

KATEUS TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUKSESSA

Työntekijöiden näkemyksiä kateudesta ja sen heijastumisesta
työvointiin asiantuntijatyössä

Juulia Hirvonen

Viestinnän maisterintutkielma

Kevät 2021

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä – Author Juulia Hirvonen	
Työn nimi – Title Kateus työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työntekijöiden näkemyksiä kateudesta ja sen heijastumisesta työvointiin asiantuntijatyössä	
Oppiaine – Subject Viestintä	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Kevät 2021	Sivumäärä – Number of pages 65
Tiivistelmä – Abstract Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille. Tavoitteeseen pyrittiin tarkastelemalla asiantuntijatyötä tekevien näkemyksiä siitä, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten ilmennyt kateus heijastuu työntekijän työvointiin. Tutkielma toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto koostui neljästä haastattelusta ja kaikki haastateltavat työskentelivät eri organisaatioissa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, ja haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä. Tulosten perusteella kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa yksilötasolla, vuorovaikutussuhteen tasolla ja työyhteisötasolla. Asiantuntijatyötä tekevien haastateltavien käsitysten ja kokemusten mukaan kateus voi ilmetä sekä myönteisesti että kielteisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tuloksista käy ilmi, että kateuden ilmenemiseen kytkeytyy monenlaisia viestinnällisiä haasteita. Ilmennyt kateus voi esimerkiksi heikentää työyhteisön ilmapiiriä, näyttäytyä kateuden kohteen loukkaamisena, johtaa yhteistyöhaluttomuuteen tai lamaanuttaa työntekijää. Toisaalta kateus voi motivoida työskentelemään entistä tehokkaammin. Kateus voi myös ilmetä kehuina ja arvostuksen osoituksina työtoveria kohtaan. Tulokset osoittavat, että työyhteisössä ilmennyt kateus voi heijastua työntekijän työvointiin joko työvointia edistäen tai heikentäen. Haastateltavien käsitysten mukaan työvointia edistäviä tekijöitä ovat avoimuus, arvostus ja motivaatio. Puolestaan kuormittuneisuus, konfliktit, henkinen pahoinvointi ja työilmapiirin heikkeneminen miellettiin työvointia heikentäviksi. Tämä tutkimus auttaa ymmärtämään kateuden ilmenemisen moniulotteisuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen tulokset syventävät ymmärrystä siitä, kuinka työtovereiden onnistumisiin reagoidaan ja miten se heijastuu niin työyhteisön vuorovaikutukseen kuin työntekijöiden työvointiin.	
Asiasanat – Keywords asiantuntijatyö, kateus, kateuden ilmeneminen, työvointi, viestintä, vuorovaikutus	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja – Additional information	

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TUNTEET TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSESSA	6
3 KATEUS TYÖYHTEISÖSSÄ	10
3.1 Kateuden määritelmä	10
3.2 Kateuden ilmeneminen työyhteisössä	12
4 TYÖVOINTI JA TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS	16
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
5.1 Tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset	18
5.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	19
5.3 Haastateltavat ja aineistonkeruu	20
5.4 Aineiston käsittely ja analyysi	22
6 TULOKSET	26
6.1 Kateuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa	26
6.1.1 Kateuden ilmeneminen yksilötasolla	26
6.1.2 Kateuden ilmeneminen vuorovaikutussuhteen tasolla	28
6.1.3 Kateuden ilmeneminen työyhteisötasolla	32
6.2 Työyhteisössä ilmenevän kateuden heijastuminen työntekijän työvointiin	35
7 POHDINTA	40
8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	47
9 PÄÄTÄNTÖ	51
9.1 Jatkotutkimushaasteet	51
9.2 Johtopäätökset ja käytännön sovellukset	52
KIRJALLISUUS	54
LIITTEET	63
Liite 1: Teemahaastattelurunko	63
Liite 2: Haastattelukutsu	64
Liite 3: Analyysitaulukko	65

1 JOHDANTO

Työpaikat ovat paikkoja, joissa yksilöt voivat saavuttaa omia uratavoitteitaan ja todistaa myös työtovereidensa saavutuksia ja menestystä. Näin ollen työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenee monenlaisia tunteita. Kaikki tunteet eivät kuitenkaan ole työyhteisössä sosiaalisesti sallittuja ja työpaikat mielletään usein paikoiksi, joissa tunteita tulee hallita tai jopa peitellä (Fineman 2000). Kielteisten tunteiden kohtaaminen on kuitenkin väistämätöntä työelämässä ja niiden kokeminen voi vaikuttaa niin yksilön työvointiin kuin myös koko työyhteisön vuorovaikutukseen. Tunteilla nähdäänkin olevan merkittävä vaikutus yksilön hyvinvoinnille (Ganegoda & Bordia 2018, 785) ja tunteiden tukahduttaminen puolestaan voi heijastua alhaisempaan hyvinvointiin (Gross 2002). Hyvinvoivan työyhteisön saavuttamiseksi työyhteisöissä tulisi siis antaa tilaa erilaisten tunteiden käsittelylle.

Yksi yleisesti kielteiseksi, ja jopa häpeälliseksi, koettu tunne on kateus. Perinteisesti kateus määritellään epämiellyttäväksi tunteeksi, jolle on ominaista alemmuuden tunteet, vihamielisyys ja kauna, jotka johtuvat itsensä vertaamisesta johonkin sellaiseen yksilöön tai ryhmään, jolla on jotakin, mitä myös itse haluaisi (Smith & Kim 2007, 49). Yksilöt voivat myös arvioida kyvykkyyttään tai suorituskykyään vertaamalla itseään muihin (Festinger 1954). Kateus on jokaiselle yksilölle tuttu tunne kulttuurista riippumatta, koska se on luonnollinen ja inhimillinen osa yksilöiden käyttäytymistä ja kokemusmaailmaa. Kateus on arkinen ja yleinen tunne, joten näin ollen voisi ajatella, että kateutta ilmenee myös työelämän vuorovaikutuksessa.

Nykypäivänä työelämä korostaa kilpailua ja tuloksellisuutta. Työelämän vuorovaikutus on otollinen vertailuympäristö, koska työ toimii monelle tietynlaisena itsearvostuksen lähteenä (Työterveyslaitos & Lundell 2008, 74). Työntekijät voivat myös kokea, että oikeutus ansaitaan työelämässä suoritusten ja saavutusten kautta (Työterveyslaitos & Lundell 2008, 64). Näin ollen toisten saavutukset voivat aiheuttaa kateuden tunteita entistä herkemmin. Työntekijöiden reaktiot toistensa saavutuksiin ja menestykseen heijastuvat koko työyhteisön vuorovaikutukseen. Vaikka kateus perustuu minäkäsitykseen ja omanarvontunteeseen, se syntyy ja ilmenee vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Näin ollen kateutta voidaan tarkastella relationaalisena ilmiönä.

Vaikka tyypillisesti kateus mielletään kielteiseksi, voi kateus myös olla myönteistä. Myönteinen kateus edesauttaa ja motivoi parantamaan omaa toimintaa, jotta kateutta tunteva yksilö voisi saavuttaa samankaltaisia asioita, mitä kateuden kohteella on (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters 2009, 428). Kateuden tunne on kuitenkin hyvin henkilökohtainen: se, millaisena kateus koetaan, on yksilöllistä. Koska nykytutkimuksen valossa kateutta voidaan tarkastella sekä kielteisenä että myönteisenä, on mielenkiintoista tutkia, miten työyhteisössä ilmennyt kateus heijastuu työntekijän työvointiin. Työvointi nähdään melko tuoreena käsitteenä, mikä kattaa niin työhyvinvoinnin kuin työpahoinvoinnin (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula & Häikiö 2012, 18). Jotta voidaan tarkastella sitä, miten kateuden ilmeneminen heijastuu työvointiin, tarkastelun taso on olennaista kohdentaa viestintä- ja vuorovaikutuskäyttäytymisen tarkasteluun.

Kateutta on tutkittu muun muassa perhesuhteissa (esim. Yoshimura 2010), ystävyysuhteissa (esim. Cobo-Reyes & Jiménez 2012), työpaikoilla (esim. Malone 2007; Mancl & Penington 2011) ja sosiaalisen median kontekstissa (esim. Chae 2018; Charoensukmongkol 2017). Kateutta on tutkittu eniten psykologian tieteenalalla, erityisesti tunteiden näkökulmasta. Viestinnän alalla tutkimus kateudesta ja sen ilmenemisestä on vielä melko niukkaa. Kateuden ilmenemisen tutkiminen työelämän kontekstissa on siis jäänyt melko vähäiselle huomiolle.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen kateuden ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Olen rajannut kateuden ilmenemisen tutkimisen työyhteisössä asiantuntijatyöhön. Asiantuntijatyö voi erityisesti altistaa kilpailuilmapiirin syntymiselle työyhteisössä, koska työntekijät saattavat joutua kilpailemaan keskenään työtehtävistä. Kilpaileva ilmapiiri voi puolestaan johtaa siihen, että työyhteisön jäsenet vertaavat itseään sekä omia mahdollisuuksia ja saavutuksia muihin (Reh, Tröster & Van Quaquebeke 2018, 411). Tämän valossa on mielenkiintoista tarkastella kateutta erityisesti asiantuntijatyöyhteisön vuorovaikutusilmionä. Tämän tutkielman tavoitteena on siis kuvata ja ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille.

2 TUNTEET TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSESSA

Organisaatiot muodostuvat yksilöistä ja yksilöiden luomista yhteisöistä. Jotta voi ymmärtää, mitä tapahtuu työyhteisön vuorovaikutuksessa, tulee ymmärtää yksilön viestintäkäyttäytymistä. Näin ollen myös tunteet linkittyvät vahvasti työelämään, koska tunteita ei voi erottaa yksilön viestintäkäyttäytymisestä (Ashforth & Humphrey 1995). Työelämän vuorovaikutussuhteet muodostavat ainutlaatuisen kontekstin tunnekokemukselle. Koska työelämän vuorovaikutussuhteilla on tietynlainen luonne, mikä erottaa ne muista vuorovaikutussuhteista, tunteita koetaan eri tavalla työssä kuin vapaa-ajalla (Waldron 2000, 65–66). Ganegodan ja Bordian (2018, 785) mukaan tunteet heijastuvat hyvinvointiin, määrittävät työpaikan vuorovaikutussuhteiden laatua ja motivoivat viestintäkäyttäytymiseen, jolla on vaikutus niin yksilön suorituskäyttöön kuin myös tiimin tehokkuuteen.

Tunteita työelämässä on tutkittu viime aikoina melko laajasti useista eri näkökulmista. Näin ollen tunteista ja niiden merkityksestä työelämässä vallitsee useita erilaisia käsityksiä. Tunteita voidaan tarkastella esimerkiksi yksilön subjektiivisina kokemuksina, jotka ikään kuin ohjailevat yksilön toimintaa (Solomon 2008, 10). Toisaalta tunteet voivat syntyä sosiaalisesti ja kollektiivisesti, jolloin ennemminkin ympäristö säätelee sitä, millaisia tunteita koetaan ja miten niitä ilmaistaan. Tunteita voidaankin tarkastella kulttuurisina resursseina, jotka ohjaavat yksilöiden vuorovaikutusta. (Hareli, Rafaeli & Parkinson 2015.)

Työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmeneviä tunteita voidaan tarkastella niin yksilötasolla, suhdetasolla, ryhmätasolla ja organisaatiotasolla (Ashkanasy, Humphrey & Hyu 2017). Tunteilla on merkittävä rooli työvuorovaikutussuhteiden ylläpidossa ja säilyttämisessä, mikä puolestaan heijastuu koko työyhteisön toimintaan (Waldron 2000, 79). Tunteet nähdään ikään kuin sulautuvan viestintäprosesseihin toimien sekä viestinnän edeltäjänä että viestinnän seurauksena (Planalp & Rosenberg 2014, 275). Toisaalta viestinnällä voi tuoda esiin erilaisia tunteita ja toisaalta erilaiset viestit voivat sekä rauhoittaa että vahvistaa tunteita (Planalp & Rosenberg 2014, 288). Tunteita voidaankin pitää ikään kuin voimavaroina, minkä kautta vuorovaikutussuhteita luodaan, tulkitaan ja muokataan työyhteisöissä (Waldron 2000, 65–66).

Yksilöt viestivät tunteitaan monilla eri tavoilla. Tunteita voi havaita yksilön kasvoista, äänestä, kielellisistä ilmaisuista ja kehon liikkeistä (Lewis, Haviland-Jones & Barret 2008, Metts & Planalp 2011, 292). Riippumatta siitä, millaisia tunteet ovat, tunteiden säätely on merkittävä osa interpersonaalista viestintää (Metts & Planalp 2011, 294). Tunteiden säätely

sosiaalisissa tilanteissa tunnustetaan osaksi emotionaalista älykkyyttä (Salovey & Mayer 1990). Osaava viestijä on kykenevä kontrolloimaan omaa tunteiden ilmaisuaan (Jablin & Sias 2001, 831). Lisäksi tunteiden hallintaa pidetään ammattimaisena viestintäkäyttäytymisenä työyhteisössä ja tunteiden hallinta nähdään merkittävänä työyhteisön viestintäilmapiirin kannalta (Kramer & Hess 2002, 72).

Työyhteisöissä voi olla myös sanomattomia sääntöjä sen suhteen, mitä tunteita on tarkoituksenmukaista ilmaista ja milloin puolestaan tunteiden ilmaiseminen on sopimatonta (Kramer & Hess 2002, 74). Työpaikan sosiaalista ympäristöä, siellä ilmeneviä tunteita ja tunteisiin liittyvää viestintäkäyttäytymistä voidaan tarkastella tunneilmaston näkökulmasta. Tunneilmastolla tarkoitetaan työpaikan tai tiimin jäsenten kollektiivisia tunteita ja mielialoja eli tunteita, jotka ovat yhdessä jaettuina (Gamero, González-Romá & Peiró 2008, 49). Tunneilmasto muodostuu työpaikalla koetuista tunteista ja siitä, miten työntekijät ilmaisevat ja säätelevät tunteitaan työyhteisössä sekä millaisia odotuksia tunteiden ilmaisuun liittyy (Parke & Seo 2017). Jokainen työntekijä tuntee työpäivän aikana monenlaisia tunteita, mutta tunneilmasto luonnehtii sitä, millaiset tunteet ovat työyhteisössä tyypillisimpiä ja leimallisimpia, miten tunteita ilmaistaan ja minkälaiset tunneilmaisut ovat sallittuja (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 55).

Myönteisten tunteiden ilmaisua pidetään työyhteisössä yleisesti sallittuna, sillä myönteiset tunteet voivat auttaa niin yksilöitä kuin koko työyhteisöä menestymään. Myönteiset tunteet näyttäytyvät työyhteisössä muiden auttamisena ja tukemisena, kiitollisuutena ja tehokkaana työskentelynä. Myönteiset tunteet edistävät mielekästä työvuorovaikutusta ja tekevät työyhteisön jäsenistä joustavampia, empaattisempia ja luovempia. (Fredrickson 2000, 136–137.) Stawin, Suttonin ja Pelledin (1994, 61–63) mukaan myönteiset tunteet työpaikalla johtavat parempiin saavutuksiin ja korkeampaan sosiaaliseen tukeen niin esimiehiltä kuin myös työtovereilta. Toisaalta Kramerin ja Hessin (2002, 72–73) mukaan myönteisten tunteiden ilmaisua on syytä hallita tietyissä tilanteissa, kuten tilanteissa, joissa toinen työntekijä on onnistunut ja toinen epäonnistunut. Tällöin onnistuneen yksilön myönteisten tunteiden ilmaiseminen saattaa tuntua jopa häpäisevältä epäonnistuneesta yksilöstä ja heikentää näin työyhteisön viestintäilmapiiriä.

Vaikka tunteiden merkitys työyhteisöissä tiedostetaan, työpaikat mielletään usein paikoiksi, joissa tunteita tulee hallita, hillitä ja jopa peitellä (Fineman 2000). Kielteisten tunteiden ilmaisemista neutraalisti pidetään ammattimaisena (Kramer & Hess 2002, 72). Erityisesti

kielteisten tunteiden, kuten vihan, pelon tai ahdistuksen, ilmaisemista pidetään epähyväksyttävänä. Kielteiset tunteet hyväksytään herkemmin korkeassa asemassa olevilta työntekijöiltä, esimerkiksi tilanteissa, joissa korkeammassa asemassa oleva työntekijä osoittaa tyytymättömyyttään alemmassa asemassa olevaa työntekijää kohtaan. (Ashforth & Humphrey 1995, 104.) Glombin ja Liaonin (2003, 493) mukaan kielteisten tunteiden ilmenemiseen tulisi kiinnittää huomiota työyhteisöjen vuorovaikutuksessa, koska ryhmässä ilmenneet kielteiset tunteet ennakoivat myös muiden yksilöiden kielteisiä tunteita. Kielteisten tunteiden ilmaisua voidaan puolestaan pitää sopivana esimerkiksi silloin, jos koetaan, että itse olisi toiminut vastaavassa tilanteessa samalla tavalla: kokenut samanlaisia tunteita ja ilmaissut niitä samoin keinoin (Kramer & Hess 2002, 74).

Työyhteisössä voi ilmetä myönteistä interpersonaalista viestintää, minkä avulla voidaan muun muassa hallita epävarmuutta, omaksua organisaation kulttuuria ja lievittää stressiä. Toisaalta työntekijät voivat myös kokea kielteistä interpersonaalista viestintää työyhteisössä, kuten kiusaamista tai häirintää. Kiusaamisella tarkoitetaan interpersonaalista viestintää, jossa yksilö käyttäytyy väärin toista kohtaan, kuten herjaa, solvaa, pahoinpitelee, hyväksikäyttää tai häiritsee. Vaikka työntekijät saattavat kokea yksittäisiä häirintä- tai hyväksikäyttötilanteita, kiusaamisella tarkoitetaan tyypillisesti toistuvaa ja jatkuvaa kielteistä viestintää. (Kramer & Sias 2014, 482–483.) Kiusaaminen voi johtaa vakaviin seurauksiin, kuten fyysisiin tai henkisiin sairauksiin, stressiin, ahdistuneisuuteen tai yksinäisyyteen (Sommer, Williams, Ciarocco & Baumeister 2001). Kiusaaminen voi vaurioittaa myös koko työyhteisöä heijastuen työyhteisössä vallitsevaan luottamukseen, suorituskyykyyn ja viestintäilmapiiriin (Lutgen-Sandvik & Sypher 2009).

Työelämän vuorovaikutusta on tutkittu negatiivisten vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta. Negatiivisilla vuorovaikutussuhteilla tarkoitetaan suhteita, joita määrittää jokin kielteinen tunne, kuten esimerkiksi viha, kunnioituksen puute tai konfliktit vuorovaikutussuhteen osapuolten välillä. Negatiiviset vuorovaikutussuhteet työyhteisöissä voivat johtaa henkilöstön nopeampaan vaihtuvuuteen, keskeytyksiin työskentelyssä ja työnteon häiriintymiseen. Lisäksi negatiiviset vuorovaikutussuhteet työyhteisössä voivat heikentää työntekijöiden työmotivaatiota ja sitoutumista työhön. (Morrison & Nolan 2007.)

Tunteita ei kuitenkaan voi yksiselitteisesti tarkastella joko kielteisinä tai myönteisinä, koska jokainen tunne voi ilmetä eri tavoin. Esimerkiksi viha ja pelko ovat molemmat yleisesti kielteisiksi miellettyjä tunteita. Viha voi kuitenkin saada työntekijän käyttäytymään

impulsiivisesti, kun taas pelko saattaa saada saman työntekijän vetäytymään (Ashkanasy & Dorris 2017, 70). Toisaalta kielteiset tunteet, kuten viha ja pelko, voivat johtaa myös tehokkaaseen ja tuottavaan käyttäytymiseen (Lebel 2017). Sekä kielteisten että myönteisten tunteiden ilmaiseminen voi näyttäytyä epäammattillisena, mikäli tunteita ilmaisee epäsovussa paikassa ja väärille yksilöille (Kramer & Hess 2002, 74). Tunteiden hallitseminen työssä nähdään hyödyllisenä niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulmasta (Ashkanasy & Dorris 2017, 83), mutta tunteiden tukahduttaminen voi heijastua alhaisempaan hyvinvointiin (Gross 2002).

Tyypillisesti työyhteisössä ilmenevät tunteet liittyvät vahvasti oikeudenmukaisuuden ja reilun kysymykseen (Waldron 2000, 71–72). Näin ollen on erittäin kiinnostavaa tutkia, kuinka kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa, koska kateuden tunteet pohjautuvat tyypillisesti sosiaaliseen vertailuun, jossa kateutta tunteva henkilö kokee toisen saavuttaman edun epäreiluna ja kohtuuttomana (Smith & Kim 2007, 60–61).

3 KATEUS TYÖYHTEISÖSSÄ

3.1 Kateuden määritelmä

Kateutta on tarkasteltu jo 1950-luvulla käyttäytymistieteiden ja viestinnän tutkimuksessa. Kateutta on selitetty Leon Festingerin (1954), jo klassikoksi lukeutuvan, sosiaalisen vertailun teorian avulla. Sosiaalisen vertailun teorian mukaan yksilöt arvioivat kykyjään vertaamalla itseään muihin yksilöihin. Sosiaalisen vertailun kohteeksi valikoituu usein yksilö, jonka ominaisuudet ovat mahdollisimman lähellä omia ominaisuuksia. Mitä tärkeämpi kyseinen asia yksilölle on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä vertailua syntyy. Yksilöt pyrkivät usein kehittämään itseään työelämässä. Omaa kehittymistä voidaan verrata muiden kykyihin ja taitoihin. Tämä voi johtaa siihen, että yksilöllä on halu olla jatkuvasti hieman parempi, mitä vertailun kohde on. (Festinger 1954.)

Työyhteisössä vallitseva kilpailuilmapiiri voi voimistaa sosiaalista vertailua työpaikalla. Kilpailu omasta asemasta työyhteisössä voi lisätä työntekijöiden epävarmuutta ja epävarmuus puolestaan voi altistaa sosiaaliselle vertailulle. (Reh, Tröster & Van Quaquebeke 2018, 411.) Sosiaalinen vertailu voi sekä edistää että heikentää työntekijän itsearviointia ja ammatillista identiteettiä. Parhaimmillaan sosiaalinen vertailu voi johtaa korkeampaan suorituskykyyn työyhteisössä. (Kim & Glomb 2014, 628.) Toisaalta sosiaalinen vertailu voi myös johtaa epämiellyttävien kateuden tunteiden syntymiseen ja vahingolliseen viestintäkäyttäytymiseen kateuden kohdetta kohtaan (Kim & Glomb 2014, 628; Parrot & Smith 1993, 918; Salovey & Rodin 1984, 788).

Kateus määritellään tunteeksi, joka syntyy, kun henkilöltä puuttuu toisen ominaisuus, saavutus tai omaisuus, jonka joko itse haluaisi tai toivoisi, että se puuttuisi toiselta henkilöltä. Kateudelle on ominaista turhautumisen tunne. Kun yksilö haluaa jotain sellaista, mitä hänellä ei ole, se aiheuttaa tyypillisesti hänessä kielteisiä reaktioita. Nämä reaktiot puolestaan voi ilmetä epäsuotuisana viestintäkäyttäytymisenä vertailun kohdetta kohtaan. (Smith & Kim 2007.)

Kateutta voidaan kuitenkin määritellä monilla eri tavoilla. Perinteisesti kateus määritellään epämiellyttäväksi tai kivuliaaksi tunteeksi, jolle on ominaista alemmuuden, vihamielisyyden ja kaunan tuntemukset (Smith & Kim 2007, 49). Kateus saa usein alkunsa pohdinnasta, miksi itse ei saavuttanut samaa, mitä toinen saavutti (Epstein 2003, 33). Koska kateutta pidetään

epämieltyttävänä tunteena (Smith & Kim 2007, 49) ja epämieltyttävät tunteet nähdään työyhteisöissä tabuina (Ashforth & Humphrey 1995), voi tämä tehdä työyhteisössä ilmenevästä kateudesta vähemmän näkyvän kuin mitä muut työyhteisössä ilmenevät tunteet ovat. Kateuteen liittyy usein vihan ja alemmuuden tunteita, joita työyhteisöissä tyypillisesti pyritään välttämään tai tukahduttamaan (Patient, Lawrence & Maitlis 2010, 1037; Vince 2001, 1341).

Kateus syntyy, kun toisen henkilön tai ryhmän saavutus saa yksilön tuntemaan alemmuuden, katkeruuden tai jopa vihan tuntemuksia. Kateutta ilmenee herkemmin, kun toinen henkilö omaa vertailun kannalta samanlaisia piirteitä tai kun asia on itselle erityisen merkittävä. Tämän lisäksi kateuden tunteita voi syntyä, jos mahdollisuudet omakohtaisen edun saamiseen näyttävät epätodennäköiseltä edellä mainitusta samankaltaisuudesta huolimatta. Vaikka toisen saavuttama etu olisi oikeudenmukainen, kokee kateutta tunteva henkilö sen usein epärealistiseksi tai jopa kohtuuttomaksi, mikä voi antaa kateudelle katkeran luonteen. (Smith & Kim 2007, 60–61.) Kateus pohjautuu todelliseen tai kuviteltuun kilpailutilanteeseen, paremmuuden ja huonommuuden tunteeseen sekä kokemukseen siitä, että jollakin toisella on enemmän kuin mitä itsellä on. Kateuden taustalla on useimmiten tarve saada arvostusta ja tunnustusta muilta. (Työterveyslaitos & Lundell 2008, 61.)

Kateus muodostuu sosiaalisessa ympäristössä. Kateuteen kytkeytyy vahvasti tunne siitä, että pitäisi olla yhtä menestynyt kuin muut ovat. (Patient, Lawrence & Maitlis 2010, 1037.) Työntekijöiden kokema kateus voi syntyä niin nykyisen aseman uhasta kuin myös ennakkoidusta tulevaisuuden uhasta. Työntekijät voivat esimerkiksi pelätä joutuvansa muita heikompaan asemaan työyhteisössä. Tämä pelko voi kummuta sosiaalisesta vertailusta ja siitä, että työntekijä kokee oman kehityksensä heikommaksi verrattuna jonkun toisen työyhteisön jäsenen kehittymiseen. (Reh, Tröster & Van Quaquebeke 2018, 410.)

Toiset yksilöt tuntevat herkemmin kateutta kuin toiset. Kateudelle altistavia piirteitä voi olla neuroottisuus, epävarmuus, turvattomuus ja tietynlaiset temperamenttipiirteet. Kateudelle alttiit yksilöt näkevät herkemmin asiat epäoikeudenmukaisina, eikä heidän ole helppo hyväksyä toisten saavuttamia asioita. (Bedeian 1995, 51–54.) Lisäksi Cohen-Charashin ja Muellerin (2007, 678) mukaan kateus ja epäoikeudenmukaisuus mielletään tyypillisesti jo itsessään haitallisiksi työyhteisöissä, mutta näiden kahden yhdistelmän ajatellaan olevan erityisen haitallinen ja heikentävän työntekijöiden relationaalista viestintää.

Kateus voi olla sekä kielteistä että myönteistä. Kielteinen kateus motivoi vahingoittamaan ja heikentämään kateuden kohteen asemaa (Duffy, Scott, Shaw, Tepper & Aquino 2012), kun taas myönteinen kateus motivoi parantamaan omaa toimintaa ja näin ollen kateutta tunteva henkilö pyrkii saavuttamaan samantyyppisiä asioita itselleen (Meier & Schäfer 2018; Van de Ven, Zeelenberg & Pieters 2009, 428). Salerno, Laran ja Janiszewski (2018, 400–401) ovat kuitenkin osoittaneet, että niin kielteisellä kuin myönteisellä kateudella on mahdollisuus motivoida tavoitteen saavuttamiseen ja sekä kielteinen että myönteinen kateus voi kannustaa kehittämään itseään ja työskentelemään tavoitteiden saavuttamisen eteen.

3.2 Kateuden ilmeneminen työyhteisössä

Kateuden ilmeneminen nähdään viestintäkäyttäytymisenä, mikä edellyttää sosiaalisia tilanteita. Yksilön kateus työelämässä voi heijastua koko työyhteisön vuorovaikutukseen (Bedeian 1995, 50, 54). Kateudella on todettu olevan vahingollisia seurauksia niin koko työyhteisöissä kuin myös ryhmien ja tiimien vuorovaikutuksessa (Duffy & Shaw 2000; Malone 2007; Mancl & Penington 2011). Yksilö voi kuitenkin reagoida kateuteen monella eri tavalla, jolloin sen ilmaiseminen on myös yksilöllistä. Patty Malone (2007) on tutkinut kateuden ilmenemismuotoja työyhteisön vuorovaikutuksessa ja todennut, että kateuden ilmenemisen muodot voivat olla hyvin moninaisia.

Kateus voi ilmetä työyhteisön vuorovaikutuksessa yrityksenä häpäistä kateuden kohde, kuten mustamaalaamisena, häirintänä, sabotoimisena ja selän takana pahan puhumisena. Kateus voi myös ilmetä kateuden kohteen välttelynä. (Malone 2007, 28–29.) Kateutta tunteva henkilö voi häiritä kateuden kohteen työntekoa, vähätellä hänen saavutuksiansa ja puolestaan liioitella omia saavutuksiaan (Bedeian 1995, 54). Myös Manclin ja Peningtonin (2011, 84) mukaan kateus ilmenee tyypillisesti viestintäkäyttäytymisenä, mikä voidaan nähdä työpaikkakiusaamisena, kuten juoruiluna, huomiotta jättämisenä tai kateuden kohteen selkään puukottamisena. Puolestaan Cohen-Charasin ja Muellerin (2007, 676) mukaan kateus ilmenee tällaisena vahingollisena viestintäkäyttäytymisenä, mikäli siihen liittyy vahvoja epäoikeudenmukaisuuden tunteita.

Kateus työyhteisössä voi horjuttaa kateutta tuntevan työntekijän asemaa työyhteisön sosiaalisessa hierarkiassa. Tämä voi johtaa viestintäkäyttäytymiseen, jolla koettua uhkaa pyritään poistamaan. (Duffy ym. 2012; Dunn & Schweitzer 2006; Smith & Kim 2007.) Sen

sijaan, että kateutta tunteva henkilö keskittyisi oman toiminnan kehittämiseen, keskittyy hän kateuden kohteen heikentämiseen, kuten vahingoittamiseen ja häpäisemiseen (Crusius & Lange 2014). Sosiaalinen heikentäminen nähdään houkuttelevana strategisena viestintänä, koska se ei ole muille työyhteisön jäsenille näkyvää. Henkilöt voivat levittää esimerkiksi huhuja työtoverista, viivästyttää työtoverin työskentelyä tai antaa vääriä tai harhaanjohtavia tietoja työtoverille. Sosiaalisella heikentämisellä tarkoitetaan siis pyrkimystä estää toista henkilöä saavuttamasta tavoitteitaan. Sosiaalinen heikentäminen johtuu tyypillisesti jostakin tietystä epämiellyttävästä tunteesta, kuten kateudesta. Sosiaalinen heikentäminen työpaikalla nähdään käyttäytymisenä, jonka tavoitteena on estää toisen työyhteisön jäsenen työhön liittyvä menestyminen, suotuista maine ja suhteiden luominen. (Duffy, Ganster & Pagon 2002, 332.)

Työyhteisössä kateutta tunteva yksilö voi jättää tilanteen kokonaan huomioimatta, tukahduttaa omat tunteensa ja teeskennellä, ettei tilanne haitannut häntä. Kateuden tunteeseen kytkeytyy usein epämiellyttäviä tunteita, kuten surua, vihaa ja katkeruutta. Kateus mielletään usein myös sosiaalisesti epäsopivaksi tunteeksi. Näin ollen ajatellaan, että yksilö voi ikään kuin kieltäytyä näkemästä kateuttaan. (Bedeian 1995, 51.) Epsteinin (2003, 77) mukaan kateuteen liittyy tyypillisesti voimakas tarve naamioida ja piilottaa kateuden tunne. Lisäksi voi olla, että yksilöt eivät myönnä kateuden tuntemuksiaan, vaan muuttaa ne tunteiksi, jotka ovat miellyttävämpiä niin itselle kuin myös muille työyhteisön jäsenille (Smith & Kim 2007, 60–61). Kateuden tunteen ilmaiseminen kytkeytyy siis vahvasti tunteiden hallintaan.

Nonverbaalinen viestintä voi olla sekä tiedostamatonta että tiedostettua ja se voi antaa vihjeitä muun muassa yksilöiden tunteista heidän sanattoman viestintäkäyttäytymisensä perusteella. Kateutta voi ilmaista nonverbaalisesti eri tavoilla, kuten katseen, äänen ominaisuuksien ja ajan käytön avulla. Katsekontaktin välttelyn nähdään liittyvän epäkunnioituksen osoittamiseen sekä puolestaan ilkeä tuijottaminen ja mulkoilu voidaan tulkita uhkailuksi. Kateutta voi ilmaista myös äänen avulla, esimerkiksi huokailemalla ja osoittamalla näin tyytymättömyyttä kateuden kohteelle. Lisäksi myöhässä paikalle saapuminen ja tahallinen viivyttely voivat olla tapa osoittaa epäkunnioitusta kateuden kohteelle. Tällaista nonverbaalista viestintää voidaan pitää strategisena viestintänä, sillä kateutta tunteva työntekijä näyttää itse myönteisessä valossa muille työntekijöille, eivätkä muut näin ollen huomaa hänen tuntemaa kateuttaan. (Mancl & Penington 2011, 82–84.)

Työtä tehdään usein ryhmissä tai tiimeissä. Ryhmässä ilmennyt kateus voi heikentää ryhmän tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Kateuden tuntemukset voivat johtaa esimerkiksi vapaamatkustamiseen ryhmässä, jolloin työntekijä ei enää anna parasta mahdollista panostaan ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Kateus voi myös heijastua ryhmän koheesioon. Kateuden ilmeneminen voi vahingoittaa ryhmän sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä voi johtaa esimerkiksi poissaoloihin ja alhaisempaan tyytyväisyyteen ryhmän toimintaa kohtaan. (Duffy & Shaw 2000, 18.)

Työntekijöiden välinen vuorovaikutus on välttämätöntä ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. Esihenkilöt kannustavat usein työntekijöitä tekemään yhteistyötä keskenään, mutta samalla käyttävät erilaisia palkitsemisjärjestelmiä, mitkä voivat lietsoa kilpailua ja kateutta työntekijöiden keskuudessa (Dunn & Schweitzer 2006, 192). Epäreiluksi koettu esihenkilötoiminta voi aiheuttaa kateuden tunteita. Tällöin kateutta voidaan ilmaista suoraan esimiehelle valittamalla tai esimiestä uhkaamalla. Esihenkilöä kohtaan voidaan tuntea myös vihaa ja inhoa. Pahimmassa tapauksessa kateus voi myös johtaa kateutta tuntevan henkilön irtisanoutumiseen. (Malone 2007, 28–29.) Monet esihenkilöt eivät välttämättä tunnista kateuden yleisyyttä työyhteisössä. Yksilöt, jotka tuntevat kateutta, yrittävät usein peittää kateuden tunteensa. Tämän seurauksena esihenkilöt voivat aliarvioida kateuden aiheuttamat vahingot työyhteisöissä, koska työntekijät ovat varovaisia keskustelemaan tunteistaan ja kateutta ei näytetä herkästi. (Dunn & Schweitzer 2006, 192.)

Vaikka ilmenneellä kateudella voi olla monia kielteisiä seurauksia, kateus voi ilmetä myös myönteisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa. Osa kateutta tuntevista henkilöistä voi saada kateudesta positiivisen kimmokkeen, jolloin kateus voi ilmetä entistä kovempaan työpanoksena, rakentavana keskusteluna työkavereiden kanssa ja sisäisenä puheena, jolloin kateutta tunteva henkilö pohtii itse tapahtunutta ja kohentaa näin oloaan (Malone 2007, 28–29). Kateuden ilmaisemista työtoverille voidaan pitää myös tietoisena kohteliaisuuden osoituksena. Kateutta tunteva vuorovaikutusosapuoli voi sanallisesti viestiä, että kadehtii jotakin työkaverin ominaisuutta tai omaisuutta ja osoittaa näin kunnioitusta kollegaansa kohtaan. Taustalla tässä voi myös olla halu parantaa omaa toimintaa ja näyttäytyä muille myönteisesti. (Bedeian 1995, 51.)

Työtovereiden saavutuksista ja onnistumisista voi olla iloinen ja ylpeä, jos kateuden tunne ei ole liian voimakas. Kyky ihailta kollegojen saavutuksia ja taito osoittaa ihailua nähdään yhtenä tiimi- ja ryhmätyöskentelyä mahdollistavana ja tukevana tekijänä. (Klein 1975, 260.)

Myös sosiaalisen tuen antaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa edesauttaa myönteisen kateuden ilmenemistä. Korkea sosiaalinen tuki voi ehkäistä kielteiseen kateuteen vahvasti liittyviä vihamielisiä tunteita ja näiden tunteiden ilmaisua. Lisäksi korkea sosiaalinen tuki voi vahvistaa itsekontrollia kohdatessa sosiaalista vertailua ja siten edistää kateuden myönteistä ilmaisua. (Xian, Chao & Ye 2018, 4.)

Kuten jo edellä todettiin, myönteisen kateuden ajatellaan heijastuvan korkeampaan suorituskykyyn ja motivaatioon, kun taas kielteinen kateus heijastuu yksilön hyvinvointiin, suhteiden laatuun, auttamiskäyttäytymiseen ja tiimin tehokkuuteen. Huolimatta siitä, onko kateudella myönteiset vai kielteiset seuraukset, kateudella voi olla merkittävä vaikutus yksilön hyvinvoinnille ja terveydelle. (Smith & Kim 2007, 61.) Tämän takia on mielenkiintoista tarkastella, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten ilmennyt kateus heijastuu työntekijän työvointiin.

4 TYÖVOINTI JA TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS

Hyvinvointi koostuu siitä, että yksilön tärkeät tarpeet tulevat tyydytetyiksi ja yksilö pääsee pyrkimään elämässään kohti tavoitteitaan ja suunnitelmiaan. Päämääriä kohti etenevä toiminta ja erilaisiin tehtäviin sitoutuminen luo ja ylläpitää hyvinvointia. Tämä on pohjana myös työhyvinvoinnin määritelmälle. (Anttonen & Räsänen 2009, 17–18.) Työhyvinvoinnin tarkastelu on perinteisesti keskittynyt yksilön näkemyksiin ja arviointeihin omasta työhyvinvoinnistaan tai työtyytyväisyydestään (Shier & Graham 2011; Utriainen 2009, 25). Työtyytyväisyys onkin keskeinen käsite työhyvinvointia tutkittaessa (Pennanen 2015, 53), vaikka viime kädessä sillä kuvataan ennemminkin myönteisiä asenteita työtä kohtaan (Utriainen 2009, 25). Työhyvinvoinnista käytetään monenlaisia määritelmiä riippuen siitä, mistä näkökulmasta työhyvinvointia lähestytään. EU-Progress-hankkeen työhyvinvoinnin määritelmä pitää sisällään työntekijän kokemuksen työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvän johtajuuden, osaamisen ja työn organisoinnin toteutumisen sekä työyhteisön tuen, työn mielekkyyden, työn tuottavuuden ja palkitsevuuden. (Anttonen & Räsänen 2009, 17–18.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentuvana ja ylläpidettävänä ilmiönä. Työyhteisön jäsenten väliset interpersonaaliset suhteet, vuorovaikutus ja yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa ovat osa työhyvinvointikokemuksen rakentumista. (Mikkola ym. 2014, 9.) Työn voimavaroiksi mielletään tyypillisesti toimivat vuorovaikutussuhteet ja hyvä työilmapiiri. Puolestaan konfliktit ja ristiriidat johtavat tavanomaisesti tyytymättömyyteen ja huonovointisuuteen työyhteisössä. (Kauppinen ym. 2012, 79.) Näin ollen vuorovaikutuksella on merkittävä rooli työhyvinvointikokemuksen muodostumisessa. Työhyvinvointikokemuksen muodostumista vuorovaikutuksessa voidaan kuvata jatkumoina, joissa samat ilmiöt ja toiminnat voidaan merkityksentää monin eri tavoin. Työhyvinvoinnin kokemuksen rakentumista tarkastellessa vuorovaikutus nähdään keskeisessä roolissa, koska se kytkeytyy hyvinvointiin erilaisissa vuorovaikutusprosesseissa. (Pennanen 2015, 65.) Myös Utriais (2009) mukaan työntekijöiden välinen vastavuoroisuus on yksi työhyvinvoinnin ydinprosesseista.

Työvointi on puolestaan käsitteenä melko uusi ja hyvin usein tutkimuksissa nähdään vielä puhuttavan pitkälti työhyvinvoinnista. Tyypillisesti työhyvinvoinnin määrittely ja tutkimuskohde on pitkälti ollut työpahoinvoinnissa. Työvointi käsitteenä kuitenkin mahdollistaa niin työhyvinvoinnin kuin myös työpahoinvoinnin tarkastelun yhtäaikaaisesti (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula & Häikiö 2012, 18). Hyvinvointi- ja pahoinvointinäkökulmien

tutkiminen yhdessä on tärkeää, koska kokemuksina myönteinen ja kielteinen eivät ole toisistaan erillisiä. Kun työvoimtia tarkastellaan hyvinvointinäkökulmasta, tarkastelun keskiössä voi olla muun muassa työstä saatu mielihyvä, omat vahvuudet, arvot ja kyvykkyys sekä työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys (Syväjärvi ym. 2018, 19). Lisäksi työn imun kokeminen nähdään yhtenä työhyvinvoinnin ulottuvuutena (Hakanen 2005).

Pahoinvointinäkökulma puolestaan keskittyy tarkastelemaan työn riskitekijöitä, kuten uupumusta, stressiä ja poissaoloja (Hakanen 2009, 9).

Tunteet ja hyvinvointi ovat erottamattomasti sidoksissa toisiinsa (Gross 2002, 281). Smithin ja Kimin (2007, 61) mukaan kateudella voi olla merkittävä vaikutus yksilön hyvinvoinnille. Puolestaan Brikin (2018) mukaan taipumus myönteiseen kateuteen ennustaa myönteistä subjektiivista hyvinvointia, kun taas taipumus kielteiseen kateuteen ajatellaan olevan kielteisesti yhteydessä subjektiiviseen hyvinvointiin. Subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemusta elämän hyvinvyydestä perustuen omiin arviointeihin ja tunnereaktioihin: koetaanko elämässä enemmän miellyttäviä kuin epämiellyttäviä tunteita ja eteneekö elämä toivotulla tavalla ja arvioidaanko se hyväksi (Diener, Oishi & Lucas 2015, 234). Tämän takia on mielenkiintoista tarkastella, miten ilmennyt kateus heijastuu työntekijän työvointiin. Koska kateudella voi olla niin myönteisiä kuin myös kielteisiä seurauksia (esim. Ganegoda & Bordia 2018; Van de Van, Zeelenberg & Pieters 2009), on olennaista lähestyä ilmiötä työvoiminnan näkökulmasta.

Kateuden ilmenemistä on tutkittu työelämän kontekstissa verrattaen vähän ja näin ollen myös tutkimus ilmenneen kateuden heijastumisesta työvointiin on melko vähäistä. Kateuden yhteyttä hyvinvointiin on kuitenkin tutkittu muissa konteksteissa, kuten sosiaalisen median kontekstissa (esim. Appel, Gerlach & Crusius 2015; Lemay, Doleck & Bazalais 2018; Zhou & Zhang 2019). Näille tutkimuksille yhteistä on se, että kateus ja sosiaalinen vertailu mielletään tyypillisesti hyvinvointia heikentäväksi. Koska kateus aiheuttaa itseä uhkaavia alemmuuden tunteita (Smith & Kim 2007, 60–61), voisi ajatella, että työyhteisössä ilmennyt kateus heikentäisi työntekijän työvoimtia. Toisaalta kateuden tuntemukset voivat johtaa myös työpanoksen paranemiseen, sillä osa voi saada kateuden tunteesta positiivisen kimmokkeen, jonka myötä motivaatio työskennellä entistä tehokkaammin kasvaa (Malone 2007, 28–29). Tällaisessa tilanteessa kateuden voisi ajatella heijastuvan jopa myönteisesti työntekijän työvointiin.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän maisterintutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille. Tämän tavoitteen pohjalta muodostin kaksi seuraavaa tutkimuskysymystä:

1. Miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemysten mukaan?
2. Miten työyhteisössä ilmenevä kateus heijastuu työntekijän työvointiin?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä pyritään saamaan vastauksia siihen, miten työntekijän kokemaa kateus heijastuu työyhteisön vuorovaikutukseen, miten kateutta ilmaistaan työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten se ilmenee työyhteisössä. Kysymyksen keskiössä on työntekijän kokemukset kateudesta ja näkemykset kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tällä tutkimuskysymyksellä pyritään lisäämään ymmärrystä siitä, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa, millaisena se koetaan ja millaisella viestintäkäyttäytymisellä sitä ilmaistaan työyhteisössä. Tunteiden hallinta työelämässä nähdään ammattimaisena viestintäkäyttäytymisenä (Kramer & Hess 2002) ja erityisesti kielteisiä tunteita tulisi hallita ja jopa peitellä työyhteisön vuorovaikutuksessa (Fineman 2000). Kateus mielletään yleisesti kielteiseksi tunteeksi (Parrot & Smith 1993), joten on kiinnostavaa tarkastella sen ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Toisella tutkimuskysymyksellä syvennytään tarkastelemaan ilmennyttä kateutta työvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on saada tietoa siitä, miten työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmennyt kateus heijastuu työntekijöiden työvointiin ja millaiset seuraukset ilmenneellä kateudella on työvoinnin näkökulmasta. Toisaalta kysymystä voidaan myös lähestyä näkökulmasta, heijastuuko työyhteisössä ilmennyt kateus ylipäättänsä työntekijän työvointiin. Koska aiemman tutkimustiedon mukaan tunteet ovat erottamattomasti sidoksissa yksilön hyvinvointiin (Ganegoda & Bordia 2018; Gross 2002) ja kateudella voi olla merkittäviä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille (Smith & Kim 2007), on kiinnostavaa tarkastella sitä, miten työyhteisössä ilmenevä kateus heijastuu työntekijän työvointiin.

Tutkimuskysymyksiin pyritään saamaan vastauksia haastattelututkimuksella. Seuraavaksi avaan tarkemmin tutkimusmenetelmää ja aineistonkeruuta.

5.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Työntekijän näkemyksiä työyhteisössä ilmenevästä kateudesta ja sen heijastumisesta työvointiin tarkastellaan tässä tutkimuksessa laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullinen näkökulma sopii tähän tutkielmaan, koska tarkoituksena on lisätä ymmärrystä kateudesta työyhteisön vuorovaikutuksessa ja kuvata työntekijän näkemyksiä kateuden ilmaisemisesta sekä sen heijastumisesta työntekijän työvointiin. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi, koska laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tai selittää tutkittavaa ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 26).

Tässä työssä aineistonkeruumenetelmänä käytän haastattelua. Koska tarkoituksena on ymmärtää työyhteisössä ilmenevää kateutta ja saada tietoa työntekijän näkemyksistä, sopii haastattelumenetelmä tällöin parhaiten toteuttamaan tutkimustavoitteeni.

Yksilön käsityksistä ja kokemuksista saa parhaiten tietoa olemalla vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. Suora kielellinen vuorovaikutus mahdollistaa tiedonhankinnan suuntauksen haastattelutilanteessa ja luo mahdollisuuden saada esiin myös vastausten taustalla piileviä motiiveja. Sen lisäksi, nonverbaalinen viestintä voi auttaa ymmärtämään haastateltavan vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34.) Tutkimushaastattelu rakennetaankin samoilla keinoilla ja samoihin vuorovaikutusnormeihin perustuen kuin mikä tahansa muukin keskustelu (Ruusuvaori & Tiittula 2005, 19). Haastattelulla on mahdollista saada tietoa myös aroista aiheista, kuten piilotetuista tunteista ja tunnereaktioista, joita yksilöt saattaisivat hävetä (Tracy 2013, 132–133). Tässä työssä halutaan kuvata ja ymmärtää henkilökohtaiseen tunteeseen ja sen ilmaisemiseen liittyviä näkemyksiä, jolloin haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on sopivin aiheen tutkimiseen.

Koska kateus on aiheena hyvin intiimi ja siihen voi kytkeytyä monenlaisia tunteita, korostuu haastattelijan rooli haastatteluissa. Haastattelijalla voi tarvittaessa muokata kysymyksiä tai haastattelun etenemistä tilanteen niin vaatiessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63) ja esittää tarkentavia kysymyksiä haastattelun syventämiseksi ja täsmentämiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 36). Haastattelu mahdollistaa menetelmänä myös kysymysten toistamisen, selventämisen ja avaamisen sekä mahdollisten väärinkäsitysten oikaisemisen (Tuomi &

Sarajärvi 2018, 63). Haastattelututkimus voidaan toteuttaa usealla eri tavalla. Tyypillisesti puhutaan strukturoiduista tai strukturoimattomista haastatteluista, millä tarkoitetaan sitä, miten tarkasti haastattelun eteneminen on suunniteltu etukäteen ja miten tarkasti kysymykset ovat asetettu (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 9).

Tässä työssä haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, koska tutkimustavoitteeni saavuttamiseksi halusin luoda avoimen ja luottamuksellisen haastatteluilmapiirin. Teemahaastattelu etenee ennalta määriteltyjen, aiheen kannalta keskeisten, teemojen varassa ja tuo näin ollen haastateltavan äänen kuuluviin. Teemahaastattelussa haastateltavien tulkinnat ja merkitykset sekä niiden syntyminen vuorovaikutuksessa ovat keskiössä. Olettamuksena on, että teemahaastattelulla pystytään tutkimaan niin yksilön kokemuksia, uskomuksia, ajatuksia kuin tunteita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Puolistrukturoidun teemahaastattelun pääteemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta niistä voidaan keskustella vapaassa järjestyksessä, niin että siirtymät teemasta toiseen ovat luonnollisia (Eskola & Suoranta 1998, 64). Tässä tutkimuksessa teemahaastattelurunko (liite 1) muodostui neljästä teemasta, jotka käsittelivät kateuden ilmenemistä työyhteisössä, kateuden havaitsemista, kateuden ilmaisemista sekä tunneviestintää ja työvointia. Teemojen tarkoituksena on varmistaa, että tutkimustehtävän kannalta kaikkein oleellisimmat aihepiirit tulisivat käsitellyiksi haastattelun aikana (Eskola & Suoranta 1998, 64).

5.3 Haastateltavat ja aineistonkeruu

Tutkimusta varten haastattelin yhteensä neljää eri organisaatioissa työskentelevää henkilöä. Keskityn työssäni asiantuntijatyötä tekevien näkemyksiin kateudesta, joten kriteerinä haastateltavalle oli, että hän työskentelee asiantuntijatyössä ja hänellä on näkemyksiä kateudesta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Asiantuntijatyön määritelmä nähdään melko laveana. Toivasen ja kumppaneiden (2016, 94) mukaan asiantuntijatyö edellyttää asiantuntijaosaamista ja jatkuvaa itsensä kehittämistä. Työ nähdään vaativana, mutta myös innostavana ja siihen kytkeytyy usein mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Anttila ja Oinas (2017, 98) puolestaan kuvaavat, että asiantuntijatyössä on haastavaa määrittää, mikä on työtä ja mikä ei. Tämä voi johtaa siihen, että pitkiä työpäiviä ja kiirettä pidetään ikään kuin kunniamerkkinä, joka määrittää työntekijän sosiaalista asemaa. Kun työ toimii tietynlaisena itsearvostuksen lähteenä, johtaa se herkemmin myös sosiaaliseen vertailuun

työvuorovaikutuksessa (Työterveyslaitos & Lundell 2008, 74). Tutkimuksen tavoitteen kannalta ei ollut merkityksellistä tietää haastateltavien tarkempia työtehtäviä, ikää tai sukupuolta.

Haastateltavien löytämiseen hyödynsin omia kontaktejani ja verkostojani sekä julkaisin haastateltavien hakuilmoituksen omassa LinkedIn-profiilissani. Kaikki haastateltavat löytyivät teknologiavälitteisesti ja yhteyttä pidettiin sähköpostitse. Lähetin haastateltaville sähköpostitse haastattelukutsun (liite 2) ja tutkimuksen tietosuojailmoituksen. Haastateltava sai näin tutustua rauhassa tutkimuksen aiheeseen, haastattelun toteutukseen ja tietosuojaansa. Koska kateus aiheena on hyvin intiimi, korostin yhteydenotoissa haastattelun luottamuksellisuutta ja haastateltavan sekä hänen työpaikkansa anonymiteettiä.

Haastattelut toteutettiin kertaluontoisina haastatteluina Zoomissa ja ne tallennettiin Zoomin omaa tallennusmahdollisuutta hyödyntäen. Suosin teknologiavälitteisiä haastatteluja, koska teknologiavälitteiset haastattelut mahdollistavat haastattelujen toteuttamisen maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Vallitseva koronapandemia oli myös suuri syy siihen, että kaikki haastattelut toteutettiin teknologiavälitteisesti. Teknologiavälitteinen haastattelu voi myös luoda puitteet avoimempaan keskusteluun, erityisesti kun haastateltava ja haastattelija ovat toisilleen täysin tuntemattomia (Johnson & Paine 2007; Tracyn 2013, 164 mukaan). Teknologiavälitteinen haastattelu voi olla myös haastateltavalle miellyttävämpää, mikäli aihe on intiimi, traumaattinen tai häpeällinen. (Tracy 2013, 164.) Kateus aiheena voi herättää monenlaisia tunteita ja olla haastateltavalle hyvinkin arkaluontoinen. Ottaen nämä seikat huomioon, teknologiavälitteiset haastattelut olivat tutkimukseni kannalta sopivin vaihtoehto.

Teknologiavälitteisissä haastatteluissa on kuitenkin omat haasteensa. Haastatteluun keskittyminen voi olla vaikeampaa, koska houkutus tehdä samanaikaisesti muita asioita kasvaa, kun ei olla kasvokkaisuorovaikutuksessa. Myös tekniset ongelmat, kuten haasteet käytettävien sovellusten kanssa ja heikko verkkoyhteys, voivat heikentää haastattelun sujuvuutta. (Tracy 2013, 165.) Haastattelujen aikana tuli muutamia keskeytyksiä muun muassa verkkoyhteysongelmien myötä.

Aloitin haastattelut varmistamalla, että haastateltava on lukenut tutkimuksen tietosuojailmoituksen ja suostumuslomakkeen sekä pyysin suullisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Kerroin jokaiselle haastateltavalle vielä kertaalleen heidän anonymiteettinsä suojaamisesta, tutkimuksen luotettavuudesta ja siitä, että tutkimukseen

osallistuminen perustuu täysin vapaaehtoisuuteen. Haastateltavien anonymiteetin säilyminen varmistettiin muun muassa sillä, että haastattelujen aikana ei kysytty henkilötietoja. Mikäli haastateltava kertoi tietoja henkilöllisyyteensä tai esimerkiksi työnantajaansa liittyen, anonymisoitiin nämä tiedot aineistosta litteroinnin yhteydessä.

Haastatteluissa haastateltavat pohtivat syvällisesti kateutta sekä sen ilmenemistä ja keskusteluilmapiiri oli avoin ja luottamuksellinen. Haastateltavat kokivat aiheen kiinnostavaksi ja osa haastateltavista kuvaili, ettei ollut aiemmin juurikaan pohtinut kateutta ja sen ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Haastateltavat kuvailivat rikkaasti näkemyksiään ja haastatteluaineisto sisälsi useita kuvaavia esimerkkejä haastateltavien työelämästä. Toimin haastattelutilanteessa itse aktiivisena kuuntelijana, pyysin tarvittaessa tarkennuksia ja esitin lisäkysymyksiä haastateltaville. Merkkasin muistiin myös haastattelurungossa ilmenneet puutteet ja täydennystä tarvitsevat kohdat, jotta seuraava haastattelu olisi entistä sujuvampi.

5.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Haastatteluiden yhteiskesto oli kolme tuntia ja kymmenen minuuttia. Pisin haastattelu oli kestoltaan 59 minuuttia ja lyhin 34 minuuttia. Keskimäärin haastattelun kesto oli noin 48 minuuttia. Litteroin jokaisen haastattelun tallenteen sanatarkasti. Jätin litteroinneista pois haastateltavien puheessa ilmenneet erilaiset täytesanat, kuten *niinku* ja lisäksi erilaiset täyteäännet, kuten *mm* ja *öö*. Yhteensä litteroitua aineistoa muodostui 45 sivua Times New Roman -fontilla (riviväli 1.5, fonttikoko 12). Aineisto sisälsi paljon esimerkkejä haastateltavien kokemuksista ja haastateltavat kuvailivat monipuolisesti heidän näkemyksiään kateuden havaitsemisesta ja ilmaisemisesta. Haastateltaville annettiin tunnisteet Haastateltava 1:stä Haastateltava 4:ään.

Analysoin aineiston käyttäen sisällönanalyysiä, minkä avulla pyritään kokoamaan ja järjestämään aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon niin, että sen informaatio säilyy ennallaan. Analyysi selkeyttää aineistoa, mikä on välttämätöntä selkeiden ja luotettavien johtopäätösten tekemisen mahdollistamiseksi. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 91.) Tässä opinnäytetyössä valitsin analyysimuodoksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, koska olen kiinnostunut tutkittavien henkilökohtaisista näkemyksistä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tarkoituksena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, jossa

analyysiyksiköt muodostetaan aineistosta tutkimuksen tarkoitukseen ja tehtävänasetteluun nojaten (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Ennen analyysin aloittamista määritin analyysiyksiköksi merkityskokonaisuuden. Merkityskokonaisuus voi tässä tapauksessa olla yksittäinen sana, lause, virke tai kokonainen puheenvuoro, mikä kuvastaa kateuden ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa tai sen heijastumista työntekijän työvointiin. Tämä mahdollistaa aineiston tarkastelun niin, ettei aineistosta jää mitään olennaista analysoimatta.

Aineiston analyysi eteni nojaten Tracyn (2013, 183–202) esittämiin sisällönanalyysin vaiheisiin: *1) aineiston organisointi, 2) perusvaiheen koodaus ja 3) toisen vaiheen koodaus.* Seuraavaksi kuvaan, kuinka analyysi eteni edellä mainittujen kolmen vaiheen avulla.

Aineiston organisoinnissa tutustutaan aineistoon, järjestetään aineistoa ja nostetaan aineistosta tutkimuksen kannalta oleelliset osat esiin analyysin seuraavia vaiheita varten (Tracy 2013, 185). Aineisto organisoitiin niin, että kateuden ilmenemistä kuvaavat merkityskokonaisuudet järjestettiin yhteen tiedostoon ja kateuden heijastumista työvointiin kuvaavat merkityskokonaisuudet järjestettiin toiseen tiedostoon. Lisäksi järjestin kolmanteen tiedostoon ne merkityskokonaisuudet, jotka eivät suoraan kuvanneet kateuden ilmenemistä tai sen heijastumista työvointiin, mutta koin ne muuten kiinnostaviksi ja tärkeiksi kokonaisuuksiksi opinnäytetyön kannalta. Alla olevassa tekstinäytteessä havainnollistan aineiston organisointia. Organisoin haastateltavan 1 puheenvuorosta ne merkityskokonaisuudet, jotka kuvaavat sitä, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa ja ne näkyvät tässä tekstinäytteessä kursivoituna.

”Mulle on käynytkin varmaan niin, kun mä kerroin, et ollaan mietitty, et miten tää juttu toteutetaan ja on sit ollut joku kilpaileva idea ja se on valittu se toinen. Ja se on varmaan näkynyt sit just silleen, et *mä oon ollut pettynyt ja en oo sit ollut kovin innostunut sen ideasta ja sen toteuttamisesta.* Mut kuitenkin silleen, et pitää sit olla jotain itsehillintää, ettei sit kuitenkaan sorru sen myötä mihinkään lapsellisuuksiin. Mut suomalaisethan on vähän semmosia purputtajia. Tiiätkö, et kuuluu semmosta narinaa kahvipöydissä jälkikäteen. Hirveetä valittamista. Et se on kyllä täysin semmosta kateellisuuden ilmentymää. Et siellä kahvipöydissä tiedetään aina paremmin, et miten se olisi voitu tehdä.”
(Haastateltava 1)

Kun aineisto oli organisoitu huolellisesti, siirryin analyysissa seuraavaan vaiheeseen eli perusvaiheen koodaukseen. Perusvaiheen koodauksessa organisoidun aineiston merkityskokonaisuuksille annetaan alustavat koodit, jotka kuvaavat niiden sisältöä. Tarkoituksena on tunnistaa tutkittavaan ilmiöön liittyviä erilaisia käsityksiä ja nimetä niitä

sisältönsä mukaisesti. Koodit tarkentuvat perusvaiheen edetessä, kun merkityskokonaisuuksien sisältöjä ja annettuja koodeja vertaillaan keskenään. (Tracy 2013, 189–190.)

Luin useaan kertaan merkityskokonaisuudet läpi ja koodasin ne merkityskokonaisuudet, joissa haastateltavat puhuivat kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa tai kateuden heijastumisesta työvointiin. Koodaus tapahtui lyhyillä ja niiden sisältöä kuvaavilla koodeilla. Esimerkiksi koodi MOTIVAATIO, kuvastaa sitä, kuinka kateus haastateltavien näkemysten mukaan on ilmennyt työhön motivoitumisena, ”kateus oli semmonen liikkeelle paneva voima mulle” (Haastateltava 1).

Kävin aineiston useamman kerran läpi saadakseni koodeista riittävän tarkkoja ja tutkimustehtäväni kannalta tarkoituksenmukaisia. Kun kaikki merkityskokonaisuudet oli koodattu, vertailin koodeja keskenään ja ryhmittelin samankaltaiset koodit alaluokiksi. Alaluokkia muodostui yhteensä 20 (liite 3). Alaluokkien nimet tarkentuivat ja täsmentyivät analyysin edetessä. Koodit, jotka kuvasivat kateuden ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa, jäsenyi seuraaviksi alaluokiksi: *Henkilökohtaiset tunteet, työhön motivoituminen, työnteon heikkeneminen, kateuden kohteen loukkaaminen, kateuden kohteen kehuminen, työvuorovaikutussuhteiden heikkeneminen, kateuden kohteen työn kritisointi, yhteistyöhaluttomuus, kateuden kielellinen ilmeneminen työssä, kateuden nonverbaalinen ilmeneminen työssä, työyhteisön ilmapiirin muuttuminen ja työyhteisön vuorovaikutusnormit.* Puolestaan koodit, jotka kuvasivat kateuden heijastumista työvointiin, muodostivat alaluokat: *kuormittuneisuus, konfliktit, henkinen pahoinvointi, työilmapiirin heikkeneminen, avoimuus, motivaatio ja arvostus.*

Tämän jälkeen siirryin analyysissä toisen vaiheen koodaukseen, jossa tarkoituksena on muodostaa ryhmittelemällä ja uudelleen järjestelemällä perusvaiheen koodauksessa syntyneistä alaluokista yläluokkia (Tracy 2013, 194–195). Esittelen seuraavalla sivulla olevassa taulukossa esimerkin aineiston koodaamisesta ja luokkien muodostamisesta. Taulukosta näkee, miten koodasin merkityskokonaisuudet ja kuinka järjestin koodattua aineistoa ala- ja yläluokiksi.

TAULUKKO 1 Esimerkki aineiston koodaamisesta ja luokkien muodostamisesta

Merkityskokonaisuus	Koodi	Alaluokka	Yläluokka
”mä oon ollut pettynyt”	PETTYMYS		
”Pitää sit olla jotain itsehillintää, ettei sit kuitenkaan sorru sen myötä lapsellisuuksiin”	ITSEHILLINTÄ	Henkilökohtaiset tunteet	Kateuden ilmeneminen yksilötasolla
”en oo sit ollut kovin innostunut sen ideasta ja sen toteuttamisesta”	INNOTTOMUUS	Yhteistyöhaluttomuus	Kateuden ilmeneminen vuorovaikutussuhteen tasolla
”suomalaisethan on vähän semmosia purputtajia”	VALITUS	Kateuden kielellinen ilmeneminen työssä	Kateuden ilmeneminen työyhteisötasolla
”Hirveetä valittamista”			
”kuuluu semmosta narinaa kahvipöydissä jälkikäteen”	KAHVIPÖYTÄ- KESKUSTELUT		
”Kahvipöydissä tiedetään aina paremmin, et miten se olisi voitu tehdä”			

Yläluokat muodostin niin, että sisällöltään samankaltaiset alaluokat muodostavat yhden laajemman yläluokan ja ne on nimetty sisältöä kuvaavilla käsitteillä (liite 3). Siitä, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa työntekijän käsitysten ja kokemusten mukaan muodostui kolme yläluokkaa: *kateuden ilmeneminen yksilötasolla*, *kateuden ilmeneminen vuorovaikutussuhteen tasolla* ja *kateuden ilmeneminen työyhteisötasolla*. Puolestaan siitä, miten työyhteisössä ilmenevä kateus heijastuu työntekijän työvointiin, muodostui kaksi yläluokkaa: *kateus työvointia heikentävänä tekijänä* ja *kateus työvointia edistävänä tekijänä*.

6 TULOKSET

6.1 Kateuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa

6.1.1 Kateuden ilmeneminen yksilötasolla

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille. Tutkimuksen tavoitteeseen haettiin vastauksia kahden tutkimuskysymyksen avulla: 1) *miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa työntekijän käsitysten ja kokemusten mukaan* ja 2) *miten työyhteisössä ilmenevä kateus heijastuu työntekijän työvointiin*. Tutkimuksessa tarkasteltiin asiantuntijatyötä tekevien haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia kateuden ilmenemisestä ja sen heijastumisesta työvointiin. Kaikki haastateltavat työskentelivät eri organisaatioissa. Raportoin tulokset niin, että luvussa 6.1 käsittelen kateuden ilmenemistä ja luvussa 6.2 tarkastelen sitä, miten työyhteisössä ilmenevän kateuden koetaan heijastuvan työntekijän työvointiin.

Tulosten mukaan kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa yksilötasolla, vuorovaikutussuhteen tasolla ja työyhteisötasolla. Haastateltavat kuvailevat kateuden ilmenevän yksilötasolla *henkilökohtaisina tunteina, työhön motivoitumisena ja työnteon heikkenemisenä*. Seuraavaksi erittelen tarkemmin haastateltavien näkemyksiä kateuden ilmenemisestä yksilötasolla.

Henkilökohtaiset tunteet. Tulosten mukaan kateus ilmenee henkilökohtaisina tunteita, kuten pettymyksenä, ärsytyksenä, katkeruutena tai kaunaisuutena. Haastateltavat kertovat, että kateuden tunteen saattaa kieltää, sen ilmaisemista pyrkii välttämään ja pyrkii siihen, että kateus on läsnä ainoastaan omissa tunteissa. Kateuden tunteen havaitseminen voi haastateltavien mukaan aiheuttaa hämmennystä ja pohdintaa siitä, miksi on kateellinen ja mistä tunne sai alkunsa. Haastateltavat kuvailevat, että kateuden tunnetta ja sen ilmaisemista pyritään hillitsemään työyhteisön vuorovaikutuksessa, koska se mielletään ”lapselliseksi” tunteeksi. Seuraavat aineisto-esimerkit kuvaavat sitä, miten kateuden ilmaisemista pyritään hillitsemään ja välttämään:

“Tavallaan moni asia on varmasti sitä kateutta, mut silti sitä sanotaan, että en mie nyt oo kateellinen.”
(Haastateltava 1)

“No mä kyllä pyrkisin ainakin välttämään kateuden ilmaisemista. Et ehkä siks mä myös koen, ettei sitä kateutta oikein oo, koska jos mä olisin kateellinen, niin mä en varmaan kovin vahvasti sitä kateutta edes

ilmaisiksi. Varsinkin, jos mä oisin kateellinen vaan, että mä en oo saanut jotain ja siinä ei sit ois mitään sen suurempaa, vaikka epäoikeudenmukaisuutta taustalla. Et ainoastaan se mun kateuden tunne. Et ehkä se on vähän semmonen, mitä ei sit hirveesti työelämässä ilmaista.” (Haastateltava 3)

Tulokset osoittavat, että se, miten kateutta ilmaistaan, riippuu haastateltavien näkemysten ja kokemusten mukaan siitä, mistä kateus johtuu sekä kuinka voimakas ja epämiellyttävä kateuden tunne on. Asiantuntijatyötä tekevät haastateltavat myös kokevat kateuden tunteena, mitä voi oppia sietämään ja näin ollen myös hallitsemaan sen ilmaisemista, kuten seuraavasta aineistoesimerkistä ilmenee:

“Et kyllä sitä on aika paljon oppinut semmosta joustavuutta ja sietokykyä. Et ehkä sit myös sitä kateuden sietokykyä. Et kestää sitä [kateutta] paremmin ite.” (Haastateltava 1)

Työhön motivoituminen. Tulosten mukaan kateus ilmenee yksilötasolla työhön motivoitumisena. Haastateltavat kertovat, että kateus on näyttäytynyt omien työtapojen muokkaamisena ja johtanut entistä tehokkaampaan työntekoon. Kun työntekijä kokee kateutta toisen työyhteisön jäsenen saavutuksesta, voi siitä seurannut kateuden tunne johtaa entistä kovempaan työskentelyyn, jotta voisi myös itse saavuttaa samankaltaisia asioita. Haastateltavat kuvailevat kateuden näyttäytyvän ikään kuin “liikkeelle panevana voimana”, minkä myötä työntekijä haluavat oppia samankaltaisia asioita ja ovat valmiita työskentelemään tehokkaasti niiden eteen, kuten hyvin seuraavista esimerkeistä ilmenee:

“Ehkä siinä oli just se, että mä jouduin tekemään enemmän töitä. Et se kateus oli semmonen liikkeelle paneva voima mulle. Et mä opin tän kyllä vielä.” (Haastateltava 1)

“Se [kateus] sekä buustaa, että antaa semmosen fiiliksen et nyt rupea toimimaan ja nyt tee ja nyt etsi tästä itsellesi niitä juttuja ja etsi niitä onnistumisen kokemuksia ja hoida tää homma kotiin ja näin.” (Haastateltava 2)

Työnteon heikkeneminen. Vaikka kateus voidaan haastateltavien mukaan nähdä työntekoa edistävänä ja motivoivana ilmiönä yksilötasolla, tulosten mukaan kateus voi myös heikentää työntekoa. Haastateltavat kuvailivat, että kateus voi rasittaa työn tekemistä ja hankaloittaa esimerkiksi aikatauluissa pysymistä. Kateus voi myös heikentää tehokkuutta sekä heijastua työntekijän innokkuuteen ja työmotivaatioon heikentävästi. Haastateltavat kuvailevat, että kateus voi näyttäytyä myös tunteena, mikä lamaannuttaa työntekijän. Haastateltavien mukaan työntekijä voi kokea, ettei hän ole riittävän kyvykäs kyseiseen työtehtävään ja sosiaalinen vertailu johtaa tunteeseen, että muut työntekijät olisivat itseä osaavampia. Seuraavat esimerkit kuvaavat työnteon heikkenemistä:

“Semmosen päämäärätietoisen ja hyvinkin tiukassa aikataulussa tehtävän työn tekemistä niin se [kateus] rasittaa kovastikin.” (Haastateltava 4)

“Mut sitten toisaalta samaan aikaan, se [kateus] tekee semmosta lamaanusta, et ei miusta oo tähän ja että ei tää oo miun juttu ja ei tää huvita ja ei tää innosta. Et tää [työ] on muille sopivampaa.” (Haastateltava 2)

Tulokset osoittavat, että yksilötasolla kateus ilmenee henkilökohtaisina tunteita, työhön motivoitumisena ja työnteon heikkenemisenä. Tulosten mukaan kateuden tunteen ilmaisua pyritään välttämään työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kateus saa aikaan monenlaisia kielteisiä tunteita yksilössä ja se voi ilmetä työnteon heikkenemisenä. Toisaalta kateus voi myös motivoida työskentelemään aiempaa tehokkaammin.

6.1.2 Kateuden ilmeneminen vuorovaikutussuhteen tasolla

Tulosten mukaan kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa vuorovaikutussuhteen tasolla. Tässä luvussa tarkastellaan kateutta tuntevan vuorovaikutusosapuolen ja kateuden kohteena olevan vuorovaikutusosapuolen välistä kateuden ilmentymää suhdetasolla.

Haastateltavat kuvailevat kateuden ilmenemistä vuorovaikutussuhteen tasolla *kateuden kohteen loukkaamisena, kateuden kohteen kehumisena, työvuorovaikutussuhteen heikkenemisenä, kateuden kohteen työn kritisointina ja yhteistyöhaluttomuutena*. Seuraavaksi erittelen tarkemmin haastateltavien näkemyksiä kateuden ilmenemisestä vuorovaikutussuhteen tasolla.

Kateuden kohteen loukkaaminen. Tulosten mukaan kateus ilmenee työyhteisössä vuorovaikutussuhteen tasolla kateuden kohteen loukkaamisena. Loukkaaminen voi näyttäytyä suorana tai epäsuorana vuorovaikutuksena. Kateuden kohteen loukkaamista voi haastateltavien mukaan olla esimerkiksi kateuden kohteen syrjiminen tai yhteydenpidon lopettaminen. Haastateltavat kuvailevat, että kateus on näyttäytynyt vuorovaikutussuhteen tasolla myös kielellisesti töksäyttelevinä kommentteina sekä suorana ja ilkeäsävytteisenä puheena, jossa ei ole suodattimia. Haastateltavien mukaan kateuden kohteeseen kohdistuu ylimääräistä arviointia, mikä ei välttämättä liity työhön, vaan arviointi voi liittyä myös itse kateuden kohteeseen ja hänen henkilökohtaiseen elämäänsä. Seuraavat aineistoesimerkit kuvaavat kateuden ilmenemistä kateuden kohteen loukkaamisena:

“Jos ei se oma työura etene, niin se [kateus] näyttäytyy silleen et se kellä se etenee, niin se kärsii siitä tai kokee sen nahoissaan. Elikkä kyllä tulee semmoista ylimääräistä henkilöarviointia.” (Haastateltava 1)

“Miten on tehnyt sitten itse muista sen päätelmän, että toi on varmaan vaan kateellinen. Niin ne on sit yleensä silleen, et kun tulee vaikka töksähteleviä kommentteja tai ei suostuta antamaan mitään positiivista kommenttia tai sit lakataan pitämästä yhteyttä tai tekemästä yhteistyötä oma-aloitteisesti.” (Haastateltava 2)

Eräs haastateltavista kuvaa, että kateuden kohteen loukkaaminen oli pahimmillaan johtanut siihen, että työntekijä, ketä kohtaan tunnettiin kateutta, oli irtisanoutunut työstään. Työntekijä oli kokenut muiden työntekijöiden viestintäkäyttäytymisen niin loukkaavana, että halusi lopulta vaihtaa työpaikkaa, kuten seuraava aineistoesimerkki kuvaa:

“Ja se johti sitten lopulta siihen, kun se tilanne oli semmosessa patissa, et hän tunsi itsensä loukatuksi ja lopulta hän vaihtoi työpaikkaa.” (Haastateltava 1)

Kateuden kohteen kehuminen. Vaikka haastateltavat kokivat kateuden ilmenevän kateuden kohteen loukkaamisena, tulosten mukaan kateus voi ilmetä vuorovaikutussuhteen tasolla myös kateuden kohteen kehumisena. Kehuminen voi olla esimerkiksi kateuden kohteen ihailua, kehujen antamista ja kateuden sanoittamista niin, että kateuden kohde näyttäytyy myönteisessä valossa. Kateuden kohteen työtavoista saatetaan myös ottaa mallia. Haastateltavien mukaan kehu ja ihailu voivat kohdistua niin kateuden kohteen ominaisuuksiin kuin myös hänen suorittamaansa tehtävään tai saavutukseen. Haastateltavat myös kuvailevat, että kateuden tunteen kielellistäminen voi olla itsessään kehu kateuden kohteelle, kuten seuraava aineistoesimerkki osoittaa:

“Se, että sanotetaan, että ei vitsi mie oon kateellinen, vaikka jostakin siun taidosta, niin sit se on tavallaan myös kehu, jota muuten tulee aika vähän.” (Haastateltava 2)

Työvuorovaikutussuhteen heikkeneminen. Haastateltavat kuvailivat kateuden ilmenevän vuorovaikutussuhteen tasolla työvuorovaikutussuhteen heikkenemisenä. Haastateltavat kertoivat vuorovaikutussuhteen heikkenevän erityisesti silloin, kun vertaissuhteena toiminut työvuorovaikutussuhde muuttuu alais-esimiessuhteeksi. Tällöin työvuorovaikutussuhteen ei koeta enää toimivan luontevalla tavalla, vaan vuorovaikutus kateuden kohteen kanssa muuttuu haastateltavien mukaan jännittyneeksi ja kireäksi. Haastateltavat kuvailevat, että kateuden myötä vuorovaikutus kateuden kohteen kanssa voi häiriintyä ja johtaa jopa väittelytilanteisiin ja konflikteihin. Haastateltavat kokevat, että kateus voi heijastua myös tiedonvaihtoon

heikentäen sitä, jolloin myös työnteko kärsii. Seuraava esimerkki kuvastaa työvuorovaikutussuhteen heikkenemistä:

“Voi olla, et on semmoset tasavertaiset työtoverit. Sit toisesta tuleekin esimies ja sit se semmonen tasavertainen vuorovaikutussuhde rikkoutuu. Eli se ei enää toimi luontevalla tavalla, kun se on vertaisina toiminut. Niin se muuttuu, et ei nyt ihan jäähileet tipu katosta, mut ei paljoo muutakaan. Et se häiriintyy se normaali dialogi ja tiedonvaihto, mitä on ollut nii jopa semmoseks debatiks. Et tulee, ei ehkä konformaatioo, mut semmonen väittelytilanne.” (Haastateltava 1)

Kateuden kohteen työn kritisointi. Tulosten mukaan kateus ilmenee vuorovaikutussuhteen tasolla kateuden kohteen työn kritisoimisena. Haastateltavat kuvailevat, että kateuden kohteen esittämää ideaa ei kannateta ja pyritään keksimään perusteita sille, miksi kyseinen idea tai ajatus ei ole toimiva. Eräs haastateltavista kuvaili työn kritisointia niin, että kateuden kohteen ”ideat ammutaan alas”. Työn kritisoiminen voi näyttäytyä esimerkiksi niin, että kateuden kohteen keksimää hyvää ideaa ei huomioida sekä keksitään ja haetaan perusteita sille, miksi kyseinen idea ei olisi toimiva, kuten seuraavat esimerkit osoittavat:

“Mä oon lähtenyt sit keksimään perusteita sille, et miks toi ei ollut hyvä.” (Haastateltava 4)

“Jos se kateus muuttuisi tosi semmoseks, et se tosi paljon ärsyttäis ja harmittais ja menis tosi syvälle itessä, niin sit mie varmaan lähtisin semmoseen, että miun tekis mieli töksäytellä ja oikein etsimällä etsiä virheitä siitä toisen toiminnasta.” (Haastateltava 2)

Huomionarvoista on nostaa esiin myös se, että eräs haastateltava kuvasi kateudesta johtuvan kritiikin antamisen lisääntyneen ja helpottuneen etätyöskentelyn myötä. Haastateltava kertoi, että teknologian välityksellä on helpompaa kritisoida toisen tekemä työtä kuin kasvokkaisvuorovaikutuksessa. Teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen koettiin tuovan suojaa omille kasvoille, jolloin kritiikin antaminen on helpompaa, kuten seuraava aineistoesimerkki hyvin kuvaa:

“Kyl se on niin, et vaikka mun ääni kuuluu, niin mähän oon kasvoton. Ja vaikka olisi videokin päällä, niin mun on helppo täältä kauempaa sanoa jotain, et toi on ihan väärin tai et ei missään tapauksessa toimi noin se asia.” (Haastateltava 1)

Asiantuntijatyötä tekevät haastateltavat kuvailivat, että heidän kokemustensa mukaan kateus on näyttäytynyt vuorovaikutussuhteen tasolla myös niin, ettei kateuden kohteen työstä anneta palautetta ollenkaan, vaan ollaan täysin hiljaa. Haastateltavat kokevat, että palautetta on myös se, ettei työkaverit halua antaa palautetta tehdystä työstä tai esimerkiksi jostain ideasta.

Haastateltavien mukaan kateuden kohteen on haastavampi lähteä toteuttamaan ja edistämään työtänsä, kun ei saa siitä palautetta. Seuraava aineistoesimerkki kuvaa sitä, miten kateuden kohteen työstä ei haluta antaa palautetta:

“Mä oon huomannut sen, että jos omalta kohdaltani olen esittänyt tosi hyvän idean tai jos kaveri on esittänyt tosi hyvän idean, niin kaikki on hiljaa. Et minun päässäni, jos minä oon kateellinen, niin aivot alkaa surraamaan aika lujaa. Ja silloin mä yritän päästä johonkin ratkaisuun siinä, et miten mä reagoin tohon esitykseen ja mä oon jälkikäteen huomannut oman reaktion silleen, et joko mä oon hiljaa, mikä on myös signaali sille esittelijälle. [- -] Ja sitten taas omalta kohdaltani mä oon selkeesti huomannut sen, et mun duuni on sellanen, et se on selkeesti hiljentänyt porukkaa siinä kohtaa ja sitten muut on vaan silleen et se teki paremman duunin, mut mä en lähde kehumään sitä tai mollaamaan. Et sen verran he pidättäytyvät siinä ulostulossaan, et he ei sit anna sitä palautetta. Ja kun ei anneta palautetta, niin sekin on jo palautteen antamista.” (Haastateltava 4)

Haastateltavien kokemusten mukaan kateus voi johtaa ristiriitaisiin näkemyksiin ja asioiden konflikteihin. Haastateltavat kuvailivat, että työn kritisointi ja siitä seuraavat asioiden konfliktit voivat johtaa työn heikkenemiseen. Tällaisten konfliktitilanteiden koetaan hidastavat työn etenemistä ja tehokkuutta, kuten seuraava esimerkki kuvaa:

“Tässä nykysessä työyhteisössä on se, et kun on paljon viisaita ihmisiä ja paljon vahvoja mielipiteitä, niin siinäkin on aina semmonen, et ne konfliktit, et siis tarkota silleen, että riideltäisiin, mutta intressien tai asioiden konfliktit, et vaikka se ois mahdollisuus niin joskus se voi myös jumittaa hommaa.” (Haastateltava 1)

Yhteistyöhaluttomuus. Tulosten mukaan kateus ilmenee vuorovaikutussuhteen tasolla kateuden kohteeseen kohdistuvana yhteistyöhaluttomuutena. Yhteistyöhaluttomuus näyttäytyy niin, että kateuden kohteen johtamaan työprojektin tai -idean toteuttamiseen ei haluta osallistua tai osallistutaa vastentahtoisesti. Haastateltavat kuvailevat, että tällaisessa tilanteessa on usein taustalla joko kuviteltu tai todellinen kilpailutilanne, jossa toisen idea on voittanut. Seuraavat aineistoesimerkit kuvaavat haastateltavien kokemuksia kateudesta seuranneesta yhteistyöhaluttomuudesta:

“Jos mulla olisi tosi kova lataus johonkin juttuun ja sit joku toinen tulis ja veis sen mun nenän edestä, et se ois sellanen tilanne. Tai et joku keksisi jonkun paremman idean ja se otettaisi käyttöön, niin varmasti reagoisin siihen jollain tavalla. Ehkä en edes haluaisi osallistua siihen hankkeeseen. Tai en ainakaan riemuin rinnoin lähtisi mukaan siihen juttuun.” (Haastateltava 1)

“Kaikki suunnittelijat ja ketkä ei ihan ollutkaan niin suunnittelijoita, et mäkin olin silloin vasta assistenttitasolla, niin sai sit ruveta ideoimaan ja sit mun idea voitti. Ja mä vaan huomasin sen jälkeen, et muilta suunnittelijoilta ei tullut jeesiä.” (Haastateltava 4)

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kateus voi ilmetä hyvin monimuotoisesti vuorovaikutussuhteen tasolla. Kateus voi näyttäytyä sekä kateuden kohteen loukkaamisena että kateuden kohteen kehumisena. Kateus voi myös heikentää työvuorovaikutussuhdetta, johtaa yhteistyöhaluttomuuteen ja kateuden kohteen työn kritisointiin.

6.1.3 Kateuden ilmeneminen työyhteisötasolla

Tulokset osoittavat, että kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa työyhteisötasolla. Haastateltavien mukaan kateus ilmenee työyhteisötasolla *kateuden kielellisenä ilmenemisenä työssä, kateuden nonverbaalisena ilmenemisenä työssä, työyhteisön ilmapiirin muuttumisena ja työyhteisön vuorovaikutusnormien mukaisesti.*

Kateuden kielellinen ilmeneminen työssä. Tulosten mukaan kateus ilmenee työyhteisötasolla kateuden ilmaisemisena kielellisesti. Kateuden tunne voi olla työyhteisössä jaettu ja kateus ilmenee haastateltavien mukaan esimerkiksi kahvihuonekeskusteluissa ”puruttamisena, narisemisena ja valittamisena”. Eräs haastateltavista kuvasi, että ”kahvipöydissä tiedetään aina paremmin, miten asia olisi voitu toteuttaa”. Keskustelun sävy voi olla humoristista herjan heittoa, kun kateuden kohde on keskustelussa mukana, mutta kun kateuden kohde poistuu keskustelusta, haastateltavat kuvailevat keskustelun sävyn muuttuvan. Haastateltavat kuvailevat, että keskustelun sävy voi muuttua arvostelevaksi ja kateuden kohdetta loukkaavaksi. Haastateltavien mukaan kateus voi ilmetä myös niin, että kahvihuonekeskustelut vaimenevat, kun kateuden kohde saapuu kahvihuoneeseen.

Haastateltavien mukaan kateus voi ilmetä työyhteisössä epäkohteliaana viestintäkäyttäytymisenä kateuden kohdetta kohtaan. Tiimissä voidaan puhua negatiivissävyyteisesti kateuden kohteesta hänen selkänsä takana ja lietsoa epäoikeudenmukaisuuden tunnetta yhdessä. Haastateltavat kuvailevat, että kateuden tunne voi johtaa siihen, että on tarve purkautua tunteesta toiselle työntekijälle ja se voi ilmetä ikävinä puheina kateuden kohteesta. Haastateltavien mukaan kateus näyttäytyy myös oman paremmuuden ja kateuden kohteen huonommuuden esiin tuomisena työyhteisön vuorovaikutuksessa. Seuraavat esimerkit kuvastavat sitä, miten tiimissä käsitellään ja ilmaistaan kateutta kielellisesti:

“Se [kateus] näyttää tietyllä tavalla epäkohteliaana käytöksensä ja ehkä jännittyneenä ilmapiirinä. Tai sit, että meidän tiimissä puhuttaisiin pahaa toisesta työntekijästä.” (Haastateltava 3)

“No mä oon huomannut sen [kateuden] esimerkiks jos on ollut vaikka meidän tiimissä joku viikkopalaveri ja sit tulee esille joku tällainen kateutta aiheuttava asia, niin helposti ryhmässä sit lietsotaan sitä.” (Haastateltava 3)

Kateutta voidaan ilmaista ja sanoittaa myös suoraan esimiehelle. Eräs haastateltavista kuvaili, että kateuden tunne ilmaistaan esimiehelle, mikäli kateuteen koetaan liittyvän epäoikeudenmukaisuutta ja tähän epäoikeudenmukaisuuteen halutaan saada muutos, kuten seuraavasta esimerkistä ilmenee:

“Jos meidän tiimi on kateellinen jollekin toiselle tiimille, niin se on enemmänkin semmosta päivittelyä. Et taas tää on tätä. Noilla on kaikki paremmin ja meillä on kaikki huonommin. Ja sit se jää siihen. Ellei sit yritetä saada siihen muutosta. Ja viedä sit sitä asiaa eteenpäin esimiehelle, jos koetaan et tässä on epäoikeudenmukaisuutta.” (Haastateltava 3)

Haastateltavien kokemusten mukaan kateus voi ilmetä myös myönteisesti työyhteisössä. Haastateltavat kuvailivat, että kateuden tunnetta on sanoitettu ja ilmaistu rehellisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämä on nähty myönteisenä keinona ilmaista kateutta kielellisesti, koska se on lisännyt kokemusta rehellisyydestä ja avoimuudesta sekä mahdollistanut kateuden tunteen käsittelyn. Haastateltava kuvailevat myös, että kateutta on ilmaistu työyhteisössä huumorin keinoin. Seuraavista aineistoesimerkeistä ilmenee, miten kateutta on ilmaistu myönteisesti työyhteisössä:

“Se sanallinen on parhaimmillaan ollut sellaista, et toinen kaveri, niin se sano suoraan, et hän on kateellinen. Ja mulle tuli sellainen olo, et ootsä tosissas. Mut se oli hänen tapa pullauttaa se ilmoille. Ja se olikin umpirehellinen, mut siinä ei ollut semmosta tunnetta, vaan hän lagonisesti informoi asiasta. Ja sit se olikin kauheen virkistävää, et tuli tunne et älä nyt suotta, et tehdään vaikka yhdessä tää homma. Et tuli semmonen olo, et mä haluan jeesata taas toiseen suuntaan.” (Haastateltava 4)

“Joo, työkaverit ilmas sen [kateuden] suoraan mulle. Ja siis varmaan ne oli keskenäänkin sitä puhunut. Mut me oltiin tosi hyviä kavereita, et ei se mua haitannut. Et enemmän me käsiteltiin sitä huumorin kautta.” (Haastateltava 3)

Kateuden nonverbaalinen ilmeneminen työssä. Haastateltavat kertovat, että kateutta voi havaita myös työntekijöiden nonverbaalisesta viestinnästä. Haastateltavat kuvailevat, että ovat havainneet kateutta ilmeistä ja eleistä. Ilmeistä havaittu kateus yhdistettiin esimerkiksi kulmien kurtussa olemiseen ja ilmehdinnällä erimielisyyden osoittamiseen. Eleillä kateutta on ilmaistu esimerkiksi ovia paiskomalla työpaikalla, kun kateutta tunteva henkilö ei ole saanut omalle ideallensa kannatusta. Seuraavat esimerkit kuvastavat haastateltavien havaitsemaa kateutta nonverbaalisesta viestinnästä:

“Kyllä kateutta voi havaita kehonkielestä. Et jos sun kulmat on rutussa tai muuta, et kyllähän mejän kasvot kertoo paljon. Ja ilmeillä voi osoittaa, et nyt mä oon erimieltä. Ja siitähän se kateus sitten kumpuaa, et miks toi keksi sen jutun ja mä en keksinyt.” (Haastateltava 1)

“Et joskus on käynyt silleen, et joku on lähtenyt ovet paukkuen siitä huoneesta, koska ei oo saanut sitä omaa ideaansa läpi.” (Haastateltava 4)

Työyhteisön ilmapiirin muuttuminen. Tulokset osoittavat, että kateus ilmenee työyhteisötasolla työyhteisön ilmapiirin muuttumisena. Haastateltavat kuvailivat, että kateus voi vaurioittaa työyhteisön koheesiota ja näyttäytyä jännittyneenä työilmapiirinä. Haastateltavien mukaan, että kateus on vahva tunne, joka voi pahimmillaan “myrkyttää” koko työyhteisön ja johtaa siihen, että työyhteisössä ”mökötetään”. Haastateltavat kertoivat myös toivovansa, ettei kateutta ilmenisi usein, koska he kokivat kateuden rasittavan työyhteisön dynamiikkaa. Seuraavat esimerkit kuvastavat sitä, kuinka kateuden ilmeneminen on heikentänyt työyhteisön ilmapiiriä:

“Kateus on semmonen negatiivinen ilmiö, mikä voi vaurioittaa sitä työyhteisön koheesiota.” (Haastateltava 1)

“No varmaan siis se [kateus] näyttäytyy tietyllä tavalla epäkohteliaana käytöksenä ja ehkä jännittyneenä ilmapiirinä.” (Haastateltava 3)

“Et enemmän se [kateus] on semmosta, et se välähtää, mut toivoittais, et sitä ei tulis jatkuvasti. Se rasittaa sitä yhteisön dynamikkaa.” (Haastateltava 4)

Vaikka haastateltavat kuvailivat kateuden heikentävän työyhteisön ilmapiiriä, yhdessä koettu ja jaettu kateus nähtiin myös työyhteisön ilmapiiriä edistävänä. Haastateltavat kuvailivat, että koko työyhteisö voi yhdessä tuntea kateutta toiselle työyhteisölle. Haastateltavien mukaan koko työyhteisönä koettu kateus voi muuttaa kyseisen työyhteisön ilmapiiriä myös parempaan suuntaan ja toimia tiimin jäseniä yhdistävänä tekijänä, kuten seuraava esimerkki osoittaa:

“No kyllä se [kateus] varmasti vie myös meitä tiimin jäseniä lähemmäs toisia. Koska siinä tulee semmonen, et me ollaan nyt tiimi ja me taistellaan tässä yhdessä [naurua]. Et ehkä se on myös tietyllä tavalla ryhmäytymisen keino. Oikein kasvattaa sitä, et me ollaan me. Ja kyl se on varmasti meille myös tapa ryhmäytyä. Mikä kyllä on kummallinen ajatus.” (Haastateltava 3)

Työyhteisön vuorovaikutusnormit. Tulosten mukaan työyhteisön vuorovaikutusnormit heijastuvat siihen, miten kateutta ilmaistaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Eräs haastateltavista totesi, että hyvässä työyhteisössä kateuden näyttäminen pitäisi olla

hyväksytyä. Tästä huolimatta haastateltavat kokivat, että työyhteisön vuorovaikutuksessa vallitsee ääneen sanomattomia normeja, joiden mukaan kateuden ilmaiseminen ei ole hyväksytyä. Kateuden ilmaiseminen mielletään usein kielteiseksi ja tällaisia kielteisiä ulostuloja ei nähdä työyhteisön vuorovaikutuksessa hyväksyttävänä. Haastateltavat myös kuvailevat, että kateutta ei nähdä sopivana ilmaista työyhteisön vuorovaikutuksessa, koska sen ajatellaan heikentävän työn tehokkuutta ja työntekijöiden innokkuutta. Seuraavat aineistoesimerkit kuvaavat haastateltavien ajatuksia kateuden ilmaisemisen hyväksyttävyydestä työyhteisössä:

“Mun mielestä hyvässä työyhteisössä pitäisi näyttää kateutta. Se on yksi tunnetiloista, joka sekini olisi hyvä käsitellä. Et siitä [työyhteisöstä] tulee helposti turvallinen paikka näyttää ne tunteet. Et kateuden lisäksi on myös positiivisia tunteita ja molempien, niin negatiivisten, jos nyt kateus mun mielestä on hyvin vahva negatiivinen reaktio, jos se etenee liian pitkälle, niin kaikkia tunteita olisi hyvä päästä esittämään. Ja hyvässä työyhteisössä se on turvallista tehdä.” (Haastateltava 4)

“No se [kateuden ilmaiseminen] ei oo hyväksyttävää kyl ainakaan tossa mun työyhteisössä, et sitä ei koeta hyväksyttävänä. Et kyllä tavallaan semmosta diskreettiä odotetaan kollegoilta. Et ei varmasti hyväksytä. Et hyväksytään se, että tulee pettymyksiä, mut sit, et ne kohdistuis johonkin. Ja semmoset kateuden aiheuttamat antipatiat tai muut niin ei. Et kateushan on ihmisessä sisällä, mut sit se, et miten se ilmenee. Niin ehkä tässä on se, et semmoset räväkät ulostulot ja muut ei oo kovin sopivia. Ja varsinkin tässä nykysessä työssä, et täytyy myös sanoa, et se ihmisten korkeakoulutausta myös tietyllä tavalla näkyy, et asioita halutaan hyvin analyttisesti käsitellä. Et ei mitenkään raivopäänä huudeta kahvihuoneessa tai muuta.” (Haastateltava 1)

“No mun mielestä se [kateuden ilmaiseminen] ei oo kovin hyväksyttävää. Et enemmän se [kateus] on semmosta, et se välähtää, mut toivoittais, et sitä ei tulis jatkuvasti.” (Haastateltava 1)

Tulosten mukaan työyhteisötasolla ilmennyt kateus heijastuu vahvasti koko työyhteisön vuorovaikutukseen. Kateus voi ilmetä kielellisesti ja nonverbaalisesti työssä ja kateuden ilmeneminen voi muuttaa työyhteisön ilmapiiriä. Tulosten mukaan työyhteisön vuorovaikutusnormit vaikuttavat siihen, miten kateus ilmenee työyhteisötasolla. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kateus voi ilmetä työyhteisössä niin yksilötasolla, vuorovaikutussuhteen tasolla ja työyhteisötasolla. Tämä osoittaa, että kateus on moniulotteinen ilmiö, mikä heijastuu useampaan tasoon työyhteisössä.

6.2 Työyhteisössä ilmenevän kateuden heijastuminen työntekijän työvointiin

Tutkimuksen toisella tutkimuskysymyksellä pyrittiin hakemaan vastauksia siihen, miten työyhteisössä koettu kateus heijastuu työntekijän työvointiin. Tulokset osoittavat, että kateus

voi heijastua työntekijän työvointiin joko heikentäen tai vahvistaen työvointia. Seuraavaksi esittelen tulokset, jotka kuvaavat haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia kateudesta työvointia heikentävänä tekijänä. Haastateltavien mukaan kateudesta johtuvia työvointia heikentäviä tekijöitä ovat *kuormittuneisuus*, *konfliktit*, *henkinen pahoinvointi* ja *työilmapiirin heikkeneminen*.

Kuormittuneisuus. Tulokset osoittavat, että työyhteisössä ilmennyt kateus kuormittaa työntekijöitä ja kuormittuneisuus puolestaan heikentää työntekijän työvointia. Kateuteen mielletään liittyvän erilaisia kielteisiä tunteita, asioiden selvittelyä ja väärinymmärryksiä. Tällaisten asioiden koetaan luovan stressiä työyhteisössä. Työyhteisössä ilmennyt kateus voi haastateltavien mukaan kuormittaa myös vapaa-ajalla. Haastateltavat myös kuvailivat, että kateudesta johtuva psykososiaalinen kuormitus voi pidemmällä aikavälillä johtaa sairastumiseen, sairauspoissaoloihin ja jopa työkyvyttömyyteen. Seuraavat aineistoesimerkit kuvaavat kateuden ilmenemisestä seurannutta kuormittuneisuutta:

“Siihen [kateuteen] liittyy erilaisia negatiivisia tunteita ja semmosta asioiden selvittelyä ja väärinymmärrystä ja näin. Niin sit usein ne asiat pyörii sit vapaa-ajalla mun päässä.” (Haastateltava 3)

“Et se [kateus] on sitten saattanut heijastua myös työyhteisön ulkopuolelle, kuten kotiin, et se [kateus] on sit luonut stressiä.” (Haastateltava 4)

“Toki sitten tämmönen psykososiaalinen kuormitus voi lopulta johtaa ihan sairastumiseen. Elikkä sitten tulee työkyvyttömyyttä ja näin poispäin.” (Haastateltava 1)

Konfliktit. Haastateltavien mukaan työyhteisössä ilmennyt kateus on voinut johtaa erilaisiin konfliktitilanteisiin, mitkä ovat heijastuneet heikentävästi työntekijän työvointiin. Haastateltavat kuvailevat, että kateus voi johtaa niin asioiden kuin yksilöiden välisiin erimielisyyksiin työssä. Kateuden kohdetta kohtaan voidaan käyttäytyä epäasiallisesti, hänen ideoitaan ei kannateta ja hänen työtänsä saatetaan kritisoida. Tällainen kateudesta johtuva viestintäkäyttäytyminen voi johtaa konflikteihin ja siihen, että kateuden kohde kokee tulleen loukatuksi. Eräs haastateltavista kuvaili, että heidän työyhteisössään ilmennyt kateus ja siitä seuranneet konfliktit olivat johtaneet kateuden kohteen irtisanoutumiseen. Seuraavista esimerkeistä ilmenee kateudesta johtuvien konfliktien heijastuminen työntekijän työvointiin:

“Kyl erilaiset konfliktitilanteet, johtui ne sit kateudesta tai jostain muusta, niin vaikuttaa siihen työhyvinvointiin.” (Haastateltava 3)

“Et kateus kyllä myrkyttää sit siitä lähiympäristöstä ja näin poispäin. Ja ehkä se, että sitä ensin käytiin toisen selän takana ja sit kun se alkoi paljastumaan ja purkautumaan, niin voi vaan kuvitella, kuinka loukkaantunut tää [nimi] oli sitten tästä tilanteesta. Mut hän teki sit tosiaan omat ratkaisut ja lopulta ei

käynyt mitenkään huonosti, siis hänelle, noin uranäkökulmasta. Me vaan menetettiin huippuammattilainen, tietysti.” (Haastateltava 1)

Henkinen pahoinvointi. Haastateltavien mukaan kateus on aiheuttanut henkistä pahoinvointia työyhteisön jäsenissä. Ilmennyt pahoinvointi on heijastunut työntekijöiden työvointiin heikentävästi. Haastateltavien mukaan kateus sekä siitä seurannut pahan puhuminen ja klikkiytyminen aiheuttaa henkistä pahoinvointia ja huonotuulisuutta työyhteisössä. Eräs haastateltavista totesi, että ”kun lähtee töistä, niin on tosi huonolla tuulella”. Haastateltavat myös kuvailivat, että kateudesta seurannut henkinen pahoinvointi on johtanut heikentyneeseen työvuorovaikutukseen. Oma huonotuulisuus saattaa heijastua myös muihin työntekijöihin heikentäen koko työyhteisön ilmapiiriä. Seuraavat aineisto-esimerkit kuvaavat kateudesta seurannutta henkistä pahoinvointia:

“Mä koen ainakin, et sitä pahoinvointia oli just ne kahvihuonekeskustelut. Et se oli just sitä, et jäähileet vaan tippu katosta. Eikä siellä keskusteltu enää mitään. Juotiin kahvit ja kaikki häippäs omille tahoilleen.” (Haastateltava 1)

“No hetkellisesti kateus heijastuu negatiivisesti työvointiin, että saatan olla pahalla päällä. En näe hyviä asioita. Sitten saatan hyvinkin pyytää anteeksi, erityisesti kolmannelta osapuolelta, joka on joutunut mukaan siihen mun pahaan oloon.” (Haastateltava 4)

Työilmapiirin heikkeneminen. Haastateltavien mukaan kateuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa on johtanut työilmapiirin heikkenemiseen. Haastateltavat kuvailevat, että heikentynyt työilmapiiri on heijastunut kielteisesti heidän työvointiinsa. Ilmapiirin heikkeneminen työyhteisössä näyttäytyy haastateltavien mukaan esimerkiksi kahvitauoilla. Haastateltavat kuvailevat, että kahvihuoneessa ei enää keskustella samalla tavalla kateuden ilmenemisen myötä, vaan työilmapiiri muuttuu jännitteiseksi ja viileämmäksi. Haastateltavat myös kertovat, että kateuden myötä koko tiimin vuorovaikutus on voinut jumittua ja mennä lukkoon. Haastateltavat kuvailivat, että kateus on myrkyttänyt työyhteisön ja vaurioittanut näin työyhteisön koheesiota. Tämä on haastateltavien mukaan näyttäytynyt muun muassa niin, että työyhteisössä vallitsee jännittynyt ilmapiiri ja työntekijät ovat allapäin. Seuraavat esimerkit kuvaavat työilmapiirin heikkenemistä ja sen heijastumista työvointiin:

“Vois sanoa, et toi mitä sä tutkit [kateuden ilmeneminen], niin on semmonen negatiivinen ilmiö, mikä voi vaurioittaa sitä työyhteisön koheesiota. Ja sitten sitä kautta työhyvinvointia, mikä sitten voi muuttua pahoinvoinniksi.” (Haastateltava 1)

“Kyllä, se [kateus] myrkytti sen työyhteisön. Et se kun alkoi valua sit ihan siellä tiimissä ja sit myös naapuritiimeissä ruvettiin ihmetelmään, että mitä teillä oikein tapahtuu. Et miks te mököttätte.” (Haastateltava 1)

Tulokset osoittivat, että työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmennyt kateus voi myös edistää työntekijän työvoimaa. Haastateltavien mukaan työvoimaa edistäviä tekijöitä ovat *avoimuus, motivaatio ja arvostus*. Seuraavaksi esittelen tulokset, jotka kuvaavat haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia kateudesta työvoimaa edistävänä tekijänä.

Avoimuus. Haastateltavien mukaan kateuden ilmaiseminen voi lisätä avoimuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa ja puolestaan avoimuus työyhteisössä edistää työntekijöiden työvoimaa. Haastateltavat kuvailevat, että hyvässä työyhteisössä erilaisten tunteiden näyttämisen ja sanoittamisen tulisi olla hyväksyttyä. Kateuden ilmaiseminen työyhteisön vuorovaikutuksessa voi heijastua myönteisesti työyhteisön vuorovaikutusilmapiiriin ja normittaa sitä, että myös kielteiseksi miellettyistä tunteista voi puhua työyhteisössä. Haastateltavat kuvailivat, että kun kateutta on sanoitettu työyhteisön vuorovaikutuksessa, on siihen myös helpompaa keksiä erilaisia ratkaisumalleja. Työtehtäviä on esimerkiksi voitu jakaa ja järjestellä uudelleen. Seuraava aineistoesimerkki kuvaa avoimuuden lisääntymistä kateuden myötä:

“Tavallaan, se kateuden ilmaiseminen voi olla myös tosi hyvä juttu. Et se lisää myös sitä semmoista avoimuutta työyhteisössä.” (Haastateltava 2)

Motivaatio. Haastateltavat kuvailivat, että kateus toimii työvoimaa edistävänä tekijänä silloin, kun kateus ilmenee työhön motivoitumisena. Haastateltavien mukaan kateus auttaa tarkastelemaan omaa työn jälkeä kriittisesti ja motivoi työskentelemään entistä kovemmin ja tehokkaammin. Haastateltavat kuvailevat, että itsensä vertaaminen toiseen työntekijään voi motivoida työskentelemään tehokkaammin ja suoriutumaan paremmin, jotta voisi itse myös saavuttaa saman, mitä kateuden kohde on saavuttanut. Kateuden kohteen työskentelytavoista saatetaan myös ottaa mallia ja kehittää näin itseään. Seuraavat aineistoesimerkit kuvastavat työvoimaa edistävää motivoitumista:

“Mä oon ite havainnut sen, että se kateus on pysynyt yllättävän kevyenä ja semmosena ehkä ponnahduslautana nähdä sitä omaa työn jälkeä ja tällasta asiantuntijatasoa semmosena joka vaatis vähän kehitystä. Kateus onkin voimavara parhaimmillaan, et hemmetti minäpä nyt näytän ens kerralla, että minä oon vähintään yhtä hyvä kuin tuo toinen.” (Haastateltava 4)

“Et ehkä se [kateus] on myös sitä, et on oikeesti kiva seurata myös semmosta todellista asiantuntijaa ja et miten se hoitaa ne hommat ja miten se tekee. Ja sit kopioi niitä työtapoja sieltä. Et varmastihan hänkin on opetellut työurallaan, tehnyt virheitä ja ollut myös se uus työntekijä, et en mä sit tiää määritelläänkö tätä kateudeks. Toisaalta mä uskon, et jos mä teen vaan yhtä paljon töitä, niin yhtä lailla mäkin ne asiat sit opin.” (Haastateltava 3)

Arvostus. Tulosten mukaan kateus voi heijastua myönteisesti työntekijän työvoimiin, mikäli kateutta ilmaistaan toista työntekijää arvostaen. Haastateltavat kuvailivat, että kateutta

voidaan ilmaista työyhteisön vuorovaikutuksessa sivistyneesti ja positiivisesti, jolloin se voi vahvistaa työntekijöiden työvoimaa. Kateus voi myös näyttäytyä kateuden kohteen kehumisena ja tunne voidaan ilmaista työyhteisön vuorovaikutuksessa ihailun kautta. Haastateltavat myös kokivat, että kateuden tunteen sanoittaminen on jo itsessään kehu kateuden kohteelle. Seuraavista esimerkeistä ilmenee, miten kateutta ilmaistaan työtoveria arvostaen ja työvoimaa edistäen:

”Mäkin oon joskus laittanut kommenttia toisen kollegan työhön et hei hyvää työtä, että joskus jopa laittanut sen että voi vitsit, nyt kyllä onnistuit. Mä oon selvästi halunnut reagoida siihen niin, et mä kehun, mutta myös annan sen esiin, että ehkä mä oisin myös halunnut tehdä ton noin hyvin [naurua]. Se semmonen peruskehuminen on kohteliasta ja se on vähän sellaista, mitä pitää tehdäkin. Ja ehkä nykypäivänä sivistyneisyys on tuonut esiin sen, että ihmiset havainnoi omia tunteitaan ja pystyvät tuottaa sen ulospäin niin, että se ennemminkin rakentaa ja jatkaa hyvää vuorovaikutusta kuin että päästää ilman mitään jarrua kaiken ulos.” (Haastateltava 4)

”Niin yks asia mistä sitä kateutta voi syntyä, et kun mä oon vielä itse silleen työurani melko alussa ja mä teen töitä ihmisten kanssa, kenellä on työkokemusta useita vuosia tai jopa vuosikymmeniä, niin välillä mä huomaan, et oon silleen, et vitsit kumpu mä oisin noin hyvä esiintyjä myös tai oispa mulla kans noin paljon tietoo.” (Haastateltava 3)

Tulokset osoittavat, että työyhteisössä ilmennyt kateus voi heijastua sekä edistävästi että heikentävästi työntekijän työvoimaa. Tulosten mukaan työvoimaa edistäviksi tekijöiksi miellettiin avoimuus, motivaatio ja arvostus, kun taas työvoimaa heikentäviksi tekijöiksi miellettiin kuormittuneisuus, konfliktit, henkinen pahoinvointi ja työilmapiirin heikkeneminen. Ilmennyt kateus voi edistää avoimuutta työyhteisössä, kun koetusta tunteesta keskustellaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Kateus voi myös motivoida työntekijöitä työskentelemään tehokkaammin ja auttaa arvioimaan kriittisesti omaa työn jälkeä. Lisäksi ilmennyt kateus voi lisätä arvostusta työntekijöiden keskuudessa, mikäli se näyttäytyy ihailuna ja kehuina, mitkä edistävät työntekijöiden työvoimaa. Ilmennyt kateus koettiin myös stressaavana ja huonotuulisuutta lisäävänä ilmiönä, joka voi johtaa niin työntekijöiden kuin asioiden välisiin konfliktitilanteisiin ja työilmapiirin heikkenemiseen työyhteisössä. Työyhteisössä ilmennyt kateus voi siis heijastua työntekijöiden työvoimaa useilla eri tavoilla sekä edistäen että heikentäen työntekijän työvoimaa.

7 POHDINTA

Tutkielmassani tarkastelin asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille. Tulokset osoittavat, että kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa yksilötasolla, vuorovaikutussuhteen tasolla ja työyhteisötasolla. Kateuden ilmenemistä kuvailtiin sekä työvoimtia edistävänä että heikentävänä tekijänä. Tulosten perusteella kateus näyttäytyy työyhteisön vuorovaikutuksessa hyvin monella eri tavalla ja kateuden ilmenemisen seuraukset työyhteisössä voivat olla sekä kielteisiä että myönteisiä. Kun otetaan huomioon, kuinka yleistä kateus on ja kuinka monia mahdollisia kielteisiä seurauksia kateudella on, on syytä ymmärtää kateuden ja sen ilmenemisen dynamiikkaa työyhteisössä.

Kateus voi ilmetä työyhteisön vuorovaikutuksessa yksilötasolla, vuorovaikutussuhteen tasolla ja työyhteisötasolla. Tulos osoittaa sen, että kateuden tunnetta voi olla haastavaa hallita, jolloin se voi näyttäytyä monenlaisena viestintäkäyttäytymisenä työyhteisössä. Tulos on erittäin kiinnostava, sillä tyypillisesti tunteiden hallinta työssä mielletään ammattimaiseksi viestintäkäyttäytymiseksi ja erityisesti kielteisen tunteiden ilmaisua tulisi hillitä työyhteisön vuorovaikutuksessa (Kramer & Hess 2002). Asiantuntijatyötä tekevien näkemysten mukaan työyhteisössä ilmaistu kateus voi heijastua koko työyhteisön vuorovaikutukseen, viestintäilmapiiriin ja työpaikan vuorovaikutussuhteisiin.

Kateutta voi ilmaista sekä verbaalisesti että nonverbaalisesti. Tulokset osoittavat, että kateutta voi havaita niin kollegojen kielellisistä ilmaisuista kuin myös nonverbaalisesta viestinnästä, kuten ilmeistä ja eleistä. Manclin ja Peningtonin (2011, 82–84) mukaan tällainen nonverbaalinen viestintä voidaan nähdä myös strategisena viestintänä, jossa kateutta tunteva yksilö pyrkii nonverbaalisesti heikentämään kateuden kohdetta, mutta näyttäytyy samanaikaisesti itse muille hyvässä valossa. Toisaalta tulokset myös osoittavat, että kateus voi ikään kuin purkautua yksilöstä, jolloin yksilö voi voimakkaan tunteen vallassa esimerkiksi lähteä tilasta ovia paiskoen.

Tulokset auttavat ymmärtämään kateuden ilmenemisen moniulotteisuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulokset osoittavat, että kateus voi ilmetä sekä myönteisesti että kielteisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kateuden ilmeneminen voi motivoida työskentelemään aiempaa kovempaa, mutta samaan aikaan ilmennyt kateus voi myös lamaannuttaa työntekijän. Kateus voi ilmetä sekä loukkaavana että kehuvana

viestintäkäyttäytymisenä kateuden kohdetta kohtaan. Kateuden ajatellaan heikentävän työilmapiiriä ja koheesiota, mutta toisaalta kateuden tunteen ajatellaan yhdistävän, mikäli tunne on jaettu muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

Tämän tutkimuksen mukaan kateuden ilmaiseminen voi näyttäytyä kielteisenä interpersonaalisen viestintänä työyhteisössä. Kateus voi ilmetä epäasiallisena viestintäkäyttäytymisenä kateuden kohdetta kohtaan, kuten syrjimisena, ilkeäsävytteisenä puheena ja ylimääräisenä arviointina. Kateuden kohteen tekemää työtä voidaan tietoisesti kritisoida ja voidaan keksiä perusteita sille, miksi toisen ideat eivät olisi toimivia. Kateuden kohteesta saatetaan puhua selän takana pahaa, hänestä saatetaan tehdä pilaa ja hänet saatetaan jättää tietoisesti keskustelujen ulkopuolelle. Myös Malone (2007, 28–29) on todennut kateuden ilmenevän tyyppillisesti loukkaavana viestintäkäyttäytymisenä kateuden kohdetta kohtaan, kuten esimerkiksi häpäisynä, mustamaalaamisena ja herjaamisena.

Asiantuntijatyötä tekevien näkemysten mukaan kateus voi ilmetä hyvin voimakkaasti työyhteisössä. Pahan puhuminen selän takana, syrjiminen ja keskusteluista ulos jättäminen ovat henkistä väkivaltaa, joita voidaan tarkastella myös työpaikkakiusaamisen muotoina. Yksilön käyttäytymisen määrittäminen kiusaamiseksi on kuitenkin haastavaa, koska viestintäkäyttäytymiselle annetut merkitykset ja tulkinnat ovat subjektiivisia. Kiusaamisena voidaan kuitenkin pitää ei-toivottua vuorovaikutusta, jonka kiusattu itse kokee loukkaavaksi (Cooper, Hoel & Faragher 2004, 369). Kiusaaminen voi johtaa vakaviin seurauksiin niin kiusatun näkökulmasta (Sommer, Williams, Ciarocco & Baumeister 2001), mutta myös heijastua kielteisesti koko työyhteisön vuorovaikutukseen, siellä vallitsevaan luottamukseen, suorituskykyyn ja viestintäilmapiiriin (Lutgen-Sandvik & Sypher 2009). On siis kiistatta selvää, että kateuden ilmenemisellä työyhteisön vuorovaikutuksessa voi olla todella vahingollisia seurauksia niin kateutta tuntevalle yksilölle, kateuden kohteelle kuin koko työyhteisölle.

Kateutta pidetään tietynlaisena tabuna ja tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei kateuden ilmaisemista nähdä yleisesti hyväksyttävänä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulosten mukaan työyhteisön vuorovaikutusnormit heijastuvat siihen, miten kateutta ilmaistaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Asiantuntijatyötä tekevät kokivat, että työyhteisössä vallitsee ääneen sanomattomia normeja, joiden mukaan kateuden ilmaiseminen ei ole hyväksyttyä. Kuten myös Kramer ja Hess (2002, 74) ovat todenneet, työyhteisössä voi olla sanomattomia

sääntöjä, jotka säätelevät sitä, mitä tunteita on tarkoituksenmukaista ilmaista ja milloin tunteiden ilmaiseminen nähdään sopimattomana.

Kateuden ilmeneminen voi asiantuntijatyötä tekevien mukaan vaurioittaa työyhteisön koheesiota, rasittaa työyhteisön dynamiikkaa ja ikään kuin myrkyttää työyhteisön vuorovaikutusta. Kateuden sabotoiva luonne voi vahingoittaa ryhmän sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä voi johtaa esimerkiksi tyytymättömyyteen ryhmän toimintaa kohtaan. Myös Duffyn ja Shawin (2000, 18) tulokset tukevat näkökulmaa siitä, että työyhteisössä ilmennyt kateus voi heijastua työryhmän koheesioon. Lisäksi tulokset osoittavat, että kateuden koettiin myös heikentävän ryhmän tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Kateuden tunne saatetaan kokea lamaannuttavana, jolloin voi olla, että työntekijä ei edes ole kykenevä antamaan itsestään täyttä työpanosta. Toisaalta kateus voi myös heijastua työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen: tulokset osoittavat, että kateutta tunteva työntekijä ei välttämättä halua työskennellä kateuden kohteen kanssa tai yhteistyö voi tuntua vastenmieliseltä. On myös oletettavaa, että kateudesta syntyvät konfliktit heikentävät työyhteisön koheesiota sekä ryhmän tehokkuutta ja tuloksellisuutta.

Tulosten mukaan kateuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa voi heijastua työntekijän työvointiin joko heikentäen tai edistäen työvointia. Tulos on vuorovaikutuksen ilmiöille ominainen, koska tyypillisesti vuorovaikutuksen osa-alueita ei mielletä itsessään hyviksi tai huonoiksi, vaan niiden seuraukset ovat kontekstuaalisia ja dynaamisia sekä saavat erilaisia merkityksiä tilanteista ja ympäristöistä riippuen (Raappana 2018, 29). Työyhteisössä ilmennyt kateus voi heikentää työyhteisön ilmapiiriä, jolloin se heijastuu heikentäen työntekijän työvointiin. Toisaalta ilmennyt kateus voi lisätä avoimuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa ja näin ollen edistää avoimen viestintäilmapiirin syntyä. Asiantuntijatyötä tekevät kokivat lisääntyneen avoimuuden edistävän heidän työvointiaan. Tutkimuksen tulos tukee Brikin (2018, 536–537) tutkimustulosta, jonka mukaan myönteinen kateus heijastuu vahvistavasti subjektiiviseen hyvinvointiin, kun taas kielteinen kateus ennakoii heikentynyttä subjektiivista hyvinvointia.

Tulokset osoittavat, että ilmennyt kateus voi johtaa konflikteihin, lisätä kuormittuneisuutta ja henkistä pahoinvointia työssä sekä heikentää työilmapiiriä. Kauppisen ja kumppaneiden (2012, 79) mukaan konfliktit ja ristiriidat johtavat tyypillisesti tyytymättömyyteen ja huonovointisuuteen työyhteisössä, mikä myös näkyi tämän tutkimuksen tuloksissa. Kiinnostavaa on se, että kuormittuneena yksilö on alttiimpi kateuden tuntemuksille (Crusius

& Mussweiler 2012) ja toisaalta taas työntekijän tuntema kateus ja sen ilmeneminen työyhteisössä voi kuormittaa työntekijää. Tällöin kuormittuneisuuden ja kateuden suhde on tietyllä tapaa kehämäinen, jossa kuormittuneisuus voi johtaa kateuden tuntemuksiin, ja kateuden tuntemukset puolestaan lisäävät kuormittuneisuutta.

Tulosten valossa vaikuttaisi siltä, että kateutta tunteva henkilö ei juurikaan osoita sosiaalista tukea kateuden kohteelle. Kateutta voidaan ilmaista niin, ettei haluta tehdä yhteistyötä kateuden kohteen kanssa, ei haluta antaa palautetta hänelle työstään tai ei osoiteta tukea hänen ideoilleen. Asiantuntijatyötä tekevät kuvailivat, että kateuden kohteen ideoita ”yritetään ampua alas” ja ”keksitään perusteita sille, miksi idea ei toimi”. Tämä kuvastaa kiinnostavasti kateuden ilmaisemisen luonnetta: koska itse ei saavutettu tiettyä asiaa, ei välttämättä haluta, että kollegatkaan menestyvät siinä. Tutkimuksen tulokset myös osoittavat, että kateuden ilmenemisen koettiin heikentävän työyhteisön koheesiota. Huomio on kiinnostava, sillä sosiaalisen tuen antaminen työyhteisössä on yhteydessä koheesion rakentumiseen (Gilligan 2005, Mikkolan 2009, 37 mukaan). Toisaalta taas työyhteisössä annettu sosiaalinen tuki voi ehkäistä kateuteen liittyviä kielteisiä tunteita (Xian, Chao & Ye 2018, 4) ja lievittää näin ollen kateudesta heijastunutta henkistä pahoinvointia työyhteisössä.

Kateuden tutkimus on pitkälti keskittynyt kateuden kielteiseen ilmentymään. Kuten aiemmin todettiin, on selvää, että kateuden ilmenemisellä voi olla hyvin vahingollisia seurauksia työyhteisön vuorovaikutuksessa. Mujcicin ja Oswaldin (2018, 110) mukaan kateus ikään kuin ennakoii heikentynyttä psyykkistä hyvinvointia. Tämä näkemys tukee tämän tutkimuksen tuloksia siltä osin, että työyhteisössä ilmenneen kateuden koettiin heijastuvan heikentävästi työntekijän työvointiin. Huomionarvoista on kuitenkin se, että tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että kateus voi ilmetä myös myönteisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa ja ilmennyt kateus voi heijastua myönteisesti työntekijän työvointiin.

Yhdeksi työvointia edistäväksi tekijäksi miellettiin työhön motivoituminen. Kateus voi ilmetä työhön motivoitumisena, jolloin kateutta tunteva yksilö tunnistaa haluavansa saavuttaa saman, mitä kateuden kohde on saavuttanut ja on valmis tekemään töitä sen eteen. Myös Malone (2007, 28–29) tukee ajatusta siitä, että kateuden tuntemukset voivat johtaa oman työpanoksen paranemiseen ja korkeampaan työmotivaatioon. Lisäksi tässä tutkimuksessa huomattiin, että kateuden ilmeneminen motivoituneisuutena voi edistää myös asiantuntijatyötä tekevän työvointia ja edesauttaa näin työntekijää kehittymään työssään.

Työvointia edistäväksi tekijäksi osoittautui myös kateuden ilmaiseminen kollegaa arvostaen. Asiantuntijatyötä tekevät mielsivät kateuden tunteen sanoittamisen kateuden kohteelle jo itsessään kehuksi, joita muuten työyhteisön vuorovaikutuksessa saatetaan antaa niukasti. Tulos on tunneviestinnän näkökulmasta erityisen kiinnostava: harvojen kielteiseksi miellettyjen tunteiden sanoittamista voi mieltää itsessään kehuiksi tai kunnioituksen osoituksiksi. Kuitenkin Bedeianin (1995, 51) näkemys tukee tutkimustulosta, sillä hänen mukaansa kateutta tunteva vuorovaikutusosapuoli voi ilmaista kateuden tunteensa kohteliaasti ja ikään kuin kunnioitusta osoittaen kateuden kohteelle.

Tulokset osoittavat, että kateuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa voi edesauttaa avoimemman viestintäilmapiirin syntymistä. Kateuden ilmaiseminen voi normittaa sitä, että työyhteisössä on sallittua ilmaista myös kielteiseksi miellettyjä tunteita.

Asiantuntijatyötä tekevien näkemysten mukaan omien tunteiden sanoittaminen työyhteisön jäsenille voi helpottaa sekä omaa oloa että luoda avoimempaa viestintäilmapiiriä. Avoin vuorovaikutus on yksi toimivan työyhteisön peruspilareista (Valtiokonttori 2007) ja siksi se voi heijastua myös vahvasti työvointikokemukseen. Kiinnostavaa on kuitenkin se, että samaan aikaan työntekijöiden näkemysten mukaan avoin tunteiden ilmaisu edistää turvallisen viestintäilmapiirin muodostumista työyhteisössä ja toisaalta samaan aikaan kielteisten tunteiden ilmaisemista pidetään epäsovinnaisena työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kateudesta keskusteleminen ja kielteisen tunteen sanoittaminen nähtiin niin viestintäilmapiiriä kuin työvointia edistävänä, kun taas yleisesti kateus ja sen ilmaiseminen miellettiin epäsovinnaisiksi työyhteisössä.

Tämä tutkimus ilmentää sitä, miten monimuotoisesti kateus voi ilmetä asiantuntijatyössä. Asiantuntijatyötä tekeviä yhdistää tyypillisesti asiantuntijaosaaminen, työn vaativuus, vaikutusmahdollisuudet työssä ja halu itsensä kehittämiseen (Toivanen ym. 2016, 94). Lisäksi asiantuntijatyö voidaan nähdä työntekijän intohimona ja sitä voidaan pitää tietynlaisena itsearvostuksen lähteenä (Anttila & Oinas 2017, 98). Työntekijöiden intohimo työtä kohtaan voi tehdä kateudesta ja sen ilmaisemisesta näkyvämpää. Haastatteluista ilmeni, että kun jotakin asiaa pidetään itselle merkityksellisenä ja tärkeänä, kuten tyypillisesti työtä asiantuntijatyössä, voidaan siitä kokea myös herkemmin kateutta. Tällöin kateutta saatetaan ilmaista kielteisenä viestintäkäyttäytymisenä. Kun työntekijällä on halu kehittää itseään ja edetä urallaan, voi kollegojen vastaavanlaiset saavutukset aiheuttaa työntekijässä epämiellyttäviä kateuden tuntemuksia. Tämä voi osaltaan selittää tuloksia ja auttaa ymmärtämään syitä kateuden kielteisen ilmaisemisen taustalla asiantuntijatyössä.

Toisaalta asiantuntijatyössä tiedostetaan työyhteisön merkitys. Kuten Puusa ja Ala-Kortesmaa (2019, 192) kuvaavat, hyvää käytöstä ilmentävä viestintä nähdään merkittävänä osana ammatillista vuorovaikutusosaamista, mikä näyttäytyy kohteliaana ja rakentavana viestintänä, jossa asiantuntijatyötä tekevät tunnistavat roolinsa työilmapiirin rakentamisessa. Tämä voi myös tehdä kateuden ilmaisemisesta asiantuntijatyössä näkymättömämpää. Kuten tulokset osoittavat, kateutta voidaan ilmaista epäsuorasti. Kateus voi ilmetä syrjimisenä, yhteistyöhaluttomuutena, ylimääräisenä arviointina, pahan puhumisena kateuden kohteen selän takana tai mököttämisenä. On siis kiinnostavaa pohtia, tekeekö asiantuntijatyö kateuden ilmaisemisesta ikään kuin strategisempaa.

Tämän tutkimuksen keskiössä on se, miten kielteiseksi miellettyjä tunteita ilmaistaan ja hallitaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tunteiden hallinta työssä nähdään osaksi viestintäosaamista, jossa osaava viestijä on kykenevä kontrolloimaan omaa tunteiden ilmaisuaan (Jablin & Sias 2001, 831). Tulokset osoittavat, että toisaalta kateuden ilmaisua pyritään hallitsemaan ja säätelemään, sillä kateus voi ilmetä yksilötasolla henkilökohtaisina tunteita, joiden ilmaisemista pyritään välttämään työyhteisössä. Toisaalta taas kateus voi ilmetä monenlaisena viestintäkäyttäytymisenä, joka voi vaurioittaa niin työvuorovaikutussuhteita kuin myös koko työyhteisön vuorovaikutusta.

Tulosten mukaan se, miten kateutta ilmaistaan, on yhteydessä siihen, mistä kateus johtuu ja kuinka voimakas kyseinen tunne on. Puolestaan Smithin ja Kimin (2007, 60–61) mukaan kateutta ilmenee herkemmin, mikäli työtoveri omaa samankaltaisia piirteitä, mitä itsellä on tai kun asia on itselle erityisen tärkeä. Kun työtä pidetään itselle hyvin merkittävänä, voidaan työssä kokea myös kateuden tunteita herkemmin ja tällöin kateutta saatetaan ilmaista voimakkaammin. Toisaalta Bäckin (2013, 44) mukaan kateuden ilmaiseminen voi myös kytkeytyä yksilön persoonallisuuteen: ulospäin suuntautunut yksilö voi ilmaista kateutta eri keinoin kuin hiljainen ja vetäytyvämpi yksilö. On siis syytä tiedostaa, että tunteet ovat yksilön subjektiivisia kokemuksia ja se, miten niitä ilmaistaan, on viime kädessä hyvin yksilöllistä.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, että kateus voi ilmetä työyhteisössä monenlaisena viestintäkäyttäytymisenä. Viestintäkäyttäytymisen muotoja yhdistää pitkälti se, että niillä pyritään vahvistamaan omaa asemaa työyhteisössä: joko pyrkimällä edistämään omaa asemaa tai pyrkimällä heikentämään kateuden kohteen asemaa. Tämä voi näyttäytyä työyhteisössä joko myönteisenä tai kielteisenä viestintäkäyttäytymisenä. Oman aseman edistäminen voi näyttäytyä työhön motivoitumisena, kehuvana viestintäkäyttäytymisenä, kuten ihailun ja arvostuksen osoittamisena ja kateuden tunteen sanallisena ilmaisemisena. Puolestaan taas toisen aseman heikentäminen voi näyttäytyä loukkaavana viestintäkäyttäytymisenä, kuten juoruiluja, häirintänä ja arviointina, yhteistyöhaluttomuutena, kateuden kohteen työn kritisoimisena ja tuen puutteena.

8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Tutkimuksen teossa keskeisessä roolissa on tutkimuksen laadun arviointi. Toteutan arvioinnin nojaten Tracyn (2010) arviointikriteeristöön, mikä on pyritty tekemään mahdollisimman universaaliksi ja moneen tutkimukseen mukautuvaksi. Arviointikriteerejä on yhteensä kahdeksan: 1) huomionarvoinen tutkimusaihe, 2) perusteellisuus, 3) vilpittömyys, 4) uskottavuus, 5) merkityksellisyys, 6) merkittävä kontribuutio, 7) eettisyys ja 8) johdonmukaisuus. Tämän tutkielman arvioinnin toteutan huomionarvoisen tutkimusaiheen, perusteellisuuden, vilpittömyyden, uskottavuuden ja eettisyyden kriteerien pohjalta.

Huomionarvoinen tutkimusaihe. Huomionarvoiset tutkimusaiheet määritellään aiheiksi, jotka ovat yhteiskunnallisesti ajankohtaisia ja merkityksellisiä. Tutkimusaiheen tulisi sekä haastaa jo olemassa olevaa tutkimustietoa että paljastaa jotain uutta. (Tracy 2013, 231.)

Tämän tutkimuksen aihetta voidaan pitää huomionarvoisena, koska aihe on merkityksellinen ja vähän tutkittu nimenomaan työelämän viestinnän näkökulmasta. Kateus on tunteena hyvin arkinen ja yleinen kulttuurista riippumatta. Yksilölle on luonnollista verrata itseään muihin ja sosiaalinen vertailu puolestaan voi johtaa kateuden tuntemuksiin. Työelämä ruokkii sosiaalista vertailua, koska töissä saattaa joutua kilpailemaan esimerkiksi työtehtävistä tai ylennyksistä. Työelämässä käytettävät palkitsemisjärjestelmät edesauttavat myös kilpailuilmapiirin ja kateuden syntymistä. Kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa hyvin moninaisesti ja kateuden ilmentymä voi äärimmillään olla jopa työpaikkakiusaamista. Toisaalta kateus voi ilmetä myös myönteisesti työyhteisössä ja heijastua myönteisesti työntekijöiden työvointiin. On relevanttia tunnistaa, miten moninaisesti kateus voi ilmetä työyhteisössä ja millaisia vaikutuksia sillä on työntekijöiden työvoinnille.

Perusteellisuus. Tracyn (2013, 231–232) mukaan perusteellisuudella kuvataan tutkijan huolellista paneutumista tutkimusaiheen taustaan, tutkimusmenetelmien valintaan, aineistonkeruuseen ja aineiston analysointiin. Perusteellisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että aineistoa on kerätty riittävästi tutkimuksen tavoitteen kannalta ja tutkija pystyy kuvaamaan, miten aineiston käsittely ja analyysi on toteutettu.

Perehdyin tutkimusaiheeseen perusteellisesti tutustuen käsitteisiin, teorioihin ja aiheesta jo tehtyihin tutkimuksiin. Tutkimusmenetelmän valitsin sen perusteella, minkä ajattelin tukevan parhaiten tutkimustavoitteeni toteutumista. Koska yksilön käsityksistä ja kokemuksista saa

parhaiten tietoa avoimessa vuorovaikutuksessa päädyin toteuttamaan aineistonkeruun haastatteluina. Valitsin aineistonkeruumenetelmäkseni teemahaastattelun, minkä myötä haastattelut olivat vapaamuotoisia ja etenivät luontevasti. Teemojen määrittäminen etukäteen varmisti sen, että haastattelussa käsiteltiin tutkimustehtävän kannalta oleelliset asiat.

Haastateltavien löytäminen oli haastavaa, mikä varmasti johtui osittain aiheen intiimistä ja henkilökohtaisesta luonteesta. Haastateltavien kriteereinä oli, että haastateltava teki asiantuntijatyötä ja hänellä tuli olla käsityksiä tai kokemuksia kateuden ilmenemisestä työyhteisössä. Haastateltavia löytyi lopulta neljä. Vaikka haastateltavia on määrällisesti niukasti, haastattelut olivat kuitenkin melko pitkiä ja näin ollen aineistoa kertyi riittävästi. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaankin usein pientä määrää tapauksia ja keskiössä on aineiston laatu määrän sijaan (Eskola & Suoranta 1998, 15). Merkityksellisempää on se, että aineisto tarjoaisi tutkimuksen kannalta merkityksellisiä ja relevantteja väitteitä (Tracy 2013, 232). Kerätty aineisto oli monipuolista ja kuvailevaa. Jo neljän haastattelun jälkeen pystyin toteamaan, että aineisto alkoi kylläntyä eli sieltä ei noussut tutkimusongelman kannalta enää runsaasti uutta tietoa. Koska haastateltavat olivat eri työyhteisöjen jäseniä, sain monipuolisemmin tietoa siitä, miten kateus ilmenee eri asiantuntijatyöyhteisöissä.

Kaikki neljä haastattelua toteutettiin teknologiavälitteisesti. Teknologiavälitteisyys toi osaan haastatteluista pieniä haasteita, kuten verkkoyhteysongelmia. Välillä kuvayhteys oli heikko, jolloin nonverbaalisten vihjeiden tulkitseminen oli haastavaa. Myös äänentoistossa ilmeni ajoittain pientä viivettä, mikä lisäsi riskiä puhua haastateltavan kanssa päällekkäin. Toisaalta etäyhteys saattoi lisätä jäykkyyttä haastattelutilanteessa, mutta toisaalta etäyhteys saattoi ikään kuin suojata haastateltavaa ja edesauttaa avoimuutta intiimistä aiheesta keskusteltaessa.

Toteutin aineiston analyysin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Koska aineisto muodostui haastateltavien käsityksistä ja kokemuksista, koin tämän sopivimmaksi analyysimenetelmäksi, sillä se ei rajaa aineistosta mitään pois. Suoritin aineiston analyysin erityistä tarkkuutta ja systemaattisuutta noudattaen. Tutustuin aineistoon huolellisesti ja palasin äänitallenteiden sekä litteraattien pariin aina tarvittaessa. Analyysi eteni johdonmukaisesti nojaten Tracyn (2013) sisällönanalyysin vaiheisiin. Analyysivaiheeseen käytin runsaasti aikaa ja toteutin sen erityisen huolellisesti. Tutkijan omat tulkinnat heijastuvat aina laadulliseen sisällönanalyysiin, mutta pyrin tarkastelemaan aineistoa useammasta näkökulmasta ja tekemään perusteltuja valintoja, jotta tulokset olisivat mahdollisimmat luotettavia.

Vilpittömyys. Vilpittömyydellä tarkoitetaan tutkijan läpinäkyvyyttä ja rehellisyyttä. Tutkijan tulee kuvata avoimesti ja läpinäkyvästi omaa tutkimusprosessiaan sekä reflektoida rehellisesti myös omia arvoja ja mahdollisia ennakoasenteita tutkijana. (Tracy 2013, 233–234.)

Koen, että olen toiminut vilpittömästi läpi tutkimusprosessin. Kuvaan ja perustelen tutkielmassani tarkasti tutkimuksen eri vaiheet, millä pyrin lisäämään läpinäkyvyyttäni tutkijana. Pyrin myös edistämään analyysini läpinäkyvyyttä tuomalla lukijalle esimerkkejä analyysin toteuttamisen etenemisestä. Minulla on omakohtaisia käsityksiä ja kokemuksia kateudesta työyhteisössä, mikä on saattanut heijastua tutkimusprosessiin jossakin vaiheessa. Olen kuitenkin kiinnittänyt tietoisesti huomiota asiaan ja pyrkinyt tunnistamaan ennakoasenteitani, jotta tutkimukseni olisi mahdollisimman luotettava. Koska laadullista sisällönanalyysiä toteuttaessa tutkijan tulee paneutua hyvin perusteellisesti aineistoon, voi riski ylitulkintojen tekemiseen kasvaa. Tiedostamalla tämän riskin, olen pyrkinyt välttämään ylitulkintojen tekemistä aineistosta.

Uskottavuus. Uskottavuus kuvaa tutkimustulosten luotettavuutta ja todenmukaisuutta. Uskottavuutta todentaa muun muassa se, kuinka vakuuttavia tutkimustulokset lukijan perspektiivistä ovat, kuinka selkeästi ne on kuvattu ja miten tutkijan tulkinnat vastaavat tutkittavien käsityksiä. (Tracy 2013, 235–236.)

Näen tutkimustulokseni luotettavina, koska olen haastattelujen aikana varmistanut haastateltavilta mahdolliset epäselvyydet ja esittänyt tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä. Tulosten raportoinnissa olen pyrkinyt olemaan selkeä ja johdonmukainen sekä kuvannut tulokset monipuolisesti ja läpinäkyvästi. Tutkimustulosten raportoinnissa hyödynsin haastateltavien suoria sitaatteja, mikä auttaa myös lukijaa hahmottamaan ja arvioimaan tulosten uskottavuutta. Koska kateus on niin moninainen tunne, tutkimuksen tulokset saattavat vaikuttaa lukijasta hieman ristiriitaisilta. Tulosten mukaan kateus voi esimerkiksi ilmetä sekä työhön motivoitumisena että lamaantumisenä ja heikentää sekä edistää työntekijän työvoimaa. Nämä eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan auttavat ennemminkin ymmärtämään kateuden ja sen ilmenemisen kompleksisuutta.

Eettisyys. Tutkimuksen eettisyyttä arvioidaan läpi tutkimusprosessin useasta eri näkökulmasta. Proseduraalisella etiikalla tarkoitetaan sitä, että tutkija ei saa aiheuttaa haittaa tutkittaville, vaan tutkijan tulee olla rehellinen ja avoin tutkimuksestaan sekä sen tarkoituksesta. Tutkimukseen osallistumisen täytyy olla vapaaehtoista ja tutkittaville on taattava oikeus yksityisyyteen. Tilannesidonnaisuuden etiikalla tarkoitetaan

tutkimusaiheeseen tai tutkimuksen osallistujiin liittyviä eettisiä kysymyksiä. Relationaalisella etiikalla kuvataan puolestaan tutkijan ja tutkittavan vastavuoroisuutta. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että tutkija ottaa tutkittavat huomioon ja tiedostaa toimintansa mahdolliset seuraukset tutkimuksen kohteelle. (Tracy 2013, 242–245.)

Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja sitä painotettiin jokaisessa yhteydenotossa. Haastattelut anonymisoitiin litterointivaiheessa ja niistä poistettiin kaikki tunnistetiedot, joista välittyi esimerkiksi haastateltavan työpaikka. Haastateltavien yksityisyys oli siis vahvasti suojattu, eikä haastateltavat tai heidän työpaikkansa olleet tunnistettavissa tutkielmasta. Haastatteluaineistot säilytettiin ulkoisella kovalevyllä, mihin ei ollut kenelläkään muulla pääsyä kuin tutkijalla itsellään.

Kateus on tutkimusaiheena hyvin intiimi ja arkaluontoinen. Haastattelukysymykset oli muotoiltu niin, että haastateltava pystyi halutessaan puhumaan joko omista kateuden kokemuksistaan, käsityksistään kateudesta tai toisen työyhteisön jäsenen ilmaisemasta kateudesta. Koin haastatteluilmapiirin avoimeksi ja aineiston rikkaus puoltaa näkemystäni avoimesta ilmapiiristä, jossa haastateltavien oli helppo keskustella omista näkemyksistään. En kuitenkaan voi tietää varmaksi, millaisena haastateltavat kokivat haastattelutilanteen tai kokivatko he keskustelun ilmapiirin luottamukselliseksi. Osa haastateltavista oli itselleni entuudestaan tuttuja ja osa taas täysin tuntemattomia. On syytä pohtia, onko vuorovaikutus ollut avoimempi tuttujen kanssa vai onko heidän jopa ollut haastavampaa pohtia henkilökohtaista aihetta, kun toisena vuorovaikutusosapuolena on tuttu henkilö. Mielestäni tämä ei heijastunut aineiston määrään tai sen rikkauteen, mutta on kuitenkin merkittävä asia nostaa esiin.

9 PÄÄTÄNTÖ

9.1 Jatkotutkimushaasteet

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemyksiä kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa ja sen koettua merkitystä työvoinnille. Kateus on yleinen tunne työelämässä ja se voi ilmetä hyvin monella eri tavalla työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kateuden ilmenemisellä voi olla myös tuhoisia seurauksia ja äärimmillään se voi näyttäytyä työpaikkakiusaamisena. Toisaalta työyhteisössä ilmenneellä kateudella voi olla myös myönteisiä seurauksia. Tutkielman tulokset myös osoittavat, että kateudella voi olla sekä työvoimtia edistäviä että heikentäviä seurauksia. Tämä tutkimus auttaa ymmärtämään kateuden ilmenemisen moninaista luonnetta ja sen seurauksia työyhteisön vuorovaikutukseen sekä työntekijöiden työvointiin. Koska kateuden ilmeneminen on ilmiönä niin moniulotteinen ja sen tutkimus viestinnän näkökulmasta on melko vähäistä, on myös jatkotutkimushaasteita runsaasti. Lisäksi tutkimus viestinnästä työvoinnin rakentajana on vielä melko aluillaan.

Tutkimuskohteeksi valikoitui asiantuntijatyötä tekevät, koska asiantuntijatyön on ajateltu altistavan kilpailuilmapiirin syntymiselle, sillä työntekijät saattavat joutua ikään kuin kilpailemaan keskenään työtehtävistä. Tulokset kateuden ilmenemisestä työyhteisön vuorovaikutuksessa voisivat olla kuitenkin erilaiset, jos työnkuvaa ei olisi rajattu ollenkaan tai se olisi rajattu eri tavalla. Jatkossa olisikin kiinnostavaa tarkastella kateuden ilmenemistä eri toimialoilla. Esimerkiksi myyntityössä on usein käytössä erilaisia palkitsemisjärjestelmiä, jotka lisäävät työntekijöiden välistä keskinäistä kilpailua.

Tulosten mukaan kateus voi ilmetä monenlaisena viestintäkäyttäytymisenä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Olisikin kiinnostavaa tarkastella tarkemmin sitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, miten kateutta ilmaistaan. Tämä tarjoaisi syvempää ymmärrystä siitä, mitä kateuden ilmenemisen taustalla on ja toisi myös mahdollisesti vastauksia siihen, kuinka voisi edesauttaa kateuden myönteistä ilmenemistä ja puolestaan vähentää kateuden kielteistä ilmenemistä.

Jatkossa olisi myös mielenkiintoista tarkastella sitä, että onko kateutta tunnevan osapuolen ominaisuuksilla yhteyttä siihen, miten hän ilmaisee kateutta työyhteisössä. Tällaisia ominaisuuksia voisi esimerkiksi olla ikä, sukupuoli, kulttuuri ja työkokemus. Toisaalta kiinnostavaa olisi tarkastella sitä, onko kateuden kohteen ominaisuuksilla merkitystä kateuden

ilmaisemisen keinoihin. Esimerkiksi jos työntekijä on itseä paljon kokeneempi, hänelle saatetaan suoda menestyminen herkemmin kuin työyhteisön uudelle tulokkaalle, jolla ei ole niin paljon työkokemusta.

On tyypillistä, että kateuden tuntemukset ja sen ilmeneminen pyritään piilottamaan. Tämän vuoksi monet johtavat eivät välttämättä tunnista kateutta työyhteisössään eivätkä näin ollen voi puuttua sen kielteisiin ilmenemismuotoihin (Dunn & Schweitzer 2006, 192). Esihenkilöt voivat myös aliarvioida kateudesta johtuvia kielteisiä ilmentymiä työyhteisössä, koska he eivät tunnista niitä. Olisikin kiinnostavaa tarkastella esihenkilöiden tai tiiminvetäjien näkemyksiä ja kokemuksia kateudesta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Mielenkiintoinen näkökulma aiheeseen voisi olla myös se, miten esihenkilöt ottavat työssään huomioon mahdollisen kateuden ilmenemisen alaistensa keskuudessa. Olisi kiinnostavaa tarkastella sitä, voisiko esimerkiksi oikea-aikainen ja riittävän informatiivinen tiedottaminen henkilövalinnoista ennaltaehkäistä kateuden syntyä.

9.2 Johtopäätökset ja käytännön sovellukset

Tämän maisterintutkielman tulokset auttavat ymmärtämään kateuden ilmenemistä ja sen moniulotteisuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulokset lisäävät myös ymmärrystä kateuden heijastumisesta työntekijän työvointiin tuoden tietoa siitä, että kateus voi sekä heikentää että edistää työntekijän työvointiä.

Kateus on hyvin arkinen tunne ja se on väistämättä tuttu jokaiselle yksilölle. Kateus on myös yleistä työyhteisöissä, erityisesti siksi, koska työn ajatellaan toimivan monelle tietynlaisena itsearvostuksen lähteenä. On tärkeää tiedostaa kateuden merkitys työyhteisön vuorovaikutuksessa ja tunnistaa viestintäkäyttäytymisen muotoja, joilla kateutta ilmaistaan. Kun kateus tunnistetaan ajoissa, sen ilmenemiseen on mahdollista kiinnittää huomiota. Kateuden syy voidaan pyrkiä ratkaisemaan työyhteisössä, esimerkiksi jakamalla työtehtäviä eri tavalla. Myös kateuden tunteen sanoittaminen ja käsittely voivat helpottaa kateutta tuntevan vuorovaikutusosapuolen oloa. Kun kateus tunnistetaan ajoissa, sillä ei välttämättä ehdi olla niin haitallisia seurauksia työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Kateus mielletään yleisesti hyvin kielteiseksi tunteeksi ja sen on kuvailtu olevan työyhteisön vuorovaikutuksessa jopa tabu. Kateus ei kuitenkaan ilmene pelkästään kielteisesti työyhteisön

vuorovaikutuksessa. On tärkeää ymmärtää kateuden ilmenemisen moniulotteisuutta työyhteisössä: kateudella voi olla myönteisiä seurauksia ja se voi heijastua myös edistävasti työvointiin. Kateus voi motivoida työskentelemään entistä kovemmin, mikä voi heijastua myös ryhmän tuloksellisuuteen. Kateus voi myös näyttäytyä ihailuna ja arvostuksen lisääntymisenä kateuden kohdetta kohtaan. Lisäksi kateuden tunne voi myös yhdistää ryhmän jäseniä keskenään, mikäli kateutta tunnetaan yhdessä ja kateuden kohde on jokin toinen ryhmä tai ryhmän ulkopuolinen kohde.

Kateuden ilmenemisen tutkiminen työyhteisön vuorovaikutuksessa syventää ymmärrystä siitä, kuinka työtovereiden onnistumisiin ja saavutuksiin reagoidaan. Työelämässä tällaiset tilanteet ovat yleisiä ja jopa arkisia. Viestintä ja vuorovaikutus ovat olennainen osa niin työyhteisöjen kuin koko organisaatioiden toimintaa. Tiedon luominen ja jakaminen edellyttävät toimivaa ja tehokasta viestintää sekä ryhmien ja tiimien tehokas toiminta perustuu vuorovaikutukseen. Lisäksi vuorovaikutuksella nähdään olevan keskeinen rooli työhyvinvointikokemuksen muodostumisessa. Onkin siis tärkeää tiedostaa ja ymmärtää, miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten ilmennyt kateus heijastuu työntekijän työvointiin.

KIRJALLISUUS

Anttila, T. & Oinas, T. 2017. Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 88–98.

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavana:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 1.4.2021]

Appel, H., Gerlach, A. L. & Crusius, J. 2015. The interplay between facebook use, social comparison, envy, and depression. *Current opinion in psychology* 2016, 9, 44–49.

Ashforth, B. & Humphrey, R. 1995. Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48 (2), 97–125.

Ashkanasy, N. M. & Dorris, A. D. 2017. Emotions in the workplace. *The annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 67–90.

Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H. & Hyu, Q. N. 2017. Integrating emotions and affect in theories of management. *Academy of management review*, 42 (2), 175–189.

Bedeian, A. G. 1995. Workplace envy. *Organizational dynamics*. Elsevier Science Publishing Company, 49–56.

Briki, W. 2018. Harmed trait self-control: Why do people with a higher dispositional malicious envy experience lower subjective wellbeing? A cross-sectional study. *Happiness Stud*, 20, 523–540.

Bäck, M. 2013. Kateuden viestiminen. Teoksessa Vesterinen P.-L. Kateus työelämässä. PS-kustannus, 35–53.

Chae, J. 2018. Explaining females' envy toward social media influencers. *Media Psychology*, 2018, 21 (2), 246–262.

- Charoensukmongkol, P. 2018. The impact of social media on social comparison and envy in teenagers: the moderating role of the parent comparing children and in-group competition among friends. *Journal of Child and Family Studies*, 27, 69–79.
- Cobo-Reyes, R. & Jiménez, N. 2012. The dark side of friendship: ‘Envy’. *Experimental Economics*, 15, 547–570.
- Cohen-Charash, Y. & Mueller, J. S. 2007. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 (3), 666–680.
- Cooper, C. L., Hoel, H. & Faragher, B. 2004. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 368–387.
- Crusius, J. & Lange, J. 2014. What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 1–11.
- Crusius, J. & Mussweiler, T. 2012. When people want what others have: the impulsive side of envious desire. *American Psychological Association*, 12 (1), 142–153.
- De Rivera, J. & Páez, D. 2007. Emotional climate, human security, and cultures of peace. *Journal of Social Issue*, 63 (2), 233–253.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. S. 2015. National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Duffy, M., Ganster, D. & Pagon, M. 2002. Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 331–351.
- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. S., Tepper, B. J. & Aquino, K. 2012. A Social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55 (3), 643–666.
- Duffy, M. K. & Shaw, J. D. 2000. The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31 (3), 3–23.

Dunn, J. R. & Schweitzer, M. E. 2006. Green and mean: Envy and social undermining in organizations. *Research on Managing Groups and Teams*, 8, 177–197.

Epstein, J. 2003. *Envy*. New York: Oxford University Press.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Festinger, L. 1954. A Theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7 (117), 117–140.

Fineman, S. 2000. Emotional arenas revisited. *Teoksessa Emotion in organizations*, 2. painos. Fineman, S. (toim.), Thousand Oaks, CA: Sage, 1–24.

Fredrickson, B. L. 2000. Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4 (2), 131–142.

Gamero, N. González-Romá, V. & Peiró, J.M. 2008. The influence of intra-team conflict on work teams' affective climate: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (1), 47–69.

Ganegoda, D. B. & Bordia, P. 2018. I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 104 (6), 776–795.

Gilligan, E. 2005. Social bonding among disparate newswriters in a competitive newsroom. Paper presented at International Communication Association Annual Meeting. May 2005, New York, United States.

Glomb, T. M. & Liao, H. 2003. Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects. *Academy of Management Journal* 2003, 46 (4), 486–496.

Gross, J. J. 2002. Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39 (3), 281–291.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja – kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työsuojelurahasto.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hareli, S., Rafaeli, A. & Parkinson, B. 2015. Emotions as social entities: Interpersonal functions and effects of emotion in organizations. Teoksessa N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (toim.), *Research companion to emotion in organizations*. Northampton, MA: Edward Elgar, 349–359.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.

Jablin, F. M. & Sias P. M. 2001. Communication competence. Teoksessa Jablin F. M. & Putnam L. L. (toim.) *The new handbook of organizational communication*. Sage Publications, Inc, 819–864.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työterveyslaitos 2013. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> [viitattu 7.5.2021]

Kim, E. & Glomb, T. E. 2014. Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification. *Journal of applied psychology*, 99 (4), 619–643.

Klein, M. 1975. *Envy and gratitude and other works 1946–1963*. New York, NY: Free Press.

Kramer, M. W. & Hess, A. H. 2002. Communication rules for the display of emotions in organizational settings. *Management Communication Quarterly*, 16 (1), 66–80.

- Kramer, M. W. & Sias, P. M. 2014. Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa Berger C. R. (toim.) Interpersonal communication. De Gruyter Mouton. 467–492.
- Lebel, R. D. 2017. Moving beyond fight and flight: a contingent model of how the emotional regulation of anger and fear sparks proactivity. *Academy of Management Review*, 42 (2), 190–206.
- Lemay, D. L., Doleck, T. & Bazalais, P. 2018. Do instrumental goal pursuits mediate feelings of envy on facebook and happiness or subjective well-being? *Computers in Human Behavior*, 91, 186–191.
- Lutgen-Sandvik, P., Namie, G. & Namie, R. 2009. Workplace bullying: causes, consequences, and corrections. Teoksessa Lutgen-Sandvik, P. & Sypher, B. D. *Destructive organizational communication: processes, consequences, and constructive ways of organizing*. Taylor & Francis, 27–52.
- Malone, P. 2007. Communicative responses to malicious envy at work. Conference papers, International Communication Association, Annual Meeting, 1–28.
- Mancl, A. C. & Penington, B. 2011. Tall poppies in the workplace: communication strategies used by envious others in response to successful women. *Qualitative Research Reports in Communication*, 12 (1), 79–86.
- Meier, A. & Schäfer, S. 2018. The Positive side of social comparison on social network sites: how envy can drive inspiration on instagram. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 21 (7), 411–417.
- Metts, S. & Planalp, S. 2011. Emotion experience and expression. Current trends and future directions in interpersonal relationship research. Teoksessa Knapp, M. L., & Daly, J. A. (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. 4. painos, SAGE Publications Inc, 283–316.
- Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 2000-luvun kirjallisuuteen. Prologi. *Puheviestinnän vuosikirja 2009*, 26–47.

- Mikkola, L., Pennanen, E., Laapotti, T. & Välipakka, H. 2014. Sairaalityöyhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytännöt. Tutkimushankkeen loppuraportti (Työsuojelurahaston hanke 112304). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Morrison, R. L. & Nolan, T. 2007. Negative relationships in the workplace: A qualitative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4 (3), 203–221.
- Mujcic, R. & Oswald, A. J. 2018. Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. *Social Science & Medicine*, 198, 103–111.
- Parke, M. R., & Seo, M. 2017. The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42 (2), 334–360.
- Parrot, W. P. & Smith, R. H. 1993. Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of personality and social psychology*, 64 (6), 906–920.
- Patient, D., Lawrence, T. B. & Maitlis, S. 2003. Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organizational Studies*, 24, 1015–1044.
- Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnille. *Prologi: Puheviestinnän vuosikirja 2015*, 52–74.
- Planalp, S. & Rosenberg, J. 2014. Emotion in interpersonal communication. Teoksessa Berger C. R. (toim.) *Interpersonal communication*. De Gruyter Mouton, 273–296.
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 17 (3), 187–201.
- Raappana, M. 2018. Onnistuminen työelämän tiimeissä. University of Jyväskylä.
- Rantanen, J., Leppänen I. & Kankaanpää H. 2020. Johda tunneilmasto: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent Oy.

- Reh, S., Tröster, C. & Van Quaquebeke, N. 2018. Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, 103 (4), 399–415.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Osuuskunta Vastapaino.
- Salerno, A., Laran, J. & Janiszewski, C. 2018. The bad can be good: When benign and malicious envy motivate goal pursuit. Oxford University Press on behalf of *Journal of Consumer Research*, 46 (2), 388–405.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. 1990. Emotional intelligence. *Baywood publishing co.*, 9 (3), 185–216.
- Salovey, P. & Rodin, J. 1984. Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*. 47 (4), 780–792.
- Shier, M. & Graham, J. 2011. Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11 (4), 402–421.
- Smith, R. H. & Kim, S. H. 2007. Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 46–64.
- Solomon, R. C. 2008. The philosophy of emotions. *Teoksessa Handbook of emotions*, 3. painos, 3–15.
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J. & Baumeister, R. F. 2001. When silence speaks louder than words: explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism. *Basic and applied social psychology*, 23 (4), 225–243.
- Staw, B.M., Sutton, R.I. & Pelled, L.H. 1994. Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5 (1), 51–71.
- Syvjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M. & Jokela, J. 2012. Inhimillisesti tehokas sairaala – työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. AikaJärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Tracy, S. J. 2013. Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact. Chichester: Wiley-Blackwell.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työterveyslaitos & Lundell, S. 2008. Kateus työyhteisöissä. Esa Print Oy, Tampere.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis D Medica 1014.

Valtiokonttori 2007. Avoimuutta arkeen. Paino Erweko Painotuote Oy, Helsinki 2007.

Saatavilla: https://vk-wordpress-bucket-prod.s3-eu-west-1.amazonaws.com/uploads/sites/4/2019/01/Avoimuutta_arkeen_kirja.pdf [viitattu 1.4.2021]

Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. 2009. Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. American Psychological Association. 9 (3), 419–429.

Vecchio, R. P. 1997. It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. Teoksessa R. P. Vecchio (toim.) Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations. Indiana: University of Notre Dame Press, 542–562.

Vince, R. 2001. Power and emotion in organizational learning. Human Relations, 54 (10), 1325–1351.

Waldron, V. 2000. Relational experiences and emotion at work. Teoksessa S. Fineman (toim.), Emotion in organizations. London: SAGE publications, 64–82.

Xiang, Y., Chao, X. & Ye, Y. 2018. Effect of gratitude on benign and malicious Envy: The mediating role of social support. Frontiers in Psychiatry, 9 (139), 1–7.

Yoshimura, C. G. 2010. The experience and communication of envy among siblings, siblings-in-law, and spouses. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27 (8), 1075–1088.

Zhou, M. & Zhang, X. 2019. Online social networking and subjective well-being: Mediating effects of envy and fatigue. *Computers & Education* 140, 1–10.

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- Kertoisitko lyhyesti mitä teet työksesi?
- Miten kauan olet työskennellyt työyhteisössäsi?

Kateus

- **Kateuden ilmeneminen työyhteisössä**
 - Mitä kateus mielestäsi on työelämässä ja miten kuvailisit sitä?
 - Oletko huomannut kateutta työyhteisössäsi?
 - Miten kateus näyttäytyy työyhteisössäsi?
- **Kateuden havaitseminen**
 - Minkälaisissa työvuorovaikutustilanteissa olet kohdannut kateutta?
 - Voisitko kertoa jonkun esimerkin kateuden havaitsemisesta työvuorovaikutuksessa?
 - Mistä voit havaita, että joku työyhteisön jäsenistä tuntee kateutta?
- **Kateuden ilmaiseminen**
 - Miten kateutta on ilmaistu työyhteisösi viestintätilanteissa?
 - Miten itse olet ilmaissut kateutta, jos sinulla on ollut kateuden tuntemuksia?
 - Voisitko kertoa jonkun esimerkin kateuden ilmaisemisesta?
 - Miten hyväksyttävää kateuden ilmaiseminen on työvuorovaikutuksessa?

Tunneviestintä ja työvointi

- Miten työyhteisössä havaitsemasi kateus heijastuu työvointiisi?
 - Millaisia tuntemuksia kateus herättää suhteessa hyvinvointiisi?
 - Onko sinulla antaa esimerkkejä?

Lopuksi

- Haluaisitko vielä puhua kateuden ilmenemisestä, ilmaisemisesta tai havaitsemisesta työvuorovaikutuksessa tai sen kytkeytymisestä työvointiin?
- Onko jotain, mitä en ole huomannut kysyä?
- Haluaisitko kommentoida haastattelua?

Liite 2: Haastattelukutsu

Hyvä vastaanottaja,

Työpaikat ovat paikkoja, joissa yksilöt saavuttavat omia uratavoitteitaan sekä voivat todistaa myös työtovereidensa menestystä ja saavutuksia. Yksilöt voivat arvioida kyvykkyyttään vertaamalla itseään muihin, mikä voi aiheuttaa kateutta. Kateus on luonnollinen osa ihmisten käyttäytymistä ja kokemusmaailmaa. Tunteena se on hyvin arkinen ja yleinen, vaikka tyypillisesti kateus mielletäänkin epämiellyttäväksi tunteeksi.

Työelämä on otollinen vertailuympäristönä, koska työ toimii monelle ihmiselle tietynlaisena itsearvostuksen lähteenä. Asiantuntijatyö voi erityisesti altistaa kilpailuilmapiirin syntymiselle työyhteisössä. Kilpaileva ilmapiiri puolestaan voi johtaa siihen, että työyhteisön jäsenet vertaavat itseään sekä omia mahdollisuuksia ja saavutuksia muihin. Työntekijät voivat myös kokea, että oikeutus ansaitaan työelämässä suoritusten ja saavutusten kautta. Näin ollen toisten saavutukset voi aiheuttaa kateuden tunteita entistä herkemmin.

Teen viestinnän maisterintutkielmaa aiheesta “Kateus työyhteisön vuorovaikutuksessa”. Olen erityisen kiinnostunut siitä, miten kateutta ilmaistaan työyhteisön vuorovaikutuksessa sekä miten kateus heijastuu työntekijän työvointiin. Haluaisin kuulla juuri sinun käsityksiä ja kokemuksia aiheesta. Olet etsimäni haastateltava, mikäli

- Työskentelet asiantuntijatyössä ja sinulla on käsityksiä tai kokemuksia kateudesta työyhteisön vuorovaikutuksessa
- Pystyt osallistumaan teknologiavälitteisesti haastatteluun, joka vie sinulta aikaa noin tunnin.

Toteutan aineistonkeruun kertaluontoisina yksilöhaastatteluina. Haastattelujen ajankohta sijoittuu marras- joulukuulle, mutta tarkempi haastatteluajankohta sovitaan haastateltavan kanssa. Vallitsevan koronatilanteen vuoksi haastattelut toteutetaan teknologiavälitteisesti Zoomissa. Haastattelut tallennetaan, ja haastatteluaineistoihin pääsy on ainoastaan minulla. Haastattelut ovat täysin luottamuksellisia, eikä sinua tai ketään muutakaan henkilöä tai työpaikkaa voida tunnistaa opinnäytetyöstä. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua 31.05.2021 mennessä. Sinulta pyydetään erillisellä lomakkeella suostumus tutkimukseen osallistumiseen ja hyväksyntä tutkimuksen tietosuojailmoitukselle ennen haastattelua.

Tutkimusta kateudesta työelämän vuorovaikutuksen ilmiönä on hyvin vähän. Osallistumalla haastatteluun, voit antaa arvokasta tietoa omien käsitystesi ja kokemustesi kautta.

Otathan minuun yhteyttä sähköpostitse, juulia.i.e.hirvonen@student.jyu.fi, mikäli haluaisit osallistua haastatteluun.

Opinnäytetyötäni ohjaa Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitokselta FT, lehtori Tarja Valkonen (tarja.valkonen@jyu.fi).

Toivottavasti kuullaan pian!

Ystävällisin terveisin,
Juulia Hirvonen

Liite 3: Analyysitaulukko

Tutkimuskysymys	Yläluokka	Alaluokka
Miten kateus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden näkemysten mukaan?	Kateuden ilmeneminen yksilötasolla	Henkilökohtaiset tunteet
		Työhön motivoituminen
		Työnteon heikkeneminen
	Kateuden ilmeneminen vuorovaikutussuhteen tasolla	Kateuden kohteen loukkaaminen
		Kateuden kohteen kehuminen
		Työvuorovaikutussuhteen heikkeneminen
		Kateuden kohteen työn kritisointi
		Yhteistyöhaluttomuus
	Kateuden ilmeneminen työyhteisötasolla	Kateuden kielellinen ilmeneminen työssä
		Kateuden nonverbaalinen ilmeneminen työssä
		Työyhteisön ilmapiirin muuttuminen
		Työyhteisön vuorovaikutusnormit
	Miten työyhteisössä ilmenevä kateus heijastuu työntekijän työvointiin?	Kateus työvointia heikentävänä tekijänä
Konfliktit		
Henkinen pahoinvointi		
Työilmapiirin heikkeneminen		
Kateus työvointia edistävänä tekijänä		Avoimuus
		Motivaatio
		Arvostus