

**"No, kyllähän huumori pidentää ikää" - Huumori osana
ICT-alan työyhteisön vuorovaikutusta**

Henna Lapakko

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2018
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Lapakko, Henna. 2018. "No, kyllähän huumori pidentää ikää" - Huumori osana ICT-alan työyhteisöjen vuorovaikutusta. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 85 sivua.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvän huumorin luonnetta. Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella huumoria käyttävää työyhteisöä, työyhteisön vuorovaikutusta ja sitä, millainen funktio huumorilla vuorovaikutuksessa on. Tutkimuksessa otetaan huomioon positiivinen sekä negatiivinen huumori ja tarkastellaan huumorivuorovaikutusta sekä työntekijöiden että esimiesten näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin etnografisena tutkimuksena, jonka aineisto koostui havainnoinneista, haastatteluista sekä työntekijöiden verkkokeskusteluista. Tutkimukseen osallistui kaksi ICT-alan organisaatiota ja heidän henkilöstönsä. Etnografisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata työyhteisön arkea, jossa huumorivuorovaikutusta esiintyy.

Aineistoa analysoitiin teemoittelemalla. Tämän tutkimuksen tulokset tukivat aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenneitä tuloksia. Aineistosta havaittiin seitsemän pääteemaa, jotka ovat organisaatiokulttuuri, huumorin käyttö, leikkisyys työyhteisön vuorovaikutuksessa, huumorin puuttuminen, huumori yhdistelee ja erottelee, huumori työnteon välineenä ja huumori johtamisen välineenä. Huumori näkyy osana organisaation kulttuuria ja vaikuttaa niin yhteenkuuluvuuteen, työnteokseen kuin johtamiseenkin.

Tutkimuksessa ilmeni, että huumori on olennainen osa vuorovaikutusta, joka on yhteydessä muun muassa hyvinvointiin, kommunikaatioon, työyhteisön ilmapiiriin ja työnteon tehokkuuteen. Huumori niin sanotusti pidentää ikää, eli vaikuttaa sekä organisaation menestymisen jatkumiseen että työntekijöiden hyvinvointiin. Huumori ei ole niinkään riskitekijä, vaan kyseessä on vuorovaikutuksen taito, jossa on huomioitava tilanne ja kohdeyleisö. Erilaisten tiimien huumori voi luoda organisaation sisäkkäisiä huumorikulttuureja, jotka eroavat koko organisaatiolle yhteisestä kulttuurista. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää erilaisten huumorikulttuurien vaikutusten ymmärtämisessä. Tutkimustieto voi myös avata keskustelua huumorin merkityksestä työyhteisöille sekä lisätä itseyttä omasta huumorinkäytöstä.

Asiasanat: huumori, vuorovaikutus, positiivinen huumori, negatiivinen huumori, organisaatiokulttuuri

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS	7
	2.1 Huumori osana vuorovaikutusta	8
	2.2 Vuorovaikutuksen haasteet kompleksisuuden maailmassa	9
3	HUUMORIN TUTKIMUS	12
	3.1 Huumori työyhteisössä	13
	3.2 Huumori johtajuudessa.....	17
4	HUUMORIN VAIKUTUKSET TYÖYHTEISÖSSÄ	18
	4.1 Huumori ja työhyvinvointi	20
	4.2 Huumori, työssä oppiminen ja luovuus.....	22
	4.3 Epäsopiva ja negatiivinen huumori	24
5	TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
	6.1 Tutkimuksen konteksti	29
	6.2 Tutkimukseen osallistujat	30
	6.3 Aineiston keruu.....	33
	6.4 Aineiston analyysi	34
	6.5 Eettiset ratkaisut.....	37
	6.6 Etnografina tutkimuskentällä	38
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	41
	7.1 Organisaatiokulttuuri.....	42
	7.2 Huumorin käyttö	47

7.3	Leikkisyys työyhteisön vuorovaikutuksessa	51
7.4	Huumorin puuttuminen	54
7.5	Huumori yhdistelee ja erottelee.....	56
7.6	Huumori työnteon välineenä	58
7.7	Huumori johtamisen välineenä	61
7.8	Tulosten yhteenveto	63
7.8.1	Eläväinen huumorin leikkikenttä	65
7.8.2	Leikkisä huumorin askartelutila	66
8	POHDINTA.....	70
8.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	70
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	74
8.3	Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet	75
	LÄHTEET	77
	LIITTEET.....	84

1 JOHDANTO

”Huumori on se työpaikan suola.”

- Yritys Pilailuveikkojen työntekijä

Vuorovaikutus työyhteisön ja verkostojen kanssa on osa arkipäiväistä työnteoa. Vuorovaikutuksen onnistuminen vaikuttaa vahvasti siihen, miten organisaation toiminta onnistuu. Huumori on tavallinen osa ihmisten vuorovaikutusta, ja siksi sillä on vaikutuksensa myös työyhteisöissä (Romero & Cruthirds, 2006, 58). Huumorin vaikutukset ulottuvat johtamiseen, työhyvinvointiin ja positiivisiin suhteisiin työyhteisön jäsenten välillä (Holmes, 2007, 521). Huumori on kuitenkin enemmän kuin hauskanpitoa tai vitsailua työn lomassa.

Huumori saa alakohtaisia piirteitä eri alan organisaatioissa. Tieto- ja viestintäteknologia-alalla (engl. *Information and communication technology, ICT*) työskennellään muun muassa laitteisto- ja ohjelmistoylläpidossa, käyttöpalveluissa, asiakastuessa ja tietojärjestelmien tai ohjelmistojen teossa. Collin ym. (2017, 32, 46–47) kuvaavat ICT-alaan liittyvän luovuuden ja ongelmanratkaisun, joissa näyttäytyvät kollektiivinen asiantuntijuus sekä sosiaalinen osallisuus. Lisäksi ICT-alan yritysten nopea kasvu näkyy organisaation toiminnassa ja jatkuvassa rekrytoinnissa (Lehto, Neittaanmäki & Neittaanmäki, 2014, 4). Organisaation kasvu vaatii myös uusia johtamisen taitoja. Huumori voi olla osaltaan vaikuttamassa johtamiseen ja ammatilliseen vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten välillä.

Työyhteisön vuorovaikutuksessa tarvitaan lisäksi tilanneherkkyyttä. On aistittava erilaiset ilmapiirinmuutokset ja oltava valmis sopeuttamaan omaan käyttäytymistään tilanteen vaatimusten mukaan. Huumorin käyttö ei olekaan täysin ongelmatonta, kun on aistittava, miten muut vastaanottavat huumorin tai onko huumori epäsopivaa.

Tämä tutkimus on etnografinen tutkimus. Etnografian keinoin tutkija pyrkii pääsemään käsiksi työyhteisön kulttuurin ominaispiirteisiin ja ymmärtämään kohdeorganisaation kulttuuria. Etnografinen tutkimusmetodi valittiin,

jotta huumorin hyvin arkista ilmiötä voitaisiin ymmärtää paremmin. Erityisesti etnografiaan kuuluva havainnointi sopii vuorovaikutuksen tutkimiseen, sillä vuorovaikutustilanteet ovat muuttuvia ja niitä on hankala ennakoida (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 213).

Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaista on huumoria sisältävä vuorovaikutus työyhteisöissä. Tutkimuksessa huomioidaan sekä positiivinen että negatiivinen huumori, joilla voi olla erilaisia vaikutuksia työyhteisön jäseniin. Vastaavaa tutkimusta on tehty vähän, ja huumorin tutkimisen osalta on keskitytty tavallisesti työhyvinvointiin, johtamistyyleihin tai työpaikan ilmapiiriin.

Viime vuosina huumorin tutkimus on keskittynyt ymmärtämään huumorin vaikutuksia johtamisessa ja työhyvinvoinnissa. Tärkeää olisikin ymmärtää kokonaisvaltaisesti työyhteisön humorikulttuuria ja huumorin olemusta, jotta voidaan ymmärtää huumorin vaikutuksia koko työyhteisössä ja työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa.

Seuraavaksi käsittelen tutkimukseni teoriataustaa vuorovaikutuksen ja huumorin tutkimuksen kautta. Tämän jälkeen esittelen tutkimuskysymykset ja tutkimuksen kulun. Luvussa seitsemän esitellään tutkimuksen tulokset, ja viimeisenä raportti sisältää pohdintaa tutkimuksessa tehdyistä johtopäätöksistä.

2 TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutus on useamman ihmisen välistä vastavuoroista kommunikaatiota. Se voidaan määritellä esimerkiksi interaktioksi ja toiminnaksi, joka tapahtuu ihmisten välillä ja joka tuottaa jotain, mitä kumpikaan vuorovaikutuksen osapuolista ei saisi aikaan yksin. (Suoninen ym. 2013, 32.)

Vuorovaikutus sisältää paitsi puhetta, myös eleitä, ilmeitä ja katseita eli nonverbaalista viestintää. Vuorovaikutuksen ymmärtäminen on haastavaa, sillä se koostuu säännönmukaisista piirteistä ja ennakoimattomista käännteistä, jotka tulevat vastapuolelle yllätyksenä. Vuorovaikutusta onkin vaikea selittää täysin tyhjentävästi, sillä se sisältää aina kaksi osapuolta, jotka ovat interaktiossa toisensa kanssa ja joille toisen osapuolen vuorovaikutussirrot jäävät aina osittain arvoitukseksi. (Suoninen ym. 2013, 30–32, 34.)

Vuorovaikutuksen ymmärtäminen edellyttää sen tehtävän eli funktion ymmärtämistä (Suoninen ym. 2013, 33). Selkeitä tehtäviä voivat olla vaikkapa kysyminen tai toisen kritisoiminen, mutta vuorovaikutuksessa jää helposti myös jotakin piiloon. Sanat tai eleet voidaan tulkita aivan toisella tavalla kuin mitä niillä on ollut tarkoitus viestittää. Laajemmin vuorovaikutus tapahtuu siis aina jossakin kontekstissa, minkä ymmärtäminen auttaa ymmärtämään myös tapahtumayhteydessä esiintyvää vuorovaikutuskulkua.

Työyhteisössä toimitaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa muiden organisaatioissa työskentelevien kanssa. Työntekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä johtajiensa kanssa. Työtä tehdään myös tiimeissä, mikä vaatii tietynlaista vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutusosaamista ovat Horilan (2015) mukaan erilaiset tiedot, taidot ja asenteet, jotka liittyvät tavoitteiden saavuttamiseen vuorovaikutuksessa asiaan kuuluvalla tavalla. Kuusela (2010, 27) liittyy vuorovaikutukseen myös vallan käytön. Valta muun muassa vaikuttaa siihen, millaisena vuorovaikutus koetaan ja se on läsnä työpaikoilla etenkin johtajien ja alaisien välisessä toiminnassa (Kuusela 2010, 27).

Työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ovat selvittäneet esimerkiksi Collin & Valleala (2005), jotka tutkivat työpaikan arkea. Etnografisen menetelmän avulla he selvittivät teknologiayrityksissä ja kunnallisissa nuorisokeskuksissa, miten oppimista tapahtui työpaikoilla ja miten oppimista voisi ohjata. Tutkimuksessa selvisi, että vuorovaikutustilanteissa työntekijät pitivät vuorovaikutusta yllä saavuttaakseen yhteisen ymmärryksen käsiteltävästä asiasta. Tietoa jaettiin vuorovaikutuksessa työntekijöiden kesken luokittelemalla asiakkaita, työntekijöitä ja muita ihmisiä, jotka liittyivät työaktiiviteetteihin. Työskentelyyn ja työssä oppimiseen liittyi myös työn arjessa tapahtuva ongelmanratkaisu. Vuorovaikutuksella on siis tärkeä roolinsa organisaation arjen sujumisessa.

2.1 Huumori osana vuorovaikutusta

Vuorovaikutus voi olla värikästä ja monimuotoista, jolloin siihen voivat kuulua esimerkiksi vitsailu, iva tai leikkimielisyys. Humoristisuutta voidaankin tarkastella ensisijaisesti sosiaalisena ilmiönä, jossa huumori toimii vuorovaikutuksen välineenä. Suhtautuminen huumoriin kuitenkin vaihtelee riippuen kulttuurista. (Kuipers, 2015, 13.)

Jo 1900-luvun vaihteessa Henri Bergson on selvittänyt tilannekomiikkaa ja sanakomiikkaa, joka esiintyy jokapäiväisessä elämässä juuri vuorovaikutuksessa. Hänen mukaansa komiikka on eräänlaista leikkiä, joka jäljittelee elämää. Esimerkiksi nauru on onnistuneesta huumorista syntynyt sosiaalinen ele (Bergson, 2006/1900, 51–52, 64). Jokaiselle työyhteisölle rakentuukin oma huumorin kulttuurinsa, jossa on tietynlaiset vuorovaikutuksen säännöt huumorin osalta. Huumori usein eroaa myös sukupuolten välillä, mutta eri sukupuolia koskeva huumorin käyttö jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Työpaikoilla hauskuus on voitu aikaisemmin nähdä jopa kielteisenä seikkana, joka estää työntekoa ja haittaa tehokkuutta. Lisäksi huumori koskettaa vuorovaikutuksessa usein arkoja aiheita, jolloin liikutaan sosiaalisilla ja moraalisisilla rajoilla. Huumori luo myös sosiaalisia rajoja, sillä se tavallisesti yhdistää

ihmisiä, joille huumori on yhteistä samalla, kun se sulkee muut ulkopuolelle. (Kuipers, 2015, 14; Sathyanarayana, 2007, 50.)

Toisaalta työyhteisöissä huumori on melko yleisesti esiintyvä ilmiö, joka on luonnollinen osa vuorovaikutusta. Työelämässä huumorin vaikeutena on huumorintajujen yhteensopivuus ja toisen loukkaamisen mahdollisuus (Sathyanarayana, 2007, 214). Vuorovaikutuksessa esiintyvällä huumorilla voi olla useita tarkoituksia tunnelman keventämisestä ja yhteenkuuluvuudesta aina toisen pilkkaamiseen. Rekrytoinnissa saatetaankin seurata työntekijän huumorintajun sopivuutta työyhteisöön tai organisaation johtaja on voinut omaksua huumorin keinoja osaksi johtamistyyliään (Sathyanarayana, 2007, 61). Vesan (2009) mukaan hyväntahtoisella huumorilla esimerkiksi ylläpidetään ja vahvistetaan työkaveri- ja ystävyysuhteita. Toisaalta uudella työntekijällä saattaa olla vaikeuksia huumorin käytössä, kun hänen on päästävä sisään työyhteisöön.

2.2 Vuorovaikutuksen haasteet kompleksisuuden maailmassa

Työyhteisön vuorovaikutus on sidoksissa organisaatiossa vallitsevaan kulttuuriin. Organisaatio voidaan määritellä järjestelmäksi, jonka tehtävänä on toteuttaa sille asetetut tavoitteet. Organisaatio voidaan myös nähdä järjestelmänä, jonka tarkoituksena on ylläpitää itseään ja taata toiminnan jatkuvuus. Tärkeät organisaatioon liittyvät piirteet tulevat ilmi erityisesti kulttuurissa. Organisaatio kulttuuri voidaan käsittää organisaatiossa suhteellisen laajasti omaksutuksi rakenteeksi, joka muodostaa organisaatiossa esiintyvän ajattelutavan ja toiminnan sekä ohjaa työskentelyä. Organisaatioiden kulttuuri koostuu sekä näkyvistä että näkymättömistä asioista, joita ovat esimerkiksi käyttäytyminen, arvot, normit ja organisaation fyysiset ilmenemismuodot. Myös vuorovaikutuksessa näkyvät nämä kulttuurin piirteet. (Harisalo, 2008, 17–18, 266–268.)

Laitinen & Stenvall (2012, 92) käsittelevät organisaatiossa tapahtuvaa vuorovaikutusta muutoksissa kompleksisuusajattelun lähtökohdista. Organisaatiossa esiintyviä vuorovaikutussuhteita ovat esimerkiksi esimies-alaisuudet ja työntekijöiden väliset suhteet. Suhteet vaikuttavat organisaatioiden toimijoihin

eri tavalla ja muokkaavat sekä yksilöitä että koko yhteisöä. Johtajat käyttävät huumoria esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa, joissa ratkaistaan kiistoja, yritetään parantaa yhteisön ilmapiiriä tai johtaja haluaa tehdä itsestään helposti lähestyttävän (Jarkko, 2014, 30). Cooperin & Sosikin (2012, 475) mukaan huumori liittyy positiiviseen kommunikaatioon, joka voi mahdollisesti lisätä positiivisia tunteita organisaatiossa ja kasvattaa tehokkuutta. Huumori luo esimerkiksi laadukkaampaa vuorovaikutusta ja mahdollistaa helpomman yhteistyön. Lisäksi huumorin avulla rakennetaan ja ylläpidetään vuorovaikutussuhteita työyhteisössä.

Organisaatioiden on kuitenkin jatkuvasti kyettävä kilpailemaan, oltava tehokkaita, nopeasti kehittyviä ja muutoksessa uudistuvia, mikä heijastuu myös vuorovaikutukseen työyhteisössä. Laitinen & Stenvall (2012, 93) kuvaavat kompleksisuuden olevan nykyisten organisaatioiden ja työyhteisöjen kehityspiirre, joka on aiheuttanut muun muassa niiden rakenteiden ja yhteistyömallien muutosta. Kompleksisuus voi näkyä organisaatiossa sekä rakenteen että käytöksen monimutkaisuutena. Keskeisesti kompleksisuuteen liittyvät myös itseorganisointuminen, bifurkaatio ja kytkeytyneisyys. Voiko huumori olla yksi keino toimia kompleksisuuden maailmassa?

Tietyllä tapaa organisaatiossa painottuu juuri johtajien rooli. Johtamismääritelmässä korostuu usein, että johtamisen tarkoituksena on ohjata organisaatiota saavuttamaan tavoitteensa. Johtaminen voidaankin määritellä toiminnaksi, jossa ihmisten työpanosta, voimavaroja ja kykyjä hankitaan, kohdennetaan ja hyödynnetään tehokkaasti, jotta jokin tietty tavoite saavutetaan. Kansainvälisessä kirjallisuudessa johtajuutta voidaan myös erotella termien *management* ja *leadership* avulla. Suomen ”johtajuus” -sana sisältää sekä formaaleihin rakenteisiin ja hierarkioihin liittyvän management -johtamisen sekä vuorovaikutusta korostavan ihmisten johtamisen eli leadership -johtamisen. (Collin ym. 2017, 14; Kulla, 2011, 4-5.)

Johtajan vuorovaikutuksen onnistuminen alaistensa kanssa vaikuttaa koko työyhteisön tuntemuksiin. Lahtero & Risku (2012) tutkivat suomalaisessa peruskoulussa symbolista johtajuutta sekä johtajuuskulttuuria. Johtajuuskult-

tuuri muodosti yhden osan organisaation kulttuureista. Rehtorin johtajuus rakentui merkityksistä ja tulkintaprosesseista. Tutkimuksessa havaittiin, että johtajuuskulttuuria voitiin kuvata peruskoulussa luottamukseen rakentuvaksi, yhteisölliseksi, tasa-arvoiseksi ja huumoria sisältäväksi.

Kulla (2011) tutki suurten suomalaisyritysten johtajien johtamiskokemuksia. Johtajat kuvasivat johtamistaitojensa karttuvan vaiheittain. Toimitusjohtajat eivät tiedostaneet uransa alkupuolella omia kykyjään, mutta korostivat monipuolisten kokemusten merkitystä. Tärkeä taito johtajille oli erityisesti ihmishuhdetaidot. Toimitusjohtajat kokivat johtavansa ihmisiä, eivät niinkään ihmisiä tai järjestelmiä. Myös johtajille vuorovaikutukseen liittyvät taidot ovat siis tärkeitä. Myös huumori voi olla yksi vuorovaikutuksen tapa.

Epätasapaino pääsee muodostumaan organisaatioin toimijoiden vuorovaikutuksessa, ja johtajalla on roolinsa epätasapainotilanteista selviämässä. Epätasapaino voi edistää myös luovaa toimintaa, ja muutoksen keskellä organisaation tulisi säilyttää identiteettinsä samalla selviten epävarmuudesta ja muutoksen vaatimista kehitystavoitteista. Johtamisen asiantuntijuuden avulla yhteisen organisaation identiteetti voidaan tunnistaa ja sitä voidaan määritellä uudelleen vaihtuvissa johtamistilanteissa. (Pietiläinen & Kesti, 2012, 158.)

Työpaikoilla johtaja tarvitsee työssään lisäksi tilanneherkkyyttä. On aistittava erilaiset ilmapiirinmuutokset ja oltava valmis sopeuttamaan omaan käyttäytymistään tilanteen vaatimusten mukaan. Johtamisen tilanneherkistymistä yritetään ymmärtää erityisesti kompleksisuusajattelun avulla (Pietiläinen & Kesti, 2012, 157). Organisaatiossa tasapainoillaan tasapainon ja epätasapainon jännitteiden välillä. Mitä kompleksisempia organisaatiot ovat, sitä helpommin horjahdetaan pois tasapainosta. Tilanneherkkyyttä vaaditaan myös huumorin käytössä, jolloin on aistittava, miten muut vastaanottavat huumorin tai onko huumori epäsopevaa. Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti vuorovaikutuksessa ilmenevään huumoriin.

3 HUUMORIN TUTKIMUS

Huumori kuvataan minä tahansa kommunikaatiotapahtumana, joka tulkitaan humoristiseksi. Huumori koostuu sekä nonverbaalista että verbaalista kommunikaatiosta, joka aiheuttaa kuulijassa positiivisen kognitiivisen tai affektiivisen reaktion. Organisaation huumorin ajatellaan koostuvan huvittavasta kommunikaatiosta, joka tuottaa positiivisia tunteita ja kognitiota yksilössä, ryhmässä tai organisaatiossa. (Romero & Cruthirds, 2006, 59.)

Erikseen voidaan erotella koomisuus ja huumori. Sosiaalisesti ja esteettisesti arvokas tapahtuma voi olla humoristinen, mutta tapahtuman edetessä sosiaalisesti ja eettisesti epätyytyttäväksi, tilanne muuttuu koomiseksi. Huumorin ja koomisen raja on tavallaan liukuva: kun huumori epäonnistuu, tilanteesta tulee koominen. Huumoriin liittyy olennaisesti myös nauru, joka usein liittyy huumoria sisältävään vuorovaikutukseen, etenkin kun huumori onnistuu. (Kinnunen, 1972, 198; Kuipers, 2015, 13.)

Kinnusen mukaan (1972, 198) huumori sana on merkinnyt myös inhimillistä asennetta tai asennevalmiutta. Huumoria on lisäksi määritelty tavaksi tarkastella maailmaa tai elämänkatsomukseksi, yksilön temperamentiksi tai ironian käännetapaukseksi. Myös Laes (1999, 278) kuvaa huumoria enemmänkin asenteeksi kuin tunteeksi tai mielialaksi.

Huumoria on tutkittu Suomessa muun muassa esityksen, tyylin ja tarkoituksen kautta. Huumoria sisältäviä esityksiä on tutkittu esimerkiksi stand up -komiikassa ironian ja kontekstualisoinnin kautta sekä Uuno Turhapuron -hahmon huumorin näkökulmasta. Tyyliä on tutkittu sanalaskujen, arvuuttelun, sanamuunnoksien, poliittisten henkilökaskujen ja urheiluhuumorin kautta. Huumorin tarkoitusta on pohdittu esimerkiksi kiusoittelun, mustan ja alatyylisen huumorin sekä kilpailuun liittyvän huumorin kautta. (Knuuttila, Hakamies & Lampela, 2015.)

Huumori voi parantaa ilmapiiriä organisaatiossa ja tehdä työstä nautinnollisempaa. Huumorin käytön laajempi ymmärtäminen on osa ihmisten vuorovaikutuksen ymmärtämistä. Oikeanlainen organisaatiossa tapahtuva huumo-

rinkäyttö voi toimia organisaatiolle hyötynä esimerkiksi motivoimassa henkilökuntaa ja tehostamassa kommunikointia. (Romero & Cruthirds, 2006, 58.)

Johtajat voivat käyttää huumoria saavuttaakseen erilaisia päämääriä. Huumorilla voidaan esimerkiksi pyrkiä vähentämään stressiä, lisäämään ryhmän tuntemaa koheesiota, parantaa kommunikaatiota, lisätä luovuutta ja rakentaa organisaation omaa kulttuuria (Romero & Cruthirds, 2006, 58). Erilaiset huumorin tyylit voivat auttaa saavuttamaan erilaisia tuloksia ja erilaiset johtajat saattavat käyttää erilaista huumoria. Myös työntekijät käyttävät työyhteisössään huumoria erilaisista syistä.

Kasvatustieteissä huumoria on tutkittu lähinnä kouluissa ja lasten huumorin näkökulmasta. Tamminen (2016) tutki pro gradu -tutkielmassaan esiopetusikäisten lasten käsityöprosessiin liittyvää huumoria aineistolähtöisen kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin. Lapset toteuttivat tutkimuksessa yhteistoiminnallisesti suunnitteluprosessin ja omat kokonaiset käsityöt kahdessa eri ryhmässä. Lapset liittivät toimintaansa huumoria tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Huumori liittyi esimerkiksi suunnitellun hahmon erilaiseen ulkonäköön tai hahmon muihin ominaisuuksiin.

Haukka (2010) selvitti huumorin rakentumista alkuopetuksen ja yläkoulun erityisoppimisympäristöissä. Aineistona toimivat videoidut oppitunnit, joista analyysissa löydettiin neljä huumorin tehtävää: kasvojen säilyttäminen, palautteen lieventäminen, oppimisen edistäminen ja hauskanpito. Huumorin käyttötavat olivat monimuotoisempia yläkoulussa kuin alkuopetuksessa. Myös opettaja osallistui yläkoulussa aktiivisemmin huumorin tuottamiseen. Huumori toimi tärkeänä osana vuorovaikutusta ja sen sujuvuutta.

3.1 Huumori työyhteisössä

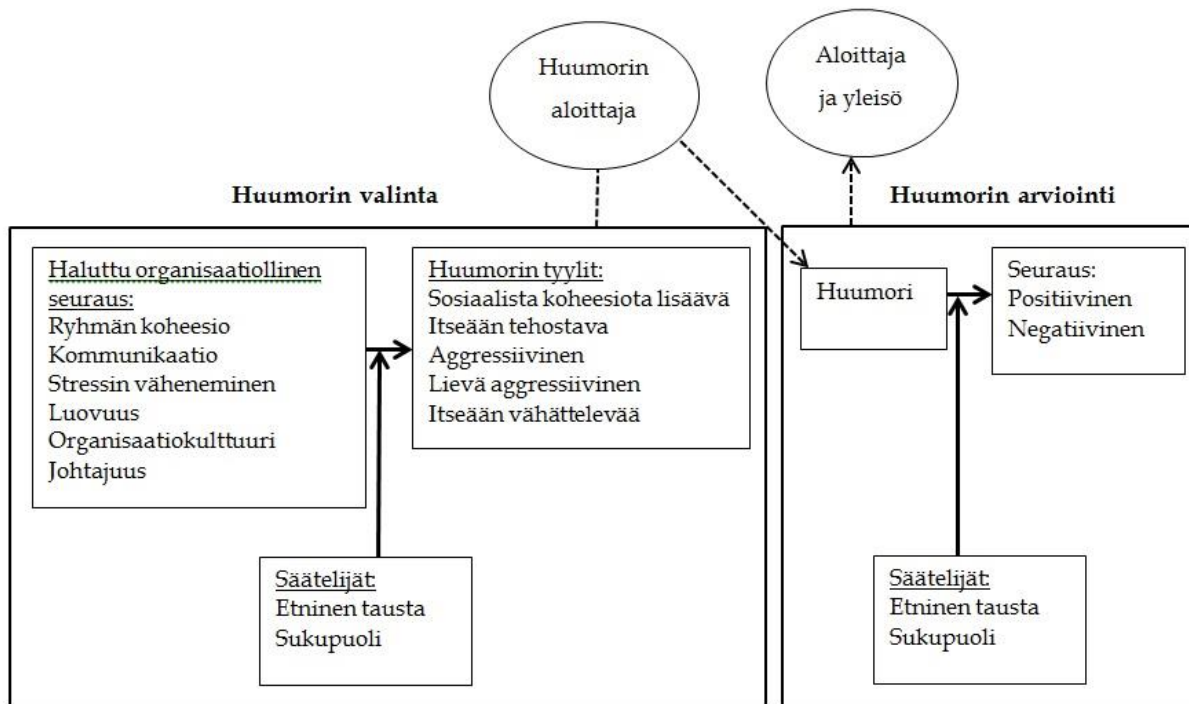
Huumorilla on tärkeä tehtävä työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja ilmapiirin vahvistamisessa. Romero & Cruthirds (2006, 59) kuvaavat tutkijoiden löytämiä neljää erilaista huumorin tyyliä. Sosiaalista koheesiota lisäävä huumori keskittyy parantamaan vuorovaikutusta. Tällainen huumori sisältää esimerkiksi vitse-

jä tai hauskoja tarinoita, jotka tietty ryhmä ymmärtää. Tällaista huumoria käyttävät yksilöt ovat yleensä pidettyjä muiden joukossa, eikä heitä pidetä uhkaavina. Koheesiota lisäävä huumori on yhdistävä tekijä ryhmän jäsenten välillä ja lisää heidän yhteenkuuluvuuden tunnettaan.

Itseään tehostava huumori on humoristinen tapa tarkastella elämää. Huumori toimii eräänlaisena coping- eli hallintakeinona stressin sietämisessä ja positiivisen näkökulman ylläpitämisessä. Tällainen huumori on positiivisesti yhteydessä itsetuntoon ja suopeisiin tunteisiin. Itseään tehostavaa huumoria käytetään oman kuvan parantamiseen muiden ryhmän jäsenten ja organisaation silmissä. (Romero & Cruthirds, 2006, 59.)

Aggressiivista huumoria käytetään usein toisten manipuloimiseen tai toisten yksilöiden uhkaamiseen. Aggressiivinen huumori voi liittyä myös vallan ylläpitämiseen (Kuusela, 2010, 27) tai negatiiviseen ja epäsopivaan huumoriin (Cruthirds, Wang & Romero, 2013, 11). Huumorin avulla voidaan vähätellä toista ja nostaa omaa statusta. Lievempi aggressiivinen huumori voi saada aikaan positiivisia vaikutuksia, kuten yhdistää ryhmän jäseniä, mikäli pilailu toisen kustannuksella on sallittua ja hyväntahtoista. Lievästi aggressiivisen huumorin kautta voidaan kommunikoida moitteita positiiviseen sävyyn. Samalla huumorin käyttö sallii yksilön kertoa eriävän mielipiteensä ilman negatiivista suhtautumista. (Romero & Cruthirds, 2006, 60.)

Itsensä vähättelevää huumoria käytetään itsensä naurunalaiseksi saattamiseen, kun tarkoituksena on huvittaa muita ja saada tätä kautta hyväksyntää. Tällaisen huumorin avulla yksilö tekee itsestään helposti lähestyttävän ja pyrkii alentamaan omaa statustaan. Työyhteisön huumorin lajit on kuvattu kuviossa 1. (Romero & Cruthirds, 2006, 60.)



Kuvio 1. Organisaation huumorimalli (Romero & Cruthirds, 2006, 66).

Huumorin käyttö organisaatiossa vähentää stressiä ja ahdistusta. Esimerkiksi vitsailu tekee stressaavasta tilanteesta vähemmän uhkaavan. Samalla huumori voi parantaa ilmapiiriä työpaikalla. Huumori myös liitetään luovaan ajatteluun. Huumori muun muassa edistää avoimuutta uusille ideoille rentouttamalla ihmisiä ja saamalla heidät vähemmän kriittisiksi virheille tai uusille ajatuksille. Avoimuus sallii luovan ajattelun, kun yksilöt kokevat olonsa turvalliseksi eivätkä pelkää virheitä. Toinen selitys huumorin positiivisille vaikutuksille luovuuden suhteen on humoristisen ympäristön vaikutus. Hauskassa ja humoristisessa ympäristössä syntyy enemmän ideoita ja ihmiset osallistuvat todennäköisemmin luovaan ongelmanratkaisuun. (Romero & Cruthirds, 2006, 62.)

Huumorin on myös kuvattu olevan tärkeä osa organisaation kulttuuria. Huumori luo positiivisen ympäristön, jossa tietoa ja ideoita jaetaan vapaasti. Huumori myös tehostaa suoritusta ja humoristinen organisaatiokulttuuri tukee tuottoisuutta sekä kasvua. Huumorin kautta voidaan myös kommunikoida organisaation arvoja sekä käyttäytymisnormeja. (Romero & Cruthirds, 2006, 62–63.)

Nelson (2014) tutki kollegojen suhteen luomista ruotsalaisessa työympäristössä. Huumorin ja kiroilun kautta yksilöt ylläpitivät hyviä suhteita työtovereihin ja osoittivat solidaarisuutta muita työntekijöitä kohtaan monikielisessä työpaikassa. Huumorin kautta yksilö pääsi osaksi työpaikan yhteisöä ja kultuuria. Huumori oli siis olennainen osa vuorovaikutusta työyhteisössä. Myös Timonen (2015) huomasi pro gradu -tutkielmassaan, miten sosiaalialalla työskentelevien huumoriin liittyi alakohtaisia piirteitä. Sosiaalityöntekijät pitivät huumoria yhtenä työväliseinään.

Vuorela (2005) selvitti tutkimuksessaan huumorinkäyttöä neuvottelutilanteissa. Myyjät kävivät läpi kaksi kokoustilannetta, joista ensimmäisessä he keskustelivat vain keskenään tavoitteista ja taustatiedoista. Toinen tapaaminen oli asiakastapaaminen, jossa myyjät neuvottelivat asiakkaan kanssa. Tutkimuksessa huomattiin, että myyjät käyttivät erilaista huumoria näissä kahdessa tapaamisessa. Myyjien keskinäinen kokous sisälsi enemmän huumoria kuin asiakastapaaminen. Huumoria käytettiin varoen ja enemmänkin strategisissa tarkoituksissa, jotta asiakas pysyisi tyytyväisenä ja kiinnostuneena. Tyypillistä huumorinkäyttöä olivat esimerkiksi ironiset liioittelut ja vitsailu ristiriitatilanteen ilmaantuessa.

Bitterly, Brooks & Schweitzer (2016) tutkivat huumorin vaikutusta statukseen työpaikalla. Heidän mukaansa huumorin avulla yksilö voi yrittää vaikuttaa statukseensa, mutta huumorin käyttöön liittyy riskejä. Onnistunut huumorin käyttö voi nostaa statusta sekä uusissa että jo olemassa olevissa ihmissuhteissa, mutta epäonnistuessaan se laskee statusta. He myös selvittivät esitutkimuksissaan, että vitsien kertominen on yleistä toimintaa työpaikoilla ja jopa sopimattomat vitsit voivat onnistuessaan olla merkki henkilön itsevarmuudesta ja kompetenssista, mikä nostaa hänen statustaan.

Huumoria käytetään siis laajalti työyhteisössä erilaisissa tarkoituksissa. Työntekijät käyttävät huumoria keskenään, mutta myös johtajat ja esimiehet voivat liittää vuorovaikutukseensa mukaan leikinlaskua, kujeilua tai vitsailua.

3.2 Huumori johtajuudessa

Myös johtajat ja esimiehet käyttävät työssään huumoria (Sathyanarayana, 2007, 65). Huumorilla voi olla erilaisia vaikutuksia alaisiin ja huumorin rooli työyhteisössä voi olla erilainen riippuen johtajan omasta suhtautumisesta huumoriin.

Jarkko (2014) tutki pro gradu -tutkielmassaan finanssialan johtajien kokemuksia huumorista. Hänen tuloksissaan ilmeni, että johtajat käyttävät huumoria tavoitteellisena johtamisen keinoja. Huumorin avulla muun muassa ratkaistaan vaikeita tilanteita, annetaan kritiikkiä ja pyritään parantamaan työyhteisön ilmapiiriä. Huumorin avulla johtajat myös luovat itsestään helposti lähestyttävän ja avoimen kuvan. Toisaalta huumorin käyttö vaatii myös harkintaa ja taitoa käyttää huumoria oikein.

Auvinen, Lämsä, Sintonen & Takala (2013) tutkivat johtajuudessa käytettyjä vaikuttamisen keinoja. He keskittyivät erityisesti manipulaatioon tarinankerronnassa. Yksi manipulaation tyyppi tutkimuksessa oli humoristinen tarinankerronta. Johtajan tarkoituksena oli vaikuttaa työntekijöihinsä luomalla narratiivisesti tietynlaista sosiaalista todellisuutta ja saada työntekijät esimerkiksi sitoutumaan paremmin työhönsä. Humorististen tarinoiden tarkoitus oli kertoa opetus, ja näitä manipuloivia tarinoita oikeutettiin johtajan hyvillä aikomuksilla. Huumorilla siis kevennettiin tapahtumaa ja yritettiin saada työntekijöitä tarkastelemaan sitä toisesta näkökulmasta. Huumori antoi keinon käsitellä vaikeampaakin asiaa ja muokata työntekijöiden käsitystä asiasta.

Tämä tutkimus keskittyy sekä alaisten että johtajien huumorin käyttöön. Tarkoituksena on selvittää laajasti vuorovaikutusta, jossa huumori on läsnä. Aikaisemmin samankaltaista huumorin tutkimusta on tehty Suomessa vähäisesti, ja kasvatustieteen alueella huumorin ja vuorovaikutuksen tutkimus on keskittynyt opettajiin, rehtoreihin ja oppilaisiin. Myös kasvatustieteellinen, työyhteisöä koskeva huumoritutkimus on tapahtunut pääosin kouluympäristössä.

4 HUUMORIN VAIKUTUKSET TYÖYHTEISÖSSÄ

Organisaatioissa on tarve osaavalle, joustavalle ja innovatiiviselle henkilöstölle, joka kykenee vastaamaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin, jotka voivat olla sekä nopeita että hyvin vaikeasti ennakoitavia. Globaali kilpailu on muun muassa muuttanut organisaatioita rakenteellisesti ja tuonut niihin uudenlaista johtamiskulttuuria. Muutokset näkyvät esimerkiksi työntekijän vastuun lisääntymisen, mutta todellisuudessa työntekijän oma ammatillinen autonomia on vähentynyt. Työmäärät ja vastuu tuottavuudesta ovat lisääntyneet, mutta valta vaikuttaa päätöksentekoon koskien organisaation resursseja ei ole kasvanut. Tällaisessa ristiriitatilanteessa on mahdollista, että esimerkiksi työntekijän ammatillinen toimijuus ja luovuus heikkenevät. Jäykät vaatimukset ja valtarakenteet myös estävät organisaatiota hyödyntämästä henkilöstönsä osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Huumori onkin yksi vastaus osaksi johtajien toimintaa. (Collin ym. 2017, 11.)

Huumorin kautta voidaan saavuttaa hyötyjä organisaatiossa. Johtajien keskuudessa on huomattu, että tavallisilla lähestymistavoilla on vaikeaa saavuttaa lisättyä esimerkiksi luovia ratkaisuja. Jatkuvasti etsitäänkin uusia keinoja saavuttaa enemmän luovuutta ja innovatiivisuutta yksilöissä sekä koko organisaatiossa. Keskusteluun ovat tulleet mukaan esimerkiksi luova ajattelu ja älykkyys sekä kollektiivinen luovuus. (Kuada, 2010, 1.)

Entä kun huumoria ei käytetä? Ziyaeemehr, Kumar & Abdullah (2011) tutkivat huumorin käyttöä ja käyttämättömyyttä luokkahuoneissa Malesian yliopistossa. Tutkimuksessa selvisi, että opettajat, jotka eivät käyttäneet huumoria, eivät opiskelijoiden mielestä osanneet käyttää huumoria tai se ei kuulunut heidän persoonaansa. Pääasiassa huumorista luopuminen liittyi siis opettajien persoonaan.

Oppilaat myös kertoivat tutkimuksessa myös, että opettajat eivät käyttäneet huumoria, koska kurssilla vaadittava englanninkieli oli liian hankalaa vitsejä kertomiseen. Toisaalta huumoria välttämällä opettaja saavutti ammattimaisen otteen ja kunnioituksen oppilailta. Ammatillisuuden ylläpitäminen vai-

kuttaakin vaativan ymmärrystä sopivan ja epäsopivan huumorin rajoista. Jos opettajat käyttivät huumoria, siitä oli hyötyä muun muassa psykologisessa, sosiaalisessa ja ohjaavassa mielessä. (Ziyaeemehr ym. 2011, 115.)

Asiantuntijuutta ei ole helppoa kuvata suomenkielellä yksioikoisesti. Asiantuntijuus tai tasokas osaaminen liittyy tietämiseen ja ennakkointiin, mutta toisaalta myös tekemiseen ja suorittamiseen. Ilmiö näkyy virheettömässä ja tehokkaassa tekemisessä, jossa tekemisen taso ei suuresti vaihtelee. Sen sijaan huumori ei tule mainituksi asiantuntijuuteen liittyvänä, vaan pikemminkin syntyy kuva huumorin kuulumattomuudesta vakavana pidettyyn tasokkaaseen osaamiseen. Vakaa osaaminen, rutiinit ja ennakkointi toimivat osana asiantuntijuuden taitoa. Asiantuntijuutta tarvitaan esimerkiksi erilaisissa ongelmanratkaisutilanteissa sekä monimutkaisten ja paljon harjoitusta vaativien tehtävien tekemisessä. Nämä tilanteet voivat vaatia myös luovuutta ja kykyä oppia. (Palonen & Gruber, 2011, 41.)

Kun asiantuntijuutta tarkastellaan kulttuuriin osallistumisen kautta, voidaan asiantuntijuus ymmärtää osallistumisena kollektiivisten käytäntöjen omaksumiseen. Hakkarainen, Lallimo & Toikka (2012, 247–248) kuvaavat, miten asiantuntijoiden tietämys sisäistetään asiantuntijakulttuurissa, jolloin asiantuntijuus liittyy sosiaalisessa yhteisössä kasvamiseen ja yhteisön arvojen, normien ja käytäntöjen sisäistämiseen. Asiantuntijuus rakentuukin tässä näkemyksessä sosiaalisesti ja materiaalisesti hajautuneena prosessina. Tässä tutkimuksessa kohteena olevan ICT-alan luonteeseen liittyvät tiimityöskentely ja kokemusten kautta osaamisen kartuttaminen. Lisäksi alan työhön kuvataan liittyvän jatkuvaa ongelmanratkaisua. Kollektiivinen asiantuntijuus voikin ilmetä juuri tällaisten älyllisten prosessien toteuttamiseen erilaisissa yhteisöissä. Esimerkiksi työyhteisössä työntekijät voivat yhdessä toimimalla luoda jotakin, mikä yksilölle ei olisi mahdollista. Ihmiset myös työskentelevät entistä useammin moniammatillisissa tiimeissä, joissa pelkkä oma asiantuntijuus ei ole riittävää, vaan työntekijät suhteuttavat omaa osaamistaan muiden tiiminjäsenten osaamiseen. (Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012, 247–248.)

Kun työyhteisössä ei käytetä huumoria, asiantuntijuus saattaa saada tilaa. Toisaalta asiantuntijuuden ei välttämättä ole pakko sulkea huumoria ulkopuolelleen. Yhteisöllisyys, luovuus ja oppiminen voivat jopa tehostua huumorinkäytön ansiosta. Nämä osa-alueet voivat olla olennainen osa asiantuntijuuden toteutumista.

4.1 Huumori ja työhyvinvointi

Tärkeä osa organisaation kulttuuria on hyvä ilmapiiri, jossa kaikki jäsenet voivat hyvin. Työterveyslaitos (2017) määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat olevansa ammattitaitoisia, työ on heille mielekästä ja palkitsevaa sekä tukee heidän elämänhallintaansa. Pyöriän (2012, 11) mukaan onnistumiset ja työstä suoriutuminen tuottavat hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Hyvinvoinnin roolina on, että onnistumiset työssä ovat mahdollisia. Työn onnistuneeseen suoriutumiseen vaikuttavat työntekijän resurssit ja toisaalta ne vaatimukset, joita hänelle asetetaan. Tasapaino vaatimusten ja työn hallinnan tunteen välillä mahdollistaa hyvinvoinnin.

Huumorin kehämallin avulla on pyritty tunnistamaan humoristiset tapahtumat tärkeiksi ilon ja hyvinvoinnin vahvistajiksi työelämässä. Vesa (2009) tutki etnografian keinoin hoitajien vuorovaikutusta sairaalaosastolla ja heidän vuorovaikutuksensa sisältämän huumorin vaikutuksia työhyvinvointiin. Huumorilla oli olennainen tehtävä siinä, miten työntekijät tasapainottivat tunteitaan ja työssäjaksamistaan. Robert & Wilbanks (2012) kehittivät mallin, jonka mukaan huumorin aiheuttamat positiiviset vaikutukset johtavat tunteiden siirtymiseen sosiaalisissa ryhmissä, mikä vuorostaan luo ryhmään ilmapiirin, joka tukee huumorin käyttöä ja myöhempää huumorin käyttöä. Malli kuvaa, miten yksittäisen huumoritapahtumat voivat vaikuttaa sekä yksilöihin että ryhmiin kehämaisella tavalla. Huumoritapahtumasta johtunut positiivinen vaikutus johtaa ryhmien kokemuksiin positiivisiin tunteisiin. Nämä positiiviset kokemukset muo-

dostavat avoimen ilmapiirin, jossa huumoria pääsee syntymään entisestään. Näin uusi huumoritapahtuma pääsee jälleen vaikuttamaan koko työyhteisöön.

Johtajat voivat toiminnallaan ja esimerkiksi huumorin käytöllään vaikuttaa organisaation kulttuuriin. Osaltaan he ovat luomassa työilmapiiriä ja hyvinvointia työssä. Kroth, Boverie & Zondlo (2007) tutkivat, miten johtajat luovat hyvinvoivia työympäristöjä. Tutkimuksessa ilmeni kolme tärkeää osa-aluetta, jotka olivat ilmapiirin luominen, suorituksen valvominen ja työntekijöiden potentiaaliin käsiksi pääseminen. Ilmapiirin luomiseen liittyivät esimerkiksi työntekijöiden kohtelu, kommunikaatio ja roolimallina sekä avoimena johtajana toimiminen. Suorituksen valvomiseen liittyi työntekijöiden olojen tarkasteleminen, työntekijöiden tukeminen ja selkeiden odotusten kertominen.

Esimiesten käyttämän huumorin vaikutukset näkyvät esimerkiksi työntekijöiden motivaatiossa ja työtyytyväisyydessä. Recepoglu, Kilinç & Çepni (2011) tutkivat opettajien motivaatiotasoa, joka riippui koulun rehtorin huumorinkäytön tyylistä. Ne opettajat, jotka työskentelivät huumorittoman rehtorin alaisuudessa, saivat motivaatioskaalalla alempia tuloksia. Hurren (2006) tutki rehtoreiden käyttämän huumorin vaikutuksia opettajien työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa selvisi, että opettajat osoittivat korkeampaa työtyytyväisyyttä, kun rehtorit käyttivät huumoria keskusteluissa kuin keskusteluissa, joissa ei ollut mukana yhtään huumoria. Opettajat kokivat myös enemmän työtyytyväisyyttä, kun rehtorit käyttivät huumoria kokoustilanteissa.

Huumorin yhteyttä hyvinvointiin on myös kyseenalaistettu. Kerkkänen (2003) tutki itäsuomalaisten poliisien huumorintajua ja terveyttä vuosina 1995–1998. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että huumorintajun ja terveyden ja hyvinvoinnin välillä oli hyvin niukasti yhteyttä. Empiiristä näyttöä huumorintajun tuomista myönteisistä vaikutuksista yksilöiden terveyteen ei ilmennyt. Huumorintajun käyttäminen itsen ja toisten viihdyttämiseen vaikutti olevan yhteydessä epäterveellisiin elämäntapoihin. Huumorintaju ei tutkimuksessa ollut myöskään yhteydessä henkiseen hyvinvointiin, joita tutkimuksessa kuvastivat työtyytyväisyys ja stressi. Kyseisessä tutkimuksessa painotettiin kuitenkin juuri

huumorintajun yhteyttä terveyteen, ei pelkästään sitä, esiintyikö työyhteisössä huumoria.

4.2 Huumori, työssä oppiminen ja luovuus

Huumori vaikuttaa työssä esiintyvään luovuuteen ja työelämässä tapahtuvaan oppimiseen. Työssä oppimisen tärkeys on vähitellen ymmärretty työntekijöiden inhimillisten voimavarojen kehittämisenä, jota tapahtuu paitsi virallisissa koulutuksissa myös työpaikalla arjessa ja työtä tehdessä. Työssä oppijoilta odotetaanakin aktiivista roolia uusien asioiden omaksumiseen ja luovuutensa kehittämiseen. Oppiminen vaatii myös monipuolisen ympäristön ja työyhteisön tuen, jotta kehittyminen on mahdollista. (Poikela & Järvinen, 2009, 178.)

Luovuus kuvataan tavallisesti yhtenä suoraviivaisena prosessina, jossa yksilön rooli rajoittuu yhteisöllisen innovaatioprosessiin alkuun. Arki on kuitenkin tätä monimutkaisempaa. Innovaatioprosessi kehittyy usein monimutkaisella tavalla, jossa ihminen kokeilee ja leikittelee mahdollisuuksilla tietämättä lopputulosta tarkalleen ennalta. Lähes jatkuvasti yksilö joutuu tekemisiin epävarmuuden ja odottamattomien tilanteiden kanssa. Luova ongelmanratkaisu voidaankin nähdä myös oppimisprosessina. Luovuus liittyykin esimerkiksi innovaatioihin, mutta liiketoiminnassa myös kykyyn ottaa riskejä ja tarkastella asioita uudesta näkökulmasta. (Collin ym. 2017, 13, 27; Kuada, 2010, 2.)

Johtamisella ja esimiestyöllä on tärkeä rooli henkilöstön osaamisen kehittämisen tukemisessa ja mahdollistamassa hyvä ilmapiiri luovalle toiminnalle (Collin ym. 2017, 12). Transformationaaliset johtajat esimerkiksi painottavat älykkyyttä ja luovuutta, mikä auttaa työntekijöitä tuomaan esiin kyseisiä ominaisuuksia. Myös huumori voi kuulua osana johtamistyyliin. Luovuus lisääntyy muun muassa tiedon luomisen ja jakamisen myötä. Oppimisella ja luovuudella onkin vahva yhteys toisiinsa. (Kuada, 2010, 3.)

Huumori voi parhaimmillaan olla luomassa hyvää ilmapiiriä organisaatiossa ja osaltaan vaikuttamassa työntekijöiden hyvinvointiin ja oppimiseen. Huumorilla on myös vaikutuksia luovuuteen. Lew & Park (2016) tutkivat huu-

morin ja luovan persoonallisuuden yhteyttä. Tutkimukseen osallistui yläkoulu-laisia sekä lukiolaisia. Tutkimuksessa selvisi yhteyttä coping-huumorin, huumorityylien, huumorintajun ja luovuuden välillä. Tutkijat ehdottavatkin, että luovien kykyjen edistämiseksi olisi hyvä tukea oppilaiden huumorikykyjä. Positiiviset tunteet parantavat yksilön keskittymistä ja auttavat luovempaan ongelmanratkaisuun. Erityisesti kevyt huumori vähentää ryhmien välisiä jännitteitä ja kannustaa inklusiivisten ryhmien luomiseen. (Bullough Jr, 2012, 287–290.)

Luovuus esimerkiksi tuottaa erilaisia yhteisen työn sekä oppimisen muotoja. Työntekijät voivat keksiä yhdessä uudenlaisen ratkaisun ongelmaan tai kehittää työtä helpottavan työskentelytavan. Myös asiakkaan tarpeisiin vastaaminen vaatii uuden kehittämistä, luovuutta ja oppimista. Työympäristöt, jotka sisältävät vapautta ja autonomiaa, tukevat myös yhteisöllistä luovuutta. (Collin ym. 2017, 28.)

Ahlgren & Tett (2010) selvittivät tutkimuksessaan työssä oppimista, identiteettiä ja organisaation kulttuuria. Heidän mukaansa kannustus työssäoppimiseen edesauttoi työntekijöiden pätevyyden parantumista ja rikasti heidän tietojansa. Oppijan identiteetti oli muuttuva riippuen vuorovaikutuksesta yksilön, työpaikan kulttuurin ja työssä tapahtuvan toiminnan yhteydestä. Työntekijät kykenivät vaikuttamaan työpaikan kulttuuriin positiivisesti tai negatiivisesti. Positiivinen ilmapiiri, jota myös huumorilla voidaan vahvistaa, edesauttoi työssäoppimista. Huumori kykenee edesauttamaan positiivisen ilmapiirin syntyä ja sitä kautta myös oppimisen mahdollistumista.

Huumoria ja luovuutta on seurattu sekä leikkimielisyyden kautta että työyhteisössä. Loizou (2005) tutki lasten huumorista toimintaa leikin muodossa. Hän tutki havainnoimalla reilun vuoden ikäisiä lapsia ja heidän leikkiään. Tuloksissa ilmeni, että leikki, huumori ja luova ajattelu olivat yhteydessä toisiinsa. Leikki antoi mahdollisuuden luovalle ilmaisulle ja huumorille. Tutkimuksen mukaan lapsilla oli myös kyky käyttää luovuuttaan leikissään ja sen avulla muuttaa leikkitoiminta humoristiseksi tapahtumaksi. Holmes (2007) taas tutki huumoria Uuden-Seelannin työpaikoissa. Hän keskittyi kahteen huumorin käy-

tön tapaan ja siihen, miten huumori oli osana luovuutta työssä. Ensimmäinen huumoriin liittyvä kategoria oli tilannesidonnaisen huumorin luova käyttö, jolla tarkoitettiin taitavaa huumorinkäyttöä tukemassa työpaikan suhteita ja vuorovaikutusta. Toinen kategoria koski huumorin käyttöä luovuuden lisäämiseksi työpaikalla. Tämän kaltainen huumori sisälsi muun muassa luovia työhön liittyviä ideoita.

4.3 Epäsopiva ja negatiivinen huumori

Vuorovaikutukseen voi liittyä myös huumoria, joka voi olla laadultaan negatiivista. Cruthirds ym. (2013) tutkivat kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen analyysin avulla negatiivisen huumorin käyttöä. Tutkimuksessa ilmeni, että negatiivinen huumori on monitasoinen ilmiö. Negatiiviseen huumoriin liittyivät erityisesti dominointi ja mustamaalaaminen. Negatiivista huumoria käytettiin organisaatioissa ylemmyyden vahvistamiseen ja puolustamaan omaa hallintaa. Vaikka negatiivinen huumori voi herättää vastaanottajassa esimerkiksi vihaa tai turhautumista, negatiivisen huumorin avulla voidaan myös vaikuttaa valtasuhteisiin ja toisiin organisaation jäseniin.

Huumorin negatiivisten tarkoituksen lisäksi tietynlaista huumoria on kuvattu epäsopivaksi. Wanzer ym. (2006) tutkivat opettajien käyttämän huumorin sopivuutta ja epäsopivuutta oppilaiden näkökulmasta. Tutkimuksessa ilmeni, että opettajien käyttämää huumoria voitiin luokitella neljään epäsopivaan ja neljään sopivan huumorin käytön luokkaan. Epäsopivia huumorin luokkia olivat loukkaava huumori, väheksyvä tai halveksuva huumori, joka kohdistui oppilaaseen, halveksuva huumori, joka kohdistui muuhun kohteeseen kuin oppilaaseen sekä itseä väheksyvään huumoriin. Itseään väheksyvä huumori jaoteltiin myös sopivaksi huumorinkäytöksi tapauksesta riippuen. Hyväksyttävää huumoria olivat tilanteeseen liittyvä huumori ja vitsailu sekä suunnittelematon, tilanteessa syntyvä ja tarkoitukseton huumori.

Positiivinen ja negatiivinen huumori vaikuttavat työyhteisöön eri tavoin. Pundt & Herrmann (2015) tutkivat työntekijöitä Saksassa kyselytutkimuksen

keinoin ja selvittivät huumorin roolia positiivisen johtajan ja alaisen suhteen kehittymisessä. He tutkivat sekä viihdyttävän huumorin että aggressiivisen huumorin vaikutuksia. Yhdistävä eli toisia viihdyttävä huumori ja aggressiivinen huumori vaikuttivat kumpikin johtajan ja alaisen väliseen suhteeseen. Positiivinen ja yhdistävä huumori vaikutti myönteisemmin suhteeseen kuin aggressiivinen huumori. Aggressiivinen huumori vaikutti suhteeseen kielteisellä tavalla, eikä tukenut identifioitumista samaan ryhmään johtajan kanssa.

Chabeli (2008) selvitti huumorin roolia oppimisessa tutkimalla sairaanhoitajaksi opiskelevia. Tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitoa opettavat henkilöt luovat positiivisen ja sosiaalisen oppimisympäristön huumoria käyttämällä. Erityisesti positiivinen huumori tuki hyvän ilmapiirin muodostumista. Huumori myös tukee oppijoiden kriittistä ajattelua ja emotionaalista älykkyyttä. Negatiivisella huumorilla taas oli haitallisia vaikutuksia oppimiseen. Huumori osana vuorovaikutusta oli siis tärkeässä roolissa sekä organisaation kulttuurissa että oppimisessa.

Huumorilla on siis vaikutuksensa työhyvinvointiin, ilmapiiriin työpaikalla, luovuuteen sekä oppimiseen. Positiivisella huumorin käytöllä voi olla työyhteisön hyvinvointia tukevia vaikutuksia ja etua positiivisen ilmapiirin luomisessa. Huumorin avulla voidaan kohdata esimerkiksi vaikeita tilanteita (Cooper & Sosik, 2012, 481). Sen sijaan negatiivinen tai epäsoviva huumori ja sen salliminen voivat aiheuttaa kitkaa työyhteisön suhteissa ja heikentää työntekijöiden hyvinvointia (Sathyanarayana, 2007, 221). Positiivisen ja negatiivisen huumorin rajaaminen ei kuitenkaan aina ole yksinkertaista. Esimerkiksi toiselle työntekijälle tehty pila voi olla osa negatiivista huumoria, mutta teon tarkoitus ei kuitenkaan ole negatiivinen, vaan huumorissa on toveruutta tukeva sävy.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää huumorin roolia työyhteisön vuorovaikutuksessa. Aikaisemmassa tutkimuksessa positiivista ja negatiivista tai epäsovivaa huumoria ja niiden osuutta on tutkittu vähän, joten tässä tutkimuksessa nämä huumorin osa-alueet huomioidaan. Niiden esiintyminen työpaikan arjessa voi vaikuttaa vahvasti työntekijöiden kokemuksiin ja tunte-

muksiin työpaikalla. Tutkin huumoria sekä johtajien että alaisten näkökulmas-
ta, sillä huumori on osa kaikkien jäsenten välistä vuorovaikutusta.

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tehtävänä on tutkia huumorin roolia työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työyhteisön huumori tulee esiin kaikkien jäsenten välillä, ja tutkimuksen tarkoitus on saada esille sekä johtajien että alaisten näkökulmaa työyhteisön huumoriin. Tarkemmin on tarkoitus tarkastella sekä positiiviseksi miellyttyä huumoria että epäsopevan tai negatiivisen huumorin esiintymistä.

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja ilmiön tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 161). Kentällä tarkastellaan luonnollisesti tapahtuvia ilmiöitä ja pyritään ymmärtämään niitä syvällisemmin. Kuvailevan tutkimuksen tapaan on tarkoitus esittää tarkkoja kuvauksia esimerkiksi henkilöistä, tapahtumista ja tilanteista (Hirsjärvi ym. 2009, 138).

Koska tutkimusotteena on etnografia, tavoitteena tutkimuksessa on kuvata työyhteisön arkista elämää, arkisia tilanteita ja toimintaa juuri siinä kontekstissa, jossa he työskentelevät. Arkisessa työelämässä vuorovaikutukseen kuuluu myös vitsailu ja leikkimielisyys. Huumori onkin osa vuorovaikutussuhteiden rakentamista ja ylläpitämistä (Cooper & Sosik, 2012, 475).

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista huumoria tutkimuksen kohteena olleissa ICT-alan organisaatioissa on havaittavissa?
2. Millaista huumoria sisältävää vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä luodaan?
3. Mikä funktio huumorilla on työyhteisön vuorovaikutuksessa?

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee sitä, minkälaista huumori on tutkitavissa organisaatioissa. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla selvitetään, miten huumori käytännössä näkyy työyhteisön vuorovaikutuksessa. Samalla tarkastellaan, millaista huumoria johtajat ja alaiset käyttävät sekä miten positiivinen ja negatiivinen huumori ilmenevät. Kolmatta tutkimuskysymystä tarkastel-

laan sen kannalta, miten organisaatiossa suhtaudutaan huumorin käyttöön, millaisia vaikutuksia sillä on työyhteisön vuorovaikutukseen ja miten huumori näyttäytyy osana asiantuntijuutta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen konteksti

Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata todellista elämää (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Todellisuus on monimuotoinen ja sen vuoksi tutkittavaa ilmiötä pyritäänkin selvittämään kokonaisvaltaisesti. Tutkimuskohteena on huumorin rooli työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tutkittavina työyhteisöinä toimivat kaksi ICT-alan eli tietojen- ja viestintäteknologian organisaatiota. Lähestyn huumorin käyttöä sekä alaisten että johtajien näkökulmasta etnografian menetelmällä. Tarkoitus on saada kattavampi ymmärrys hyvin arkisesta vuorovaikutuksesta, joka sisältää myös huumorin käyttöä. Laadullisessa tutkimuksessa eräänlaisen teorian eli viitekehyksen muodostaa ilmiöstä tehty aikaisempi tutkimus sekä tutkimusta ohjaava metodologia (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 19). Viitekehys sisältää esimerkiksi tutkimuksen kannalta olennaisia käsitteitä ja niiden välisiä merkityssuhteita.

Tärkeä osa laadullista tutkimusta on myös havaintojen teoriapitoisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 20). Tutkimuksessa saadut tulokset ovat aina kytköksissä havaintoihin, tulkintoihin ja ilmiöstä jo aiemmin tiedettyyn. Tarkoitus ei ole saada esiin täysin objektiivista tietoa, vaan tutkimukseen vaikuttavat aina tutkijan omat oletukset. Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteisiin kuuluukin havaintojen ja keskustelujen käyttäminen mittausvälineiden sijaan, induktiivinen analyysi, laadulliset menetelmät, tarkoituksenmukaisesti valittu kohdejoukko ja tutkimussuunnitelman muodostuminen tutkimuksen aikana (Hirsjärvi ym. 2009, 164).

Tässä tutkimuksessa metodina toimii siis etnografia. Geertz on kuvannut etnografiaa tiheäksi kuvaukseksi kulttuurista, jostakin ilmiöstä, joka rakentuu sosiaalisesti vakiintuneista merkitysrakenteista ja muodostaa toiminnan kontekstin. Pyrkimyksenä on päästä perille jostakin hyvin arkisesta ilmiöstä ja pal-

jastaa siitä asiayhteyksiä. Etnografi tutustuu tutkimuskohteeseensa ja tarkastelee tutkittavaa ilmiötä kentällä paikantaen tapahtumia ja vuorovaikutusta sekä tulkiten tuloksia. Tutkimuskohteen ymmärtäminen edellyttää osallistumisen ja toisaalta analyyttisen etäännyttämisen vuorottelua. (Lappalainen, 2007, 9–10.)

Etnografista tutkimusta on tehty monenlaisissa kohteissa, ja kasvatustieteissä erityisesti koskien koulutusinstituutioita (Lappalainen, 2007, 12). Oma tutkimukseni sijoittuu kuitenkin työelämään ja ICT-alan organisaatioihin. Metodologista valintaa tuki arkisen huumorin ilmiön ja työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutuksen tutkimistavoite.

6.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistujat olivat kahden ICT-alan organisaation henkilöstö. Koko työyhteisö oli tutkimuksen kohteena, kun organisaatiossa suoritettiin havainnointia. Lisäksi tutkimuksen haastatteluihin valikoituivat erikseen osallistujat sekä työntekijöiden että johtajien osalta. Tutkimuskohde valikoitui, kun minulle tarjottiin mahdollisuutta päästä mukaan aineistonkeruuseen yliopiston tutkijaryhmän mukana HeRMO -hankkeen tiimoilta. HeRMO-tutkimus- ja kehittämishankkeen tarkoituksena on tutkia ja kehittää yritysten henkilöstöjohtamista sekä luovaa toimintaa, osaamisen kehittämistä ja hyvinvointia mahdollistavia henkilöstöjohtamisen käytänteitä. Tämä tutkimus keskittyi yritysten vuorovaikutukseen ja huumoriin. Laadullisessa tutkimuksessa osallistujat valitaan tavallisesti ne henkilöt tai paikat, joilta oletetaan saavan parhaiten tietoa tutkitavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajarvi, 2009, 86). Niin tehtiin myös tässä tutkimuksessa.

Ensimmäinen organisaatio toimii valikoimiensa toimialojen erikoisosajana ja tuottaa asiakkailleen muun muassa digitalisaatioon, automaatioon ja palveluratkaisuihin liittyviä palveluja. Yrityksellä on useampia toimipisteitä Suomessa. Toinen organisaatioista tuottaa ICT-ratkaisuja ja konsultointia asiakkailleen. Työyhteisössä toimii työntekijöitä paikanpäällä organisaatiossa sekä etänä muualta käsin. Organisaatioiden henkilöstö koostui sekä miehistä että naisista.

Tosin ala on tyypillisesti melko miesvaltainen, joten toisessa tutkimusorganisaatiossa työntekijöiden enemmistö oli selkeästi miehiä. Aineistonkeruun osalta kummassakin organisaatiossa suoritettiin havainnointia. Lisäksi tehtiin työntekijöiden haastatteluja. Organisaatioista kirjoitettiin tyypikuvaukset, ja jatkossa tutkimuksessa käytetään organisaatioista nimiä Yritys Pilailuveikot ja Yritys Leikkiepelit tunnistettavuuden välttämiseksi.

Case-organisaatio 1: Yritys X eli Pilailuveikot on 1990-luvulla perustettu ICT-alan yritys, joka tuottaa erilaisten toimialojen erikoisosaamista tarjoamalla ICT-palveluja ja järjestelmätuotteita. Kyseessä on tytäryhtiö, joka on osa suurempaa konsernia. Yrityksessä on yhteensä yli 250 työntekijää. Suurin osa työntekijöistä on miehiä. Tutkimuskohteena olleessa yksikössä työskentelee noin 70 työntekijää. Kyseessä on organisaatio, jossa ei ole suuria hierarkiakerroksia, vaan pikemminkin yrityksessä on pyritty madaltamaan hierarkiaa työntekijöiden ja johtoportaan välillä. Yritys kasvaa jatkuvasti ja rekrytoinnit ovat käynnissä sen eri kaupunkien työpisteissä.

Yrityksen tilat ovat avotoimistossa. Tila on jaettu sermeillä niin, että jokaisella tiimillä on omat työpisteensä. Tiimin työtilassa on tavallisesti 8 työpistettä. Työvälineisiin kuuluvat tietokoneet ja mahdollisuus on työskennellä myös muutaman säädettävän pöydän ääressä seisten. Tilan kummassakin päädyssä on aula. Ensimmäinen on saapumisaula, jossa työaikana työntekijät eivät oleskele. Toisessa aulassa on sohvia, pöytiä ja tuoleja. Tilaa käytetään kahvittelevan varten, ja työntekijöitä varten on kaksi pientä keittiötä. Kahvittelevuolassa on myös tietokone, jolla kahvitauolla pelataan. Lisäksi organisaation tiloissa on kokoushuoneita ja sauna.

Työntekijät jakautuvat nuoriin tulokkaisiin ja senioreihin, jotka ovat olleet alalla jo pidempään. Yritys pyrkii tasapainottamaan molempien työntekijäryhmien avulla osaamisen tasoja. Nopeasti kehittyvällä ICT-alalla työkalut on olta- va kunnossa ja päivitettyinä, jotta organisaatio kykenee työskentelemään keskeisten asioiden parissa. Yrityksessä on vuodessa 5-10 harjoittelijaa, joiden on tarkoitus työllistyä harjoittelun myötä yritykseen. Aluksi opiskelijat aloittavat

osa-aikaisina opintojen ohella ja vähitellen siirtyvät kokoaikaisiksi työntekijöiksi. Yritys tekee paljon oppilaitosyhteistyötä ja se onkin yksi tärkeä osa myös rekrytoinnissa.

Työntekijät kokevat työnsä melko vapaaksi, ja heillä on käytössään liukuva työaika, joka vaikuttaa joustavuuteen. Lähes jatkuvasti työntekijät keskustelvat toistensa kanssa työnteon lomassa. Rauhaa haluava työntekijä asettaa päähänsä kuulokkeet ja keskittyy tekemiseen tietokoneen ääressä. Kahvitauot alkavat ja loppuvat täsmällisesti.

Case-organisaatio 2: Yritys Y eli Leikkiepelit on ICT-alan yritys, joka tarjoaa asiantuntija- ja ohjelmistokehityspalveluja. 2000-luvulla perustetun yrityksen tavoitteena on kannattava kasvu ja uusien asiakkaiden löytäminen. Yrityksessä on noin 30 työntekijää, joiden joukossa on paljon naisia. Yritys kasvaa voimakkaasti, ja tutkimusprosessin aikana yrityksessä aloitti tai oli juuri aloittanut uusia työntekijöitä. Yrityksessä on matala hierarkia, jota on alusta asti pyritty pitämään yllä tasa-arvon vuoksi. Lisäksi yrityksen pieni koko vaikuttaa siihen, että esimiesten muodostama taso ei erottele työntekijöitä ja johtajia kauaksi toisistaan. Työntekijät ja toimitusjohtaja ovat päivittäin tekemisissä toistensa kanssa istuen yhdessä myös kahvitauoilla. Toimiston lisäksi muutamia yrityksen työntekijöitä työskentelee heidän asiakkaidensa tiloissa.

Tutkimuksen kohteena on yrityksen pääkonttori, mutta yrityksellä on toimintaa ympäri Suomea. Yrityksen toimistotilassa on kaksi käytävää, joiden varrella on useita työhuoneita. Yhdessä työhuoneessa on useamman työntekijän työpiste, sillä työtilat on pyritty suunnittelemaan niin, ettei kukaan istu huoneessaan yksin. Käytävien päässä on aulatilat, joista toisessa vietetään kahvitauot. Lisäksi toimistolla on kokoustiloja.

Yritys Leikkiepeleissä työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja itsenäiseksi. Ilmapiiri työntekijöiden kesken on hyvä ja yhteistyön tekeminen on helppoa. Työskentely tapahtuu monesti itsenäisesti tietokoneella, mutta neuvoa voidaan kysyä työtoverilta ja yhteistyötä voidaan tehdä myös toisessa kaupungissa työskentelevien työntekijöiden kanssa. Keskustelua saattaa toisinaan olla

vähän, kun työntekijät keskittyvät työhönsä tietokoneella. Iltapäivän kahvitauko alkaa täsmällisesti samaan kellonaikaan joka päivä.

6.3 Aineiston keruu

Etnografinen aineisto koostuu tässä tutkimuksessa havainnoinneista, Slack-keskusteluista sekä haastatteluista, joissa keskusteltiin ennalta valittujen teemojen pohjalta. Havainnointi kuuluu usein oleellisena osana laadulliseen tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 81). Etnografiassa osallistuvan havainnoinnin avulla tutkija tutustuu tutkimuskohteeseensa osallistumalla tutkittavien arkeen. Havainnoinnilla saadaan helposti tietoa ilmiöstä, josta tiedetään melko vähän, ja havainnointi voi paljastaa ristiriitoja tai selventää joitakin käyttäytymistapoja. Havainnointi sopii Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2009, 213) mukaan erinomaisesti juuri vuorovaikutuksen tutkimukseen ja tilanteisiin, jotka ovat muuttuvia, ja joita ei voi tarkasti ennakoita. Havainnointia suoritettiin organisaatioissa aina muutama tunti kerrallaan.

Observoimalla tapahtunut aineiston keruu sisälsi tässä tutkimuksessa muistiinpanoja, ja havainnoiteja tuettiin tutkittavien haastatteluilla. Haastattelujen etuna on se, että haastattelija voi oikaista väärinkäsityksiä ja selventää seikkoja, jotka muutoin jäisivät epäselviksi (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Haastattelut antavat myös lisätietoa ilmiöstä ja päästää tutkijan kuulemaan myös asiasta, josta ei havainnoimalla voinut päästä selville (Neyland, 2008, 94). Etnografinen tutkimustapa mahdollistaa monipuolisen ja runsaan aineiston.

Toisen organisaation työntekijät käyttivät työvälineenään Slackia, jonka avulla he pystyivät keskustelemaan toistensa kanssa chat-pohjaisella alustalla työn lomassa. Slack-keskustelut sisälsivät sekä töihin liittyvää asiaa että vapaampaa keskustelua, eikä kaikkien oletettu osallistuvan tähän vuorovaikutukseen. Slack-keskustelut sisälsivät kuitenkin huumoria ja olivat yksi tärkeä osa työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Tästä syystä aineistoon on sisällytetty myös otteita työntekijöiden keskusteluista Slackissa.

Haastattelut suoritettiin teemahaastatteluina, joissa aiheina olivat muun muassa työyhteisö, huumori, haasteet ja tuki työssä, luovuus, osaaminen ja osaamisen kehittäminen sekä esimiestyö ja johtajuus. Erityisesti huumorin ja vuorovaikutuksen osa-alueet liittyivät tähän tutkimukseen, ja muut teemat HeRMO-hankkeen tutkimusaiheisiin. Tarkoituksena on, että teemahaastatteluissa on ennalta päätetty kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimuksen viitekehykseen ja joita esittämällä pyritään saamaan merkityksellisiä vastauksia juuri tutkimuksen tarkoituksen, ongelmanasettelun sekä tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 75).

Etnografisen tutkimuksen teossa kentälle pääsy ei aina ole yksinkertaista. Tutkimusta varten minun oli tutustuttava tutkimuskohteeseeni ja pääsin helpommin mukaan organisaatioon yliopiston tutkijaryhmän mukana. Havainnointia ja haastatteluja varten tärkeäksi koitui huolellinen valmistelu. Toisaalta tutkijana kentällä heräsi helposti tiellä olemisen tunne tai epävarmuus siitä, ettei täysin ymmärtänytään kaikkea havainnoimaansa. Tavallisesti aito kiinnostus tutkittavaan kohteeseen auttaa tutkijaa myös sopeutumaan. Kenttämuis-tiinpanoja havainnoinneista kertyi 29 sivua. Litteroituja äänitteitä oli yhteensä 11 sivua ja litteroituja haastatteluja 53 sivua. Haastatteluihin osallistui 15 miestä ja 5 naista. Lisäksi organisaatioista otettiin valokuvia ja kerättiin otteita työntekijöiden verkossa tapahtuvasta Slack-keskustelusta 39 sivua.

Etnografista aineistoa on kerätty tarpeeksi, kun tutkijasta tuntuu, ettei tutkittavasta kohteesta ilmene enää mitään uutta (Neyland, 2008, 123). Tilanne vaihtelee tutkimuksen kohteesta ja kontekstista riippuen. Tässä tutkimuksessa kentältä poistuminen tapahtui sovittujen havainnointi- ja haastattelukertojen päätyttyä, jolloin myös tutkijasta tuntui, että kaikki tarvittava aineisto oli saatu kerätyksi.

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitettiin rajaamalla aineistoa, jota kertyi runsaasti ja monipuolisesti HeRMO-hankkeen osalta, ja olin itse mukana keräämässä osan aineis-

tosta. Tätä tutkimusta varten oli valittava oleellinen osa aineistoa, jonka avulla saataisiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Analyysi keskustelee myös aikaisemman tutkimuksen ja taustatiedon kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa analyysistä voi tunnistaa aikaisemman tiedon vaikutuksen, mutta tiedon merkitys ei ole teorian testaamisessa, vaan uusien ajatusten avaamisessa vanhan ja uuden tutkimuksessa saadun tiedon avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 97).

Havainnointiaineiston, haastattelujen ja Slack-keskustelujen analyysia varten aineistoa luettiin läpi useaan kertaan. Lähtökohtana on aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa tutkija aloittaa aineiston pelkistämällä, jatkaa sen ryhmitellyllä ja lopuksi yhdistelee teemoja saadakseen vastauksen tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 108). Sisällönanalyysi perustuukin tutkintaan ja päättelyyn, jossa on tarkoitus saada empiirisestä aineistosta käsitteellisempi näkemys ilmiöstä, jota tutkitaan (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 112).

Analyysitapana on teemoittelu, jossa aineiston alustavan ryhmittelyn jälkeen aletaan siitä etsiä varsinaisia aiheita eli teemoja (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 93). Koin teemoittelun sopivaksi analyysitavaksi aineistossa toistuvien aiheiden vuoksi. Teemoittelu toteutettiin Braunin & Clarken (2006, 92) kuvaamalla tavalla. Ensimmäiseksi aineistoon tutustuttiin lukemalla litteroitua aineistoa useita kertoja. Toisessa vaiheessa luotiin alustavat koodit eli kirjattiin ylös alustavia havaintoja, jotka ilmenivät aineistosta. Eri tutkimuskysymyksiin liittyviä havaintoja merkittiin erivärisin alleviivauksin. Havaintoja myös listattiin erilaisten otsikoiden alle. Kolmannessa vaiheessa ryhdyttiin etsimään teemoja.

Havainnointiaineisto ja haastattelut olivat vahvassa roolissa teemojen muodostumisessa. Havainnointiaineistosta ja haastatteluista ilmenneet, tuloksia tukevat esimerkit muodostivat pääteemojen sisällöksi kuuluvia alateemoja. Slack-keskustelut tukivat erityisesti teemoihin liittyviä yksityiskohtia, ja auttoivat näin muodostamaan alateemoja. Myös haastattelun runko ja tutkimuskysymykset muodostivat rakennetta pääteemoille ja niiden järjestykselle.

Aineistosta alettiin muodostaa erilaisia pää-, ylä- ja alateemoja, joita merkittiin aineistoon erilaisin värein ja kirjattiin ylös erivärisille muistilapuille. Tämän jälkeen neljännessä analyysivaiheessa teemoja vielä selkeytettiin, yhdistel-

tiin ja muokattiin selkeiksi kokonaisuuksiksi. Apuna teemojen muodostamisessa toimivat muistilappujen asettaminen ryhmiin ja erilaisten miellekarttojen rakentaminen. Lisäksi tutkimuksessa tehdyistä havainnoista keskusteltiin jo aineiston keruun aikana tutkijakollegoiden kanssa.

Viidennessä vaiheessa pääteemat määriteltiin ja nimettiin. Pääteemat rakennettiin kuvaamaan alateemoja, joihin ne jakautuivat. Kuudennessa vaiheessa kirjoitettiin tutkimuksen tulokset -luku. Tärkeänä seikkana huomioitiin havainnollistavat esimerkit teemoista sekä vastaaminen tutkimuskysymyksiin (Braun & Clarke, 2006, 99). Jokaisella aineistoryhmällä oli osansa teemojen rakentumisessa. Havainnointi- ja haastatteluaineistot vaikuttivat siihen, millaisia aihealueita aineistosta ilmeni, jotta teemat voitiin muodostaa. Slack-keskustelut toimivat aineistona vahvistaen esimerkeillään jo havaittuja aiheita.

Esimerkiksi teema 1, organisaatiokulttuuri, muodostettiin Braunin & Clarken (2006) kuvaamia analyysivaiheita seuraamalla. Pääteema, joka kuvasi alateemojen kokonaisuutta, muodostui etsittyjen alateemojen yhdistyttyä sopivan yläkategorian alle. Yksittäisiä huomioita yhdistämällä rakentui yhteisiä kategorioita ja yläkäsitteitä. Konkreettisesti teemojen rakentaminen tapahtui niin, että haastattelu- ja havainnointiaineistoa luettiin läpi, jolloin merkittiin ja otettiin talteen esimerkit ja ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät otteet. Erityisesti haastatteluaineisto auttoi luomaan teemojen rakennetta ja havainnointiaineisto nimeämään alateemoja. Slack-keskustelut toivat lisää esimerkkejä ja vahvistusta ilmenneille aiheille. Alateemat ryhmiteltiin samaan aiheeseen liittyvään ryhmään, jonka jälkeen ryhmä nimettiin pääteeman avulla.

Lisäksi tutkittavista organisaatioista koottiin vignettet eli tarkat ja yksityiskohtaiset tyypikuvaukset. Tutkimuksen aihe vaikuttaa vignettin rakentamiseen ja muodostamiseen. Vignettet voivat olla esimerkiksi lyhyitä kuvauksia tai pitkiä tarinoita (Barter & Renold, 1999, 38). Tekemällä vignettet tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkkaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä ja tutkittavia organisaatioissa, jossa ilmiötä seurattiin. Nämä kuvaukset tukivat aineiston analyysin tekemistä ja tuovat esille organisaatioille tyypillisen kulttuurin piirteitä. Ensimmäiset vignettet esittelevät tutkittavat organisaatiot

Tutkimukseen osallistujat-luvussa. Toiset vignettet Tulos-luvun lopussa kuvaavat organisaatioita tutkimuksen tulosten valossa.

Koska tutkijalla on hyvin aktiivinen rooli tutkittavan ilmiön tulkinnassa, on etnografista tutkimusotetta kritisoitu subjektiiviseksi (Metsämuuronen, 2008, 22). Aineiston analyysissä onkin tärkeää tiedostaa tutkijan rooli ja vaikutus siihen, mitä aineistosta tulkitaan. Subjektiivisuutta on pyritty vähentämään raporttoimalla tarkkaan tämän tutkimuksen kulku. Tutkijan omat kokemukset tutkimuksen kontekstista vaikuttavat siihen, miten etnografisen tutkimuksen analyysi toteutetaan ja millaisia asioita aineistosta ilmenee.

6.5 Eettiset ratkaisut

Laadullisessa tutkimuksessa hyvän tutkimuksen perustana on sisäinen johdonmukaisuus ja eettinen kestävyys (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 127). Johdonmukaisuus näkyy raportin eheydessä ja siinä, miten ja millaisia lähteitä tutkimuksessa on käytetty. Eettisyydessä on paneuduttava tutkimukseen laatuun ja luotettavuuteen.

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkija on noudattanut tiedeyhteisön yleisesti tunnustamia toimintatapoja, kuten rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä. Lisäksi tutkimuksessa on noudatettu avoimuutta sekä tutkimusta valmisteltaessa että tuloksia raportoitaessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 132.)

American Anthropology Association on laatinut eettisiä sääntöjä etnografiselle tutkimukselle. Tutkittavia henkilöitä ei tulisi vahingoittaa, eikä heidän yksityisyyttään loukata tutkimuksen aikana. Henkilöitä on käsiteltävä niin, ettei heitä tunnisteta tutkimuksesta ja heitä on informoitava tutkimuksen teosta riittävästi. Näitä ohjeita toteutettiin tutkimuksen teossa. (Neyland, 2008, 116.)

Eettiset ratkaisut liittyvät siis tutkittavien informoimiseen, aineiston keräämiseen ja analyysin menetelmiin sekä tutkimustulosten esittämiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 128). Tutkimusta varten tarvittiin lupia organisaatioissa tutkimuksen tekemiseen. Esimerkiksi havainnointi ja haastattelujen tekeminen

vaativat luvan organisaatiosta, ja haastatteluihin osallistujilta kysyttiin heidän suostumustaan tutkimukseen osallistumisesta. Haastattelujen äänittämiseen kysyttiin lupa ja tutkittaville kerrottiin, että heitä käsitellään tutkimuksessa anonyymeinä. Tietoja henkilöistä ja organisaatioista on häivytetty riittävästi, jotta kukaan ei ole selkeästi tunnistettavissa. Tutkimuksen kohteena olevia organisaatioita on pyydetty lukemaan tutkimusraportti mahdollisen tunnistettavuuden estämiseksi, ja heidän tekemiensä huomioiden pohjalta raporttiin tehtiin vielä muutoksia.

Koin kuitenkin tarpeelliseksi kuvata esimerkiksi haastatteluotteiden puhujia sukupuolen ja aseman mukaan, sillä huumoriin ja sen käyttämiseen tai siihen suhtautumiseen voi vaikuttaa, missä asemassa työyhteisössä on ja mitä sukupuolta hän edustaa. Aineisto-otteissa olevan puhujan taustan tietäminen antaa siis raportin lukijalle enemmän tietoa kuin pelkkä haastatteluote yksinään. Lisäksi aineisto-otteiden ajankohta on kerrottu mahdollisimman tarkasti luotettavuuden turvaamiseksi ja etnografisen otteen säilyttämiseksi. Valinta on tehty harkiten ja samalla turvaten tutkimukseen osallistuneiden anonyymiteetti.

6.6 Etnografina tutkimuskentällä

Etnografiseen tutkimukseen liittyvät vahvasti tutkijan omat tuntemukset, hänen etnografinen tutkijan roolinsa, epävarmuus ja tutkijan omat vaikutukset aineiston keruuseen sekä analyysiin. Käsitellen seuraavaksi sitä, mitä etnografina oleminen tarkoitti tässä tutkimuksessa.

Tässä etnografisessa tutkimuksessa tutkijan positio määrittyi paitsi etnografisen menetelmän kautta, myös tietoisesti suhteessa tutkittaviin ja tutkimuksen kohteeseen. Etnografista tutkimusotetta onkin kritisoitu subjektiiviseksi (Metsämuuronen, 2008, 22). Ratkaisuna on tutkijan roolin tiedostaminen. Etnografitutkija myös voi pitää subjektiivutta juuri tutkimuksensa voimavarana.

Tutkija ja hänen oma kokemushistoriansa ovat olennainen osa tutkimusta, sillä tieteellinen tieto on ihmisten tekemää (Ronkainen ym. 2013, 70). Tutkimukseen vaikuttavat esimerkiksi tutkijan tulkinnat, oivaltamiset ja ymmärtämiset

sekä suhde tutkijan ja tutkittavien välillä. Täydellisesti subjektiutta ei siis ole mahdollista poistaa eikä ehkä ole toivottavaakaan. Sen sijaan on huomattava, miten tutkijan vaikutus tutkimuksessa ilmenee.

Etnografina tutkimuskentällä vaikeutena ilmenee myös tutkimuspaikkojen tuttuus tai vieraus. Aluksi tutkijan voi olla haastavaa asettua vieraaseen ympäristöön ja kulttuuriin. Lisäksi tutkittavat voivat häiriintyä tutkijan läsnäolosta, jolloin autenttiset vuorovaikutustilanteet muuttuvat tutkittavien ollessa varautuneita ja varovaisia. Tämä on huomioitu tutkimuksessa tutustumalla tutkittaviin organisaatioihin ja kertomalla avoimesti tutkittaville, mistä tutkimuksessa on kysymys. Lisäksi tutkijana olen pyrkinyt häivyttämään itseni taustalle organisaatioissa ja valitsemaan esimerkiksi havainnointipaikkani sen mukaan, että olisin mahdollisimman vähän häiriöksi tutkittaville.

Kentälle tutkimaan pääsy ei aina ole itsestäänselvyys. Tässä tutkimuksessa apuna oli HeRMO-tutkimushanke, jonka mukana pääsin toteuttamaan myös omaa tutkimustani. Kentälle pääsy on kuitenkin vaatinut huolellista valmistautumista ja neuvottelukumppaneita tutkittavista organisaatioista. Etnografina kentällä tunsin muun muassa olevani tutkittavien tiellä tai joutuvani miettimään, voinko olla läsnä tietyssä tilanteessa ja miten, etten vaikuttaisi ihmisten vuorovaikutukseen, jota seurasin. Tutkimuksen teon alkuvaiheessa esiintyi myös epävarmuutta havainnointini tarkkuudesta. Tutkijana en ollut varma, huomasinko kaikkea oleellista tai jäikö minulta kenties ymmärtämättä tilanteissa jotakin tärkeää. Epävarmuus kuitenkin väheni aineistonkeruun edetessä.

Meidät tutkijat huomataan välittömästi. Hämillinen hymy, kerrotaan että älkää välittäkö meistä. Selvästi kuitenkin aistittavissa pientä jännittyneisyyttä. Ristiriitaa rennon tunnelman ja toisaalta meidän tarkkailijoiden aiheuttaman jännityksen välillä. ... Taas herää tutkijan oma paniikki: Mitä en huomaa? Mitä unohdan? Osaanko tätä? ...

Vitsailu ei tunnu liittyvän työhön, aiheet nousevat esiin jostain muualta. Seuraavaksi puheenaiheeksi tulee ralli-uutinen ja tilastot, kuka johtaa rallissa. Pysyn vähän sivussa pöydän ääressä kirjoittamassa, en halua häiritä. Sermi erottaa minut osittain nelikosta niin, etten edes näe kahta työntekijää ollenkaan, jos en liiku tästä pois. Tuntuu silti, että olen tiellä.

ESIMERKKI KENTTÄMUISTIINPANOISTA JA KOKEMUSTEN KIRJAAMISESTA
10.3.2017

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu havainnoinneista, haastatteluista ja työyhteisön Slack-keskusteluista. Monipuolinen aineisto luo mahdollisuuksia tutkimusaiheen tarkasteluun, mutta aiheuttaa myös haasteita. Analyysissa tutkija nostaakin esiin tiettyjä havaintoja tutkimustuloksiksi eli tulkitsee ja käsitteellistää tutkimusaihettaan oman ymmärryksensä mukaan (Ronkainen ym. 2013, 123). Tutkimuksessa ilmenneet tulokset ovat yhden tutkijan muodostamia ja esimerkiksi teemoittelu olisi voinut rakentua toisella tapaa toisen tutkijan tekemänä.

Tutkittavat organisaatiot ja osa heidän henkilöstään tulivat tutuiksi tutkimuksen teon aikana. Aluksi tutkijan läsnäolo saattoi tuntua organisaation jäsenistä omituiselta ja tutkijan oma tutustumisvaihe uudessa paikassa vaikuttaa havaintojen tekemiseen. Tutkimuksen tekemisen edetessä ja organisaation jäsenten ja tutkijan kohdattua useammin ilmapiiri muuttui rennommaksi, jolloin myös työntekijät saattoivat keskittyä arkityöhönsä välittämättä tutkijasta. Samalla saatoimme ohimennen keskustella jotakin tutkimukseen liittymätöntäkin. Tutkijan tuttuus saattoi auttaa luomaan luotettavan ilmapiirin, jossa tutkittavat voivat käyttäytyä ja puhua luontevammin. Muutamia organisaation työntekijäitä myös kyselivät tehdyistä havainnoista ja laajemmin siitä, mitä tämä ja HeRMO-hankkeen tutkimus sisältävät. Kukaan tutkittavista ei kuitenkaan ollut tutkijalle entuudestaan tuttu, ja organisaatiot olivat tutkijalle uusia tuttavuuksia.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessa selvitettiin kahdessa ICT-alan organisaatiossa vuorovaikutuksessa esiintyvää huumoria. Aineistoa analysointiin teemoittelemalla, jolloin literoidun aineiston seasta etsittiin toistuvia aiheita. Aineistosta löydettiin seitsemän pääteemaa, jotka jakautuvat useampaan alateemaan.

Teemat on ryhmitelty tutkimuskysymysten mukaan. Teema 1 vastaa tutkimuskysymykseen 1, teemat 2, 3 ja 4 vastaavat tutkimuskysymykseen 2 ja teemat 5, 6 ja 7 käsittelevät tutkimuskysymystä 3. Kaikki aineistosta kootut teemat on koottu taulukkoon 1. Seuraavaksi esittelen tutkimuksen tulokset teema kerrallaan.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa ilmenneet teemat.

Pääteemat	Alateemat
1 Organisaatiokulttuuri	Huumorin lajit Huumori ICT-alalla Positiivinen ja negatiivinen huumori
2 Huumorin käyttö	Työtilanteet vs. kahvitauot Huumorin riskit ja negatiiviset seuraukset
3 Leikkisyys työyhteisön vuorovaikutuksessa	Pelit, kilpailut ja tapahtumat Leikki aikuisten maailmassa
4 Huumorin puuttuminen	Vakavuus ja asiantuntijuus
5 Huumori yhdistää ja erottelee	Yhteisöllisyys Sisäpiirin vitsit
6 Huumori työnteon välineenä	Kommunikointi Työhyvinvointi Tehokkuus Työyhteisön ilmapiiri
7 Huumori johtamisen välineenä	Rekrytointi Avoimuus Virheiden salliminen

7.1 Organisaatiokulttuuri

Huumori kytkeytyy koko organisaation kulttuuriin. Huumorikulttuuri muotoutuu kussakin työyhteisössä omanlaisekseen ja yhdistää organisaation työntekijöitä. Huumoria käyttävä työyhteisö muodostaa yhteisiä tapoja ja sääntöjä, jotka vaikuttavat huumorin käyttöön. Uuden työntekijän haasteena on mukautua yhteisön huumorinkäyttöön. Hankaluuksia ilmenee, mikäli työntekijän henkilökohtainen suhde huumoriin ei sovi työyhteisön käsitykseen huumorista.

Erilaiset huumorin lajit, kuten vitsit, sarkasmi, pilailu tai iva voi vaihdella organisaatiossa sen mukaan, millainen organisaation kulttuuri on. Esimerkiksi toisen kustannuksella pilailu voi olla tietyssä kulttuurissa hyväksyttävämpää ja yleisempää kuin toisessa organisaatiossa. Huumoria käyttävä työyhteisö on vuorovaikutuksessaan avoin ja pyrkii luomaan jäsenten välille yhtenäisyyttä. Työntekijöiden välillä on paljon vuorovaikutusta, jossa pyritään avoimeen kommunikaatioon ja yhteistyöhön. Huumorin avulla vuorovaikutusta helpotetaan esimerkiksi tilanteen rentouttamisella, ilmaisemalla omaa avoimuutta tai tuttavuutta toista kohtaan ja osoittamalla omaa yhteistyöhalua. Yritys Leikkien työntekijä kuvaa organisaation huumoria:

”Mä luulen et se eniten näkyy just siinä tavallaan niinko... tähän alaan liittyvänä vitsailuna justinsa miten nyt ylipäättensä näitä tavallaan projekteja tehdään ja käytännön tekemiseen liittyviä juttuja, että. Et sellasta tunnelman keventämistä ettei oteta sitä asiaa kuiteskaan kauhean vakavasti, et tehdään, vaikka sitä tosissaan tehäänkin.”

(MIES 2, TYÖNTEKIJÄ)

Työntekijän mukaan huumori on osa työnteon arkea ja käytännön tekemistä. Monet alaan liittyvät asiat voivat käynnistää vitsailun ja keventää tunnelmaa, vaikka käsiteltäisiin tärkeitä työasioita. Huumorin avulla kommunikaatio on avoimempaa ja töitä voidaan tehdä tosissaankin, vaikka yhteisö käyttäisi työn arjessa huumoria.

Keskustelua käydään paitsi kasvotusten, myös tietokoneen välityksellä. Työpäivään liittyvät Skype- ja Hangouts-keskustelut sekä työntekijöiden omat Slack-keskusteluakanavat. Yritys Pilailuveikkojen Slack-kanavilla jokainen

työntekijä voi työnteon lomassa osallistua chat-pohjaiseen keskusteluun ja seurata eri aiheille muodostettuja kanavia. Kanavia on sekä työhön liittyviä projekteja varten että omia off-topic kanaviaan vapaalle keskustelulle. Seuraava ai-neistokatkelma on ote työntekijöiden Slack-keskustelusta:

NIMIMERKKI 1 [8:58 AM]

IT:n pisteen matto vietiin Kuopioon kun mulla oli sinne menoa

[8:58]

sieltä siis puuttunee

NIMIMERKKI 2 [8:58 AM]

Toimitin jo sinne maton :slightly_smiling_face:

[8:59]

Tämän kyseessä olevan siis

NIMIMERKKI 3 [1:19 PM]

ajattelin etten tarvitse stonkiseen mitään apuvälineitä, mutta kyllähän tuo kivan pehmeältä tuntui :thinking_face:

NIMIMERKKI 4 [1:35 PM]

joo minäkin oon tottunu ihan paljaaltaan seisoon mutta oli tuo kumi ihan kiva välissä

NIMIMERKKI 5 [1:36 PM]

Joo, vähemmän tarttuu paskaa.

NIMIMERKKI 6 [1:36 PM]

ja jaksaa vähän pidempään

[1:37]

perjantai.

(OTE TYÖNTEKIJÖIDEN SLACK-KANAVAN KESKUSTELUSTA 7.4.2017)

Keskustelun alussa käy ilmi, että yksi seisomatyön ergonomiaa helpottava matto puuttuu ja toinen keskustelija kertoo vieneensä yhden maton työskentely-

paikalle. Matto herättää muutkin mukaan keskusteluun. Kolmas keskustelija kuvaa, ettei ole ajatellut tarvitsevänsä seisomatyössä apuvälineitä ja käyttää leikkisästi työyhteisön yhdessä käyttämää stondis-sanaa kuvatessaan seisomatyötä ja seisomapalavereja. Viimeinen kommentoi yhdellä sanalla ”perjantai” tarkoittaen, että työntekijöiden keskustelun laadusta päätellen he ovat jo viikonlopputunnelmissa. Työyhteisön kulttuuri ilmenee vitsailussa yhteisinä, kaikille tuttuina aiheina ja sanoina. Huumoria voi syntyä pienestäkin työhön liittyvästä asiasta.

Huumori ICT-alalla

Tutkimuksen aikana ilmeni, että ICT-alalla huumorikulttuuriin liittyvät myös alan omat piirteet. Eri ammateissa tuodaan esiin juuri omaan työhön liittyvää huumoria, joka on yhteydessä alan piirteisiin ja termeihin. Tämän tutkimuksen kohteena olleiden yritysten työntekijät kuvasivat organisaationsa huumoria ”ronskiksi ja älyvapaaksi huumoriksi”, jonka ajateltiin osittain liittyvän myös ICT-alan kulttuuriin. Yritys Pilailuveikkojen työntekijä kuvaa ICT-alan huumoria seuraavasti:

”Se on tosi semmosta hurttia huumoria, se saattaa just kuulostaa ulkopuolisesta tavallaan tai uudesta niinkun työntekijästä semmoselta tosi karulta mutta tota.. ei se niinkun mulle. ... IT-alaan liittyy semmonen vahva trollaaminen ja niinkun tosi semmonen noh, semmonen tietynlainen kommentointi, et ihmiset ei sano niitä asioita tosissaan ja sit se vaatii sulta semmosta niinkun medialukutaitoa.. että sä niinkun ymmärrät sen viestin oikein etkä ota siitä ittees, mut kyllä musta ainakin tuntuu että hyvin pitkälti aina ihmiset ketä siellä niinkun on ja niit lukee niin ne aina niinkun tajuaa sen asian. Mutta tota.. ehkä niinkun täälläkin, joillakin ihmisillä on vaikee niinkun sanoo.. et se on tavallaan myös niiden tapa niinkun sanoo ehkä myöskin sanoo jostain palautetta jostain asiasta, et niitten on vaikeempi tulla sanoon sitä silleen rakentavasti ja suoraan, et niitten on helpompi sit heittää se jonnekin, justiinsa vaikka slacki kanavalle... et jos ei oo niin sujuva puhuja tai keskustelija tai vähän niinkun ehkä ujo, tai sisäänpäin kääntyny luonteeltaan niin sitten et se on helpompi sitä kautta niinkun kommunikoida.”

(NAINEN 1, TYÖNTEKIJÄ)

Huumorin käyttö vaikutti monimuotoisesti vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Työntekijä kuvaa, miten IT-alan ominainen huumori vaatii ihmisiltä myös lukutaitoa ja kykyä ymmärtää tiettyä humorintajua. Huumori vaikutti paitsi arkiseen kommunikaatioon, myös palautteen antamiseen.

Eräs Yritys Pilailuveikkojen kulttuurille ominainen piirre olivat erilaiset meemit ja seinillä olevat kuvat, jotka kertoivat työyhteisön huumorista ulospäin. Lisäksi yrityksen työntekijät toteuttivat erilaisia piloja ja ”lomakällejä”, joita tehtiin työkavereille ja joissa työntekijöiden huumori näkyi myös ulkopuoliselle. Yritys Leikkiepeleissä vastaavaa oli esillä huomattavasti vähemmän.

Sermeillä ja kaappien ovissa on myös runsaasti paperilappusia, joissa on erilaisia huumorikuvia, tekstiä ja meemejä. Kuvissa ja teksteissä näkyy selvästi organisaation oma huumori. Sisäisiä juttuja, joita ulkopuolinen ei välttämättä ymmärrä. Toisaalta osa meemeistä on hyvin yleisesti työpaikoille sopivia humoristisia huomautuksia.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 10.3.2017)

Asetun yhteen työhuoneeseen, tänne missä on näitä pokémoneja joka puolella. Jään katselemaan pokémontaulua ja naishenkilö kysyy, että haluanko infoa siitä. Hän kertoo, että juttu alkoi lomakällinä hänelle. Huoneessa on paljon pokémonaiheisia juttuja, kuvia, taulu pokémonien metsästyksen edistymisestä (pokémon go) ja pöydällä pokémon leluja. Nyt pokémontaulu on yhä käytössä. Nainen sanoo, että hauskat jutut ja huvittelu on se työpaikan suola.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 12.5.2017)

Pilat ja toisen työntekijän kustannuksella vitsailu yhdistivät työntekijöitä. Oman työpaikan kulttuuria tuotiin näkyväksi huumorin kautta ja lisättiin työntekijöiden välistä yhteisöllisyyden tunnetta. Esimerkiksi Yritys Pilailuveikkojen työntekijää koskenut pokémon-pila syntyi työkavereiden mielessä siksi, että pilan kohteen tiedettiin pitävän pokémoneista. Erilaiset pilat syntyivät muutaman henkilön suunnittelemana. Työyhteisössä oli muun muassa peitetty toisen työntekijän työpöytä ja tavarat foliolla, kasvatettu laidunta työtoverille ja vaihdettu lukitsemattoman tietokoneen taustakuvia.

Positiivinen ja negatiivinen huumori

Huumori näyttäytyy sekä positiivisen että negatiivisen lajin huumorina. Positiivista huumoria ovat hyvässä tarkoituksessa esitetyt vitsit, leikkisyys ja työyhteisön jäseniä yhdistävä yhteinen huumori. Negatiivinen huumori sen sijaan on aggressiivisempaa, sen tarkoituksena on pilkka tai vallankäyttö tai se on muutoin epäsopevaa. Negatiivista huumoria voivat olla esimerkiksi sarkasmi, ironia, iva, pilkkaaminen ja pilailu toisen kustannuksella. Raja positiivisen ja negatiivi-

sen huumorin välillä ei kuitenkaan ole selkeä. Yritys Pilailuveikkojen esimies kuvaa negatiivisen huumorin olevan omalle tiimilleen tärkeä kommunikointitapa.

”...mut se että kun henkilö uskaltaa vapaammin käymään keskusteluja, niin oon huomannu että siinä muutamat henkilöt jotka on kolmekin vuotta ollu, niin nyt ovat sen, ottaneet sen kommunikointitavan, että anteeksi kun sanon suoraan, että vittuilu on välittämistä -mentaliteetillä... Niin he on ottanu sen, ja se taas toimii meillä, ja mä oon sitä hyvin tarkalla korvalla kuulostellu et jos mulla ois tiimissä henkilöitä, jotka ei ymmärtäis ottaa sitä huumorilla, niin sit mä sanoisin sille henkilölle ... Se niinkun piristää että pojat kettuilee keskenään ja tolla tavalla, että se vaan niinkun piristää päivää ja kuuluu siihen, että naureskellaan muiden virheille ja.. tollein kun, niin kauan aikaa kun se ei sinällään mee täysin henkilökohtasuuksiin niin se on ihan hyvä ja on tossa meille se suola, mikä niinkun on myös se hyvä puoli.”

(MIES 1, ESIMIES)

Esimiehen mukaan myös kipakampi kielenkäyttö voi olla työyhteisölle omi-naista. Hän kuitenkin esimiehenä kokee tärkeäksi valvoa vuorovaikutusta ja siinä käytettävää huumoria. Negatiivinen huumorin käyttö voi luoda yhteis-henkeä, mutta sen riskit tunnistetaan. Usein huumorinkäyttö vaatii varovai-suutta, ja huumorin kohteena olevan tulkinnasta riippuen positiivinen huumori saatetaankin ymmärtää negatiivisena. Lisäksi työyhteisön kulttuuriin saattaa liittyä sarkasmi, pilailu ja eräänlainen piikittely ja ärsyttäminen, joita ei kuiten-kaan tulkita negatiivisessa valossa. Nämä negatiivisen huumorin lajit saattavat jopa tuntua työntekijöistä tärkeiltä ja heitä yhdistävältä tekijältä.

Haasteena on muodostaa raja huumorikulttuurin ja suoranaisen kiusaa-misen välille. Huumorin positiiviset vaikutukset tukevat työyhteisön toimintaa, mutta vahva negatiivisena koettu huumori voi tuntua jopa häirinnältä tai kiu-saamiselta, joka luo kitkaa työyhteisön ilmapiiriin. Vaikeat huumorin lajit, ku-ten sarkasmi tai ironia kuitenkin tulkittiin työyhteisöissä tavallisesti positiivisel-la tavalla ja ilmaisivat ymmärryksensä myhäilyllä tai naurulla.

Henkilö X kertoo ensin aiheen sisällön ja mistä tällä kertaa perjantaikahveilla puhutaan. Auditointijuttuja. Kaikilla on kahvia ja kakkua, istutaan kahdessa pöydässä. Ovi on auki ja pidetään auki koko kahvien ajan. Skypen päässä on myös muutamia ihmisiä, jotka osallistuvat. X jatkaa ja ilmeisesti vetää tätä juttua. Kertoo sisällöstä, muut ovat hiljaa. Yk-si mies käy ovella kysymässä, pitääkö keittää lisää kahvia. Kukaan ei vastaa, kaikki vaan katselevat toisiaan. X lopulta vastaa, että ehkä. Mies vastaa painottaen, että hän sitten eh-kä keittää kahvia. Kaikkia taitaa vastaus hieman huvittaa.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 12.5.2017)

Havainnointitilaisuudessa työntekijät viettivät iltapäiväkahveja. Kahvinkeitäjän sarkastinen vastaus, jossa hän vastaa samoilla sanoin takaisin ehkä keittävänsä kahvia, toimii sekä porukkaa yhdistävänä huumorina, joka kevensi tärkeän aiheen luomaa vakavampaa tunnelmaa. Toisaalta miehen huomautus oli myös pientä piikittelyä vastaajaa kohtaan. Vaikka tämän kaltainen piikittely voitaisiin luokitella negatiiviseksi huumoriksi, tässä tilanteessa huumorin tarkoitus oli positiivinen ja se herätti positiivisia tulkintoja ja reaktioita myös läsnäolijoissa.

7.2 Huumorin käyttö

Huumoria esiintyi tutkituissa yrityksissä sekä työnteon lomassa että kahvitauoilla. Organisaatioiden omanlainen huumorikulttuuri vaikutti siihen, kuinka vahvasti huumorinkäyttö asettui tauoille sen sijaan, että huumoria olisi näkynyt myös työn yhteydessä. Yritys Pilailuveikkojen työnteoa ja taukoja ei erotellut erilainen huumorinkäyttö. Sen sijaan Yritys Leikkiepeleissä huumori pääsi vahvimmin esille kahvipöytäkeskusteluissa, joissa koko työyhteisö kerääntyi tauolle saman pöydän ääreen. Seuraava ote on eräästä kahvitauolla käydystä keskustelusta, jossa työntekijät juttelivat tulevasta suunnistuskilpailusta:

HENKILÖ 1: Mikä meidän tiimin nimi on?

HENKILÖ 2: Siis niin mielikuvituksellista: Yritys Y

HENKILÖ 3: Se on vielä niinku Oy

(naurua)

HENKILÖ 1: Yritys Y Oy:n joukkue Yritys Y Oy

(naurua)

HENKILÖ 4: Joo, ei kannata lähteä ollenkaan millekään hassuttelinjalle

HENKILÖ 5: Eiks siihen jonkun -lla loppusen nimen ois voinu kehittää

?: Rastilla

?: Pihalla

HENKILÖ 1: Niin, Kartalla on vähän liian käytetty

(ÄÄNITE YRITYS LEIKKIEPELIT:N KAHVIPÖYTÄKESKUSTELUSTA)

Työntekijät ja läsnä olevat esimiehet keskustelevat kahvitaulla suunnistusjoukkueensa nimestä. Henkilö 4 huomauttaa sarkastisesti, ettei tässä työyhteisössä ja kyseisessä kilpailussa kannata lähteä huumoria käyttämään. Hän viestii kommentillaan juuri päinvastaista ja sarkasmin tunnistavat huomaavat sen.

Samasta hetkestä kirjoitetut kenttämuistiinpanot kuvaavat kahvihetken tunnelmaa:

”Kahvihetkellä on hyvä ja rento tunnelma, vaikka tutkijat tässä istuvatkin. Huumoria ainakin esiintyy ja kaikilla on hieman rennompaa, ihan kunnolla irtiotto työtehtävistä. Olin ajatellut, että täällä on jotenkin tosi vakavaa, mutta kahvihetki paljasti ihan uuden puolen tästä porukasta. Läppää lentää ja paljon, ja porukalle on muodostunut sisäpiirin juttuja, jotka huvittavat. Kaikki istuvat saman pöydän ääressä yhdessä piirissä. Ei ole omia porukoita, vaan kaikki istuvat yhdessä ja osallistuvat keskusteluun tai ainakin seuraavat sitä. Jokaisella on jotain välipalaa, kenelläkään ei ole kännyköitä. Puheenaiheeksi tulee sprinttisuunnistus. Huomenna sellainen olisi ja työkavereille on selitty lajin ohjeita ja sääntöjä. Työporukan on tarkoitus osallistua ja samalla puhutaan, onko yhdelle poissa-olevalle jo kerrottu. Se huvittaa kaikkia. Tutkija kysyy tarkemmin, ja suunnistuksesta kerrotaan. Oman joukkueen nimi on Yritys Y Oy. Ei ole otettu hauskaa nimeä, kuten muilla. Jollain tutulla yritysporukalla on nimenä Hillitön kurvi. Sen kertominen saa aikaan naurua koko porukassa. Vitsaillaan myös toisten voittamisesta ja varaudutaan, että varmaan pitäisi olla nastakengät jalassa, kun ulkona on vielä jäätä. Mieshenkilö huomauttaa, että nastoista on hyötyä, kun toinen työntekijä sitten ottaa loppukirin jonkin toisen yrityksen kaveria vastaan.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 4.4.2017)

Kahvitaukojen vuorovaikutuksessa huumori pääsi esille laajasti ja aiheet saattoivat vaihdella työasioista mihin tahansa vapaa-ajan tekemiseen. Yritys Leikkiepeliä työntekijöiden yhteisöllisyys näkyi siinä, miten kaikki saapuivat kahville ja asettuivat saman pöydän ääreen. Nauraminen rentoutti koko porukkaa ja huumorin avulla työntekijät irtautuivat hetkeksi työasioista.

Yritys Pilailuveikoissa huumoria sisältävä vuorovaikutus sijoittui myös työnteon lomaan työntekijöiden keskustellessa esimerkiksi Slack-kanavilla. Vitsailu on osa muiden työyhteisön jäsenten kanssa käytyä vuorovaikutusta. Seuraavassa aineisto-otteessa työntekijä kertoo muille tiedoksi työfysioterapeutin käynnistä, mutta keskustelu saakin humoristisen käänteen.

NIMIMERKKI 1 [12:30 PM]

Työfyszarilta tuli hyvä ehdotus, että kannattaa ilmoittaa muille myös, jos on pyytänyt käymään täällä niin voi käydä useamman henkilön läpi samalla reissulla

NIMIMERKKI 2 [12:31 PM]

Nyt satuin näkemään sen niin pystyin vetämään hihasta et käytkö pikaisesti tässäkin

NIMIMERKKI 3 [12:31 PM]

Minkä näköinen eläin on työfysari?

NIMIMERKKI 1 [12:31 PM]

seisoo hyvin ergonomisesti

(OTE TYÖNTEKIJÖIDEN SLACK-KANAVAN KESKUSTELUSTA 18.4.2017)

Slack-topicissa työfysioterapeutin käynti herättää humoristisen keskustelun kahden työntekijän välillä. Työasioita ei oteta turhan vakavasti, vaan työn lomassa vitsailu on osa työyhteisön kulttuuria. Rentous välittyy henkilöistä kahvitaukojen lisäksi myös työtä tehtäessä. Samanlaisia humoristisia käänteitä saattoivat aiheuttaa työssä tapahtuvat virheet tai epäonnistumiset, joiden avulla lievennettiin virheen mahdollisesti tunnelmaa latistavaa vaikutusta.

Huumorin käytön riskit

Huumori työpaikoilla ei ole pelkkää vitsailua, vaan se perustuu paljolti myös tilannehumoriin. Työyhteisön tilannehumori välittyy usein enemmänkin koetun tilanteen ja siihen liittyvän non-verbaalisen ilmaisun kautta. Työntekijät saattoivat osoittaa huumoriaan ilmeille, äänensävyillä tai tietyllä toiminnallaan. Tilannehumoria saattoi syntyä esimerkiksi työntekijöiden kohdatessa käytävällä.

Vuorovaikutus vaatii siihen osallistuvilta osapuolilta herkkyyttä lukea tilannetta. Huumorin käyttö sisältää riskejä väärin ymmärretyksi tulemisista ja huumorin negatiivisista seurauksista. Työntekijät tunnistavat huumorin haasteet ja ymmärtävät sen vaikuttavan myös heidän omaan toimintaansa. Eräs haastateltava kuvasi, että "Huumorissa pitää aina olla semmonen niin sanottu

pelisilmä, että minkälaista huumoria voi käyttää ja minkälaista ei.” (MIES 4, TYÖNTEKIJÄ) Tällaisen tilannetajun avulla henkilö aistii vuorovaikutuksen sujuvuutta ja voi perääntyä huumorinkäytössään, mikäli huumoriin suhtaudutaan kielteisesti tai sen huomataan haittaavan vuorovaikutustilannetta.

Yleisesti organisaatioiden jäsenet kokivat kaikkien suhtautuvan huumoriin myönteisesti ja ymmärtävän muiden huumorintajua. Huumorin käyttö oli osa hyvää ilmapiiriä, jossa myös virheille nauraminen oli osa toisten huomioon ottamista. Eräs esimies kuvasi huumoriin suhtautumista seuraavasti:

”Meillä on hyvä ilmapiiri et... .. mitä meillä on tosiaan noi somekanavat ynnä muut, missä keskustellaan päivittäin, niin siellä niinkun huumorin taso on samantyyppistä.. naureskellaan maailmalle ja jutuille ja jos joku sisäisesti kämmää niin sitten kaikki on siinä kyllä mukana, ja ei kukaan, et meillä ei oo semmosia, että no tietyt henkilöt on meillä semmosia silmätikkuja tuolla, mut ne on semmosia vanhempia työntekijöitä jotka ei oo moksiskaan siitä että.. ja se on heille ok.”

(MIES 1, ESIMIES)

Esimiehen mukaan hyvä ilmapiiri oli osa huumorin käyttöä. Huumori saattoi vaikuttaa positiivisesti ilmapiiriin tai vaihtoehtoisesti hyvä ilmapiiri saattoi mahdollistaa huumorin käytön. Huumori liittyi sekä työhön että vapaa-ajan asioihin ja maailman tapahtumiin, ja huumorin avulla myös virheiden käsittely oli rennompaa. Huumorin käyttö kohdistui yleisesti koko työyhteisöön, mutta tietyt henkilöt, jotka itsekin käyttivät runsaasti huumoria saattoivat olla enemmän esimerkiksi pilojen tai vitsien kohteena.

Yritysten työntekijät tunnistivat myös huumorin riskit. Kaikkien huumorintaju ei välttämättä ole samanlaista ja on olemassa asioita, joita ei kannata käsitellä huumorin keinoin. Eräs työntekijä kuvaa huumorin sisältämiä riskejä seuraavasti:

”Toki onhan siellä aina vaaranpaikkoja, niinku huumorissa yleensäki elikkä on tiettyjä asioita millä ei välttämättä kannata vitsailla politiikka ja uskonto ja tämmöset asiat, mutta en tiedä että ois tai muista ainakaan että ois hirveesti tämmösiä ollu, mutta voisin kuvitella että tämmösistä tilanteista vois syntyä väärinymmärryksiä ja mielensäpahottamista.”

(MIES 3, TYÖNTEKIJÄ)

Työntekijän mukaan huumori ei sovi esimerkiksi tilanteisiin, joissa puhutaan toisen poliittisista tai uskonnollisista mielipiteistä. Työntekijä itse ei ollut ha-

vainnut työyhteisössään ongelmia huumorin käytön suhteen, mutta tunnisti riskit, joita huumorin käyttäminen voisi aiheuttaa. Huumorin ymmärrettiin olevan toisinaan myös vaikea laji, jossa oli harkittava sanomisiaan. Erilainen huumorintaju saattoi erotella ihmisiä sen suhteen, mitä pidettiin huvittavana.

7.3 Leikkisyys työyhteisön vuorovaikutuksessa

Huumori näyttäytyy työyhteisössä myös eräänlaisena leikkisyytenä. Leikki ymmärretään tavallisesti lasten toiminnaksi ja osaksi luovuutta, mutta leikkisyyttä tai leikin omaisia kilpailuja ja tapahtumia esiintyy usein myös työelämässä (ks. esim. Cooper & Sosik 2012; Loizou 2005). Erilaiset tapahtumat liittyvät tutkittavissa yrityksissä tavallisesti liikuntaan, työyhteisön yhteiseen hauskanpitoon tai vietettävään juhlaan. Työyhteisöt voivat myös järjestää omia kilpailuja tai tapahtumia, jotka toimivat yhteisöllisyyttä luovana tekijänä työyhteisön jäsenten välillä.

Seinällä on tussitaulu ja Suomen kartta. Karttaan on merkitty yrityksen tuotetta käyttävien asiakkaiden sijainteja erivärisillä nastoilla. Tussitauluun on kirjoitettu veikkausta Lahden MM-kisojen 2017 tuloksista. Leikkimielinen kisa oli käynnissä työntekijöiden kesken siitä, kuka arvaa eniten oikein MM-kisoihin liittyviä sijoituksia.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 10.3.2017)

Havainnoidussa aineistokatkelmassa kerrotaan Yritys Leikkiepeliä jäsenten kisailleen Lahden MM-kisojen tulosten ennakoimisessa. Jokainen osallistuja kertoi veikkauksensa kunkin kilpailun tuloksesta ja se kirjattiin ylös taululle. Leikkimielinen kilpailu oli kaikkien näkyvässä aulatilassa. Yritys Leikkiepeliä työntekijä kuvasi erilaisia kilpailuja ja leikkisyyttä seuraavasti:

”Aina silloin tällöin, nyt meillä on semmonen pyöräilykerta kilpailu, että niinku neljässä joukkueessa ja lasketaan pyöräilykertoja nyt toukokuun ajan, että ei kilometrejä vaan kertoja, mut siinäki on kauheen vaikeeta nää että mikä on yks kerta, että jos tulee pyörän selästä pois ja jatkaa siis se menee sit tämmöseks pilkunviilaukseks, mutta aina silloin tällöin on tämmösiä pieniä ... Joo siis siinä saa jotain, esimerkiks suklaata tai pähkinöitä tai jotain tämmöst pientä [palkinnoksi].”

(NAINEN 3, TYÖNTEKIJÄ)

Kilpailut ja tapahtumat liittyivät vahvasti huumoriin, sillä vaikka kilpailtiin tosissaan, kukaan ei ottanut tilannetta vakavasti, vaan huumorin kautta. Tapahtumat ja kilpailut olivat yksi muoto, jonka avulla huumoria pidettiin yllä työyhteisön kesken.

Lisäksi tärkeä osa leikkisyyttä olivat liikuntatapahtumat tai liikuntaryhmät, joihin kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus päästä mukaan. Muiden kanssa harrastettiin muun muassa salibandyä, uintia, lenkkeilyä ja suunnistusta. Lisäksi Yritys Pilailuveikkojen jäsenet olivat muodostaneet yhteisen olutkerhon ja he osallistuivat yhteisiin lähiverkkopelitapahtumiin. Yritys Pilailuveikkojen työntekijä kuvasi yhteisen tekemisen tukevan työhyvinvointia:

”...Salibandy ja meillä on täällä tota uintiporukkaa ja lenkkiporukkaa ja muuta... Ne on niinkun henkilöstö on muodostanu niitä ja sit se salibandy on tämmönen minkä firma maksaa mut sitäkin on sitten työntekijät hakenu et oisko tämmöstä mahdollista saada ja tota.. no varmaan justiin se työhyvinvointi tulee tästä porukasta, et täällä on tosi niinkun kiva tää porukka et pystyy niinkun keskusteleen avoimesti kaikesta...”

(NAINEN 1, TYÖNTEKIJÄ)

Huumoria sisältävä vuorovaikutus saattoi siis näyttäytyä myös leikkinä tai leikkisyytenä. Humoristisella asenteella pidettävät liikuntahetket tukivat läheisyyttä työyhteisön jäsenten välillä ja sitä kautta loivat yhä avoimempaa kommunikaatiota työntekijöiden välillä. Leikin kautta aikuisetkin ihmiset saattoivat siis tavoittaa yhteenkuuluvuutta ja avoimuutta.

Osa työyhteisöjen ideoimista leikkisistä tapahtumista liittyi vain yhteiseen hauskanpitoon suunnittelun muodossa. Oikeaa tapahtumaa ei välttämättä ollut tarkoitus edes järjestää. Yritys Leikkiepelien työntekijä kuvaa kahvipöytäkeskusteluissa syntynyttä tapahtumaideaa:

”Tällanen Yritys Leikkiepelien kymmenottelu mihin on kolme lajia keksitty, mistä yks on kengurupallolla tätä toimistoa ympäri ... ja neljä kilometriä kissaintia ja sitten viimeinen on semmonen kahvipavun ampuminen nenällä.”

(NAINEN 2, TYÖNTEKIJÄ)

Leikin monimuotoisuus näkyi myös aikuisten työyhteisön huumorissa ja toiminnassa. Leikin lajit, kuten pelit ja urheilu tai erilaiset turnajaiset ja harrastuk-

set olivat osa työyhteisön kulttuuria. Yhteisen tapahtuman, kilpailun tai leikin keksiminen toimi yhteisenä vitsailun välineenä.

Yritys Pilailuveikkojen huumorikulttuuriin liittyivät myös työkavereille tehdyt pilat, jotka toteutettiin usein työntekijän lähtiessä lomalle tai muutoin poistuessa työpisteeltään. Eräs esimies kuvasi piloja seuraavasti:

”Meillä tykätään tehdä lomakällejä, olen itse ollut niitten kohteena ja itekkin niitä tehnyt, ja just tänään tossa näin.. meillä jäi tosta ohjelmistotiimistä, henkilö kuuden viikon isyyysvapaalle, niin tänään hänelle, mulle tultiin esittelemään, että tuus kattoon, niin hänen työpisteelleen oli viritetty ensinnäkin nauha, että ei saa ylittää.. sinne oli niinkun vedetty muovien sisään kasvamaan nurmikkaa, ja siinä oli niinkun nurmikon siemenet päällä.. sitten kun siihen oli viritetty kamera, että siitä otetaan kerran päivässä kuva, niinkun hänelle sitten, eli tämä kaikki lähtee siitä että tämän henkilön lempinimi on sonni ja kun sonni lähti nyt sinne laitumille ja kun hän palaa takaisin, niin vihreät laitumet odottaa häntä myös täällä, niin hänelle rakennettiin ja hänelle on ennenkin tehty näitä jekkuja...”

(MIES 1, ESIMIES)

Pilat olivat yksi ilmentymä työyhteisön jäsenten leikkisyydestä. Jekkuja tehtiin positiivisessa tarkoituksessa ja myös pilan kohteet suhtautuivat lomakälleihin leikkimielisesti. Usein pilojen kohteeksi joutuivat tietyt työntekijät, jotka itsekin olivat tekemässä piloja muille.

ICT-alalle ominaisena asiana Yritys Pilailuveikoissa ja Yritys Leikkiepeleissä oli esillä myös erilaisia mahdollisuuksia pelata ja ratkoa pulmapelejä. Peleihin oli mahdollisuutta osallistua kahvitauoilla, kun työntekijät irrottautuivat hetkeksi työtehtävistään. Strategiset pelit sekä pulmapelit vaativat luovuutta ja virittävät ajatuksia ongelmaratkomiseen.

Kahvitila on varustettu sohvilla, penkeillä, pöydillä ja sivussa on myös yksi tietokone. Koneen ääressä on jokin peli ilmeisesti menossa. Pöydillä on mm. shakkipeli ja pelinappuloiden seassa myös jotain muita nappuloita, näyttävät pieniltä leluilta, joita saa esimerkiksi karkkien mukana. Sermeillä on piirustuksia. 5 työntekijää istuu sohvilla, jotka ovat vastakkain. Välissä on matala pöytä. Yhdessä työntekijät ratkovat pulmapeliä, joka on jonkinlainen naru, jossa on kiinni palikoita. Pulmapelin ratkominen synnyttää naurua. Pulmapelistä luovutaan ja siirrytään katsomaan sanomalehteä. Ensin luetaan sarjakuvat, vai onko lehteä luettu jo pidempään kahvitauon aikana? Sarjakuvissa on jotain huvittavaa, josta huomautetaan myös muille sohvilla istuville. Sarjakuvista siirrytään tv-ohjelmistoon, joka on viereisellä sivulla. Keskustelu siirtyy televisio-ohjelmiin ja elokuviin. Vitsailua jutustelun joukossa. Huumorissa on mukana myös sarkasmia.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 10.3.2017)

Havainnointi-aineistossa kuvattiin organisaation tiloista löytyneitä pelejä ja pelivälineitä. Tauon aikana Yritys Pilailuveikkojen työntekijät muun muassa pela-

sivat korttia ja tietokonepelejä, jotka vaativat luovuutta ja korkean tason kognitiivisia toimintoja. Pelien avulla herätellään näin taitoja, joita tarvitaan myös ICT-alan työtehtävissä.

7.4 Huumorin puuttuminen

Huumori saattaa myös puuttua kokonaan työyhteisöstä. Lisäksi työyhteisön jäsenet tunnistavat tilanteita, joissa huumorilla ei ole sijaa. Useissa havainnointitilanteissa pohdin hetkiä, joissa huumoria ei esiintynyt ja syitä, miksi huumori ei tällöin ollut esillä. Huumoriton työyhteisö poikkeaa huumoria sisältävästä organisaatiokulttuurista, mutta huumorin puuttuminen jostakin tilanteesta ei tarkoita, että organisaatiossa ei käytettäisi huumoria. Havainnointiotteet kuvaavat hetkiä, joissa huumorin puuttuminen ilmeni.

Vuorovaikutus näyttäisi olevan rentoa juttelua. Työntekijöillä on selvästi hyvä olo, hyvä ilmapiiri. Ei jäykkää pönötystä. Kuitenkaan porukasta ei ilmene se sama huumori, joka näyttäytyy seinillä ja toiselle työntekijälle tehdyssä pilassa. Tutkijoiden vaikutus taitaa saada työntekijät vähän rauhallisemmiksi.

Mitä on kun ei ole huumoria? Ainakin hetkinä, joina en havaitse huumoria, ollaan työhön varsin keskittyneitä ja tekemisestä näkyy asiantuntijuus.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 10.3.2017)

Saavutaan organisaatioon ja työpäivä on täydessä käynnissä. Puheensorinaa kuuluu kaikkialta ja paikat tuntuvat jo hieman tutuilta, kun muistelen ensimmäistä vierailua täällä. Asetun ensimmäiseen työpisteeseen, siihen, jossa kävin edelliselläkin kerralla. Täällä oli se työporukka, joka oli käärintä folioon toisen työntekijän koko työpöydän tarvikkeet. Nyt kyseinen folioitu työntekijä ei ole paikalla. Neljä miestä on koneiden ääressä, heistä kahdella luurit päässä. Toinen puhuu puhelua jollekin nettiyhteydenpäässä. Jokainen on omalla työpisteellään ja keskittyy omaan juttuunsa. Keskinäistä keskustelua ei ole. Huumorikuvat ovat yhä seinillä, vaikka foliot ovat kyllä kadonneet. Yksi työntekijöistä siirtyy tältä pisteeltä toiselle toisen käytävän varrelle. Täällä kaikki ovat hiljaa ja keskittyvät töihinsä ...

Muutama työntekijä liikuskelee tässä ja käy hakemassa kahvia, osa ravaa ulkona. Kahvin kanssa taidetaan mennä omalle työpisteelle? Työntekijät tekevät hommiaan, en erota esimiehiä. Missä kaikki pomot täällä on? Ei ainakaan kärkkymässä työntekijöiden niskassa. Muutenkin vaikuttaa, että työntekijät toimivat aika vapaasti. Hoitavat omat hommansa, mutta ei kauhean tiukkoja rajoja ja vakavuutta. Missä välissä tämä kaikki seiniltä näkyvä huumori saadaan aikaan? Mistä se kumpuaa?

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 3.4.2017)

Kun työssä ilmennyt ongelma on vakava tai vaaditaan vahvaa asiantuntijuuden ilmaisuja, huumorin käyttö vähenee. Esimerkiksi esimiehen pyrkiessä osoittamaan arvovaltaansa tai työntekijän pyrkiessä vaikuttamaan asiantuntijalta, vuorovaikutuksessa ei käytetä huumoria. Yritys Leikkiepölien esimies kuvasi omaa rooliaan, jossa huumorinkäytön kanssa oli oltava tarkkana:

”...Mutta toki taas sit semmosissa virallisissa ja taas sit jos on jotain semmosia haastavampia aiheita nii ehkä siihen nyt ei kannata niinku sen huumorin keinoin lähteä asioita edistään, et ehkä tietää sen että missä se on soveliaista ja missä taas niinku ei.”

(NAINEN 4, ESIMIES)

Esimies kuvaa, miten virallisissa tai haastavissa tilanteissa esimiehen on osoitettava ammattimaista otetta. Huumori ei välttämättä tällöin sovi osaksi vuorovaikutusta, joka samalla ilmaisisi henkilön olevan asiantuntija tehtävässään.

Kun asiantuntijuus ymmärretään kollektiivisena, se on osa osallistumista ja sosiaalisen yhteisön käytäntöjen sisäistämistä. ICT-alalle ominainen tiimityöskentely, ongelmanratkaisu ja osaamisen kasvattaminen kokemusten kautta voivat olla tilanteita, joissa kollektiivinen asiantuntijuus pääsee ilmenemään. Yrityksissä huomattiinkin havainnoinnin aikana useita tilanteita, joissa työskenneltiin yhteistyössä tiimin kanssa. Kun työyhteisöjen jäsenet pyrkivät osoittamaan asiantuntijuuttaan, he vähensivät huumorin käyttöä.

Toisaalta huumorin näkymättömyys ei välttämättä tarkoittanut täysin huumorin puutetta. Organisaation kulttuurien erilaisuus saattoi näyttäytyä ulkopuoliselle aluksi vakavuutena, joka myöhemmin avautui yrityksen oman kulttuurin tavaksi ilmaista rentoutta. Havainnointiaineiston otteessa tutkija huomaa, miten huumorin näkymättömyys osoittautuukin vain osaksi kyseisen yrityksen kulttuuria eikä suinkaan tarkoittamaan huumorin täydellistä puuttumista.

Täälläkin on kyllä oma kulttuuri ja omat tavat. Kengät pois, villasukat, perjantaikahvit, kahviaika noin klo 14. Tämä vain tuntuu jäykemmältä ja vuorovaikutus ei ole niin räisäkyvänä näkyvissä ainakaan työ lomassa. En tiedä, miten tätä luonnehtisi, koska jäykkä on väärä sana. Hiljainen, rauhallinen, muodollinen? Ollaan töissä ja ammattimaisia, hommat pitää hoitaa. Asiantuntijaote? Ei, täällä rentous vaan oman omanlaistaan. Tää on näitten rentous. ... Miten nämä pärjää täällä kun on niin hiljaista? Yritys Pilailuveikoissa puhutaan koko ajan ja jokaiselle melkein. Tai siltä tuntuu kun vertaa sitä puheensorinaa. Täällä ei huudella toisiin huoneisiin ja muutenkin keskusteluvolyymi on melko hiljainen. Har-

voin keskustellaan, jos ei tarvitse apua. Ei oikeastaan työn lomassa ole niin paljon sitä arkikeskustelua.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 9.5.2017)

7.5 Huumori yhdistelee ja erottelee

Huumorilla on erilaisia funktioita työyhteisön vuorovaikutuksessa. Huumorin vaikutukset työyhteisössä ilmenevät esimerkiksi huumorin aiheuttamina yhdistävinä tai erottavina tekijöinä. Havainnointiaineistossa ilmenee huumorin vaikutus ryhmää yhdistävänä tekijänä.

Porukka istuu vähän varovasti pöydän ääreen. Vitsailevat, että työntekijä Y:lle lämmitetään tuolia. Ilmeisesti Y:llä on vakiopaikka. Muita hieman huvittaa, eikä kuulemma haittaa, että meidän läsnäolo hieman sekoittaa pakkaa. Puheenaiheena on sokeri ja sen välttäminen. Tulee joku vitsailleeksi, että sokerilakossa olevat eivät saa ottaa tuliaisina tuotuja herkkuja, joita nyt on tarjolla. Y muistuttaa, että pitäisi olla banaanikakkua. Toive on joku sisäpiirin vitsi, Y on tainnut pyytää samaa ennenkin näille perjantaikahveille. ... Juttu jatkuu vitsailulla, että pöydällä olevat banaanit sopivat hyvin kakun raaka-aineiksi, ainakin tummimmat. Y sanoo, että pistää ne pariiksi päiväksi piiloon, että niistä voi tehdä kakkua, eikä joku syö niitä. Mokkapaloja kuulemma monet haluaisivat, mutta työntekijä A ei jaksa niitä. Liian usein mokkapaloja tarjolla kaikissa lasten harrastuksissa ja muualla.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 4.4.2017)

Huumorin avulla luodaan yhteisöllisyyttä organisaation jäsenten välillä. Yhteiseen kulttuurin kuuluva huumori saa omat piirteensä kussakin työyhteisössä. Jopa tietyn työyksikön tai tiimin huumorin käyttö voi muodostua omanlaisekseen, joka yhdistää yhteisön jäseniä. Havainnointikatkelmassa näkyy työyhteisön yhteisen huumorin yhdistävän organisaation jäseniä. Sisäpiirin vitsiksikin muodostunut banaanikakkutoive kahvien tarjoiluksi ei avautuisi ulkopuolisille ilman selvennystä, mutta oli yhteinen kaikille työntekijöille. Yritys Leikkiepelein esimies kuvaa eräässä työyhteisössä kokemaansa tapahtumaa, jossa koko työporukka lähti yhdessä viettämään syntymäpäivä-temaista tapahtumaa:

"...Meillä oli hirveen hauskaa ja päästiin taas sinne et vähän toteuttaa täs tämmösiä mitä silloin lapsuuden aikana oli synttärät oli, mut niinku monesti semmoset ihan älyttömät jutut voi olla mikä vaan sitte tota parantaa sitten suhdetta niihin muihin ihmisiin."

(NAINEN 4, ESIMIES)

Yhdessä suunniteltu ja järjestelty tapahtuma voi parantaa vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä. Asiat voivat muotoutua yhteiseksi huumorin kautta. Yritys Leikkiepeleillä olikin tapana tehdä erilaisia asioita koko työyhteisön porukan kesken, kuten osallistua liikuntatapahtumaan, suunnitella omia kilpailuja tai viettää yrityksen syntymäpäivää.

Samalla huumorilla on voima erotella jäseniä toisistaan. Tavallisesti huumorin käyttö erottelee eri organisaation jäseniä, mutta jopa saman työyhteisön sisällä huumori voi sulkea eri tiimien jäsenet ulkopuolelleen. Tiimien kesken kerrotut sisäpiirin vitsit ovat yksi esimerkki huumorista, joka rajaa sisälleen yhdenlaisen ydinporukan sulkien muut ulkopuolelle. Työntekijä kuvaa huumoria, joka rajaa ihmisiä eri ryhmiin:

”Täällä on aika paljon semmosia vanhoja sisäpiirivitsejä mitä tulee vastaan, niinkun uutena, minä en aina tiedäkkään mistä ne juontaa juurensa.”

(MIES 4, TYÖNTEKIJÄ)

Yritys Pilailuveikkojen työntekijä kertoo, miten sisäpiirivitsit voivat myös erottaa työntekijäryhmiä toisistaan, jos huumori ei ole koko organisaatiolle yhteistä. Mitä enemmän ihmisiä työyhteisössä on, sitä todennäköisemmin myös erilaisille tiimeille muodostuu omat vuorovaikutuksen tapansa. Näin organisaation kulttuuriin kuuluva huumori sisältää myös pienempiä, sisäisiä kulttuureja. Eräs Yritys Leikkiepelien esimies kuvasi sitä, miten huumori voi olla vaikeaa etenkin uusille työntekijöille:

”Niin, se on ehkä uusille työntekijöille just se, et ne saattaa joutua sellasiin tilanteisiin, et ne ei vielä tajuu et mistä tässä on kysymys, on tästäki yks esimerkki yks työntekijä sillä kesti vähän aikaa tajuta, että tää onki niinku tämmöstä et kaikki ei oo ihan niinku ihan kirjaimellisesti nii, sille selvis siinä sitte kyllä, että on siitä semmonen kokemus että ei ymmärtänyt huumoria samalla tavalla, mutta sit on oppinut kyllä ymmärtämään kun on tajunnu et se on huumoria, et jos sen ottaa tosissaan niin, et kun muutamien henkilöiden kanssa on vähän semmosta sitä ei välttämättä huomaa vierestä että nyt se meni huumorin puolelle...”

(MIES 5, ESIMIES)

Esimiehen mukaan huumori voi rajata ainakin alkuun uuden työntekijän porukan ulkopuolelle, sillä hän ei ole vielä täysin sisällä organisaation kulttuurissa. Kulttuuriin saattoi kuitenkin ajan myötä päästä sisälle ja huumori saattoi olla

yksi tekijä, joka erityisesti auttoi olemaan osana uutta työyhteisöä. Huumori siis sekä erotteli että yhdisti työyhteisön jäseniä toisistaan.

7.6 Huumori työnteon välineenä

Huumori toimii yhtenä työnteon välineenä. Huumorin käyttö vaikuttaa työyhteisössä esimerkiksi kommunikointiin, avoimuuteen, työnteon tehokkuuteen ja työyhteisön ilmapiiriin. Huumori kytkeytyy lähes huomaamatta yhdeksi osaksi työyhteisön arkea. Huumorin läsnäolo on niin luonnollista, että sitä ei välttämättä ajatella erityisenä kulttuurin ominaisuutena, joka saattaisi toisessa työyhteisössä olla aivan toisenlaista.

Nyt työpiste, jossa en vielä enempää ole vierailut. Neljä miestyöntekijää tällä hetkellä. Jutustelevat keskenään työn lomassa. Nämä olivat ne, jotka pitivät pienen palaverin seisten kahvituon jälkeen. Pitää muistaa kysyä siitä. Joku työtehtävä jututtaa. Työskentelyn lomassa alkaa myös arkinen juttelu, sanotaan jos jotain tulee mieleen ja siitä jatkuu. Keskustelun lomassa vitsaillaan ja saatetaan puhua jostain arkisista sattumuksista. Myös työasiat voivat olla huvittavia tai niihin voi liittyä jokin huvittava piirre. ... Keskustelu etenee luonnollisesti niin, että tarvittaessa työntekijä voi kääntyä taas koneensa puoleen ja jutella hetken myös selin. Kun sermit ja pöydät jakavat työtilaa, saatetaan myös huudella vähän sermin ohi, että toinenkin kuulee. ... Naurua. Nyt keskustelu eteni johonkin hauskaan, mutta en ymmärrä näistä lyhenteistä (CVS) ja muusta mitään. Jossain tietokoneohjelmissa on jotain huvittavaa. Ammattiin liittyvää tietoutta varmaan, mistä saa aikaan sisäpiirin vitsejä.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 4.4.2017)

Kahvihetken aluksi on asiaa. Kaikki ovat kokoontuneet paikalle ja toimitusjohtaja kiinnittää kaikkien huomion. Yksi työntekijä on ollut talossa hommissa 10 vuotta ja hänelle annetaan onnitteeksi kirjekuori. Kaikki hurraavat ja taputtavat. Joku mainitsee, että myös henkilö X on ollut nyt 10 vuotta, mutta koska hän ei ole paikalla, hän saa kirjeen postitse. Joku pohtii, että missä se X onkaan ja paikkaa ei tiedetä, tai ainakaan, että missä se on. Joku osaa sanoa, että jossain Kalajoen lähellä. X:n kustannuksella hieman irvailaan, ja joku toteaa, että ei se paikka nyt aplodeja ansaitse kun ei sitä tiedetty. Jännä, että tälle paikalla olevalle työntekijälle taputettiin, mutta X:ää koskeva tieto sai aikaan vain hymyjä, ei taputusta tai hurrausta. Johtuiko sitten siitä, ettei kyseinen henkilö ollut tänään edes paikalla.

Kirjekuoren saaneelta mieheltä toimitusjohtaja kysyy, että miltä nyt tuntuu. Hieman mies on hämillään, mutta sanoo, että äkkiä on aika mennyt. Sitten hän palaa tietokonepelin ääreen, jossa on muutama muutkin. Nämä kun kahvituolla välillä pelaavat. Toimitusjohtaja vitsailee, että "Pitää taas pelata. Asiat tärkeysjärjestykseen." Ja muidenkin läsnä olevien mielestä asia vaikuttaa olevan hauskaa.

Vielä otetaan valokuvia tilanteesta. Osa porukkaa kokoontuu kahvitilan keskelle ja joku ehdottaa, että hurrataan tässä taustalla. Muutama kuva otetaan. Kaikki eivät kuitenkaan tunge mukaan ja jäävät suosiolla sivummalle. Sitten kahvitauko jatkuu taas tavalliseen tapaan. Tuttu parivaljakko on taas tutkimassa sanomalehtiä. Joku juttelee talon lämmitys-jutuista, sitten liikunnasta. Paljon keskustelua päällekkäin. Sohville ja pöytien ääreen on muodostuneet omat ryhmänsä, joissa jutellaan.

(HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 12.5.2017)

Erilaisen huumorin avulla pyritään joko tietoisesti tai tiedostamatta vaikuttamaan siihen, että työnteko sujuu paremmin. Havainnointikatkelmissa tulee esiin, miten huumori on läsnä niin työn kuin taukojenkin yhteydessä. Osana arkea huumori vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen ja toisaalta arjen ilmapii-riin. Yritys Leikkiepelien esimies ja työntekijä kuvaavat huumorin vaikutuksia seuraavalla tavalla:

"No ainaki jos sitä [huumoria] ei niinku näkyis missään nii ois ihan huolestunu, et ehkä se silleen mun mielestä niinku pakko jossain aina tulla esiin jos on niinku hyvä yhteisö, että tota eikse ihmisen perustarpeisiin, mun mielestä ainaki, että ois se kauheeta jos täällä ei koskaan mitään sen tyyppistä, ehkä niitä on semmosiakin paikkoja, en mä tiä onko sit onko niitä oikeesti, mut varmaan on vähän on kuivempia ja sitte on vähän enemmän rennompia, ehkä se kuvastaa sitä tiettyä rentoutta siinä tekemisessä, että ei niinkun tarvi jännittää ja näyttää jotain muuta ku mitä on nii sitte voi niinku yrittää jotain ihan hölmöäkin sanoa ja olla vähän semmonen, pieleenhän se yleensä menee huono huumori, mutta joskus osuu kohilleen ... Niin että ehkä sitte on ihan selviytymiskeino sitte ku on jotain ihan älytöntä nii sitte huumorilla ..."

(MIES 5, ESIMIES)

" No kyl siinä on nyt mun mielestä ehkä tärkein asia se, että tulee hyvä mieli ja sitte semmonen niinku.. ... kun on yhdessä ensin naurettu nii sitte tota pystytään siirtymään siihen asiaankin ehkä paremmin ... onhan se vähän sellasta, että varmaan joka työyhteisössä tulee ihmisille muodostuu tiettyjä rooleja että joku on se vähän niinku pellen roolisa ja joku taas toinen niinku jossain muussa että ja sitten niinku meillekin ollu vähän sel-
lasta...."

(NAINEN 3, TYÖNTEKIJÄ)

Esimiehen ja työntekijän mukaan huumorilla on useita vaikutuksia työyhteisön toimintaan. Huumorin käyttö voi esimerkiksi lisätä vuorovaikutuksen avoimuutta ja näkyä työyhteisön asenteessa. Huumori lisää yhteisöllisyyttä ja voi olla yhteisön eräänlainen selviytymiskeino, kun työssä koetaan epäonnistumisia. Huumorin avulla työyhteisössä voidaan ottaa myös erilaisia rooleja. Yksi työyhteisön jäsen voi olla erityisen kova huvittamaan muita tai valmis rentouttamaan tilanteen kuin tilanteen huumorin avulla. Myös esimies voi rakentaa omaa rooliaan huumorinkäytöllään.

Huumorilla voidaan myös osoittaa tasavertaisuutta. Kahdelle tutkimuk-
sen kohteena olleelle ICT-alan organisaatiolle oli tyypillistä matala hierarkia ja

pyrkimys poistaa arvojärjestystä. Eräs työntekijä kuvasi sekä työntekijöiden että esimiesasemassa olevien käyttävän huumoria:

”Joo kyllä [esimies] käyttää [huumoria], että ei oo täälläkään mitään.. varsinki täällä ei oo mitään niinku semmoista niinku jäykkää hierarkiaa, isoo hierarkiaa jossa oltais niinku jotenki eriarvosia sinänsä vaan ihan ollaan tavallisia tyypppejä kaikki ja normaalisti jutellaan ja voi heittää huumoria varmasti vaikka ois kuka kyseessä tai toisella puolella keskustelemassa, että ei oo mitään tämmösiä...”

(MIES 7, TYÖNTEKIJÄ)

Esimiehet käyttivät tutkimusyryksissä huumoria ja heidän läsnä ollessaan myös työntekijät saivat osallistua huumorin käyttöön. Huumorin avulla voitiin myös osoittaa, ettei jäsenten välillä ollut suuria hierarkiaeroja. Huumorin nähtiin myös vaikuttavan työntekijöiden tehokkuuteen ja organisaation kannattavuuteen. Yritys Leikkiepelien työntekijä ja Yritys Pilailuveikkojen esimies kuvasivat huumorin merkitystä työssä jaksamisen ja tehokkuuden kannalta:

”No kyllähän huumori pidentää ikää sillai niinku tälle firman kannattavuudelle hyvä merkitys, mutta onhan sillä siis totta kai se on bonusta, et jos on hyvin jäykkä tai semmoinen täysin työorientoitunut ettei, niin kyllä se ehkä vähän kuiva paikka vois olla tämmönessä olla, että kyllä mä ihan tykkään semmosesta luontevasta elämästä, mutta tokihan se, ymmärrän sen ettei voi eikä ehkä kannatakaan lähteä, on kuitenkin ihan fiksua olla jonkunlaiset kontrollit päällä, jotta.. kun tää työskentely on tämmönen maratonlaji niin siinä pitää pärjätä ihmisten kanssa kymmeniä vuosia, niin siinä on löydettävä ne omat tavat kommunikoida ja viestiä ja kohdata toista ihmistä.”

(MIES 8, TYÖNTEKIJÄ)

”Huumori on asia joka keventää ja helpottaa elämää niinä vaikeina aikoina, et se et jos on työ stressaavaa niin se että sä pystyt jotenkin irtautumaan työstä ja sitten puhumaan vaikka kahvipöydässä tai tossa vaikka työn lomassa siitä, että kuinka Ranska voittaa Suomen jääkiekossa ja kuinka hirvee farssi se on, niin se saa niinkun ihmiset unohtaa hetkeksi työnsä ja sit keskittyyn taas uusilla, että jos ois vaan sillä tavalla, että ei sais lukee uutisia, ja ei sais, ei ois huumoria, niin kyllä se työnteko.. tehokkuus häviäis siitä ihan.. ihan täysin, mä ite ainakin koen sen näin..”

(MIES 1, ESIMIES)

Haastateltavat kuvasivat huumorin olevan tärkeää yritykselle, sillä huumori auttoi työntekijöitä voimaan paremmin. Hyvinvoivassa yhteisössä oltiin myös tuottavampia, mikä näkyi organisaation menestyksenä. Huumorin avulla vuorovaikutuksesta saatettiin tehdä rennompaa ja luontevampaa. Lisäksi huumoria käytetään huomionosoituksena työtoverille. Huumorin avulla voidaan osoittaa,

että toinen hyväksytään osaksi ryhmää. Eräs esimies kuvaa pilojen merkitystä työyhteisöä yhdistävänä tekijänä:

”Meillä nähdään kyllä erittäin paljon vaivaa että se työyhteisö noissa tiimeissäkin on niin hioutunutta, että kun henkilö lähtee lomalle, niin kyllä varmaan ollaan tekemässä työkäl-
lejä että se parantaa sitä työyhteisöllisyyttä ... Se on ihan piristävää, mikäs sen muka-
vampaa kun tuut lomalta, niin ensimmäiset kaks tuntia käytät siihen, että saat työkoneen
kuntoon. Sehän osottaa, että sinua on kaivattu, että tervetuloa takaisin.”

(MIES 1, ESIMIES)

Huumorin kautta tehdyt pilat oli oma muotonsa viestiä työtovereiden kanssa. Piloilla voitiin esimiehen mukaan esimerkiksi osoittaa, että työntekijä on pidetty jäsen työyhteisössään ja häntä on kaivattu takaisin. Huumori onkin osa työyhteisön jäsenten välistä kommunikaatiota. Yritys Pilailuveikkojen työntekijä kuvasi, että *”kun pystyy puhumaan huumorilla työkavereiden kanssa niin kyllä niille on sitten helpompi puhua muistakin asioista”* (MIES 6, TYÖNTEKIJÄ). Yritys Leikkipelien esimies kertoi huumorin tuovan avoimuutta, jonka myötä *”kaikki uskaltaa sit heittää tommosia ihan älyttömiä juttuja”* (NAINEN 4, ESIMIES). Yritys Pilailuveikkojen työntekijä taas huomautti tutkijoille esitellessään erästä lomakälliä, että *”ei saa olla liian tiukkamielinen tässä paikassa.”* (HAVAINNOINTIA YRITYS PILAILUVEIKOT:SSÄ 10.3.2017)

7.7 Huumori johtamisen välineenä

Johtamisella on vaikutuksensa koko työyhteisön toimintaan ja työssä suoriutumiseen. Huumori toimii myös johtamisen välineenä, ja erilaiset johtamistyylit voivat sisältää huumoria eri tavoin. Havainnointiotteessa työyhteisö on kuuntelemassa henkilö X:n esitelmää, eikä aiheen ymmärtäminen ja toteuttaminen käytännössä ole helppoa. Kun tilanne päättyy kovin yllättäen, tilannetta ei koeta työkeäksi, vaan sitä kevennetään huumorin avulla. Huumorinkäytössä erityisesti esimiehillä on tilanteessa vahva rooli.

Nyt aiheena auditointikriteeristö. Henkilö X jatkaa kertomista. Kukaan ei vielä ole kommentoinut tai keskeyttänyt. Nyt Esimies A huomauttaa jotakin asiaan, johon X sanoo vitsekkäästi, että hommassa on ”pitkän linjan käyttökokemus, joka alkoi siis käytännössä eilen.” Kaikkia naurattaa. Juttu jatkuu taas. Esimies A ehdottaa vitsillä, että kävisikö työhön liikennevalot selventämään asiaa, joku voisi koodata. ...

X sanoo, että asiakaskontakti on alkamassa, joten hänen pitää lopettaa. Hän sanoo nopeasti näkemiin Skypen päässä oleville. Muut ottavat lopun aika huvittuneesti, toimitusjohtaja toteaa että kyseessä oli "voitteko poistua käsky", ja joku toinen "lähdetään ny pois täältä." Kahvitaukoa jatketaan aulaassa, mutta varsinainen tilaisuus on ohi.

(HAVAINNOINTIA YRITYS LEIKKIEPELIT:SSÄ 12.5.2017)

Havainnointikatkelmasta ilmenee, että huumorin avulla myös johtaja voi viestiä avoimuutta ja huumorilla helpotetaan kommunikointia muiden kanssa. Koska käsiteltävä aihe ei ole yksinkertainen, voi huumorin avulla rentouttaa tilannetta ja viestiä, että myöskään esimiehelle asia ei ole helppoa opittavaa. Vuorovaikutuksessa huumoria saatetaan pitää tärkeänä yhteisöllisyyden luomisen ja rentouden vuoksi. Huumoria käyttävässä organisaatiossa voidaan esimerkiksi suhtautua virheisiin sallivammin, mikä vaikuttaa työntekijöihin ja on erityinen viesti johtajilta työntekijöille. Yritys Pilailuveikkojen esimies kuvaa esimiehen roolin vaikutusta siihen, miten huumoria sopii käyttää:

"Siinä on.. mä joudun hyvinkin tarkasti miettiä, että kun mä oon samalla niinkun esimies, ja sitten kaveri ja tämmönen tiimin vetäjä.. et tietyssä rooleissa mun pitää olla. Jos mä oon vaikka HR-vastuullisena tai projektipäällikkönä niin sen pitää olla tosi tiukkaa mitä mä sanon, koska sen pitää pystyä niinkun ihmisten tottelemaan mitä mä sanon, ja mä en sinäänsä mä en pysty niinkun huumoria käyttämään siinä, mut sit taas jossain niinkun päivittäisessä pöytäkeskusteluissa niin mä kyllä sitten itekkin heitän huumoria ja jopa oon semmonen, että välillä keljuilen, jos mä tiien, että se kaveri ottaa sen keljuilun vaan niinkun jopa niinkun hyvänä asiana, niin käytän sitäkin, mutta toki mä ite joudun pitämään sitä rajaa ... Siinä sen ihmistuntemuksen kautta, kun oppii sen ihmisen tuntemaan niin tietää miten sen kanssa pystyy kommunikoimaan niin se kyllä menee ihan hyvin sitten ja kyllä mullekin just, ja se että mä oon itelleni antanu ja sille tiimille antanu sen että ne voi keljuilla mulle, moni esimieshän vois ottaa sen että no ei esimiehelle puhua tuolla tavalla, vaan se mitä mä itekkin niin kyllä mä otan sen takasikin sitten että..."

(MIES 1, ESIMIES)

Esimies kuvaa, että huumorinkin avulla johtaja voi yrittää vaikuttaa ihmisiin. Haasteena on, että esimiehen on tunnistettava raja sopivan ja epäsoptivan huumorin välillä. Esimiehen käyttämä huumori tai huumorin hyväksyntä voivat vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Eräs Yritys Leikkiepelien työntekijä kuvaa huumoria käyttävän työyhteisön avoimuutta:

"No sanotaan että jos tää ois kauheen vakava tää työyhteisö niin ei täällä varmaan niinko kovin moni viihtyisi että... Tota, on se sellanen niinko... ehkä se on semmonen niinkun se tuo porukkaa yhteen enemmän semmonen voidaan nauraa samoille asioille ja ei ole niinkun sillä tavalla vakava niinkun tiedetään että ei oo mitään, ei me tässä mitään ihmishenkiä menetä jos me jotain virheitä tehdään tai jotain, niinkun että ei tässä mitään sotilas, sanotaan vaikka pommeja suunnitella vaan niinku viedään tämmöstä ihan normaali elämää helpottavia asioita eteenpäin."

(MIES 2, TYÖNTEKIJÄ)

Työntekijä kuvaa, miten virheiden salliminen tarkoitti työyhteisössä rennompaa ilmapiiriä. Tämä oli myös yksi johtamisen tapa. Huumorilla johtaminen saattoi siis toimia *avoimuuden ja rentouden viestimisenä*.

Johtajat voivat huomioida huumorin käytön myös *rekrytoinnissa*. Uuden työntekijän toivotaan sopivan tiettyyn tiimiin ja koko organisaation kulttuuriin, jossa huumorintajulla voi olla vaikutusta yhteisöön liittymisessä. Yritys Pilailuveikkojen esimies kuvaa työyhteisön kommunikointitapojen huomioimista, kun tiimiin rekrytoidaan uutta työntekijää:

”Ja sen mä oon ite niinkun pistäny, kun HR-roolissa toimin, niin omista alaisista, niinkun viimekin vuonna siitä 15 hengen porukasta, niin hyvin tarkasti seuraan sitä, miten ihmiset keskustelelee keskenään ja.. pyrin jo ennakoivasti kattoon sen, että jos joku henkilö on semmonen, toki kun oon ite palkannu ne, niin kyllä mä oon siinä kohtaa jo kattonu sen, että tää sopii meidän työyhteisöön...”

(MIES 1, ESIMIES)

Esimies kertoo, miten hän huomioi huumorin esimerkiksi uuden työntekijän rekrytoinnissa. Huumori voi kertoa paljon vuorovaikutuksen tavoista ja siitä, sopiiko henkilö tiimiin, jossa on jo valmiiksi omanlaisensa kulttuuri.

7.8 Tulosten yhteenveto

Tässä alaluvussa tiivistän tulokset tutkimuskysymyksittäin ja esittelen organisaatioista muodostetut vignettet tulosten valossa. Yhteenvedon yhteyteen on liitetty myös valokuvia toisesta tutkimukseen osallistuneesta organisaatiosta, jossa huumori erottui ulospäin.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaista huumoria tutkimuksen kohteena olleissa ICT-alan organisaatioissa on havaittavissa. Molempien organisaatioiden huumoriin sisältyvät vitsailu ja pilailu. Huumorinlajeista ilmenivät muun muassa vitsailu, sarkasmi ja erilaiset humoristiset eleet ja ilmeet. ICT-alan huumorille tyypillistä molemmissa yrityksissä on työn aiheisiin ja alaan liittyvä huumori. Yritys Pilailuveikoissa huumori sisälsi erilaista

pilantekoa ja huumori erottui vahvasti myös ulospäin. Sen sijaan Yritys Leikkiepeleissä huumorikulttuuri oli huomaamattomampaa ja leikkisyyteen sidottumpaa.

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin huumorivuorovaikutusta, jota työyhteisön jäsenten välillä luotiin. Yritys Pilailuveikoissa huumorivuorovaikutus oli näkyvää sekä työnteon lomassa että tauoilla, mutta Leikkiepeleissä huumori pääsi valloilleen paremmin tauoilla. Lisäksi Leikkiepeleissä huumori ilmeni erityisesti leikkisyytenä ja kisailuna. Pilailuveikoissa leikkisä huumori oli osa pilantekoa ja lomakällejä.

Kummassakin organisaatiossa tunnistettiin positiivinen sekä negatiivinen huumori ja huumorin mahdolliset negatiiviset seuraukset. Negatiiviseksi tulkittava huumori oli Yritys Pilailuveikoissa toisen kustannuksella pilailua sekä sarkasmia, kun taas Yritys Leikkiepeleissä enemmän pelkkää sarkasmia. Myös huumorin puuttumisen hetkiä oli molemmissa organisaatioissa, mutta se ei tarkoittanut täyttä huumorittomuutta. Sen sijaan huumorivuorovaikutus oli muodostunut kullekin organisaatiokulttuurille omaksi.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, mitä funktioita huumorilla on työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kummassakin yrityksessä huumorin tehtävänä oli luoda yhtenäisyyttä jäsenien välille, mutta Yritys Pilailuveikoissa huumori myös erotteli työyhteisön jäseniä toisistaan. Huumoria käytettiin myös työnteon välineenä osana onnistunutta työnteon arkea. Lisäksi huumori toimi johtamisen välineenä. Erityisesti Yritys Pilailuveikoissa huumori huomioitiin myös rekrytoinnissa ja kommunikoinnissa. Yritys Leikkiepeleissä huumori oli johtajan väline ilmapiirin luomisessa. Leikkiepeleissä johtaja saattoi käyttää huumoria myös ilmaistakseen tasa-arvoa kaikkien työyhteisön jäsenten välillä. Huumorilla koettiin myös olevan vaikutuksia hyvinvointiin ja koko organisaation menestymiseen.

Yhteenvedon lopussa esitetyt valokuvat ovat Yritys Pilailuveikoista. Kuva 1 ja 2 ovat yrityksen meemiseinästä eli sermiin sijoitellusta osasta, johon työntekijät kiinnittävät huumoriaiheisiä kuvia ja vitsejä. Kuvat kertovat yrityksen

huumorin sisällöstä ja ICT-alan huumorista. Kuvissa olevat kasvot on sumennettu tai peitetty tunnistettavuuden estämiseksi.

Kuva 3 on Yritys Pilailuveikoista tussitaululta. Kuva tuo esiin työnteon arkeen liittyvää huumorinkäyttöä ja sitä, miten työ ja huumori nivoutuvat luonnollisina osina yhteen. Piirroksen tekeminen on voinut alkaa työhön liittyvänä aiheena, mutta kulttuuriin liittyvä huumori on päässyt esille arkisessakin tehtävässä. Tuotos on myös jätetty näkyville joksikin aikaa. Kaikki kolme kuvaa myös tuovat esiin sen, miten näkyvää huumori organisaatiossa on myös kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen ulkopuolella.

7.8.1 Eläväinen huumorin leikkikenttä

Yritys Pilailuveikot on sisäkkäisten huumorikulttuurien muovaama ja näyttää avoimesti hulvattoman huumorinsa. Huumoria sisältävä vuorovaikutus sekä yhdistelee että erottelee organisaation jäseniä. Huumorin leikkikentällä muodostuu erilaisia kulttuureja, jotka ovat kuitenkin osa yhtä suurta organisaation yhteistä kulttuuria.

Organisaation tiloissa on äänekkästä ja työntekijöitä rajaavat avokonttorin sermit. Tiimit muodostavat omat loosinsa, joissa on tavallisesti noin 6–8 työntekijää. Kahvitauon aikana on mahdollisuus pelata pelejä sekä tietokoneella että pelikorteilla. Esillä on myös pulmapelejä.

Yrityksen tiloissa näkyy vahvasti työntekijöiden oma huumori. Huumori on räiskyvää ja värikästä. Erilaisia huumorikuvia, piloja ja omia tekeleitä on kiinnitetty sermeihin sekä seinille. Suosittuja ovat meemit ja vitsit, jotka liittyvät omaan alaan. Osa arkea on huumorin yhdessä luominen paitsi luonnollisissa tilanteissa, myös rakentamalla ja suunnittelemalla huumorisisältöä. Kulttuuriin kuuluu, että toisille työntekijöille saatetaan tehdä piloja näiden ollessa poissa työpisteeltään. Piloja on tehty esimerkiksi folioimalla koko työpiste tai vaihtamalla tietokoneen taustakuvaa ja asetuksia.

Rentous on yrityksessä jatkuvasti läsnä olevaa vuorovaikutusta, josta välittyy huvittuneisuus ja vapaus oman työn teossa. Huumori on esillä kahvitau-

kojen lisäksi myös työnteon yhteydessä. Työntekijät käyvät myös työhön liittymättömiä keskusteluja työskentelynsä lomassa.

Eläväisen huumorin leikkikentällä huumori on vuorovaikutuksessa sekä yhdistelevä että erotteleva tekijä. Yhteisesti toteutetut lomakällit sekä tiimin yhteinen huumori yhdistävät työyhteisön jäseniä, mutta sisäpiirin vitsit erottelevat uudempia työntekijöitä ja toisen tiimien jäseniä ulkopuolelle. Sekä esimiehet että työntekijät käyttävät huumoria. Työntekijöille huumori on vuorovaikutuksen väline, jonka avulla luodaan hyvää ilmapiiriä ja siteitä muiden organisaation jäsenten kanssa. Johtajat käyttävät huumori ilmaisemaan avoimuuttaan ja hyödyntävät huumorivuorovaikutuksen ymmärrystä esimerkiksi rekrytoinneissa.

7.8.2 Leikkisä huumorin askartelutila

Yritys Leikkiepelit on Leikkisä huumorin askartelutila eli tilannehumorin organisaatio, jossa huumori ei erotu vahvasti ulospäin, mutta leikkisyys on vahva osa huumorivuorovaikutusta. Yhteinen huumorikulttuuri myös hitsaa organisaation jäseniä vahvasti yhteen. Yrityksen jäsenet askartelevat huumorivuorovaikutusta yhdessä erilaisista palasista muodostaen oman leikkisän kulttuurinsa.

Työnteon aikaan käytävillä on hiljaista. Huoneissa on tavallisesti muutama työntekijä työntouhussa tietokoneen ääressä. Työntekijät ovat jättäneet kengät eteiseen ja käyttävät villasukkia. Toimistossa on pulmapelejä, kuten puisia rakennuspulmia, jotka ratkotaan purkamalla ja kokoamalla esine.

Yrityksessä rentous on hiljaista, ahkeraa työskentelyä, mutta työstä irrottautuessa vapaata ja humoristista vuorovaikutusta. Huumori on vähäisesti näkyvillä yrityksessä ulospäin. Tavallista on tilannehumori ja työntekijöiden yhteisistä asioista syntyvä vitsailu. Tilat ovat yksinkertaiset ja ilman humoristisia koristeita. Sen sijaan huumori näyttyy vahvasti kahvitauoilla ja työntekijöiden vapaassa vuorovaikutuksessa. Leikkisyys näkyy työntekijöiden järjestämisen

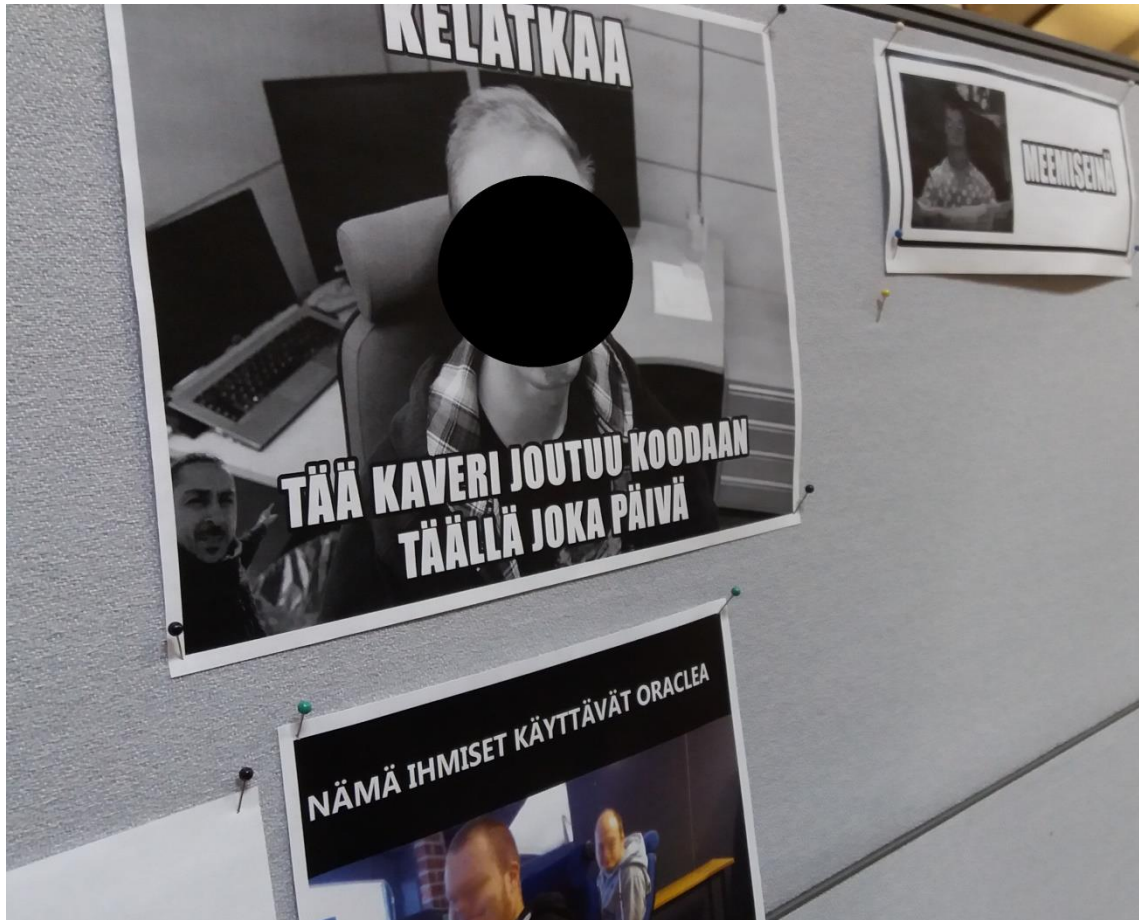
sä kilpailuissa. Työntekijät osallistuvat yhdessä myös liikuntatapahtumiin, kuten suunnistukseen.

Yritys Leikkiepeleissä huumori yhdistää työyhteisön jäseniä. Huumori ei ole näkyvästi osa työntekeä, mutta huumorin avulla voidaan käsitellä hankalia työasioita ja työtehtäviä. Sekä työntekijät että esimiehet käyttävät huumoria. Johtajille huumori on tärkeä osa organisaation kulttuuria, sillä se kertoo jäsenien hyvinvoinnista ja vuorovaikutuksen laadusta. Matalan hierarkian organisaatiossa pyritään olemaan tasa-arvoisia työtehtävistä riippumatta, mikä näkyy myös tasavertaisena huumorivuorovaikutuksena.

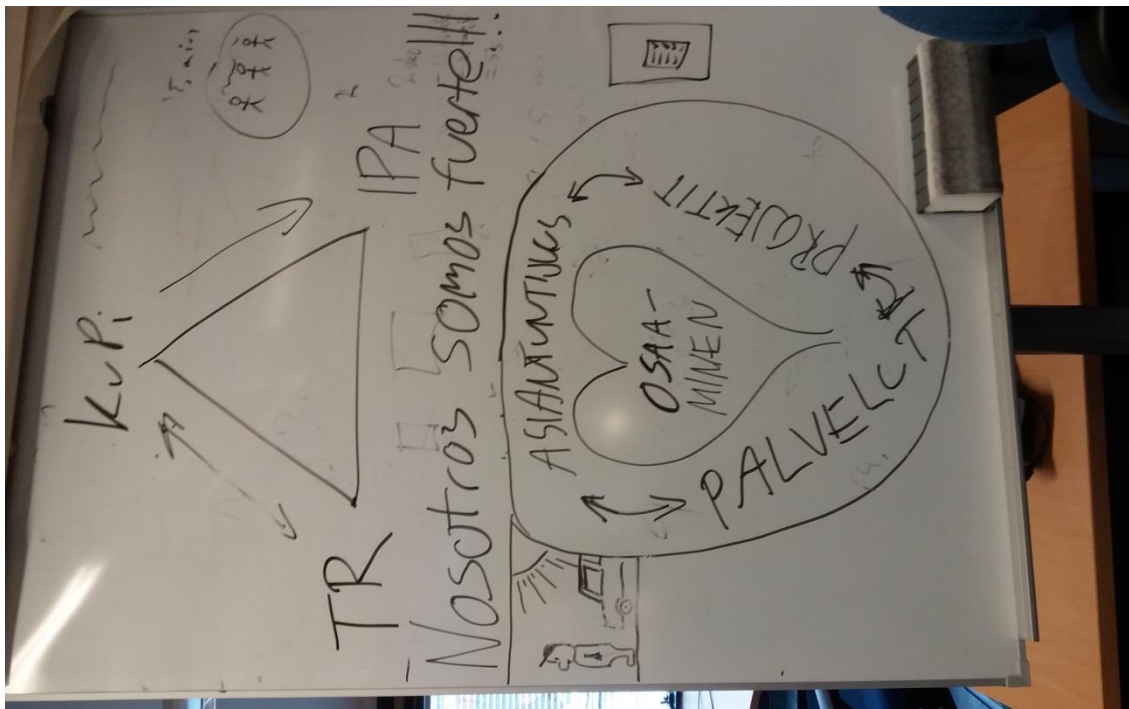
Kuva 1. Yritys Pilailuveikkojen meemiseinä.



Kuva 2. Yritys Pilailuveikkojen meemiseinä.



Kuva 3. Työntekijöiden piirros Yritys Pilailuveikkojen tussitaululla.



8 POHDINTA

Seuraavaksi tarkastelen tuloksista tekemiäni johtopäätöksiä. Lisäksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimushaasteita.

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksessa ilmeni seitsemän pääteemaa, jotka jakautuivat useisiin alateemoihin. Pääteemat ovat 1) organisaation kulttuuri, 2) huumorin käyttö, 3) leikkisyys työyhteisön vuorovaikutuksessa, 4) huumorin puuttuminen, 5) huumori yhdistelee ja erottaa, 6) huumori työnteen välineenä ja 7) huumori johtamisen välineenä. Yritys Pilailuveikkojen organisaatiota kuvasin eläväisen huumorin leikkikentäksi ja Yritys Leikkiepeleitä leikkisän huumorin askartelutilaksi.

Tutkimuksessa ilmeni, että huumoria käyttävä työyhteisö on vuorovaikutuksessaan avoin ja vuorovaikutuksella pyritään yhteisöllisyyteen. Työyhteisöissä on paljon vuorovaikutusta jäsenten kesken, jossa pyritään avoimeen kommunikaatioon ja yhteistyöhön. Huumori toimiikin vuorovaikutuksen välineenä ja helpottajana (Kuipers, 2015, 13). Suhtautuminen huumoriin vaihtelee eri organisaatioiden kulttuurista riippuen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on huomannut samaa esimerkiksi Nelson (2014), jonka mukaan huumorin kautta ylläpidettiin hyviä suhteita työtovereihin ja huumorin kautta päästiin osaksi työyhteisön kulttuuria. Erilaisten huumorikulttuurien muodostuminen voikin luoda organisaation sisälle sisäkkäisiä kulttuureja tai ylä- ja alakulttuureja. Esimerkiksi tiimin sisäinen huumorikulttuuri voi poiketa koko organisaatiolle yhteisestä kulttuurista. Tämä sekä yhdistää työyhteisön jäseniä että erottelee ryhmiä toisistaan.

Positiivinen huumori voi tukea työyhteisön hyvinvointia ja yhteistä vuorovaikutusta. Negatiivinen huumori voi aiheuttaa kitkaa työyhteisön jäsenten suhteissa, mutta tutkimuksessa ilmeni, että negatiivisen huumorin riskit tunnistetaan ja niitä myös pyritään välttämään. Tutkimuksessa myös osoittautui, että

ICT-alaan liittyvä huumori oli yleistä työyhteisössä. Alalla on siis vaikutusta siihen, millaista huumori työyhteisössä syntyy.

ICT-alan huumorilla on oma muotonsa, ja samaan tapaan eri ammattialojen sisällä työyhteisön huumoria voivat määrittää alaan liittyvät ominaisuudet. Esimerkiksi Jarkko (2014) havaitsi, että myös melko konservatiiviselta vaikuttavalla finanssialalla huumorilla on johtajuudessa tietyt funktiot ja piirteet. Vuorela (2005) taas huomasi myyntityössä työskentelevien käyttävän huumoria esimerkiksi strategisessa tarkoituksessa ja varoen miellyttääkseen asiakasta. Myös ICT-alalla johtajat ja työntekijät vaikuttavat koko työyhteisön kulttuuriin huumorillaan, ja tavoitteellisella huumorinkäytöllä on merkitystä esimerkiksi yhteisöllisyyden ja ilmapiirin kannalta.

ICT-alalle tyypillinen nopea kasvu ja miesvaltaisuus voivat vaikuttaa huumorin muotoon. Huumori on huomioitava nopeasti kasvavassa ja paljon rekrytoivassa organisaatiossa. Lisäksi ICT-alalla esimerkiksi meemeihin liittyvä huumori voi olla tyypillisempää, sillä tavallisesti kyseistä huumorinlajia käsitellään verkossa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

Organisaatioissa esiin tuleva pilailu ja leikkisyys voivat olla tyypillisiä ICT-alan organisaatioiden huumorinkäytölle. Tavallisesti alaan liittyvät stereotyyppiat koodareista, pelien tekemisestä ja hakkeroinnista voivat vahvistaa leikkimielistä kulttuuria, jonka myötä nämä ominaisuudet siirtyvät myös organisaation huumorikulttuuriin. Esimerkiksi Timonen (2015) on pro gradu -tutkielmassaan huomannut sosiaalialalle työskentelevien huumoria leimaavan rentouden, leikkisyyden, vitsien sekä elämänasenteen työssä ilmeneviin tilanteisiin. Samalla tavoin ICT-alalla työhön liittyvät ominaisuudet voivat muovata huumorivuorovaikutusta.

Työyhteisön jäsenten välillä luodaan monenlaista huumoria sisältävää vuorovaikutusta, jonka ilmenemiseen juuri organisaation kulttuuri vaikuttaa. Huumori liitetään tavallisesti työyhteisössä erityisesti kahvitauoilla esiintyvään vuorovaikutukseen, mutta huumoria käytetään kuitenkin taukojen lisäksi myös työtilanteiden lomassa. Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena olevat Yritys Pilailuveikot ja Yritys Leikkiepelit eroavat huumorivuorovaikutuksen näkymi-

sessä. Yritys Pilailuveikoissa huumori oli läsnä toistuvasti työtilanteissa. Yritys Leikkiepeleissä huumori oli huomaamattomampaa ja pääsi kunnolla esille vasta kahvitauoilla koko työyhteisön kokoontuessa yhteen. Tutkimuksessa tuli esiin myös huumorin vaikeus ja huumorin käytön riskit. Huumorissa on huomioitava, onko se tilanteeseen sopivaa ja miten toiset ihmiset huumoriin mahdollisesti suhtautuvat.

Huumori kytkeytyi työyhteisössä myös leikkisyyteen. Organisaatioille tyypillistä vuorovaikutusta olivat myös erilaiset kilpailut, tapahtumat ja pelit. Huumorilla ja leikillä luotiin mahdollisuuksia esimerkiksi luovuuteen ja ongelmanratkaisuun. Aikaisemmin samankaltaisia tuloksia ovat saaneet esimerkiksi Holmes (2007) selvittäessään huumorin käyttöä osana luovuutta ja Loizou (2005) tutkiessaan lasten humoristista toimintaa leikissä.

Tutkimuksessa neljäs teema, huumorin puuttuminen, tuli esiin vastakohdana humoristiselle vuorovaikutukselle. Kun huumoria ei käytetty, saatettiin olla tietoisia sen sopimattomuudesta ja tilanteen vakavuudesta. Henkilö saattoi myös pyrkiä osoittamaan asiantuntijuuttaan. Taustalla saattaa olla käsitys siitä, että vakava henkilö on uskottavampi kuin vitsaileva. Aikaisemmin samaa ovat huomanneet tutkimuksissaan esimerkiksi Ziyaeemehr, Kumar & Abdullah (2011) tutkiessaan opettajien huumorin käyttöä. Huumorin näkymättömyys ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, ettei työyhteisössä olisi huumoria.

Huumorilla on erilaisia tehtäviä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tutkimuksessa ilmeni, että huumori toimi sekä työyhteisön jäseniä yhdistelevänä että erottavana tekijänä. Huumori luokkiin sosiaalisia rajoja, sillä se yhdistää ihmisiä, jolle huumori on yhteistä, mutta sulkee muut ulkopuolelle (Kuipers, 2015, 14; Sathyanarayana, 2007, 50). Sisäpiirin vitsit olivat yksi huumorin muoto, joka saattoi erotella organisaation yhden tiimin muista työyhteisön jäsenistä. Toisaalta koko organisaatiolle tyypillinen huumorikulttuuri saattoi yhdistää koko yritystä. Huumori onkin yksi tärkeimpiä ryhmän koheesiota voimistavista tekijöistä.

Huumori toimii työnteon välineenä. Tutkimuksessa ilmeni, että huumorin avulla luodaan avoimempaa kommunikaatiota, huumorilla osoitetaan tasaver-

taisuutta tai sallitaan virheitä ja huumoria käytetään selviytymiskeinona. Aikaisemmin esimerkiksi Haukka (2010) on todennut huumorin toimivan tärkeänä osana työyhteisön vuorovaikutusta ja sen sujuvuutta. Lisäksi huumorin kautta työyhteisön jäsenille voi muodostua erilaisia rooleja huumorin käyttäjinä. Huumorin avulla saatiin aikaan parempaa työhyvinvointia, mikä vaikutti koko yrityksen kannattavuuteen ja työntekijöiden tehokkuuteen. Huumorin vaikutuksia hyvinvointiin onkin aikaisemmin todettu esimerkiksi huumorin kehittämällä avulla (Robert & Wilbanks 2012).

Huumoria voidaan käyttää myös johtamisen välineenä. Tutkimuksessa ilmeni, että johtajat pyrkivät huumorin käytöllään vaikuttamaan työntekijöihin. Samaa ovat huomanneet muun muassa Romero & Cruthirds (2006) ja Jarkko (2014). Huumorin avulla johtaja voi vaikuttaa koko työyhteisön kulttuuriin ja lisätä ryhmän tuntemaa yhtenäisyyttä. Huumorin avulla luodaan myös esimerkiksi rennompaa ilmapiiriä ja pyritään viestittämään, että virheiden teko ei ole kiellettyä. Huumorin avulla johtaja voi osoittaa olevansa avoin ja helposti lähestyttävä. Lisäksi huumorin käyttö huomioitiin esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Eläväisen huumorin leikkikentällä huumorivuorovaikutus rakentuu useista organisaation sisällä olevista huumorikulttuureista, jotka sekä yhdistävät että erottelevat yrityksen jäseniä toisistaan. Huumori on räiskyvää ja näkyvää, ja sitä käytetään hyödyksi niin työtehtävissä kuin johtamisessakin. Huumorivuorovaikutusta tapahtuu myös verkossa, missä huumori muotoutuu erilaiseksi kuin kasvokkain kohdatessa.

Leikkisän huumorin askartelutilassa huumorivuorovaikutus keskittyy yhdistämään kaikkia yrityksen jäseniä. Organisaation henkilöstö rakentaa yhteistä huumoriaan, joka ei näy vahvasti ulkopuolelle, mutta vahvistaa yhtenäisyyttä oman työporukan kesken. Huumori ilmenee leikkisyytenä ja leikin kaltaisena hauskanpitoa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että huumorin merkitys on olennainen työnteossa, työpaikan ilmapiirin luomisessa sekä työn tehokkuudessa ja tuottavuudessa. Huumori vaikuttaa työntekijöiden rentouteen ja hyvinvointiin. Huumori niin

sanotusti pidentää ikää, eli vaikuttaa sekä organisaation menestymisen jatkumiseen että työntekijöiden hyvinvointiin. Myös johtajille huumori voi olla tärkeä vuorovaikutuksen väline.

Lisäksi erilaisten tiimien huumori voi luoda organisaation sisäkkäisiä huumorikulttuureja, jotka eroavat koko organisaatiolle yhteisestä kulttuurista. Muun ohella tutkimuksesta voidaan päätellä, että oikein valittu huumori ei ole riski. Organisaatioiden jäsenet tunnistavat, ettei huumori sovi kaikkiin tilanteisiin ja että sille on oltava harkittu kohdeyleisö sekä sävy. Huumorivuorovaikutuksessa ei olekaan kyse huumorin vaarallisuudesta, vaan taidosta käyttää sitä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät reliäabelius sekä validius. Reliäabeliudella tarkoitetaan tutkimusten tulosten toistettavuutta ja validiudella tutkimusmenetelmien kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Laadullisessa tutkimuksessa nämä vaatimukset eivät täysin päde laadullisen tutkimuksen luonteen vuoksi. Sen sijaan luotettavuutta tukee se, että tutkimus on raportoitu selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Tutkimuksessa on myös selvitetty kaikki tutkimuksen vaiheet ja se, miten tuloksiin on päädytty. Tutkimuksessa onkin pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä eli tiedeyhteisön toimintatapoja. Niitä ovat esimerkiksi rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä sekä tulosten arvioinnissa (Ronkainen ym. 2013, 152).

Luotettavuutta lisää monipuolinen ja runsas aineisto. Trianglulaation eli erilaisten tiedonlähteiden ja tutkijoiden yhdistämisellä on vaikutusta tulosten muodostamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 143) Tutkimuksessa on hyödynnetty aineistotriangulaatiota sekä tutkijatriangulaatiota, sillä aineisto koostuu useammanlaisista eri lähteistä ja tutkimushankkeessa mukana oleminen antoi mahdollisuuden keskustella muiden tutkijoiden kanssa tehdyistä havainnoista. Tutkimuksessa on huolehdittu myös eettisistä näkökohdista varmistamalla tut-

kittavien anonymiteetti ja kohtelemalla aineistoa ja tutkittavia huolellisesti sekä eettisin periaattein.

Tutkimuksen objektiivisuudessa on kyse sekä luotettavuudesta että tutkijan puolueellisuudesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135). Havaintojen luotettavuus on pyritty todentamaan kuvaamalla tarkkaan tutkimuksen eteneminen sekä aineistonkeruu. Tutkimuksessa on huomioitu tutkijan vaikutukset etnografisen aineiston keruussa ja tulkinnassa. Täysin objektiivista tietoa ei ole mahdollista saada. Tutkijan on kuitenkin tärkeää tiedostaa roolinsa ja oletuksiensa vaikutukset tutkimukseen.

Lisäksi tutkimuksen yleistettävyyteen vaikuttaa tutkimuksen ympäristö ja konteksti, jossa tämä huumorivuorovaikutusta tarkasteleva tutkimus on tehty (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitukseen yleistää kattamaan suurta joukkoa. Sen sijaan tutkittavista organisaatioista saatu tieto voi olla siirrettävissä ja sovellettavissa samankaltaiseen ympäristöön. Tämän tutkimuksen löydökset voivat ilmetä myös muissa ICT-alan organisaatioissa esimerkiksi samoina huumorinlajeina ja samanlaisena huumorivuorovaikutuksena. Muissa ICT-alan organisaatioissa esiintyvää huumorikulttuuria ja vuorovaikutusta voidaan ymmärtää ja tarkastella myös tässä tutkimuksessa ilmenneiden tulosten avulla.

8.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet

Huumori on luonnollinen ja melko yleinen osa työyhteisöjen vuorovaikutusta, joten sen tutkiminen on yhtäläillä tärkeää kuin muunkin työyhteisön vuorovaikutuksen tai alaisten ja johtajien suhteiden tutkiminen. Huumorin vaikutukset ulottuvat työnteosta ja johtamisesta aina koko organisaation kulttuuriin ja sitä kautta työssä viihtymiseen, työn tehokkuuteen sekä hyvinvointiin. Tämä tutkimus lisää kokonaisvaltaisempaa käsitystä huumorista.

Huumorin käsittäminen osana vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen taitona voi auttaa itseymmärryksen lisääntymisenä. Erilaisten huumorikulttuurien muodostuminen huumorin kautta voi tuoda esiin sen, miksi organisaation tii-

mit ovat toimivia tai vastavuoroisesti miksi kaikki eivät koe kuuluvansa osaksi samaa kulttuuria. Juuri ICT-alan tutkimuksen merkitystä lisää se, että Keski-Suomen ICT-strategian tavoitteena on olla maan johtavia ICT-maakuntia (Lehto ym. 2014, 5). Lisäksi ala on vahvasti kasvava ja tutkimuksen kohteena oleviin yrityksiin on palkattu useita uusia työntekijöitä. Työelämän tutkiminen tällä alalla on merkityksellistä juuri alan kasvun ja merkittävyyden vuoksi.

Tutkimustieto voi myös avata keskustelua huumorin merkityksestä työyhteisöille. Huumori saatetaan toisinaan nähdä jopa haitallisena tai työntekoa haittaavana tekijänä, vaikka sen vaikutukset ilmapiiriin ja viihtyvyyteen ymmärretäänkin positiivisena. Huumorin tutkiminen voi tuoda esiin lisää huumorivuorovaikutuksen piirteitä, jotka lisäävät ymmärrystä työyhteisöistä. Lisäksi huumorin positiivisten ja negatiivisten vaikutusten ymmärtäminen sekä sen, miksi huumoria käytetään auttavat huomaamaan, miten työyhteisö toimii ja minkälaisia pulmia huumori aiheuttaa tai ratkaisee.

Kiinnostavaa olisi tutkia lisää huumorikulttuuria ja huumorivuorovaikutusta organisaatioissa, joissa on jyrkempi hierarkia kuin ICT-alalla. Hierarkian vaikutukset voivat tuoda esiin toisenlaisia huumorikulttuureja. Millaisena huumori esiintyy esimerkiksi vakavakasi mielletyillä oikeustieteellisellä alalla tai hierarkkisessa sairaalaorganisaatiossa? Erityisesti negatiivisen huumorin tutkiminen voisi avata laajempaa käsitystä huumorista, joka ei ole helposti jaettavissa positiivisiin ja negatiivisiin vaikutuksiin. Tärkeää olisi myös selvittää, onko myönteinen huumorin käyttö syy vai seuraus sille, että työyhteisössä voidaan hyvin.

Myös tässä tutkimuksessa aineistossa oli mukana verkossa tapahtuvaa vuorovaikutusta, mutta verkkopohjaista huumorivuorovaikutusta oli syytä tutkia enemmän. Tutkimus voisi tuoda esiin, miten huumorin käyttö eroaa, kun viestitään digitaalisilla välineillä ja millainen merkitys verkossa esiintyvällä huumorilla on koko organisaation kulttuurin kannalta.

LÄHTEET

- Ahlgren, L. & Tett, L. 2010. Work-based learning, identity and organisational culture, *Studies in Continuing Education*, 32 (1), 17-27.
- Barter, C. & Renold, E. (1999) The Use of Vignettes in Qualitative Research. *Social Research Update*, 25.
- Bergson, H. 2006. Nauru. Tutkimus komiikan merkityksestä. Suomentanut Sanna Isto ja Marko Pasanen. Helsinki: Loki-kirjat. Ranskankielinen alkuteos *Le Rire. Essai sur la signification du comique*. 1900.
- Bitterly, T. B., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. 2016. Risky Business: When Humor Increases and Decreases Status. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/pspi0000079>
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. ISSN 1478-0887
- Bullough Jr, R. V. 2012. Cultures of (Un)happiness: teaching, schooling, and light and dark humor. *Teachers and Teaching*, 18 (3), 281-295.
- Chabeli, M. 2008. Humor: A pedagogical tool to promote learning. *Curationis*, 31 (3), 51-59.
- Collin, K. & Valleala, U-M. 2005. Interaction among employees: how does learning take place in the social communities of the workplace and how might such learning be supervised? *Journal of Education and Work*, 18 (4), 401-420.
- Collin, K. , Auvinen, T., Herranen, S., Paloniemi, S., Riivari, E., Sintonen, T. & Lemmetty, S. 2017. Johtajuutta vai johtamattomuutta? Johtajan merkitys

luovuudelle informaatioteknologian organisaatioissa. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Cooper, C. & Sosik, J. 2012. The Laughter Advantage: Cultivating high-quality connections and workplace outcomes through humor. Teoksessa Cameron, K. & Spreitzer, G. (toim.) *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press, 474-489.

Cruthirds, K.W., Wang, Y.J. & Romero, E.J. 2013. Insights into Negative Humor in Organizations: Development of the Negative Humor Questionnaire. *Journal of Business and Management*, 19 (3), 7-18.

Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. 2012. Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus, ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32, 246-256.

Harisalo, R. 2008. *Organisaatioteoriat*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Haukka, V. 2010. Kasvojen suojelua ja hauskanpitoa. Keskusteluanalyyttinen tutkimus huumorin rakentumisesta alkuopetuksen ja yläkoulun erityisopetuksessa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu - tutkielma.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Holmes, J. 2007. Making Humour Work: Creativity on the Job. *Applied Linguistics* 28 (4), 518-537.

Horila, T. (2015). Tiimi vuorovaikutusosaajana. Teoksessa Virkajärvi, M. (toim.), *Työelämän tutkimuspäivät 2014: Työn monet muodot* (pp. 16-30). *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja* (6/2015). Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9773-5>

- Hurren, B. L. 2006. The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies*, 32 (4), 373–385.
- Jarkko, A-K. 2014. Finanssialan johtajien kokemuksia huumorin käytöstä johtamisessa. Lapin yliopisto. Hallintotiede/Johtamisen psykologia. Pro gradu -tutkielma.
- Kerkkänen, P. 2003. Huumorintaju ja terveys itäsuomalaisten poliisien työssä 1995–1998. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kinnunen, A. 1972. Huumori. Teoksessa Envall, M. Kinnunen, A. & Sepänmaa, Y. (toim.) *Estetiikka*. WSOY, 195–216.
- Knuuttila, S., Hakamies, P. & Lampela, E. 2015. Huumorin skaalat – Esitys, tyyl, tarkoitus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kroth, M., Boverie, P. & Zondlo, J. 2007. What Managers Do to Create Healthy Work Environments. *Journal of Adult Education*, 36 (2), 1–12.
- Kuada, J. 2010. Creative Leadership and Management: An Overview of Theories, Concepts and Perspectives. Teoksessa Kuada, J., & Sørensen, O.J. *Culture and Creativity in Organizations and Societies*. London: Adonis & Abbey Publishers Ltd. 1–8.
- Kuipers, G. 2015. *Good humor, bad taste: a sociology of the joke*. Boston: De Gruyter Mouton.
- Kulla, J. 2011. "Käskyttämällä ei pitkälle pääse." Tutkimus suurten suomalaisyritysten toimitusjohtajien johtamiskokemuksista. Perustieteiden korkeakoulu. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Väitöskirja.
- Kuusela, S. 2010. *Valta ja vuorovaikutus johtamisessa*. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

- Laes, T. 1999. Huumori ja kasvatus. Teoksessa Laine, K. & Tähtinen, J. (toim.) Oppiminen ja ohjaaminen esi- ja alkuopetuksessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, 273–293.
- Lahtero, T. J. & Risku, M. 2012. Symbolic leadership and leadership culture in one unified comprehensive school in Finland. *School Leadership & Management*, 32 (5), 523–535.
- Laitinen, I. & Stenvall, J. 2012. Ihminen ja vuorovaikutus muutoksessa - kompleksisuus ja muutosten hallinta. Teoksessa Perttula, J. & Syväjärvi, A. (toim.) Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 91–121.
- Lappalainen, S. 2007. Johdanto – Mikä ihmeen etnografia? Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Tampere: Vastapaino. 9–14.
- Lehto, M., Neittaanmäki, P. & Neittaanmäki, P. 2014. ICT-alan kehittäminen Keski-Suomessa - selvitys ICT-alan yrityksille Keski-Suomessa. Informaatioteknologian tiedekunnan julkaisu No. 16/2014. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Lew, K. & Park, S. H. 2016. A Path Model of Adolescents' Humor and Creativity. *International Information Institute*, 19 (4), 1139–1144.
- Loizou, E. 2005. Humour: A different kind of play. *European Early Childhood Education Research Journal*, 13 (2), 97–109.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Nelson, M. 2014. 'You need help as usual, do you?': Joking and swearing for collegiality in a Swedish workplace. *Multilingua*, 33 (1–2): 173–200.

- Neyland, D. 2008. *Organizational ethnography*. SAGE publications Ltd.
- Palonen, T. & Gruber, H. 2011. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOYpro Oy. 41-56.
- Pietiläinen, V. & Kesti, M. 2012. Johtamisen tilanneherkistyminen ja asiantuntijuus. Teoksessa Perttula, J. & Syväjärvi, A. (toim.) *Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. Jyväskylä: PS-kustannus. 157-194.
- Poikela, E. & Järvinen, A. 2009. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY. 178-197.
- Pundt, A. & Herrmann, F. 2015. Affiliative and aggressive humour in leadership and their relationship to leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 108-125.
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus. 7-22.
- Recepoğlu, E. Kiliç, A. C. & Çepni, O. 2011. Examining teachers' motivation level according to school principals' humor styles. *Educational Research and Reviews* 6 (17), 928-934.
- Robert, C. & Wilbanks, J.E. 2012. The wheel model of humor: Humor events and affect in organizations. *Human Relations*, 65 (9) 1071-1099.
- Romero, E. J. & Cruthirds, K. W. 2006. The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives* 20 (2), 58-69.

- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.
- Sathyannarayana, K. 2007. The power of humor at the workplace. Lontoo: Sage Publications.
- Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Kahikainen, A.R. & Ahokas, M. 2013. Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tamminen, E. 2016. Huumori osana käsityöprosessia. Esiopetusikäisten lasten huumori yhteistoiminnallisessa suunnittelutehtävässä sekä yksilöllisessä kokonaisen käsityön prosessissa. Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos, Rauman yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Timonen, J. 2015. Ajatuksia huumorin merkityksestä ja mahdollisuuksista aikuissosiaalityön asiakastyössä. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu: 7.2.2017
- Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävää huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja.
- Vuorela, T. 2005. Approaches to a Business Negotiation. Case Study: Teamwork, Humour and Teaching. Helsinki School of Economics. Väitöskirja.
- Wanzer, M.B., Frymier, A.B., Wojtaszczyk, A.M. & Smith, T. 2006. Appropriate and Inappropriate Uses of Humor by Teachers. *Communication Education*, 55 (2), 178–196.

Ziyeemehr, A., Kumar, V. & Abdullah, M.S.F. 2011. Use and Non-use of Humor in Academic ESL Classrooms. *English Language Teaching*, 4 (3), 111-119.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Huumori

- Millaiseksi kuvaisit työyhteisön ilmapiiriä?
- Käytetäänkö työyhteisössä huumoria? Missä tilanteissa?
- Käyttääkö myös esimies huumoria? Voiko esimiehen läsnä ollessa käyttää huumoria?
- Mikä rooli huumorilla mielestäsi on työyhteisössä?
- Voiko huumorinkäytössä ilmetä ongelmia?
- Onko huumoria oltava? Pärjäisittekö ilmankin?
- Miten muut suhtautuvat huumoriin työpaikalla?
- Millaisia huvittavia tai humoristisia tilanteita olet kohdannut työpaikalla viimeaikoina?

Liite 2. Analyysin kuvaus

