneista vastaajista vain 58 oli valinnut monivalinnassa kohdanneensa tunteiden näyttämisen tabuna työyhteisössä. Enemmistö vastaajista oli naisia, 138 kappaletta. Miehiä oli yhteensä 36 ja muunsukupuolisia kaksi. Seitsemän vastaajista ei ilmoittanut sukupuoltaan. Yksi vastaajista ilmoitti iäkseen 89 vuotta, mutta kirjoittamansa kertomuksen perusteella tätä voidaan pitää näppäilyvirheenä tai tarkoituksellisesti annettuna vääränä tietona. Vastaajien keskiarvoikä laskettaessa kyseisen vastaajan ilmoittama ikä jätettiin huomioimatta, jotta keskiarvo vastaisi mahdollisimman todenmukaisesti vastaajien ikäjakaumaa. Keskiarvoikä oli 41,5 vuotta. Nuorin vastaajista oli 20-vuotias ja vanhin 65-vuotias. 12 vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä.

Tunteiden näyttämiseen rajatuista vastauksista eniten vastaajia, 86 vastaajaa, saatiin keskusjärjestöjen (SAK, STTK ja Akava) kautta. Toiseksi eniten vastaajia, 68 kappaletta, kertyi tutkimusryhmän omien sosiaalisen median tilien (Facebook, Instagram, LinkedIn) kautta. Median kautta kyselyyn päätyi vastaamaan yhteensä 26 ja instituutioiden (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työsuojelurahasto ja Työn tutkimus ry) kautta viisi

vastaajaa. Kaikista vähiten vastaajia kertyi työttömyyskassojen (YTK ja KOKO-kassa) kautta; vain kolme vastaajaa.

Vastaajista enemmistö, 106 kappaletta, oli suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon. 70 vastaajaa ilmoitti korkeimmaksi koulutukseksi toisen asteen tutkinnon ja neljä vastaajaa peruskoulun. Kolme vastaajista ei ilmoittanut koulutustaustaansa. Vastaajista 143 kappaletta kertoi työtehtävänsä sisältävän tai sisältäneen esimiesvastuun, kun taas 37 vastaajan työtehtävään esimiesvastuu ei sisällynyt. Kolme vastaajaa ei ilmoittanut asemaansa nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan.

Nykyisen tai viimeisimmän työpaikan sektoriksi 117 vastaajaa kertoi yksityisen sektorin. Julkisen sektorin valitsi 49 vastaajaa. Kolmannen sektorin, kuten yhdistyksen, järjestön tai säätiön, ilmoitti 12 vastaajaa. Viisi vastaajista ei ilmoittanut työpaikkansa sektoria.

Aineistoa analysoitaessa aineistosta etsittiin kuvauksia tilanteista ja tapahtumista, joissa tunteet olivat osallisena joko suoraan tai epäsuorasti. Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan esimerkiksi muiden yhteisön jäsenten reaktioiden kautta. Lähtöoletuksena oli, että kertomuksissa tunteita kuvataan sekä avoimuuden että piilottelun näkökulmista. Tekstistä poimittiin tutkimuksen kannalta merkityksellisiä sanoja ja lauseita, jotka ryhmiteltiin omiin kategorioihinsa. Saman vastaajan kertomuksissa saattoi olla useita eri kategorioihin soveltuvia tekstin osia. Ryhmittelyyn perustuvista kategorioista etsittiin yhdistäviä tekijöitä, joiden mukaan löydökset jaoteltiin vielä laajempiin ryhmäkokonaisuuksiin. Aineisto ryhmiteltiin siten, että jokainen koodaus esiintyi vain yhdessä kategoriassa. Ryhmittelyn perusteella päädyttiin neljään pääkategoriaan, jotka ovat:

- 1) vuorovaikutus (= puhumattomuus ja puhuminen)
- 2) tunteiden vähättely
- 3) salailu
- 4) kiusanteko

Kategoriat kuvastavat tunteiden näyttämiseen suhtautumista työyhteisöissä. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin edellä mainittuja neljää pääkategoriaa.

4.2 Vuorovaikutus

4.2.1 Puhuminen

Aineistosta voidaan havaita, että tabuista keskustellaan työyhteisöissä paljon. Tabujen herättämiä tunteita ei kuitenkaan haluta käsitellä koko työyhteisön kanssa, vaan keskustelu rajoittuu usein pieniin, epävirallisiin tilanteisiin, joissa kollegat jakavat tuntemuksiaan. Aineiston perusteella tunteiden näyttäminen koetaan usein työyhteisössä tabuksi. Perusteena tälle on se, että tunteiden näyttämiseen liittyy vahvasti tietynlainen konteksti, jonka puitteissa tunteiden näyttämistä pidetään sallittuna. Tällaisia tilanteita ovat aineiston perusteella kahvipöytäkeskustelut sekä työpaikan ulkopuoliset tapahtumat, kuten pikkujoulut, virkistyspäivät tai *afterworkit*. Tilanteita yhdistää se, että tunteiden näyttäminen koetaan turvalliseksi esimerkiksi kahdenkeskisissä keskusteluissa kollegan kanssa. Eräässä kertomuksessa vastaaja kirjoittaa, kuinka tunteiden avoin näyttäminen edellyttää *piiriin pääsemistä*. Tunteiden näyttämisen kokemista tabuna tukee se, että useassa vastauksessa esiin nouseekin keskustelijoiden välinen keskinäisen luottamuksen rooli. Tunteita jaetaan pienissä kokoonpanoissa etenkin silloin, kun käsillä on jokin haastava tai muuten poikkeuksellinen tilanne. Eräs vastaaja kertoo kokemuksistaan seuraavasti:

Silloin kun tilanne kärjistyy (esim. hankala työyhteisön jäsen aiheuttaa harmia) voi asia nousta esiin jo kahvipöydässäkin, mutta muutoin vaikeita asioita voidaan käsitellä esim. pienen piirin lounastauolla, illanvietossa tai työpaikan juhlissa.

Vastaajan kertomuksesta käy ilmi, että kahvipöytäkeskusteluissa saatetaan puida kevyempiä huolenaiheita ja niiden aiheuttamia tunteita. Tällaisia aiheita ovat vastaajan mukaan esimerkiksi työyhteisön ihmissuhteisiin liittyvät hankaluudet. Kertomuksesta välittyy, että suurempia epäkohtia ja niiden aiheuttamia tunteita käsitellään enemmän työpaikan ulkopuolella kuin fyysisesti työpaikalla. Tästä voidaan päätellä, että tunteiden näyttäminen työpaikan ulkopuolella koetaan turvallisuuden tunnetta lisäävänä asiana. Toisaalta päätelmä myös tukee tunteiden näyttämisen kokemista tabuna, kun tunteiden esiin tuominen työpaikan tiloissa ei syystä tai toisesta tunnu vastaajasta välttämättä mielekkäältä.

Edellisen vastaajan kertomusta täydentää toinen vastaaja, jonka mukaan tunteiden näyttäminen puhumalla koetaan vaikeaksi työyhteisön ilmapiirin vuoksi. Vastaajan

kertomuksesta on havaittavissa, että etenkin negatiivisten tunteiden näyttämisestä seuraa jokin sanktio. Tämä oletus tukee niin ikään tunteiden näyttämistä tabuna, koska tunteita pyritään tukahduttamaan ja niiden näyttämistä estämään luomalla ilmapiiri, jossa vallitsee rangaistuksen uhka. Vastaaja kiteyttää työpaikalla vallitsevan tunnelman seuraavasti:

Huomaan monesti itse epäkohtia, ja totean niiden kohdalla heti yhtiön ilmapiirin olevan sellainen, jossa niiden esiintuontia ei katsottaisi hyvällä. Joidenkin asioiden kohdalla on kyse siitä, että aihe on hankala eikä kukaan haluaisi sellaista pöydälleen.

Vaikka moni puhumiseen liittyvistä kertomuksista painottuu kollegoiden väliseen keskusteluun kahdenkeskisesti tai pienellä joukolla, muutamissa kertomuksissa kuvataan myös esimiehen ja työntekijän välisiä luottamuksellisia vuorovaikutussuhteita. Tällaisissa kertomuksissa tunteiden näyttäminen esimiehelle koetaan luontevana ja turvallisena. Erään vastaajan kertomuksesta käy kuitenkin ilmi, ettei esimiehen tai kollegan kanssa keskustelu kuitenkaan tarkoita sitä, että keskustelun aiheet ja niiden herättämät tunteet olisivat osa avointa keskustelua koko työyhteisön kesken.

Kertomuksissa korostuu juoruilu ja huhupuheiden spekulointi. Eräs vastaaja kirjoittaa, että tunteet tulevat esiin sattumalta muiden työyhteisön jäsenten keskustelujen kautta. Toinen vastaaja puolestaan toteaa yllättyneensä juoruilun ja pahan puhumisen määrästä työyhteisössä. Vastaaja kertoo kokemuksestaan näin:

Isoin yllätys (--) on ollut paskan puhumisen ja selän takana puhumisen/juoruilun määrä. On kyllä asia, mitä ei voi oikein ottaa laajemmin puheeksi, koska liittyy sosiaaliseen kanssakäymiseen, yhteyden rakentamiseen/kokemiseen ja tavallaan odotetaan, että siihen lähtee mukaan. Samaan aikaan itse tietää olevansa taatusti samanlaisten puheiden kohteena.

Yllä kuvatusta kokemuksesta välittyy se, että toisaalta tunteiden näyttämiseen kannustetaan, joskin negatiivisesti juoruilun välityksellä, ja toisaalta yhteisön jäsenet ovat varpaillaan sen suhteen millaisia tunteita ilmaisevat ja kenen seurassa. Tästä voidaan jälleen tehdä päätelmä siitä, että kontekstilla on merkitystä tunteiden näyttämisen kokemisena tabuna. Kertomuksesta saa kuvan, että tunteiden näyttäminen koetaan hyväksytyksi toimintatavaksi silloin, kun se tapahtuu oikeassa hetkessä ja oikeiden ihmisten läsnä ollessa.

4.2.2 Puhumattomuus

Puhumattomuudella viitataan tässä alaluvussa siihen, kuinka tunteiden näyttämiseen reagoidaan. Kyse voi olla siitä, että tunteiden näyttäminen on työyhteisössä kielletty joko sanoin; ”*Tunteista (ainakaan kielteisistä) ei saanut puhua työpaikalla ja piti vain olla hyvä asenne eli toisin sanoen lakaista ongelmat maton alle*” tai kirjoittamattomana sääntönä; ”*julkinen salaisuus*”, ”*hiljaisia sääntöjä, jotka vain hyväksytään ilman kyseenalaistamista.*”

Eräs vastaaja toteaa, ettei tietyistä asioista voi puhua, sillä *keskustelu kuivuu* heti. Toisenkin vastaajan kokemus on hyvin samankaltainen: Vastaaja oli ottanut esimiehensä kanssa puheeksi työyhteisössä tabuksi luokiteltuja aiheita, jolloin esimies oli pyytänyt vastaajaa olemaan hiljaa ja puhumatta aiheista muiden työntekijöiden kanssa. Esimiehen reaktiosta voidaan havaita, että tunteiden näyttämistä pidetään työyhteisössä tabuna. Sen sijaan, että esimies olisi keskustellut alaisensa kanssa avoimesti tabujen herättämistä tunteista, esimies kieltäytyy puhumasta ja lisäksi kehottaa myös alaista tekemään samoin. Kolmas vastaaja kirjoittaa, kuinka tiimipalavereissa esiin nostettuja tabuja ei oteta keskusteluun, koska esimies ilmoittaa foorumin olevan väärä keskustelulle:

(--) herätti ristiriitaisia tunteita, että mikä sitten on oikea foorumi, jos ei yhteinen keskustelutilaisuus?

Katkelmasta on havaittavissa se, kuinka esimies puhumattomuudellaan jättää huomioimatta muiden ihmisten tunteet, joita tabuaiheet ovat herättäneet. Neljännen vastaajan kokemus tunteiden näyttämisestä liittyy myös tabujen esiin nostamiseen. Tabuaiheiden aiheuttamia tunteita ilmi tuoneet ovat saaneet vastaajan mukaan osakseen vähättelyä ja haukkumista. Aineiston perusteella näyttää siltä, että työyhteisön epäkohtia ja niiden herättämiä tunteita esiin tuoneet vastaajat ovat saaneet osakseen myös syrjintää ja jopa vaikean työntekijän leiman. Tällaisissa kertomuksissa yhdistyy se, että vastaajat ovat tuoneet ilmi jonkin työyhteisön epäkohdan aiheuttamia negatiivisia tunteita. Esimerkiksi vastaaja on saattanut saada hankalan työntekijän maineen kertoessaan epäoikeudenmukaisuuden tunteistaan työvuorojen jakautumisen tai palkkatason suhteen. Yhteistä kertomuksille on myös se, että niissä yhdistyy puhumattomuus. Puhumattomuus näkyy kertomuksissa siten, ettei tilanteita ja esiin nousseita tunteita ole yritetty ratkoa vaan olettamuksena on usein ollut se, että tunteitaan esiin tuova yhteisön jäsen aiheuttaa

tarkoituksellisesti hankaluuksia. Edellä kuvattujen kertomusten perusteella on selvää, että työyhteisön epäkohdista puhuneen kannalta yhteisön jäsenten reaktiot ovat usein epämieluisia. Tämä puolestaan saattaa johtaa siihen, että kynnyksellä tuoda esiin omia tunteitaan työyhteisössä nousee hyvin korkeaksi. On selvää, että puhumattomuuden kulttuuri edistää ja ylläpitää tunteiden näyttämistä tabuna, jos rohkeasti tunteitaan esiin tuova hiljennetään joko suoralla käskyllä tai muiden yhteisön jäsenten epäasiallisilla reaktioilla, kuten tunteita vähättelemällä ja vaikeaksi työntekijäksi leimaamalla. Toisaalta on huomioitava, että tunteiden näyttämiseen kuuluvat myös negatiiviset, jopa vaikeat tunteet, joita vastapuoli tuo ilmi puhumattomuudellaan.

Kertomuksista on havaittavissa, että puhumattomuutta käytetään keinona sivuuttaa etenkin vaikeiksi koettuja tunteita. Tällaisten kertomusten taustalla onkin selvästi nähtävissä pelkoa. Vaikka suurin osa pelkoon liittyvistä kertomuksista on kirjoitettu alaisten näkökulmasta, on kertomuksissa havaittavissa myös esimiesten kokemaa pelkoa, jota yritetään piilottaa esimerkiksi puhumattomuudella. Sen sijaan, että tunteita tuotaisiin työyhteisöissä rohkeasti esiin, aineisto osoittaa alaisten ja johdon välistä kohtaamattomuutta. Kohtaamattomuus ilmenee kertomuksissa mustavalkoisinakin oletuksina, joita alaiset esimiehilleen aineiston perusteella saattavat asettaa. Esimies, joka ei näytä tunteitaan esimerkiksi organisaation epäkohtiin puuttumalla, on alaiensa silmissä epäpätevä tai välinpitämätön. Saman aikaisesti esimies ei kuitenkaan voi näyttää alaisilleen, että taustalla onkin välinpitämättömyyden sijaan pelko ja tilanteen kokeminen epämiellyttäväksi.

Eräässä kertomuksessa puhumattomuus ilmenee muista kertomuksista poikkeavasti työntekijöiden välisenä reaktionä toisiaan kohtaan. Vastaajan mukaan esimies on yrittänyt selvittää kahden työntekijän välisiä erimielisyyksiä, mutta työntekijät eivät suostu puhumaan keskenään. Vastaaja kertoo tilanteesta alla olevassa katkelmassa:

Kahdella työntekijällä on erimielisyyksiä keskenään, ja pomo yrittää ottaa asiaa puheeksi kyseisten henkilöiden kanssa yksitellen eikä siitä ole apua, vaan päinvastoin se pahentaa tilannetta ja kahvihuoneessa ja pukuhuoneessa kuulee lisää kyräilyä pomosta ja työkaverista.

Kertomuksesta saa kuvan siitä, kuinka esimies kokee tärkeäksi konfliktin ratkaisun ja siksi yrittää saada osapuolia sopimaan. Sen sijaan, että tilanne ratkottaisiin osapuolten

kesken avoimesti kaikenlaiset tunteet rohkeasti esiin tuomalla, työntekijän näyttävät tunteitaan muille yhteisön jäsenille esimiehestä ja kollegasta pahaa puhumalla. Tilanteessa on havaittavissa riitelijöiden välisiä jännitteitä. Koska asian herättämät tunteet tuntuvat kertomuksen mukaan osapuolista vaikeilta, on heidän mielestään paras ratkaisu täysi puhumattomuus.

Puhumattomuus kohdistuu aineiston perusteella esimiehiin mutta myös muihin työyhteisön jäseniin. Työyhteisön rooleista riippumatta puhumattomuuden voidaan aineiston mukaan havaita yhdistyvän epävarmuuteen ja pelkoon. Yhteistä kertomuksissa on se, että puhumattomuus yhdistyy vain negatiivisten tunteiden näyttämiseen.

4.3 Tunteiden vähättely

Tunteiden näyttämiseen vaikuttaa aineiston perusteella se, että organisaation johto on suhtautunut välinpitämättömästi organisaation epäkohtiin ja niistä kumpuaviin tunteisiin työyhteisön jäsenissä. Kertomuksissa on havaittavissa poikkeuksellista piittaamattomuutta esimerkiksi työyhteisön jäsenten hyvinvointia kohtaan. Piittaamattomuus ja vähättely ilmenevät erään vastaajan mukaan sairaalayhteisössä seuraavasti:

Kokenut erikoislääkäri nosti esiin työhön ja sen kuormittavuuteen liittyviä puutteita esihenkilön kuullen kysyen aiotaanko kohtuuttomalle työmäärälle tehdä jotakin. Esihenkilö kiittasi asian sitten sanomalla, ettei aiota. Keskustelu jäi sikseen.

Kertomuksessa lääkäri tuo esiin tunteitaan, jotka liittyvät työn kuormittavuuteen. Esihenkilö sivuuttaa lääkärin esiin tuoman huolen toteamalla, ettei muutoksia aiota tehdä. Näin toimiessaan esihenkilö vähättelee alaistensa tunteita ja toisaalta myös vahvistaa työyhteisön käsitystä siitä, että tunteita ja niiden näyttämistä pidetään yhteisössä tabuna. Samankaltainen kokemus on toisellakin vastaajalla, jonka mukaan yrityksistä huolimatta asiat pysyvät työyhteisössä entisellään. Kertomuksesta huokuu vastaajan turhautuneisuus tilannetta kohtaan:

Tuntuu turhalta ottaa asioita edes puheeksi enää, koska esihenkilöt ovat välinpitämättömiä muuttamaan asioita ja he eivät ole olleet kiinnostuneita työntekijän tunteista. (--) Kun yrittää tuoda esille naisten eriarvoista asemaa palkoissa, keskustelu vaiennetaan. (--) Sanotaan vaan ”elämä on epäreilua.”

Vastaajan kokemuksesta on aistittavissa vahva turhautuminen ja jopa suuttumus kokemaansa vähättelyä kohtaan. Vastaaja on tuonut johdolle ilmi tunteitaan, jotka liittyvät yhteisön epäkohtiin. Elämän epäreiluuteen viittaava toteamus korostaa arvostuksen puutetta, joka johdon suhtautumisesta on havaittavissa. Kertomus kuvastaa sitä, kuinka työntekijöihin suhtaudutaan kuin koneina vailla tunteita.

Johdon lisäksi tunteiden vähättelyä kohdataan aineiston perusteella myös kollegoiden toimesta. Useassa kertomuksessa esiin nousee kollegoiden nuiva suhtautuminen tilanteisiin, joissa vastaaja kertoo avautuneensa vallitsevista, usein vaikeaksi kokemistaan olosuhteista tai kohtaamastaan haastavasta tilanteesta. Vähättely ei aineiston mukaan välttämättä ole kohdistettu suoraan vastaajan persoonaan, vaan se voi kohdistua yleisimmin esimerkiksi ikäluokkaan. Seuraava vastaaja kiteyttää hyvin kokemuksensa, josta on havaittavissa yleisesti vallitseva asenne siitä, että nuorten tulee sopeutua työelämän haastaviinkin tilanteisiin olosuhteista riippumatta:

Kun puhuin että alkaa ylityöt väsyttää niin työkaverit olivat että kyllähän nuorena pitää jaksaa, ei voi olla väsynyt.

Vastaajan kokemus antaa hyvän käsityksen siitä, kuinka syvällä rakenteissa tunteiden vähättely voi pahimmillaan olla ja kuinka sitä saatetaan välittää eteenpäin jopa tiedostamatta. Kuvatun lainen tilanne heijastuu jokapäiväiseen työntekoon ja koko työyhteisön jaksamiseen. Yleinen oletamus siitä, että nuorena *pitää jaksaa*, on omiaan edistämään tunteiden näyttämisen tabun olemassaoloa.

Tunteiden vähättelyä esiintyy myös tilanteissa, joissa työpaikan epäkohtien herättämiä tunteita on tuotu muiden yhteisön jäsenten tietoon. Epäkohtien esiin nostajan tunteisiin on aineiston perusteella reagoitu epämääräisillä selityksillä:

Sellaiset kommentit, kuten kaikki sen tietää, älä siitä välitä, teet vaan oman juttusi, esimies ei saa sitä kuriin ym. selittelyjä ja vähättelyä.

Edellä olevan kertomuksen kaltaiset ympäripyöreät lausahdukset kuulostavat harmittomilta. On kuitenkin selvää, että tunteitaan näyttäneelle kommentit ovat vähätteleviä. Kommenteista on havaittavissa, ettei vastapuoli ota kertojan tunteita tosissaan tai pidä niitä tärkeinä.

Kokemukset omien tunteiden vähättelystä yllä olevien esimerkkien tavoin edistävät tunteiden näyttämistä tabuna ja saattavat siten edistää myös tunteiden piilottelua. Jos tunteita, kuten ylitöiden aiheuttamaa väsymystä tai työyhteisön muista epäkohdista aiheutuvaa mielipahaa ei tuoda esille työyhteisössä, on selvää, että ne saattavat johtaa enemmän tai myöhemmin työterveydellisiin haasteisiin.

Aineiston perusteella tunteiden vähättely ei suinkaan aina ole tahallista, vaan sitä tapahtuu myös tahattomasti esimerkiksi väärinymmärrysten vuoksi. Syyksi väärinymmärryksille nousee aineiston mukaan puhtaasti ihmisten kohtaamattomuus. Kohtaamattomuus ilmenee erityisesti puutteellisina ihmissuhdetaitoina. Tällöin esimies ei esimerkiksi tiedä, kuinka tunteisiin ja tilanteeseen ylipäänsä tulisi suhtautua. Toisaalta kertomuksista käy ilmi, että työuupumukseen saatetaan suhtautua virheellisesti työntekijän laiskuutena. Tilanteessa, jossa vastaaja kirjoittaa kertoneensa esimiehelleen olevansa *ihan loppu*, on esimies ehdottanut kääntymistä psykologin puoleen. Esimiehen tarkoitusperät ovat saattaneet olla hyvät eli ohjata työntekijä avun piiriin. Vastaajan kertomuksesta on kuitenkin tulkittavissa, että vastaaja olisi kaivannut nimenomaan esimiehen apua tilanteen helpottamiseksi. Toisessa työuupumukseen liittyvässä kertomuksessa esimies on reagoinut työntekijän työuupumukseen toteamalla ”*Kyllä tässä muutkin joutuu painamaan pitkää päivää*”. Esimies on selvästi halunnut tuoda esiin myös omat tunteensa. Kertomuksesta ei selviä, mikä ajatus esimiehen kommentin taustalla on ollut. Onko esimies kenties halunnut osoittaa myötätuntoa työntekijälle korostamalla sitä, ettei työntekijä ole yksin tuntemustensa kanssa, vai suhtautuuko esimies työntekijän uupumukseen laiskuutena, koska esimies itse väsymyksestä huolimatta jatkaa työntekoa? Aineiston perusteella työuupumuksen vähättelyä – joko tahallista tai tahatonta – on kohdannut yhteensä 19 vastaajaa. Eräs vastaajista kiteyttää osuvasti sen, miten työuupumuksen vakavuutta ja sen aiheuttamia tunteita ei oteta tosissaan:

Työuupumuksesta ei haluta työpaikalla puhua koska siihen suhtaudutaan vähättelevästi. Itse sanoin mm. esimiehelle olevani todella väsynyt ja hän vastasi ”niin minäkin” ja keskustelu jäi siihen.

Kertomuksesta voidaan tehdä kaksi keskeistä huomiota. Ensimmäkin esimiehen kommentti osoittaa vähättelevää suhtautumista alaisen esiin tuomia tunteita kohtaan. Esimiehen asema ja vaikutusvalta huomioiden työtehtäviin voidaan lukea henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Kertomuksen toinen huomio liittyy siihen, että

keskustelun jäädessä sikseen myös alainen suhtautuu vähättelevästi esimiehen tunteisiin. Aineiston perusteella näyttää siltä, että tunteiden vähättely ilmenee erityisesti johdolta alaisiin päin sekä kollegoiden välillä. Ei voida kuitenkaan sivuuttaa sitä tosiasiaa, joka yllä olevassakin kertomuksessa käy ilmi, että myös johdon tunteita vähätellään työyhteisöissä. Kertomus antaa ymmärtää, että vain vastaajan omat tunteet ovat tärkeitä, ja siksi hän tekee saman kuin esimies hänelle: jättää huomioimatta vastapuolen tunteet.

Tunteiden vähättelyä tapahtuu myös työntekijöiden itsensä toimesta. Syynä omien tunteiden vähättelylle voi aineiston perusteella olla pelko esimerkiksi työpaikan menettämisestä. Eräs vastaaja kertoo kokemuksesta, jossa kollega peitti todelliset tunteensa muilta työyhteisön jäseniltä:

(--) törmäsin takahuoneessa itkevään kollegaani. Keskustellessa hän myönsi olevansa aivan loppu, ei pysty edes lepäämään kunnolla vapaalla, koska työasiat stressaavat niin paljon. Tästä huolimatta tämä sama kollega tiimipalaverissa hymyili leveästi ja kertoi kuinka hienosti toimipisteellä menee kun esimies kysyi kuulumisia.

Kertomuksessa on viitteitä siitä, että kyseisessä työyhteisössä suorituskeskeisyys on yksi vallitsevista arvoista. Lisäksi on havaittavissa, että yhteisössä vallitsee ainakin osittain puhumattomuuden kulttuuri. Kertomuksen kollega on näyttänyt tunteensa kahden kesken, mutta suuremmassa joukossa ja esimiehen läsnä ollessa omat tunteet on sivuutettu täysin. Tunteiden vähättelyn syynä saattaa olla se, että kollega pelkää työpaikkansa tai asemansa puolesta, jos todelliset tunteet paljastuvat muille yhteisön jäsenille ja erityisesti johdolle.

Tunteiden vähättelyä käsittelevissä kertomuksissa toistuvat haastavat tilanteet, joissa joko työntekijä, esimies tai molemmat joutuvat epämurkuvuusalueelle. Eräs vastaaja kertoo tilanteesta, jossa psyykkisesti sairas työntekijä heitti tuolilla: ”esimies vain hyssytteli ja käski ymmärtää.” Kertomuksesta huokuu paitsi työntekijän pelko siitä, mitä olisi voinut käydä myös esimiehen vähättelevä suhtautuminen työntekijän turvallisuutta ja tilanteesta aiheutuneita tunteita kohtaan. Toisaalta kertomuksesta välittyy esimiehen epätoivo siitä, ettei uskallusta tai halua määrätä sairas työntekijä sairauslomalle ole.

Haastavia tilanteita on esiintynyt esimerkiksi kertomuksissa, jotka käsittelevät seksuaalista häirintää (6 kpl). Yhteistä kertomuksille on se, että työpaikan arvot ovat näennäisesti seksuaalista häirintää vastaan, mutta todellisuudessa seksuaaliseen

häirintään liittyviin tilanteisiin ei puututa. Eräs vastaaja kiteyttää kokemuksensa seuraavasti:

Edellisessä työpaikassa muka paheksuttiin seksuaalista häirintää (suutelua, väkisin lääppimistä, asiatonta kieltä) mutta sitä tapahtui silti jatkuvasti eikä siitä puhuttu.

Vastaajan kokemuksen mukaan seksuaalinen häirintä on yleisesti työyhteisön tiedossa, mutta asiaan ei ole puututtu. Kertomuksessa viitataan fyysisten toimien lisäksi myös asiattomaan kielenkäyttöön. Molempien voidaan todeta aiheuttavat häirinnän kohteelle negatiivisia tunteita. Koska vastaaja kirjoittaa, ettei seksuaalisesta häirinnästä puhuttu, voidaan olettaa, ettei myöskään sen aiheuttamista tunteista ole keskustelu avoimesti. Jos häirintää on tapahtunut *jatkuvasti*, voidaan myös olettaa, että siihen puuttumattomuus on ollut tietoista. Näin toimimalla on selvää, että uhrien kokemuksia ja tunteita on vähätelty paitsi johdon myös muiden yhteisön jäsenten toimesta. Seksuaalisen häirinnän kokemuksestaan kertova toinen vastaaja toteaa, ettei häirintään puututtu esimiestasolta. Tämän vastaajan kertomuksessa seksuaalisen häirinnän tekijöinä olivat yrityksen asiakkaat. Esimiestasolla häirinnän olemassaoloa ei joko myönnetty tai se kuitattiin tunteita vähättelevästi kuuluvan ”*vähän niin kuin alaan*”.

Eräs vastaaja kuvailee, kuinka työnantajan mielestä työntekijän on kestävä asiakkaiden epäasiallinen käytös:

Se huorittelu, rasistinen haukkuminen, ulkonäköön ja olemukseen liittyvät kommentit jne. Ottaessani asioita esille esiintyi ylimielistä olankohauttelua ja ”niin se vain on” -höpinää. Lisäksi epämääräisiä selityksiä ja löpinöitä jopa luottamushenkilöiden taholta.

On selvää, että epäasiallinen käytös, kuten edellä kuvatut kommentit, aiheuttavat pahaa mieltä. Vastaaja on kertomansa mukaan ottanut kokemiaan asioita esiin sekä työnantajan että luottamusmiehen kanssa. Olankohauttelusta ja epämääräisistä selityksistä on tulkittavissa, ettei vastaajan kokemuksista kummunneita tunteita pidetä tärkeinä. Ottaen huomioon sekä työnantajan että luottamusmiehen roolit työyhteisössä ylipäänsä, voidaan vastaajan kokemusta pitää äärimmäisen vähättelevänä. Kokemuksista nousseiden negatiivisten tunteiden esiin tuominen ei ole aiheuttanut minkäänlaisia toimenpiteitä, joka niin ikään tukee tunteiden vähättelyn havaintoa. Edellä kuvattujen kertomusten

perusteella on selvää, että tunteiden vähättely on yhteydessä myös tunteiden näyttämiseen tabuna.

4.4 Salailu

Tässä alaluvussa salailulla tarkoitetaan toimintaa, joka säätelee tunteiden näyttämistä tai joka on seurausta tunteiden näyttämisestä. Kertomusten mukaan salailu on seurausta aiemmista tunteiden näyttämiseen liittyvistä kokemuksista, joissa tunteiden näyttäjä on saanut osakseen epäasiallista kohtelua tunteidensa esiin tuomisen vuoksi. Salailulla tarkoitetaan tässä tapauksessa myös tunteiden piilottelua, jolloin vastaaja ei ole näyttänyt tunteitaan yhteisössä, koska katsoo piilottelun olevan parempi vaihtoehto mahdollisten seuraamusten takia. Salailu kytkeytyy aineiston mukaan myös kirjoittamattomiin sääntöihin, joiden mukaan yksinkertaisesti *tunteita ei saa näyttää*. Sairaalayhteisössä työskentelevä vastaaja kertoo kohtaamistaan epäkohdista terveydenhuollon näkökulmasta. Vastaajan mukaan toimialalla vallitsee epärealistisia olettamuksia:

Hyvä työntekijä aina vain jaksaa ja jaksaa näyttämättä heikkoutta, vaikka työkuorma olisi kohtuuton.

Vastaajan kuvauksesta käy selvästi ilmi se, ettei terveydenhuoltoalan ammattilainen saa osoittaa heikkouttaan eli tässä tapauksessa tuoda ilmi työhön liittyviä negatiivisia tunteitaan. Kirjoituksessa esiin tuotu oletamus osoittaa, että terveydenhuollossa tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan tabuna yleisten asenteiden vuoksi. Niin ikään johtoasemassa olevien koetaan siirtävän tällaista vääristynyttä mielikuvaa kaikkivoipaisesta superihmisestä eteenpäin. On selvää, että epärealistiset odotukset vaikuttavat todellisten tunteiden näyttämiseen. Tunteiden piilottelusta aiheutuu ajan mittaan kohtuutonta taakkaa, joka pahimmassa tapauksessa saattaa ilmetä lopulta työkyvyttömyytenä. Myös seuraavassa kertomuksessa vastaaja nostaa selkeästi esiin sen, kuinka negatiivisista tunteista, kuten väsymyksestä ei ole sopivaa puhua:

(--) Väsymys ja kyllästyminen liian suureen työmäärään sekä työuupumus tuntuvat olevan tabuja, joista ei puhuta. Lääkärin työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat asioita, joilta suljetaan silmät. Tämä ilmenee siten, että aiheita vältellään keskusteluissa. Etenkin esihenkilöt välttelevät aiheita ja siirtävät näin ajatusta ”hyvästä lääkäristä” eteenpäin.

Aineisto osoittaa, että salailua esiintyy myös mielenterveyteen liittyvissä kertomuksissa. Erään vastaajan mukaan mielenterveyden häiriöistä ei voi työyhteisössä puhua, sillä

pelko leimautumisesta tai jopa työn menettämisestä on suuri. Tämä kertomus tukee tunteiden näyttämistä tabuna, kun työyhteisön ilmapiiri antaa ymmärtää, ettei vaikeista tunteista ole soveliasta puhua. Vastaaja ei näe muuta vaihtoehtoa, kuin salata todelliset tunteensa muilta työyhteisön jäseniltä. Kertomus on kaikessa surullisuudessaan hälyttävä:

Asioiden puheeksi ottaminen aiheuttaa kitkaa ja pelkoa työpaikan menettämisestä. En tunne oloani turvalliseksi työyhteisössä, vaan pelkään että luottamuksellisia asioitani levitellään.

Toinen vastaaja kirjoittaa pelon rajoittavan ajankohtaisista uutisaiheista keskustelua työyhteisössä. Kertomuksen mukaan vastaajan näkemykset poikkeavat usein työpaikalla yleisesti vallitsevista näkemyksistä. On selvää, että mielipidevähemmistöön kuuluminen saattaa rajoittaa esimerkiksi ajankohtaisten uutisaiheiden herättämien tunteiden esiintuomista. Kolmas vastaaja kertoo pelon takana olevan *uhka vastakkainasettelusta ja voimakkaista reaktioista, jotka voivat pahentaa ilmapiiriä entisestään*. Kertomuksista käy ilmi, että tunteita salataan leimautumisen ja työn menettämisen pelon lisäksi myös konfliktien pelossa. Poikkeuksellisesti muihin kertomuksiin verrattuna eräs ravintolalalla työskentelevä vastaaja kirjoittaa kokemuksestaan, jonka mukaan salailu koskee erityisesti johtoporrasta. Sen sijaan vastaajan mukaan työntekijöiden kesken tunteiden näyttämistä voidaan pitää luontevana. Syynä tähän on se, ettei vastaaja koe alallaan olevan sellaista asiaa, josta ei työpaikassa voisi keskustella.

4.5 Kiusanteko

Tunteiden näyttämiseen liittyvää kiusantekoa esiintyy kertomusten mukaan kaikilla organisaatiotasolla. Se ilmenee kollektiivisena toimintana, kuten yhteisöstä poissulkemisena, sekä yksilön toimintana, kuten muiden yksityisasioiden levittämisenä, henkilökohtaisuuksiin menemisenä ja henkisenä väkivaltana nimittelyn ja solvausten muodossa. Kiusanteko voidaan tulkita aineiston perusteella myös kostoksi muun muassa silloin, kun esimies rankaisee tunteitaan ilmaissutta työntekijää vaihtamalla työtehtävää tai -positiota. Kun työyhteisön epäkohtia tai niiden herättämiä tunteita nostetaan esiin, on useampi vastaaja kertomansa mukaan saanut osakseen epäasiallista kohtelua. Erään vastaajan mukaan tunteiden näyttäminen on ollut monen muun tekijän ohella suoranainen este uralla etenemiselle:

Henkilön etenemisen esteinä sukupuoli, paino, tunteiden ilmaisu tai esittämänsä kritiikki.

Kertomuksesta huomataan, etteivät esiin tuodut tunteet ole miellyttäneet johtoa. Vastaajan kirjoituksesta ei käy ilmi, onko kyseessä ollut vain yksi ja tietty esimies vai onko etenemisen esteenä ollut peräti useampia henkilöitä. Selvää on kuitenkin se, ettei tunteiden, oletettavasti negatiivisten, näyttämiseen ole suhtauduttu suopeasti. Koska tunteiden näyttäjälle on haluttu kostaa etenemismahdollisuuksiin vaikuttamalla, voidaan todeta, että etenemisen estävä taho on kokenut esiin tuodut tunteet jollakin tapaa vaikeina tai pelottavina. Vastaajan kertomus vahvistaa käsitystä siitä, että tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan tabuna.

Vastaajien kertomat kokemukset puhuvat puolestaan, ettei työyhteisöissä useinkaan toimita sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. Eräs vastaajista tiivistää kiusaamisen ja koston seuraukset seuraavasti:

Jos haluat menestyä akateemisella uralla on paras vaieta epäkohdista ja vain niellä vääryydet. (--) "Vain" määräaikaisena toimivan professorin on syytä vaieta tästä, mikäli haluaa säilyttää työsuhteensa tai edetä urallaan.

Tässä kertomuksessa on samoja elementtejä kuin edellisen vastaajan kohdalla. Kertomuksesta on tulkittavissa se, että negatiivisista tunteista on syytä vaieta, jos mieli edetä ja menestyä urallaan.

Aineisto osoittaa, että tunteiden näyttämiseen liittyvään kiusantekoon kytkeytyy pelkoa ja jännitteitä alaisten ja esimiesten välillä. Tilanteissa, joissa esimies on toivonut avointa palautteenantoa, ovat seuraukset työntekijöille olleet karut. Eräs vastaaja tiivistää kokemuksensa näin:

Esimies ei ole kestänyt kritiikkiä, vaikka on sitä itse toivonut. Tämän koki jokainen vuorollaan työyhteisössä. Selän takana pahoja puheita ja mustamaalaamista ja arvostelua joka ei liittynyt mitenkään enää työhön.

Vastaajan kokemus viestii jälleen, kuinka vaikeaksi koettujen tunteiden näyttäminen koetaan tabuna ja siksi siihen suhtaudutaan kiusanteolla. Tämän vastaajan tapauksessa kiusanteko ilmenee koston, jonka kohteeksi joutuvat jokainen yhteisön jäsen vuorollaan. Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että valitettavan moni vastaajista on joutunut esimiehensä silmätikuksi.

Tunteiden näyttämisestä aiheutuva kiusanteko ilmenee esimiesten toimesta myös palkkakeskusteluissa sekä spontaaneissa tilanteissa, joissa palkkaus on otettu esiin esimiehen kanssa kahdenkeskisesti, mutta myös kollegoiden kesken. Työntekijän ilmaistessa negatiivisia tunteita palkkaansa liittyen, saattaa hän saada osakseen epäasiallista kohtelua, joka ilmenee käytännössä esimerkiksi työnkuvassa ja tehtävissä. Kertomusten mukaan ei ole lainkaan tavatonta, että esimies kostaa tyytymättömyyttään ilmaiseksi työntekijälle esimerkiksi työtehtävien muuttamisella. Pahimmassa tapauksessa työntekijä yritetään savustaa ulos työpaikasta palkkaamalla työhön toinen tekijä. Eräs vastaaja kirjoittaa kokemuksistaan seuraavasti:

Palkka-asioiden selvittelyn erimielisyys näkyy johdon simputtamisena työntekijöihin päin eli vaatimukset työn tekemiseen kasvaa, jos esität ettet ole tyytyväinen palkanmaksuun. Tästä huolimatta korotusta palkkaan ei tule, tai muutoksia olemassa oleviin käytäntöihin. Sitä vastoin saatetaan palkata toinen henkilö tekemään samaa työtä.

Vastaajan kertomuksesta voidaan todeta, ettei kyseisessä työyhteisössä negatiivisten tunteiden käsittelyä pidetä luontevana tai edes tärkeänä. Koska tunteista eli tässä tapauksessa tyytymättömyydestä palkkaukseen ei saa puhua, on selvää, että tunteiden näyttäminen koetaan tabuna. Avoimen palkkakeskustelun sijaan työntekijälle tehdään selväksi, ettei työntekijän tunteilla ole merkitystä, koska työlle voidaan tarvittaessa palkata uusi tekijä. Toiminnassa on viitteitä myös henkiseen väkivaltaan, jonka tavoitteena on sulkea yhteisön ulkopuolelle ja hankaloittaa työntekoa. Aineisto osoittaa, että henkistä väkivaltaa voidaan toteuttaa myös tarkoituksellisesti tietoa pimittämällä. Seuraavan vastaajan kuvauksesta käy ilmi, miten sitä eräässä työyhteisössä on konkreettisesti toteutettu:

Tehdään asioita ja päätöksiä selän takana kertomatta siitä sinulle. Aiemmin olet hoitanut tietyt asiat useamman vuoden ja yks kaks ilman selittelyitä joku muu tekee ne työt nyt.

Aiemmat kiusantekoon liittyvät kertomukset ovat olleet seurausta tunteiden näyttämisestä. Eräässä kertomuksessa tilanne on kuitenkin päinvastainen, sillä kiusanteko on saanut työyhteisössä esiin tunteiden näyttämisen tabuna. Vastaajan mukaan kiusanteko verhoillaan kevyeksi vitsailuksi, jota tapahtuu jopa runsaasti erityisesti etäkokouksissa.

Vitsailu liittyy vastaajan mukaan muun muassa yhteisön jäsenten ulkonäköön, etniseen taustaan ja puhuttuun murteeseen.

Vahingossa lipsahtaa rasistinen kommentti, muu joukko vaikenee, pyörittelee silmiään ei hyväksyvästi, muttei silti korjaa vitsailijaa.

Vastaaja kertoo selkeissä tilanteissa pyytävänsä vitsailijaa korjaamaan sanavalintansa, mutta toteaa samassa lauseessa pyytämisen olevan vaikeaa. Edellä esitetystä katkelmasta voidaan huomata, että muu yhteisö vaikenee puuttumatta asiaan. Kertomuksesta voidaan havaita, että kyseisessä työyhteisössä tunteiden esiin tuominen on sallittua, kun ne ovat positiivissävytteisiä. Epäasialliset kommentit verhoillaan vitsiksi, jolloin niihin puuttuminen voi olla vaikeaa. Kertomus osoittaa, ettei tunteita haluta tällaisissa tilanteissa näyttää. Syynä voi olla esimerkiksi pelko kiusatuksi tulemisesta. Se, että vitsailu korostuu erityisesti virtuaalisissa tapaamisissa kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten sijaan, viestii työyhteisön dynamiikasta. Vitsailu saattaa tuntua turvallisemmalta, kun fyysinen etäisyys muihin työyhteisön jäseniin on pitkä. Muiden yhteisön jäsenten puuttuessa epäasialliseen kommenttiin vitsailijan on helppo todeta vain laskeneensa leikkiä.

5 Johtopäätökset

5.1 Tunteiden näyttäminen työyhteisöissä

Aineiston tarkastelu osoittaa, että työyhteisöissä tunteita näytetään suoraan ja epäsuorasti niin sanallisesti (sanavalinnat) kuin sanattomasti reaktioiden (vaikeneminen, silmien pyörittely, äänenpaino, itkeminen) ja toimintojen (tavaroiden heittäminen, tilanteesta poistuminen) kautta. Vaikka aineistosta käy ilmi, että tunteita näytetään myös sanattomasti, kertomuksissa oli odotettua vähemmän kuvauksia nonverbaalisesta viestinnästä, kuten katseista, eleistä, äänenpainosta tai kosketuksesta (ks. Jyväskylän yliopisto 2021). Siitä huolimatta, että kertomukset painottuvat työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin, on tutkimuksesta tunnistettavissa, että tunteet ovat läsnä kaikissa tilanteissa ja kaikissa osapuolissa: myös vastapuoli näyttää tunteitaan esimerkiksi vaikenemalla, vähättelemällä tai tilanteesta poistumalla.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä etsittiin vastausta siihen, kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä. Tunteiden näyttämiseen suhtautumista tarkasteltiin empiirisestä aineistosta nousseiden neljän pääkategorian kautta. Nämä kategoriat olivat vuorovaikutus, tunteiden vähättely, salailu ja kiusanteko.

Vuorovaikutus jaettiin kahteen ulottuvuuteen: puhumiseen ja puhumattomuuteen. Tunteiden näyttäminen ja tunteisiin suhtautuminen ovat kulttuurisidonnaisia (Koiranen 2007) ja se näkyy tutkimuksessa eri työyhteisöjen konteksteissa vaihtelevina kertomuksina. Vuorovaikutuksen pääkategoria oli tarpeen jakaa sekä puhumiseen että puhumattomuuteen, sillä suhtautuminen tunteiden näyttämiseen vaihteli hyvin paljon paitsi työyhteisöjen välillä myös saman työyhteisön sisällä. Toisissa yhteisöissä tunteiden näyttäminen herätti kiivastakin keskustelua kahvipöydissä, kun taas toisissa yhteisöissä ilmapiiri kehotti täydelliseen puhumattomuuteen ja negatiivisiin tunteisiin liittyvien tilanteiden välttelyyn esimerkiksi paikalta poistumalla.

Aineisto osoittaa, että tunteiden näyttäminen saa aikaan keskustelua. Kertomuksista käy ilmi, että tunteet myös tarttuvat herkästi (ks. Goleman 1999, 195; Nummenmaa 2010, 130; Seppänen 2021, 277). Tämä on helppo ymmärtää tunteiden sosiaalisen ulottuvuuden vuoksi (ks. Parkinson 1996; Uusitalo 2006, 108; Darwin 2009). Puhumiseen liittyviä

kertomuksia yhdistää se, että keskusteluilmapiiiri koetaan turvalliseksi. Tunteiden näyttämisestä keskustellaan työyhteisöissä kollegoiden kesken mutta myös jonkin verran esimiehen ja alaisen välillä. Olennaista keskusteluille on luottamus, jota vahvistetaan kertomusten mukaan jatkamalla keskustelua syvällisemmin työpaikan ulkopuolisissa yhteyksissä, kuten pikkujouluissa tai afterworkeilla. Puhumattomuus sen sijaan yhdistyy erityisesti negatiivisiin tunteisiin. Taustalla voidaan kertomusten perusteella nähdä olevan se, ettei vastapuoli tiedä, kuinka tilanteeseen tulisi reagoida. Toisaalta taustalla saattaa olla pelko tunteiden mahdollisesti aiheuttamista sanktioista.

Tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan tunteita vähättelevästi esimerkiksi sivuuttamalla tunteet vaihtamalla puheenaihetta tai poistumalla paikalta. Vähättelyä esiintyy myös sellaisissa kommentteissa, kuten ”*elämä on epäreilua*” tai ”*kyllä nuorena pitää jaksaa, ei voi olla väsynyt.*” Myös selitykset, kuten ”*niin se vain on*” sekä olankohauttelu ja silmien pyörittely viestivät tunteita vähättelevästä suhtautumisesta. Tunteiden vähättelyä näyttää yhdistävän kokemus vastapuolen epämukavuusalueelle joutumisesta. Tällaisissa tilanteissa on havaittavissa paitsi empatiakyvyn (ks. Goleman 1999; Aaltio 2007; Gooty ym. 2010; Nummenmaa 2010) ja yleisesti tunnetaitojen (ks. Goleman 1999 & Aaltio 2007) puutetta myös tabun kulttuurisia piirteitä (ks. Sabri ym. 2010, 60).

Tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että tabut leviävät nopeasti kulttuurin sisällä. Tätä tukee muun muassa Åhmanin ja Neilimon (2015, 21) havainto, jonka mukaan tabuja – tässä tapauksessa tunteita – piilotetaan niiden sensitiivisen tai muuten vaikeaksi koetun luonteen vuoksi. Tunteiden näyttäminen työyhteisöissä koetaan niin vahvasti tabuna ehkä juuri siksi, että tunteet ovat henkilökohtaisia ja toisaalta ympärillä vallitseva kulttuuri tukee tietynlaisen ajatusmaailman, kuten tunteiden tukahduttamisen tai vähättelyn, suosimista. Tätä havaintoa tukee Michelsonin ym. (2002, 140) teoria, jonka mukaan tabut ovat seurausta sosialisoitumisesta ja niiden tarkoituksena on rajoittaa yksilön toimintatapoja, puheenaiheita ja käyttäytymistä. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella tunteiden vähättely ei kuitenkaan aina ole tahallista, vaan sitä tapahtuu myös tahattomasti. Tällaisissa tilanteissa yhdistyy tietynlainen kohtaamattomuus ihmisten välillä, joka on seurausta esimerkiksi inhimillisistä henkilökemioihin liittyvistä väärinymmärryksistä. Toisaalta aineiston analyysin pohjalta voidaan tehdä johtopäätös myös siitä, että tabut ovat paikoin hyvin tiukasti kiinni työyhteisöjen arjessa, jolloin niiden tunnistaminenkin on vaikeaa (ks. Åhman & Neilimo 2015).

Tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan aineiston perusteella myös salailuna. Tämä ilmenee siten, että tunteiden näyttämistä säädellään aiempien huonojen kokemusten perusteella. Kokemukset voivat olla kertomusten mukaan vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia tai tilanteita, jotka ovat tapahtuneet esimerkiksi saman työyhteisön muille jäsenille. Salailu liittyy tilanteisiin, joissa tunteita piilotetaan siksi, että sen katsotaan olevan parempi vaihtoehto kuin tunteiden esiin tuominen. Tällainen toiminta tukee väitettä, jonka mukaan tunteiden näyttäminen suomalaisessa työelämässä ei ole sallittu (Juuti & Salmi 2014; Hökkä 2020, 12). Salailua ja sen syitä tukevat myös havainto, jonka perusteella kielteisten tunteiden kokeminen ja niiden kohteeksi joutuminen saattaa näkyä korostuneena kuuliaisuutena työssä (Juuti & Salmi 2014, 247). Aineiston mukaan kuuliaisuus voidaan liittää yhteisöissä vallitseviin odotuksiin hyvästä työntekijästä, joka ei valita esimerkiksi työtaakasta tai ahdistuksesta. Tutkimustuloksia tukee lisäksi se, että Allanin (2018, 14) esittämän havainnon mukaisesti tabujen syntyyn vaikuttaa teoista aiheutuva epämiellyttävä olo joko tekijälle – eli tunteiden näyttäjälle itselleen – tai muille yhteisön jäsenille. Simon ja Nath (2004, 1139) täydentävät edellä esitettyä havaintoa siten, että erityisesti vallitsevasta kulttuurista poikkeavia tunteita ja niiden ilmaisua pyritään hallitsemaan. On täysin ymmärrettävää, että jos tunteiden näyttämisestä aiheutuu epämiellyttävää oloa näyttäjälle itselleen, on helpompi vaihtoehto piilottaa tunteensa ja tyytyä tilanteeseen.

Työyhteisöissä tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan myös kiusantekona. Kiusanteko ilmenee erityyppisinä henkisen väkivallan muotoina, kuten epäasiallisena kielenkäyttönä ja huomioimattomuutena sekä syrjivänä ja vähättelevänä toimintana. Pahimmassa tapauksessa kiusanteko kärjistyy työpaikan ja jopa työkyvyn menettämiseen. Tämän tutkimuksen aineisto osoittaa lisäksi, että tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan myös kostona, jolloin kiusanteko kohdistuu usein esimieheltä alaiselle. Tällöin esimies kostaa alaiselleen tunteiden näyttämisen vaihtamalla esimerkiksi perusteettomasti työtehtäviä tai kohdistamalla alaiseen muuta epäasiallista kohtelua, kuten haukkumista tai uhkailua. Kiusantekoon liittyvissä kertomuksissa on havaittavissa vihaa ja pelkoa, joita tunteiden esiin tuominen aiheuttaa. Voidaan päätellä, että kiusanteko näkyy ennen kaikkea suojakilpenä tunteiden näyttämistä vastaan. Radikaalilla suhtautumisella, kuten työnkuvan vaihtamisella, esimies saattaa kokea hallitsevansa työntekijää ja siten myös esiin nousseita, usein epämieluisaksi koettuja, tunteita. Yleisesti ottaen johtajia kohtaan

asetetut odotukset ovat kirjallisuudessa esitettyjen havaintojen (mm. Åhman & Neilimo 2015) mukaan epärealistisia. Johtajan tulisi olla jatkuvasti reipas, hillitty ja hallittu. Vaikka johtajia kohtaan asetettuja odotuksia ei täysin voida yhdistää tutkimustuloksiin, on syytä pohtia, vaikuttavatko johtajaa kohtaan asetetut odotukset kiusantekoon alaisia kohtaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että johtaja saattaa olettaa odotusten koskevan myös muita yhteisön jäseniä. Jos odotuksia ei täytetä johtajan mielestä riittävän hyvin, saattaa olla, että tunteiden näyttäminen kostetaan kiusanteolla. Koska johtajan tunteet heijastuvat koko työyhteisöön (Gooty ym. 2010, 933), on selvää, että johdon suhtautumisella on vaikutusta myös tabukokemukseen.

5.2 Tunteiden näyttämisen tabukokemus

5.2.1 Kontekstisidonnaisuus

Tämän tutkimuksen analyysin perusteella tunteiden näyttämiseen tabuna vaikuttavat useat tekijät. Edellä esiteltyjen tunteiden näyttäytymiseen suhtautumisen muotojen – eli vuorovaikutuksen, tunteiden vähättelyn, salailun ja kiusanteon – lisäksi aineistosta on havaittavissa kolme keskeistä tekijää, jotka liittyvät tunteiden näyttämisen tabukokemukseen. Nämä tekijät ovat kontekstisidonnaisuus, työyhteisössä vallitseva tunneilmasto ja pelko.

Krajewski ja Schröder (2008, 596), Allan (2018, 14) sekä Allan ja Burrige (2006, 11) toteavat tabukokemuksen olevan riippuvainen ympäröivästä kulttuurista, ihmisistä ja laajemmin koko yhteiskunnasta. Tämän tutkimuksen perusteella on ilmeistä, että tunteiden näyttämiseen tabuna suhtaudutaan eri tavoin jokaisessa työyhteisössä. Schoemakerin ja Tetlockin (2012, 20) mukaan kaikissa organisaatioissa on kirjoittamattomia sääntöjä sille, mitä voidaan sanoa tai ajatella. Sanottu näkyy myös tämän tutkimuksen aineistossa: toisissa yhteisöissä tunteiden näyttäminen on kielletty sanallisesti suoria käskyjä käyttämällä, kun taas toisissa yhteisöissä vallitsee kirjoittamattomia sääntöjä siitä, milloin ja kuinka paljon tunteita on sallittua näyttää. Tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että työyhteisöissä kulloinkin vallitsevat arvot, säännöt ja ihmisten välinen dynamiikka vaikuttavat tabukokemukseen.

5.2.2 Työyhteisön tunneilmasto

Siihen, koetaanko tunteiden näyttäminen tabuna vaikuttaa kontekstin lisäksi myös työyhteisössä vallitseva tunneilmasto. Finkin ja Yollesin (2015, 844) mukaan työyhteisön tunneilmasto rakentuu vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten näyttäessä tunteitaan. Tutkimuksen perusteella on havaittavissa, että tunneilmasto leviää työyhteisössä nopeasti luoden normit sille, millaisia tunteita yhteisössä on hyväksyttävää näyttää. Tunneilmaston voidaan myös havaita viestivän sitä, onko tunteiden näyttäminen kiellettyä osittain vai kokonaan (ks. Tran 1998). Tämän tutkimuksen havainnot osoittavat, että erityisesti negatiivisten ja siten vaikeaksi koettujen tunteiden näyttäminen koetaan tabuina. Voidaan havaita, että empiirisen aineiston kertomuksissa heijastuu tunneällyn ja tunnetaitojen puute, joka osaltaan vahvistaa tabukokemuksen olemassaoloa. Golemanin (1999) ja Aaltion (2007) mukaan tunneäly tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka yksilö hallitsee ja käsittelee paitsi omia tunteitaan myös sellaisia tunteita, jotka liittyvät muihin ihmisiin ja ihmissuhteisiin. Tunnetaidot puolestaan vaativat toteutuakseen tunneälyä (Goleman 1999, 55). Kirjallisuudessa tehdyt havainnot osoittavat, että muiden ihmisten tunteiden ymmärtäminen ja tulkinta edellyttävät empatiakykyä (Goleman 1999, 362; Aaltio 2007, 91; Gooty yms. 2010, 981; Nummenmaa 2010, 132). Aineiston perusteella on havaittavissa, että puutteellinen empatiakyky heijastuu työyhteisöön. Tätä havaintoa tukee esimerkiksi Nummenmaan (2010, 132) näkemys, jonka mukaan empatiakyky on taitoa samaistua muiden ihmisten tunteisiin siten, että vastaanottaja kokee samanlaisia tunteita mielessään ja jopa fyysisesti kehossaan. Tässä tutkimuksessa havaittiin, ettei täysin empatiakyvytön tai vähän empatiaa kokeva pysty samaistumaan muiden näyttämiin tunteisiin, ja kokee siksi tunteiden näyttämiseen liittyvät tilanteet tukalina. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi esimiehen ja alaisen välillä käydyt keskustelut, joissa alainen kertoo negatiivista tunteistaan, mutta tuen ja kannustuksen sijaan saakin esimieheltä vastaukseksi esimerkiksi vähättelyä, moitteita tai jopa uhkauksia pitää tunteensa omana tietonaan. Kun vastaanottaja ei osaa tai kykene suhtautumaan tunteiden näyttämiseen empaattisesti, tunteiden näyttämisestä muodostuu tabu.

5.2.3 Pelko

Tunteiden näyttämisen kokemukseen tabuna liittyy kontekstin ja tunneilmaston lisäksi pelko. Tunneilmastolla on suuri merkitys siinä, kuinka tunteiden näyttäminen työyhteisössä koetaan. Seppäsen (2021, 278) havainnon mukaan kannustava ja avoin

viestintä tukee myönteisen ilmapiirin kehittymistä. Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että tunteiden näyttämiseen kannustaminen on työyhteisöissä usein hyvin vähäistä ja kannustavan ilmapiirin asemesta yhteisöissä kytee usein pelko. Tunteiden näyttämiseen liittyvä pelko saattaa tämän tutkimuksen analyysin perusteella johtaa vaikenemiseen, jolloin pelon vuoksi tilanteeseen tyytyminen nähdään ainoana vaihtoehtona (ks. Detert & Treviño 2010, 249). Teoria ja empiirinen aineisto tukevat toisiaan siinä, että esimiehen rooli organisaation ja työyhteisön tunnelman luoja ja kehittäjänä on tärkeä (ks. Goleman 1999, 222; Juuti & Salmi 2014, 151; Seppänen 2021, 278). Tutkimuksen perusteella on selvää, että esimiehen asenne on keskiössä siinä, vallitseeko työntekijöiden keskuudessa pelon vai luottamuksen ilmapiiri. Teoria tukee löydöstä: Aaltio (2007, 90) korostaa työyhteisön merkitystä siinä, tuetaanko vai tukahdutetaanko tunneilmaisuja. Kertomuksissa pelko näkyy vaikenemisen lisäksi erityisesti epävarmuutena ja jännityksenä muiden ihmisten reaktioita kohtaan. Teorian (ks. Freud 1989, 39; Hanselmann & Tanner 2008; Sabri ym. 2010, 60; Fershtman ym. 2011, 140; Brandes 2018, 3) mukaan tabuihin yhdistyy lisäksi pelko rangaistuksesta, ja tätä havaintoa tukevat myös tutkimustulokset. Pelko ilmenee 31 vastaajan kertomuksissa sekä näkyvästi että piilevän tiedon kautta. Kertomuksia yhdistää se, että pelon taustalla on huoli muiden ihmisten tai omien tunteiden loukkaamisesta sekä joutumisesta irtisanotuksi tai työyhteisön silmätikuksi. Yhteisön keskuudessa huonoon valoon joutuminen perustuu teorian (ks. Hanselmann & Tanner 2008; Fershtman ym. 2011, 140) mukaan siihen, että yksilön toimiessa yhteisön normien vastaisesti vaikutukset ulottuvat koko yhteisöön ja siksi normeista poikennutta rangaistaan yhteisön toimesta. Sellaiset kommentit, kuten ”*tunteista (ainakaan kielteisistä) ei saanut puhua*” ja ”*muut pelkäsivät puhua asiasta*” kuvastavat yhteisöissä vallitsevia jännitteitä. Edellä olevat katkelmat kertomuksista tukevat havaintoa siitä, että tabut ovat samanaikaisesti julkisia ja yksityisiä: tabujen olemassaolo tiedostetaan hyvin, mutta niistä ei puhuta, sillä puhuminen koetaan vaarallisena (Ranz 2009, 206). Pelko johtaa puhumattomuuden, salailun ja jopa kiusaamisen kierteeseen, joka heijastuu stressinä, konfliktitilanteina ja työuupumuksena. Fyysisten ilmenemismuotojen lisäksi on syytä pohtia, millaisia – jopa pysyviä – jälkiä tunteiden tukahduttaminen ja toisaalta tunteisiin vähättelevästi suhtautuminen jättävät yksilöihin ja koko työyhteisöön. Esimerkiksi Gross ja Levenson (1997, 102) sekä Goleman (1999, 103) toteavat tunteiden rajoittamisen saattavan alentaa kognitiivista suorituskykyä. Lisäksi tunteiden rajoittamisella on tunnistettu olevan yhteyksiä sosiaalisissa suhteissa ilmeneviin haasteisiin (Goleman 1999, 103), ahdistuneisuuteen

(Seppänen 2021, 279), työuupumukseen ja masennukseen (Gross & Levenson 1997; Goleman 1999; Juuti & Salmi 2014) ja jopa sydän- ja verisuonisairauksiin (Nummenmaa 2010, 104). Tutkimuksen perusteella työhyvinvointi on tuttu teema *juhlapuheissa* ja *tsemppipuheenvuoroissa*. Todellisuudessa henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen jää kuitenkin usein sananhelinäksi työyhteisöjen arjessa. Tutkimus vahvistaa teorian havainnon siitä, että tunteista puhuminen koetaan työyhteisöissä sallituksi, kun tunteet tieteellistetään esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työilmapiirin käsitteiden taakse (Juuti & Salmi 2014).

5.3 Tunteiden näyttäminen tabuna työyhteisöissä

Vain 58 vastaajaa oli rastittanut monivalinnassa kohdanneensa tunteiden näyttämisen tabuna työyhteisössä. Tutkimuksen perusteella on kuitenkin selvää, että tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan tabuna huomattavasti useammin. Teorian mukaan tabuihin oppiminen on seurausta sosiaalistumisesta, joka asettaa rajoitteita toiminnalle, puheenaiheille ja käyttäytymiselle (Michelson 2002, 140; Krajewski & Schröder 2008, 602). Syynä monivalintakysymyksen matalahkole rastitusmäärälle suhteessa kertomusten sisältöön saattaakin olla se, että tunteiden näyttämisestä on muodostunut yhteisössä niin vahva tabu, ettei siihen osata tai ymmärretä kiinnittää huomiota. Tätä pohdintaa tukee se, että tiukasti alitajuntaan iskostuneiden tabujen tunnistaminen on hyvin vaikeaa (Åhman & Neilimo 2015, 19).

Tutkimus osoittaa, että tunteiden näyttäminen tabuna kytkeytyy yleisimpiin tutkimusaineistossa esiin nousseisiin tabuihin. Kertomuksista tunnistettiin, että tunteiden näyttäminen ja tunteiden piilottelu ovat yhteydessä huonoon johtamiseen, henkilön epäpätevyyteen tehtävässä, työtehtävien välttelyyn, piilokorruptioon ja työuupumukseen. Lisäksi kertomuksissa nousivat esiin yhteydet palkkaan, työpaikkakiusaamiseen, organisaation virallisten ja käytäntöä ohjaavien arvojen ristiriitaan, sukupuolten eriarvoiseen kohteluun ja seksuaaliseen häirintään. Esimerkiksi 22 vastaajaa kertoo kokemuksistaan, joissa palkasta puhuminen on tuonut esiin tunteiden näyttämisen tabuna. Aineiston perusteella palkitsemiseen liittyvä keskustelukulttuuri hakee edelleen paikkaansa työyhteisöissä siitakin huolimatta, että työntekijät itse osoittavat aktiivisuutta avointa palkkakeskustelua kohtaan. Palkkaukseen ja palkkatasa-arvokeskusteluun näyttää edelleen liittyvän erityinen tunnelataus, jonka käsittely koetaan tehdyn tutkimuksen perusteella työyhteisöissä hyvin vaikeaksi. Tehty tutkimus antaa ymmärtää,

että erityisesti esimiehen näkökulmasta on helpompaa kieltää alaista puhumasta palkastaan ja toteuttaa sanelupolitiikkaa kuin kohdata alainen avoimesti kuunnellen ja ratkaisuja etsien. Löydöstä tukee Buchanan (2005) havainto siitä, että asioista vaikeneminen tekee niistä lopulta näkyviä. Tunteiden näyttämistä piilotellaan ja lopulta piilottelu vasta tuokin esiin tunteita, kuten pelkoa, epävarmuutta ja katkeruutta.

Edellä esiteltyt havainnot osoittavat, että tunteet ja tabut ovat osa jokapäiväisiä sosiaalisia suhteita. Työyhteisöissä tabukokemus on riippuvainen yhteisön jäsenten välisistä vuorovaikutussuhteista sekä yhteisössä vallitsevista arvoista ja normeista. Näistä syistä tabukokemus vaihtelee eri yhteisöjen välillä. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että tunteet koetaan helposti tabuna, sillä ne ovat läsnä kaikkialla työyhteisössä ja kaikkien osapuolten välillä sekä näkyvästi että piilevästi.

6 Lopuksi

6.1 Yhteenveto

Tutkimuksen johdannossa esitettiin kaksi pääkysymystä, jotka olivat ”*Kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä?*” ja ”*Mikä tekee tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä?*”. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostui 183 vastaajan verkkokyselylomakkeella antamista vastauksista. Tutkimuksessa tavoiteltiin mahdollisimman laajasti eri taustaisia vastaajia, joilla on kokemuksia suomalaisista työyhteisöistä joko työntekijän ja/tai esimiehen roolissa.

Tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan sekä verbaalisesti (mm. käskyt ja kiellot) että nonverbaalisesti (mm. puhumattomuus, eleet). Ensimmäistä tutkimuskysymystä ”*Kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä?*” tarkasteltaessa havaittiin neljä keskeistä lähestymistapaa, jotka ilmentävät sekä verbaalista että nonverbaalia suhtautumista tunteiden näyttämiseen. Tunteiden näyttämiseen suhtautumisen pääkategoriat olivat puhumiseen ja puhumattomuuteen jaettu vuorovaikutus, tunteiden vähättely, salailu ja kiusanteko. Tämän tutkimuksen analyysin perusteella on selvää, että tunteiden – erityisesti vaikeaksi koettujen tunteiden – näyttämiseen suhtaudutaan negatiivisesti. Syynä on esimerkiksi se, ettei vastapuoli tiedä, kuinka tunteiden näyttämiseen tulisi reagoida. Toisaalta tunteiden näyttäminen saatetaan tutkimuksen havaintojen perusteella kokea uhkana omalle asemalle työyhteisössä. Tästä syystä negatiivinen, jopa kieltävä suhtautuminen omia tai toisen tunteita kohtaan toimii suojakilpenä esimerkiksi pelkoa ja epävarmuutta vastaan.

Toisessa tutkimuskysymyksessä etsittiin vastausta siihen, *mikä tekee tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä*. Esiin nousivat kontekstisidonnaisuus, työyhteisössä vallitseva tunneilmasto ja pelko. Kontekstilla kuvataan sitä, millainen kulttuuri työyhteisössä vallitsee ja millainen on työyhteisön jäsenten välinen dynamiikka. Kulttuuri ilmenee kirjoittamattomina ja ääneen lausuttuina sääntöinä ja kieltöinä sekä työyhteisössä vallitsevina arvoina, jotka kannustavat joko tunteiden näyttämiseen tai piilottamiseen.

Tunneilmasto viestii, kuinka avoimesti tunteita työyhteisössä näytetään. Sekä positiivisten että negatiivisten tunteiden voidaan havaita leviävän nopeasti, ja tämän

tutkimuksen havainnot osoittavatkin, että etenkin negatiiviset tunteet edistävät tunteiden näyttämisen kokemista tabuna. Tunneilmastoon yhdistyy erilaisia tunteisiin liittyviä kykyjä, kuten tunneäly ja tunnetaidot. Nämä kyvyt ovat keskeisessä osassa siinä, kuinka yksilö ja siten myös laajemmin koko yhteisö hallitsee tunteitaan. Yksilön näkökulmasta tabukokemus on riippuvainen siitä, kuinka taidokkaasti yhteisö ja sen jäsenet hallitsevat paitsi omiaan myös muiden yhteisön jäsenten tunteita. Heikot ja jopa olemattomat tunteisiin liittyvät kyvyt ilmenevät tutkimuksessa tunteiden näyttäjälle esimerkiksi epäasiallisena käyttäytymisenä ja tunteiden vähättelynä. Syynä on se, ettei vastapuoli osaa tai tiedä, kuinka tunteiden näyttämiseen tulisi reagoida. Tunteisiin liittyvät kyvykkyydet muodostavat organisaation tunneilmaston, joka on omiaan lisäämään tabukokemusta tai hälventämään sitä yhteisössä.

Kontekstin ja tunneilmaston lisäksi tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä tekee pelko. Pelko liittyy muiden ihmisten reaktioihin ja mahdollisiin sanktioihin, joita tunteiden näyttämisestä seuraa. Erityisesti rangaistuksen pelko on havaittavissa kaikissa tunteiden näyttämiseen suhtautumisen ulottuvuuksissa. Pelolla on olennainen rooli myös siinä, ettei tunteita näytetä avoimesti koko työyhteisön kesken, vaan hallitusti pienissä ja turvalliseksi koetuissa kokoonpanoissa.

Tutkimuksen mukaan tunteiden tukahduttamisella ja piilottamisella on yhteys kognitiivisen suorituskyvyn alenemiseen (Gross & Levenson 1997; Goleman 1999), sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviin haasteisiin (Goleman 1999), työuupumukseen ja masennukseen (Gross & Levenson 1997; Goleman 1999; Juuti & Salmi 2014) sekä jopa sydän- ja verisuonitauteihin (Nummenmaa 2010). Tunteiden näyttäminen tabuna heijastuu alentavasti myös organisaatioiden innovatiivisuuteen ja teknologiseen kehitykseen vaikuttaen siten heikentävästi koko organisaation liiketoimintaan.

Tämän tutkimuksen havainnot vahvistavat, että tunteiden näyttäminen on yhteydessä useisiin muihin tabuihin. Sellaiset tutkimuksessa esiin nousseet tabut, kuten huono johtaminen, henkilön epäpätevyys tehtävässä, työtehtävien välttely, piilokorruptio, palkka, työpaikkakiusaaminen, organisaation virallisten ja käytäntöä ohjaavien arvojen ristiriita sukupuolten välinen eriarvoinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä heijastuvat tunteiden näyttämisen kokemuksissa. Tunteiden näyttämisen yhteys muihin tabuihin selittyy tämän tutkimuksen analyysin perusteella erityisesti kahden ulottuvuuden kautta.

Ensinnäkin, tunteet ovat läsnä kaikessa toiminnassa, eikä niitä voi koskaan erottaa ihmisten välisistä vuorovaikutustilanteista. Tunteiden kommunikointia tapahtuu silloinkin, kun tunteita yritetään piilottaa. Toisin sanoen kommunikoimattomuus on myös kommunikointia. Toiseksi, ja osittain edelliseen liittyen, tunteet ja tabut kulkevat erottamattomana parivaljakkona. Syynä on se, että tabut ovat lähtöisin sosialisatiosta ja ne ovat siksi myös merkittävässä roolissa siinä, kuinka yksilö suhtautuu ympäristöönsä.

Aiempaan tutkimustietoon verrattuna tehty tutkimus vahvistaa sen, ettei tunteiden näyttämistä pidetä luontevana työyhteisöissä huolimatta siitä, että tunteet ovat osa jokapäiväisiä sosiaalisia tilanteita. Lisäksi tunteiden näyttämiseen suhtautumiseen ja siten koko tabukokemukseen vaikuttavat työyhteisön jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet sekä työyhteisöissä vallitsevat arvot ja normit. Aiemmasta tutkimustiedosta poiketen tehty tutkimus osoittaa, että sensitiivisestä luonteestaan huolimatta tabuista puhutaan työyhteisöissä.

Huomioitavaa on, että tutkimuksen aineisto muodostaa vain näytteen, jossa vastaajat on kerätty vapaaehtoisuuteen perustuen. Tuloksia ei voida yleistää, sillä ne eivät edusta kaikkia työelämässä olevia tai olleita suomalaisia kaikilta toimialoilta. Kertomuksista käy ilmi, etteivät kaikki vastaajat ole huomioineet tutkimuksen tabunäkökulmaa, vaan ovat sen sijaan kertoneet yleisesti työelämässä kohtaamistaan epäkohdista. Tehdyn tutkimuksen perusteella on kuitenkin selvää, että tunteiden näyttämistä voidaan pitää tabuna työyhteisöissä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Omat mahdollisuutensa ja haasteensa tutkimuksen toteuttamiselle loi se, että työyhteisöjen tabujen tutkimus on ollut vähäistä. Luonnollinen tutkimussuunta olikin lähteä rakentamaan pohjaa aihepiirille kartoittavalla tutkimuksella, jossa edettiin ilmiö edellä kohti teoriaa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan läpi tutkimusprosessin tehtyjen valintojen ja perustelujen kautta (ks. Eskola & Suoranta 2003, 208). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kolmen ulottuvuuden avulla: uskottavuudella (Puusa & Julkunen 2020), luotettavuudella ja eettisyydellä (Tuomi ja Sarajärvi 2018; Aaltio & Puusa 2020). Käsitteet eivät suinkaan ole toisistaan irrallisia, vaan ne linkittyvät toisiinsa

abstrakteina kokonaisuuksina siitäkin huolimatta, että niiden yksiselitteinen määrittely on haastavaa. Ulottuvuudet nivoutuvat yhteen niin tiukasti, että jos yhdessäkään havaitaan puutteita, ei tutkimusta voida pitää täysin luotettavana. (Juuti & Puusa 2020, 175.)

Uskottavuudella kuvataan sitä, miten tutkimuksen kohdehenkilöt, tiedeyhteisö ja suuri yleisö hyväksyvät tutkimuksen tulokset todenmukaisiksi ja kuinka vakuuttuneita he ovat tutkimuksen asianmukaisesta toteutuksesta ja tieteellisten käytänteiden noudattamisesta (Aaltio & Puusa 2020, 181). Uskottavuutta vahvistetaan tutkittavan ilmiön mahdollisimman syvällisellä kuvaamisella. Koska tutkijoiden tulkinta samasta aineistosta saattaa vaihdella, tulkinnan monipuolisuudella voidaan edistää tutkimuksen syvyyttä. (Puusa & Julkunen 2020, 189.) Tässä tutkimuksessa uskottavuutta tukee huolellisesti tehty taustatyö, syvälinen aiheeseen paneutuminen ja läpi tutkimusprosessin jatkunut vuorovaikutus tutkimusryhmän jäsenten kanssa. Uskottavuutta pyrittiin lisäämään myös visuaalisin keinoin hyödyntämällä Turun yliopiston logoa ja värejä verkkokyselylomakkeen ulkoasussa. Uskottavuutta edistää niin ikään myös se, että sekä Turun yliopisto että Porin yliopistokeskus jakoivat tutkimuksesta uutisen omilla verkkosivuillaan.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu ennen kaikkea kokonaisuuteen, jossa yksittäiset osat alueet nivoutuvat toisiinsa. Luotettavuus edellyttää, että tutkija kykenee läpi tutkimusprosessin kuvaamaan, perustelemaan ja analysoimaan tekemiään valintoja. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida sitä paremmin, mitä yksityiskohtaisemmin tutkimuksen vaiheista on kerrottu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163, 182; Aaltio & Puusa 2020, 179–181.) Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiudella ja reliaabeliudella. Validius voi laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa esimerkiksi tutkimuskohteen eheyttä, jolloin tutkimuksessa on voitava todentaa jonkin ilmiön olemassaolo teknisten määritelmien lisäksi myös muilla keinoin. Reliaabelius vaatii kahta samanlaista tulosta eli esimerkiksi kahdella eri menetelmällä on saavutettava sama lopputulos. (Aaltio & Puusa 2020, 179–181.) Tutkimusryhmän toiminnassa voidaan havaita useita tekijöitä, jotka tukevat tutkimuksen luotettavuutta. Ensinnäkin kaikista tutkimusryhmän kesken käydyistä tapaamisista on olemassa kirjalliset muistiinpanot, jotta tehtyjen havaintojen ja valintojen perustelut säilyvät myöhempää käyttöä varten. Toinen tutkimuksen luotettavuutta tukeva tekijä on tutkijatriangulaatio. Tutkimusryhmä jakoi aktiivisesti ajatuksiaan tutkimusprosessin eri vaiheissa, mistä konkreettisena todisteena ovat kyselylomake ja aineiston analyysi. Molempien suunnittelussa ja

toteutuksessa ryhmän jäsenet puntaroivat mahdollisia vaihtoehtoja useista eri näkökulmista. Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös se, että tutkimusryhmän jäsenten tekemät löydökset ovat yhtenäisiä siinä määrin kuin se jokaisen pro gradu -tutkielman rajauksen puitteissa on suinkin mahdollista.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on paikallaan tarkastella myös sitä, olisiko tutkimuksessa ollut tarpeen tehdä toisenlaisia valintoja. Vaikka kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivatkin monivalintakysymykseen, on syytä pohtia, ovatko vastaajat rastittaneet vain sellaisia asioita, joita he ovat ylipäänsä kohdanneet työyhteisöissä, vai asioita, jotka he ovat kokeneet tabuina työelämässä. Tabut ovat ilmiönä monisäikeinen kokonaisuus, joten on oletettavaa, ettei osa vastaajista ole hahmottanut kysymyksiä tutkimusryhmän tarkoittamalla tavalla juuri tabujen näkökulmasta. Myös avoimissa kysymyksissä on havaittavissa, että vastaajat kertovat tabukokemuksistaan, joita ovat menneisyydessään kohdanneet, sen sijaan, että vastaajat kertoisivat sellaisia hetkiä tai tapahtumia, joissa tabut ovat tulleet esiin. Huomion arvoista on myös se, että tabut muuttuvat ajassa ja paikassa, eikä kerätystä aineistosta voi päätellä maantieteellisiä tai aikakauteen liittyviä eroja. Se, mikä on vuosikymmeniä sitten koettu työelämän tabuksi, ei välttämättä ole sitä enää. Tätä tosiseikkaa ei ole aineistonkeruussa osattu ottaa huomioon. Toisaalta aineistoa analysoitaessa esiin ei myöskään noussut kertomuksia, jotka painottuisivat selkeästi ilmaistuna pitkälle menneisyyteen, esimerkiksi viime vuosituhanneelle. Edellä esitellyt kuvaukset tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden tueksi antavat niin ikään pohjaa myös tutkimuksen eettiselle tarkastelulle. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut läpi tutkimusprosessin tutkimuksen eettisiä periaatteita aina aiheen valinnasta alkaen. Hyvään tutkimukseen yhdistyy eettinen sitoutuneisuus, jonka tehtävänä on ohjata tutkijaa luotettavuuden ja laadun näkökulmista. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 147–148, 153.)

Ennen aineiston analysointia tutkimusprosessissa perehdyttiin huolellisesti aihepiiristä saatavilla olevaan kirjallisuuteen. Tällä haluttiin varmistaa se, että kokonaiskuva tutkittavasti aiheesta on selkeä. Siitäkin huolimatta, että tabuista – etenkin työyhteisöissä – ei ole tehty kovinkaan paljon tieteellistä tutkimusta, oli aiheeseen liittyvää kirjallisuutta saatavilla kohtuullisen hyvin. Tutkijan vahva ymmärrys aihepiirin teoriasta tukee sitä, että tutkija havaitsee myös uuden teorian sellaisen löytäessään (Helenius ym. 2015, 200). Tässä tutkimuksessa käytettiin tieteellisiä ja vertaisarvioituja artikkeleita sekä muuta aihepiirin kirjallisuutta, kuten handbookeja. Tätä tutkielmaa

kirjoittaessa arvioitiin huolellisesti käytetyn kirjallisuuden relevanttiutta ja uskottavuutta, sillä tutkielma haluttiin rakentaa luotettavalle pohjalle.

Kerättyä aineistoa on tarkasteltu sekä kokonaisuutena että pienemmissä osissa. Luonnollisesti on selvää, että analyysin laatuun vaikuttaa merkittävästi se, kuinka hyvin tutkija tuntee aineistonsa (Puusa 2020, 151). Empiriaa käytetään tässä tutkimuksessa aktiivisesti (ks. Helenius ym. 2015, 198), sillä tabuista yleisesti sekä tunteiden näyttämisestä tabuina on tehty vain hyvin vähän aiempaa tutkimusta. Käsitteellistä taustaa tutkimukseen esimerkiksi tabuista ja tunteiden näyttämisestä löytyi kohtuullisesti. Tutkimuksen validiteettia tukee kahden eri tutkimusmenetelmän (kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen) hyödyntäminen.

Tätä tutkimusta varten kerätyllä aineistolla voidaan havaita olevan selkeitä vahvuuksia ja heikkouksia. Aineisto ei pureudu kovin syvälle, mutta antaa kuitenkin hyvän kartoituksen tabujen aihepiiristä. Kerätyn aineiston perusteella voidaan ymmärtää, millaisia tabuja suomalaisissa työyhteisöissä ylipäänsä esiintyy ja millaisissa tilanteissa, sekä kuinka tutkimukseen osallistuneet ovat tabuihin suhtautuneet. Aineiston vahvuutena voidaankin pitää ilmiön esiintymislaajuuden ja erilaisten tabutyyppeiden ymmärtämistä. Aineiston ja tutkimusmenetelmän heikkoudeksi voidaan mainita se, ettei aineisto anna tabuista syvällistä ymmärrystä tarjoamalla vastauksia siihen, *miksi* tabuihin suhtaudutaan tietyillä tavoilla. Lisäksi kerätyssä aineistossa ei juurikaan puhuta tunteiden näyttämisestä suoraan, mikä on edellyttänyt analyysivaiheessa rivien välistä lukemista ja piilomerkitsevien tulkintaa. Vaikka analysoinnissa pyrittiin kertomusten mahdollisimman neutraaliin suhtautumiseen, on selvää, että tutkijan omat kokemukset ohjaavat väistämättä tulkintaa.

Aineiston kannalta huomioitava seikka on myös se, ettei verkkokyselylomakkeella tavoiteltu internet-populaatio kata useinkaan vanhempaa väestöä ja siten anna kokonaisvaltaista kuvaa Suomen väestöstä (Miettinen & Vehkalahti 2013, 97). Tutkimusryhmä ei myöskään onnistunut monivalintakysymyksen tabuesimerkkejä luodessaan määrittelemään kaikkia mahdollisia työyhteisöjen tabuja. Aineistonkeruuta tarkasteltaessa voidaan myös havaita, että tutkimukseen osallistuneet vastasivat monivalintakysymykseen, mutta jättivät ajankäytöllisistä syistä tai motivaation puutteesta vastaamatta toiseen tai molempiin avoimiin kysymyksiin. Vastaamattomuudesta muodostuu vastauskato, sillä kaikkiin esitettyihin kysymyksiin ei

saatu vastauksia jokaiselta vastaajalta. Vastauskadolla tarkoitetaan yleistä ilmiötä, jossa kyselyyn valikoitujen vastaajien vastaukset ovat puutteellisia siten, että kysymyksiin on jätetty vastaamatta joko osittain tai kokonaan. Verkkokyselytutkimuksessa vastauskato liittyy usein kyselyn visuaaliseen ilmeeseen, puutteellisiin tai epäselviin ohjeisiin tai kysymysten järjestykseen. (Miettinen & Vehkalahti 2013, 91, 93.) Monivalintakysymyksen tabuesimerkkejä sekä kyselyn vastauskatoa voidaan pitää kyselylomakkeen rakentamisen ja esitestauksen heikkoutena. Tutkimusryhmän – pois lukien ryhmän ohjaajan – kokemattomuudesta huolimatta aineistonkeruu toteutettiin niin hyvin, kuin se vallitsevissa olosuhteissa oli mahdollista.

6.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimuksia tunteiden näyttämisestä työpaikalla ja johtajuudessa vaikuttaisi olevan yllättävän vähän. Sauer (2005, 74) toteaaikin väitöskirjassaan, että tunteet ja johtajuus tutkimuskohteina ovat hankalasti ymmärrettävissä ja hallittavissa. Syynä tähän on Sauerin mukaan tunteiden ja johtajuuden moniulotteinen luonne, jonka ymmärrettävyys on vaikeaa tietyn teoreettisen viitekehyksen kautta. Sen sijaan, että tavoiteltaisiin ymmärrystä koko tunteiden laajasta kirjosta, voisi tulevaisuuden jatkotutkimus keskittyä esimerkiksi siihen, kuinka johdon ja alaisten tunteet ovat sidoksissa positioon ja vallitseviin valtasuhteisiin.

Tutkimustulokset osoittivat, että pelko on vahvasti läsnä paitsi tunteiden näyttämisessä myös tunteiden piilottelun taustalla. Tehdyn tutkimuksen myötä ymmärrys pelon olemassaolosta ja sen ilmenemismuodoista onkin lisääntynyt. Pelko ilmenee organisaatioissa esimerkiksi auktoriteettipelkona sekä pelkona silmätikuksi joutumisena. Tämä tieto antaa arvokasta informaatiota jatkotutkimusten suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi ymmärrys tabujen sensitiivisyydestä auttaa tutkimusmenetelmien ja mahdollisten haastattelukysymysten valinnassa.

Tutkimusryhmän aineistonkeruuprosessissa saatiin selville useita sellaisia tabuja, jotka karsiutuivat tässä tutkielmassa käsitellyn tutkimusrajan ulkopuolelle. Yli puolet vastaajista oli kohdannut työyhteisöjensä tabuina huonoa johtamista, henkilön epäpätevyyttä tehtävässä, työtehtävien välttelyä, piilokorruptiota ja työuupumusta. Lisätutkimus on tarpeen, jotta tabujen syntyä, ilmentymistä ja vaikutuksia voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisemmin.

Tehty tutkimus luo erinomaisen pohjan tabujen syvällisemmälle tarkastelulle tulevaisuudessa. Siinä, missä tämän tutkimusryhmän tutkimus pyrki kartoittamaan vallitsevia tabuja, voisi jatkotutkimuksessa keskittyä ymmärtämään syitä tabujen taustalla. Tämän tutkimuksen havainnot soveltuvat hyödynnettäväksi jatkotutkimuksissa niin yksilö-, syvä- kuin ryhmähaastatteluissa, joissa tutkimusotos on pienempi, mutta selvästi fokusoituneempi. Tällöin tavoitteena voisi olla ymmärtää *miksi* jokin asia koetaan tabuna.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös vastaajien taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta ja koulutustaustaa. Vaikka tässä tutkielmassa taustatietojen syvällisempi tarkastelu päätettiin jättää pois muun muassa vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi, jatkotutkimuksissa olisi kiinnostavaa selvittää tällaisten demografisten tekijöiden yhteyttä tabukokemuksiin.

Lähteet

- Aaltio, I. (2007) *Tunteet ja johtajuus*. Teoksessa *Strategia, tunteet ja toiminta*, 85–93. Toim. Juuti, P. JTO-palvelut Oy, Kirkkonummi.
- Aaltio, I. – Puusa, A. (2020) *Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?* Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, 177–188. Toim. Puusa, A. – Juuti, P. Gaudeamus, Helsinki.
- Allan, K. – Burrige, K. (2006) *Forbidden Words: Taboo and the Censoring of Language*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Allan, K. (2018) *Taboo words and language: An overview*. Teoksessa *The Oxford Handbook of Taboo Words and Language*, 1–28. Toim. Allan, K. Oxford University Press, Oxford. Haettu 13.4.2021 osoitteesta <<https://www-oxfordhandbooks-com.ezproxy.utu.fi/view/10.1093/oxfordhb/9780198808190.001.0001/oxfordhb-9780198808190>>
- Ashkanasy, N. M. – Daus, C. S. (2002) Emotion in the Workplace: The New Challenge for Managers. *The Academy of Management Executive*, Vol. 16 (1), 76–86.
- Baron, J. – Spranca, M. (1997) Protected values. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 70 (1), 1–16.
- Bar-Tal, D. – Halperin, E. – DeRivera, J. (2007) Collective Emotions in Conflict Situations: Societal Implications. *Journal of Social Issues*, Vol. 63 (2), 441–460.
- Brandes, S. H. (2018) *An anthropological approach to taboo words and language*. Teoksessa *The Oxford Handbook of Taboo Words and Language*, 1–19. Toim. Allan, K. Oxford University Press, Oxford. Haettu 7.5.2021 osoitteesta <<https://www-oxfordhandbooks-com.ezproxy.utu.fi/view/10.1093/oxfordhb/9780198808190.001.0001/oxfordhb-9780198808190-e-20?print=pdf>>
- Buchanan, L. (2005) A Taboo on Taboos. *Harvard Business Review*, Vol. 83 (2), 42–43.
- Chiva, R. – Alegre, J. (2008) Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel Review*, Vol. 37 (6), 680–701.
- Detert, J. R. – Treviño, L. K. (2010) Speaking Up to Higher-Ups: How Supervisors and Skip-Level Leaders Influence Employee Voice. *Organization Science*, Vol. 21 (1), 249–270.

- Encyclopedia Britannica (2020) Editors of Encyclopaedia. *Taboo*. Haettu 9.2.2021
<osoitteesta <https://www.britannica.com/topic/taboo-sociology>>
- Ekman, P. (1992) Are There Basic Emotions? *Psychological Review*, Vol. 99 (3), 550–553.
- Eskola, J. (2018) *Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta*. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 185–206. Toim. Valli, R. – Aaltola, J. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Eskola, J. – Suoranta, J. (2003) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Eskola, J. – Suoranta, J. (2008) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Evans, R. W. – Avery, P. G. – Pederson, P. V. (2000) Taboo Topics: Cultural Restraint on Teaching Social Issues. *The Clearing House*, Vol. 73 (5), 295–302.
- Fernández-Dols, J. M. – Carrera, P. – De Mendoza, A. H. – Oceja, L. (2007) Emotional Climate as Emotion Accessibility: How Countries Prime Emotions. *Journal of Social Issues*, Vol. 63 (2), 339–352.
- Fershtman, C. – Gneezy, U. – Hoffman, M. (2011) Taboos and Identity: Considering the Unthinkable. *American Economic Journal: Microeconomics*, Vol. 3 (2), 139–164.
- Fields, J. – Copp, M. – Kleinman, S. (2006) *Symbolic Interactionism, Inequality, and Emotions*. Teoksessa *Handbook of the Sociology of Emotions*, 155–178. Toim. Stets, J.E. – Turner, J.H. Springer, New York.
- Fink, G. – Yolles, M. (2015) Collective emotion regulation in an organisation – a plural agency with cognition and affect. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 28 (5), 832–871.
- Forsberg, H. (2006) *Tunteet työssä – esimerkkinä sosiaalityönä tehtävä ihmissuhdetyö*. Teoksessa *Tunteiden rakkaus ja rikkaus: Avaimia tunteiden tulkintaan*, 27–44. Toim. Määttä, K. Oy Finn Lectura Ab.
- Fredrickson, B. L. (2000) Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, Vol. 4 (2), 131–142.

- Freud, S. (1989). *Toteemi ja tabu: Eräitä yhtäläisyyksiä villien ja neuroottisten sielunelämässä*. Suom. Rutanen, M. Helsinki: Love kirjat.
- Gabriel, Y. (1999) *Organizations in Depth: The Psychoanalysis of Organizations*. SAGE Publications Ltd, London.
- Goleman, D. (1999) *Tunneäly työelämässä*. Suom. Kankaanpää, J. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.
- Gooty, J. – Connelly, S. – Griffith, J. – Gupta, A. (2010) Leadership, affect and emotions: A state of the science review. *The leadership Quarterly*, Vol. 21 (6), 979–1004.
- Graneheim, U.H. – Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, Vol. 24, 105–112.
- Gross, J. J. – Levenson, R. W. (1997) Hiding Feelings: The Acute Effects of Inhibiting Negative and Positive Emotion. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 106 (1), 95–103.
- Hanselmann, M. – Tanner, C. (2008) Taboos and Conflicts in Decision Making: Sacred Values, Decision Difficulty, and Emotions. *Judgement and Decision Making*, Vol. 3 (1), 51–63.
- Helenius, J. – Salonen-Hakomäki, S. M. – Vilkkä, H. – Saaranen-Kauppinen, A. – Eskola, J. (2015) *Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: reflektioita ja ratkaisuja*. Teoksessa *Umpikujasta oivallukseen*, 191–220. Toim. Aaltonen, S. – Högbäck, R. Tampere University Press, Tampere.
- Helne, T. (2009) *Kilpailukyky-yhteiskunnan tabut ja niiden (vähemmän) inhimilliset ja (vähemmän) sosiaaliset seuraukset*. Teoksessa *Tabujen kahleet*, 19–42. Toim. Laitinen, M. – Pohjola, A. Vastapaino, Tampere.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. (2016) *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Hofstede, G. (1992) *Kulttuuri ja organisaatiot: Mielen ohjelmointi*. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki.
- Hudson, B. A. – Okhuysen, G. A. (2014) Taboo topics: Structural barriers to the study of organizational stigma. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 23 (3), 242–253.
- Hökkä, P. – Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Vähäsantanen, K. – Rantanen, J. (2020) *Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat*. Teoksessa *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, 9–17. Toim. Hökkä, P. – Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Vähäsantanen,

- K. – Nordling, A. Jyväskylän yliopisto. Haettu 14.8.2021 osoitteesta
<<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71958>>
- Hökkä, P. – Räikkönen, E. – Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Vähäsantanen, K. (2020) *Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä*. Teoksessa *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, 67–92. Toim. Hökkä, P. – Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Vähäsantanen, K. – Nordling, A. Jyväskylän yliopisto. Haettu 14.8.2021 osoitteesta <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71958>>
- Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Nordling, A. – Vähäsantanen, K. – Hökkä, P. (2020) *Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto*. Teoksessa *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, 106–114. Toim. Hökkä, P. – Ikävalko, H. – Paloniemi, S. – Vähäsantanen, K. – Nordling, A. Jyväskylän yliopisto. Haettu 14.8.2021 osoitteesta <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71958>>
- Juuti, P. – Salmi, P. (2014) *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Jyväskylän yliopisto (2021) *Nonverbaalinen viestintä*. Viestintätieteiden laitos. Haettu 29.10.2021 osoitteesta
<<https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviest/vuorovaikutus/viestinta/nonverbaalinen.html>>
- Kananen, J. (2017) *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.
- Koiranen, M. (2007) *Psykologinen omistajuus – yritteliäisyys – työnilo*. Teoksessa *Strategia, tunteet ja toiminta*, 46–57. Toim. Juuti, P. JTO-palvelut Oy, Kirkkonummi.
- Koskinen, I. – Alasuutari, P. – Peltonen, T. (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino, Tampere.
- Krajewski, S. – Schröder, H. (2008) *Silence and taboo*. Teoksessa *Handbook of interpersonal Communication*, 595–621. Toim. Antos, G. – Ventola, E. – Weber, T. Mouton de Gruyter, Berlin.
- Laitinen, M. (2009) *Ajan tabut*. Teoksessa *Tabujen kahleet*, 5–15. Toim. Laitinen, M. – Pohjola, A. Vastapaino, Tampere.
- Lawler, E. J. – Thye, S. R. (2006) *Social Exchange Theory of Emotions*. Teoksessa *Handbook of the Sociology of Emotions*, 295–320. Toim. Stets, J. E. – Turner, J. H. Springer, New York.

- Marshall, D. A. (2010) Temptation, Tradition, and Taboo: A Theory of Sacralization. *Sociological Theory*, Vol. 28 (1), 64–90.
- Michelson, G. (2002) Taboo in Management and Organizational Research: Towards a Theoretical Framework. *Management Research News*, Vol. 25 (8–10), 140–142.
- Michelson, G. (2005) A taboo on taboos. *Harvard Business Review*, Vol. 83 (6), 145.
- Michelson, G. – Miller, R. (2019) Taboos, morality and marketing: towards a conceptual model and illustration. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 36 (3), 393–400.
- Miettinen, J. – Vehkalahti, K. (2013) *Verkkokyselytutkimusten otosten valinta*. Teoksessa *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*, 84–104. Toim. Laaksonen, S.-M. – Matikainen, J. – Tikka, M. Vastapaino, Tampere.
- Nummenmaa, L. (2010) *Tunteiden psykologia*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Oxford Reference (2020) Overview Taboo. Quick reference. Haettu 6.2.2021 osoitteesta <<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803101834835>>
- Parkinson, B. (1996) Emotions are social. *British Journal of Psychology*, Vol. 87 (4), 663–683.
- Peterson, G. (2006) *Cultural Theory and Emotions*. Teoksessa *Handbook of the Sociology of Emotions*, 114–134. Toim. Stets, J. E. – Turner, J. H. Springer, New York.
- Pohjola, A. (2009) *Tabut auttamisen paradoksina*. Teoksessa *Tabujen kahleet*, 69–89. Toim. Laitinen, M. – Pohjola, A. Vastapaino, Tampere.
- Puusa, A. (2020) *Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin*. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, 145–156. Toim. Puusa, A. – Juuti, P. Gaudeamus, Helsinki.
- Puusa, A. – Julkunen, S. (2020) Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, 189–201. Toim. Puusa, A. – Juuti, P. Gaudeamus, Helsinki.
- Puusa, A. – Juuti, P. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus, Helsinki.
- Ranz, S. (2009) *Vieraimpana naisena*. Teoksessa *Tabujen kahleet*, 204–225. Toim. Laitinen, M. – Pohjola, A. Vastapaino, Tampere.

- Räsänen, P. – Sarpila, O. (2013) *Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruumenetelmänä*. Teoksessa *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*, 68–83. Toim. Laaksonen, S.-M. – Matikainen, J. – Tikka, M. Vastapaino, Tampere.
- Sabri, O. – Manceau, D. – Pras, B. (2010) Taboo: An Underexplored Concept in Marketing. *Recherche et Applications en Marketing*, Vol. 25 (1), 59–85.
- Schein, E. (2017) *Organizational culture and leadership*. Toim. Schein, P. John Wiley & Sons, Incorporated. ProQuest Ebook Central. Haettu 14.3.2021 osoitteesta <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/detail.action?docID=4766585>>
- Schoemaker, P. J. – Tetlock, P. E. (2012) Taboo Scenarios: How to Think About the Unthinkable. *California Management Review*, Vol. 54 (2), 5–24.
- Salo, U. M. (2015) *Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet*. Teoksessa *Umpikujasta oivallukseen*, 166–190. Toim. Aaltonen, S. – Höglbacka, R. Tampere University Press, Tampere.
- Sauer, E. (2005) *Emotions in Leadership: Leading a Dramatic Ensemble*. Väitöskirja. Department of Management Studies School of Economics and Business Administration. Tampereen yliopisto. Tampere University Press, Tampere.
- Seppänen, M. (2021) *Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle*. PS-Kustannus, Jyväskylä.
- Simon, R. W. – Nath, L. E. (2004) Gender and emotion in the United States: Do men and women differ in self-reports of feelings and expressive behavior? *American Journal of Sociology*, Vol. 109 (5), 1137–1176.
- Stanley, R. O. – Burrows, G. D. (2001) *Varieties and function of human emotion*. Teoksessa *Emotions at work: Theory, research and application in management*, 3–21. Toim. Payne, R. L. – Cooper, C. L. 1–17. Wiley, Chichester.
- Tanner, C. – Medin, D. L. (2004) Protected values: No omission bias and no framing effects. *Psychonomic Bulletin & Review*, Vol. 11 (1), 185–191.
- Tetlock, P. E. – Kristel, O. V. – Elson, S. B. – Lerner, J. S. – Green, M. C. (2000) The psychology of the unthinkable: Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 78, 853–870.
- Thamm, R. A. (2006) *The Classification of Emotions*. Teoksessa *Handbook of the Sociology of the Emotions*, 11–37. Toim. Stets, J. E. – Turner, J. H. Springer, New York

- Thoits, P. A. (1989) The Sociology of Emotions. *Annual Review of Sociology*, Vol. 15 (1), 317–342.
- Tran, V. (1998) The Role of the Emotional Climate in Learning Organisations. *The Learning Organization*, Vol. 5 (2), 99–103.
- Tuomi, J. – Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Tuovila, S. (2005) *Kun on tunteet: Suomen kielen tunnesanojen semantiikkaa*. Väitöskirja. Humanistinen tiedekunta, Suomen kielen, informaatiotutkimuksen ja logopedian laitos. Oulun yliopisto, Oulu.
- Tuovila, S. (2006) *Suomalaisille tärkeät tunnesanat*. Teoksessa *Tunteiden rakkaus ja rikkaus: Avaimia tunteiden tulkintaan*, 14–26. Toim. Määttä, K. Oy Finn Lectura Ab, Helsinki.
- Uusitalo, T. (2006) *Kielletyt tunteet*. Teoksessa *Tunteiden rakkaus ja rikkaus: Avaimia tunteiden tulkintaan*, 108–130. Toim. Määttä, K. Oy Finn Lectura Ab, Helsinki.
- Valli, R. (2015) *Tulkintoja erilaisiin vastauskäyttäytymisiin*. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 239–254. Toim. Valli, R. – Aaltola, J. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Valli, R. – Perkkilä, P. (2015) *Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa*. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: metodin valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*, 109–120. Toim. Valli, R. – Aaltola, J. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Van Dyne, L. – Ang, S. – Botero, I. C. (2003) Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, Vol. 40 (6), 1359–1392.
- Vesterinen, P. (2007) *Tunnejohtamisella kohti työhyvinvointia*. Teoksessa *Strategia, tunteet ja toiminta*, 104–127. Toim. Juuti, P. JTO-palvelut Oy, Kirkkonummi.
- Åhman, H. – Neilimo, K. (2015) *Johtajien tabut – ajatuksia ylimmän johdon työpöydän takaa*. Suomen Liikekirjat, Helsinki.
- ÖzÇelîk, H. – Langton, N. – Aldrich, H. (2001) Does intention to create a positive emotional climate matter? A look at revenue, strategic and outcome growth. *Academy of Management Proceedings*, Vol. 8 (1), 1–6.
- ÖzÇelîk, H. – Langton, N. – Aldrich, H. (2008) Doing Well and Doing Good: The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional

climate and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*,
Vol. 23 (2), 186–203.

Liitteet

Liite 1 Webropol-verkkokyselylomake



Tutkimus tabuista työyhteisöissä

Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä kokemuksia tabuista työyhteisöissä. Aihetta ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu, joten kokemusten kartoittaminen on tärkeää. Kaikkia vastauksia käsitellään ehdottoman huolellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa. [Tutustu tietosuojaselosteeseemme](#)

Tabuina pidetään asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista vaietaan. Pyydämme sinua vastaamaan kolmeen kysymykseen.

Mihin seuraavista asioista olet törmännyt tabuina työyhteisössä? (voit valita useita)

- laittomat toimet (korruptio, esim. varastaminen)
- piilokorruptio (esim. suosiminen nimityksissä ja hyvä veli -verkostot)
- huono johtaminen
- työyhteisön jäsenten romanttiset suhteet
- työyhteisön jäsenten seksisuhteet
- seksuaalinen häirintä
- sukupuolten eriarvoinen kohtelu
- työtehtävien välttely
- henkilön epäpätevyys tehtävässä
- alisuoriutuminen
- työtulosten vääristely
- työntekoon käytetty aika (esim. lyhyet työpäivät ja ylipitkät tauot)
- palkkaan liittyvät asiat
- organisaation arvot

- organisaation virallisten ja käytäntöä ohjaavien arvojen ristiriita
- työntekijän henkilökohtaiset arvot
- halventava kielenkäyttö
- uskonnollisuus
- uskonnolliset vähemmistöt
- seksuaaliset vähemmistöt
- rotu ja ihonväri
- kansallisuus
- ulkonäkö
- tunteiden näyttäminen
- poliittisten näkemysten esiintuominen
- perhetilanne (esim. raskaus, toive saada lapsia, pieniä lapsia kotona, läheisen hoito, lapsettomuus)
- terveydentila (esim. sairaudet ja vammat)
- työuupumus
- työpaikkakiusaaminen
- päihteiden käyttö
- muu, mikä tai mitkä?

Seuraava



Tutkimus tabuista työyhteisöissä

Miten tai mistä huomasit tabun olemassaolon työyhteisössä?

Kuvaile tilanteita, joissa tabut ovat tulleet esille työyhteisössä.

Edellinen

Seuraava

Liite 2 Lehdistötiedote

LEHDISTÖTIEDOTE (ehdotus):

Tutkimus tabuista työyhteisöissä

Tabuina pidetään asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista vaietaan. Työyhteisöjen tabuina on mainittu aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja mediassa muun muassa erilaiset laittomat toimet, huono johtaminen, työyhteisön jäsenten romanttiset ja seksisuhteet, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat, tunteiden näyttäminen, perhetilanne ja työpaikkakiusaaminen.

Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä kokemuksia tabuista työyhteisöissään. Aihetta ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu, joten kokemusten kartoittaminen on tärkeää. Kaikki kertomukset ovat tutkimukselle arvokkaita, jotta tabuja voidaan rikkoa ja aiemmin vaietuista aiheista puhua avoimemmin.

Etsimme vastaajia tutkimukseen kertomaan omista kokemuksistaan. Vastauksia käsitellään ehdottoman huolellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa.

[Tutkimukseen pääsee vastaamaan klikkaamalla tästä](#)

Vastausaikaa on 31.3.2021 saakka.

Tutkimuksen toteuttaa Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toimiva tutkimusryhmä, jota johtaa professori Tomi Kallio.

Lisätietoja:

Tomi Kallio, tomi.kallio@utu.fi puh. +358 50 438 9990

Liite 3 Porin yliopistokeskuksen mediatiedote

Osallistu tutkimukseen tabuista työyhteisössä

UUTISET | © 08.03.2021 08:34

Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä käynnistyy tutkimushanke, jonka tarkoituksena on kartoittaa kokemuksia tabuista työyhteisöissä. Aihetta ei ole juurikaan tutkittu aikaisemmin tieteellisesti.

Tabuina pidetään asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista vaietaan. Työyhteisöjen tabuina on mainittu aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja mediassa muun muassa erilaiset laittomat toimet, huono johtaminen, työyhteisön jäsenten romanttiset ja seksisuhteet, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat, tunteiden näyttäminen ja työpaikkakiusaaminen.

Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toteutettavan tutkimushankkeen tarkoituksena on kartoittaa kokemuksia tabuista työyhteisöissä. Aihetta ei ole juurikaan tutkittu aikaisemmin tieteellisesti. Kaikki kokemukset ja kertomukset ovat arvokkaita, jotta vaiettuja aiheita voitaisiin ymmärtää paremmin ja työyhteisöjen toimintaa kehittää.

Etsimme vastaajia tutkimukseen kertomaan omista kokemuksistaan liittyen tabuihin työyhteisöissä. Vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa.

Osallistu kyselyyn tästä linkistä.

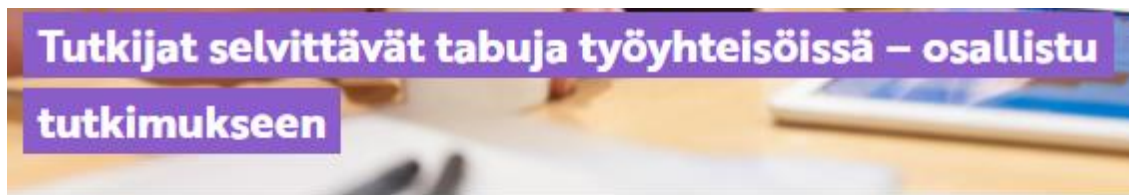
Vastausaikaa on 31.3.2021 saakka.

Tutkimuksen toteuttaa Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toimiva tutkimusryhmä, jota johtaa professori Tomi J. Kallio.

Lisätietoja:

Tomi J. Kallio, tomi.kallio(at)utu.fi puh. +358 50 438 9990

Liite 4 Turun yliopiston mediatiedote



09.03.2021 UUTINEN



Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikön toteuttama tutkimushanke kartoittaa kyselyn avulla, millaisia kokemuksia ihmisillä on tabuista työyhteisöissä.

Tabuina pidetään asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista vaietaan. Työyhteisöjen tabuina on mainittu aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja mediassa muun muassa erilaiset laittomat toimet, huono johtaminen, työyhteisön jäsenten romanttiset ja seksisuhteet, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat, tunteiden näyttäminen ja työpaikkakiusaaminen.

Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toteutettavan tutkimushankkeen tarkoituksena on kartoittaa kokemuksia tabuista työyhteisöissä. Aihetta ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu aikaisemmin. Kaikki kokemukset ja kertomukset ovat arvokkaita, jotta vaiettuja aiheita voitaisiin ymmärtää paremmin ja työyhteisöjen toimintaa kehittää.

Tutkimukseen etsitään vastaajia kertomaan omista kokemuksistaan liittyen tabuihin työyhteisöissä. Vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa.

[> Vastaa kyselyyn](#)

Vastausaikaa on 31.3.2021 saakka.

Tutkimuksen toteuttaa Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toimiva tutkimusryhmä, jota johtaa professori Tomi J. Kallio.

Lisätietoja

Tomi Kallio
 Professori / Professor
 dosentti, Tulevaisuuden tutkimuskeskus
 yliopistonlehtori, Porin tutkintokoulutus

tomi.kallio@utu.fi
 +358 29 450 4770
 +358 50 438 9990

Liite 5 Kutsu vastaamaan: Facebook**Heidi Karkkolainen**

9. maaliskuuta · 👥

Nyt puhutaan tabuista   

Olen mukana Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikön tutkimushankkeessa, jossa kartoitetaan suomalaisten työyhteisöjen tabuja.

Tabuilla tarkoitetaan asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista yhteisöissä vaietaan: laittomat toimet, työyhteisön jäsenten väliset suhteet, valtapelit, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat, jne.

Millaisiin asioihin sä olet törmännyt työurasi aikana? Kokemuksia voi jakaa nimettömänä osoitteessa

<https://link.webpolsurveys.com/S/DC679C66B3004693>

Tabuja työyhteisöissä ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu, joten jokainen kertomus on arvokas! Vastaajan henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa.

Kysely on auki 31.3.2021 asti ja kysymyksiä vain kolme! Kiitos vastaamisesta. 🧡

Liite 6 Kutsu vastaamaan: LinkedIn**Heidi Karkkolainen**

CEO at Vihti Dressage Center Oy

1mo • Edited •

**OSALLISTU TUTKIMUKSEEN TYÖYHTEISÖJEN TABUISTA**

Millaisiin tabuihin olet törmännyt työurasi aikana? Tabuilla tarkoitetaan asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista yhteisöissä vaietaan: laittomat toimet, työyhteisön jäsenten väliset suhteet, valtapelit, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat, jne.

Mulla on kunnia olla mukana Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikön tutkimushankkeessa, jossa kartoitetaan suomalaisten työyhteisöjen tabuja.

Kokemuksia voi jakaa nimettömänä kommentista löytyvän linkin kautta.

Tabuja työyhteisöissä ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu, joten jokainen kertomus on arvokas! Vastaajan henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa. Kysely on auki 31.3.2021 asti ja kysymyksiä vain kolme. Kiitos vastaamisesta!

Liite 7 Kutsu vastaamaan: sähköpostisaate

Hei,

Edustan Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikössä toimivaa tutkimusryhmää, jonka tavoitteena on kartoittaa suomalaisten työyhteisöjen tabuja; asioita, joiden olemassaolosta tiedetään, mutta joista vaietaan. Tutkimusryhmäämme johtaa professori Tomi Kallio.

Etsimme vastaajia tutkimukseen kertomaan omista kokemuksistaan.

Aihetta ei ole juurikaan tieteellisesti tutkittu, joten kokemusten kartoittaminen on tärkeää. Tutkimuksen myötä ymmärrys tabuista kasvaa ja aiemmin vaietuista aiheista voidaan toivottavasti tulevaisuudessa puhua avoimemmin.

Voisitko ystävällisesti auttaa lyhyen kyselyn jakamisessa jäsenillenne esimerkiksi somekanavissanne, jäsenuutiskirjeissä tai muissa vastaavissa?

Linkki tutkimukseen: <https://link.webropolsurveys.com/S/DC110F458BC55444>

Vastausaikaa on 31.3.2021 saakka. Kaikkia vastauksia käsitellään ehdottoman huolellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa.

Kiitos jo etukäteen ja mukavaa viikon jatkoa!

Ystävällisin terveisin,
Heidi Karkkolainen

Liite 8 Kutsu vastaamaan: Vauva.fi

Keskustelun etusivu | Aihe vapaa



Facebook



Twitter



Tykkää



Tallenna

Työyhteisöjen tabut Suomessa - osallistu tutkimukseen!

klo 13:48 | 5.3.2021

Tabut työyhteisöissä

Mitkä asiat työpaikalla ovat sellaisia, jotka kaikki tuntevat mutta joista kuitenkin vaietaan? Esimerkiksi erilaiset laittomat toimet, työyhteisön jäsenten romanttiset ja seksisuhteet, valtapelit, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat...

Tuovatko nämä kysymykset mieleesi jonkun kokemuksen tai tapahtuman? Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä on käynnissä tutkimushanke Tabut työyhteisöissä, johon olemme kartoittamassa kokemuksia aiheesta.

Jos sinulla on kertomus tabuista työyhteisössä Suomessa, voit kirjoittaa sen meille nimettömänä osoitteessa: <https://link.webpolsurveys.com/S/7363E1841C76156E>

Kaikki kertomukset ovat tutkimukselle arvokkaita, jotta tabuja voidaan rikkoa ja aiemmin vaietuista aiheista puhua avoimemmin. Vastaajan henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa.

Kysely on avoinna 31.3.2021 saakka. Kiitos kovasti vastauksestasi!

Terveisin Tabut työyhteisöissä -työryhmä, Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö

VASTAA

Ilmoita asiattomaksi

↑ 4

↓ 0

Liite 9 Kutsu vastaamaan: Suomi24.fi

Yhteiskunta

Työyhteisöjen tabut Suomessa - osallistu tutkimukseen!



TabutTyöyhteisössä
05.03.2021 13:41

Ilmoita

Mitkä asiat työpaikalla ovat sellaisia, jotka kaikki tuntevat mutta joista kuitenkin vaietaan? Esimerkiksi erilaiset laittomat toimet, työyhteisön jäsenten romanttiset ja seksisuhteet, valtapelit, työtehtävien välttely, palkkaan liittyvät asiat...

Tuovatko nämä kysymykset mieleesi jonkun kokemuksen tai tapahtuman? Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä on käynnissä tutkimushanke Tabut työyhteisöissä, johon olemme kartoittamassa kokemuksia aiheesta.

Jos sinulla on kertomus tabuista työyhteisössä Suomessa, voit kirjoittaa sen meille nimettömänä osoitteessa: <https://link.webpolsurveys.com/S/7363E1841C76156E>

Kaikki kertomukset ovat tutkimukselle arvokkaita, jotta tabuja voidaan rikkoa ja aiemmin vaietuista aiheista puhua avoimemmin. Vastaaajan henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa.

Kysely on avoinna 31.3.2021 saakka. Kiitos kovasti vastauksestasi!

Terveisin Tabut työyhteisöissä -työryhmä, Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö

Liite 10 Kutsu Turun yliopiston Twitter-tilillä

University of Turku
@UniTurku



Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikön toteuttama tutkimushanke etsii vastaajia kyselyyn, jossa kartoitetaan tabuina koettuja asioita työyhteisöissä.
[#osallistututkimukseen](#) [#työelämä](#)
utu.fi/fi/ajankohtais...

3.00 ip. · 9. maalisk. 2021 · TweetDeck

Liite 11 Analyysitaulukko

Teema	Merkitysyksikkö/koodi	Esimerkki aineistosta
<i>”Kuinka tunteiden näyttämiseen suhtaudutaan työyhteisöissä?”</i>		
Vuorovaikutus	Puhuminen	<i>” Silloin kun tilanne kärjistyy (esim. hankala työyhteisön jäsen aiheuttaa harmia) voi asia nousta esiin jo kahvipöydässäkin, mutta muutoin vaikeita asioita voidaan käsitellä esim. pienen piirin lounastauolla, illanvietossa tai työpaikan juhlissa.”</i>
	Puhumattomuus	<i>”Aina kun näistä asioista yrittää puhua, puhuja hiljennetään milloin milläkin tekosyillä.”</i>
Tunteiden vähättely	Tunteiden sivuuttaminen	<i>”Kun puhuin että alkaa ylityöt väsyttää niin työkaverit olivat että kyllähän nuorena pitää jaksaa, ei voi olla väsynyt.”</i> <i>”Esimiehet eivät esim. suostu keskustelemaan aiheesta viikkopalaverissa tai vähättelevät asiaa. Saattaapa</i>

		<i>joku sanoa, ettei kuulu meille.”</i>
	Epämääräiset selitykset	<i>”Älä siitä välitä, teet vaan oman juttusi.”</i>
	Hiljainen hyväksyminen	<i>” Esim. työpaikkakiusaamisessa asia lakaistiin käsittelemättä maton alle. Kukaan ei puutu asiaan, vaikka on olemassa valmiit prosessit asian käsittelyä varten. Työyhteisössä on tapana hiljaisesti vain hyväksyä asiat, kenenkään voimat eivät riitä asiaan puuttumiseen.”</i>
Salailu	Ei saa puhua -sääntö: Ei uskalleta/ei haluta puhua	<i>” Lääkärin työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat asioita, joilta suljetaan silmät. Tämä ilmenee siten, että aiheita vältellään keskusteluissa.” ”Asiasta vihjaillaan, ei puhuta suoraan. Jos erehtyy kysymään asiasta, tai kertoo itse asiasta, on vastaus hiljaisuus.”</i>
Kiusanteko	Yhteisöstä poissulkeminen	<i>”Huomasin että uutta esimiestä työpaikkakiusattiin muiden esimiesten taholta. Kukaan ei puuttunut asiaan vaan annettiin uuden esimiehen uupua niin että hän jäi sairauslomalle.”</i>

	Yksityisasioiden levittely	<i>"En tunne oloani turvalliseksi työyhteisössä, vaan pelkään että luottamuksellisia asioitani levitellään."</i>
	Henkilökohtaisuudet	<i>"Esimies huutaa alaiselle ns. pää punaisena, haukkuu ulkonäön, syyttää tyhmäksi jne. ja yrityksen toimitusjohtaja kävelee vain ohi."</i>
	Henkinen & fyysinen väkivalta	<i>"Esimiehet sekä ylempi johto, puhuu alaisilleen erittäin alentavaan sävyyn, moittien ja syyttäen kaikesta, ottamatta itse vastuuta."</i> <i>" Sairas työntekijä heitti minua tuolilla, mutta esimies vain hyssytteli ja käski ymmärtää."</i>
	Kosto	<i>"Kun näitä asioita yritetään tuoda esille ja kyseenalaistaa niin asia sivuutetaan täysin manageritasolla, kysyjät vaiennetaan tai siirretään toiselle osastolle."</i> <i>"Esimies ei ole kestänyt kritiikkiä, vaikka on sitä itse toivonut. Tämän koki jokainen vuorollaan työyhteisössä. Selän takana pahoja puheita ja mustamaalaamista ja</i>

		<p><i>arvostelua joka ei liittynyt mitenkään enää työhön.”</i></p> <p><i>”Eräs kollega yritti avata avointa palkkakeskustelua yrityksen sisällä, mutta sai kiitokseksi varoituksen HR:ltä.”</i></p>
”Mikä tekee tunteiden näyttämisestä tabun työyhteisöissä?”		
Keskustelut	Juoruilu, huhut	<p><i>”Asiasta ei puhuttu yhteisesti vaan juoruillaan pienissä porukoissa.”</i></p> <p><i>”Kyräilyä ja toisten asioihin halutaan puuttua toisen tiedon kautta mieluummin kuin suoraan kyseisen henkilön kanssa jutellen.”</i></p>
	Kahden kesken/pienessä ryhmässä	<i>” Aiheet ovat sellaisia mistä monesti työkavereiden tai joskus myös esimiehen kanssa kesken puhutaan, mutta ne eivät ole osana avointa keskustelua.”</i>
Reaktiot	Tunteen purkaukset (itku)	<i>”Takahuoneessa itkeviä kollegoita, lisääntyneitä sairaslomia, väsyneitä naamoja ja lisääntyneitä virheitä töissä, mutta kukaan ei sano suoraan esimiehelle, että miehitykselle tarvitsee tehdä jotain, tai että</i>

		<i>ylipäänsä mikään olisi vialla. Kun toimipisteen kuulumisia kysellään esimiestasolta, kaikki on aina "hyvin". Kukaan ei myönnä miten väsyneitä ja loppu kaikki ovat."</i>
	Eleet ja ilmeet	<i>" Vahingossa lipsahtaa rasistinen kommentti, muu joukko vaikenee, pyörittelee silmiään ei hyväksyvästi, muttei silti korjaa vitsailijaa."</i>

Liite 12 Tabujen yleisyys vastaajien kesken

Liite on arkistoitu UTUPub-julkaisuarkiston rajatun näkyvyyden kokoelmaan. Se on luettavissa vain Turun yliopiston pääkirjaston tähän tarkoitukseen varatuilla työasemilla kirjaston aukioloaikoina. Lukunäkymää ei voida kopioida, mutta se voidaan tulostaa.

Lukulinkki: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021111555101>