

Työkaverista työystäväksi? Kokemuksia ystävydestä ja sen merkityksestä työvoinnille työyhteisössä

Laura Eskelinen

Puheviestinnän maisterintutkielma

Kevät 2018

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä – Author Laura Eskelinen	
Työn nimi – Title Työkaverista työystäväksi? Kokemuksia ystävydestä ja sen merkityksestä työvoinnille työyhteisössä	
Oppiaine – Subject Puheviestintä	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Kevät 2018	Sivumäärä – Number of pages 70
Tiivistelmä – Abstract <p>Tässä maisterintutkielmassa tutkittiin työystävyyttä eli ystävyiden ilmiötä työyhteisössä ja sitä, millainen merkitys työystävyydellä on asiantuntijatyön tekijöille ja heidän kokemalleen työvoinnille. Aihetta lähestyttiin kolmen tutkimuskysymyksen avulla: millaista on ystävyys työyhteisössä, miten työystävyyttä merkityksennetään, ja miten työystävyyden koetaan linkittyvän työvoinnin kokemuksiin. Tutkimus toteutettiin haastatellen seitsemää erilaisissa asiantuntijatöissä ja -työyhteisöissä olevaa työntekijää.</p> <p>Työystävyydestä, sen erityispiirteistä ja siihen liittyvistä ilmiöistä on tutkimusta vielä toistaiseksi melko rajallisesti. Aihetta on tutkittu joidenkin vuosikymmenien ajan, muttei juurikaan työvoinnin näkökulmasta. Työystävyyden tiedetään kuitenkin olevan merkittävä ilmiö työntekijälle ja vaikuttavan tavalla tai toisella koko työyhteisön tasolla. Tutkimusten mukaan siihen liittyy sekä positiivisia että negatiivisia ilmiöitä, esimerkiksi kohonnutta työtyytyväisyyttä ja saadun tuen lisääntymistä, mutta myös esimerkiksi riskiä tiedon epätasaiseen jakamiseen. Populaarijulkaisuissa aiheeseen suhtaudutaan vaihtelevin tavoin: paikoin ystävyyttä pidetään haitallisena, paikoin välttämättömänä hyvän työelämän kannalta.</p> <p>Tämän tutkielman tuloksista voidaan todeta, että työystävyyttä koetaan ja arvostetaan, sillä työ on iso osa elämää ja työyhteisö luonteva tila tavata ihmisiä aikuisiällä. Työelämän käännteissä kaivataan kokemusten jakajaa ja vertaista, joka ymmärtää oman työn sisällön ja esimerkiksi sen haasteet helposti. Työystävyyden on työntekijälle tärkeä, mutta paikoin tunnistamaton hyvinvoinnin lähde. Työystävyydelle ei löydy arkipuheessa välttämättä sopivia termejä, sillä perinteisesti ystävyys ei kuulu työelämän käsitteisiin. Organisaatiotasollakaan ei välttämättä tunnusteta työystävyyttä, vaan vuorovaikutussuhteisiin liittyvä diskurssi keskittyy enemmän yhteisöllisyyteen, tiimihenkeen ja muihin ryhmän vuorovaikutuksen ilmiöihin.</p> <p>Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että tämän päivän työelämä kaipaa työystävyyden tunnistamista voimavarana ja sen parempaa hyödyntämistä sopivissa tilanteissa. Työelämän tutkimuksessa huomiota tulisi kiinnittää tulevaisuudessa paitsi ilmiöön itseensä, myös sen huomioimiseen työvoinnin tekijänä ja esimerkiksi teknologiavälitteisen viestinnän kontekstissa. Myös kulttuurin vaikutus sekä työystävyyden eri hierarkiatasoilla olevien kesken voisivat tarjota uusia näkökulmia aiheen tutkimiseen.</p>	
Asiasanat – Keywords Puheviestintä, työvointi, työyhteisö, työystävyyden, viestintä, vuorovaikutus, ystävyys-suhteet	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto/Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja – Additional information -	

Sisällys

1	Johdanto.....	2
2	Ystävyysuhteet työyhteisössä	6
2.1	Työystävyyden tutkimus	6
2.1.1	Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä	6
2.1.2	Työystävyyden perusteet tutkimuksessa ja käytännössä	8
2.1.3	Työystävyys ja työvointi.....	12
2.2	Teoreettisia näkökulmia työystävyyden tutkimuksessa.....	16
2.2.1	Sosiaalinen vaihto	16
2.2.2	Sosiaalinen läpäisy	18
2.2.3	Epävarmuuden vähentäminen.....	20
2.2.4	Strukturaatioteoria	22
3	Tutkimuksen toteutus	24
3.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	24
3.2	Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu	25
3.2.1	Haastattelu ja työyhteisökartta menetelminä	25
3.2.2	Osallistujat ja aineistonkeruu.....	28
3.2.3	Haastattelujen toteutus	29
3.3	Aineiston käsittely ja analyysi	30
3.4	Eettiset kysymykset ja ratkaisut	34
4	Tulokset	37
4.1	Työpaikka – tila ystävyydelle?.....	37
4.2	Työkaveruuden ja työystävyyden moninaiset määritelmät	40
4.3	Työystävyyden yhteydet työvointiin	44
5	Johtopäätökset	47

6	Päätäntö.....	55
6.1	Tutkimuksen arviointi.....	55
6.2	Jatkotutkimusmahdollisuuksia työystävyyden parissa	57
	Kirjallisuus.....	60
	Liitteet.....	68

1 Johdanto

Ystävyysuhteet työyhteisössä on arkinen ilmiö, joka on kaikille työelämässä oleville jollain tapaa tuttu. Osa meistä on muodostanut läheisiä ystävyysuhteita työn kautta, osalle työkaverit ovat vain työssä tavattavia kavereita ja syvemmät ystävyysuhteet ovat muodostuneet ja elävät työn ulkopuolella. Osa ei edes halua muodostaa läheisiä ystävyysuhteita kollegoihinsa, vaan pitää mieluummin työn ja ystävyysuhteet mahdollisimman erillään toisistaan. Ystävyteen ja ystäväystymiseen töissä suhtaudutaan vaihtelevin tavoin – jotkut työyhteisöt kannustavat lähentymään, jotkut taas pitävät sitä jopa haitallisena työlle ja työyhteisölle. Olipa oma suhtautuminen ystäväystymiseen työpaikalla mikä tahansa, moni on kuitenkin vähintään todistanut muiden ystävyysuhteita työpaikallaan ja tunnistaa ilmiön olemassaolon. Ystävyyttä työssä esiintyy jokaisella tasolla aina harjoittelijoista ylimpään johtoon.

On selvää, että jonkinlainen vuorovaikutussuhde muodostuu väistämättä samassa työyhteisössä työskentelevien kollegoiden välille – olipa se sitten etäinen tai läheinen. Vuorovaikutussuhteella tarkoitetaan sellaista kahden ihmisen välistä suhdetta, jossa on toistuvasti vuorovaikutusta (Aira 2012, 52). Työelämän vuorovaikutussuhteissa vuorovaikutuksen keskiössä on useimmiten ja enimmäkseen työasiat, mutta näillä suhteilla on myös sosiaalisesti suuri merkitys. Työssäkäyvä ihminen viettää töissä aikaa kymmeniä tunteja viikossa. Suomalaisen keskimääräinen työaika viikossa vaihtelee 32 ja 38 tunnin välillä (Tilastokeskus 2014), kun taas esimerkiksi vastaava luku Yhdysvalloissa on 50 tuntia (Stokes, Henley & Herget 2006, 445). Harvalla lienee mahdollisuutta tavata muita, työpaikan ulkopuolisia ystäviään ja tuttaviaan – joissain tapauksissa edes omaa perhettään – yhtä paljon. Sosiaalisten suhteiden merkitystä työyhteisössä puoltaa myös tutkimustulokset yksin työskentelevien, esimerkkitapauksessa itsensä työllistäjien kokemukset yksinäisyydestä ja eristyneisyydestä yksin työskentelemisen varjopuolina (esim. Feldman & Bolino 2000, 61–62).

Työyhteisö kontekstina ystävyysuhteelle poikkeaa väistämättä vapaa-ajan konteksteista, sillä se asettaa tiettyjä rajoja. Yhdessä tekemisen ja vuorovaikutuksen määrä voi olla jossain määrin määrätty tai kontrolloitu, työyhteisön jäseniä tavataan päivittäin eikä vain silloin, kun itse haluaa, ja tilanteet työsuhteissa voivat muuttua

radikaalisti lyhyessä ajassa – ylennyksiä, siirtoja, työpaikan vaihtoja, irtisanomisia ja pitkiä poissaoloja tavataan jokaisessa työyhteisössä silloin tällöin. Näillä voi olla vaikutuksensa ystävyys-suhteisiin työyhteisössä. Ystävyyttä työssä jo usean vuosikymmenen verran tutkinut yhdysvaltalaisutkija Patricia Sias yhdessä Daniel Cahillin kanssa (1998, 276) kokoaa varhaisempaa tutkimusta ja toteaa, että vaikka työyhteisö onkin konteksti ystävyydelle, tätä kontekstia ei tulisi nähdä ystävyden ”säilytystilana”. Konteksti on pikemminkin vahvasti sidoksissa itse ystäväystymisen prosessiin, ja kontekstuaalisilla tekijöillä voi olla hyvinkin tärkeä merkitys suhteen kehittymisessä (Cahill & Sias 1998, 276). Tämän vuoksi työssä esiintyvää ystävyyttä on tutkittava myös erillään muusta ystävyden tutkimisesta. Ymmärrys vuorovaikutussuhteista on aikaa myöten kehittynyt staattisista yksiköistä kohti dynaamisia, relationaalisia prosesseja (Sias 2014, 376). Tämä ajattelun muutos luonnollisesti koskee myös ystävyys-suhteita työelämässä, joka on suurten murrosten ja muutosten alla jatkuvasti.

Ystävyydellä työyhteisössä eli *työystävyydellä* on usein lukuisia positiivisia, mutta myös negatiivisia vaikutuksia työntekijälle itselleen sekä hänen työyhteisölleen – ystävät ovat esimerkiksi tiedon ja tuen lähde, ehkäisevät uupumusta ja henkilöstön tiheää vaihtumista, sekä ovat stressiä vähentävä tekijä työssä, mutta toisaalta ne voivat myös aiheuttaa stressiä (Ks. esim. Sias & Cahill 1998, Sias 2005, Sias 2009, Sias 2014). Populaarimediassa työyhteisön ystävyys-suhteita käsitellään melko säännöllisesti mutta vaihtelevin tavoin. Toisaalta esimerkiksi kerrotaan, että työntekijällä on oltava vähintään yksi hyvä ystävä työpaikalla, jotta työntekijä voisi hyvin (HS 1.9.2013), toisaalta todetaan työystävyyden tuovan paljon hyvää, mutta olevan myös monen ongelman taustalla työpaikalla (Idealista 9.10.2016). Ohjeistuksia on helppo antaa, mutta populaarijulkaisuissa ne jäävät helposti vain kokemuspohjaisiksi ja pohjaavat tutkimukseen kapeasti, jos ollenkaan. Yksi syy populaaritekstien vaihteleviin käsityksiin työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin ja työyhteisön vuorovaikutussuhteiden välisestä suhteesta voi olla se, että *työvoinnin* ja työystävyyden välistä yhteyttä ei ole juurikaan tutkittu. Tässä työssä pyritään tuomaan pieni panos tähän vielä suhteellisen tutkimattomaan aiheeseen.

Olisi helppoa ajatella, että läheiset, turvalliset vuorovaikutussuhteet, kuten ystävyys-suhteet työyhteisössä vaikuttaisivat myönteisesti työvointiin laajemminkin kuin vain esimerkiksi työtyytyväisyyden, jo hieman tutkitun aiheen näkökulmasta, ja

niiden puuttuminen taas vaikuttaisi kielteisesti työvointiin. Tämä ei kuitenkaan pidä välttämättä paikkaansa, mistä syystä asiaan perehtyminen ilman ennakkolettamuksia on tarpeen. Ystävyys ja työvoimien välillä voidaan kuitenkin olettaa olevan jonkinlainen yhteys, ja se lisää ystävyysuhteiden tutkimisen merkitystä tämän päivän työelämässä, jossa työvoimilla on merkittävä rooli – myös tuottavuuden parantajana niin välittömin kuin välillisinkin vaikutuksin (Manka & Manka 2016). Koska keskinäinen vuorovaikutus on nähtävissä kaikkien sosiaalisten suhteiden perustana, nimenomaan puheviestinnän tieteenalan tutkimuksella voi olla paljon annettavaa ystävyysuhteiden tutkimukselle.

Olipa kyseessä tuore tai työyhteisössä jo vuosikymmeniä viettänyt työntekijä, uusia kollegoja tulee ja suhteet vanhoihin elävät. Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittyminen on perustavanlaatuinen, jatkuvasti käynnissä oleva työelämän elementti (Myers 2009, 136). Tässä työssä on tarkoitus perehtyä monipuolisesti koettuihin ystävyysuhteisiin asiantuntijatyöyhteisössä – miten niitä kuvataan ja millaisia piirteitä niihin liittyy. Työn tarkoituksena on ottaa selvää haastatellen siitä, millaisia ovat nimenomaan työn ja työyhteisöjen kontekstissa esiintyvät ja ylläpidettävät ystävyysuhteet eli työystävyyssuhteet ja miten tätä työystävyyttä merkityksennetään. Nämä kysymykset kattavat koko työystävystymisen prosessin, sen erityispiirteet ja roolin sekä vaikutukset sekä työhön että itseen. Lisäksi haluan antaa äänen tutkittavien omille tulkinnoille ystävyysuhteiden merkityksestä heidän kokemalleen työvoimille.

Työystävyys ja sen laajempi viitekehys, sosiaaliset suhteet työssä, on merkittävä ilmiö työn luonteesta riippumatta. Laine (2017, 110) kuvaa tätä merkitystä osuvasti: suorittavan työn kontekstissa vaihtelu ja sisältö työhön tulevat oman tiimin kautta, vaikka työ olisi muuten monotonista. Asiantuntijatyössä työyhteisö puolestaan tuo työhön kaivattua sosiaalista ulottuvuutta, ja mahdollistaa luovempaa ongelmanratkaisua. Työssä kuin työssä sosiaaliset suhteet mahdollistavat myös erilaisten työpaikan ongelmien, kuten esimerkiksi huonon johtajuuden käsittelyä yhdessä.

Ystävyyttä vuorovaikutuksen ilmiönä voidaan lähestyä teorioiden näkökulmasta kolmella tapaa. Yksi vaihtoehto on tarkastella ilmiötä jo olemassa olevista teorioista irrallaan ja mahdollisimman aineistolähtöisesti. Ilmiötä voi tutkia myös täysin

teorialähtöisesti, tai vaihtoehtoisesti teoriaohjaavasti (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä tutkielmassa aineistoa lähestytään teoriaohjaavasti, eli tutkielman eri työvaiheissa on hyödynnetty tiettyjä teorioita eri tavoin.

Ystävyyssuhteiden tutkimuksessa varsin käyttökelpoisia ovat erityisesti interpersonaalisten suhteiden teorat, jotka keskittyvät esimerkiksi tutustumisprosessiin, vuorovaikutussuhteen ylläpitoon tai sen muutokseen. Toisaalta ystävyys ja ystävyyssuhteet ovat myös merkittävä ilmiö ympäröivässä sosiaalisessa todellisuudessa, ja siksi niitä on voitava tarkastella myös suhteessa rakenteisiin, valtaan, kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Tämän työn tarkoituksena on perehtyä koettuihin ystävyyssuhteisiin työyhteisössä ja tuoda selvyyttä siihen, millaisia juuri työssä luodut ja ylläpidetyt ystävyyssuhteet ovat, miten niitä merkityksennetään ja millainen rooli niillä on työvoinnille. Siksi tässä työssä on valittu muutama teoria, joiden avulla tarkastella aiempaa tutkimusta, kehittää haastattelurunkoa, tarkastella tuloksia ja pohtia johtopäätöksiä teoriasidonnaisesti, ei teorialähtöisesti. Valitut teorat – sosiaalinen vaihto, epävarmuuden vähentäminen, sosiaalinen läpäisy ja strukturaatioteoria – sopivat hyvin työelämän ja henkilökohtaisen elämän risteymäkohdan, työystävyyden, elementtien tutkimiseen. Muitakin teorioita olisi luonnollisesti ollut mahdollista hyödyntää – relevantteimpia vaihtoehtoisia teorioita avataan päätäntöluvussa.

Tässä tutkielmassa käsitellään *ystävyyssuhteita*. Ystävyyssuhdetta ja muita keskeisiä käsitteitä esitellään tarkemmin luvussa 2.1, mutta englannin ja suomen kielten käsitteiden merkityserot on hyvä pitää mielessä sekä tätä tutkielmaa lukiessa, että tutustuessa aiheesta tehtyyn tutkimukseen, joka on suurilta osin englanninkielistä. Englanninkielisissä tutkimuksissa ei aina jaotella työyhteisön vuorovaikutussuhteita niiden läheisyyden tason mukaan, vaan puhutaan pelkästään vertaisista, kollegoista ja ystävistä (*peers, coworkers, friends*). Vaikka *friend* kääntyy yleensä suomennettaessa ystäväksi, sillä voidaan myös tarkoittaa, ja usein tarkoitetaan työkaveria. Työystävä saatetaan erottaa työkaverista määrittävällä adjektiivilla, esimerkiksi *close friend* tai jopa *best friend* voi olla työkontekstissa työystävä, kun taas pelkkä *friend* on työkaveri. Tässä tutkimuksessa – aina kun se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista – työkaverin ja työystävän välille tehdään ero taustaluvuissa ja aineistonkeruussa sekä aineiston käsittelyssä.

2 Ystävyysuhteet työyhteisössä

2.1 Työystävyyden tutkimus

2.1.1 Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä

Työyhteisön monenlaisiin vuorovaikutussuhteisiin liittyy nippu käsitteitä, joiden tunteminen auttaa ilmiön monipuolisuuden ymmärtämisessä. Keskeisiä käsitteitä tässä tutkielmassa ovat *työelämän vuorovaikutussuhteet* (workplace relationships) *ystävyyssuhde*, *työyhteisö*, *kollega*, *työkaveri* ja *(työ)ystävä*, sekä *työvointi*, joka pitää sisällään *työhyvinvoinnin* ja *työpahoinvoinnin* käsitteet, joita käsitellään lähemmin luvussa 2.1.4. Työelämän vuorovaikutussuhteiden lähikäsitteitä ovat esimerkiksi (sosiaalinen) verkosto (*social network*) ja ryhmät sekä tiimit (*groups/teams*). Lisäksi käsitteet sosiaalinen tuki ja työtyytyväisyys (*social support, job satisfaction*) ovat hyödyksi tutkimusten löytämisessä, kun niitä yhdistellään keskeisiin käsitteisiin.

Työyhteisöllä tarkoitetaan työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa rakentunutta yhteisöä, jonka toiminnan kohde on työhön liittyvä (Perttula 2011, 84). Työyhteisön käsite valikoitui työpaikan käsitettä sopivammaksi käsitteeksi tämän työn tavoitteiden kannalta, sillä työyhteisön käsitteeseen sisältyy ajatus yhteisöllisyydestä (Mikkola, Pennanen, Laapotti & Välipakka 2014, 27). Yhteisöllisyyden ajatus on toimiva pohja tutkimukselle läheisemmistä vuorovaikutussuhteista yhteisön sisällä.

Englanninkielisessä tutkimuksessa aiheesta vuorovaikutussuhteet työyhteisössä erotellaan usein kolmeen tasoon: *information peer relationships*, *collegial peer relationships* ja *special peer relationships*. Ensimmäinen viittaa suhteeseen, jossa kanssakäyminen on lähinnä työn kannalta olennaista tiedonvaihtoa, toinen sisältää jo maltillisesti luottamusta, itsestäkertomista ja tukea. Kolmannessa yhdistyvät jo kollegan ja ystävän roolit, luottamusta, tukea ja itsestäkertomista on enemmän, ja keskustelut koskevat paljon muutakin kuin työtä. (Sias 2009, 61.) Tässä työssä näitä kolmea käsitettä voivat jossain määrin vastata käsitteet kollega, työkaveri ja työystävä. Kollegalla tarkoitetaan ketä tahansa kanssatyöntekijää riippumatta

suhteen läheisyydestä, työkaveri on kollega, joka nähdään edes jossain määrin läheisenä itselle ja työystävä on vielä työkaveria läheisempi.

Näin abstraktien käsitteiden määrittelyssä on kuitenkin hyväksyttävä käsitteiden väljyys: tutkija harvoin voi antaa tiukkaa raamia työkaveruudelle, työystävyydelle tai niiden väliselle rajalle. Jonkinlaisena ohjenuorana käsitteiden käytössä voi kuitenkin pitää työasioiden ulkopuolisten asioiden vastavuoroisen jakamisen määrää ja yhteydenpitoa edes satunnaisesti myös työn ulkopuolella. Mikäli vuorovaikutus on vain työasioista keskustelua eikä vapaa-ajalla ole minkäänlaista yhteydenpitoa, on suhde tutkijan lähtökohdista katsoen nimettävissä ennemminkin kollegasuhteeksi tai työkaveruudeksi kuin työystävyydeksi. Asiaa ulkoapäin tarkastelevan ei kuitenkaan tule kävellä ihmisen oman kokemuksen yli määrittelyissä – edellä ehdotetut ovat vain yksi mahdollinen tapa jäsenellä käsitteitä.

Tässä työssä käsitellään työyhteisön ystävyysuhteita, mutta työyhteisössä esiintyy ystävyysuhteiden lisäksi liuta muita vuorovaikutussuhteita. Niitä kaikkia on viime vuosikymmeninä tutkittu – osaa enemmän, osaa vielä toistaiseksi vähemmän. Tutkimusta kaikenlaisista työpaikalla olevista vuorovaikutussuhteista (*workplace relationships*) on tehty paljon erityisesti Yhdysvalloissa, monen eri tieteenalan parissa. Ehkä eniten tutkittu suhde työyhteisössä on johtaja-alaisuus (*supervisor-subordinate relationship/leader-follower relationship*). Johtaja-alaisuuteella tarkoitetaan suhdetta, jossa toisella henkilöllä on formaalia valtaa toisen tekemisiin (Sias 2009, 20). Vaikka johtaja-alaisuudessa valta onkin enemmän läsnä kuin muunlaisissa suhteissa, tutkimusperinne on silti kehittynyt vuosikymmenten saatossa kohti näkemystä johtaja-alaisuudesta vastavuoroisena ja neuvoteltuna suhteena, mistä johtaja-alaisuuden vaihdantateoria (*LMX theory*) (teoriasta, ks. Danserau, Graen & Haga 1975) on hyvä esimerkki (Sias 2009, 24). Tässä tutkielmassa johtaja-alaisuuteeseen ei pureuduta sen tarkemmin, mutta on hyvä tietää johtaja-alaisuusuhdeiden tutkimusperinteen linkittyvän yhteen yhä lähemmin myös muiden työelämän vuorovaikutussuhteiden kanssa.

Johtaja-alaisuuden ohella työyhteisössä esiintyy myös kollegiaalisia vertaisuusuhdeita, mentorointisuhteita, romanttisia suhteita, asiakassuhteita ja ystävyysuhteita (Sias 2009), joista viimeiseen tässä tutkimuksessa keskitytään. Vuorovaikutussuhde työyhteisössä voi kehittyä työystävyyssuhteeksi, jonka erityispiirteitä ovat

vapaaehtoisuus ja toiseen suunnattu fokus – ystävykset tuntevat toisensa ja kohtelevat toisiaan eri tavoin kuin kollegaa, jota he eivät määrittele ystäväkseen (Sias 1998; Wright 1984, Siasin, 2006, mukaan). Ystävyysuhteita työssä on määritelty myös niin, että (läheinen) ystävä työyhteisössä on sellainen vertainen, jonka kanssa voisi todennäköisesti ystäväystyä myös ilman yhteistä työyhteisöä (Morrison & Nolan 2007a, 34). Työpaikalla olevilla vuorovaikutussuhteilla viitataan tutkimuskirjallisuudessa lähinnä interpersonaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, ei ryhmiin, tiimeihin tai verkostoihin, jotka ovat kokonaan oma tutkimussuuntauksensa ja erillinen mielenkiinnon kohteensa erityisesti puheviestinnän tieteenalan tutkimuksessa.

2.1.2 Työystävyyden perusteet tutkimuksessa ja käytännössä

Ystävyysuhteita työyhteisöissä on tutkittu jo joidenkin vuosikymmenien ajan – kirjallisuutta aiheesta löytyy jonkin verran 1970-luvun lopulta eteenpäin. Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana aiheen kiistatta merkittävimpiin tutkijoihin kuuluu tässäkin tutkielmassa paljon viitattu Patricia Sias. Sias ja Cahill (1998, 273) toteavat kiinnostuksen tutkimukseen heränneen toden teolla vasta 80-luvulla, ja ennen sitä kiinnostuksen kohdistuneen enemmän hierarkkisiin suhteisiin työyhteisössä. Vaikka monet vanhemmatkin tutkimukset aiheesta kestävät hyvin aikaa, on tuoreelle tutkimukselle jatkuva tarve, sillä työelämä muuttuu koko ajan. Esimerkiksi aikataulu- ja paikkariippumattoman työnteon, itsensä työllistämisen ja uudenlaisten työtilaratkaisujen, kuten avokonttoreiden ja monitilatoimistojen lisääntyminen muuttaa mahdollisesti myös vuorovaikutussuhteita työssä.

1990-luvulla esimerkiksi Kennan Bridge ja Leslie Baxter ovat tehneet tutkimusta ”sekoittuneista vuorovaikutussuhteista” (*blended relationships*), joilla viitataan ystävyysuhteiden kontekstissa sellaiseen vuorovaikutussuhteeseen, jonka osapuolet ovat sekä kollegoita työrooleineen, että ystäviä keskenään (Bridge & Baxter 1992, 201). Bridgen ja Baxterin tutkimuksessa (1992) näitä sekoittuneita vuorovaikutussuhteita käsitellään dialektisten jännitteiden, esimerkiksi puolueettomuuden ja suosimisen jännitteen sekä avoimuuden ja sulkeutuneisuuden jännitteen kautta: kiinnostus kohdistuu siihen, miten ihmiset hallitsevat jännitteitä, kun vastakkain on kaksi suhdetta tai roolia, kollegiaalinen suhde eli rooli kollegana, ja

ystävyyssuhde, eli rooli ystävänä. Vaikka Bridgen ja Baxterin tutkimusasetelma ja tulokset ovat merkittäviä aiheen tutkimusperinteessä, sekoittuneiden vuorovaikutussuhteiden käsite on osittain ongelmallinen. Se kuvaa rooliristiriitoja ja luo varsin voimakkaan jaottelun erilaisiin rooleihin, jotka kuitenkin todellisuudessa voivat olla paljon näkymättömämpiä – erityisesti informaaleissa vuorovaikutussuhteissa ja tämän päivän työelämässä.

2000-luvun puolivälin tienoilta alkaen erilaisten viestintävälineiden määrän kasvaessa ja verkon kautta työskentelyn lisääntyessä tutkimusta on alettu tehdä myös teknologiavälitteisen viestinnän vaikutusta ystävyys- ja muihin suhteisiin työyhteisöissä. Organisaatiotasolla viestintäteknologian luoman laajan verkottumisen mahdollisuus on muuttanut paitsi organisaation toimintaa, myös sen työntekijöiden vuorovaikutuksen tapoja, mikä vaikuttaa vuorovaikutussuhteisiin työssä (Sias ym. 2012a, 254). Jiang, Hughes ja Pulice-Farrow (2014) ovat tutkineet Facebook-kaveruuden merkitystä ystävyysuhteissa työpaikalla. Heidän tutkimustulostensa mukaan suurin osa ihmisistä haluaa olla työkavereidensa ja -ystäviensä Facebook-kaveri, mutta Facebook-kaveruus esihenkilöiden kanssa ei ole yhtä toivottua. Siihen, halutaanko kollegoiden kanssa kaveerata verkossa, vaikuttaa kuitenkin merkittävästi tunne keskinäisestä ystävydestä ja luottamuksesta. (Jiang, Hughes & Pulice-Farrow 2014, 150.) Tuloksista on nähtävissä, etteivät sosiaalisen median ystävyysuhteet kollegoihin synny tyhjiössä, vaan suhdetta on ensin rakennettava muutoin. Luottamuksella on merkittävä rooli, sillä Facebook-kaveruudesta voi olla haittaakin, jos käyttäjät kokevat sen keinoksi kollegoilleen vakoilla heitä tai hyötyä heidän henkilökohtaisista tiedoistaan. Hyödyt voivat kuitenkin helposti nousta ohi haittojen, sillä Facebook-kaveruus voi helpottaa verkostoitumista ja työystävyyden kehittymistä. (Jiang, Hughes & Pulice-Farrow 2014.)

Työnteon tapojen moninaistuessa ja etätyön sekä erilaisten hajautettujen tiimien entisestään yleistyessä tutkimuksessa on tärkeää kääntää katse myös niiden läheisiin vuorovaikutussuhteisiin. Teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tutkimuksen edelläkävijä Joseph Walther sysäsi osaltaan liikkeelle aiheen tutkimusta 90-luvulla. Hänen mukaansa teknologiavälitteinen viestintä ei ole kasvokkaisviestintää heikompaa viestintäsuhteen luomisessa, mutta se vaatii enemmän aikaa informaation välittymisen ollessa hitaampaa (Walther 1992). Tältä pohjalta olisi tarpeellista rakentaa myös ”etätyöystävyyden” tutkimusta.

Syitä vuorovaikutussuhteiden lähentymiselle työyhteisössä ja tuon lähentymisen vaikutuksia yksilölle ja työyhteisölle on tutkittu, ja lähentävät tekijät voidaan jakaa yksilöllisiin ja kontekstuaalisiin tekijöihin. Yksilöllinen tekijä on esimerkiksi havaittu samankaltaisuus tai persoonallisuus, kontekstuaalinen taas vaikkapa elämäntapahtuma tai yhteinen työprojekti. (Ks. esim. Sias ym. 2012b, Sias & Cahill 1998.) Erityisesti sellaisilla tapahtumilla tai toimilla, mistä yksilö ei selviäisi välttämättä lainkaan yksin, on havaittu olevan suhdetta lähentävä vaikutus (Trenholm & Jensen 2013). Koetun samankaltaisuuden ohella yksi tärkeimpiä tekijöitä lähentymisessä on erään tutkimuksen mukaan fyysinen läheisyys (Morrison & Nolan 2007a, 34). Morrison ja Nolan (2007a, 34) tiivistävät vuorovaikutussuhteen lähentymistä: organisaatiot ovat paikkoja, joissa sellaiset ihmiset, joilla on keskenään paljon yhteistä, laitetaan toimimaan toistensa läheisyydessä. Organisaatio-sanana voinee hyvin vaihtaa työyhteisöksi, ja sama ajatus pätee yhä. Toisaalta voidaan kyseenalaistaa, onko samassa organisaatiossa tai työyhteisössä työskentelevillä välttämättä aina niin paljon yhteistä. Ideaalitulanteessa on kyllä: esimerkiksi jaettu kiinnostus työpaikan asioihin ja niiden edistämiseen. Kirjallisuudessa ei kuitenkaan juuri käsitellä yksilön vuorovaikutusosaamisen, erityisesti vuorovaikutustaitojen vaikutusta ystäväystymisessä, mikä olisi erityisesti puheviestinnän näkökulmasta kiinnostava lähestymistapa. Toisaalta esiin nostetaan suosituksenomaisesti esimerkiksi lähijohtajan tukea ystäväystymiselle, koska kaikilla ei ole tarvittavia sosiaalisia taitoja ystäväystymiseen tai ymmärrystä ystävyysmahdollisista kulttuurillisista normeista (Berman, West & Richter 2002, 227). Koska kahden ihmisen vuorovaikutussuhdetta, kuten ystävyyttä, voidaan pitää sosiaalisesti konstruoituna, keskinäisellä vuorovaikutuksella on vahva vaikutus ystävyysuhteen kehittymisessä. Kehittymiseen liittyviä elementtejä ovat esimerkiksi kasvaneet keskinäisen viestinnän määrä ja kertojen tiheys, laajempi keskustelunaihevalikoima, intiimimpi suhde ja vähentynyt epävarmuus. (Sias & Cahill 1998.)

Sosiaalitieteiden puolella ystäväystymisen prosessin tutkimiseen on haettu uusia – ei välttämättä aina niin onnistuneita – näkökulmia esimerkiksi ”ystävyyssuhteen kemian” käsitteellä. Kahdenvälinen kemia, jolla tarkoitetaan välitöntä emotionaalista ja psykologista yhteyttä kahden ihmisen välillä, on perinteisesti arkipuheessa liitetty romanttisiin suhteisiin, mutta se on joidenkin tutkimusten mukaan sovellettavissa myös ystäväystymiseen (Campbell, Holderness & Riggs 2015, 243). Vaikka tässä

keskinäisen kemian tutkimuksessa keskitytään myös ihmisen persoonallisuuden piirteisiin, keskinäinen vuorovaikutus ja yksilön hyvät vuorovaikutustaidot tunnustetaan olennaiseksi osaksi ystäväystymistä. Edellä mainitun tutkimuksen mukaan erityisesti vastavuoroinen itsestäkertominen on ystäväystymisen kannalta tärkeää. (Campbell, Holderness & Riggs 2015.) Aiheen tutkiminen puheviestinnän näkökulmasta on kuitenkin hyvin tarpeellista ja perusteltua — esimerkiksi kemian käsite humanistisella alalla on melko epätieteellinen.

Voitaneen ajatella, että työystävyyden ylläpidossa tärkeä helpottava tekijä on tiheä kanssakäyminen, joka jo aiemmin todetun mukaisesti vaikuttaa myös ystäväystymisen kehittämisessä. Työystävillä on kuitenkin myös erilaisia taktiikoita ystäväystymisen ylläpitämisessä. Avoimuus tarkoittaa ystäväystymistä uhkaavien asioiden avointa käsittelyä. Läheisyyden luominen viittaa taktiikkoihin, joilla yksilö nostaa keskusteluun ennemmin henkilökohtaiseen elämään kuin työrooliin tai työhön liittyviä asioita. Harkitsevaisuus tarkoittaa pidättäytymistä keskustelusta sellaisista asioista, joiden tietää tai uskoo loukkaavan tai harmittavan ystävästä. Harhauttamisella tarkoitetaan sitä, ettei ikäviä uutisia tai aiheita tuoda keskusteluihin. Viimeisenä taktiikkana mainitaan itsensä korostaminen, jolla viitataan itsen esittämiseen positiivisessa valossa, ei suinkaan välttämättä kuitenkaan muita alentaen. (Sias ym. 2012b, 243.)

Vähemmän tutkimusta on vielä toistaiseksi siitä, miten vuorovaikutus muuttuu suhteen kehittyessä (Sias & Cahill 1998, 264), mitä erityispiirteitä työystävyyden ylläpidossa on (Sias ym. 2012b) tai esimerkiksi iän tai seksuaalisen suuntautumisen vaikutuksesta ystäväystymissuhteisiin (Sias 2014, 392–393). Mainittakoon myös, ettei suomalaista tai suomalaisiin työyhteisöihin keskittyvää tutkimusta aiheesta vaikuta olevan. Ei ole kuitenkaan välttämättä kovin perusteltua olettaa, että työyhteisön ystäväystymissuhteilla olisi merkittäviä eroja eri kulttuurien välillä, erityisesti jos vertailtavina ovat länsimaiset työyhteisöt, kuten suomalaiset ja paljon tämän aiheen tiimoilta tutkitut yhdysvaltalaiset työyhteisöt. Mahdollisia eroja voi selittää kansallisen kulttuurin ohella myös erilaiset organisaatiokulttuurit.

Ystäväystymisessä on yksilölle ja organisaatiolle monella tapaa positiivinen, mutta myös negatiivinen asia. Siasin ja Cahillin (1998, 274) mukaan tutkimuksessa on pitkään tunnustettu ystäväystymissuhteiden merkitys työyhteisössä ja sen positiiviset

vaikutukset, kuten esimerkiksi tiedonvälitys, luovuuden lisääntyminen ja sosiaalisen tuen antaminen. Lisäksi Siasin (2014) mukaan tutkimustieto tunnustaa työystävien tuen olevan ensisijaista työhön liittyvissä huolissa ja stressissä. Gordon ja Hartman (2009, 115) listaavat lukuisia tutkimustuloksia eri tutkijoilta työyhteisössä tapahtuvan ystävyuden positiivisista puolista, joihin lukeutuu muun muassa korkeampi koheesio työryhmissä, kasvanut sitoutuneisuus ja tyytyväisyys työhön sekä korkeampi tuottavuus. Lisäksi aiempaa tutkimusta kootessaan Morrison ja Nolan (2007a, 39) toteavat, että organisaatiokin voi hyötyä ystävyydestä, joka kannustaa työntekijöitä vahvaan yhteistyöhön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Negatiivisia vaikutuksia ovat esimerkiksi mahdollinen epätasa-arvo ja sen tuomat ongelmat sekä tehottomampi päätöksenteko (Gordon & Hartman 2009, 116). Jo aiemmin mainitun sekoittuneiden vuorovaikutussuhteiden tutkimuksen pohjalta (Bridge & Baxter 1992) on tehty tuoreempaa tutkimusta siitä, miten ns. roolien törmääminen voi aiheuttaa harmia työyhteisössä. Esimerkiksi tilanne, jossa työystävyyssuhteen toinen osapuoli saa asemansa vuoksi paljon enemmän tietoa kuin toinen, mutta ei voi asemansa vuoksi jakaa sitä, voi aiheuttaa jännitteitä. Jännitteitä voi syntyä myös silloin, kun tasapuolisen kohtelun vaatimus kohtaa ystävyyssuhteeseen liittyvän erityishuomion vaatimuksen. (Morrison & Nolan 2007a.)

2.1.3 Työystävyyden ja työvointi

Kiinnostava, mutta toistaiseksi varsin vähän tutkittu aihe on työyhteisön ystävyyssuhteiden vaikutus työntekijän työvointiin. Tiedetään, että työyhteisön jäsenten kokemalla keskinäisellä läheisyydellä on positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen (*job satisfaction*) (Raile ym., 2008), joka on kyllä nähtävissä työhyvinvoinnin osana, mutta ei kata koko työhyvinvointia. Erään tutkimuksen mukaan läheisten työystävien olemassaolo lisää työtyytyväisyyttä lähes 50 prosentilla (Rath 2006, Myersin 2009 mukaan). Työtyytyväisyydestä kirjoittaa myös Sias (2005): hänen tutkimuksensa osoittaa, että riittävä laadukkaan tiedon määrä työyhteisössä on vahvasti sidoksissa työtyytyväisyyteen, ja työntekijöillä on todennäköisesti enemmän tätä laadukasta tietoa heitä ja heidän työtään koskevasta

asioista silloin, kun heillä on *työkavereita* pelkkien kollegoiden sijaan.

Työtyytyväisyys on osa työhyvinvointia, joka puolestaan on osa *työvoointia*. Työvoointi on suhteellisen tuore käsite, jolla viitataan sekä työhyvinvointiin että työpahoinvointiin (Syväjärvi ym. 2012, 18). Syväjärvi ym. (2012, 115) kuvaa työvoointi-käsitteen relevanssia seuraavasti:

”Inhimillisenä kokemuksena myönteinen ja kielteinen – esimerkiksi ihmistä työhön kiinnostavat ja työstä pois työntävät kokemukset – eivät ole toisistaan erillisiä. Siksi niitä ei myöskään pidä tutkia erikseen, vaan yhdessä”.

Johdannossa todettiin, ettei työyhteisön ystävyysuhteiden yhteydestä työvoointiin ole juurikaan tutkimusta. Voidaan kuitenkin todeta, että vuorovaikutus kytkeytyy työntekijöiden kokemuksiin positiivisesta ja negatiivisesta työvoinnista, siis hyvästä ja huonosta työvoinnista, vaikka vuorovaikutus on ollut tutkimuksissa muuttuja, ei niinkään positiivista työvoointia rakentava prosessi. (Pennanen 2015, 54.) Pennanen (2015) tutkimuksessa hoitohenkilöstön käsityksistä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä positiiviselle työvoinnille saatiin kiinnostavia tuloksia. Niiden mukaan hoitohenkilöstön käsityksissä vuorovaikutuksen ilmiöt eivät ole yksiselitteisesti työhyvinvoinnin kannalta hyviä tai huonoja, vaan molemmat ulottuvuudet ovat läsnä. Tärkeimpiä osatekijöitä positiivisessa työvoinnissa olivat kuulumisen tunne, yhteistyö, vaikuttaminen, tuki ja tiedonhallinta. (Pennanen 2015, 57.) Näistä kuulumisen tunne ja tuki liittyvät kiinteästi myös ystävyysuhteisiin. Työystävyyden syntymiseen liittyy usein jonkinlainen yhteistyö työyhteisössä, ja työystävyyden hyväksi puoliksi tunnustetaan usein juuri tuen ja tiedon antaminen ja saaminen (Ks. esim. Sias & Cahill, 1998; Sias 2009). Lisäksi koettu sosiaalinen tuki on usein monipuolisempaa ja parempaa ystävien kesken, verrattuna esimerkiksi kollegiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, johtaja-alaisuuteeseen tai muihin vastaaviin vaihtoon perustuviin työelämän vuorovaikutussuhteisiin, joissa ei ole erilaisia sosiaalisen tuen muotoja yhtä sisäänrakennettuina kuin ystävydessä (Cunningham & Barbee 2000, 283). Niinpä työvoointi ja työystävyyden liittyvät yhteen ainakin jollain tapaa. Tämän tutkimuksen yhtenä tehtävänä on selvittää, kokevatko työntekijät tämän yhteyden merkityksellisenä itselleen.

Joitakin esimerkkejä löytyy työyhteisön vuorovaikutussuhteiden yhteydestä tiettyihin työvoinnin osatekijöihin, niin positiivisiin kuin negatiivisiinkin. Esimerkiksi taiwanilaistutkimuksessa työpaikalla olevien ystävyysuhteiden todetaan

heikentävän loppuun palamisen riskiä (Chang, Chou, Liou & Tu 2015). Loppuun palaminen, *burn out*, on luonnollisesti osoitus heikosta työvoinnista. Toisaalta ystävyyssuhteiden ylläpito voi viedä kohtuuttomasti aikaa työltä, mikä kostaatuu muiden kollegojen kasvaneena ja työvoimtia heikentävänä työtaakkana (Morrison & Nolan 2007b) tai siten, että työt kasautuvat itselle myöhemmin muiden tehtävien ohella tehtäväksi, mikä voi tehdä työstä todella kuormittavaa. Joissakin tutkimuksissa aihetta lähestytään ystävyyssuhteiden vastakohtaan, negatiivisten vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta. Negatiivisilla vuorovaikutussuhteilla viitataan suhteisiin, joita määrittävät konfliktit, kunnioituksen puute, manipulointi, vihamielisyys tai vastaava negatiivinen tunne. Tällaisten suhteiden olemassaolo työyhteisössä lisää riskiä esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuuteen, työnäköntekijöiden häiriintymiseen ja työn keskeytyksiin sekä motivaation ja sitoutumisen tason laskuun. (Morrison & Nolan 2007b.) Kyseiset seuraukset ovat eittämättä osoitus heikosta työvoinnista, joten läheisten ja lämpimien vuorovaikutussuhteiden voisi ajatella vaikuttavan päinvastaisesti. Tutkimukset eivät kuitenkaan kerro, edellyttävätkö päinvastaiset vaikutukset työystävyyssuhteita- tai edes työkaverisuhteita, vai riittävätkö kollegiaaliset, asialliset muttei välttämättä erityisen lämpimät suhteet.

Viittaukset eivät kuitenkaan koskaan ole kovin suoraa – selkeitä tutkimustuloksia työystävyyden vaikuttavuudesta työvointiin ei ole. Esimerkiksi osallisuuden ja yhteisöllisyyden – kahden työystävyyteenkin liitettävän ilmiön – vaikutukset positiiviseen työvointiin kuitenkin tunnustetaan jopa kotimaisissa ohjeistuksissa ja raporteissa, joiden sisältöä avataan lyhyesti seuraavassa kappaleessa.

Työvoinnin käsitteen ollessa vielä toistaiseksi vähemmän käytetty, törmätään erilaisissa ohjeistuksissa ja määritelmässä paljon useammin työhyvinvoinnin käsitteeseen. Työhyvinvoinnille käsitteenä löytyy monenlaisia määritelmiä. Yhteistä kaikille niille on monien erilaisten vaikuttavien tekijöiden tunnustaminen osaksi työhyvinvointia. Suurista kansallisista toimijoista Suomessa esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee Työhyvinvointi-verkkosivuillaan työhyvinvoinnin olevan ”kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito”. Yksi tärkeä työhyvinvoinnin edistäjä Työterveyslaitos taas listaa verkkosivuillaan työhyvinvointiin kuuluvaksi esimerkiksi työajan, työn imun, aivojen hyvinvoinnin

sekä elintavat ja hyvinvoinnin (Työhyvinvointi 2015). Kirjassa Avoimuutta arkeen: varhaisen puuttumisen opas työpaikoille (Valtiokonttori 2007, 6) työhyvinvointi määritellään seuraavasti:

”Työhyvinvointi syntyy töissä, töitä tekemällä. Se on sekä yksilön että yhteisön kokemus. Työhyvinvointia luodaan yhdessä.”

Lukuisissa lähteissä – myös edellä mainituissa – toki mainitaan osallistuminen, osallistaminen ja yhteinen tekeminen tärkeiksi hyvinvoinnin parantamiseksi, mutta keskinäiset suhteet työyhteisössä työhyvinvoinnin tekijöinä jäävät vähemmälle huomiolle. Poikkeuksen tähän tekee johtaminen: hyvä johtaja-alaissuhde ja johtamistaidot nostetaan usein esiin työhyvinvointia tai sen osatekijöitä, kuten työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista parantavina tekijänä (Ks. esim. Sias 2009; Rahimnia & Sharifirad 2015).

Työhyvinvointia on pitkään tarkasteltu työpahoinvoinnin näkökulmasta, mikä saattoi johtaa organisaatioiden tasolla työhyvinvoinnin näkemiseen vain työterveyshuoltona ja ongelmien torjumisena sekä hoitamisena (Hakanen 2009, 55). Toisaalta työpahoinvointi nähdään vastakohtana työhyvinvoinnille tai puutteellisena työhyvinvointina (Suonsivu 2015, 35). Työpahoinvoinnista kirjoitetaan paljon, mutta sitä määritellään vähän. Työuupumuksen käsitettä käytetään paikoitellen synonyymina työpahoinvoinnille, kun taas välillä työuupumus nähdään osana työpahoinvointia. Myös työuupumukselta puuttuu yksiselitteinen määritelmä (Hurme 2011). Työuupumuksen ohella työpahoinvointiin on liitetty muitakin ilmentäviä tekijöitä, kuten riittämättömyyden tunne, henkinen pahoinvointi ja terveyden menettäminen (Suonsivu 2011), joista henkinen pahoinvointi jaetaan edelleen työperäiseen stressiin, masennukseen ja työuupumukseen (Suonsivu 2015, 35). Tässä työssä tullaan käyttämään käsitettä työvointi, ja puhumaan hyvästä sekä heikosta työvoinnista. Työvoinnin muutoksia kuvataan työvoinnin heikentymisellä ja parantumisella.

Yleisellä tasolla vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin yhteydestä tiedetään paljon. Yleisesti ymmärretään, että tarve jonkinlaisiin sosiaalisiin kontakteihin on ihmiselle varsin lajityypillistä. Tiedetään myös, että erityisesti *sosiaalisella tuella* on vaikutusta ihmisten hyvinvointiin sen laajassa merkityksessä: vuorovaikutussuhteissa saatu

monenlainen tuki auttaa esimerkiksi selviämään vaikeista tilanteista, lisää uskoa omaan pystyvyyteen ja lisää jopa vastustuskykyä tai helpottaa sairauksista parantumista (Ks. esim. Burleson & MacGeorge 2002; Mikkola 2000). Kiinnostus ihmisen sosiaalisen ympäristön ja hyvinvoinnin väliseen yhteyteen on virinnyt jo 1930–40-luvuilla. Kiinnostus tuolloin on kohdistunut erityisesti sosiaalisten verkostojen merkityksestä psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle. (Gottlieb 1981, Mikkolan 2000 mukaan.) Sosiaalisen tuen voidaankin ajatella olevan merkityksellistä myös työntekijän työvoiminnan – ehkäpä erityisesti henkisen työvoiminnan – kannalta.

2.2 Teoreettisia näkökulmia työystävyyden tutkimuksessa

2.2.1 Sosiaalinen vaihto

Tässä työssä tarkastellaan työyhteisön ystävyysuhteita sosiaalisen vaihdon teorian (*social exchange theory*), sosiaalisen läpäisyn teorian (*social penetration theory*) ja epävarmuuden vähentämisen teorian (*uncertainty reduction theory*) avulla. Jokainen näistä teorioista auttaa jäsentämään ystävyuden elinkaarta ja ystävyteen liittyviä vuorovaikutuskäytänteitä. Lisäksi työssä hyödynnetään strukturaatioteoriaa (*structuration theory*), joka auttaa ymmärtämään ystävyteen liittyviä rakenteita.

Tutkielman lähtökohtana on sosiaalis-konstruktionistinen todellisuuskäsitys: todellisuutta ja merkityksiä rakennetaan sekä muokataan sosiaalisessa kanssakäymisessä (Ks. esim. Burr 2015). Sosiaalinen vaihto, sosiaalinen läpäisy ja epävarmuuden vähentäminen jakavat sosiaalis-konstruktionistisen lähtökohdan, mutta strukturaatioteoria nimensä mukaisesti pohjaa strukturalismiin, tieteenfilosofiaan joka näkee tutkittavissa kohteissa rakenteellisia muotoja ja malleja. Lisäksi teorioiden alkuperät eroavat toisistaan: sosiaalinen vaihto on alkujaan sosiaalipsykologian teoria, sktrukturaatioteoria taas sosiologian, ja varsinkin vähän interpersonaalisen viestinnän tutkimuksessa hyödynnetty teoria. Erilaiset lähtökohdat eivät kuitenkaan estä kaikkien edellä mainittujen teorioiden hyödyntämistä, sillä tässä työssä olennaista on nähdä teoriat todellisten ilmiöiden sanallistajina.

Sosiaalisen vaihdon teoria (teoriasta, ks. Thibaut 1959, Kelley & Thibaut 1978) on alkujaan sosiologian kentän teoria, joka on kehitetty ihmisten sosiaalisen käyttäytymisen tarkasteluun – miten ja miksi erilaisia resursseja vaihdetaan sosiaalisissa suhteissa (Ali 2013, 40). Useiden eri teorioiden ajatuksia yhdistelevän sosiaalisen vaihdon teorian mukaan työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus aiheuttaa sitoutumista yhteisössä. Kanssakäyminen voi potentiaalisesti johtaa hyviin ja läheisiin ystävyys-suhteisiin, jos se on vastavuoroista, eli vuorovaikutuksen osapuolet ”saavat ja antavat” yhtä paljon. (Cropanzano & Mitchell 2005, 875.) Epätyydyttävä vaihdanta, eli se kun ihminen antaa enemmän kuin kokee saavansa, johtaa vastavuoroisuuden etsimiseen muualta, esimerkiksi toisesta ihmissuhteesta (Roloff 2009, 895). Työyhteisön kontekstissa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä päätyy etsimään itselleen kavereita ja ystäviä vaikkapa harrastusten kautta todettuaan, etteivät kollegat työpaikalla reagoi toivotulla tavalla yritykseen lähentää vuorovaikutussuhdetta kollegasta työkaveriksi tai työystäväksi. Jossain tapauksissa, mikäli työntekijälle läheiset vuorovaikutussuhteet työssä ovat tärkeä prioriteetti, vuorovaikutuksen epätyydyttävä vaihdanta voi myös johtaa työpaikan vaihtamiseen.

Ihmisten kanssakäymisessä on sekä melko intuitiivisia vastavuoroisuuden sääntöjä, että mahdollisesti myös neuvoteltuja vastavuoroisuuden sääntöjä. (Cropanzano & Mitchell 2005, 875.) Esimerkiksi tervehdykseen tai kysymykseen vastaamisen voi nähdä yksinkertaisena intuitiivisena vastavuoroisuutena. Työn jakaminen ja vaihtokauppa ovat neuvoteltua vastavuoroisuutta (Cropanzano & Mitchell 2005, 875).

Tämän tutkimuksen kontekstissa kiinnostavaa on se, millaista sosiaalista vaihtoa ystävyys-suhteissa työyhteisössä esiintyy – mitä ihmiset kokevat saavansa ja antavansa ystävyys-suhteissaan – ja lisäävätkö esimerkiksi neuvotellut vastavuoroisuuden säännöt työystävyyssuhteen läheisyyttä. Sosiaalisen vaihdon teoriaa on hyödynnetty myös työelämä tutkimuksessa, esimerkiksi johtaja-alaisuuden tutkimuksessa (ks. esim. Shore & Barksdale 1998).

Vuorovaikutussuhteessa sosiaalisella vaihdolla haetaan vuorovaikutussuhteelle tasapainoa ja vastavuoroisuutta (Blau 1964, Shoren ja Barksdalen, 1998 mukaan), mikä työelämässä johtaja-alaisuudessa tarkoittaa sitä, että todellinen velvoitteiden ja palkkioiden määrä vastaa sitä, mitä kumpikin osapuoli odottaa ja mitä on sovittu

(Shore & Barksdale 1998, 19). Johtaja-alaisuuden sosiaalinen vaihdanta on usein varsin strukturoitua: työsopimus velvoittaa kumpaakin osapuolta, vaihdantaa voidaan neuvotella palavereissa ja kehityskeskusteluissa pitkin työuraa, ja kumpaakin osapuolta usein sitovat myös jonkinlaiset palautekäytännöt. Ystävyysuhteesta puuttuu johtaja-alaisuuden muodollisuus, eli formaaleja palautesessioita, sopimusneuvotteluja tai kehityskeskusteluja ei tavanomaisesti käydä. Sosiaalisen vaihdon ystävyysuhteissa voidaan siis olettaa perustuvan vahvemmin vapaaehtoisuudelle ja myös abstrakteimmille asioille: ystävyysuhteessa vaihdon välineenä eivät ole työnäytteet tai palkat. Cunningham ja Barbee (2000) ovat koonneet tutkimusta vaihtosuhteista (exchange relationships), joita työelämässä tyypillisesti on paljon, sekä yhteisöllisistä suhteista (communal relationships), joihin ystävyysuhteet luetaan. Ensimmäisissä sosiaalista tukea annetaan suhteessa muiden antamaan tukeen sen verran, kun on välttämätöntä ja sopivaa. Jälkimmäisissä puolestaan tuen antaminen ei ole sidoksissa saatuun tukeen, vaan normaali osa vuorovaikutussuhdetta. Työystävyyden näiden kahden suhdetyypin risteyskohdassa.

Sosiaalisen vaihdon teoriaa on hyödynnetty hyvin monenlaisissa tutkimuksissa eri aloilla, mutta se sopii erinomaisesti vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen juuri sen vuoksi, että sosiaalinen vaihto voi olla mitä suurimmissa määrin vuorovaikutuskäytänteitä. Roloff (2009, 895) nimittää niitä symbolisiksi resursseiksi, ja niitä voivat olla esimerkiksi keuhut tai loukkaukset. Vuorovaikutus on keino neuvotella resurssien vaihdannasta ja siten vähentää vuorovaikutussuhteen epävarmuutta. Vuorovaikutuksella myös luodaan vapaaehtoisia vuorovaikutussuhteita ja verkostoja. Niiden luomiseen liittyy usein arvio suhteen mahdollisista eduista ja haitoista. Samanlaista arviointia liittyy myös vuorovaikutussuhteiden ylläpitämiseen ja mahdolliseen ”korjaamiseen”. (Roloff 2009, 896.) Nämä sitovat sosiaalisen vaihdon kiinteäksi osaksi myös työystävyyssuhteita.

2.2.2 Sosiaalinen läpäisy

Sosiaalisen läpäisyn teoria (teoriasta, ks. Taylor 1968, Altman & Taylor 1973) tarjoaa yhden kehityksen interpersonaalisen vuorovaikutussuhteen kehittymisen kuvaamiseen. Sosiaalinen läpäisy viittaa yksilöiden välillä tapahtuvaan

vastavuoroisuuteen vuorovaikutussuhteen luomisessa. Sosiaalista läpäisyä on esimerkiksi siis itseä koskevan tiedon jakaminen (arvot, asenteet, mielipiteet, mieltymykset), positiivisten ja negatiivisten tunneilmausten näyttäminen ja yhteiset aktiviteetit. (Taylor 1968, 79.) Sosiaalisen läpäisyn teoriassa avainkäsite on itsestäkertominen, joka on ensisijainen mekanismi läheisen vuorovaikutussuhteen luomisessa (Giri 2009, 911). Teoria on hyvä apu tutkittaessa suhteen syvenemistä missä tahansa kontekstissa, ja sopii siksi hyvin myös tämän tutkimuksen tueksi kuvaamaan siirtymää esimerkiksi työkaveruuden ja ystävyuden välillä.

Sosiaaliseen läpäisyyn liittyy kuusi dimensiota. Kaksi alkuperäistä ovat läpäisyn laajuus ja läpäisyn syvyys. (Ks. esim. Taylor 1968, 79; Guerrero, Andersen & Afifi 2011, 104.) Ensimmäinen viittaa vuorovaikutuksen määrään, toinen vuorovaikutuksen intiimiyden tasoon. Altmanin ja Taylorin (1973) kehittämä, paljolti käytetty vertauskuva sosiaalisen läpäisyn laajuuden ja syvyyden muuttumisen havainnollistamisessa on monikerroksinen sipuli (ks. esim. Guerrero, Andersen & Afifi 2011, 105). Vuorovaikutussuhteen lähentyessä ”sipulia kuoritaan” pikkuhiljaa, ja asteittain päästään henkilökohtaisemmille kerroksille, jotka sisältävät tietoa, jota ihminen ei halua tuoda esiin vielä tutustumisen alkuvaiheissa. Sipulin kerroksia voidaan yksinkertaisimmillaan nimetä kolme: pintapuolinen kerros (helposti useimpien läpäistävissä), sosiaalinen kerros (perheen, ystävien ja puolisoiden helposti läpäistävissä) ja ydin (paljastetaan harvoin ja vain niille, joihin luotetaan täysin).

Neljä muuta dimensiota liittyvät itsestäkertomisen toistuvuuteen ja keston sekä itsestäkertomisen positiiviseen tai negatiiviseen varaukseen (valenssi) ja itsestäkertomisen totuudenmukaisuuteen. Ystävyyttä rakentaessa vuorovaikutuksen toistuvuus ei välttämättä vielä lähennä suhdetta merkittävästi, vaan yksi aihepiirin tutkimuksista osoittaa, että kasvokkaisen vuorovaikutuksen kestolla ja vuorovaikutuksen syvyydellä on toistuvuutta suurempi merkitys läheisyyden tuntemisessa (Emmers-Sommer 2004). Tämä selittää monelle tuttua ilmiötä: hyvien ystävien kanssa ei tarvitse olla kontaktissa päivittäin ystävyuden tason säilyttämiseksi. Vaikka tapaamisten tai esimerkiksi puhelinkeskustelutuokioiden välillä olisi aikaa, on kuin edellisestä tapaamisesta ei olisi mennyt päivääkään. Positiivisella ja negatiivisella varauksella tarkoitetaan tunneilmaisua, joka liittyy itsestäkertomiseen. Tunneilmauksen laadulla on suuri merkitys muihin dimensioihin

yhdistettynä. Esimerkiksi vaikka ystävä soittaisi toiselle pitkiä puheluita päivittäin, mutta hänellä on tapana lähinnä valittaa ja puhua ikävistä asioista, suhde ei toistuvasta, syvästä vuorovaikutuksesta huolimatta välttämättä lähenny vaan päinvastoin etäänny. (Guerrero, Andersen & Afifi 2011, 106.) Sosiaaliseen läpäisyyn vaikuttavat myös kontekstuaaliset tekijät, sekä esimerkiksi arviot suhteen palkitsevuudesta (Taylor 1968, 79). Kontekstuaalinen tekijä tässä tutkimuksessa on työyhteisö tai työpaikka. Suhteen palkitsevuuden osalta teoria taas kietoutuu myös sosiaalisen vaihdon teoriaan.

Sosiaalinen läpäisy ei kuitenkaan ole täysin suoraviivaista – yksi ja sama vuorovaikutussuhde voi sekä lähentyä että etäännyä. Jännitettä yksityisen ja julkisen tiedon välillä ylläpidetään koko ajan. (Giri 2009, 911.) Teoria voidaan myös jakaa viiteen vaiheeseen. Orientaatiovaiheessa käydään lyhyitä, yksinkertaisia keskusteluja melko yleisistä aiheista. Tutkivassa vaiheessa ilmaistaan jo mielipiteitä esimerkiksi yhteiskunnallisista asioista, ja siten paljastetaan itsestä jo enemmän. Monet suhteet jäävät tälle tasolle. Tunneilmajen vaiheessa puhutaan jo henkilökohtaisista asioista, joskus varsin yksityisistäkin. Fyysisellä tasolla kosketus, esimerkiksi halaukset ovat hyväksyttäviä. Myös kritiikkiä ja mielipide-eroja siedetään. Stabiilissa vaiheessa henkilökohtaisten asioiden jakaminen on tavanomaista, ja toisen tunnereaktioita osataan jo ennakoida. Erkaantumisen vaiheessa henkilökohtaisten asioiden jakaminen päättyy, suhteen kuluttavuus ylittää sen hyödyt ja suhde päättyy. (Giri 2009, 911.) Näistä vaiheista tunneilmajen vaihe ja stabiili vaihe voidaan laskea ystävyudeksi. Ystävyys työyhteisössä on mahdollisesti muita konteksteja alttiimpi ulkoisista syistä aiheutuvalle vaiheiden vaihteluille, sillä muutoksia sanellaan ulkopuolelta: on siirtoja, toimipaikka- ja organisaatiomuutoksia, ylennyksiä ynnä muita. Näillä toimilla ei automaattisesti voida todeta olevan vaikutusta, mutta mahdollisuus on olemassa.

2.2.3 Epävarmuuden vähentäminen

Charles Bergerin ja Richard Calabresen kehittämän epävarmuuden vähentämisen teorian (1975) mukaan suhteeseen liittyvä epävarmuus vähenee sitä mukaa, kun ennustettavuus lisääntyy. Lähtökohtana suhteessa on molemminpuolinen epävarmuus toisesta, itsestä ja vuorovaikutussuhteen tulevaisuudesta. Kun tietämys

vuorovaikutustilanteen toisesta osapuolesta kasvaa, kasvaa myös ennustettavuus tulevien kanssakäymistilanteiden suhteen. Tämä vähentää vuorovaikutussuhteeseen liittyvää epävarmuutta. (Ks. esim. Cupach & Metts 1994, 42; Griffin 2012, 126–127.) Epävarmuutta voidaan vähentää monin eri tavoin, esimerkiksi kysymällä asioita suoraan vuorovaikutustilanteen toiselta osapuolelta. Tämä voi kuitenkin asettaa kysymysten kohteena olevan ihmisen epäedulliseen asemaan, sillä vastaaminen voi olla vielä epämiellyttävää, mutta vastaamatta jättämistä pidetään tyydyttävänä. Muita tapoja ovat esimerkiksi passiiviset strategiat, kuten uuden tuttavuuden tai muun epävarmuuden vähentämisen kohteen tarkkailu muissa vuorovaikutustilanteissa, aktiiviset strategiat, kuten uuteen tuttavuuteen liittyvien tietojen kysyminen muilta ihmisiltä, sekä interaktiiviset strategiat, joihin myös suorat kysymykset kuuluvat. (Cupach & Metts 1994, 42–43.) Näistä strategioista kirjoitetaan erityisesti romanttisten vuorovaikutussuhteiden syntyyn liittyen, ja siksi tutkimustiedolle niiden näkymisestä myös ystävyys-suhteissa on tilaa.

On todettu, että erityisen paljon ihmiset haluavat vähentää epävarmuutta ja saavuttaa vuorovaikutussuhteelle ennustettavamman tason kolmenlaisissa tilanteissa. Ensimmäinen on tilanne, jossa vuorovaikutussuhde tuo heille etuja, kuten esimerkiksi sosiaalista tukea. Toinen on poikkeavat olosuhteet tai poikkeava käytös. Kolmas on vuorovaikutuksen jatkuvuuden korkea todennäköisyys. (Knobloch 2009, 977.) Työyhteisössä vuorovaikutussuhteet työntekijöiden välillä ovat suurella todennäköisyydellä jatkuvia – kollegoita tavataan toistuvasti, jopa päivittäin. Vuorovaikutussuhteet, kuten työkaveruus ja työystävyydet voivat olla myös monella tavoin hyödyllisiä ja tarjota esimerkiksi sosiaalista tukea. Siksi epävarmuuden vähentämisen tarvetta voidaan pitää hyvin todennäköisenä työyhteisön jäsenten kesken. Toisaalta aiempi tutkimus pitää todennäköisenä, että määräaikaisten työntekijät eivät koe yhtä suurta tarvetta vähentää epävarmuutta työyhteisön vuorovaikutussuhteissa kuin vakituiset työntekijät, koska he sitoutuvat vain väliaikaisesti organisaatioon. Se muodostaa haasteen johdolle ja riskin työntekijälle, joka voi jäädä tärkeän sosiaalisen vaihdon tai tuen ulkopuolelle. (Myers 2009, 149.)

Epävarmuuden vähentämisen teorian ydinajatus on helppo lähestyä seitsemän aksioman eli perusväittämän kautta. Nämä väittämät, jotka liittyvät sanalliseen viestintään, sanattomaan lämpöön, tiedonetsintään, itsestäkertomiseen, vastavuoroisuuteen, samankaltaisuuteen ja toisesta pitämiseen ovat muuttujia

vuorovaikutussuhteen kehittymisessä (Knobloch 2009, 977–978). Kahdeksas, myöhemmin lisätty aksiooma liittyy jaettuihin verkostoihin ja romanttisiin suhteisiin: tiheä vuorovaikutus kumppanin perhe- ja ystäväpiirien kanssa vähentää suhteeseen ja kumppaniin liittyvää epävarmuutta (Neuliep & Groskopf 2002, 69). Neuliep & Groskopf (2002) ehdottavat tutkimustensa pohjalta myös yhdeksättä aksioomaa lisättäväksi teoriaan: varhaisen vuorovaikutuksen vaiheessa epävarmuuden vähentyessä tyytyväisyys vuorovaikutukseen kasvaa.

Epävarmuuden vähentämisen teoria on sosiaalisen läpäisyn teorian ohella toinen hyödyllinen teoria ystävyysuhteiden syntymisen tutkimisessa. Alkuperäinen epävarmuuden vähentämisen teoria keskittyy yksinomaan ensimmäiseen kohtaamiseen, mutta sen myöhemmät sovellukset ovat hyödyntäneet teoriaa myös tutkittaessa millaista epävarmuutta ja sen vähenemistä läheisissä vuorovaikutussuhteissa esiintyy ylipäätään (ks. esim. Knobloch & Solomon 2002). Tämä mahdollistaa hyvin teorian hyödyntämisen tässä tutkielmassa.

2.2.4 Strukturaatioteoria

Sosiologi Anthony Giddensin kehittämän strukturaatioteorian (1984) ydinajatus tunnistaa ihmisten välisessä toiminnassa olevan tiettyjä sosiaalisia rakenteita, jotka vaikuttavat vuorovaikutukseen, ja joita ihmiset puolestaan voivat toiminnallaan muokata. Teoria erottelee rakenteen, systeemin ja käytänteet toisistaan. Systemi kuvaa rakenteiden näkyviä, havainnoitavia osia, joita tuotetaan ja uusinnetaan vuorovaikutuksessa. Rakenteet taas koostuvat sellaisista säännöistä ja resursseista, joita käytetään systeemien ylläpitämisessä. Rakenteet ja systeemit elävät ja muuttuvat, sekä toisaalta uusiintuvat vuorovaikutuksessa, mutta myös ohjailevat sitä. (McPhee & Poole 2009, 936–937.) Erilaiset sosiaaliset ilmiöt eivät ole yksin rakenteiden eivätkä yksin toimijoiden – siis ihmisten itsensä – tuottamia (Jones & Karsten 2008, 129). Ihmiset ja rakenteet eivät kuitenkaan ole itsenäisiä saarekkeita, vaan ikään kuin kolikon kaksi puolta. Strukturaatioteoriaa hyödynnetään edelleen paljon poliittisten ja yhteiskunnallisten järjestelmien tutkimuksessa, mutta teoria on hyvin sovellettavissa myös muunlaisiin sosiaalisiin rakenteisiin (Vanhatalo 2014, 29). Vanhatalo (2014, 29) tiivistää osuvasti:

”Strukturaatioteorian voi nähdä eräänlaisena metateoriana, jolla on paljon selitysvoimaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen eri konteksteissa.”

Kun tiedetään, että vuorovaikutusta ohjailevat rakenteet ja niitä toisaalta vuorovaikutuksessa myös muokataan, on merkityksellistä ottaa selvää myös niistä rakenteista ja systeemeistä, mitä työyhteisöissä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ja ystävyysuhteissa on. Ystävyysuhteita ja muita interpersonaalisia vuorovaikutussuhteita on tutkittu varsin vähän strukturaatioteorian näkökulmasta, mutta rakenteiden ja rakenteellistumisen ilmiöt voivat silti näkyä niissä. Tästä syystä strukturaatioteorian tuominen tämän tutkimuksen kontekstiin on tärkeää.

Myers (2009, 137) kokoaa artikkelissaan rakenteiden ja työyhteisön välisen suhteen tutkimusta: vuorovaikutuksen keinoin työyhteisön jäsenet muodostavat rakenteita ja kulttuuria, jotka ovat organisaation ydintä, ja jotka puolestaan rakentavat ja ohjaavat vuorovaikutusta. Joissakin organisaatiokulttuureissa kannustetaan työyhteisön jäseniä kohti ystävällistä ja informaalia vuorovaikutusta ja vuorovaikutussuhteita, toisissa taas ohjataan työntekijöitä formaalimpiin vuorovaikutussuhteisiin, ehkäpä jopa kilpailuun (Myers 2009, 137). Vaikka organisaatiokulttuurien tutkimus on kokonaan oma tutkimushaaransa eikä ole osa tätä tutkielmaa, organisaatiokulttuuri voi vaikuttaa siihen, miten ja millaisia ystävyysuhteita työyhteisössä syntyy.

Organisaatiokulttuurilla voi olla myös vaikutuksensa työyhteisön rutiineihin. Rutiineilla on tärkeä merkitys sosiaalisten instituutioiden ja rakenteiden ylläpitämisessä. Ystävyys pitää usein sisällään erilaisia toiminnan rutiineja, kuten esimerkiksi säännöllisiä lenkkejä tai jokavuotisia pikkujouluja, jotka muokkaavat omalla tavallaan myös ystävyyttä itseään. Rutiinien tuoma ennustettavuus tuottaa tiettyä turvallisuudentunnetta, jolla puolestaan on merkitystä myös ihmisten välisissä kohtaamisissa ja vuorovaikutuksen sujuvuudessa. (Jones & Karsten 2008, 133.) Tämä käy ilmi myös aiemmin esitellyssä epävarmuuden vähentämisen teoriassa.

Teorioiden hyödyntämisen punainen lanka tässä tutkielmassa on teorioiden ymmärtäminen ilmiöinä, ei niinkään käsitteinä. Teoriat tarjoavat erilaisia näkökulmia sosiaalisen läpäisyn ilmiön, rakenteistumisen ilmiön, epävarmuuden ja sen vähentämisen ilmiön sekä sosiaalisen vaihdon ilmiön selittämiseen ja ymmärtämiseen. Tässä työssä kuitenkin keskitytään ensisijaisesti työystävyyteen ja sen merkityksentämisen tarkastelemiseen.

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää erityisen vuorovaikutussuhteen, työystävyyden, ilmiötä ja sen merkityksentämistä sekä koettuja vaikutuksia työvoinnille. Työssä perehdytään monipuolisesti koettuihin ystävyys-suhteisiin työyhteisössä – miten niitä kuvataan ja millaisia piirteitä niihin liittyy. Työn tarkoituksena on ottaa selvää muun muassa siitä, millainen on ystävyys-suhteiden synnyn ja ylläpidon prosessi työyhteisössä, millaisia erityispiirteitä työyhteisössä syntyneillä ystävyys-suhteilla on, millainen rooli ystävyys-suhteilla on työssä ja työyhteisössä, sekä minkälaisia vaikutuksia – niin hyviä kuin huonojakin – työyhteisön jäsenet kokevat työystävyydellä olevan heidän työvoinnilleen. Tavoite jakautuu kolmeen tutkimuskysymykseen, joiden tarkoituksena on auttaa saavuttamaan mahdollisimman laaja ymmärrys työystävyydestä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista on ystävyys työyhteisössä?
2. Miten työystävyyttä merkityksennetään?
3. Miten työystävyyden koetaan linkittyvän työvoinnin kokemuksiin?

Ensimmäinen tutkimuskysymys pureutuu ystävyys-suhteen kokemuksiin erityisessä kontekstissa, työyhteisössä. Se valaisee sitä, millaisia ovat ystävyys-suhteen eri prosessit työyhteisössä, miten suhde lähenee ja millaista vuorovaikutusta lähentymiseen liittyy. Kysymyksen avulla päästään tarkastelemaan myös niitä eroavaisuuksia, mitä tutkittavat kokevat olevan työystävyyssuhteiden ja muiden, toisenlaisissa konteksteissa syntyneiden ja esiintyvien ystävyys-suhteiden välillä.

Toinen tutkimuskysymys auttaa selvittämään sitä, millainen merkitys työystävyydellä on työntekijöille itselleen – siis siihen, koetaanko työystävyyttä mahdollisesti positiiviseksi asiaksi ja tärkeäksi oman työn tai oman itsen kannalta, vai onko niillä myös negatiivisia merkityksiä työlle tai itselle.

Kolmas tutkimuskysymys selvittää sitä, kokevatko työntekijät työystävyydellä olevan yhteyden työvointiin, ja millainen mahdollinen yhteys on: vaikuttaako työystävyyys työvointiin negatiivisesti vai positiivisesti, sitä heikentäen tai parantaen.

Tutkimuskysymyksiin pyritään saamaan vastauksia haastatellen ja haastatteluissa osittain työyhteisökartta-piirtotehtävää hyödyntäen. Näitä menetelmiä avataan seuraavaksi. Tutkimuskysymysten ja haastattelurungon kokoamisessa hyödynnettiin teoriaperustaa, joka tässä työssä koostuu sosiaalisesta vaihdosta, sosiaalisesta läpäisystä, epävarmuuden vähentämisestä ja strukturaatioteoriasta. Teorioiden avulla – seuraavassa esimerkissä strukturaatioteoriaa käyttäen – on mahdollista selvittää esimerkiksi sitä, millaista roolia näyttävät eräänlaiset suhteen ylläpidon rakenteet, kuten kahvihetket kahvihuoneessa, yhteiset palaverit tai vaikkapa lyhyet juttuhetket hissimatalla kollegoiden keskinäisissä suhteissa? Onko vuorovaikutussuhteessa itsessään mahdollista havaita jonkinlaisia rakenteita? Esiintyykö vastaavanlaisia rakenteita muissa, kuin työyhteisössä ylläpidettävissä ystävyysuhteissa? Miten nämä rakenteet vaikuttavat vuorovaikutussuhteisiin?

3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

3.2.1 Haastattelu ja työyhteisökartta menetelminä

Tämä tutkielma on laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä toimii haastattelu ja siihen yhdistetty työyhteisökartan muodostaminen. Laadullinen tutkimus pyrkii päästämään tutkittavien omat näkökulmat, tulkinnat ja äänen esille sekä tarkastelemaan aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Ystävyys on abstrakti ja subjektiivinen aihe, joten laadullinen tutkimusote sopii hyvin sen lähestymiseen. Sosiaalisena ilmiönä sillä on myös prosessiluonne: tutkimustuloksia ystävyydestä ei voida pitää ajattomina ja paikattomina, vaan ne voivat olla historiallisesti muuttuvia. Laadullisilla menetelmillä on mahdollista saavuttaa tämä ilmiöiden prosessiluonne. (Eskola & Suoranta 1998, 16.) Tutkimusperinteen osalta tämä tutkimus on fenomenologis-hermeneuttinen: tutkimuksen kohteena on ihminen, ja ihmiskäsityksen sekä tutkimuksen teon kannalta olennaisia käsitteitä ovat merkitys, kokemus ja yhteisöllisyys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34).

Haastattelu menetelmänä on joustava ja keskusteleva, ja siksi perusteltu tässä tutkimuksessa aiheen lähestymiseen. On tärkeää, että haastateltavalla ja haastattelijalla on yhtenäinen, auki keskusteltu ymmärrys esimerkiksi siitä, puhutaanko työkavereista vai työystävistä. Lisäksi haastattelua menetelmänä puoltaa se, ettei ystävyysuhteiden merkityksestä ja olemuksesta suomalaisessa työelämässä ole aiempaa tietoa. Haastattelut ovat avoimia teemahaastatteluja, eli aiheet haastatteluun nousevat tutkimuskysymyksistä, ja niiden muoto ja järjestys voi elää kesken haastattelun ja haastattelujen välillä. Avoimessa haastattelussa haastateltavalla on enemmän valtaa ja vapauksia kertoa asioista omalla tavallaan, rytmillään ja toivomallaan henkilökohtaisuuden asteella. Parhaimmillaan avoin haastattelu on tehokkaimpia laadullisen tutkimuksen työkaluja. (Goodman 2001, 309.) Haastatteluihin oli myös etukäteen mietityt kysymykset eli haastattelurunko (Liite 1). Haastattelurunkoa käytetään usein puolistrukturoituun haastatteluun, sillä sitä määritellään kaikille yhteisillä kysymyksillä (Eskola & Suoranta 2005, 86). Tässä työssä kuitenkin avoin haastattelu on kuvaavampi käsite: kysymysten järjestys ja muoto vaihtelivat haastattelujen välillä, kaikilta haastateltavilta ei välttämättä kysytty kaikkia kysymyksiä ja paikoitellen keskustelu saattoi mennä myös haastattelurungon kysymysten ulkopuolelle. Pitää kuitenkin muistaa, että haastattelullakin on rajansa: tutkittavat valitsevat itse mitä, kuinka paljon ja millä syvyydellä he kertovat omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. Tutkijalle jää aina paljon pääteltävää ja löydettävää, eivätkä johtopäätökset eivät ole eksplisiittisesti esillä.

Tässä työssä käytetään laadullinen tutkimusotetta haastatteluineen, sillä ymmärtämään pyrkivään, monenlaisten kokemusten ja merkitysten esilletuomiseen tähtäävään tutkimukseen määrälliset menetelmät soveltuvat heikosti. Määrällisin menetelmin voisi kuitenkin tutkia suurempaa ihmisjoukkoa ja selvittää esimerkiksi sitä, kuinka monella on kokemuksia työystävyydestä, tai montako työystävää heillä on työuransa aikana ollut. Myös erilaiset kenttätutkimusmenetelmät olisivat haastavia menetelmiä tämän tutkielman tavoitteen huomioon ottaen – tutkijan havainnot eivät anna tilaa tutkittavien omille kokemuksille. Sen sijaan esimerkiksi tutkittavien pitämän päiväkirjan tai muun tutkittavien itsensä koostaman tekstin käyttäminen olisi ollut yksi mahdollinen menetelmä.

Haastattelujen ohella aihetta lähestyttiin työyhteisökartan avulla. Tutkittavien kanssa käytyjen tapaamisten rakenne oli seuraava: ensin tutkittavien kanssa keskusteltiin

läpi tapaamisen tarkoitus ja tutkielmaan liittyvät, tutkittavien kannalta relevantit seikat. Vaikka tutkittavat olivat tietoisia aiheesta jo ensimmäisen yhteydenoton perusteella, aihe esiteltiin varmuudeksi vielä kertaalleen ja sitä pohjustettiin tarvittaessa vähän. Sen jälkeen tutkittavia pyydettiin tekemään työyhteisökartta, jota hyödyntäen ja josta ammentaen jatkettiin varsinaiseen haastatteluun.

Työyhteisökartta oli yksinkertainen piirtotehtävä oman kertoman tueksi ja virikkeeksi, sekä myöhemmän haastatteluosion pohjaksi. Sitä ei käytetty analysoitavana aineistona itsessään, vaan sen tärkeä tarkoitus oli nimenomaan tutkittavien itsensä orientoiminen tehtävään, siinä auttaminen, työyhteisön hahmottamisen helpottaminen ja oman kertomuksen tukeminen tarvittaessa.

Tutkittavien vuorovaikutussuhteita työyhteisössä oli helpompi ymmärtää heidän omien visualisointiensa pohjalta. Lisäksi kartan avulla helpotettiin tutkittavien omia jäsenyyksiä heidän työyhteisöistään. Työyhteisökartta toteutettiin antamalla tutkittaville puhdas A4-kokoinen paperi, jonka keskelle heitä pyydettiin sijoittamaan itsensä, piirtäen tai vain nimensä kirjoittaen. Tutkittavia pyydettiin sitten sijoittamaan heidän työyhteisönsä jäsenet paperille siten, että etäisyys hänestä itsestään paperilla vastaisi koettua todellista läheisyyttä tai etäisyyttä: siis läheisimmät kollegat lähelle, etäisemmät kauemmaksi. Samalla tutkittavia pyydettiin kertomaan kustakin vuorovaikutussuhteesta – siis siitä, miksi joku piirretään lähelle ja toinen kauas, millainen heidän vuorovaikutussuhteensa on, millaista heidän vuorovaikutuksensa on ja niin edelleen. Piirtotehtävä tuotti persoonallista, monipuolista aineistoa, jossa työyhteisöjen erilaiset vuorovaikutussuhteet ja ennen kaikkea koetut etäisyydet erottuivat selkeästi. Esimerkiksi etäiseksi koettu lähijohtaja tai kollega saatettiin piirtää toiselle puolelle paperia, vaikka muuten yhteisö olisi piirretty vain yhteen neljäsosaan paperin tilasta.

Kaikkia kysymyksiä ei sijoitettu piirtotehtävän lomaan, vaan syvemmälle menevät ja yleisemmällä tasolla aiheeseen liittyvät kysymykset jätettiin heti kartan piirtämisen jälkeen tehtävän haastattelun keskustelunaiheiksi, joissa tarvittaessa palattiin työyhteisökarttaan ja hyödynnettiin sitä haastattelun tukena.

Piirtotehtäviä on perinteisesti käytetty psykologisissa tutkimuksissa ja terapiassa, koska piirtämisen ja muun visualisoinnin on katsottu auttavan vaikeasti sanallistettavien tunteiden ja ajatusten esilletuomisessa. Piirtotehtävät ovat

tavanomaisia myös organisaatioiden rakenteisiin ja muihin rakenteisiin pureutuissa tutkimuksissa. (Kearney & Hyle 2012, 239–240.) Piirtotehtävistä laadullisessa tutkimuksessa on havaittu monenlaista hyötyä. Ne voivat tarjota keinon päästä lähemmäksi tutkittavat tunteita ja ajatuksia, auttaa tutkittavaa kiteyttämään kokemuksiaan ja tuovat tutkimukseen triangulaatiota. (Kearney & Hyle 2012, 239.)

3.2.2 Osallistujat ja aineistonkeruu

Tutkimukseen osallistuneet haastatellut henkilöt ovat asiantuntija- ja tietotyöntekijöitä, joiden työyhteisö on pieni tai keskisuuri, alle sadan henkilön työyhteisö. Tässä työssä asiantuntijatyö ja tietotyö ovat synonyymejä toisilleen. Tutkimus kohdennettiin tietotyöläisiin, sillä tietotyön määrä on lisääntynyt ja lisääntyyneen jatkossakin yhteiskunnassamme, ja tietotyön luonne on suorittavaan työhön nähden erilainen: työajat, työnteon paikat ja työvälineet ovat usein joustavia ja jopa vapaasti valittavia. Tämän voi ajatella olevan uudenlainen tilanne myös työelämän vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta. Soja Ukkola kokoaa väitöskirjassaan (2016) tietotyön hajanaisia, joskus epätarkkojakin määritelmiä yhteen todeten, että tietotyönä voidaan pitää työtä, joka sisältää ideointia ja suunnittelua, jossa käytetään tietotekniikkaa hyödyksi, ja jonka tekijät ovat suorittaneet vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon (Blom 2001, Ukkolan, 2016 mukaan). Työelämäaiheisessa haastattelussa (HS 2.4.2016) Ukkola määrittelee tietotyön ”työksi, jossa korostuvat tiedon käsittelyn ja tuottamisen lisäksi oppiminen, osaaminen, luovuus, asiantuntijuus ja verkostoituminen”.

Työyhteisön käsitteen rajat olivat joustavat: joillakin haastateltavilla saattoi olla lähes sadan henkilön työyhteisö, esimerkiksi osasto, mutta sen lisäksi heillä oli huomattavasti pienempikin työyhteisö, esimerkiksi tiimi. Terminologiasta ja rajauksista käytiin tarvittaessa keskustelua tapauskohtaisesti, jotta sekä haastattelijalle että haastateltavalle oli selvää, mistä työyhteisöstä kulloinkin puhutaan. Varsinaisen työnantajatahon koolla ei ollut väliä, kunhan sieltä on selkeästi erotettavissa paljon yhdessä työskentelevä työyhteisö. Tämä rajaus on tarpeellinen valitun tutkimusmenetelmän vuoksi, sillä tarkoitus on pyytää haastateltavaa kuvaamaan omia suhteitaan myös niihin työyhteisön jäseniin, jotka eivät ole hänelle kaikkein läheisimpiä.

Tutkimus kohdennettiin haastateltavien ystävyysuhteisiin heidän senhetkisessä työpaikassaan. Siksi haastateltaville oli edellytyksenä se, että heillä olisi työskentelyä senhetkisessä työyhteisössään vähintään noin vuoden verran. Tutkija ei voi kuitenkaan olettaa, että vuodentakaan työskentely yhdessä työpaikassa tarkoittaisi sitä, että työntekijät kokevat heillä olevan ystäviä työyhteisössään. Siksi he saivat tarvittaessa myös kertoa entisissä työyhteisöissä olleista ystävyysuhteistaan. Osallistujien sukupuolella, iällä, kulttuurillisella, uskonnollisella tai etnisellä taustalla ei ole merkitystä.

Osallistujia haettiin omien ystävien, tuttavien ja muiden kontaktien verkostojen kautta siten, etteivät osallistujat kuitenkaan olleet samassa työyhteisössä kontaktien kautta. Kuhunkin osallistujaan otettiin yhteyttä henkilökohtaisesti ensin vapaamuotoisemmin, sitten infokirjeen kanssa (liite 2).

3.2.3 Haastattelujen toteutus

Aineisto koostuu haastatteluista ja niiden yhteydessä piirretyistä työyhteisökartoista. Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuussa 2017. Niitä tehtiin seitsemän, ja niiden keskimääräinen kesto on noin 46 minuuttia. Pisin haastattelu kesti 57 minuuttia, lyhin 24 minuuttia.

Jokainen haastattelu tehtiin kasvotusten haastateltavien valitsemissa paikoissa, ja käyty keskustelu tallennettiin äänitiedostoiksi. Haastateltavissa oli monen ikäisiä, monenlaisissa organisaatioissa, työyhteisöissä ja työtehtävissä olevia ihmisiä. Haastateltavien työurien pituudet tämänhetkisisissä organisaatioissa vaihtelivat hieman vajaasta vuodesta aina lähes kolmeenkymmeneen vuoteen. Osalla oli alaisia, mutta kukaan ei edustanut organisaationsa ylintä johtoa. Haastateltavista kolme edusti valtionhallinnon alla toimivia virastoja tai laitoksia, yksi korkeakoulusektoria, kaksi yritysmaailmaa ja yksi kunnallista sektoria.

Haastattelun yhteydessä piirretyt työyhteisökartat olivat apuväline haastateltavalle hänen kertomansa tueksi ja muistinvirkistykseksi. Kartan piirtäminen haastattelun alkuvaiheessa oli haastateltavalle hyödyksi työyhteisön hahmottamisessa ja sen jäsenten muistamisessa, ja keskustelun edetessä kartta auttoi haastattelijaa

pysymään perillä siitä, kenestä puhutaan, ja saamaan laajempaa kokonaiskuva työyhteisön suhteista.

Haastattelurunko (liite 1) toimi tukena ja ”muistilappuna” keskustelulle.

Todellisuudessa haastattelut tehtiin melko vapaamuotoisesti, kysymyksenasettelut vaihtelivat ja kysymysten järjestys saattoi vaihdella. Olennaista oli se, että kaikki teemat ja kysymykset tulivat käsiteltyä jollain tavalla. Kysymysten muotoiluun vaikutti myös se, kokivatko ihmiset heillä olevan ystäviä työyhteisössään.

Haastattelurungon ensimmäisten kysymysten edessä oleva Piirtotehtävä-sana viittaa siihen, että kyseisiä asioita on käsitelty piirtotehtävän eli työyhteisökartan aikana tai heti sen jälkeen, karttaa olennaisesti apuna käyttäen. Näiden kysymysten jälkeen käsiteltiin vielä kolmea teemaa: ystävyys ja kaveruus omassa työyhteisössä, läheisten suhteiden merkitys työssä, sekä ystävyys ja työvointi.

Aivan aluksi haastateltavia pyydettiin kertomaan heidän työyhteisöstään ja työpaikastaan joitakin yleisiä asioita, esimerkiksi sen koosta, tehtävistä, rakenteesta ja heidän omasta työhistoriastaan siellä. Tämän jälkeen heitä pyydettiin kertomaan, miten he määrittelevät ystävän. Seuraavaksi haastateltavat saivat lyhyen kuvauksen siitä, millaista kolmijakoa tässä tutkielmassa käytetään työyhteisön ihmissuhteiden kuvaamisessa (kollegat, työkaverit, työystävät) ja heille korostettiin, että heidän ei tarvitse välttämättä käyttää tätä samaa terminologiaa, mutta esimerkiksi työystävyyttä he voivat mieltää oman ystävämääritelmänsä kautta.

3.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Haastattelut tuottivat rikkaan ja laajan aineiston, joka täytti funktionsa ja mahdollisti vastaamisen tutkimuskysymyksiin, mutta tarjosi myös muuta uutta, arvokasta ja ennakko-oletuksiin nähden yllättävääkin tietoa yksilöllisistä kokemuksista ja näkemyksistä työystävyyden teeman ympäriltä. Aineistoa kertyi seitsemästä haastattelusta yhteensä lähes tarkalleen 5 tuntia, ja keskimäärin haastattelut olivat noin kolmen vartin mittaisia. Analyysivaiheessa haastatteluaineisto kuunneltiin ja litteroitiin erillisiksi haastatteluiksi. Transkriptioita tuli yhteensä 72 sivua. Litterointi tehtiin suurimmilta osin sanatarkasti, käsitellen suurpiirteisemmin ainoastaan sellaisia kohtia, joissa haastateltava esimerkiksi toistelee tiuhaan täytesanoja kuten ”niinku” tai ”no siis”. Taukoja, naurua ja puheen dramatisointia erilaisin

äänemuunteluin merkittiin transkriptioon vain, jos ne koettiin sen sisällön oikeanlaisen ymmärtämisen kannalta välttämättömiksi. Tässä vaiheessa työyhteisökartat olivat apuna mieleen palauttamisessa ja kuullun keskustelun liittämässä oikeisiin ihmisiin. Tämän jälkeen kartat olivat analyysin tukena hyvin vähäisesti, eikä valmiita työyhteisökarttoja esitellä tässä työssä. Transkriptioita luettiin läpi nostaten esiin ajatuksia herättäviä avainsanoja ja -lauseita, tutkittavien itsensä korostamiaan seikkoja ja heidän antamiaan merkityksiä. Tämä vaihe oli aineistolähtöinen, avainsanoja ja -lauseita ei etsitty teoriajohtoisesti tai -ohjaavasti. Avainkohtien poimiminen tapahtui hyvin intuitiivisesti ja mahdollisimman vähän strukturoidusti.

Löytyneitä avainkohtia analysoitiin aluksi tulkiten ja yhdistellen, tekstiä uudelleen lukien mahdollisimman totuudenmukaisten tulkintojen tekemiseksi. Näiden pohjalta jokaisesta haastattelusta kirjoitettiin pieni tiivistelmä ranskalaisin viivoin: mitä kyseinen osa aineistoa kertoo? Mitä haastateltavat erityisesti korostavat, mistä he puhuvat pitkään ja monisanaisesti ja mistä taas vähemmän? Löytyykö ristiriitaisuuksia, epäröintiä, sanoittamisen vaikeutta?

Analyysi ei ole lineaarinen prosessi, vaan se edellyttää aiempaan palaamista ja vaiheiden toistamista eteenpäin pääsemiseksi (Braun & Clarke 2006, 86). Tiivistysten kirjoittamisen jälkeen aineistoa luettiin uudelleen. Tavoitteena oli löytää avainkohtien ja tiivistysten kautta laajempia, merkityksellisiä teema-aihoita, jotka avaavat työystävyyden kokemuksia ja sille annettuja merkityksiä. Teema-aihoista muotoutui teksteihin yhä uudelleen palaamalla varsinaiset teemat sekä aineiston yleiskuvaus, ikään kuin esipuhe aineiston yksityiskohtaisemmalle tarkastelulle. Tähän vaiheeseen sisältyi myös teemojen varsinainen nimeäminen. Teemojen muotoutumisen yhteydessä valittiin aineistosta tutkittavien näkemyksiä ja kokemuksia kuvaavia, mahdollisimman ymmärrettäviä ja teemaan sopivia sitaatteja esimerkeiksi lukijoille.

Haastatteluaineiston analyysiin on lukuisia menetelmävaihtoehtoja, jotka mahdollistavat aineiston analysoinnin monenlaisista näkökulmista. Yhteistä erilaisille menetelmille on kieleen ja ilmauksiin, merkityksiin, sosiaaliseen todellisuuteen ja toimintaan kohdistuva mielenkiinto (Eskola & Suoranta 2005) ja tarve ymmärtää ja tarkastella selittämisen sijaan. Tässä työssä oli luontevaa yhdistellä muutamaa

menetelmää niistä relevanteimmat mahdollisuudet poimien, koska jo tutkimuskysymykset lupaavat monitahoista aineistoa. Koska tarkoituksena on ymmärtää työystävyyden ilmiötä laajemmin, kuin esimerkiksi vain erilaisia merkityksiä yhdelle käsitteelle etsien, yksi ainoa analyysimenetelmä voisi rajata analyysiä liikaa. Tässä luvussa esiteltävä niin sanottu sovellettu temaattinen analyysi valikoitui analyysimenetelmäksi vasta aineistonkeruun jälkeen, jolloin todella oli nähtävissä tarve analyysimenetelmien yhdistämiselle parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Sovellettu temaattinen analyysi tukeutuu fenomenologis-hermeneuttiseen tieteenfilosofiaan. Ennen temaattisen analyysin käsittelyä esitellään lyhyesti fenomenologis-hermeneuttisen tieteenfilosofian perusajatuksia.

Fenomenologis-hermeneuttinen tieteenfilosofia toi analyysiin tutkittavien omien kokemusten merkitysten korostamisen (fenomenologia) ja toisaalta ymmärtävän ja tulkitsevan, eikä niinkään selittävän otteen (hermeneutiikka). Merkitykset nähdään yhteisöllisyydestä kumpuavana – todellisuus avautuu merkitysten kautta, ja niiden lähde on yhteisö, jossa ihminen kasvaa. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 34.)

Fenomenologis-hermeneuttisesti ajatellen todellisuus on subjektiivisesti määrittyvä, ja paras tapa saada siitä tietoa on ihmisiltä itseltään kysyminen (Aira 2012, 36).

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen idea on tuoda tietoisuuteen ja näkyväksi sellaiset seikat, mitkä tottumus on tehnyt itsestään selväksi ja niitä asioita, mitä on koettu, mutta ei vielä tietoisesti pohdittu (Tuomi & Sarajärvi 2003, 35). Tässä tutkielmassa tavoitteena on ymmärtää ja kuvata työystävyyden olemusta ja piirteitä löytämällä niitä tutkittavien omista kokemuksista. Työelämän vuorovaikutussuhteet ovat usealle itsestään selviä, tuttuja asioita, joita kuitenkin ei välttämättä tietoisesti pohdita tarkemmin, ellei niissä ilmene jotakin vahvasti ihmiseen itseensä vaikuttavaa.

Toisaalta mukana on ripaus fenomenografista lähestymistapaa, sillä ilmiön monitulkintaisuuden ja abstraktiuden vuoksi tutkittavien itsensä käsityksillä ystäväyydestä ulottuvuuksineen on valtavasti merkitystä. Vaikka tutkimushaastatteluja suoritettaessa painopiste oli kokemuksissa ja niiden esiintuomisessa eikä tutkittavien yleisissä käsityksissä, käsitykset kuitenkin ohjaavat kokemuksia eikä niitä voi siksi ohittaa. Fenomenografinen tutkimus nostaa erilaisia tavanomaisia, arkipäiväisiä ilmiöitä koskevia käsityksiä, ja erilaisia tapoja ymmärtää niitä (Huusko & Paloniemi 2006). Fenomenografisen lähestymistavan lisäksi lähiluvunomainen tarkastelu toi analyysiin nyanssien huomioimisen ja tekstin eri

tasojen, kuten semanttisen ja kulttuurisen tason huomioimisen, joka on tyypillistä lähiluvulle (Johnson 2004). Täysin semanttisella tasolla analyysissä ei kuitenkaan pysytä, vaan analyysissä on luonnollisesti myös tulkinnallinen ote: sen lisäksi, että tarkastellaan sitä, miten tutkittavat sanoittavat ja käsitteistävät työystävyyttä, analyysissä katsotaan myös tätä pintaa syvemmälle ja etsitään merkityksiä.

Varsinainen analyysin kulmakivi on tässä työssä kuitenkin temaattinen analyysi, joka nimensä mukaisesti tarkoittaa metodia, jolla tunnistetaan, analysoidaan ja raportoidaan aineistosta nousevia teemoja. Temaattinen analyysi auttaa järjestämään aineistoa, kuvailemaan sitä yksityiskohtaisesti ja tekemään siitä valistuneita tulkintoja. (Braun & Clarke, 2006.) Tässä työssä temaattisen analyysin periaatteen mukaisesti yksittäiset tärkeät havainnot tutkittavien kokemuksista ja heidän antamistaan merkityksistä tuotiin osiksi laajempia, syvällisemmin asiaa avaavia teemoja työystävyyden ympärillä. Temaattinen analyysi antaa tutkijalle paljon liikkumavaraa, mutta edellyttää huolellista läpinäkyväksi tekemistä, mitä tulee teoreettisen ja tieteenfilosofisen viitekehyksen esiintuomiseen. Temaattista analyysia voi toteuttaa joko induktiivisesti, yksittäisistä havainnoista yleistä näkemystä muodostaen, tai deduktiivisesti yleisestä yksittäiseen edeten (Braun & Clarke 2006, 83). Tässä työssä on valittu induktiivinen lähestymistapa aineistoon, vaikka tietynlainen tutkielmaa läpileikkaava teoriaohjaavuus sallisi myös deduktiivisen lähestymisen. Kuten aiemmin todettua, aineistoa kuitenkin käsitellään tässä tutkielmassa avoimin mielin, ennalta rajoittamatta tai määrittelemättä, mutta teoriataustassa esitellyt teoriat ovat vaikuttaneet tutkimuskysymyksiin ja haastattelurunkoon, ja lopuksi löydöksiä peilataan jo olemassa olevaan teoriatietoon.

Temaattinen analyysi näkee teemojen etsimisen teemoittelua vapaammin.

Temaattinen analyysi ei edellytä esimerkiksi teemoittelulle tyypillistä tarkkaa, kaiken kattavaa koodaamista, eikä tässä tutkielmassa sovelletussa temaattisessa analyysissä teemoja muodosteta ja arvioida esimerkiksi esiintymistiheyden tai hallitsevuuden perusteella, vaikka tällaista teemoittelulle tyypillistäkin lähestymistapaa on täysin mahdollista hyödyntää. Braun ja Clarke (2006, 82) korostavat tutkijan omaa vastuuta ja vapautta teemojen muodostamisessa: teeman tärkeyttä ei voi mitata kvantitatiivisilla mittareilla, vaan pikemminkin sillä, kuvaako se jotakin hyvin olennaista aineistosta. Analyysin onnistumisen kannalta tutkijan on tärkeää luoda itselleen ja aineistolle sopiva tapa teemojen muodostamisessa, ja pysyä tälle tavalle

uskollisena kautta linjan yhtenäisyyden takaamiseksi (Braun & Clarke 2006, 82). Aineiston analyysissä teemoja pohtiessa oli tarpeellista palata toistuvasti lukemaan läpi aineistoa, haastattelutranskriptioiden järjestystä välillä muuttaen. Näin meneteltiin siksi, että aikaisemmista haastatteluista löytyneet olennaiset huomiot ohjasivat helposti ajattelua liaksi tutuille urille seuraavia haastatteluja läpikäydessä. Lopputuloksena analyysistä olivat haastattelutranskriptiot, joista olennaisimmat löydökset oli korostettu ja niiden merkitys tai muita niistä tehtyjä huomioita auki kirjoitettu tekstin oheen. Näiden ohella analyysi tuotti tiivistelmät kustakin haastattelusta sekä teemamiellekartan prosessin tueksi.

Temaattisessa analyysissä on myös tehtävä joitakin välttämättömiä valintoja sen suhteen, pyritäänkö aineistoa kuvaamaan yksityiskohtaisesti ja syvällisesti jonkun tietyn teeman tai tiettyjen teemojen kohdalla, vai laajaa kokonaiskuvan ymmärrystä tavoitellen, jolloin yksittäiseen teemaan tai teemaryhmään ei voi paneutua vastaavalla intensiteetillä. Tässä työssä jälkimmäinen vaihtoehto on luonteva valinta, sillä kokonaisaineiston rikas, laveaa ymmärrystä lisäävä käsittely on omiaan aiheille, joita ei ole vielä tutkittu paljon, ja joissa osallistujien näkemyksistä ja kokemuksista ei ole lukijoiden saatavilla minkäänlaista etukäteistietoa. (Braun & Clarke 2006, 83.)

3.4 Eettiset kysymykset ja ratkaisut

Ihmisten itsensä vuorovaikutussuhteet ovat aina henkilökohtainen, joskus arkaluontoinenkin asia. Työelämän vuorovaikutussuhteisiin voi liittyä monenlaisia vahvoja tunteita – niin positiivisia kuin negatiivisiakin – joita ei välttämättä voi tuoda julki. Sellaiset työelämän vuorovaikutussuhteiden ilmiöt, kuten esimerkiksi suosiminen, kiusaaminen, konfliktit tai esimerkiksi työpaikkaromanssit voivat aiheuttaa kehnosti käsiteltynä paljon haittaa sekä työyhteisölle että osallisille itselleen. Siksi työelämän vuorovaikutussuhteita koskevassa tutkimuksessa on pidettävä erityisen hyvin huolta eettisyyden noudattamisesta kaikissa vaiheissa. Eettisessä tutkimuksenteossa on olennaisinta tunnistaa eettinen problematiikka: jos tutkija tunnistaa sen, hän suurella todennäköisyydellä myös toteuttaa tutkimuksensa eettisesti (Eskola & Suoranta 2008, 52).

Haastateltavien hankkimista ohjasi linjaus siitä, että haastateltavat eivät saa työskennellä yhdessä haastattelijan omien ystävien, tuttavien tai perheenjäsenten kanssa – tällainen tilanne olisi ollut eettisesti ongelmallinen, sillä se olisi asettanut haastateltavat epämurkkaavaan tilanteeseen heidän joutuessaan kuvaamaan vuorovaikutussuhteitaan sellaisiin työyhteisön jäseniin, jotka tutkija saattaa tuntea. Myös omien ystävien, tuttavien, perheenjäsenten ja nykyisten sekä entisten kollegojen haastattelu oli poissuljettua osaksi samoista syistä, osaksi esimerkiksi siitä syystä, että tutkijalla on jo etukäteen jonkinlainen käsitys työyhteisöstä ja sen vuorovaikutussuhteista. Tällainen etukäteisnäkemys ja mahdolliset mielipiteet vaikuttaisivat todennäköisesti haastatteluun ja aineiston käsittelyyn niiden objektiivisuuden tasoa alentaen.

Kukin haastateltava sai ennen haastattelua infokirjeen (liite 2), jossa avattiin vielä kertaalleen tutkielman aihe, tutkimuksen sisältö, aikatauluarvio, haastateltavien rooli ja heidän mahdollisuutensa vetäytyä prosessista koska tahansa. Infokirjeessä korostettiin myös ehdotonta luottamuksellisuutta ja haastateltavien anonymiteettiä. Infokirjeen lisäksi haastateltavien kanssa käytiin sähköpostikirjeenvaihtoa heitä mietityttävistä seikoista, jos tällaisia ilmeni. Kirjallisia sopimuksia ei tehty, sillä haastateltavat eivät katsoneet niitä tarpeellisiksi, ja heitä oli useaan otteeseen informoitu heidän oikeudestaan poistua prosessista missä vaiheessa tahansa. Vaikka tutkimusprosessista poistuminen ei Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan estä aineiston käyttöä (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus 2009), tässä tutkimuksessa tutkittaville annettiin mahdollisuus myös haastattelun aikana tai pian sen jälkeen päättää, ettei heidän haastatteluaan käytetä. Yksikään haastateltava ei käyttänyt tätä mahdollisuutta.

Kulmakiviä ihmistieteiden tutkimuksessa ovat haastateltavien huomioonottava kohtaaminen ja tietosuojat. Haastateltavia kohdellaan tutkielmassa kautta linjan kunnioittavasti, sekä kohtaamisissa että heistä kirjoittamisessa, kuten TENK (2009) ohjeistaa. Haastatteluaineiston suhteen tietosuojasta on pidettävä erityistä huolta: ”Tutkimusaineistojen keruun, käsittelyn ja tulosten julkaisemisen kannalta tärkein yksityisyyden suojan osa-alue on tietosuoja” (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus 2009). TENK:n (2009) mukaan yksityisyyden suojaan kuuluvat tutkimusaineiston suojaaminen ja luottamuksellisuus, tutkimusaineiston säilyttäminen tai hävittäminen ja tutkimusjulkaisut. Tässä työssä aineistoja on

säilytetty salanasuojatusti tietokoneella ja paperiversioina lukittavassa laatikossa, ja kaikki aineistot on tuhottu työn valmistuttua.

Haastatteluaineistossa, josta nostetaan satunnaisia havainnollistavia sitaatteja, haastateltavat on numeroitu: H1, H2, H3 ja niin edelleen. Mikäli haastateltavat näissä sitaateissa puhuvat työyhteisönsä jäsenistä tai muista ihmisistä etunimillä, on nämä nimet muutettu anonymiteetin säilyttämiseksi. Yksityiskohtaisista, arkaluontoisista tai anonymiteettiä uhkaavista, erilaisiin tahoihin, organisaatioihin ja esimerkiksi entisiin työpaikkoihin liittyvistä sitaateista on jätetty näiden tahojen nimet pois. Anonymiteetin suojaamiseksi tutkittavien piirtämät työyhteisökartat eivät ole osana tutkielmaa esimerkiksi liitteinä: tutkittaville haluttiin antaa mahdollisuus käyttää siinä ihmisten oikeita nimiä halutessaan, minkä osa tutkittavista tekikin.

Seuraavaksi siirrytään esittelemään työn tuloksia, niiden herättämää pohdintaa ja johtopäätöksiä sekä jatkotutkimusajatuksia aiheen parissa. Tulosluku jakautuu kolmeen osaan tutkimuskysymysten mukaan, niihin vastaten. Nämä kolme osaa eivät ole suoraan yksi yhteen haastattelurungon (liite 1) teemojen kanssa, vaan analyysin lopputulemat siitä, millaisena työystävyyden ja sen merkitys näyttäytyvät haastateltaville.

Haastattelut muotoutuivat kukin omiksi keskusteluikseksi tuoden esiin myös sellaisia seikkoja ja havaintoja, joita ei osattu kysyä tai etsiä. Tulosten ensimmäinen osa käsittelee työyhteisöä ystävyyden synty- ja elinpaikkana, toinen työystävyyden merkityksenantoja ja määrittelyä ja kolmas työvoiminnan ja työystävyyden keskinäistä suhdetta. Aineistosta olisi voinut nostaa esiin myös monia muita löydöksiä, mutta tarkemmin esiteltäväksi valitut asiat olivat keskeisimpiä: ne vastasivat tutkimuskysymyksiin ja auttavat hyvin ymmärtämään työystävyyttä ilmiönä.

4 Tulokset

4.1 Työpaikka – tila ystävyydelle?

Tässä alaluvussa vastataan siihen, millaista on ystävyys työyhteisössä. Monelle haastatelluista työntekijöistä työpaikka on ainutlaatuinen paikka ystäväystymiselle, sillä edelliset kokemukset ystäväystymisestä ovat koulu- tai opiskeluajoilta. Aikuisiällä ystäväystyminen mainitaan harvinaisempana, ja siksi työllä on siinä iso merkitys. Ystäväystyminen ei ole kuitenkaan automaattista, ja työntekijät tuovat tavalla tai toisella esiin tutustumisen haasteet. Kaikki eivät oletta tai edes toivo ystäväystyvänään kollegoidensa kanssa, mutta monelle se olisi mukavaa kehitystä nykyisiin vuorovaikutussuhteisiin työssä. Toisaalta vaikka omassa työyhteisössä ei olisikaan ystäviä, työyhteisön tarjoamat sosiaaliset tilanteet ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä ihmisille. Yksi työntekijä avaa kattavasti kokemuksiaan ystäväystymisen muuttumisesta iän ja paikan myötä.

H3: ”—kun on töissä, se päivän coreaika menee siihen työtehtävän hoitamiseen. Että ei oo silleen samalla tavalla kun koulussa, kun oli välitunteja – ensin 45 minsaa [oppituntia] ja sitten 15 minuuttia silleen rai rai, jonka aikana pystyi höpöttämään mitä lie kellekin. Muistan, että koulussa se paras kaveri vaihtui silleen noin joka viikko. Huomas, että se oli silloin jotenkin helpompaa. Ei aikuisena oo niin altis sellaselle ehkä.”

Ystäväystyminen työssä aikuisiällä on myös yllättävää ja odottamatonta, nopeaakin. Työntekijän ei ole aina helppoa muistella ystäväystymistilanteita vapaa-ajalta, sillä monella edellisestä vapaa-ajan puitteissa tapahtuneesta ystäväystymisestä on paljon aikaa. Esimerkiksi vuorovaikutussuhteen lähentymisen eri vaiheita ja suhteen syventymistä ei ole helppoa verrata aiempiin kokemuksiin ajan kulumisen ja erilaisen elämäntilanteen takia.

H1: ”Oon vähän ehkä yllättynekin, että aikuisiällä ja työpaikalta voi löytää ystäväyysuhteita. Mä oon noille ystäville sanonutkin, että tosi jännä että voi näin nopeesti kutsua teitä ystäviksi, ja molemmat on kokeneet ihan samalla tavalla.”

Vaikka työyhteisö tarjoaakin mahdollisuuksia sosiaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen, ystävyyteenkin, työntekijät eivät välttämättä tohdi hyödyntää niitä kaikissa tilanteissa. Toisaalta työ on motivoivaa ja siihen tahdotaan keskittyä kunnolla, toisaalta ei haluta muiden ajattelevan itsestä pahaa – juttelevainen, työn ulkopuolisia asioita paljon keskusteleva ihminen nähdään helposti laiskana työntekijänä. Työntekijät eivät kuvaa tilanteita, joissa heidän työhön liittymätöntä keskustelua, vitsinheittoa tai ”juttelemaan unohtumista” olisi arvosteltu, mutta moni pelkää tätä siitä huolimatta.

Työystävistä on kuitenkin työntekijöille hyötyä myös työn sujumisen kannalta, vaikka työajan käyttäminen sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen arveluttaisikin joskus.

H1: ”No onneks ei nyt ihan hirveesti mee työaika sellaseen omien asioiden jutteluun, mut se on ollut tosi ihanaa että voi mennä jutteleen ja avautuun ja ei tarvii oottaa iltaan ja soittaa jollekin ystävälle, jos joku vaikka vaivaa.”

Vastauksista paistaa läpi vastuuntunto, joka välillä aiheuttaa omatunnontuskia – jos käyttää aikaa oman jaksamisensa parantamiseen puhumalla mieltä painavista asioista töissä, on sitä ehkä tarve kompensoida muussa ajankäytössä tunnollisuudella ja kirimisellä, vaikka kyse onkin tärkeästä asiasta ja molemminpuolisesta tuen osoittamisesta. Oma kontrolli on tärkeää, sillä kellään ei ole esihenkilöä merkittävästi kontrolloimassa käytettyä työaika ja työhön liittymättömien asioiden jutustelua. Tämä on tyypillistä asiantuntijatoille.

H1: ”Ja välillä ehkä tulee semmonen... Mua se ei haittaa, mä teen niin paljon duunia, tai siis välillä vois enemmänkin pysähtyy. En oo lounaalla sitä puolta tuntia mitä sais olla, mä syön tosi nopeesti, en istu kahvitunnilla, en käy röökitaulla enkä mitään. Se siis ei ehkä silleen mun kohdalla niin haittaa, mut välillä sitä käyttää sitä työaika tietysti niistä omista asioista puhumiseen.”

H7: ”Tietysti jos liikaa innostuu ystävyyspuolesta, niin sitten pitää muistaa rajata niin että käyttää työajan työhön pääasiallisesti, eikä henkilökohtaisten asioiden hoitoon.”

Työpaikoilla on havaittavissa eräänlainen asiallisuuden ja läheisyyden tai henkilökohtaisuuden jännite. Työntekijät sijoittavat itsensä suoraan tai epäsuorasti sanoittaen usein jompaankumpaan päähän kuvitteellista asiallisuuden ja läheisyyden janaa. Jännitettä kuvaillaan myös muiden työyhteisön jäsenten kautta, kertoen

esimerkiksi siitä, miten muut kollegat kehitysiltapäivässä nostivat toistuvasti esiin kaipuutaan tiiviimpään työyhteisöön ja läheisempiin vuorovaikutussuhteisiin. Omia mielipiteitä, toiveita tai kokemuksia ei joka tilanteessa tuoda esiin, vaikka kysymys olisi juuri työntekijälle henkilökohtaisesti osoitettu, vaan työystävyyttä käsitellään muiden kautta, kertoen esimerkiksi kollegoiden ystävydestä tai tarpeesta siihen, tai lähijohtajan suhtautumisesta ystävyteen.

Juuri työpaikalla syntyvän tai ylläpidettävän ystävyuden ainutlaatuisuus näkyy siinä, miten työntekijöiden kertomuksissa arvostetaan mahdollisuutta puhua työasioista ja läpikäydä haastavia, raskaita, muuten vaan mietityttäviä tai iloisia asioita läpi nimenomaan työkavereiden ja -ystävien kanssa. Mietityttäviä työasioita ei haluta aina viedä muiden kavereiden ja ystävien kanssa keskusteltavaksi, koska he eivät tunne työtä, työyhteisöä tai yksittäisiä tapauksia. Joskus vaitiolovelvollisuus estää asioiden puhumista työn ulkopuolella. Yhtä kaikki, työpaikalla halutaan olevan joku sen verran läheinen ihminen, että työn vaikeita tai mietityttäviä asioita on mahdollista käydä läpi työn lomassa. Työjuttuja puidessa on joskus myös luontevaa puhua henkilökohtaisia asioita ”siinä samoilla vaivoilla”.

H2: ”Mulla on semmonen työ, mistä en voi kauheasti puhua, tai siinä käsitellään sellaisia asioita joista en voi tai edes saa puhua ulkopuolisille. - - Niistä voi puhua vain näiden työkavereiden kanssa, ja toisaalta ne on ainoat jotka tietää minkälainen se työ on.”

H3: ”Jotenkin se, kun ei tarvi selittää enempää, että ”se on meillä sit se ja se, se tekee tätä ja tätä, ja sen suhde muhun on hierarkiassa tämä” - että voi vaan silleen muutamalla sanalla. - - Ehkä siinä on sit täällä semmonen vastavuorosuus, kun toinen tietää mikä on työympäristö, mitä on viime aikoina tapahtunut ja mikä on meininki, niin se on helppo tavallaan kertoa. Mut siinä samalla tulee kerrottua kaikki parisuhteet ja kaikki muutkin tämmöset.”

Toisaalta oma elämäntilanne vaikuttaa siihen, mitä työyhteisöltä sosiaalisuuden lähteenä hakee. Omissa henkilökohtaisissa kriiseissä työyhteisön jäsenet voivat olla tukijoita, auttaa viemään ajatuksia muualle, tai jakaa omia vastaavia kokemuksiaan. Kollegan kanssa voi myös lähentyä yllättäen, jos vapaa-ajalla on tiedossa samanlaisia elämänmuutoksia tai tapahtumia, esimerkiksi omien häiden suunnittelua kuten eräällä työntekijöistä. Joskus työyhteisön läheiset ovat tärkeä aikuiskontakti, joka auttaa jaksamaan perhearkea paremmin.

H4: ”Kyllä aidosti joskus mennään töihin lepäämään. Joskus ehkä vielä enemmän silloin, kun oli se oma huone [työpaikalla] ja oli pieniä lapsia. Kun siellä oli järkeviä ihmisiä, jotka osas itse käydä vessassa, niin kyllä se oli hyvin keskeistäkin.”

Joillekin työpaikka on lähes se tärkein sosiaalinen ympäristö. Nykyistä työtä edeltänyt elämä on mennyt toisella paikkakunnalla, jonne myös sosiaaliset kontaktit ovat jääneet. Kiireinen elämäntilanne tai omat resurssit eivät mahdollista sosiaalisten kontaktien etsimistä muualta, tai siihen ei ole edes intressejä.

H5: ”Muutin tänne toukokuussa viime vuonna, eikä mulla aivan kauheesti oo täällä tuttuja. Siinä mielessä olis mukava jos tuntisin ihmisiä tuolta töistä muutenkin, mutta ehkä se kehittyy tässä. Oon aivan älyttömän introvertti ihminen noin ylipäättäen, mun on hirveen vaikea solmia semmosia tiiviimpiä ihmissuhteita. Ehkä siinä mielessä kun työpaikka on semmonen, että sinne tullaan joka päivä -- siinä mielessä tietenkin on helpompi, että ne ihmiset on siellä valmiiksi.”

Oma työyhteisö on yhtä aikaa siis hyvin luonnollinen tila ystäväystyä ja olla ystävä, mutta se, miten siellä sopii olla ystävä ja osoittaa ystävyyttä, herättää pohdintaa työntekijöiden piirissä.

4.2 Työkaveruuden ja työystävyyden moninaiset määritelmät

Toinen tutkimuskysymys, johon tässä luvussa esitellään vastauksia, kysyy miten työystävyyttä merkityksennetään. Ystävyys määrittelemisen tai käsittämisen ei ole helppoa tai yksiselitteistä: useissa vastauksissa ensimmäinen reaktio liittyy varsin ymmärrettävästi itse kysymyksen hankaluuteen. Vastauksissa näkyy hyvin konkreettinen tapa lähestyä aihetta. Ystävyys nähdään erillisenä perhesuhteista ja romanttisista suhteista. Ystävän erottaa kaverista järjestys tärkeyshierarkiassa, ystävä on tärkeämpi ihminen ja erityisen läheinen. Esiin nostetaan joissakin vastauksissa myös se, kuinka työntekijät kokevat ystävikseen vain hyvin harvat ihmiset, kun taas kavereita koetaan olevan enemmän ja kaverijoukkoon on helpompi lukea erilaisiakin ihmisiä.

Työystävyyden määritelmät ja sille annetut merkitykset ovat kirjavia, mutta niissä on samankaltaisuutta. Lähes poikkeuksetta esillä on luottamussuhde, ja se on lähes poikkeuksetta myös ensimmäinen annettu määritelmä – ystävä on luotettava ja lojaali ihminen. Vastauksissa on paljon esillä myös henkilökohtaisten asioiden jakamisen mahdollisuus ja helppous. Ystävälle on helppo avautua vaikeistakin asioista, ja ystävälle voi kertoa myös kaikkein henkilökohtaisimmat asiat. Kolmas yleinen tekijä oli jonkinlainen molemminpuolinen yhteydenpito – ei välttämättä kuitenkaan tiheä tai kasvokkain tapahtuva. Yksi työntekijä kuvaa ystävää seuraavasti:

H6: "[Ystävä on] niinkun kaveri, joka jää pidemmäksi aikaa, ja johon yhteys säilyy vaikka ei nähtäiskään. Että se kestää pitkiäkin aikoja, kun ollaan erossa, ja suhde säilyy silti."

On kuitenkin kiinnostavaa, miten työntekijät myöhemmin kysyttäessä laskevat työystävikseen ihmisiä, joihin he eivät ole vapaa-ajalla yhteydessä joko ollenkaan tai vain hyvin satunnaisesti, mahdollisesti töihin liittyen. Kaikkien ystäviksi laskettavien kanssa ei välttämättä myöskään jaeta kovin syvällisiä asioita omasta elämästä. Tämä kertoo joko yksiselitteisten määritelmien puuttumisesta tai siitä, että todellisuudessa ystävyys kuitenkin on aina annettuja määritelmiä laajempi ja monimutkaisempi ilmiö. Yksi työntekijöistä antaa hyvän esimerkin merkityksentämisen tulkinnanvaraisuudesta ja subjektiivisuudesta. Hän käsittää kaksi työyhteisönsä jäsentä ystävikseen.

H4: "[He ovat] semmosia joiden kanssa mä oon ollut tosiaan lähes 30 vuotta, tai jopa yli 30 vuotta samassa työpaikassa, niin se on vähän semmonen perheenjäsen-tyyppinen tilanne."

Hän ei kuitenkaan tapaa näitä kahta työystäväänsä vapaa-ajalla, tai ole heihin yhteydessä työn ulkopuolella juuri laisinkaan. Yhteen hitsautumista on edesauttanut kuitenkin esimerkiksi runsas työmatkailu. Työ tuo monen elämään sellaisia ystäviä, jotka siihen eivät välttämättä muuten kuuluisi, joita ei ilman yhteistä työtä tapaisi. Perinteisesti kulttuurissamme ajatellaan, että samanlainen sosiodemografinen tausta (samanikäisyys, samanlainen elämäntilanne jne.) edesauttaa ystävyystymistä, mutta tutkittavien kokemusten perusteella työn kautta ystävyystymisellä se ei välttämättä ole olennaista. Eräs työntekijä kertoo parhaasta työystävästään ja työparistaan näin:

H7: ”Meillä on varmaan jotakin samanlaisia kiinnostuksen kohteita, esimerkiksi käsityöt ja tämmöset. Ja ehkä sit silleen oudolla tavalla yhdistää se, että tää työpari on mua siis 30 vuotta vanhempi, suunnilleen mun äidin ikänen, ja hänellä on samanikänen tytär kuin mää oon.”

Samankaltaisuutta ei aina mainita työystävyyden tekijäksi, mutta se on tärkeä määrittäjä, joka sinnikkäästi nousee esille vastauksista. Työystävyydessä samankaltaisuutta ja ”sitä jotakin yhdistävää” tuo työntekijöiden mukaan työhistoria, yhteiset työhön liittyvät kokemukset ja työn puolesta omaksuttu arvomaailma. Yksinomaan vapaa-ajalla olevissa ystävyysuhteissa todennäköisesti muut yhteiset kiinnostuksen kohteet, yhteiset harrastukset tai elämäntilanteet korostuvat enemmän.

Osa koki tarpeelliseksi jossain vaiheessa keskustelua korostaa tai ohimennen mainita tekevänsä eron työystävän ja muun ystävien välille. Tämä tuli ilmi esimerkiksi siten, että työntekijä ei kysyttäessä nimennyt yhtään kollegaansa (työ)ystäväkseen, mutta myöhemmässä vaiheessa ryhtyi kuitenkin puhumaan oma-aloitteisesti läheisimmistä työkavereistaan työystävinä. Tämä voi kertoa siitä, että ystävyys on käsite, jonka ensisijaisesti koetaan kuuluvan vapaa-ajan vuorovaikutussuhteisiin ja niiden määrittelyyn. Ystävyys ja työn – kärjistäen informaalin ja formaalin maailman – yhdistäminen on ehkä vähemmän tuttua tai itselle luontevaa. Välillä työntekijöiden puheissa oli selkeä jako työystäviin ja muihin ystäviin, mutta jäi epäselväksi, mitkä käytännössä ovat työystävien ja muiden ystävien merkittävimmät erot, tai mitä tarkoittaa olla ystävä töissä mutta ei töiden ulkopuolella.

H2: ”- - Ei silleen, että mä mieltäisin että kukaan niistä olis ystävä. - - Ne vois olla enemmän sellasia työystäviä? Ei niinkun ystäviä silleen, mutta siellä töissä sellasia.”

H2: ”Että en mä tiiä voisko niitä sit kutsuu ystäviks, mutta kun ne sit on nimenomaan siellä töissä”

Toisenlaisiakin tuntemuksia informaalin ja formaalin maailman leikkaamisesta löytyi. Aina eron tekemistä työ- ja muiden ystävien välille ei pidetty lainkaan tarpeellisena, tai kaikenlaista laadullista arvottamista haluttiin välttää. Ystävä on ystävä, olipa se tuttu töistä tai vapaa-ajalta, kuten haastateltava kuvaa alla olevassa sitaatissa.

H6: "[Eroa on] ehkä siinä, että se yhteinen historia on lyhyempi, mut en mä sitten muuten nää oikeestaan isookaan eroa. - - Totta kai se yhteinen historia on aika työpainottunutta, just mitä puhuin aikaisemmin niistä edellisistä [yhteisistä] työyhteisöistä, niin oikeestaan ne on vaan erilaisia asioita mitä me on tehty yhdessä, jos vertaa vaikka johonkin lapsuudenystäviin, tai harrastuksista oleviin ystäviin. Ne on erilaisia asioita mistä puhutaan ja mitä on koettu yhdessä, mut en mä niitä arvota sinällään enkä näe laadullista eroa."

Myös toinen työntekijä jälkimmäisessä sitaatissa kieltäytyy arvottamasta tai vahvasti erottelemasta ystävyksiään työssä ja vapaa-ajalla, mutta näkee kuitenkin positiivisena ja tasapainottavana asiana pienen, yksityiselämän jakamiseen liittyvän eron eri konteksteista olevien ystävien välillä.

H4: "Ei ne [vapaa-ajan ystävät ja työystävät] sit hirveesti eroo - - Tämmösiä suruja ja pettymyksiä tietäis enemmän tämmösiltä yksityiselämän ystäviltä kuin sit työystäviltä. Että tietää kyllä jos ne on katkassut jalan, mutta ei tarvii sitten mennä ihan joka syvyyttä, mikä tietysti on sellanen tasapainottava tekijä."

Tutustumisen prosessit koettiin samanlaisina kuin myös vapaa-ajan ystävyyksissä, joskin yhdistävät tekijät voivat olla paikoin erilaisia työn ollessa yksi yhteinen nimittäjä. Tutustumiseen kuuluva sosiaalinen läpäisy koettiin samankaltaiseksi kaikenlaisissa ystävyyksissä: se, miten ja kuinka nopeasti keskustelu esimerkiksi kehittyi henkilökohtaisemmaksi, oli enemmän henkilön persoonaan kuin ystäväystymisen kontekstiin liittyvä asia. Mahdollinen epävarmuus ja sen hallinnan tarve, mitä usein liittyy uusiin interpersonaalisiin suhteisiin, ei ollut erilaista muiden ystävyysuhteiden alkuihin nähden, ja itse asiassa ainoana mainittuna epävarmuustekijänä esiin nousi muun työyhteisön suhtautuminen ystävyteen ja sopivien rajojen löytäminen työssä ollessa henkilökohtaisten ja työasioiden puimiseen.

Haastatteluissa tulee ilmi, että työyhteisön rakenteissa, toimintatavoissa ja ohjeistuksissa työkaveri on standardikäsite, joka pitää sisällään kollegat, työkaverit ja työystävät, tai työyhteisössä puhutaan muista työyhteisön jäsenistä *toisina*: "tervehdimme toisia, autamme toisiamme". Hyvin tyypillistä on myös olla käyttämättä mitään käsitettä ja puhua sen sijaan vain yhteistyöstä, yhteisöllisyydestä, samassa veneessä olemisesta tai yhteen hiileen puhaltamisesta, tai vastaavasti

kiusaamisen ja häirinnän ynnä muun epäsovivan käytöksen torjunnasta. Teema näkyy ja kuuluu kuitenkin pääosin varsin vähän.

H7: ”Ei ehkä oo puhuttu semmosta, että mitä se työkaveruus on. Tosin meillä oli sellanen psykologien alatiimi, siinä kyllä pohdittiin sitä miten me ammattiryhmänä voidaan toimia yhteen.”

H2: ”Yhteisöllisyydestä puhutaan kyl paljon. Ja yhdessä tekemisestä ja sen vaikutuksesta työilmapiiriin. Vaikka ei ehkä suoraan niinkään ystävydestä, enemmän semmosesta koko yksikön. Ja siitä, kuinka tärkeitä on se, että tunnetaan toinen toisiamme.”

Kaiken kaikkiaan työntekijöiden työyhteisöissä vallitsevista diskursseista huomaa, miten koko ryhmän toiminta ja mahdollisimman saumaton yhteistyö nousee organisaation ja työyhteisön tasolla huomattavasti enemmän esille kuin työyhteisön interpersonaaliset suhteet.

4.3 Työystävyyden yhteydet työvointiin

Tässä alaluvussa tarkastellaan sitä, miten työystävyyden koetaan linkittyvän työvoinnin kokemuksiin. Haastatellut työntekijät eivät pääasiallisesti tunnista ja nimeä työystävyyttä työvoinnin tekijäksi, mutta puhuvat erilaisin termein ja esimerkein kuitenkin siitä, miten työystävyyks kohentaa ja ylläpitää heidän työhyvinvointiaan. Tämä oli selkeästi läpitunkevin, tiuhaan esille nouseva huomio useissa tutkimusprosessin vaiheissa. Suoraan kysymällä tutkija ei saa juurikaan tietoa läheisten vuorovaikutussuhteiden merkityksestä työntekijälle ja työlle tai vaikutuksesta niihin, mutta keskustelun edetessä puheeseen nousee kuitenkin tavalla tai toisella niiden merkitys työvoinnin parantajana.

Useat haastatteluissa keskustellut aiheet sivusivat tavalla tai toisella työvoinnin teemoja – työntekijät kertoivat oma-aloitteisesti esimerkiksi asioista, joiden takia on mukavaa tulla töihin ja työhön liittyvistä seikoista, jotka auttavat jaksamaan, jos työ tai oma henkilökohtainen elämä on raskasta.

Työvointi ja työystävyyks sekä kulkevat että eivät kulje käsi kädessä aineistossa. Osa työntekijöistä ei puhu työystävyydestä tai ylipäättään koetusta läheisyydestä työkavereiden kesken tärkeänä osana työtään, mutta he saattavat kuitenkin puhua

siitä, miten läheisten vuorovaikutussuhteiden tuomat edut parantavat työvoimaa. Osa taas korostaa ystävyysmerkitystä kautta linjan, mutta ei nimeä sitä työhyvinvoinnin tekijäksi.

Ystävät työssä näyttäytyvät pääasiallisesti positiivisina asioina työntekijöille – ne tuovat esimerkiksi rentoutta työpäivään ja ovat avuksi pahoissa paikoissa. Siitä huolimatta ystävyystymistä edesauttava ja määrittävä tekijä on monesti samankaltainen suhtautuminen työn ja työyhteisön tai työpaikan negatiivisiin puoliin. Lähentyminen voi olla varsin nopeaakin, jos työssä jaksamisen koetaan helpottuvan voimien yhdistämisellä. Eräs haastateltava kuvaa ystävyystymistä kollegansa ”Marin” kanssa seuraavasti:

H3: ”Me oltiin jo ennen sitä [työpaikan työhyvinvointia ylläpitävää reissua] vaihdettu muutama sana, liittyen siihen miten joku asia työpaikkaan liittyen vituttaa. -- Mari kysyi että kuule, liittyykö tää sun asia tähän ihmiseen ja mä olin silleen joo! Se oli ihan että mä arvasin, mennäänkö vähän avautumaan ja mä olin et mennään. -- Sit kun siitä ruvettiin puhumaan, niin me kerralla puhuttiin silleen että valvottiin johonkin puoli kuuteen asti aamulla.”

Sama henkilö pohtii omaa työssä ystävyystymistään laajemminkin, pilke silmäkulmassa, tullen siihen tulokseen, ettei edellä esitetyn kaltainen tilanne ole poikkeuksellinen.

H3: ”Aina on joku asia pilalla ja me on huomattu että me ollaan tästä paskuudesta samaa mieltä.”

Positiivisten asioiden vallitsevuudesta huolimatta kellekään ei ole vaikeaa keksiä myös mahdollisia huonoja puolia työystävyydestä: kanssakäyminen voi viedä aikaa varsinaiselta työltä, ystävyyskonfliktit voivat johtaa ongelmiin työssä ja niin edelleen. Kuitenkin todetaan, että tällaiset ovat hyvin hypoteettisia tilanteita, eivätkä haastateltavat ole joko kokeneet näitä tilanteita, tai ainakaan kokeneet niitä merkittävinä ongelmina. Nämä ovat myös osittain melko kaukana niistä työystävyyden varjopuolista, mitä esimerkiksi Gordon ja Hartman (2009) tai Morrison ja Nolan (2007a) ovat nostaneet esiin – siis esimerkiksi tiedon epätasainen jakautuminen, tasa-arvo-ongelmat ja tehoton päätöksenteko.

Yleensä lähes kaikilla työpaikoilla muodostuu jonkinlaisia rutiineja koko yhteisölle tai tietyille jäsenille. Ne voivat olla lähes mitä vaan: yhteisiä lounastaukoja tiettyyn

kellonaikaan, kahvihetkiä samassa paikassa, kuulumisten vaihtoa teeveden kiehumista odotellessa, tai vaikka iltapäivän taukojumppia samassa huoneessa istuvan kollegan kanssa. Tässä tutkimuksessa haastatellut työntekijät tunnistavat monia arkisia rutiineja työssään. Suurin osa niistä jaetaan läheisimpien työkavereiden tai työystävien kanssa. On selvää, että rutiineissa olennaisinta on oikea seura ja mahdollisuus joko

- 1) tuulettaa ajatuksia ja keventää päätä, hakea siis tarpeellista taukoa mahdollisesti raskaasta ajatustyöstä, tai
- 2) purkaa työhön liittyviä huolia, pelkoja, ahdistusta, jännittäviä asioita, tai käydä läpi luotettavan ihmisen kanssa, ymmärrystä ja tukea saaden toisten kollegojen epämukavaa toimintaa.

Olennaista ei ole se, mikä rutiininomainen toimenpide on (lounas, kahvitauko) vaan se, että saa ajatukset pois työkuormasta tai työhön liittyvistä negatiivisista tunteista. Näillä arkisilla rutiineilla koetaan olevan merkitystä työvoiminnan ohella myös ystävyydelle. Monet haastatteluissa kuullut kuvakset ystävyydestä tulevat esiin nimenomaan rutiinien kautta: mennään toisen työhuoneen ovelle norkoilemaan aina kun on tarve jutella, istahdetaan toisen työpisteelle päivän päätteeksi tai venytetään kahvitaukoja tarvittaessa yhdessä.

5 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työystävyyden on varsin arkipäiväinen, mutta silti helposti tunnistamaton ilmiö, johon suhtautuminen ja jonka määrittelyminen on vaihtelevaa – se on yhtäältä valtavan tärkeä osa työn arkea ja olennainen tekijä työvoiminnan ylläpitäjänä ja parantajana, mutta toisaalta siihen liittyy myös määrittely- ja tunnistamisvaikeutta, paljon kysymyksiä, ja joskus myös negatiivisia puolia. Ystävyys ei kuulu työelämädiskurssiin, ja kielempä ei aina pysy ilmiöiden perässä: työkaverilla voidaan viitata kaikkiin työyhteisön jäseniin, olivatpa he miten kaukaisia tai läheisiä itselle. Se on tyypillistä myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Erottelu työ- ja muihin ystäviin ei ole aina mielekästä, sillä niiden olennaiset elementit ja tärkeys ovat tulosten mukaan melko muuttumattomia ja suhteet voivat läpileikata useampaakin osa-aluetta elämässä. Yhtä kaikki, sanoittaminen ja merkitysten tunnistaminen ja niille tilan antaminen auttaisi sekä yksilöä että työelämää. Tässä luvussa pohditaan tulosten sisältöä ja merkitystä, sekä esitetään johtopäätöksiä. Tulokset kuvaavat hyvin sitä moninaisuutta, mitä työystävyyden kokemuksiin liittyy. On yhtä monta tapaa katsoa ja kokea työystävyyttä, kuin on työntekijöitäkin.

Ensimmäinen tutkimuskysymys haki vastausta siihen, millaisia ystävyys-suhteet ovat nimenomaan työn kontekstissa. Ystävyys työpaikalla näyttää vielä toistaiseksi paikoitellen hieman samanlaisena ilmiönä ja keskustelunaiheena kuin esimerkiksi sosiaalisen median käyttö vielä joitakin vuosia sitten – mietitään, kuuluuko se työpaikalla kahvitauoille, koko työajalle vai ylipäättään mihinkään, ja mikä määrä tai millainen käytös on sopivaa. Käytännössä kontrollointi on kuitenkin hyvin vaikeaa, eikä toisaalta tämän ilmiön suhteen keskustelussa olla yhtä selkeitä kuin aikanaan sosiaalisen median käytön suhteen. Aihe kuitenkin pyörii ajatuksissa: kuinka paljon saa jutella työajalla? Mistä voi jutella? Onko henkilökohtaisista asioista avautuminen sopivaa? Miten kaveerataan oman pomon kanssa? Paheksuuko joku ystäväystymistä? Kuinka vältetään klikkiytyminen? Tulosten mukaan epävarmuutta liittyy juuri vuorovaikutussuhteiden rakenteisiin yleensä enemmän kuin yksittäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Aikaisempi tutkimus ei vielä avaa laajasti kaikkea tätä epävarmuutta, sen syitä ja hallintaa, vaan keskittyy itse työhön liittyvään

epävarmuuteen ja sen hallintaan ja vähentämiseen eri työyhteisön vuorovaikutussuhteiden avulla (ks. esim. Sias & Wyers 2001, Sias 2005).

Haastateltujen kuvaamat työstävyysuhteet ja kuvaukset siitä, miten ne arkisessa työelämässä toimivat, istuvat hyvin Knoblochin (2009) ja Knoblochin ja Solomonin (2002) kuvauksiin epävarmuudesta ja sen vähentämisestä: epävarmuus on lähtökohtaisesti läsnä, ja lähtökohtaisesti pyrimme toimillamme vähentämään sitä, erityisesti jos siitä on hyötyä. Työyhteisössä hyöty on ilmeinen: se on sosiaalista tukea, kokemusten jakamista, parempaa työssä jaksamista ja paljon muuta.

Edellä esitettyihin kysymyksiin siitä, miten ystävyys sopii näkyä työyhteisössä, on mahdotonta vastata yleispätevästi. Kuten työntekijät kertovat, työpaikoilla ei käsitellä ystävyyttä suullisesti tai kirjallisesti, esimerkiksi ohjeistuksissa tai neuvoissa, millään tavalla. Ystävyys siten jää yksityiseksi asiaksi joka kuuluu yksityiseen elämään, vaikka se ei todellisuudessa ole vain sitä, minkä tiedämme jo aiemmasta tutkimustiedosta (ks. esim. Bridge & Baxter 1992; Sias & Cahill 1998; Sias 2009). Tällaisessa näkemyksessä jää huomioimatta se, että tämän päivän työelämässä tietotyöntekijä ei tule töihin suorittamaan työtehtävää aamukahdeksalta ja sulje ovea perässään neljältä iltapäivällä. Jos työ vie tavallista enemmän aikaa, tai sisältää esimerkiksi yhteisiä työmatkoja tai henkisesti raskaita asioita, on luonnollista, että kollegoiden suhde syvenee, mikä ilmenee tuloksissakin. Toisaalta taas lähentymisen paikkoja eivät ole välttämättä muodollisesti sellaiseksi tarkoitettut, kuten virkistyspäivät tai vastaavat, vaan tärkeämpiä ystävyystymistä tukevia rakenteita työssä ovat yhteiset vapaamuotoiset hetket työn lomassa. Kuten tuloksista käy ilmi, osassa työyhteisöistä tukevat rakenteet ovat enemmän sisäänrakennettuja organisaation toimintakulttuuriin, mikä tutkitusti ohjaa myös vuorovaikutusta (ks. Myers 2009).

Monessa organisaatiossa mahtava työyhteisö ja yhteinen rento tekeminen ovat myös rekrytointivaltteja. Toisaalla taas viestien vaihtaminen saattaa jatkua työpäivän jälkeen pikaviestimissä. Työ ja muu oma elämä, perinteisesti ajatellen yksityinen ja julkinen puoli sekoittuvat ihmisten elämissä, eikä siten ystävyyskään ole enää vain yksityisen elämän asia. Kuten tuloksista kävi ilmi, ja kuten myös aiempi tutkimus osoittaa (ks. Sias 2009, 201), työyhteisön läheiset vuorovaikutussuhteet tarjoavat korvaamatonta tukea perhe- ja muissa huolissa ja joskus paikan ”paeta” arkea kotona.

Tuloksissa korostuu työyhteisön arvostaminen sosiaalisten suhteiden tilana, vaikka kaikkia vuorovaikutussuhteita työssä ei ystävyyksiksi joko lasketa tai nimetä. Myös he, jotka kokevat olevansa ”huonoja ystäväystymään” ja kovin introvertteja luonteita, arvostavat työyhteisön tuomaa, ikään kuin automaattista seuraa – tai ainakin mahdollisuutta siihen. On kuitenkin myös muistettava, että introvertti ei automaattisesti tarkoita heikompaa kykyä tai halua kaverustua tai ystäväystyä verrattuna ulospäinsuuntautuneeseen luonteeseen. Nuorten parissa toteutettu tutkimus on osoittanut, että introverteilla on jopa enemmän ystäviä verkossa kuin ekstroverteilla (Peter, Walkenburg & Schouten 2005). Jos tulos on yleistettävissä koskemaan myös aikuisia, lisää se entuudestaan runsaasti teknologiavälitteisesti viestivien tiimien tai yhteisöjen työystävyysskokemusten tutkimisen kiinnostavuutta. Tiedämme aiemmista tutkimustuloksista, että esimerkiksi Facebook on luontainen ystäväyden alusta myös kollegoille, kunhan ystävyys on saanut sytykkeensä (Jiang, Hughes & Pulice-Farrow 2014) ja että myös ”etätyöystävyyttä” eli työystävyyttä fyysisesti eri paikoissa olevien ihmisten välillä voi olla aivan yhtä vahvaa ja merkityksellistä (Walther 1992). Työyhteisöjen kanssakäymisen tavat muuttuvat jatkuvasti, ja yhteisöt ottavat käyttöön erilaisia viestintäkanavia, intranetteja ja neuvottelualustoja, joita olisi hyödyllistä kaikkia arvioida myös vuorovaikutuksen näkökulmasta, erilaiset sosiaaliset tarpeet tunnistaen.

Introverttiuden ja ekstroverttiuden käsitteet ovat runsaasti tapetilla tämän päivän työelämäkeskustelussa ja persoonallisuusdiskurssissa. Usein koetaan, että ekstrovertit ja hyvin sosiaaliset työntekijät ovat toivottuja kollegoja ja haluttua työvoimaa. Tämä tulee esiin myös haastatteluissa – pohtiessaan oman työpaikkansa rekrytointikäytäntöjä, haastateltavat paikoin kokevat, että heidän joukkoonsa halutaan ”joukkoon sopivia tyyppisiä” jotka kyseenomaisissa tapauksissa ovat ekstrovertteja, avoimia ja erityisen sosiaalisia. Nämä ominaisuudet eivät kuitenkaan välttämättä tarkoita helpompaa ystäväystymistä, vaikka niistä voikin olla etua joissakin muissa työelämätilanteissa. Olisi kuitenkin hyvä, että työyhteisössä keskusteltaisiin myös kahdenvälisistä suhteista, jolloin ainoa vuorovaikutusvaltti työssä ei olisi korostunut ulospäinsuuntautuneisuus ja avoimuus. Kaveruudesta ja ystäväydestä puhuminen ei poissulje ketään ominaisuuksien perusteella. Kuitenkaan kaverustumista tai ystäväystymistä ei pidä eikä voi edellyttää, kuten ei myöskään henkilökohtaista avoimuutta ja erityistä sosiaalisuutta. Ystäväyden tukeminen on

aivan olennainen mutta vain yksi tapa edistää avoimuutta, sosiaalisuutta, luottamusta sekä muita positiivisia elementtejä työyhteisössä (Berman, West & Richter 2002, 226). Muuttuvassa ja vaativassakin työelämässä kaikki tavat tulisi hyödyntää.

Toinen tutkimuskysymys koski työystävyyden merkityksentämistä. Työystävyyttä on määritelty aiemmassa tutkimuksessa monenlaisin tavoin, esimerkiksi työpaikalla oleviksi vuorovaikutussuhteiksi, joissa on molemminpuolista luottamusta, sitoutumista ja toisesta pitämistä, sekä jaettuja kiinnostuksenkohteita tai arvoja (Berman, West & Richter 2002). Määritelmässä on myös korostettu vapaaehtoisuutta ja henkilökohtaisiin asioihin keskittymistä (esim. Sias 1998). Läheisissä vuorovaikutussuhteissa olennaiseksi osaksi luetaan myös esimerkiksi vastavuoroisuus osana sosiaalista vaihtoa (Cropanzano & Mitchell 2005). Erilaiset ulkopuolelta annetut määritelmät eivät kuitenkaan kata kaikkea sitä erilaisuutta, mitä tässäkin tutkimuksessa määritelmiin sisältyy. Edellä mainittuja seikkoja voi hyvin olla vuorovaikutussuhteessa paljonkin ilman, että tutkittavat kutsuvat sitä silti ystäväydeksi, ja taas kaikki koetut ystävydet eivät sisällä kaikkea määritelmässä olevaa. Esimerkiksi vastavuoroisuus ja tismalleen samansyvyinen sosiaalinen läpäisy eivät tämän tutkimuksen tuloksissa näyttäytyvä välttämättöminä työystävyyden edellytyksinä – osalle on hyvinkin tyydyttävää olla itse esimerkiksi enemmän henkilökohtaisista asioistaan puhuva ystävä tai se, joka on aloitteellisempi kanssakäymisessä. Voidaan kysyä, eroaako työyhteisö ystäväyden kontekstina tiettyjen kriteerien tai preferenssien kohdalla kuitenkin muista ystäväyden konteksteista. Toisaalta työystävyyden on jatkuvasti elävä vuorovaikutussuhde, kuten muutkin vuorovaikutussuhteet, ja siinä tasapainotellaan väistämättä jossain määrin työn ja työyhteisön odotusten sekä henkilökohtaisten odotusten välillä. Tätä tasapainottelua tehdään työyhteisöissä erilaisilla taktiikoilla: avoimesti ja epäsuorasti keskustelua johdatellen sekä lisäten tai vähentäen keskinäistä läheisyyttä (Sias ym. 2012b).

Kokemuksiin ja ajatuksiin työystävyydestä vaikuttavat monet asiat: aiemmat kokemukset, työuran pituus, oma persoona sekä omat toiveet ja motivaatiot. Myös työpaikalla tunnistetaan vaikutuksia, muttei suinkaan aina erityisen selkeitä sellaisia. Ohjeistuksilla ja populaariteksteillä yksinkertaistettu työystävyyden – tai laajemmin katsoen läheiset vuorovaikutussuhteet työpaikalla – on oikeasti ilmiönä kaikkea muuta kuin yksinkertainen. Mustavalkoiset, monelle tutut ohjeet, kuten ”älä ystäväysty

liikaa työkavereiden kanssa” tai ”pitää olla kaikkien kaveri” eivät ehkä anna riittävästi tilaa sille rikkaudelle, mikä näissä vuorovaikutussuhteissa ja erilaisissa kokemuksissa on. Uniikkien kokemusten esiin tuominen on tärkeää ja itsessään arvokasta.

On kiinnostavaa huomata, että ystävän määritelmistä puuttuu lähes kokonaan yhteinen hauskanpito, yhdessä nauraminen, hauskin seura ja vastaavat jaettua hyvää tuulta tai yhteistä huumoria korostavat asiat. Aiempi tutkimus osoittaa, että sellaisilla seikoilla on merkitystä: ystävyys tekee monille työstä nautittavampaa juuri yhteisen hauskanpidon ja naurun kautta (Morrison & Nolan 2009). Voi olla, että se on itsestään selvää, mutta on myös totta kai mahdollista, että ystävältä tai työystävältä haetaan jotain, joka on itselle yhteistä hauskanpitoa tärkeämpää. Tuloksissa korostuu myös selkeästi surujen, ikävien kokemusten, ahdistuksen ja ärsytyksen jakamisen mahdollisuus – sitä tehdään ja se on tärkeä osa ystävyyssuhdetta, jopa yksi merkittävä syy ystäväystymiselle ylipäätään. Tulos tukee sosiaalisen läpäisyn ajatusta: itsestäkertominen ja asioiden jakaminen kasvattaa läheisyyden tunnetta (ks. esim. Emmers-Sommer 2004). Mahdollisuus negatiivistenkin asioiden jakamiseen nähdään myös oleellisena kriteerinä ystävälle. Ystävä, jolle voi avautua vaikeuksista, turhautumisesta tai murheista voi olla merkittävä kompensoiva tekijä tai ainoa syy pysyä työpaikassa, vaikka työ tai työpaikka olisivat epämieluisia – myös aiempien tutkimustulosten mukaan (ks. esim. Morrison & Nolan 2009).

Huolimatta tutkimustuloksista, joissa yhteinen hauskanpito nousee tärkeänä työystävyyden osana esiin, aiemman tutkimuksen tuottamat ystävyuden määritelmät eivät listaa yhteiseen hauskanpitoon liittyviä seikkoja olennaisiksi ystävyuden määritelmässä tai ystävyuden kehittymisen edellytyksissä muuten kuin mahdollisena osana persoonallisuuden piirteitä (esim. hyvä huumorintaju). Persoonallisuuden piirteet eivät kuitenkaan ole usein se olennaisin ystävyuden tekijä tai toisessa viehättävä seikka. Muut asiat, kuten koettu samankaltaisuus, yhteiset tehtävät ja työn ulkopuolinen sosiaalinen toiminta koetaan tärkeämmiksi. (Sias & Cahill 1998.)

On hyvä muistaa, että jos työystävyyden käsite ei ole tuttu tai omia vuorovaikutussuhteitaan työssä ei ole pohtinut aiemmin, on mahdotonta tai vähintäänkin vaikeaa antaa kattavia määritelmiä tai päästä syvälle ilmiöön. Siksi tulokset kertovat jotain intuitiivisista merkityksenannoista, ensisijaisista tuntemuksista ja pitkälle jalostumattomasta pohdinnasta. Pidemmät tai toistuvat

haastattelut tai laaja menetelmätriangulaatio voisi tuoda toisenlaista tietoa, mutta tällaisella ”keskustelunavaajatutkimuksella” on ehdottomasti oma arvonsa – seuraavia askeleita ilmiön tutkimisen saralla mietitään päätäntöluvussa. Ilmiön pohtiminen ja siitä keskusteleminen herätti reflektointia haastateltavissa. Tulosten tarkastelu ja aihepiiriin tutustuminen on toivottavasti reflektointiin kannustavaa myös lukijalle.

Kolmas tutkimuskysymys keskittyi työvoimin kokemukseen ja sen mahdolliseen yhteyteen työystävyyden kanssa. Mistä kertoo se, ettei ystävyttä tai läheisiä vuorovaikutussuhteita osata nimetä työhyvinvoinnin tekijöiksi, vaikka vastauksista selvästi kuulee, että hyvillä työkavereilla ja -ystävillä on selkeä merkitys paremmalle työvoinnille? Tiedetään, että huono työilmapiiri lisää tai ainakin mahdollistaa kiusaamisen sekä sairastuttaa työntekijöitä esimerkiksi voimakkaan stressin ja loppuunpalamisen muodossa (ks. esim. Eisele 2015), ja että toisten tukemisen ilmapiiri voi syntyä myös ilman erityisiä työystävyyksiä (Morrison & Nolan 2009). Olisi kiinnostavaa tarkastella työilmapiiri-käsitteen ymmärrystä syvällisemmin selvittääkseen, onko hyvä työilmapiiri sidoksissa kaikkien työntekijöiden välisiin läheisiin, hyviin vuorovaikutussuhteisiin töissä, vai riittävätkö riidattomat kollegiaaliset suhteet koetun hyvän ilmapiirin tekijäksi, sekä millaiset rakenteet työyhteisössä kehittävät hyvää työilmapiiriä.

Työvoimin ja työystävyyden yhteyksiä avaavissa tuloksissa olennaista on se merkitys, minkä läheiset vuorovaikutussuhteet nimenomaan työssä saavat. Työ vie aikuisen elämässä paljon aikaa ja voimavaroja, joten voimavaroja lisäävät läheiset suhteet myös työssä ovat tärkeitä tasapainottamaan työn rankkuutta. Työystävät ja –kaverit ovat muihin läheisiin nähden poikkeuksellisessa asemassa – he jakavat ja kokevat samoja asioita ja kynnys läpikäydä niitä yhdessä on pienempi muihin läheisiin nähden. Näillä ja muilla tuloksissa esiinnousseilla perusteilla työystävyyden on merkittävä työvoimin kohentaja ja ylläpitäjä. Sitä ei kuitenkaan aina tunnusteta sellaiseksi, vaan työvoimin edistäjiksi nimetään paljon konkreettisempia asioita. Työvoimin määritelmien kehys on vielä toistaiseksi ehkä liian ahdas tunnustamaan ystävyttä olennaiseksi osaksi sitä, eikä olemassa oleva tutkimustieto kata työystävyyden suhdetta työvointiin kokonaisuutena, vaan sen osiin kuten työtyytyväisyyteen ja motivaatioon (ks. esim. Raile ym. 2008).

Useilla työpaikoilla tunnustetaan ohjeistuksista, perehdytyksestä tai vastaavasta työkaverin käsite. Keskustelunavaukset ja toimintatavat kiertyvät yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen ympärille, vaikka kuitenkin käytetään ystävyysnastoa: puhutaan siitä, että jokainen tuntisi paremmin omat työkaverinsa. Ajatus taustalla lienee, että paremmin tuntemiensa kanssa on helpompaa työskennellä toimivasti yhdessä. Se on totta myös tutkitusti: työstävät auttavat esimerkiksi työympäristön haltuunottamisessa, tiedon saamisessa ja hankalien tilanteiden kestämisessä (ks. esim. Sias 2012). Mahdolliset muut hyödyt, joiden ehkä ajatellaan olevan henkilökohtaista elämää – kuten uuden ystävän saaminen – kuitenkin silloin ohitetaan. Se on sääli, sillä loppupeleissä organisaatiot ovat kuitenkin ennen kaikkea erilaisia vuorovaikutussuhteita sisältäviä systeemejä (Sias 2009, 185).

Organisaation toimintaan ei siis usein kuulu kaverustumisen prosessin tukeminen millään tavalla – oikeastaan siis kuuluisi puhua kollegoista, sillä lähtökohtaisesti ihmiset ovat vieraita toisilleen, eikä vuorovaikutussuhteen kehittymisen lähtötaso ole kaveruus vaan korkeintaan tuttavuus. Kaverina oleminen edellyttää parempaa tutustumista ja mahdollisesti sitä, että johto tai organisaatio muuten jollain tapaa tukee ihmisten keskinäistä tutustumista. Virkistysaktiviteetit ovat yksi vaihtoehto, mutta organisaatiolla harvoin on mahdollisuutta tarjota sellaisia kovin usein. Toisaalta haastatellut kuvaavat virkistysaktiviteetteja osittain merkityksettömiksi todellisen työtä ja työssäoloa hyödyttävän lähentymisen kannalta, vaikka ne mukavia tapahtumia olisivatkin. Voisi olla järkevää integroida parempaa keskinäistä tutustumista työpaikan arkeen. Tällainen ehdotus ei ole upouusi: jo tämän vuosituhannen alun tutkimuksessa on ehdotettu, että työyhteisöissä johdon tulisi ottaa suurempaa roolia ihmisten tutustuttamisessa ja syntyneiden ystävyksien ja kaveruuksien tukemisessa sen sijaan, että vain korostetaan avointa ja mukavaa ilmapiiriä (Berman, West & Richter 2002, 227). Kaveruus on lähtökohta ystävyystymiselle, joka on usein yksittäiselle työntekijälle arvokas ja tärkeä kokemus työssä. Ystävän käsite ei kuitenkaan kuulu tavanomaiseen työelämäsanastoon ja -diskurssiin vielä.

Johdon – olipa kyseessä lähijohtaja tai yleisjohto – tukea ei voi väheksyä, vaikka tässä tutkimuksessa lähtökohtaisesti puhutaankin vertaissuhteista. Missä tahansa työssä yksi tarpeellinen tukemisen taso olisi varmistaa riittävä tauon ja levon mahdollisuus niin, että halutessaan voi vapaasti tavata muita, vaihtaa kuulumisia ja pitää siten

vuorovaikutussuhteista huolta. Haitalliset vuorovaikutussuhteet ja toimintatavat, kuten kiusaaminen ja klikkiytyminen pitää ottaa huomioon, mutta omana keskustelunaan. Työelämän muuttuessa määräaikaisten työsuhteiden ovat yleistyneet, ja siksi sitoutuminen organisaatioon ja sen ihmisiin ei tule itsestään. Jotta organisaation työntekijät pääsevät hyötymään toisistaan, esimerkiksi tuesta, tiedosta ja seurasta, johdon on oltava aktiivinen (Myers 2009 149). Sellaisen mielikuvan välittäminen, jossa läheiset vuorovaikutussuhteet nähdään negatiivisena asiana, olisi tämän tutkimuksen tulosten mukaan selvästi haitaksi – työystävät tuovat ihmisille hyvää mieltä, tukea ja jaksamista perusarjessa. Lähijohtaja ei myös ole tyypillisesti samalla tasolla tuen antajana alaiselle kuin vertainen parhaimmillaan, sillä rooleilla on väistämättä jonkinlainen vaikutus. Siksi, mitenkään johtajien antamaa tukea vähöksymättä, myös johdon olisi hyvä arvostaa sitä tukea, mitä työystävä voi toiselle tarjota.

6 Päätäntö

6.1 Tutkimuksen arviointi

Tässä tutkimuksessa tutkittiin sitä, millaista on ystävyys työyhteisössä, miten työstävyyttä merkityksennetään, ja miten työstävyyden koetaan linkittyvän työvoiminnan kokemuksiin. Tiedämme jo entuudestaan, että aihe on merkityksellinen ja sitä on käsitelty hieman erilaisilla lähestymistavoilla muutamien vuosikymmenten ajan, erityisesti yhdysvaltalaisen tutkijoiden toimesta. Suomalaista tutkimusta ei viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta ole juuri ollut, mutta aihetta käsitellään säännöllisesti populaariteksteissä. Vuorovaikutussuhteet, kuten myös ystävyyssuhteet – ei niinkään niiden olemassaolo, mutta niiden synty, ylläpito ja prosessit – ovat epäilemättä jossain määrin kulttuurisidonnaisia, ja siksi suomalaisessa työelämäkontekstissa tehdyille tutkimukselle on kysyntää. Ajatuksia aiheesta käsitellään tässä luvussa arvioinnin ohella.

Kaikkea tehtyä tutkimusta tulee aina tarkastella kriittisesti, jotta voidaan arvioida sen luotettavuutta ja siten soveltumista osaksi kyseisen tieteenalan käyttökelpoista tietopohjaa. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa nousee usein esiin totuuden ja objektiivisuuden kysymykset. Arvioidessa on hyvä tiedostaa, että tutkija itse luo tutkimusasetelman ja tulkinnat, eli täyttä objektiivisuutta on mahdotonta saavuttaa. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 136.) Yksi perinteinen tapa arvioida tutkimusta on validiteetin (pätevyys, totuudenmukaisuus) ja reliabiliteetin (toistettavuus) kautta. Nämä ovat kuitenkin paljolti kritisoituja termejä laadullisen tutkimuksen piirissä, sillä niiden koetaan vastaavan paljon paremmin määrällisen tutkimuksen arvioinnin tarpeisiin, jonka piirissä kyseiset käsitteet ovat myös syntyneet ja vakiintuneet. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 136.) Tässä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan uskottavuuden, siirrettävyyden ja koherenssin eli sisäisen johdonmukaisuuden näkökulmista.

Uskottavuus yhtenä luotettavuuden kriteereistä kuvaa sitä, miten hyvin tutkijan itsensä tulkinnat ja käsitteellistykset vastaavat tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta 1998, 211). Lisäksi osa uskottavuutta on tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden riittävä tarkka kuvaus ja tutkijan arvio aineiston totuudenmukaisuudesta

(Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Täydellinen vastaavuus on yleensä mahdotonta saavuttaa, sillä haastatteluaineisto on rajallinen, ja tutkijan on pakko luottaa siihen, että hän on ymmärtänyt tutkittavien sanomat oikein ja pystyy tekemään puolueettomasti ja mahdollisimman objektiivisesti niistä sopivat tulkinnat. Tässä tutkimuksessa uskottavuutta on vahvistettu sillä, että haastattelutilanteessa mahdollisia epäselväksi jääneitä lausumia on tarkennettu puolin ja toisin sekä sillä, että analyysi on tehty huolellisesti aineistoon perustuen ja tämän vahvistukseksi tuloslukua on tuettu suorilla sitaateilla. Aineisto on riittävän rikas kuvatakseen aihetta monelta kantilta, ja aineiston keräämisessä on hyödynnetty haastattelua edesauttavaa piirtotehtävää. Tutkittavia on kuvattu tarpeellisella tarkkuudella, mutta anonymiteetin säilyttämiseksi ja fokuksen pitämiseksi olennaisissa tekijöissä kuvaus ei ole erityisen yksityiskohtaista.

Tutkimustulosten siirrettävyydellä viitataan siihen, miten ne olisivat yleistettävissä ja sovellettavissa muissa tilanteissa (Eskola & Suoranta 1998, 153). Tämän tutkimuksen tulosten siirrettävyys voisi olla mahdollista myös esimerkiksi erilaisen suorittavan työn työntekijöiden ystävyyssuhteisiin. Useat suorittavat työt ovat monin tavoin erilaisia verrattuna tietotyöhön, mutta toisaalta työelämän vuorovaikutussuhteet voivat olla hyvinkin samanlaisia ja saada samoja merkityksiä työntekijöiden elämässä.

Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi viittaa tasapainoon tutkimuksen eri osien, niiden dokumentoinnin, raportoinnin ynnä muiden tutkimuksen prosessien suhteen. Vaikka yksittäinen osa työtä olisi huolella toteutettu, koherenssi ei toteudu jos muutkin osat eivät ole vastaavasti kunnossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Tässä tutkimuksessa jokainen osa prosessia taustoittavasta tutkimustiedosta tutkimuksen suorittamiseen ja analyysiin on pyritty raportoimaan tasapuolisen kattavasti ja toteuttamaan yhtäläisin panostuksin. Koko prosessin pitkä kesto on saattanut vaikuttaa työskentelyvaiheessa johdonmukaisuuteen osittain sitä heikentävästi, joten johdonmukaisuuden vahvistaminen on vaatinut erityistä huolellisuutta viimeistelyvaiheessa.

6.2 Jatkotutkimusmahdollisuuksia työystävyyden parissa

Työystävyys on vielä suhteellisen nuori aihe, joka voi tarjota tutkijoille tuoreita näkökulmia ja uutta löydettävää. Tässä tutkimuksessa ei käsitelty erillisenä aiheena johtajan ja alaisen välistä ystävyyttä ja sen vaikutuksia ja merkityksiä työssä ja työlle. Aihe saattaisi kuitenkin olla hedelmällinen vielä monelle tieteelliselle tutkimukselle, sillä se herättää toistuvasti keskustelua, inspiroi populaarijulkaisuja ja on omiaan kantamaan mukanaan käsityksiä, jotka perustuvat yksinomaan oletuksiin ja rajatun piirin kokemuspohjaan, sekä osittain mahdollisesti vanhentuneisiin käsityksiin työelämästä.

Myöhempi tutkimus voisi ruveta avaamaan myös esimerkiksi sitä, millaisia näkemyksiä ja mielipiteitä ihmisillä on työystävyydestä. Sopiiko ystävyystyminen kaikenlaisille työpaikoille? Miten sitä toivottaisiin tuettavan organisaation, johdon tai vertaisten tasolta? Ketkä saavat olla kavereita? Miten ystävyys saa näkyä? Kuten aiemmin todettua, aiheena työystävyys kirvoittaa keskustelua ja jakaa mielipiteitä. Tämä tutkimus keskittyi ensisijaisesti ihmisten omiin kokemuksiin, heidän yleisiä mielipiteitään vain hieman paikoitellen sivuten. Johtopäätösluvussa pohdittua johtamisen merkitystä työystävyydelle voisi myös hyvin nostaa tutkimukseen – aiemmin on tutkittu esimerkiksi johtajien suhtautumista työyhteisön ystävyyssuhteisiin (Berman, West & Richter 2002) – mutta johdon tuen ja suhtautumisen merkityksen tutkimus kaipaa täydennystä. Tutkimuksessa paikkansa ansaitsisi myös laajempi tutkimus johtavassa asemassa olevien ihmisten keskinäisistä työystävyyssuhteista sekä johtajan ja alaisen välisestä työystävyydestä. Tiedetään, että menestyksellisesti käytäntöön tuotu johtaja-alaisuuden vaihdantateoria, joka lisää johtajan ja alaisten välistä vuorovaikutusta ja avoimuutta, avittaa myös ystävyyssuhteiden syntyä työyhteisössä (Herman, Dasborough & Ashkanasy 2008), mutta tutkimus ei ota kantaa juuri johtajien ja alaisten välisiin ystävyyksiin, vaan ilmapiiriin ylipäätään. Johtaja-alaisuustyöstävyydestä vallalla lienee edelleen vahvasti se käsitys, että epä tasa-arvoinen työsuhteet hankaloittaa työystävyyttä (Bridge & Baxter 1992). Ilmiö ei välttämättä ole niin mustavalkoinen.

Tulevissa tutkimuksissa olisi mahdollista käsitellä tarkemmin myös kulttuurinäkökulmasta. Hedelmällistä maaperää tutkimukselle voisi olla esimerkiksi organisaatiokulttuurin tai kansallisen kulttuurin rooli työyhteisön

vuorovaikutussuhteiden kehittämisessä ja ylläpidossa. Kuten tähän tutkimukseen haastateltujen ihmisten kertomuksista kävi ilmi, useissa organisaatioissa työystävyyttä ei tunnusteta ilmiönä lainkaan – ei voimavarana, eikä liioin haasteenakaan. Oletettavasti kuitenkin asia on hyvin työyhteisökohtainen, eikä siksi tämän tutkimuksen otannalla voi tehdä vielä pitkälle meneviä päätelmiä asioiden tilasta organisaatiotasolla yleisemmin. Joko organisaatiotason tutkimukseen yhdistettynä tai kokonaan erillisenä tutkimuksena olisi myös mielenkiintoista kartoittaa sitä, millaisia käytäntöjä, kokemuksia ja näkemyksiä työystävyyteen liittyy eri kulttuureissa. Olisi kiinnostavaa tietää, onko tavallisen työntekijän suhtautuminen työystävyyteen merkittävästi erilaista esimerkiksi sellaisissa maissa, joissa työpäivät ovat huomattavan paljon pidempiä kuin Suomessa, tai joissa on merkittävästi tavallisempaa viettää aikaa työkavereiden seurassa työpäivän jälkeen, esimerkiksi ”afterworkin” merkeissä. Edellä ehdotetussa tutkimuskohteessa olisi toki välttämätöntä selvittää myös se, ovatko kyseessä todella kansallisten kulttuurien erot vai yksittäisten toimialojen tai organisaatioiden omien kulttuurien erot.

Tämän tutkimuksen aineistosta käy hyvin ilmi se, miten merkittävässä osassa fyysinen läheisyys ja kasvokkaisviestintä on työystävyyden kokemuksissa. Työystävyyttä tai muita läheisiä työelämän vuorovaikutussuhteita ylläpidetään esimerkiksi yhteisillä tauoilla tai juttuhetkellä toisen työhuoneen ovella, ja vastaavat kasvokkaistilanteet ovat johtaneet myös monen työystävyyden syntyyn. Olisi kuitenkin kiinnostavaa tutkia myös sitä, miten työystävyyden muotoutuu tai miten sitä ylläpidetään työyhteisössä, joka on fyysisesti hajaantunut ja jonka jäsenet ovat yhteydessä toisiinsa vain erilaisin viestintävälinein. Myös yksittäisten työyhteisöstään erillään töitä tekevien tai yksinyrittäjien työystävyykokemukset ja -näkemykset olisivat arvokasta tutkittavaa. Aiheesta on tutkimusta vielä melko vähän, mutta esimerkiksi työystävyyttä sähköisesti yhteydessä toisiinsa olevassa työyhteisöissä käsittelevä tutkimus muutamien vuosien takaa päätyi siihen tulokseen, että fyysinen läheisyys oli itse asiassa vähiten merkittävimpiä tekijöitä ystävyysuhteen muodostumisessa (Sias ym. 2012a). Tämä tulos on ristiriidassa tässä tutkimuksessa haastateltujen kokemusten kanssa, ja mahdollisesti myös ristiriidassa yleisen käsityksen kanssa tavanomaisesta ystävyystymisprosessista. Asiaan voi vaikuttaa se, että ainoastaan virtuaalisesti yhteydessä olevat työyhteisöt ovat vielä toistaiseksi harvinaisempia kuin saman katon alla olevat työyhteisöt.

Työystävyydestä ja teknologiasta tiedetään teknologiavälitteisen viestinnän läpimurron ajoilta se, että teknologiavälitteistä viestintää käytetään työssä paljon enemmän työasioiden kuin muiden, suhdekeskeisempien asioiden hoitoon (Haythorntwaite & Wellman 1998). Tilanne lienee muuttunut merkittävästi uusien viestintäteknologioiden tullessa työelämään, mutta monen arkielämässä edelleen pohdituttaa esimerkiksi se, voiko työkaverin työsähköpostia täyttää muilla kuin työasioilla tai sopiiko kesken työpäivän jutella niitä näitä pikaviestisovelluksella.

On päivänselvää, että niin kauan kuin on työtä, on myös työystävyyttä – työkavereita, joista tulee läheisiä loppuelämäksi, tukipilareita, joille on helppoa puhua työ- ja yksityiselämän iloista ja suruista, tai lempiseuralaisia lounaille ja kahvihetkiin. Ongelmalliset vuorovaikutussuhteet saavat ihmisiä vaihtamaan työpaikkaa, ja puolestaan iloa tuottavat vuorovaikutussuhteet saavat ihmisiä pysymään muuten epämukavassa työssä. Vaihtuvuutta, uupumusta, työvointia, työtyytyväisyyttä ja muita ilmiöitä selittävät työystävyyden ohella monet muutkin asiat, mutta vain yhteisöllisyyteen tai työilmapiiriin typistyvää keskustelua ei ole kenenkään etu. Työystävyyttä ansaitsee paikkansa puheissa, teksteissä, teoissa ja tutkimuskohteena.

Kirjallisuus

- Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä Studies in Humanities 179. Jyväskylän yliopisto.
- Ali, T. 2013. An integrative perspective of social exchange theory and transaction cost theory on the antecedents of trust and trust-performance relationship in international joint ventures: Evidence from Nordic multinational firms. University of Vaasa.
- Altman, I. & Taylor, D. A. 1973. Social penetration: The development of interpersonal relationships. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Berger, C. R., & Calabrese, R. J. 1975. Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human communication research*, 1(2), 99–112.
- Berman E., West, J. & Richter, M. 2002. Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217–230.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101.
- Bridge, K. & Baxter, L. A. 1992. Blended Relationships: Friends as Work Associates. *Western Journal of Communication* 56(3), 200–225.
- Burr, V. 2015. *Social Constructionism*. 3. painos. London: Routledge.
- Burleson, B. R. & MacGeorge, E. L. 2002. Supportive Communication. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *Handbook of Interpersonal Communication*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage, 374–424.
- Campbell, K., Holderness, N. & Riggs, M. 2015. Friendship chemistry: An examination of underlying factors. *The Social Science Journal* 52, 239–247.

- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W. & Tu, Y. T. 2015. The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences* 96 (2016), 260–265.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874–900.
- Cunningham, M. R. & Barbee, A. P. 2000. Social support. Teoksessa C. Hendrick & S. S. Hendrick (toim.), *Close relationships: A sourcebook*. Thousand Oaks: Sage, 273–285.
- Cupach, W. R. & Metts, S. 1994. *Facework*. Thousand Oaks: Sage.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. & Haga, W. J. 1975. A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46–78.
- Eisele, P. 2015. The Relationships between Psychological Work Climate and General Well-being: Testing a Model with Workplace Bullying and Burnout as Mediating Variable. *Baltic Journal of Psychology*, 2015, 16 (1, 2), 111–126.
- Emmers-Sommer, T. M. 2004. The effect of communication quality and quantity indicators on intimacy and relational satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(3), 399–411.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Feldman, D. C. & Bolino, M. C. 2000. Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*. 38(3), 53–67.
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society: Outline of the structuration theory*. Cambridge: Polity.

- Giri, V. N. 2009. Social Penetration Theory. Teoksessa K. A. Foss & S. W. Littlejohn (toim.) *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks: Sage, 911–913.
- Goodman, H. 2001. In-depth interviews. Teoksessa B. A. Thyer (toim.) *The handbook of social work research methods*. Thousand Oaks: Sage, 308–319.
- Gordon, J. & Hartman, R. L. 2009. Affinity-seeking strategies and open communication in peer workplace relationships. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 115–125.
- Griffin, E. 2012. *A first look at communication theory*. Boston: McGraw-Hill.
- Gottlieb, B. H. 1981. Social networks and social support in community mental health. Teoksessa B. H. Gottlieb (toim.), *Social networks and social support*. Beverly Hills: Sage, 11–42.
- Guerrero, L. K., Andersen, P. A. & Afifi, W. A. 2011. *Close encounters: Communication in relationships*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage.
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja. Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.
- Haythornthwaite, C. & Wellman, B. 1998. Work, friendship, and media use for information exchange in a networked organization. *Journal of the American society for information science*, 49(12), 1101–1114.
- Herman H. M., Dasborough M. T. & Ashkanasy N. M. 2008. A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly* 19(2), 195–211.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hurme, T. 2011. Työuupumus ei ole yksilön heikkoutta. Työterveyslaitos. Saatavana: http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Työuupumus_ei_ole_yksilon_heikkoutta.aspx [Viitattu 20.10.2016]
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37(2), 162–173

- Jiang, Y., Hughes, J. L. & Pulice-Farrow, L. 2014. Coworkers and Supervisors on Facebook? Effect of Workplace Friendship, Trust, and Sex. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 19(3), 144–153.
- Johnson, R. 2004. What is Close Reading? Saatavana: <http://www.mantex.co.uk/2009/09/14/what-is-close-reading/> [Viitattu 3.4.2017]
- Jones, R. & Karsten, H. 2008. Giddens's structuration theory and information systems research. *MIS Quarterly* 32(1), 127–157.
- Kearney, K. S. & Hyle, A. E. 2012. Drawing out emotions: The use of participant-produced drawings in qualitative inquiry. Teoksessa J. Hughes (toim.) *Sage visual methods*. London: Sage, 361–382.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. 1978, *Interpersonal Relations: A Theory of Interdependence*. New York: Wiley.
- Knobloch, L. K. 2009. Uncertainty Reduction Theory. Teoksessa K. A. Foss & S. W. Littlejohn (toim.) *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks: Sage, 976–978.
- Knobloch, L. K. & Solomon, D. H. 2002. Information Seeking Beyond Initial Interaction. *Negotiating Relational Uncertainty within Close Relationships*. *Human Communication Research*, 28(2), 243–257.
- Kytölä, L. Kannattaako työkaverin kanssa olla ystävä? *Helsingin Sanomat* 1.9.2013. Saatavana: <http://www.hs.fi/ura/a1377922928734> [Viitattu 21.10.2016]
- Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, Julkaisusarja C: 21. Turku: Painosalama.
- Manka, M. L., & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- McPhee, R. & Poole, M. 2009. Structuration Theory. Teoksessa K. A. Foss & S. W. Littlejohn (toim.) *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks: Sage, 936–940.

- Mikkola, L. 2000. Supporttiivinen viestintä hoitotyössä. Sosiaalisen tuen tutkimusnäkökulmien tarkastelua. Puheviestinnän lisensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto, Viestintätieteiden laitos.
- Mikkola, L. Pennanen, E., Laapotti, T. & Välipakka, H. 2014. Sairaalayhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Morrison, R. L. & Nolan, T. 2007a. Too Much of a Good Thing?: Difficulties with Workplace Friendships. *University of Auckland Business Review*, 9(2), 32–34, 36–41.
- Morrison, R. L. & Nolan, T. 2007b. Negative relationships in the workplace: a qualitative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4(3), 203–221.
- Myers, K. K. 2009. Workplace Relationships and Membership Negotiation. Teoksessa S. W. Smith & S. R. Wilson (toim.) *New Directions in Interpersonal Communication Research*. Thousand Oaks: Sage, 135–156.
- Neuliep, J. W. & Groskopf, E. L. 2000. Uncertainty Reduction and Communication Satisfaction during Initial Interaction: An Initial Test and Replication of a New Axiom. *Communication Reports*, 13(2), 67–77.
- Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. *Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2015*, 52–74.
- Perttula, J. 2011. Työvoiminnan johtaminen yliopistoyhteisössä. Teoksessa A. Lauriala, P. Naskali, S. Tuovila (toim.) *Työtä rakkaudella – rakkaudesta tiedettä*. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 26. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 79–95.
- Peter, J., Valkenburg, P. M. & Schouten, A. P. 2005. Developing a model of adolescent friendship formation on the Internet. *CyberPsychology & Behavior*, 8(5), 423–430.
- Pääkkönen, S. Työtä missä vain, milloin vain. *Helsingin Sanomat* 2.4.2017.
- Rahimnia, F. & Sharifirad, M. S. 2015. Authentic Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Attachment Insecurity. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 363–377.

- Raile, A. N., Kim, R. K., Choi, J., Serota, K. B., Park, H. S. & Lee, D. W. 2008. Connections at work: How friendship networks relate to job satisfaction. *Communication Research Reports*, 25(2), 168–178.
- Rath, T. 2006. *Vital friends: The people you can't afford to live without*. New York: Gallup Press.
- Roloff, M. 2009. Social Exchange Theory. Teoksessa K. A. Foss & S. W. Littlejohn (toim.) *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks: Sage, 936–940.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Shore, L. M. & Barksdale, K. 1998. Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior* 19, 731–744.
- Sias, P. M. & Cahill, D. 1998. From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication* 62(3), 273–299.
- Sias, P. M. & Wyers, T. D. 2001. Employee uncertainty and information-seeking in newly formed expansion organizations. *Management Communication Quarterly*, 14(4), 549–573.
- Sias, P. M. 2005. Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies* 56(4), 375–395.
- Sias, P. M. 2006. *Workplace Friendship Deterioration*. Teoksessa: J. M. H. Fritz & B. L. Omdahl. *Problematic relationships in the workplace*. New York: Peter Lang.
- Sias, P. M. 2009. *Organizing Relationships. Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. Thousand Oaks: Sage, 375–394.
- Sias, P. M., Pedersen, H., Gallagher, E. B. & Kopaneva, I. 2012a. Workplace Friendship in the Electronically Connected Organization. *Human Communication Research* 38, 253–279.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. 2012b. Maintaining Workplace Friendships: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice. *Communication Research* 39(2), 239–268.

- Sias, P. M. 2014. Workplace Relationships. Teoksessa: L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.) The Sage Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research and Methods. Los Angeles: Sage, 375–400.
- Sivunen, A. 2007. Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifiointuminen hajautetuissa tiimeissä. Jyväskylä Studies in Humanities 79. Jyväskylän yliopisto.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen verkkosivut, Työhyvinvointi-alasivu. Saatavana: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [Viitattu 9.9.2016]
- Stokes, G. C., Henley, N. S. & Herget, C. 2006. Creating a Culture of Wellness in Workplaces. NC Medical Journal, 67(6), 445–448.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. Unipress.
- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M. & Jokela, J. 2012. Inhimillisesti tehokas sairaala – työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Taylor, D. A. 1968. The development of interpersonal relationships: Social penetration processes. The Journal of Social Psychology, 75(1), 79–90.
- Thibaut, J. V. 1959. The Social Psychology of groups, New York: Willey.
- Tilastokeskus 2014. Puolet työviikoista viiden päivän mittaisia. Saatavana: http://tilastokeskus.fi/til/akay/2009/07/akay_2009_07_2014-04-16_tie_001_fi.html [Viitattu 19.10.2016]
- Torppa, T. 2016. Ystävyys työpaikalla – 3 tarinaa. Idealista, 9.10.2016. Saatavana: <http://www.idealista.fi/ystavyys-tyopaikalla-3-tarinaa/> [Viitattu 21.10.2016]
- Trenholm, S. & Jensen, A. 2013. Interpersonal communication. 7. painos. Oxford: Oxford University Press.
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen

neuvottelukunta. Saatavana:

<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> [Viitattu 5.4.2017].

Työterveyslaitoksen verkkosivut, Työhyvinvointi-alasivu. Saatavana:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> [Viitattu 9.9.2016]

Ukkola, S. 2016. Koodattu aika. Ristiriitaisuuksien aikakulttuurit tietotyössä. Acta Universitatis Lapponiensis 319. Lapin yliopisto.

Valtiokonttori 2007. Avoimuutta arkeen: Varhaisen puuttumisen opas valtion työpaikoille. Helsinki: Kaiku – työnantajapalvelut. Saatavana:

<http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B1942B643-A74B-48C8-A62F-406107881BCF%7D/70859> [viitattu 9.9.2016]

Vanhatalo, R. 2014. Vuorovaikutuksen yhteys verkoston rakenteeseen, toimintaan ja toimijoiden kokemuksiin. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1466.

Tampereen yliopisto.

Walther, J. B. 1992. Interpersonal effects in computer-mediated interaction: A relational perspective. *Communication research* 19(1), 52–90.

Wright, P. H. 1984. Self-referent motivation and the intrinsic quality of the friendship. *Journal of Social and Personal Relationships* 1(1), 115–130.

Liite 1: Haastattelurunko

1. Piirtotehtävä: Piirtäisitkö sinun työyhteisösi tähän? Kerro suhteistasi näihin ihmisiin. Onko joku näistä ihmisistä mahdollisesti sellainen, jonka määrittelisit ystäväksesi?

2. Piirtotehtävä: Miten teistä on tullut ystäviä?

3. Piirtotehtävä: Miten ylläpidät näitä ystävyysuhteita täällä töissä? Pidättekö yhteyttä myös vapaalla?

4. Piirtotehtävä: Onko teillä jonkinlaisia yhteisiä tapoja tai rutiineja näiden ystävien kanssa täällä työyhteisössä?

5. Piirtotehtävä: Miksi nämä, jotka määrittelit työkavereiksi tai kollegoiksi, eivät ole ystäviäsi?

6. Piirtotehtävä: Onko teillä jotain yhteisiä juttuja, tapoja tai rutiineja esimerkiksi, näiden työkavereiden ja kollegojen kanssa?

7. Oletko missään yhteyksissä näihin kollegoihin ja työkavereihin? Kuinka usein, miten, milloin?

8. Toivoisitko, että suhteesi joihinkin ihmisiin tässä työyhteisössä olisi erilainen?

Ystävyys ja kaveruus omassa työyhteisössä

8. Tapaatko työystäviäsi vapaaehtoisesti vapaa-ajalla? Millaisissa merkeissä?

9. Tapaatko työkavereitasi vapaaehtoisesti vapaa-ajalla? Millaisissa merkeissä?

10. Miten ystävyysuhteet täällä töissä eroavat muista ystävyysuhteistasi?

11. Millaista on ollut ystävyystyöpaikalla? Onko se sinulle samanlaista kuin muualla ystävyystyöpaikalla?

12. Koetko, että täällä olisi jonkinlaista kilpailua? Millaista, keiden välillä? Miten se vaikuttaa?

13. Koetko, että työpaikallasi tuetaan ystävyystyöpaikalla ja ystävyysuhteiden ylläpitoa jollain tavalla? Miten? Entä kaveruutta?

14. Puhutaanko teillä työyhteisössä keskinäisistä suhteista, työkaveruudesta tai työystävyydestä? Onko aiheesta ohjeistuksia tai muuta ”virallista”? Nouseeko asia esiin esimerkiksi perehdytyksessä?

15. (Jos ei ole ystäviä nykyisessä työpaikassa) Toivoisitko, että sinulla olisi työystäviä? Miksi/miksi et?

16. Onko sinulla aiemmista työpaikoistasi kokemuksia työystävyydestä? Millaisia?

Läheisten suhteiden merkitys työssä

17. Kuinka tärkeää sinulle on se, että sinulla on ylipäättään työyhteisö?

18. Kuinka tärkeää sinulle on se, että sinulla on *työkavereita*? Entäs *työystäviä*?

19. Millaisia hyviä puolia työpaikan ystävyysuhteissa on?

20. Millaisia huonoja puolia työpaikan ystävyysuhteissa on?

21. Mitä koet työpaikan ystävyysuhteiden antavan sinun työllesi? Entä sinulle työntekijänä?

Ystävyys ja työvointi

22. Oletko kokenut ystävyuden hiipumista tai loppumista tässä työpaikassa? Jos olet, voitko kertoa kokemuksestasi tarkemmin? (Miten se vaikutti sinuun itseesi? Entäpä työhösi?)

23. Nimeä muutama sellainen juttu, jotka sinun mielestäsi vaikuttavat eniten työ(hyvin)vointiisi.

24. Koetko voivasi hyvin tässä työyhteisössä? Miksi/Miksi et?

25. Mikä lisääisi sinun työ(hyvin)vointiasi?

Liite 2: Infokirje haastateltaville

Hei,

Kiitos, kun tulet haastateltavakseni graduani varten!

Kuten jo keskustelimmekin, graduni käsittelee ystävyysuhteita työyhteisössä – jos niitä on, millaisia ne ovat, sekä miten ja miksi ne syntyvät. Olen kiinnostunut myös siitä, millainen vaikutus niillä on työhyvinvointiin. Lähestyn näitä asioita gradussani puheviestinnän – siis vuorovaikutustieteen – näkökulmasta.

Haastattelu on hyvä tapa ottaa selvää, millaisia kokemuksia ihmisillä tästä aiheesta on. Haastattelussa käsittelemme muutamia teemoja keskustellen, ja pyytäisin sinua lisäksi haastattelun alussa tekemään pienen ja yksinkertaisen, hyvinkin vapaamuotoisen piirtotehtävän. Tässä piirtotehtävässä hahmottelet valitsemallasi tavalla paperille "työyhteisökartan", jossa keskipisteenä olet sinä itse, ja johon piirrät työyhteisösi jäsenet: läheisimmät lähelle, etäisemmät kauemmas. Saatan esittää sinulle joitakin kysymyksiä piirroksesi, esimerkiksi niistä syistä, miksi henkilö x on etäisempi kuin henkilö y, tai miten pidätte yhteyttä henkilön z kanssa. Tämän piirroksen voi tehdä vaikka pistein ja viivoin, eli minkäänlaisia taiteilijantaitoja et tarvitse!

Kokonaisuudessaan tapaamisemme kestää noin tunnin - pidempäänkin, jos juttua riittää etkä ole kiireinen. Tallennan haastattelun ja säilytän piirtämäsi työyhteisökarttaa gradun valmistumiseen asti. Näihin aineistoihin pääsen käsiksi vain minä ja tarvittaessa ohjaajani, ja ne tuhotaan kun gradu on valmis. Lopullisessa työssä kaikki tunnistettavuus on häivytetty mahdollisimman pitkälle. Sinun henkilökohtaiset tietosi, työpaikkasi tai kollegoidesi tiedot eivät tule mitenkään näkyviin tai ole tunnistettavissa. Voit myös koska tahansa gradun tekeillä ollessa päättää, ettei sinun haastatteluasi tai piirrostasi käytetä mitenkään. Ilmoitus minulle riittää.

Jos haluat, informoin sinua graduani ollessa valmis ja luettavissa verkossa.

Voit koska tahansa kääntyä puoleeni, jos sinulla on kysyttävää tai kommentoitavaa. Yhteystietoni ovat alla. Työtäni ohjaa FT, yliopistonlehtori Leena Mikkola (leena.a.mikkola@jyu.fi).

Parhain terveisin,

Laura Eskelinen

laura.i.eskelinen@student.jyu.fi / 0504366604

Puheviestintä, Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto