

**VUOROVAIKUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ JA TYÖYHTEISÖÖN
KIINNITTYMINEN**

Telma Kinnunen
Viestinnän maisterintutkielma
Syksy 2020
Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta - Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos - Department Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä - Author Telma Kinnunen	
Työn nimi - Title Vuorovaikutus työyhteisössä ja työyhteisöön kiinnittyminen	
Oppiaine - Subject Viestintä	Työn laji - Level Maisterintutkielma
Aika - Month and year Syksy 2020	Sivumäärä - Number of pages 54
Tiivistelmä - Abstract <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella tulokkaan kiinnittymistä uuteen työyhteisöön työyhteisön vuorovaikutuksen sekä työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevän sosiaalisen tuen kautta. Työyhteisöön kiinnittymistä tulisi tutkia, koska kiinnittymiseen johtavien tekijöiden ymmärtäminen olisi hyödyllistä yrityksille ja organisaatioille. Kun kiinnittymisen syyt ymmärretään paremmin, voidaan uusia työntekijöitä tukea kiinnittymisessä. Tutkimuksessa haettiin vastauksia siihen, miten vuorovaikutus kytkeytyy tulokkaiden työyhteisöön kiinnittymiseen. Tutkielma toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa menetelmänä käytettiin temahaastattelua. Tutkimukseen haastateltiin kahdeksaa henkilöä, jotka olivat 3-8 kuukautta sitten aloittaneet uudessa työyhteisössä tutkimukseen osallistumishetkellä. Aineisto analysoitiin ryhmitellen sekä aineistolähtöisesti luokitellen.</p> <p>Tulosten mukaan työyhteisöön kiinnittymistä heikensi työyhteisön vuorovaikutuksessa puutteellinen tiedottaminen, palaverien ulkopuolelle jättäminen ja puutteellinen perehdyttäminen. Työyhteisöön kiinnittymistä työyhteisön vuorovaikutuksessa puolestaan edisti tulosten mukaan huumori, avoin vuorovaikutusilmapiiri, työyhteisön luottaminen tulokkaaseen sekä yhteisöllisyys. Tulosten perusteella työyhteisön vertaissuhteissa saatu sosiaalinen tuki osoittautui työyhteisöön kiinnittymistä edistäväksi tekijäksi. Sosiaalisen tuen muodoista emotionaalinen tuki, käytännöllinen tuki ja tiedollinen tuki koettiin tulosten mukaan merkityksellisinä kiinnittymisen edistämiseksi. Myös palaute ja rohkaisu tuen muotoina edistivät osaltaan työyhteisöön kiinnittymistä.</p> <p>Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä, mitä on todettu jo aiemmin vuorovaikutuksen ilmiöiden yhteydestä työyhteisön kiinnittymiseen. Tämä tutkimus lisää ymmärrystä siitä, mitkä ilmiöt työyhteisön vuorovaikutuksessa edistävät ja mitkä heikentävät kiinnittymistä. Tämän tutkimus osoittaa, kuinka merkityksellisiä työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevä sosiaalinen tuki on uuteen työyhteisöön kiinnittymisen kannalta.</p>	
Asiasanat - Keywords kiinnittyminen, sosiaalinen tuki, viestintä, vuorovaikutus, vertaissuhde, työyhteisö, työelämä	
Säilytyspaikka - Depository Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja - Additional information	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖYHTEISÖÖN KIINNITTYMINEN.....	7
	2.1 Assimilaatio kiinnittymisen muotona	7
	2.2 Identifioituminen kiinnittymisen muotona	9
3	SOSIAALINEN TUKI TYÖYHTEISÖN VERTAISUHTEISSA.....	11
	3.1 Työyhteisön vertaissuhteet	11
	3.2 Sosiaalinen tuki vertaissuhteissa.....	12
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
	4.1 Tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset	17
	4.2 Tutkimusmenetelmä	18
	4.3 Haastateltavat ja haastatteluiden toteutus.....	19
	4.4 Aineiston käsittely ja analysointi	21
5	TULOKSET	25
	5.1 Kiinnittymistä heikentävät tekijät.....	25
	5.2 Kiinnittymistä edistävät tekijät.....	27
	5.3 Kiinnittymistä edistävät sosiaalisen tuen muodot	32
	5.3.1 Emotionaalinen tuki.....	33
	5.3.2 Käytännöllinen tuki	34
	5.3.3 Tiedollinen tuki	35
	5.3.4 Palaute tuen muotona.....	36
	5.3.5 Rohkaisu tuen muotona	37
6	POHDINTA	39
7	ARVIOINTI	43

	4
8 PÄÄTÄNTÖ	46
KIRJALLISUUS	49
LIITEET	52
Liite 1: Teemahaastattelurunko.....	52
Liite 2: Facebook -ilmoitus.....	53
Liite 3: Tutkittavalle lähetettävä sähköposti	54

1 JOHDANTO

Työelämä ja ihmisten työurat ovat muuttaneet muotoaan viimeisten vuosikymmenten aikana. Työpaikkaa vaihdetaan nykyään herkemmin kuin aiemmin. Nykyisin on harvinaista työskennellä koko työuran ajan samassa organisaatiossa, sen sijaan työpaikkaa vaihdetaan usein esimerkiksi etenemismahdollisuuksien ja viihtyisämmän työyhteisön perässä (YLE, 2020). Työpaikan vaihtaminen tarkoittaa usein myös työkavereiden ja kollegoiden vaihtumista. Uuteen työyhteisöön kiinnittyminen alkaa työpaikkaan ja uusiin työkavereihin tutustumalla. Tässä tutkielmassa tarkastellaan juuri tuota vaihetta, kun tulokas eli uusi työntekijä aloittaa uudessa työyhteisössä.

Tässä työssä tarkastellaan sitä, kuinka työyhteisön vuorovaikutus edistää tai heikentää työyhteisöön kiinnittymistä sekä miten sosiaalinen tuki kytkeytyy kiinnittymiseen työyhteisön vertaissuhteissa. Tutkimusaiheen valintaan vaikuttivat omat kokemukseni uutena työntekijänä ja kiinnostukseni vertaissuhteiden merkityksestä työyhteisöön kiinnittymisessä. Tutkimusaihe on yhteiskunnallisestikin merkittävä, koska työpaikkaa vaihdetaan nykyisin aiempaa useammin elämän aikana ja työyhteisöön kiinnittyminen liittyy vahvasti siihen, kuinka pitkään samassa työpaikassa viihtyy. Työyhteisön tasolla kiinnittymisen tarkastelu on tärkeää, koska jos uudet työntekijät eivät koe kiinnittyvänsä työyhteisöön, vaihtuvuus organisaatiossa on suurempi, mikä taas on taloudellisesti kannattamatonta organisaatiolle.

Uuteen työyhteisöön siirtyminen on usein kuormittava prosessi, jolloin joudutaan etsimään itselleen sopivia keinoja tilanteeseen sopeutumiseen. Uudessa työympäristössä uutta tietoa tulee paljon, ja tietoa joudutaan myös hakemaan paljon. Siitä huolimatta, että työntekijän työtehtävä ja asema olisi sama kuin aikaisemmassa organisaatiossa, johtaa työpaikan vaihtaminen siihen, että uutta tietoa on paljon omaksuttavana. Uuteen työyhteisöön kiinnittymiseen liittyy

myös paljon käytännön asioihin liittyvää epävarmuutta. Epävarmuutta saattaa aiheuttaa esimerkiksi lounaan, parkkipaikan tai teknisen tuen löytämiseen liittyen. Myös itse työhön liittyviin asioihin kuuluu usein uusien tietojärjestelmien opettelua, tai uusien työskentelytapojen omaksumista. Uuteen työyhteisöön siirtyminen saatetaan kokea kuormittavana myös esimerkiksi silloin, jos uudesta työyhteisöstä ei vielä tunne ketään työn alkaessa. Uudessa työssä aloittaminen on tilanne, johon liittyy epävarmuutta niin työn saralla kuin sosiaalisten suhteiden muodostamisessakin.

Usein tukea haetaan uudessa työyhteisössä organisaation johdolta, tai lähijohtajalta, joka antaa ohjeita työtehtävään. Esihenkilöltä saadulla tuella on merkitystä työperäisen kuormituksen hallinnalle. Zhang ja Zhun (2007) mukaan johdolta saatu tuki on tehokkainta tukea työperäisen stressin ja epävarmuuden vähentämiseksi. Mikkola (2009) nostaa työyhteisöstä saadun tuen merkityksen yksilön oman työperäisen kuormituksen hallinnassa merkittäväksi tekijäksi. Rajamäki ja Mikkola (2017) toteavat, että työyhteisöön kuuluminen tukee yksilön työhyvinvointia. Jotta tulokas voisi kokea kuuluvansa työyhteisöön, hänen täytyy kiinnittyä työyhteisöön ensin.

Tässä työssä tavoitteena on kuvata ja ymmärtää millaiset työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöt heikentävät tai edistävät tulokkaan kiinnittymistä uuteen työyhteisöön. Tässä työssä vuorovaikutuksen merkitys kiinnittymisessä nähdään tärkeänä, koska juuri työyhteisön vuorovaikutuksen kautta yksilö kokee olevansa osa työyhteisöä (Kramer & Sias 2014). Tutkin kiinnittymistä työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöiden kautta sekä vertaisissuhteissa eli työyhteisön jäsenten välisissä suhteissa ilmenevän sosiaalisen tuen näkökulmasta. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin kahdeksaa vastikään uudessa työyhteisössä aloittanutta henkilöä. Tutkimuksen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

2 TYÖYHTEISÖÖN KIINNITTYMINEN

2.1 Assimilaatio kiinnittymisen muotona

Seuraavaksi käsitellään työyhteisöön kiinnittymistä ja epävarmuuden hallintaa työyhteisöön kiinnittymisessä. Kiinnittymiselle on ilmiönä useita eri käsitteitä. Rajamäki ja Mikkola (2017, 252) määrittelevät kiinnittymistä kuvaaviksi käsitteiksi muun muassa assimilaation ja identifioitumisen. Käsitteiden avulla pyritään tarkastelemaan kiinnittymistä hieman erilaisista lähtökohdista. Rajamäki ja Mikkola (2017, 251) ovat jäsentäneet kiinnittymistä kuvaavia käsitteitä sen mukaan, mitä kiinnittymisen vaihetta käsite kuvaa, kuka kiinnittymisessä on toimijana, millainen merkitys ja rooli vuorovaikutuksella on kiinnittymisessä sekä mitä kiinnittymisen vaihetta käsitteellä pyritään ajallisesti kuvamaan. Valitsin assimilaation ja identifioitumisen määrittelemään kiinnittymistä, koska näillä käsitteillä pyritään taustoittamaan työyhteisöön kiinnittymistä vuorovaikutuksen ja yksilön toimijuuden näkökulmasta.

Jablin (1984) on määritellyt kiinnittymistä assimilaation käsitteen avulla. Assimilaation nähdään sijoittuvan työsuhteen alkuvaiheeseen. Jos ajatellaan kiinnittymistä assimilaationa, vuorovaikutuksen rooli nähdään siinä implisiittisenä, eli merkitykseltään pienenä, koska assimilaatiossa kiinnittymisen ei suoranaisesti ajatella tapahtuvan vuorovaikutuksessa vaan yksilön oma-aloitteisen tiedonhaun avulla. Eli kiinnittymistä assimilaationa tarkasteltaessa kiinnittymisen nähdään tapahtuvan silloin kun tulokas itse hakee työyhteisön jäseniltä tietoa. Assimilaatiossa kiinnittyminen nähdään tapahtuvan yksilölähtöisesti siten, että yksilö integroituu (kiinnittyy) ryhmään. (Rajamäki & Mikkola 2017, 252.) Eli yksilö on kiinnittymisprosessissa aktiivisena toimijana, joka pyrkii omalla toiminnallaan edistämään kiinnittymistä työyhteisöön.

Jablinin (1984, 595) mukaan organisaatioon assimiloitumisella viitataan siihen prosessiin, jossa yksilöstä tulee osa työyhteisöä ja työyhteisön kulttuuria. Assimilaatiossa yksilö kiinnittyy osaksi työyhteisöä oma-aloitteisesti hakemalla ja etsimällä tietoa. Ajatellaankin, että työsuhteen alkuvaiheessa tulokas kiinnittyy työyhteisöön sen tiedon avulla, jonka hän on itse kerännyt työyhteisöstään. Assimilaatioprosessi on usein jaoteltu kolmeen vaiheeseen, joita ovat: ennakoiva sosiaalistumisen vaihe, työyhteisöön sisääntulovaihe ja metamorfoosi. (Jablin 2001, 769-770.)

Ennakoiva sosiaalistumisen vaihe alkaa jo työhaastattelusta. Laajemmin ajateltuna ennakoivaan sosiaalistumisen vaiheeseen vaikuttaa myös yksilön tausta. Esimerkiksi yksilön perhe, kouluttautumistausta, aiemmat työkaverisuhteet, aiemmat kokemukset muissa työyhteisöistä sekä mediassa näkyvät työyhteisöjen roolit vaikuttavat ennakoivaan sosiaalistumisen vaiheeseen. (Kramer 2010, 6-7.) Työyhteisöön sisääntulovaihevaihe alkaa silloin, kun yksilö liittyy uuteen työyhteisöön. Sisääntulovaiheessa eli assimilaatioprosessin toisessa vaiheessa yksilö kerää tietoa uudesta työyhteisöstään ja pyrkii arvioimaan sitä, miten hyvin hänen omat kokemuksensa, arvot ja osaaminen sopivat työyhteisöön ja työtehtävään. Metamorfoosivaihe eli assimilaation viimeinen vaihe alkaa kehittymään silloin, kun muut työyhteisön jäsenet näkevät tulokkaan työyhteisön jäsenenä. Metamorfoosin käynnistymistä on kuitenkin vaikeaa määrittää, koska työyhteisön jäsenillä saattaa olla keskenään erilaisia näkemyksiä, milloin tulokkaasta tulee työyhteisön jäsen. (Kramer & Sias 2014, 471-472.)

Ongelmalliseksi assimilaatioprosessin tarkastelussa on muodostunut vaiheiden ajallinen tarkastelu, koska vaiheiden alku- ja loppuajankohdista ei vallitse yksimielisyyttä (Jablin 2011, 30). On haastavaa sanoa tarkalleen, milloin assimilaatioprosessissa eri kiinnittymisvaiheet alkavat ja loppuvat, koska vaiheissa saattaa esiintyä päällekkäisyyksiä. Yksilöiden välillä on luonnollisesti eroja vaiheiden keston suhteen, ja vaiheiden keston voivat vaikuttaa sekä yksilön luontaiset piirteet että ulkoiset tekijät. Voidaan kuitenkin ajatella, että assimilaatioprosessissa yksilö itse oman tiedonhaun avulla kiinnittyy työyhteisöön ja pyrkii

itse aktiivisesti vaikuttamaan työyhteisöön kiinnittymiseen omalla toiminnallaan. Myös yksilön aiemmat kokemukset työelämässä ja elämässä ylipäätään vaikuttavat siihen, kuinka yksilö kiinnittyy uuteen työyhteisöön. Yksilö pyrkii assimilaatiossa kiinnittymään työyhteisöön selvittämällä ja jäsentämällä yhteisöstään saamaa tietoa.

Kiinnittymistä halutaan määritellä tässä tutkielmassa assimilaatioksi siksi, koska se kuvaa hyvin sitä, että kiinnittymisprosessissa yksilön oma aktiivisuus tiedon hakemisessa on tärkeää. Assimilaatio nähdään sellaisena prosessina, jossa yksilö omalla toiminnallaan pystyy vaikuttamaan siihen, kuinka hän kiinnittyy työyhteisöön.

2.2 Identifioituminen kiinnittymisen muotona

Assimilaation lisäksi työyhteisöön kiinnittymistä pyritään määrittelemään tässä tutkielmassa myös identifioitumisen käsitteen avulla. Rajamäki ja Mikkola (2017, 253) toteavat, että identifioituminen voidaan määritellä sekä organisaatiolähtöisesti että yksilölähtöisesti. Organisaatiolähtöisellä identifioitumisella tarkoitetaan yksilön kokema yhteyden tunnetta organisaatiota kohtaan, johon ei välttämättä tarvita vuorovaikutusta. Organisaatiolähtöisessä identifioitumisessa yksilö kokee organisaation onnistumiset ja epäonnistumiset henkilökohtaisina onnistumisina ja epäonnistumisina. (Mael & Ashforth 1992, 103.) Yksilölähtöisessä identifioitumisessa identifioituminen nähdään muodostuvan yhteisössä vuorovaikutuksessa. (Scott ym. 1998, 304.) Tässä työssä tarkastellaan kiinnittymistä identifioitumisena, koska vuorovaikutuksen rooli nähdään identifioitumisessa merkittävänä osana kiinnittymistä.

Yksilölähtöisellä identifioitumisella tarkoitetaan yksilön ja ryhmän välisten sidosten luomista, säilyttämistä ja muuttamista. Identifioituminen työyhteisöön todennetaan ja sitä tuotetaan vuorovaikutuksessa yksilölähtöisessä identifioitu-

misessa. (Rajamäki & Mikkola 2017, 252.) Tässä työssä kiinnittymistä tarkastellaan identifioitumisena, koska sen nähdään syntyvän vuorovaikutuksessa työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. Toisaalta identifioituminen on hieman haastava käsite työyhteisöön kiinnittymisen määrittelemisessä, koska identifioitumista voi tapahtua myös työsuhteen myöhemmissä vaiheissa, kun taas kiinnittyminen nähdään työsuhteen alkuvaiheessa tapahtuvana ilmiönä. Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena on työsuhteen alkuvaihe, jota assimilaatio kuvastaa paremmin. Näin ollen identifioitumisen käsitteellä halutaan tässä työssä pyrkiä osoittamaan vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisöön kiinnittymisprosessissa.

Identifioituminen kuvastaa yksilön suhteita ihmisiin ja ryhmiin. Toisin sanoen yksilön ollessa vuorovaikutuksessa jonkin ryhmän kanssa yksilö kuvastaa identifioitumistaan ja kuulumistaan johonkin ryhmään. Näin voidaan ajatella olevan myös työyhteisön kontekstissa, eli ryhmä, johon yksilö kokee kuulumista ja identifioitumista, on työyhteisö. Identifioitumista voidaan ajatella myös yksilöiden ja ryhmien välisten sidosten luomisena, säilyttämisenä ja muuttamisena. (Scott ym. 1998, 304-305.) Tässä työssä työyhteisöön kiinnittyminen nähdään tapahtuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa, sekä tulokkaan vertaissuhteissa muodostuvana kuulumisen tunteena työyhteisöä kohtaan.

Identifioituminen ja assimilaatio eroavat toisistaan ajallisesti tarkasteluna, koska assimilaation nähdään tapahtuvan työsuhteen alkuvaiheessa ja identifioitumista voi tapahtua myöhemminkin työsuhteen aikana. Assimilaatiossa korostuu myös ajatus yksilön toimijuudesta ja yksilön omasta aktiivisuudesta, kun taas identifioitumisessa ajatellaan kiinnittymisen tapahtuvan yksilön ja ryhmien välisten sidosten luomisessa. (Rajamäki & Mikkola 2017, 252.) Molemmat tässä työssä kiinnittymistä taustoittavat käsitteet kuvaavat sitä ilmiötä, jossa yksilö jollain tavalla kokee kuuluvansa työyhteisöön tai kiinnittyneensä siihen. Tässä tutkielmassa työyhteisöön kiinnittyminen nähdään ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ilmenevänä ilmiönä, jota edistää tai heikentää työyhteisön vuorovaikutus, ja jossa yksilön oma aktiivinen toimijuus nähdään merkittävänä.

3 SOSIAALINEN TUKI TYÖYHTEISÖN VERTAIS- SUHTEISSA

3.1 Työyhteisön vertaissuhteet

Tässä luvussa käsitellään työyhteisön vertaissuhteita ja sitä, miten työyhteisöön kiinnittyminen kytkeytyy vertaissuhteissa ilmenevään sosiaaliseen tukeen.

Tässä tutkielmassa tulokkaan kiinnittyminen uuteen työyhteisöön nähdään tapahtuvan vuorovaikutuksessa vuorovaikutussuhteissa. Työyhteisöissä ilmenee useita eri laatuista vuorovaikutussuhteita, mutta tässä työssä ollaan kiinnostuneita vertaissuhteista, joita usein on työyhteisössä enemmän kuin esimerkiksi johtaja-alaissuhteita. (Kramer & Sias 2014, 478.) Työyhteisön vertaissuhde on kahden työntekijän välinen vuorovaikutussuhde. Tulokas alkaa muodostaa heti vuorovaikutussuhteita aloittaessaan uudessa työyhteisössä. Vertaissuhteiden muodostaminen uudessa työyhteisössä alkaa usein tiedon vaihtamisella ja tiedon hakemisella. (Sias 2009, 12.)

Työpaikan vertaissuhteet ovat merkityksellisiä sekä yksilöille, että koko organisaatiolle. Kaikki vertaissuhteet saavat alkunsa tiedon vaihtamisesta. Kaikki vertaissuhteet eivät silti jää tiedon vaihtamisen tasolle vaan monet niistä kehittyvät syvemmiiksi ja monipuolisimmiksi työpaikan vuorovaikutussuhteiksi. (Sias 2009, 12.) Vuorovaikutussuhteet tarjoavat tulokkaalle tukea oppimisprosessissa ja vähentää uuteen työhön liittyvää stressiä. Tiedon hakeminen ja tiedon jakaminen tarjoavat tulokkaalle rakennuskaluja uuden vuorovaikutussuhteen muodostamiselle. (Jablin 2011, 50.)

Työtovereiden tiedonvaihto ja sosiaalisen tuen laatu ovat yhteydessä työtovereiden välisiin vuorovaikutussuhteiden laatuun. Työtovereiden väliset vuorovaikutussuhteet voivat olla luonteeltaan hyvin erilaisia ja niitä voidaan jaotella

niiden intiimiyden, tehtävien, viestintäkäytänteiden ja laajuuden mukaan. Työyhteisöissä esiintyy kollegiaalisia vuorovaikutussuhteita, joissa jaetaan enemmän tietoa itsestä ja joissa on syvempi luottamus. Kollegiaaliset vuorovaikutussuhteet ovat työyhteisössä tavanomaisia vuorovaikutussuhteita, joissa jaetaan paljon työhön liittyvää tietoa ja joissa on vain vähän itsestä kertomista. (Kramer & Sias 2014, 480-481.)

Tulokkaalla on todennäköisesti vain yksi lähijohtaja ja useita vertaisia kollegoita (Kramer & Sias 2014, 478.) Näin ollen tulokkaille muodostuu enemmän tilanteita jakaa tietoa ja muodostaa suhteita kollegoiden kanssa, kuin korkeammalla tasolla olevan työyhteisön jäsenen kanssa. Yleensä työyhteisön vertaissuhteet ovat luonteeltaan muodollisia, mutta Sias ja Cahill (1998, 274) ovat havainneet, että muodolliset suhteet saattavat kehittyä myös työystävyydeksi.

3.2 Sosiaalinen tuki vertaissuhteissa

Tässä työssä ollaan kiinnostuneita työyhteisöön kiinnittymisen lisäksi sosiaalisesta tuesta työyhteisön vertaissuhteissa. Tässä luvussa määritellään vertaissuhteissa ilmenevä sosiaalinen tuki työyhteisöön kiinnittymisen kontekstissa. Työyhteisöissä ilmenee sosiaalista tukea muissakin vuorovaikutussuhteissa ja esimerkiksi johtaja-alaisuuhteissa ilmenevää tukea on tutkittu, ja sitä pidetään merkittävänä alaisen stressin lievittämisen, emotionaalisen uupumuksen ehkäisemisessä ja työhyvinvoinnin kannalta (Zhang & Zhu, 2007). Tässä työssä tarkastellaan kuitenkin vertaissuhteita ja sitä minkälainen yhteys sosiaalisella tuella vertaissuhteissa on työyhteisöön kiinnittymiseen. Sosiaalista tukea voidaan tarkastella hieman eri tavoin riippuen siitä, mistä tuen osa-alueesta ollaan kiinnostuneita. Tukea voidaan tarkastella esimerkiksi tuen antajan, tuen saajan, tuen osoittamisen tai tuen merkittävyyden näkökulmasta. Tukea on tutkittu johtaja-alais vuorovaikutussuhteiden kontekstin lisäksi myös yksilön ja organisaation välisessä suhteessa (ks. esim. Gómez, 2009, Czech ja Forward 2007). Sosiaalinen tuki voi olla yksilölle merkittävä selviytymisresurssi työelämässä,

koska tuen avulla pystytään hallitsemaan epävarmuutta kuormittavissa tilanteissa, joita työelämässä usein esiintyy (Mikkola 2019, 154).

Työyhteisöön kiinnittyminen koetaan usein tilanteena, johon liittyy epävarmuutta. Esimerkiksi roolit, normit, organisaatiokulttuuri, valtasuhteet ja tulokaiden vuorovaikutussuhteet muihin työyhteisön jäseniin aiheuttavat yksilössä epävarmuutta. Nykyään tutkimuksissa kiinnitetään huomiota siihen, kuinka epävarmuutta työyhteisöön kiinnittymisessä hallitaan, kun taas ennen huomio kiinnittyi siihen, kuinka sitä vähennetään. Epävarmuutta voidaan hallita informaation hakemisen strategioilla, kuten suorilla tai epäsuorilla pyynnöillä, tai passiivisilla strategioilla, kuten tarkkailemalla ja havainnoimalla (Kramer & Sias 2014, 473). Suorat tai epäsuorat pyynnöt voisivat olla yhteydessä sosiaaliseen tukeen, koska sosiaalinen tuki voi olla laadultaan tiedollista. Epävarmuuden hallinta on kiinnittymisprosessissa vaativaa, koska omia käsityksiä täytyy yrittää sovittaa organisaation ja organisaatiosta saatuja käsityksien kanssa yhteen. Myös omia käyttäytymisen malleja, skeemoja ja sosiaalista todellisuutta täytyy mukauttaa yhteen sopiviksi organisaatiossa oleviin (Jablin 2011, 30.) Tätä taustaa vasten voidaankin ajatella, että uuteen työyhteisöön kiinnittymisessä sosiaalinen tuki voisi näyttäytyä epävarmuutta vähentävänä tekijänä.

Sosiaalinen tuki voidaan jaotella yhdeksi supporttiivisen viestinnän muodoksi. Supporttiivinen viestintä koostuu verbaalisista ja nonverbaalisista sanomista, joiden tarkoitus on parantaa yksilön psykologista tilaa (Burlison ja MacGeorge 2002). Eli supporttiivinen viestintä on luonteeltaan sellaista, jonka tarkoituksena on ilmaista tukea toiselle vuorovaikutusosapuolelle (Jones & Bodie, 2014, 371). Myös kuunteleminen on tärkeä osa-alue supporttiivisessä viestinnässä (Mikkola 2020, 153). Supporttiiviseksi sanomiksi kuvaillaan supporttiivista viestintää ilmentäviä sanomia. Näitä sanomia voidaan tarkastella niiden laadun perusteella ja myös sen perusteella aiheuttavatko sanomat kognitiivisia, affektiivisia, fysiologisia tai käytöksellisiä muutoksia. Jos tarkastellaan supporttiivisten sanomien laatua, silloin otetaan huomioon ovatko ne tarkoituksenmukaisia, tehokkaita, hyödyllisiä, sensitiivisiä tai supporttiivisia. (Jones & Bodie, 2014, 372.)

Sosiaalisella tuella viitataan sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa toinen tai molemmat osapuolet kokevat vähemmän epävarmuutta ja kokevat saavansa kontrollin elämästään. Sosiaalisella tuella katsotaan olevan kolme eri muotoa, jotka ovat instrumentaalinen tuki, emotionaalinen tuki ja informatiivinen tuki. Instrumentaalinen tuki on käytännönläheistä apua esimerkiksi työpaikalla työntekijän ensimmäisinä työpäivinä. Informatiivinen tuki on tiedon tai avun jakamista. Emotionaalisella tuella tarkoitetaan sellaista tukea, mikä auttaa esimerkiksi työ-kaveria selviytymään jostain henkisesti kuormittavasta tilanteesta. Se voi olla luonteeltaan esimerkiksi kuuntelemista tai neuvojen antamista. (Sias 2009, 11.)

Erityisesti työyhteisön jäseniltä saatu tiedollinen tuki on tärkeä tuen lähde. Tiedollisen tuen laatuun vaikuttaa vahvasti myös työntekijöiden välinen vuorovaikutussuhde. (Sias 2009, 11.) Sosiaalisen tuen saatavuuteen vaikuttaa se, millainen vuorovaikutussuhde työntekijöillä on toisiinsa. Jos vuorovaikutussuhde työntekijöiden välillä on syvempi ja intiimimpi, on todennäköisempää, että työhön liittyvän tuen lisäksi on luontevaa tarjota myös emotionaalista tukea. Voidaan ajatella, että työsuhteen alkuvaiheessa, eli kiinnittymisprosessin aikana vuorovaikutussuhteet eivät vielä välttämättä syvene intiimeiksi vuorovaikutussuhteiksi. Ensimmäisinä työpäivinä uudessa työssä tulokkaat hakevat todennäköisesti tiedollista tukea hallitakseen tilanteeseen liittyvää epävarmuutta.

Työyhteisöön kiinnittyminen voi olla tulokkaalle epävarmuutta ja stressiä aiheuttava tilanne. Yksilö kokee stressiä, kun tilanne kuormittaa yksilöä enemmän, kuin hänellä on voimavaroja käsitellä tilannetta (McKimmie & Butler, 2019, 1). Mikkolan ja Rajamäen (2017, 255) mukaan Myers ym. (2011, 533) toteavat, että työntekijä saa työyhteisöltään tukea ja kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta työtovereitaan kohtaan. Työyhteisöön kiinnittymistä vahvistaa sosiaalinen tuki, minkä merkitys korostuu ongelman ratkaisutilanteissa ja haastavista työtehtävistä selviytyessä (Rajamäki & Mikkola 2017, 261). Sosiaalinen tuki ja ryhmään identifioituminen ovat yhteydessä toisiinsa (McKimmie & Butler, 2019, 4). Supportiivinen työyhteisö luo perustan yhteisöllisyyden tunteelle, jossa sosiaalinen tuki voi luoda ryhmään identifioitumisen tunnetta (McKimmie & Butler,

2019, 4). Tätä tietoa soveltaen voidaan ajatella, että sosiaalinen tuki työyhteisön vertaissuhteissa olisi edistävää tekijä työyhteisöön kiinnittymisessä.

Työyhteisön vertaissuhteissa ja myös muissa työyhteisön vuorovaikutussuhteissa tarjotaan sen kaltaista tukea, ymmärrystä ja tietoa, mitä työyhteisön ulkopuolella olevat esim. perheenjäsenet eivät välttämättä pysty tarjoamaan. Työtovereilta saatu tuki on tästä syystä tehokkaimpia tuen lähteitä, koska työtoverit jakavat saman todellisuuden työpaikasta. Erityisesti työyhteisön jäseniltä saatu tiedollinen tuki on tärkeä tuen lähde. Tiedollisen tuen laatuun vaikuttaa vahvasti myös työntekijöiden välinen vuorovaikutussuhde. (Kramer & Sias 2014, 480.)

Sosiaalisen tuen saatavuuteen vaikuttaa se, millainen vuorovaikutussuhde työntekijöillä on toisiinsa. Mikäli vuorovaikutussuhde työntekijöiden välillä on syvempi ja intiimimpi, on todennäköisempää, että työhön liittyvän tuen lisäksi on luontevaa tarjota myös emotionaalista tukea. (Sias 2009, 11.) Onkin mielenkiintoista tarkastella, kuinka sosiaalinen tuki koetaan kiinnittymisprosessissa ja pystytäänkö sitä tarjoamaan tulokkaalle vertaissuhteen alkuvaiheessa.

Sosiaalinen tuki nähdään yleensä hyvin positiivisena asiana ja muun muassa sen yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu laajalti (esim. Ellis & Miller 1994). Hyvien ja positiivisten vaikutusten lisäksi sosiaalisesta tuesta voi seurata myös negatiivisia vaikutuksia. Jos yksilö saa esimerkiksi tukea johonkin ongelmaan, se voi lisätä tietoisuutta ongelmasta. Sosiaalisen tuen saaminen voi herättää myös huolen siitä, että omat ongelmat näkyvät vahvasti ulospäin, jos niihin saa tukea ilman, että sitä pyytää. Tämä taas voi lisätä yksilön stressiä. (Vangelisti 2009, 41.) Sosiaalista tukea ei haluta aina myöskään vastaanottaa. Tukea ei haluta silloin, kun yksilön minäpystyvyys on korkea eli esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa yksilö on juuri oppimassa uuden taidon. Kun taas minäpystyvyys on matalalla, tukea halutaan enemmän. Tällainen tilanne voisi olla sellainen, kun on juuri alkanut opettelemaan uutta taitoa. (Vangelisti 2009, 43.)

Uuteen työyhteisöön kiinnittyminen vaatii yksilöltä oletettavasti uusien taitojen opettelua, olisikin luontevaa ajatella, että minäpystyvyys olisi näissä tilanteissa matala ja näin ollen tukea kaivattaisiin. Tämä lähtökohta on mielenkiintoinen tämän tutkimuksen kannalta, koska tässä työssä tarkastellaan työyhteisöön kiinnittymistä ja sosiaalista tukea vertaissuhteissa. Kramer ja Sias (2014) ovat osoittaneet työyhteisön vertaissuhteiden ja työyhteisöön kiinnittymisen yhteyden tärkeyden.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja ymmärtää miten vuorovaikutus kytkeytyy tulokkaiden työyhteisöön kiinnittymiseen. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen vuorovaikutus tulokkaiden kokemusten mukaan edistää tai heikentää työyhteisöön kiinnittymistä?
2. Miten sosiaalinen tuki vertaissuhteissa kytkeytyy tulokkaan kiinnittymiseen?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään saamaan vastauksia siihen, mitkä ilmiöt työyhteisön vuorovaikutuksessa ovat tulokkaiden kokemusten mukaan kiinnittymistä edistäviä ja mitkä heikentäviä. Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään tarkastelemaan sosiaalisen tuen ja työyhteisöön kiinnittymisen mahdollista yhteyttä. Toisen tutkimuskysymyksen avulla haluan tarkastella työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevää sosiaalista tukea. Kiinnittymistä tarkasteltaessa vuorovaikutuksen rooli korostuu, kun yksilö integroituu ryhmään (Rajamäki & Mikkola 2017,252). Tässä tutkielmassa pyritään myös löytämään työyhteisön vertaissuhteessa ilmenevän sosiaalisen tuen mahdollinen yhteys tulokkaan kiinnittymiseen työyhteisöön. Tarkastelun kohteena ovat vertaissuhteet, koska niissä ilmenevä sosiaalinen tuki voidaan nähdä merkityksellisenä tulokkaan työyhteisöön kiinnittymisessä (McKimmie & Butler, 2019, 4).

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus, jossa pyritään saavuttamaan tutkimustavoite keräämällä tietoa puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Tämän tutkielman kannalta olennaista on, että haastattelussa tarkastellaan kiinnittymistä haastateltavien käsityksien ja kokemusten kautta. Puolistrukturoitu teemahaastattelu antaa mahdollisuuden tarkastella ihmisten henkilökohtaisia käsityksiä ja kokemuksia tarkoituksenmukaisesti. Teemahaastattelussa voidaan tarkentaa kysymyksiä ja esittää lisäkysymyksiä haastattelurungon ulkopuolelta, mutta kuitenkin teemaan liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65.) Teemahaastattelu jättää hyvin tilaa avoimmalle vuorovaikutukselle yksityiskohtaisten kysymysten sijaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Avoin vuorovaikutus haastattelutilanteessa olisi ihanteellista tälle tutkimukselle, koska haastateltavan tulisi pystyä avoimesti kertomaan käsityksistään ja kokemuksistaan kiinnittymiseen liittyen ilman, että keskustelua ohjaillaan liikaa. Mitä avoimempi haastattelu on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä aineistokin koostuu spontaaneista ja ennalta-arvaamattomista vastauksista (Tracy, 2012, 139.)

Tämän tutkielman haastatteluteemat on luotu tutkimuskysymysten perusteella. Haastatteluteemat ovat työyhteisöön kiinnittyminen, työyhteisön vertaissuhteet ja sosiaalinen tuki työyhteisön vertaissuhteissa. Haastatteluissa käsiteltiin tutkittavien käsityksiä ja kokemuksia kiinnittymiseen edistävästi ja heikentävästi vaikuttaneista tekijöistä työyhteisön vuorovaikutuksessa sekä kiinnittymistä sosiaalisen tuen näkökulmasta. Näitä teemoja lähestyin mm. kysymällä haastateltavilta, mikä saa heidät kokemaan yhteenkuuluvuutta työyhteisöön, millaisena haastateltava kokee työyhteisönsä ja millaista tukea haastateltava saa työkalve-reiltansa (ks. Liite 1).

Työyhteisöön kiinnittyminen haastatteluteemana on tämän työn kannalta oleellinen tema, koska se on myös tämän tutkielman tarkastelun kohteen konteksti. Työyhteisöön kiinnittyminen on määritelty mm. yksilön ja ryhmän välisten sidosten luomiseksi, säilyttämiseksi ja muuttamiseksi (Rajamäki & Mikkola 2017,253.) Tämän perusteella tutkimuksen haastatteluiden yhdeksi teemaksi

muodostui työyhteisön vertaissuhteet. Sosiaalinen tuki vertaissuhteissa valittiin yhdeksi haastatteluteemaksi, koska vertaissuhteissa ilmenevän sosiaalisen tuen nähdään vähentävän epävarmuutta ja kiinnittyminen nähdään yksilölle epävarmuutta sisältävänä tilanteena (Sias 2009,11). Halusin tarkastella nimenomaan vertaissuhteissa ilmenevää sosiaalista tukea, koska työyhteisön vertaissuhteissa tarjotaan ja saadaan sellaista tukea, mitä esimerkiksi työyhteisön ulkopuoliset henkilöt eivät pysty tarjoamaan (Kramer & Sias 2014, 480).

4.3 Haastateltavat ja haastatteluiden toteutus

Kun haastateltavia lähdettiin etsimään, määriteltiin kriteerit, joiden mukaan tähän tutkimukseen pystyi osallistumaan. Yhtenä kriteerinä haastateltaville oli se, olivatko he olleet aiemmin ennen tähän tutkimukseen osallistumista työsuhteessa. Tein tämän valinnan siksi, koska haastateltavan olisi helpompi peilata kiinnittymistä mahdolliseen aiempaan kiinnittymisen kokemukseen. Toinen kriteeri oli se, että haastateltava oli ollut 3-8 kuukautta nykyisessä työpaikassaan työsuhteessa, jotta he pystyivät osallistumaan tutkimukseen. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan. Haastateltavista seitsemän oli naisia ja yksi mies. Haastateltavista kaksi työskenteli hoitoalalla, kaksi viestinnän työtehtävissä, kolme työskenteli kaupan alalla myyjinä ja yksi teki työtä videotuotannon parissa. Kukaan haastateltavista ei ollut lähijohtajan asemassa. Neljä haastateltavista oli tehnyt työtä osa-aikaisena ja neljä haastateltavista oli työsuhteessa kokoaikaisena.

Haastateltavien etsinnässä hyödynsin sosiaalista mediaa ja omia verkostoja. Löysin kolme haastateltavista Facebook-ilmoituksen kautta ja loput viisi löytyivät omien verkostojen kautta. (ks. Liite 2) Arvioin jokaisen haastateltavan sopivuutta haastatteluun työsuhteen keston mukaan ja kaikki haastateltavat olivat työskennelleet uudessa työyhteisössä vähintään kolme kuukautta ja pisin työsuhde oli haastatteluhetkellä kahdeksan kuukautta. Haastateltavien valinnassa

ei tämän tutkimuksen kannalta ollut olennaista ala, jolla työskentelee, vaan tutkimukseen pystyi osallistumaan alasta riippumatta, koska kiinnittyminen ilmiönä on yksilökohtaista ja työyhteisöön kiinnittyminen tapahtuu vuorovaikutuksessa, olipa haastateltava millä tahansa alalla. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2020.

Haastatteluista kaksi pidettiin haastateltavien kotona, mutta koronaepidemian vuoksi loput haastattelut pidettiin puhelimitse. Pisin haastattelu kesti 22 minuuttia, lyhyin yhdeksän minuuttia. Lyhyin haastattelu jouduttiin pitämään teknisten ongelmien takia kaksi kertaa. Ensimmäisellä kerralla haastattelu oli pituudeltaan noin 20 minuuttia, mutta koska se jouduttiin pitämään seuraavana päivänä uudestaan, se oli toisella kerralla muodoltaan tiiviimpi. Kävimme läpi kaikki haastatteluteemat toisella haastattelu kerralla ja sisällytin haastattelun mukaan aineistoon. Yhteensä haastatteluiden kesto oli 2 tuntia 28 minuuttia. Haastateltavat olivat sopivia tämän tutkimuksen kannalta siksi, että heistä jokainen oli ollut ennen nykyistä työtään aiemminkin yhdessä tai useammassa työsuhteessa. Näin ollen haastateltavilla oli mahdollisia aiempia kokemuksia kiinnittymisestä.

Kerroin ennen jokaisen haastattelun alkua haastateltavalle tietosuojaan liittyvistä asioista. Lähetin heille jo etukäteen sähköpostin, jossa kerroin luottamuksellisuudesta ja aineiston anonymisoinnista (ks. Liite 3). Kävin vielä sähköpostin sisällön läpi kertaalleen ennen haastattelun alkua. Muistutin myös, että haastatteluun osallistumisen voi keskeyttää missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Haastattelutilanteessa pyrittiin luomaan luottamuksellinen ilmapiiri, jotta haastateltavan olisi luontevaa kertoa tutkimukseen liittyvistä asioista. Haastateltavat kertoivat tulkintani mukaan vapautuneesti kiinnittymisen ja kiinnittymättömyyden kokemuksistaan sekä työyhteisön vertaissuhteistaan ja sosiaalisesta tuesta. Kasvokkain pidetyt haastattelut tallensin puhelimeni ääninauhuri -sovelluksella ja puhelimitse pidetyt haastattelut tallensin puheluita nauhoittavalla sovelluksella. Säilytin haastatteluita salasanalla suojatussa kansiossa.

Ensimmäisten haastattelujen jälkeen huomasi, että muutamat kysymykset oli muotoiltu siten, että haastateltavien oli haastavaa vastata niihin. Muotoilin hie- man haastavimpia kysymyksiä uudelleen niin, että niihin olisi helpompi vas- tata.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Haastatteluaineistosta muodostettiin tämän tutkielman aineisto litteroimalla kaikki haastattelut. Litteroituna haastatteluiden yhteispituus oli 28 sivua fontti- koolla 12, Calibri, riviväli 1,5. Litterointi tehtiin sanatarkasti ja pois jätettiin täy- tesanat, kuten "tota noin" ja "niinku" ja sellaiset osat, jotka olivat epärelevant- teja aineiston analyysin kannalta. Litteroinnin aikana aineisto anonymisoitiin, eli haastateltavien henkilöllisyyttä tai yrityksen nimeä koskevat tiedot jätettiin pois. Aineistoa litteroitaessa häivytettiin myös haastateltavien käyttämiä murre- sanoja heidän anonymiteettinsa säilyttämiseksi. Haastateltavien nimet korvat- tiin systemaattisesti H1, H2, H3 jne. tunnisteilla. Litteraatin tai aineistoesimerk- kien perusteella haastateltavia on mahdotonta tunnistaa.

Laadullista aineistoa voidaan analysoida monin eri menetelmin. Tässä työssä aineiston analyysitapana oli pääasiallisesti aineistolähtöinen sisällönanalyysi, koska ollaan kiinnostuneita haastateltavien käsityksistä ja kokemuksista, joita on aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin tarkoituksenmukaista tarkastella. Pyrkimyksenä aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on saada tietoa käsityk- sistä ja kokemuksista eli perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta (Eskola & Suo- ranta 2003, 15). Aineiston analysointi mahdollistaa luotettavien ja selkeiden joh- topäätösten tekemisen tutkittavasta ilmiöstä eli työyhteisöön kiinnittymisestä ja sitä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Sisäl- lönanalyysissä aineisto tiivistetään ja jäsennetään uudelleen siten, että mitään olennaista ei karsiudu pois. Ilmiöstä pyritään sisällön analyysin avulla muodos- tamaan selkeä kuvaus. (Eskola 2015, 196 - 197.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla pyrittiin tiivistämään aineistosta selkeä kokonaisuus, joka toisi perustietoa kiinnittymisestä ilmiönä. Lisäksi ryhmittelyn avulla haluttiin tarkastella sitä, ilmeneekö aineistossa teoriaosuuden mukaisia kiinnittymiseen liittyviä vuorovaikutuksen ilmiöitä. Tämän tutkielman aineisto analysoitiin seuraavien vaiheiden mukaan:

1. Aineistoon tutustuminen
2. Ryhmittely, joka toteutettiin haastatteluteemojen mukaisesti
3. Koodaus, joka toteutettiin aineistolähtöisesti
4. Koodatun aineiston luokittelu aineistolähtöisesti
5. Luokkien nimeäminen aineistolähtöisesti

Ensimmäinen analyysinvaihe oli aineistoon tutustuminen. Aineistoon tutustuminen tehtiin lukemalla kaikki haastattelut läpi muutamaa otteeseen ja pyrittiin saamaan kokonaiskuvan siitä, mitä aineistossa ylipäättään on. Toinen analyysivaihe oli aineiston ryhmittely. Analyysin toisessa vaiheessa aineisto ryhmiteltiin kolmeen ryhmään, jotka muodostuivat tämän tutkielman teoriaosuuden ja myös haastattelurungon kolmen teeman mukaan. Nämä kolme kokonaisuutta, joiden mukaan aineisto ryhmiteltiin, olivat kiinnittyminen, sosiaalinen tuki ja vertaissuhteet. Ryhmittelyn avulla pyrittiin tarkastelemaan sitä, ilmeneekö aineistossa tämän työn teoriaosuudessa käsitellyt teemat, joita olivat työyhteisöön kiinnittyminen, sosiaalinen tuki ja vertaissuhteet.

Kolmas analyysinvaihe oli koodaus. Aineisto koodattiin yksi kokonaisuus kerrallaan siten, että tarkastelin jokaisen kokonaisuuden kohdalla sitä, mitä siinä ilmenee kokonaisuuteen liittyen. Kolme kokonaisuutta, joita koodattiin yksi kerrallaan, olivat ryhmittelyssä määritellyt kiinnittyminen, sosiaalinen tuki ja vertaissuhteet. Koodaus tehtiin aineistolähtöisesti. Esimerkiksi kiinnittymisen kokonaisuutta tarkasteltaessa aina kun kokonaisuudessa ilmeni sanomia, joissa ilmeni jotain uutta kiinnittymiseen liittyvää, sille luotiin koodi. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava on puhunut kiinnittymisestä, mikä on ryhmitelty toisessa analysoinnin vaiheessa kiinnittymisen kokonaisuuteen.

”H7: Heti sulta vaadittiin samoja asioita kun kaikilta muiltakin, niin pääsi nopeasti sukeltamaan ytimeen. Heti tuli sit semmosia kokemuksia, että sä kuulut siihen samaan mihin ne muutkin. Ja oli heti samoja asioita niiden kanssa jaettavana” (KIIN+TAV)

Toisessa analysoinnin vaiheessa eli koodausvaiheessa kyseiselle aineistoesimerkille luotiin koodi: ”KIIN+TAV”, joka kertoi siitä, että kiinnittymistä (KIIN) vahvisti se, että työyhteisössä oli samat tavoitteet (TAV).

Seuraava eli neljäs analyysivaihe oli koodatun aineiston luokittelu. Samankaltaiset merkityskokonaisuudet luokiteltiin samaan luokkaan. Aineisto luokiteltiin koodien mukaisesti ja niistä muodostettiin luokkia. Viides analyysin vaihe oli luokkien nimeäminen. Luokkien nimeämisessä pyrittiin luomaan mahdollisimman tarkasti luokan sisältöä kuvaava nimi sen perusteella, mikä luokassa olevia koodeja yhdistää.

Analyysin valmistuttua sain tulokseksi kolme yläteemaa, joista ensimmäinen oli kiinnittymistä heikentävät tekijät, toinen kiinnittymistä edistävät tekijät ja kolmassosiaalisen tuen muodot kiinnittymisen edistämisessä. Taulukossa 1 on havainnollistettu analyysin lopputulosta, josta käy ilmi ylä- ja alateemat, jotka olen muodostanut analyysin perusteella. Taulukossa 1 ylä- ja alateemat on jaettu tutkimuskysymyksen mukaan, jotta kokonaisuus olisi helpompi hahmottaa. Taulukossa 1 pyritään havainnollistamaan sitä, millaisia vastauksia tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksen antavat.

TAULUKKO 1 Tutkimuskysymykset ja aineiston luokittelu

Tutkimuskysymys	Yläteema	Alateema
1. Millainen työyhteisön vuorovaikutus tulokkaiden kokemusten mukaan tukee tai heikentää työyhteisöön kiinnittymistä?	1. Kiinnittymistä heikentävät tekijät työyhteisön vuorovaikutuksessa	1. Puutteellinen tiedottaminen työyhteisössä
		2. Palavereiden ulkopuolelle jättäminen
		3. Tulokkaan puutteellinen perehdyttäminen
	2. Kiinnittymistä edistävät tekijät työyhteisön vuorovaikutuksessa	1. Huumori
		2. Avoin vuorovaikutusilmapiiri
		3. Työyhteisön luottaminen tulokkaaseen
		4. Yhteisöllisyys

2. Miten sosiaalinen tuki vertaissuhteissa kytkeytyy tulokkaan kiinnittymiseen työyhteisöön?	3. Kiinnittymistä edistävät sosiaalisen tuen muodot vertaissuhteissa	1.Emotionaalinen tuki
		2.Käytännöllinen tuki
		3.Tiedollinen tuki
		4.Palaute tuen muotona
		5.Rohkaisu tuen muotona

5 TULOKSET

5.1 Kiinnittymistä heikentävät tekijät

Seuraavaksi käsitellään kiinnittymiseen heikentävästi vaikuttavia tekijöitä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Yhtenä tavoitteena tässä työssä oli ymmärtää millainen työyhteisön vuorovaikutus heikentää uuteen työyhteisöön kiinnittymistä. Tulokset osoittavat, että *puutteellinen tiedottaminen, palavereiden ulkopuolelle jättäminen ja perehdytyksen puuttuminen* ovat niitä tekijöitä, jotka heikentävät työyhteisöön kiinnittymistä. Seuraavaksi esittelen, miten puutteellinen tiedottaminen, palavereiden ulkopuolelle jättäminen ja puutteellinen perehdytys vaikuttavat heikentävästi työyhteisöön kiinnittymiseen.

Palavereiden ulkopuolelle jättäminen. Haastateltava oli kokenut ulkopuolisuuden tunnetta, koska häntä ei kutsuttu työyhteisön palavereihin. Haastateltavan mukaan, hän oli itse ehdottanut, että hänet otettaisiin sinne mukaan, mutta oli saanut kieltävän vastauksen. Seuraavasta aineistoesimerkistä käy ilmi, kuinka haastateltava kuvailee, miten työyhteisön vuorovaikutuksessa palavereiden ulkopuolelle jättäminen on vaikuttanut heikentävästi työyhteisöön kiinnittymiseen:

H1: Jotenkin se kun oli jo alkuun niin jyrkkä että *H1*, et voi tulla! Sit oon myöhemmin saanut kuulla, että ” ai etkö oo kuullutkaan että meillä käytetään nykyään näitä ja näitä” Se jotenkin niin kolahti se että nokun enhän mä saa olla siellä. Ja se loi vielä enemmän sitä etten kuulu koska kaikki muut on siinä (palaverissa) paitsi minä. Se on jotenkin luonut sen että eihän ne asiat minulle kuulu kun enhän mä kuulu tähän työyhteisöön.

Puutteellinen tiedottaminen. Haastateltava oli kokenut työyhteisön vuorovaikutuksessa vähäisen tiedottamisen hänen työsuhteensa aloittamisesta vaikutta-

neen hänen kiinnittymiseensä heikentävästi. Haastateltavan mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa ei oltu tarpeeksi informoitu muita työntekijöitä haastateltavan työnkuvasta, eikä siitä, kuinka hänen työtehtävät tulisi ottaa huomioon muiden työntekijöiden arjessa. Työtehtävä, jossa haastateltava aloitti, oli täysin uusi, eikä työyhteisössä ollut aiemmin ollut vastaavaa työtehtävää. Haastateltava koki, että hänen työsuhteen alkamisesta ja työnkuvasta ei oltu tarpeeksi tiedotettu työyhteisöä. Haastateltavan mukaan työyhteisön tietämättömyys haastateltavan työnkuvasta ja työtehtävistä vaikutti vahvasti siihen, että hän koki olonsa ulkopuoliseksi työyhteisössä, eikä kokenut työyhteisöön kiinnittymistä. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava kuvaa, kuinka puutteellinen tiedottaminen hänen työsuhteensa alkuvaiheessa vaikutti hänen kiinnittymiseensä heikentävästi:

H1: Hoitajat vaihtuu niin eihän kukaan tiennyt, että mitä mä teen tai minkä verran. Ennenhän hoitajat on tehnyt nämä mun työtehtävät. Ja nyt osittain siirtyi hoitajan tehtäviä mulle. Varmasti on sen sekavan alun takia jäänyt vähän puolitiehen se semmonen yhteisöllisyyden tunne. -- Ja siitä (aloittamisesta) ei tiedotettu muita tarpeeksi hyvin.

Puutteellinen perehdyttäminen. Haastateltavan mukaan puutteellinen perehdyttäminen oli yksi tekijä työyhteisön vuorovaikutuskäytänteissä, mikä oli heikentänyt hänen kokemustaan kiinnittymisestä. Haastateltavan mukaan perehdyttäminen oli hyvin vähäistä, mikä vaikutti hänen kiinnittymiseensä heikentävästi. Haastateltava koki, että puutteellinen perehdytys vaikeutti hänen työntekoaan työsuhteen alkuvaiheessa, mikä heikensi hänen kokemustaan työyhteisöön kiinnittymisessä. Haastateltavan mukaan oli vaikeaa aloittaa uudessa työyhteisössä, koska häntä ei perehdytetty tarpeeksi hänen työtehtäväänsä, mikä oli vaikuttanut heikentävästi kiinnittymiseen. Haastateltava mainitsee kuitenkin, että perehdytys oli tarkoitus järjestää, mutta koska perehdyttäjä oli sairaana haastateltavan työsuhteen alkaessa, ei perehdyttäjälle etsitty seuraajaa. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava kuvaa kokemustaan puutteellisesta perehdyttämisestä:

H1: Mulla ei ollut tietenkään perehdyttäjää, koska esimies oli sairastunut, kun aloitin. -- Joku oli ottamassa ovella vastaan ja näytti mistä saa työvaatteet ja sen jälkeen olen ollut oman onneni nojassa.

5.2 Kiinnittymistä edistävät tekijät

Tässä työssä tavoitteena oli muun muassa ymmärtää millainen työyhteisön vuorovaikutus edistää kiinnittymistä uuteen työyhteisöön. Seuraavaksi esitellään haastateltavien käsityksiä ja kokemuksia siitä, kuinka *huumori*, *avoin vuorovaikutusilmapiiri*, *työyhteisön luottaminen tulokkaaseen* ja *yhteisöllisyys* olivat edistäneet uuteen työyhteisöön kiinnittymistä.

Huumori

Tulokset osoittavat, että työyhteisön vuorovaikutuksessa huumorin edistävän heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Haastateltavien mukaan työyhteisöön kiinnittymistä edistävä huumori näkyi työyhteisön vuorovaikutuksessa siten, että he kokivat pystyvänsä huumorin avulla kiinnittymään työyhteisöön. Jos haastateltavat kokivat työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevän huumoria, se vahvisti heidän kokemustaan työyhteisöön kiinnittymisestä. Haastateltavien mukaan huumori edisti työyhteisöön kiinnittymistä, koska huumorin avulla, että he kokivat samankaltaisuutta työkavereiden kanssa, mikä vahvisti kiinnittymisen kokemusta. Myös silloin kun haastateltavat itse kokivat pystyvänsä ilmaisemaan itseään huumorin avulla, se koettiin kiinnittymistä edistäväksi. Seuraavista aineistoesimerkeistä käy ilmi, miten huumori työyhteisön vuorovaikutuksessa on vaikuttanut edistävästi kiinnittymiseen:

H5: niin semmonenkin että heitetään läppää yhdessä niin ehkä just silloin jos ollaan naurattu yhdessä jollekin asialle -- se on saanut parhaiten tuntumaan että kuuluu siihen joukkoon.

H2: ja saatettiin jakaa sellaisia vitsailuja siitä, että kun on niin iso talo, että mistähän kannattaisi mennä kysymään.

Haastateltavat kuvasivat huumorin työyhteisön vuorovaikutuksessa ”keventävän” työyhteisön ilmapiiriä, mikä edisti heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Haastateltavien mukaan oli tärkeää päästä alusta asti osaksi työyhteisön vuorovaikutuksessa humoristista puolta. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka hänet otettiin mukaan työyhteisön sisäpiirivitseihin, mikä lisäsi hänen kokemustaan kiinnittymisestä:

H2: Huumori ja tavallaan semmonen mukaan ottaminen vitseihin. Jopa joitain sisäpiirivitsejä on selitetty mulle, jotta mä pääsen niihin mukaan jatkossa. Se on varmasti tuonut ison osan siihen, että on mukava olla kahvitunnilla.

Työyhteisön vuorovaikutuksessa huumori kiinnittymistä edistävänä tekijänä näkyi myös siten, että työyhteisön jäsenet pitivät haastateltavien huumoria tärkeänä. Haastateltavat kuvasivat sitä, että hekin uskalsivat tuoda omia vitsejä alusta alkaen mukaan, mikä edisti työyhteisöön kiinnittymistä. Haastateltavat kertoivat että kiinnittymistä on edistänyt se, jos on kokenut työkavereiden olevan huumorintajultaan samanlaisia. Tämä oli haastateltavien kokemusten mukaan edistänyt kiinnittymistä työyhteisöön. Seuraavista aineistoesimerkeistä käy ilmi, kuinka haastateltavat kuvailevat huumorin positiivista vaikutusta työyhteisöön kiinnittymisessä:

H5: Osa työkavereista on sellasia samantyyppisiä huumorintajultaan niin tullaan hyvin toimeen.

H4: Tai sit jos heitti jotain hyvää vitsiä siinä, niin sitten huomasi että okei, ne nauraa mun jutuille niin seki autto (kiinnittymisessä).

H7: Kysellään paljon kuulumisia ja heille pystyy heittävä enemmän semmosta arjen läppää heittämään. Ja työn ohessa juttuilemaan. Paljon on semmosta naurua ja iloa ja paljon paljon letkeämpää.

Avoin vuorovaikutusilmapiiri

Työyhteisöön kiinnittymistä edisti haastateltavien mukaan sellainen vuorovaikutus, joka tuki työyhteisön avointa vuorovaikutusilmapiiriä. Haastateltavat kuvailevat tärkeäksi kiinnittymisen kannalta sen, että he kokivat pystyvänsä

puhumaan kollegoilleen mistä tahansa asiasta. Jos työyhteisön vuorovaikutusilmapiiri koettiin sellaiseksi, että omia mielipiteitä pystyi esittämään avoimesti, ilman pelkoa tyrmätyksi tulemisesta, se koettiin vahvasti kiinnittymistä edistävänä tekijänä. Haastateltavien mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa avoimeksi koettu vuorovaikutusilmapiiri oli työsuhteen alkuvaiheessa erityisen tärkeää kiinnittymisen edistämässä. Haastateltavat kokivat, että avoimuus työyhteisön vuorovaikutusilmapiirissä edisti työyhteisöön kiinnittymisen kokemusta, kuten eräs haastateltava kertoo:

H7: Se vaikuttaa siihen (kiinnittymiseen) että on tosi helppo puhua kaikille mistä vaan.-- Itelle on just tärkeä sen kannalta, että kokeeko että onko siellä kivaa niitten työkavereitten kanssa, voi jutella ja olla hyvissä väleissä, vaikka se ei oookkaan siinä työssä se pointti, mutta se on silti tosi tärkeä sen kannalta, että siellä viihtyy ja että voi tulla semmonen kokemus siitä (kiinnittymisestä).

Tärkeänä työyhteisön avoimessa vuorovaikutusilmapiirissä pidettiin haastateltavien mukaan sitä, että pystyi kysymään kollegoiltaan mitä tahansa. Tulokset osoittavat, että tiedon hakeminen työyhteisön jäseniltä oli tärkeä kiinnittymistä edistävä tekijä. Etenkin omiin työtehtäviin liittyvät asiat, joista koettiin työsuhteen alussa epävarmuutta, oli niitä, joihin haastateltavat hakivat tietoa muilta työyhteisön jäseniltä. Tämä koettiin merkityksellisenä haastateltavien mukaan nimenomaan työsuhteen alkuvaiheessa, jolloin kysyttävää uuteen työhön liittyen oli paljon. Haastateltavat kertoivat työyhteisön avoimen vuorovaikutusilmapiirin vaikuttaneen siihen, että he kokivat olonsa turvalliseksi, kun he halusivat kysyä jotain omaan työhön tai työtehtäviin liittyen. Seuraavista aineistoimerkeistä käy ilmi, miten haastateltavat kokivat avoimen vuorovaikutusilmapiirin, eli tässä tapauksessa kysymisen mahdollisuuden tärkeänä kiinnittymistä edistävän tekijänä:

H6: Kyl se on ne työkaverit että ne on lähellä että niiltä voi kysyä koska vaan. Että ne ei ole missään toisessa huoneessa ettei tarvi käydä hiippailee että miten tää tehdään? Se oli tässäkin tilanteessa tosi ideaalia että ne istu lähellä ja voi kysyä aivan kaikesta.

H7: Ja oli semmonen että - kaikki oli heti että "kysy heti jos tulee jotain mieleen kun on aika vaikea selittää kaikkea".

H7: On se oleellista, että jos on epävarma alussa, niin pitää olla turvallista kysyä. Niin on se luonut varmasti hyvän semmosen pohjan.

Osa haastateltavista kertoi, että avointa vuorovaikutusilmapiiriä ilmennettiin myös teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa. Avoin vuorovaikutusilmapiiri ilmeni senkaltaisessa työyhteisön vuorovaikutuksessa, jossa keskustelun aiheina saattoi olla myös työyhteisön ulkopuoliset arkielämän asiat. Arkielämään liittyvien asioiden jakaminen työyhteisön kanssa koettiin haastateltavien mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa työyhteisöön kiinnittymistä edistävänä tekijänä, kuten seuraavassa aineistoesimerkissä kuvaillaan:

H5: lisäksi semmosta positiivista mikä on auttanut siihen kiinnittymiseen, niin meillä on yhteinen WhatsApp-ryhmä työasioihin ja ei niin työasioihin liittyvää. Niin tavallaan se, että on ollut mukana siellä keskustelussa, niin on tullut sellainen olo, että vaikka onkin tehnyt vähemmän vuoroja, niin silti on ollut mukana siinä keskustelussa mitä siellä käydään. Just joku on hankkimassa koiranpentua, niin se jakoi kuvia siitä ja innostusta, niin tuli sellanen "aaa että se haluaa jakaa tän meille kaikille" ja tuli sellanen yhteenkuuluvuuden tunne siinä.

Luottamuksen ilmeneminen

Tulokset osoittavat, että sellainen vuorovaikutus tukee työyhteisöön kiinnittymistä, joka ilmentää sitä, että työyhteisössä luotetaan tulokkaaseen. Haastateltavien näkemysten mukaan työyhteisön luottamisen ilmeneminen edistää uuteen työyhteisöön kiinnittymistä. Haastateltavien mukaan oli tärkeää, että heti työsuhteen alkuvaiheessa luotettiin uuteen työntekijään ja kerrottiin tulokkaalle avoimesti työyhteisöön liittyvistä asioista. Haastateltavien mukaan se, että työyhteisössä luotettiin tulokkaaseen, ilmeni siten, että henkilökohtaisista haasteista kerrottiin avoimesti tulokkaalle. Haastateltavat kertoivat, että vaikeista asioista tulokkaalle puhuminen ilmensi työyhteisön vuorovaikutuksessa luottamusta.

Haastateltavien mukaan luottamuksen ilmeneminen työyhteisössä edisti sitä, että tulokas itse pystyi jakamaan myös omia henkilökohtaisiakin asioita työyhteisölle. Vaikeista asioista avoimesti puhuminen nähtiin positiivisena tekijänä kiinnittymisessä, koska haastateltavat kokivat itsekkin pystyvänsä jakamaan

henkilökohtaisia asioita, kun aloite oli tullut ensin työyhteisön jäseniltä. Seuraavassa esimerkissä eräs haastateltavista kuvaa kokemustaan työyhteisön luottamuksesta, mikä oli edistänyt työyhteisöön kiinnittymistä:

H6: joo kyllä me vähän vaikeitakin asioita pyöriteltiin siinä esim. uupumista sun muuta. Se tavallaan tuntui siltä että ne luottavat muhun kun ne heti uskalsi kertoa niitä asioita.

Haastateltavien mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa myös muut asiat ilmensivät luottamusta tulokasta kohtaan. Osa haastateltavista mainitsi myös tärkeäksi sen, että pystyi itse luottamaan työyhteisön jäseniin. Seuraavista aineisto-esimerkeistä käy ilmi kuinka haastateltavat kuvaavat luottamista kiinnittymiseen vaikuttavana tekijänä:

H3: Ja muhun luotettiin alusta asti työntekijänä.

H7: Minusta työkaverin ei tarvii vastata mun henkilökohtaisiin elämän vaikeisiin kysymyksiin vaan että siinä työssään pystyy luottamaan että auttaa tai että oikeesti vastaa.

Yhteisöllisyys

Tulokset osoittavat, että sellainen työyhteisön vuorovaikutus edistää työyhteisöön kiinnittymistä, mikä luo ja ylläpitää yhteisöllisyyttä. Osa haastateltavista kuvasi työyhteisössä olevan yhteisiä tavoitteita, joita kohden eteneminen alusta alkaen yhdessä oli edistänyt haastateltavan työyhteisöön kiinnittymistä. Seuraavassa aineisto-esimerkissä ilmenee, miten haastateltava koki työyhteisön yhteisöllisyyden kiinnittymisen edistäjänä:

H7: heti sulta vaadittiin samoja asioita kun kaikilta muiltakin niin pääsi nopeasti sukeltaamaan ytimeen. Heti tuli sit semmosia kokemuksia että sä kuulut siihen samaan mihin ne muutkin. Ja oli heti samoja asioita niiden kanssa jaettavana.

Haastateltavien näkemysten mukaa motivaatiota ilmentävän vuorovaikutuksen työyhteisössä edistävän työyhteisöön kiinnittymistä. Haastateltavien mukaan

myös se, että kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttivat motivoituneilta pääsemään tavoitteeseen lisäsi tulokkaan kokemusta yhteisöllisyydestä, mikä edisti kiinnittymistä. Motivaatiota ilmentävä vuorovaikutus oli haastateltavien mukaan helpposti tarttuvaa, ja he kokivat oman motivaation työyhteisössä jaettavaksi motivaatioksi, mikä edisti kiinnittymistä työyhteisöön. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kuvaa motivaatiota kiinnittymisessä:

H7: niin kaikki on sille tosi motivoituneita tekemään tota ja haluaa tehdä sen (työnsä) hyvin -- Yleisesti ehkä semmonen että kaikki ottaa sen työn tosissaan. Jokainen asiakaskohdantaaminen tehdään kunnolla ja sillä on merkitystä. Niin se on tavallaan semmonen tosi oleellinen asia koko työyhteisön hengessä.

Haastateltavat kuvasivat yhteisöllisyyden ilmenevän työyhteisön vuorovaikutuksessa myös yhdessä tekemisenä. Haastateltavien mukaan työsuhteen alusta asti yhdessä tekeminen oli vaikuttanut työyhteisöön kiinnittymiseen positiivisesti. Osa haastateltavista kuvaili tärkeäksi sitä, että otettiin alusta alkaen mukaan jo aiemmin työyhteisöissä vallinneisiin käytänteisiin esimerkiksi vapaaajan viettoon liittyen. Seuraavissa aineistoesimerkeissä haastateltavat kertovat kokemuksistaan yhteisöllisyydestä:

H5: Jotenkin se että oltiin – oli enemmän sellasen yhdessä tekemisen meininki

H6: Kyl varmasti on vaikuttanu. vaikka se olikin vähän venäläinen uimakoulu aluksi ihan jo olosuhteiden pakosta. niin mä uskon että se teki siitä tosi helppoo että oli osa sitä porukkaa heti. se oli niin tiivis ja kaiken suhteen levällään ja alettiin sitä yhdessä tekemään, mikä vaikutti. (kiinnittymiseen)

5.3 Kiinnittymistä edistävät sosiaalisen tuen muodot

5.3.1 Emotionaalinen tuki

Tässä opinnäytteessä pyrittiin löytämään vertaissuhteissa ilmenevän sosiaalisen tuen yhteys työyhteisöön kiinnittymiseen. Seuraavaksi esitellään, miten haastateltavat kokivat *emotionaalisen tuen, käytännöllisen tuen ja tiedollisen tuen* edistyneen työyhteisöön kiinnittymistä. Seuraavissa alaluvuissa esitellään myös, kuinka haastateltavat kuvasivat palauteen ja rohkaisun tuen muotoina työyhteisöön kiinnittymisen edistämiseksi.

Tulosten mukaan emotionaalinen tuki vertaissuhteissa on senkaltaista tukea, joka edistää työyhteisöön kiinnittymistä. Sosiaalisen tuen muodoista haastateltavat mainitsivat vertaissuhteissa ilmenevän emotionaalisen tuen vaikuttaneen positiivisesti työyhteisöön kiinnittymisessä. Haastateltavat kuvailivat työyhteisöön kiinnittymistä edistävää emotionaalista tukea eri tavoin. Haastateltavat kuvailivat emotionaaliseksi tukeksi esimerkiksi omista ongelmista vertaissuhteessa kertomisen ja kokemuksen kuulluksi tulemisesta kiinnittymistä edistävinä tekijöinä. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava kertoo omasta kokemuksesta emotionaalista tuesta työyhteisöön kiinnittymisen edistämiseksi:

H3: Ja tosiaan niinku sanoin niin kerroin aika avoimesti niistä mun epävarmuuksista organisaatiota kohtaan, niin sekin oli omaa semmosta emotionaalista tukea, että ei lynkattu vaan olivat ymmärtävissä he kenelle kerroin.

Haastateltavat kertoivat saaneensa emotionaalista tukea vertaissuhteissa erilaisissa tilanteissa. Haastateltavat kertoivat työsuhteen alkuvaiheen vaikeuksissa saadun emotionaalisen tuen olleen tärkeää työyhteisöön kiinnittymisen edistämiseksi. Haastateltavat mainitsivat saaneensa vertaisiltaan emotionaalista tukea niin onnistumisissa, kuin epäonnistumisissakin. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava kertoo emotionaalisen tuen saamisesta työhön liittyvän epäonnistumisen hetkellä:

H5: On kyllä epäonnistumisessakin ollut (tukea) nyt kun tulee mieleen niin ollut silleen muutamia kertoja, että toinen puoli on ollut silleen, että nää oli vaan pieniä juttuja, että muuten kaikki meni ihan hyvin...vaikka sulkuvuorossa.

Haastateltavat kuvailivat emotionaalisesta tuesta puhuttaessa emotionaalisen tuen ilmenevän vertaissuhteissa myötätuntona ja kuuntelemisena. Haastateltavat kertoivat, että kokemukset myötätunnosta ja kuuntelemisesta edistivät työyhteisöön kiinnittymistä. Ensimmäisessä esimerkissä haastateltava kuvaa kokemustaan kuuntelemisesta. Toisessa esimerkissä ilmenee haastateltavan kokemus myötätunnon kokemisen tärkeydestä kiinnittymisessä.

H4: mutta aina on saanut apua ja ollut kiva että jos joku ottaa päähän niin voi mennä töihin että nyt ärsyttää ja saanut sitä semmosta kuuntelutukea, että voi hitto niin muaki ärsyttää.

H5: Mutta parhaimmaksi (kiinnittymisen kannalta) olen kokenut sellasen myötätuntoisen tuen.

5.3.2 Käytännöllinen tuki

Yhtenä sosiaalisen tuen muodoista haastateltavat mainitsivat käytännöllisen tuen kiinnittymistä edistävänä sosiaalisen tuen muotona. Tulosten mukaan käytännöllinen tuki vertaissuhteissa on senkaltaista tukea, joka edistää työyhteisöön kiinnittymistä. Käytännöllinen tuki oli haastateltavien mukaan käytännön asioissa neuvomista. Joidenkin haastateltavien mukaan työtehtävien oppiminen käytännön tasolla edisti työyhteisöön kiinnittymistä, koska he kokivat oppivansa uudet työtehtävät nopeammin, ja kokivat kuuluvansa työyhteisöön, kun pystyivät suoriutumaan itsenäisesti omista työtehtävistään ja olivat näin ollen työyhteisön jäseniä. Haastateltavien mukaan työsuhteen alkuvaiheessa oli usein sellaisia käytäntöihin liittyviä tilanteita, joissa tulokas ei tiennyt kuinka tulisi toimia, ja näissä tilanteissa koettu tuki oli haastateltavien mukaan kiinnittymistä edistävä tekijä. Seuraavista aineistoesimerkeistä käy ilmi, millaista tukea he saivat työsuhteen alkuvaiheessa vertaissuhteissa:

H5: Kyllähän mulle kerrottiin että miten tulostin toimii ja miten ovet menee lukkoon ja hälyt päälle.

H4: varmaa justiisa että voi kysyä käytännön asioihin neuvoa niin saa apua siihen. Että sitten jos kukaan ei tarkalleen tiä nii sit tehään yhdessä.

5.3.3 Tiedollinen tuki

Työyhteisöön kiinnittymistä edisti haastateltavien näkemysten mukaan vertaissuhteissa saatu tiedollinen tuki. Tiedollista tukea vertaissuhteissa kuvailtiin haastateltavien mukaan sellaiseksi sosiaalisen tuen muodoksi, jossa tietoa saatiin vertaisilta sitä pyydettyä. Vertaissuhteissa ilmeni haastateltavien mukaan tiedollista tukea, joka saattoi liittyä itse työhön tai esimerkiksi siihen, mistä tiedon löytää ja keneltä voi kysyä, jos jokin on epäselvää. Tiedon saaminen oli haastateltavien mukaan tärkeää kiinnittymisen edistämässä, koska tiedon avulla he pystyivät osallistumaan työyhteisön epämuodollisiin vuorovaikutustilanteisiin esimerkiksi kahvitauolla paremmin. Haastateltavat kokivat saaneensa tietoa itse työpaikasta, mutta myös työstä, jota tekevät, minkä he kokivat tukevan työyhteisöön kiinnittymisessä. Seuraavassa aineistoesimerkissä haastateltava kuvailee, minkälaista tiedollista tukea hän on saanut, miten se on vaikuttanut hänen kokemukseensa työyhteisöön kiinnittymisen edistävänä tekijänä:

H2:Mä oon saanu heiltä tosi paljon tietoa siitä työpaikasta, mutta sit myös niinkun siitä työstä itsestään. Ja kaikesta muusta on selitetty esim. ihmisten perhesuhteita auki, että ymmärtäisin paremmin niitä juttuja. -- Oon saanut myös sellaisen listan henkilöistä, jolta voi kysyä apua johonkin tiettyyn työtehtävään liittyen ja aluksi myös semmoset hymyt ylipäättään ja semmonen ymmärtävyyden tunne. Kun käytin ekaa kertaa uutta työpuhelinta niin sain sen käyttöön tsemppausta, niin se on sellasta tukea mitä sain aluksi. Se tuki siinä alussa vaikutti tosi paljon siihen oloon että mulla on kivaa olla siellä töissä ja että mä pärjään siinä ja ehkä se toi sen tunteen että mä oon kiinnittymässä siihen työyhteisöön ja kannusti oppimaan lisää siellä.

Osa haastateltavista kertoi, että tietynkaltainen tiedollinen tuki olisi voinut edistää heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Osa haastateltavista kertoi, että he eivät kuitenkaan saaneet työsuhteen alkuvaiheessa tarpeeksi tiedollista tukea. Haastateltavien näkemysten mukaan tiedollista tukea olisi kaivattu enemmän,

mikä haastateltavien mukaan olisi edistänyt kiinnittymistä työyhteisöön. Seuraavista aineistoesimerkistä käy ilmi, kuinka haastateltavat kuvailevat tiedollisen tuen puuttumista:

H2: noin suuressa organisaatiossa voisi toki olla hyödyllistä, että ois just sellanen kokonainen kuvaus niistä taloon kuuluvista ihmisistä. Semmosta tietoa olisin voinut kaivata alussa vielä tarkemmalla tasolla.

H6: Ois ehkä tarvinnut kokonaisvaltaisempaa prosessin tuntemista siitä, että mitä siellä töissä tehdään. Se jotenkin pikkuhiljaa selvisi että ai tässä on tämmönenkin järjestelmä ja toiminnan ohjaussysteemi. Tavallaan se koko prosessi. Kyllä se mulle hyvin perehdyttiin että mitä mä teen mutta jotenkin ois ehkä kaivannut enemmän kokonaisvaltaisempaa – että oisivat kertonut että mitä he itsekin tekee niin, että ymmärtäisi itsekin millainen palikka on siinä.

5.3.4 Palaute tuen muotona

Tulosten mukaan vertaissuhteissa ilmenevä palaute tuen muotona edisti työyhteisöön kiinnittymistä. Osa haastateltavista koki palautteen yhdeksi sosiaalisen tuen muodoista, ja he kokivat palautteen tärkeänä työyhteisöön kiinnittymisen edistäjänä. Erityisesti rakentava palaute, jonka he saivat esimerkiksi pieleen menneestä työstä, koettiin sosiaalisena tukena. Osa haastateltavista kuvaili palautetta nimenomaan työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevänä tukena, mikä oli ollut tärkeää työsuhteen alkuvaiheessa kiinnittymisen kannalta.

Eräiden haastateltavien mukaan palaute oli suuressa roolissa, kun he tekivät päätöksen haluavatko he jatkaa työsuhdettaan uudessa työyhteisössä. Osa haastateltavista kuvasi palautteen saamisen tukevan sitä, että halusi tutustua paremmin työkalveriin, mikä oli edistänyt työyhteisöön kiinnittymistä. Palautteen merkitys korostui työyhteisöön kiinnittymisessä haastateltavien mielestä siksi, koska he kokivat muiden pitävän heidän työtään tärkeänä, koska halusivat antaa siitä palautetta. Seuraavasta aineistoesimerkistä käy ilmi haastateltavan käsitys rakentavan palautteen tärkeydestä kiinnittymisessä:

H8: No ehtomasti just se, kun joutui opettelee muitten työtapoja ja jos teki jotain väärin tai lainausmerkeissä huonosti, niin ei kokenut minkäänsortin tuomitsemista. Oli silleen että jos joku meni vituilleen, niin oli vaa et alright, näin sä voit korjata tän ja tehä ens kerralla eri lailla. Palaute ei oo koskaan ollut missään määrin niinku pahansuopaavaan enemmänkin rakentavaa. --Jos sitä tukea (rakentavaa palautetta) ei ois alussa tullu niin en mä ois lähtenyt sitä myöskään hakemaankaan työkavereilta. Siinä ois varmaan semmonen ilmarako tullu siiten ajan kanssa. En varmaan ois kauaa jaksanu talossa pysyä.

5.3.5 Rohkaisu tuen muotona

Tulokset osoittavat, että vertaisilta saatu rohkaisu edisti työyhteisöön kiinnittymistä. Rohkaisu saattoi haastateltavien mukaan liittyä niin onnistumisiin, kuin epäonnistumisiin ja se koettiin tärkeäksi sosiaalisen tuen muodoksi työsuhteen alkuvaiheessa kiinnittymisen edistämiseksi. Rohkaisua kuvailtiin haastateltavien mukaan myös senkaltaiseksi vuorovaikutukseksi, jossa tulokasta rohkaistiin kysymään mistä tahansa mieltä askarruttavasta asiasta työyhteisön jäseniltä. Rohkaisua kuvailtiin myös sellaiseksi tueksi, mikä sai haastateltavat kokemaan itsensä ylpeäksi onnistuneesti tekemästään työstä. Seuraavasta aineistoimerkistä käy ilmi, kuinka eräs haastateltavista oli kokenut onnistumisen työssään ja koki saaneensa työyhteisöltään rohkaisevan ja positiivisen vastaanoton onnistumiselleen, mikä tuki hänen näkemyksensä mukaan työyhteisöön kiinnittymistä:

H5:Joo. No jos on ollut tämmösii vaikka jotain myynnintehostamiskeinoja ja sitten on saanut jotain tehtyä niin ollaan yhdessä juhlistu toisen onnistumista tai jotain tämmöstä. Juhlimisella tarkoitan semmosta että toinen on silleen "Joo hyvä, hienosti ja jatka samaan malliin!" Tai jos on saanut hyvää asiakaspalautetta niin toinen on siinä kiksissä.

Haastateltavat kuvailivat rohkaisua usein "tsemppaukseksi", minkä he olivat kokeneet tärkeäksi tuen muodoksi vertaissuhteissa. Haastateltavat kokivat, että kun heitä "tsempattiin", se edisti heidän kiinnittymistensä työyhteisöön. Rohkaisu tuen muotona on haastateltavien mukaan luonut yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöön ja rohkaisevaa vuorovaikutusta on ilmennyt työyhteisön vertaissuhteissa. Seuraavissa aineistoimerkissä haastateltavat kuvaavat sitä, miten rohkaisu tuen muotona on edistänyt kiinnittymistä:

H5: tai joku on tsempannut oikeesti niin se on saanut parhaiten tuntemaan että kuuluu siihen joukkoon.

H2: Kun käytin ekaa kertaa uutta työpuhelinta niin sain sen käyttöön tsemppausta, niin se on sellasta tukea mitä sain aluksi

6 POHDINTA

Tulokaan kiinnittymistä työyhteisöön edistää ja heikentää tämän tutkimuksen mukaan erilaiset työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöt. Työyhteisön vuorovaikutuksella on merkitystä siinä, miten tulokas kokee kiinnittyvänsä työyhteisöön. Tietyntekoinen työyhteisön vuorovaikutus edistää ja tietyntekoinen vuorovaikutus heikentää työyhteisöön kiinnittymistä. Vertaissuhteissa ilmennyt sosiaalinen tuki oli tämän tutkimuksen mukaan yksi tulokkaan kiinnittymiseen edistävistä vaikuttavista tekijöistä. Tuloksista käy ilmi, että työyhteisön vuorovaikutuksessa puutteellinen tiedottaminen, palaverien ulkopuolelle jättäminen, perehdytyksen puuttuminen olivat työyhteisöön kiinnittymistä heikentäviä tekijöitä. Tuloksia tarkasteltaessa selviää, että työyhteisön vuorovaikutuksessa huumori, avoin vuorovaikutusilmapiiri, työyhteisön luottaminen tulokkaaseen ja yhteisöllisyys ovat merkitykseltään tärkeitä ilmiöitä työyhteisöön kiinnittymisen edistämiseksi. Työyhteisön vertaissuhteissa koettu sosiaalinen tuki oli myös osaltaan edistämässä kiinnittymistä.

Avoin vuorovaikutusilmapiiri näyttöä kiinnittymistä edistävänä tekijänä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulokkaat kokivat tärkeäksi työyhteisön avoimessa vuorovaikutusilmapiirissä sen, että he pystyivät matalalla kynnyksellä jakamaan tietoa ja saamaan tietoa. Esiin nousi toistuvasti myös kysymisen mahdollisuuden tärkeys. Avoimen vuorovaikutusilmapiirin yhteydessä haastateltavat mainitsivat kiinnittymisen edistämiseksi mahdollisuuden kysyä työyhteisössä, jos heillä ilmeni uusia työhön liittyviä asioita, joita he eivät ilman tietoa tai apua osanneet hoitaa. On mielenkiintoista huomata, että avoin vuorovaikutusilmapiiri on luonteeltaan sellainen työyhteisön vuorovaikutuksen osa-alue, joka mahdollistaa osaltaan myös huumorin ja tiedon jakamisen. Eli tulosten pohjalta avoin vuorovaikutusilmapiiri voidaan todeta merkittävimmäksi kiinnittymistä

edistäväksi tekijäksi, koska työyhteisön avoimen vuorovaikutusilmapiirin ansiosta, myös muita tässä työssä ilmenneitä kiinnittymistä edistäviä työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöitä on mahdollista esiintyä.

Tiedollinen tuki vertaissuhteissa näyttäytyy merkittävänä kiinnittymistä edistävänä tekijänä avoimen vuorovaikutusilmapiirin lisäksi. Tiedollinen tuki koettiin tärkeänä siksi, että tulokkaat kokivat ymmärtävänsä työyhteisön toimintatapoja ja esimerkiksi hierarkiaa paremmin kun heille kerrottiin pyytämättä merkityksellisiksi koettuja asioita työyhteisöstä. Toisaalta työyhteisön avoin vuorovaikutusilmapiiri edisti tiedon jakamista, koska tulokkaat kokivat saaneensa tietoa herkästi muilta työyhteisön jäseniltä. Avoin vuorovaikutusilmapiiri yhdessä tiedollisen tuen kanssa, ovat merkittävimpiä työyhteisöön kiinnittymistä edistäviä tekijöitä, koska yhdessä nämä tekijät loivat tulokkaalle kokemuksen siitä, että he voivat itse hakea tietoa työyhteisön jäseniltä ja he myös saavat sitä tarvittaessa.

Tuloksista voidaan päätellä yhteisöllisyyden työyhteisön vuorovaikutuksessa olleen merkittävä kiinnittymistä edistävä tekijä, avoimen vuorovaikutusilmapiirin ja tiedollisen tuen lisäksi. McMillian & Chavis (1986, 9) ovat määritelleet yhteisöllisyyden ryhmän jäsenten kokemukseksi ryhmän jäsenten merkityksellisyydestä. He korostavat myös yhteisöllisyyden muodostuvat yksilön sitoutuksessa ryhmään ja yksilöiden omien tarpeiden tyydyttyessä. Tässä tutkielmassa yhteisöllisyys koettiin kiinnittymistä edistävänä tekijänä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulosten mukaan motivaatiota ilmentävä vuorovaikutus työyhteisössä mainittiin yhdeksi syyksi yhteisöllisyyden muodostumiselle.

Tuloksista voidaan päätellä että huumori työyhteisön vuorovaikutuksessa voidaan todeta kiinnittymistä edistäväksi tekijäksi. Huomionarvoista huumorin korostumisessa kiinnittymisessä on se, että huumorin keinoin pyrittiin luomaan tulokkaalle tervetullut olo työyhteisöön. Tulokkaat myös kuvailivat huumorin vaikuttaneen siihen, että he saivat työyhteisöstä avoimen vaikutelman, koska työyhteisössä viljeltiin paljon huumoria ja pyrittiin huumorin keinoin keventämään työn tuomaa taakkaa.

Huumorin lisäksi luottamus työyhteisön vuorovaikutuksessa koettiin edistävän työyhteisöön kiinnittymistä. Tuloksista ilmenee, että kun tulokkaihin luotettiin työntekijänä heti alusta asti, se sai heidät kokemaan yhteen kuuluvuutta työyhteisöön. Toisaalta luottamus ilmeni siten, että tulokkaalle uskouduttiin alusta asti työyhteisön jäsenien henkilökohtaisia asioita, mikä oli korostanut tunnetta siitä, että tulokas on työyhteisön jäsen. Luottamusta ilmenettiin työyhteisön vuorovaikutuksessa siten, että tulokkaalta odotettiin samanlaista tulosta työstä, kuin muiltakin työntekijöiltä.

Työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöistä myös työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevä sosiaalinen tuki oli tutkimuksen tulosten mukaan merkittävä kiinnittymisen edistävä tekijä. Tämä tulos on linjassa myös tutkielman teoreettisen taustan kanssa, jonka mukaan haastavissa tilanteissa haetaan sosiaalista tukea vertaissuhteissa ja työyhteisöön kiinnittyminen voidaan nähdä haastavana tilanteena. Sosiaalisen tuen merkitys korostuu, kun pyritään ratkaisemaan ongelmaa tai selviytymään haastavista työtehtävistä. Näistä tilanteista selviäminen puolestaan luo kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta. (Rajamäki & Mikkola 2017, 261). Tulokkaat kokivat tarvetta tuelle nimenomaan työsuhteen alkuvaiheessa, jolloin päivän mittaan eteen tuli useita asioita, joihin ei ollut vielä selkeää toimintamallia. Tulokkaille muodostui kokemus kiinnittymisestä, kun he saivat vertaissuhteissa tukea haastavissa tilanteissa.

Emotionaalinen, käytännöllinen ja tiedollinen tuki sekä palaute ja rohkaisu tuen muotoina olivat vertaissuhteissa ilmeneviä työyhteisöön kiinnittymistä edistäviä sosiaalisen tuen muotoja. Huomionarvoista on se, että haastateltavat tunnistivat tuen tärkeäksi osaksi kiinnittymistä ja mainitsivat nimenomaan vertaissuhteissa ilmenevän tuen tarpeellisuuden työsuhteen alkuvaiheessa. Vaikuttaisi siltä, että vertaissuhteiden kehittyminen olisi varsin tärkeää työsuhteen alkuvaiheessa, jotta sosiaalista tukea pystytään vertaisilta hakemaan.

Assimilaatiossa (Jablin, 1984) kiinnittyminen nähdään perustuvan tulokkaan aktiiviseen tiedon hakuun. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat tätä väitettä,

koska haastateltavat kuvailivat tärkeäksi kiinnittymisen edistämässä avoimen vuorovaikutusilmapiirin, jossa kysymiseen kannustetaan. Jos tulokas koki vuorovaikutusilmapiirin avoimeksi, hän koki pystyvänsä kysymällä hakemaan tietoa työyhteisön jäseniltä. Myös tiedollinen tuki vertaissuhteissa voidaan nähdä aktiivisena tiedonhakuna työyhteisöön kiinnittymisen edistämässä.

Haastateltavat mainitsivat myös muita tekijöitä työyhteisön vuorovaikutuksen ulkopuolelta, joilla on ollut vaikutusta heidän kiinnittymiseensä edistävästi. Muun muassa eräs haastateltava mainitsi oman asenteen tärkeimmäksi kiinnittymiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Lisäksi kiinnittymisestä puhuttaessa tulokkaat mainitsivat usein uuden työn aloittamiseen liittyvän epävarmuutta siitä, vaikuttaako työyhteisön jäsenten ja tulokkaiden suuri ikäero kiinnittymiseen. Tämä huoli oli osoittautunut usein kuitenkin turhaksi.

7 ARVIOINTI

Seuraavaksi käsitellään tutkimuksen arviointia. Tutkimuksen laadun arvioinnissa käsitellään tutkimuksen tekoon liittyvien valintojen vaikutusta tutkimukseen. Laadun arvioinnissa tarkastellaan metodiin, toteutukseen ja tutkimuksesta raportointiin liittyviä seikkoja. Arvioinnissa hyödynnän Tracyn (2010) laatimasta arviointikriteeristöä *perusteellisuuden* (rich rigor), *vilpittömyyden* (sincerity), *uskottavuuden* (credibility) sekä *eettisyyden* (ethics) kriteereitä.

Perusteellisuus. Perusteellisuus laadullista tutkimusta arvioitaessa liittyy aineistoon, sen laajuuteen, keräämiseen ja käsittelemiseen. Aineiston riittävyttä laajuudeltaan voidaan tarkastella perusteellisuutta pohdittaessa. Aineiston riittävyteen ei ole yksiselitteistä vastausta laadullisessa tutkimuksessa vaan aineiston riittävyttä voidaan tarkastella esimerkiksi siten, että arvioidaan sisältääkö aineisto jotain uutta, uniikkia tai arvokasta tietoa tutkimusaiheeseen liittyen. (Tracy 2010, 841.)

Pohdin aineiston keruun jälkeen aineiston riittävyttä laajuudeltaan, mutta analysointivaiheessa huomasin aineiston olevan melko rikasta ja se vastasi sisällöltään tämän tutkimuksen tavoitteeseen ja tutkimuskysymykseen. Pohdin erityisesti sitä, onko aineistoa määrältään riittävästi, koska haastattelut jäivät jokseenkin lyhyiksi. Olin arvioinut, että haastattelurungon avulla haastattelut olisivat pituudeltaan noin tunnin mittaisia. Voidaan kuitenkin todeta että aineisto oli laajuudeltaan myös niukahko ja vain yksi haastateltavista koki kiinnittymättömyyttä uuteen työyhteisöön. Eli aineisto on siinä mielessä niukkaa että kiinnittymättömyyttä kokeneita oli vain yksi. Vaikka haastateltavia oli kahdeksan, voidaan silti pohtia sitä, olisiko tässä työssä ollut tarpeen löytää lisää kertomuksia kiinnittymättömyyden kokemuksista. Tutkimuksen aineisto oli ylipäättään laajuudeltaan niukka.

Vilpittömyys. Perusteellisuuden lisäksi arvioin tutkimuksen laatua vilpittömyyden kriteeriä hyödyntäen. Vilpittömyys tarkoittaa laadun arvioimisessa tutkijan itsereflektointia, herkkyyttä, rehellisyyttä ja läpinäkyvyyttä. Näitä seikkoja tutkijan tulisi läpi tutkimuksen teon tarkastella ja pysyä valppaana, jotta ei sokeutuisi omalle työlle. (Tracy 2010, 841-842.) Pysin vilpittömyyteen koko tutkimuksen teko prosessin ajan. Tämä näkyy muun muassa läpinäkyvänä raportointina. Raportoidessani esimerkiksi tutkimuksen tuloksia, pyrin aineistoesimerkkien avulla ilmentämään sitä, kuinka olin tulkintani tehnyt aineistosta. Olen pyrkinyt kuvamaan myös tekemäni valinnat mahdollisimman läpinäkyvästi koko tutkimusprosessin ajan. Pohdin haastattelujen jälkeen haastateltavien työsuhteen laatua, koska neljä haastateltavista oli tehnyt työtä osa-aikaisena ja neljä haastateltavista oli työsuhteessa kokoaikaisena. Erityisesti ajattelin sitä, että vaikuttaako osa-aikaisuus tulokkaan kokemukseen kiinnittymisestä. Tulin kuitenkin siihen lopputulokseen, että osa-aikaisuus ei ollut esteenä haastattelun sisällyttämiseksi tutkimusaineistoon, koska sekä osa-aikaisesti työskentelevillä, että vakituisilla haastateltavilla oli samoja näkemyksiä ja kokemuksia kiinnittymisestä.

Uskottavuus. Uskottavuudella viitataan laadun arvioinnissa tutkimuksen tulosten luotettavuuteen. Hyvän laadullisen tutkimuksen piirre on luotettavuus ja se ilmenee esimerkiksi siten, että lukija luottaa siihen, että tutkija on rehellisesti ja perusteellisesti raportoinut valintansa tutkimuksessa kuvatulla tavalla. (Tracy 2010, 842-844.) Olen tutkimuksessani pyrkinyt kuvaamaan perusteellisesti tutkimusprosessin eri vaiheita siten, että pystyn uskottavasti ja läpinäkyvästi kuvaamaan, kuinka aineistolähtöisestä analyysistä luokittelun perusteella on syntynyt tutkimukseni tulokset.

Eettisyys. Eettisyys arviointikriteerinä nivoo yhteen muutamia jo aiemmin esitetyttä arviointikriteerejä. Esimerkiksi itsereflektio tutkimusprosessin ajan voidaan nähdä osana eettisyyttä. Tutkijan tulisi reflektoida sitä, rikkooko hän niitä universaaleja lakeja, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä tutkimusta tehdessään. Tutkijan tulisi tarkastella toimintansa seurauksia myös eettisestä näkökulmasta eli huomioida se, että tutkijalla itsellä ei koskaan ole täyttä kontrollia

siitä, kuinka hänen tekemänsä tutkimus saatetaan tulkita ja näin ollen tutkijan tulisi raportoida työnsä siten, jotta välttyttäisiin mahdollisemman monelta väärin tulkinnalta. Tracy on jaotellut tutkimuksen eettisyyttä koskevat periaatteet neljään osaan eli, proseduraaliseen etiikkaan, tilanne-etiikkaan, relationaaliseen etiikkaan ja poistumisen etiikkaan. Tässä tutkielmassa tarkastelen eettisyyttä proseduraalisen ja relationaalisen etiikan lähtökohdista. Proseduraalinen etiikka korostaa tutkimusprosessissa ja tarkkuuden tärkeyttä että vilpin, huomiotta jättämisen ja petoksen välttämistä. Proseduraalinen etiikka viittaa myös tutkittavien oikeuksiin ja heidän suojelemiseensa, esimerkiksi yksityisyyden suojan osalta. (Tracy 2010, 486-848.) Pysin noudattamaan eettisiä periaatteita tutkimusta tehdessäni ja otin proseduraalisen etiikan periaatteet huomioon muun muassa haastatteluiden toteutuksessa. Ennen haastatteluun osallistumista keskustelin haastateltavan kanssa hänen mahdollisuudestaan keskeyttää haastattelu missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Kerroin myös tutkimuksen aiheen, sen miten tutkimus etenee, sekä siitä, miten säilyttäisin haastateltavan anonymiteetin tutkimuksen aikana ja tutkimusraportissa.

Relationaalinen etiikka on Tracyn (2010, 847) mukaan tutkittavan ja tutkijan suhdetta koskeva eettisyyden osa-alue. Tutkimuksessani pyrin luomaan luottamuksellisen suhteen jokaisen haastateltavan kanssa, jotta haastattelutilanne olisi haastateltavilla mahdollisimman mukava. Haastattelutilanteessa pyrin luomaan haastateltavalle tilan, jossa hän voisi vapaasti kertoa käsityksistään ja kokemuksistaan. Koska haastatteluista suurin osa toteutettiin puhelimitse, saivat puhelinhaastattelun antavat valita itse paikan, jossa osallistuivat tutkimukseen. Ne haastattelut, jotka toteutettiin kasvokkain, pidettiin tutkittavien toiveesta kotonani. Noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimuksen toteutuksen ja siitä raportoinnin ajan. Pyysin haastateltavilta tutkimuslupaa ja aineisto säilytettiin salasanalla suojatussa kansiossa tietokoneellani, johon muilla ei ollut mahdollisuutta päästä käsiksi.

8 PÄÄTÄNTÖ

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat minkälainen työyhteisön vuorovaikutus edistää tai heikentää tulokkaan kiinnittymistä uuteen työyhteisöön. Tässä työssä haluttiin selvittää, mitkä seikat työyhteisön vuorovaikutuksessa tulokas kokee kiinnittymistä edistävinä ja mitkä tekijät heikentävinä. Tässä työssä oltiin kiinnostuneita myös siitä, mikä yhteys työyhteisön vertaissuhteissa ilmenevällä sosiaalisella tuella on tulokkaan kiinnittymiseen työyhteisöön. Tulosten pohjalta voi tehdä myös johtopäätöksiä siitä, millainen vertaissuhteissa saatu sosiaalinen tuki edistää työyhteisöön kiinnittymistä. Työyhteisöön kiinnittymisen tutkimuksissa on aiemmin kiinnitetty huomiota enemmän johtaja-alaisvuorovaikutussuhteisiin (Zhang & Zhu, 2007). Tämän työn tuloksista voi kuitenkin päätellä myös vertaussuhteiden ja sosiaalisen tuen merkityksen kiinnittymisessä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vertaissuhteessa ilmenevällä sosiaalisella tuella on merkitystä työyhteisöön kiinnittymisessä. Tulosten mukaan sosiaalinen tuki edistää tulokkaan kiinnittymistä uuteen työyhteisöön. Tulosten perusteella voidaan myös todeta, että vertaissuhteiden luominen työsuhteen alkuvaiheessa on tärkeää, koska vertaissuhteissa saatu sosiaalinen tuki edistää kiinnittymistä.

Kiinnittymisen edistävien tekijöiden lisäksi tutkimuksen tuloksista voidaan havaita myös kiinnittymistä heikentäviä tekijöitä. Havainnot työyhteisön vuorovaikutuksessa puutteellisesta tiedottamisesta, palavereiden ulkopuolelle jättämisestä ja perehdytyksen puuttumisesta heikentää tulokkaan kiinnittymistä työyhteisöön. Työyhteisön vuorovaikutuksen rooli kiinnittymättömyydessä ja kiinnittymisen heikentäjänä on myös merkittävä. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että jos työyhteisössä halutaan edistää tulokkaan kiinnittymistä, täytyisi kiinnittää huomiota perehdyttämiseen, tiedottamiseen ja ottaa tulokas mukaan palavereihin.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, mihin ilmiöihin työyhteisön vuorovaikutuksessa kannattaisi kiinnittää huomiota, kun uusi työntekijä aloittaa työskentelemään organisaatiossa. Erääksi tärkeäksi työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöksi nousi avoin vuorovaikutusilmapiiri työyhteisössä. Tulosten pohjalta voidaan sanoa, että avoin vuorovaikutusilmapiiri työyhteisössä luo pohjan myös mulle kiinnittämistä edistäville tekijöille työyhteisössä. Työyhteisön vuorovaikutuksella on vaikutusta siihen, haluaako tulokas jatkaa uudessa työyhteisössä. Tulosten pohjalta näyttäisi siltä, että jos tulokas on kokenut työyhteisön vuorovaikutuksen edistävän kiinnittymistä, tulokas olisi halukkaampi jäämään työyhteisöön koettuaan olevan osa sitä.

Kiinnittymistä koskevat tutkimukset eivät ole uusi aluevaltaus, mutta työyhteisön vuorovaikutuksen ja vertaissuhteiden rooli kiinnittymisessä olisi huomioitava myös jatkotutkimuksissa. Kiinnittymisen tutkimisen tärkeys voidaan nähdä laajemmin, kun ajatellaan esimerkiksi organisaatiossa työntekijöiden vaihtuvuutta. Organisaatiot hyötyvät taloudellisesti siitä, jos uusia työntekijöitä ei tarvitse jatkuvasti perehdyttää. Rekrytoiminen on kokonaisuudessaan taloudellisesti melko kallis prosessi työntekijöiden etsimisestä perehdyttämiseen asti. Rekrytoimisen tarpeen voisi tulevaisuudessa välttää kiinnittämällä huomiota tulokkaan kiinnittymiseen esimerkiksi yhteisöllisyyden ja vertaisilta saadun tuen näkökulmasta.

Toisaalta työyhteisöön kiinnittyminen on aina yksilön kokemus siitä, miten hän kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Vaikka tämän tutkimuksen tuloksissa esitellään vuorovaikutuksen ilmiöitä, jotka edistävät työyhteisöön kiinnittymistä, tulee silti ottaa huomioon, että on myös muita tekijöitä työyhteisön vuorovaikutuksessa, joilla voi olla merkittävä vaikutus kiinnittymisen edistämiseen.

Vaikka työyhteisön vuorovaikutukseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota tulokkaan kiinnittämisen edistämiseen, täytyy myös ottaa huomioon esimerkiksi työhyvinvointi ja muut työyhteisöön kiinnittymiseen positiivisesti vaikuttavat tekijät.

Organisaatioviestinnän tutkimuksen saralla johtaja-alaissuhdetta on tutkittu eniten (Sias 2009). Vaikka johtaja-alaissuhteen merkitystä ei voi kiistää, tulisi silti työyhteisöön kiinnittymistä tutkia lisää muiden työyhteisössä ilmenevien vuorovaikutussuhteiden avulla. Kramer ja Sias (2014) ovat tutkineet vertaissuhteiden merkitystä työyhteisöön kuulumisessa ja he ovat tunnistaneeet, että kun työntekijällä on mahdollista rakentaa vuorovaikutussuhteita työyhteisössä, se on kuulumisen kannalta merkittävää. Työyhteisöön kiinnittymistä voisi silti tutkia lisää vertaissuhteiden ja vertaisvuorovaikutuksen merkityksellisyyden näkökulmasta. Kiinnittymistä voisi tarkastella vertaissuhteiden kautta siten, että kuinka tulokas on solminut vertaissuhteita, millaisia vuorovaikutussuhteet ovat laadultaan, esim. kuinka ”syviä” vertaissuhteet ovat ja mikä merkitys tällä on kiinnittymisessä.

Kiinnittyminen voidaan nähdä myös työyhteisöön identifioitumisena. Identifioitumista hajautetuissa tiimeissä on tutkinut mm. Sivunen (2007). Olisi mielenkiintoista tarkastella sitä, mitkä ilmiöt työyhteisön vuorovaikutuksessa edistävät ja heikentävät kiinnittymistä, jos tulokas aloittaisi työskentelyn uudessa työyhteisössä täysin teknologiavälitteisesti. Tarkastelun kohteena voisi olla erityisesti epämuodollisten vuorovaikutustilanteiden merkitys kiinnittymisessä teknologiavälitteisesti, koska voidaan olettaa, että työpaikan käytävillä käytyjä epämuodollisia keskusteluja ei välttämättä käydä teknologiavälitteisesti samaan tapaan.

KIRJALLISUUS

Burleson, B. & MacGeorge, E. 2002. Supportive communication. Teoksessa Knapp, M. & Daly, M. (toim.) Handbook of interpersonal communication. 2. painos. Thousand Oaks: Sage. 374-424.

Czech, K. & Forward, G. 2007. Communicating leadership: Faculty perceptions of the department chair. Teoksessa Daly, M. (toim.) Handbook of interpersonal communication. 3. painos. Thousand Oaks: Sage. 374-422.

Ellis, B. & Miller, K. 1994. Supportive communication among nurses: Effects on commitment, burnout, and retention. *Health Communication* 6, 77-96.

Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. painos. Jyväskylä. PS-kustannus, 185 - 206.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Gómez, L. 2009. Time to socialize. *Journal of Business Communication*. 46, 179-207.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Jablin, F. 1984. Assimilating New Members into Organizations. *Annals of the International Communication Association*, 8(1), 594-627.

Jablin, F. 2001. Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. Teoksessa F.M. Jablin & L.L. Putnam (toim.) The new handbook of organizational communication. Thousands Oaks, CA: Sage. 732-819.

Jablin, F. 2011. Organizational entry, assimilation and disengagement/exit. In *The new handbook of organizational communication*. Thousand oaks. Sage.

Jones, M. & Bodie, G. 2014. Supportive communication. Teoksessa Berger, C. *Handbook of communication science: Interpersonal Communication*. Vol 6.

Kramer, M. 2010. *Organizational socialization: Joining and leaving organizations*. Cambridge, UK: Polity.

Kramer, M. & Sias, P. 2014. Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal communication*. De Gruyter Mouton: Berlin, 467–491.

Mael, F. & Ashforth, B. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103–123.

McKimmie, B., Butler, T., Chan, E., Rogers, A., & Jimmieson, N. 2019. Reducing stress: Social support and group identification. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1-22.

McMillian, D. & Chavis, D. 1986. Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology* 14, 6–23.

Mikkola, L. 2009. *Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 200-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Prologi: puheviestinnän vuosikirja*. 26-47.

Mikkola, L. 2020. *Supportive Communication in the workplace*. Teokessa Mikkola & Valo 2020. *Workplace communication*. 1.painos. New York. Routledge. 149-163.

Myers, K., Seibold, D. & Park, H. 2011. Interpersonal communication in the workplace. Teoksessa Daly, J.A & Knapp M.L. (toim.) *Handbook of Interpersonal Communication*, 4. painos, ThousandOaks: SAGE, 527–562.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisövuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: Hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus*.15 (3), 250-265.

Scott, C., Corman, S. & Cheney, G. 1998. Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.

Sias, P. 2009. Organizing relationships. Traditional and emerging perspectives on workplace relationships. Thousand Oaks: Sage.

Sias, P., Cahill, D. 1998. *Western Journal of communication*. From coworkers to friends: the development of peer friendship in the workplace., 62 (3), 273-299.

Sivunen, A. 2007. Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä. Jyväskylän yliopisto. Department of communication. Väitöskirja.

Tracy, S. 2012. *Qualitative research methods: collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Tracy, S. 2010. Qualitative quality: eight "Big-Tent" criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16, 837- 851.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Valkama, H. 2019. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä - mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11158277> (Viitattu 21.3.2019)

Vangelisti, A. 2009. Challenges in conceptualizing social support. *Journal of Social and Personal Relationships*. 26(1), 39-51.

Zhang, Q. & Zhu, W. 2007. Teacher stress, burnout, and social support in Chinese secondary education. *Human Communication* 10, 487-496.

LIITEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Haastattelun käynnistys + nauhoituslupa

- Milloin aloitit työt tässä työssä?

Työyhteisöön kiinnittyminen

- Miten viihdyt työyhteisössäsi?
- Millaisia kokemuksia sinulla on työyhteisöön kiinnittymisestä/sopeutumisesta?
- Mitkä asiat ovat edistäneet työyhteisöön kiinnittymistä?
- Mitkä seikat saavat sinut kokemaan yhteenkuuluvuutta työyhteisöön?
- Liittyikö työsuhteen alkuvaiheeseen epävarmuutta esimerkiksi työyhteisön kulttuuriin, normeihin tai vaikkapa uusien työkavereiden saamiseen liittyen?
- Kuinka pyrit selviytymään epävarmoista tilanteista, tai mikä auttoi selviytymään niistä?
- Miten helppoa oli tulla mukaan tähän työporukaan? (Mikä teki helppoa, mikä vaikeaa?)

Työyhteisön vertaissuhteet

- Miten kuvailisit työyhteisöäsi että millainen se on? Tai työpaikkaa ylipäättään?
- Miten kuvailisit että minkälaiset välit sinulla on työkavereihisi?
- Onko työyhteisön vuorovaikutussuhteet luonteeltaan erilaisia? Miten?
- Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä työyhteisön vertaissuhteissa?

Sosiaalinen tuki työkavereilta

- Miten työkaverit ovat auttaneet tai tukeneet sinua työyhteisöön kiinnittymisessä?
- Mitä sinulle merkitsee sosiaalinen tuki?

- Millaista tukea olet kaivannut tai hakenut?

- Millaista tukea saat työkavereilta? (esim. tiedollinen, käytäntöön liittyvää, tai emotionaalista (kuunteleminen tai neuvojen antaminen))

- Miten työkaverit ovat auttaneet tai tukeneet sinua työsuhteen alkuvaiheessa?
- Koetko että sait apua tai tukea helposti tai pyytämättä työsuhteen alussa?
- Millainen tuki on sinulle tärkeää työyhteisöön kiinnittymisessä? Miksi?
- Miten tuesta on ollut sinulle apua työsuhteen alkuvaiheessa työyhteisöön kiinnittymisessä?

Haastattelun lopettaminen

- Onko jotain lisättävää työyhteisöön kiinnittymiseen, työyhteisön vertais-suhteisiin tai sosiaaliseen tukeen liittyen?
- Haastattelun päättäminen ja kiittäminen.
- Kerron miten tutkimus etenee ja muistutan yhteydenottomahdollisuudesta.

Liite 2: Facebook -ilmoitus

Hellurei! Etsin haastateltavia graduani varten. Aiheenani on työyhteisöön kiinnittyminen ja sosiaalinen tuki. Tutkin siis sitä, millaisia käsityksiä ja kokemuksia uusilla työntekijöillä on työyhteisöön sopeutumisesta ja sitä miten työkavereilta saatu tuki vaikuttaa työyhteisöön kiinnittymiseen. Jos olet aloittanut uudessa työssä puolen vuoden sisään, olisit loistava haastateltava. Jos kiinnostuit, laita minulle viestiä, niin kerron lisätietoja ja voidaan sopia haastatteluaika. :) Yhteyden minuun saa täällä tai sähköpostilla [telma.kinnunen\(at\)jyu.fi](mailto:telma.kinnunen(at)jyu.fi)

Ohjaajani on FT, lehtori Tarja Valkonen, [tarja.valkonen\(at\)jyu.fi](mailto:tarja.valkonen(at)jyu.fi), Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitokselta.

Liite 3: Tutkittavalle lähetettävä sähköposti

Hei (tutkittavan nimi)!

Hienoa, että haluat osallistua tutkimukseeni työyhteisöön kiinnittymiseen liittyen. Käydään vielä haastattelun alussa tietosuojaan ja tutkimukseen osallistumiseen liittyvät muodolliset seikat yhdessä lävitse. Haluaisin muistuttaa, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja, että tutkimukseen osallistumisen voi perua missä vaiheessa tahansa. Myös haastattelun jälkeen on mahdollisuus vetäytyä pois tutkimuksesta, jos näin koet. Liitteenä tutkimukseen liittyvä tietosuojailmoitus ja suostumuslomake, joka sinun tulisi allekirjoittaa ja lähettää minulle.

Kaikki asiat, mitä haastattelussa käydään läpi ovat täysin luottamuksellisia ja tutkimuksesta ei voi päätellä sinun henkilöllisyyttäsi tai sitä yritystä, missä olet alkanut työskentelemään. Haastattelu kestää noin tunnin.

Ehdotathan sinulle sopivaa ajankohtaa haastattelulle!

Ystävällisin terveisin,

Telma Kinnunen

Jyväskylän yliopisto, Viestintätieteiden laitos, Viestintä

p. xxx-xxxxxxx

Ohjaajani yhteystiedot:

Tarja Valkonen

FT, lehtori

tarja.valkonen(at)jyu.fi