

JYU DISSERTATIONS 461

Sari Rajamäki

Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
FACULTY OF HUMANITIES AND
SOCIAL SCIENCES

JYU DISSERTATIONS 461

Sari Rajamäki

Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa

Esitetään Jyväskylän yliopiston humanistis-yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212 joulukuun 4. päivänä 2021 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Jyväskylä,
in building Seminarium, Old Festival Hall S212, on December 4, 2021, at 12 o'clock.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2021

Editors

Anu Sivunen

Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä

Päivi Vuorio

Open Science Centre, University of Jyväskylä

Cover picture by Susanna Rautio.

Copyright © 2021, by University of Jyväskylä

ISBN 978-951-39-8936-1 (PDF)

URN:ISBN:978-951-39-8936-1

ISSN 2489-9003

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8936-1>

ABSTRACT

Rajamäki, Sari

The communicative construction of workplace entry and belonging

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2021, 115 p.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 461)

ISBN 978-951-39-8936-1 (PDF)

The entry processes and perceived belonging to a workplace are the key processes for functional workplace communication because they support employees' productivity and well-being. Newcomers' entry has been widely researched in communication studies and other disciplines. By combining the theoretical traditions of organizational and interpersonal communication, the current dissertation aims to produce multidimensional information on how workplace entry and belonging are constructed temporally and communicatively in communication processes.

The aim of the present dissertation is to describe the communication processes in workplace entry and belonging to understand what kind of workplace communication constructs and produces the experience of belonging. The research focuses on employees' experiences of workplace communication. The study design is qualitative and naturalistic. The dissertation is comprised of four articles: one literature review and three empirical studies. Two different types of data are used. The first data type includes 11 interviews from those with longer work history in their workplace. The second data collection was conducted as an emergent interview, and these data were gathered from newcomers in their first workplace after graduation. Instead of one-time interviews, the participants were contacted 5 to 10 times during their first 3 to 10 months. The data analysis applied a qualitative content analysis and constructive grounded theory.

The dissertation's findings show that the communication that enables the experience of belonging to a workplace is reciprocal, hence showing acceptance and constructing equality. These processes are vital for initial workplace relationship development, membership, and one's belonging. The experience of belonging is individually but collectively constructed in employees' meaning-making processes among the other members of the workplace. These findings suggest the need to problematize the understanding of newcomer entry, emphasizing the importance of the temporal observation of employees' individual experiences. As a practical implication, understanding and observing the various meanings employees give for belonging in the workplace enables the improvement of communication practices in different organizations and workplaces.

Keywords: belonging, communication, membership, membership negotiation, newcomer, organizational socialization, peer coworker relationship, relationship, social interaction, workplace

TIIVISTELMÄ

Rajamäki, Sari

Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2021, 115 s.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 461)

ISBN 978-951-39-8936-1 (PDF)

Työyhteisöön liittyminen ja kuuluminen tukevat työntekijän hyvinvointia, tuottavuutta sekä edesauttavat yhteisen tavoitteen saavuttamista. Työyhteisöön liittymistä ja kuulumista on tutkittu paljon niin viestinnän tutkimuksessa kuin muilla tieteenaloilla. Yhdistämällä sekä organisaatioviestinnän että interpersonaalisen viestinnän näkökulmat, tämä väitöskirjatutkimus pyrkii tuottamaan monisyisempää tietoa työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemuksista työntekijän näkökulmasta. Työyhteisöön liittymistä ja kuulumista tarkastellaan ajallisesti rakentuvina, dynaamisina, vuorovaikutusprosesseina.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata työyhteisöön liittymisen ja siihen kuulumisen vuorovaikutusprosesseja ja sitä, millainen työyhteisön vuorovaikutus rakentaa ja tuottaa kuulumisen kokemuksen. Tutkimus sisältää neljä alkuperäisartikkelia. Väitöskirjatutkimus perustuu narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen aiemmasta työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen tutkimuksesta, jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työntekijöiden käsityksiin kuulumisesta ja vasta työuransa alkuvaiheessa olevien tulokkaiden kokemuksiin jäsenyydestä ja vuorovaikutussuhteista. Tutkimusote on laadullinen ja naturalistinen. Empiirisiä aineistoja on kaksi. Toinen on haastatteluaineisto ja toinen kehkeytyvä teknologiavälitteinen haastatteluaineisto, jossa kertahaastattelun sijaan osallistujiin on oltu yhteydessä 5–10 kertaa, 3–10 kuukauden ajan.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisöön liittymistä ja kuulumista rakentavassa vuorovaikutuksessa toteutuu vastavuoroisuus, hyväksynnän kokeminen ja koetun tasavertaisuuden saavuttaminen. Työyhteisön jäsenet tulevat hyväksytyksi niin asiantuntijana kuin työyhteisön jäsenenä, jolloin muiden työyhteisön jäsenten merkitys on keskeinen niin liittymisen kuin kuulumisen prosesseissa. Työyhteisöön kuuluminen on yksilöllisesti rakentuva, mutta yhteisöllisesti vuorovaikutuksessa todentuva kokemus. Työyhteisöissä on tärkeä tunnistaa, että sen olemassa olevat vuorovaikutuskäytänteet luovat edellytykset merkitysneuvottelulle, jossa työntekijä rakentaa ymmärryksen työyhteisöön kuulumisestaan muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemukset ovat moninaisia ja niitä tulisikin jatkossa tarkastella dynaamisesti ajassa muuttuvina vuorovaikutusprosesseina niin tutkimuksessa kuin työelämässä laajemmin.

Avainsanat: jäsenyys, jäsenyysneuvottelu, kuuluminen, sosiaalistuminen, työtoverisuhde, työyhteisö, uusi työntekijä, vuorovaikutus, vuorovaikutussuhde

Author's address Sari Rajamäki
Department of Language and Communication Studies
University of Jyväskylä, Finland
sari.v.p.rajamaki@jyu.fi

Supervisors Associate Professor Leena Mikkola
Unit of Communication Sciences
University of Tampere, Finland

Professor Anu Sivunen
Department of Language and Communication Studies
University of Jyväskylä, Finland

Reviewers Docent Elisa Juholin
University of Helsinki, Finland

Docent Anne Laajalahti
University of Vaasa, Finland

Opponent Docent Anne Laajalahti
University of Vaasa, Finland

ESIPUHE

Tulla hyväksytyksi ja kuulua johonkin joukkoon on yksi ihmisen perustarpeista. Se, mihin me koemme kuuluvamme, merkityksentyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Kiinnostukseni väitöskirjani ilmiötä kohtaan kumpuaa syvistä ulkopuolisuuden kokemuksista aina vahvaan yhteyteen jonkin erityisen ihmisen tai ryhmän kanssa. Lähtiessäni tähän väitöskirjaprojektiin halusin ymmärtää millainen vuorovaikutus mahdollistaa yksilön kokemuksen yhteisöön kuulumisesta. Koko elämäni varrella ja tämän väitöskirjaprojektin aikana olen ollut osa monia tärkeitä yhteisöjä. Minua ovat ympäröineet viisaat, ajattelevaiset ja lempeät ihmiset. Tässä haluan osoittaa heille kiitokset.

Suurin kiitos kuuluu väitöskirjatyöni pääohjaajalle, apulaisprofessori, FT Leena Mikkolalle. Lämmin kiitos taitavan asiantuntevasta, huomaavaisesta ja leppoisasta ohjauksestasi näinä vuosina. Olet upean viisaasti ohjannut minua tutkimukseni kaikissa vaiheissa ja tukenut asiantuntijuuteni rakentumista samalla haastaen sekä tilaa antaen. Olen äärettömän kiitollinen, että juuri sinä olit ohjaajani. Asiantuntemuksesi sekä yhdessä ääneen ajatteleminen ja kanssasi kirjoittaminen on ollut korvaamatonta siinä, millaiseksi tämä väitöskirja muodostui. Kiitos Leena, että ymmärsit minua silloinkin kun itse en ja tunnistit minut väitöskirjatutkijan lisäksi aina kokonaisuutena.

Arvokkaita ovat olleet kaikki keskustelut ja esitetyt kysymykset tutkimukseeni liittyen, joista haluan kiittää koko viestinnän oppiainetta. Kiitän oppiaineen väkeä myös tuesta siirtymässä väitöskirjatutkijasta yliopistonopettajaksi. Kiitos professori Anu Sivuselle tuestasi ja hyvistä huomioistasi väitöskirjatyöni käsikirjoitukseen. Kiitän yliopistonlehtori, FT Tarja Valkosta ja yliopistonlehtori, FT Malgorzata Lahtea rohkaisevista lausahduksista ja supporttiivisista keskusteluista. Kiitos emeritaprofessori Maarit Valo, että otit kiinnostukseni väitöskirjan tekoa kohtaan heti todesta ja haastoit minua jäsentämään tutkimushaaveeni konkreettisemmaksi.

Kiitän väitöskirjatyöni esitarkastajia dosentti Anne Laajalahtea ja dosentti Elisa Juholinia tarkoista ja kannustavista lausunnoistanne sekä käyttämästänne ajasta väitöskirjatutkimukseeni. Rakentavasti perusteltu palautteenne vahvisti omaa ajatteluaani ja auttoi minua viimeistelemään tutkimustyöni.

Tutkimukseni täysipäiväisen toteuttamisen ovat mahdollistaneet Emil Aalosen säätiö, Työsuojelurahasto, Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitos sekä kieli- ja viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopiston Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta mahdollisti minulle tohtorikoulutettavan työsuhteen kahdeksi vuodeksi. Olen kiitollinen kaikille tahoille siitä, että tutkimukseni merkitys tunnustettiin ja tutkimustyöni mahdollistui taloudellisesti.

Lämmin kiitos kaikille niille vasta korkeakoulusta valmistuneille, jotka lähtivät mukaan kehkeytyvään aineistonkeruuprosessiini. Ihailen pitkäkestoista sitoutumistanne tutkimukseeni ja sitä, miten avoimesti pohdiskellen kokemuksianne minulle jaotte. Ilman teitä tätä väitöskirjaa ei olisi.

Työyhteisö, joka on täynnä hymyjä, halauksia, ymmärrystä ja ajattelua haastavaa keskustelua on ollut minulle tärkeä näiden vuosien aikana. Kiitän

kaikkia työkavereitani, joukkoonne on ilo kuulua. Samassa ajassa väitöskirjaa tehneitä kollegoita kiitän vertaistuesta, syvällisistä tieteellisistä pohdinnoista ja hetkiä keventäneistä nauruista. Kiitän ystävääni FT Kaisa Laitista akateemisen polun jakamisesta jo fuksivuodesta lähtien. Kiitos auttavaisesta läsnäolostasi, sarkastisen hellistä sanoistasi ja unohtumisesta keskusteluihin milloin mihinkin. Hymyillen kiitän FT Tomi Laapottia ja FT Mitra Raappanaa työyhteisöstä löytyneestä ystävyydestä. Tomi, kiitos omaan tutkijuuteeni luottamisen vahvistamisesta, hetkissä haahuilun ilosta ja loistokkaasta pohdiskelusta. Mitra, kiitos niin väitöskirjan kuin elämän asioiden suhteuttamisesta, tuestasi kaikessa ja sydämen vahvistuksesta.

Sain aloittaa yhteisten merkitysten rakentamisen aivan erityisessä joukossa syksyllä 2010. Kiitos samaan aikaan (puhe)viestinnän opintonsa aloittaneille Niexeille. Teidän kanssanne oivalsin, millaista on tulla hyväksytyksi osana kirjavaa vertaisyhteisöä. Se kokemus on merkinnyt minulle paljon ja ollut osa alkusäystä halulleni tutkia yhteisöön kuulumista.

Koen olevani äärimmäisen onnekas, kun minulla on useita tärkeitä ystäviä jakamassa eloni kaikkia sävyjä. Kiitän väitöskirjatodellisuuttani tasapainottaneista keskusteluista, syömingeistä, lenkeistä, keikoista, korteista, ääniviesteistä sekä mahottomista nauruhepuleista ja seikkailuista yhdessä. Haluan esittää erityiset kiitokset tässä ajassa välkkyen mukana kulkeneille ystävilleni Susannalle, Riikalle, Outille ja Emmalle. Susanna, mikä onni onkaan, että olet aina ässänä huomaamassa valoni hehkun. Muistutit minua lempeydellä armollisuudesta sekä opetteluun tärkeydestä väitöstutkimukseni kaikissa vaiheissa. Riikka, en tiedä olisinko uskaltanut haaveilla väitöskirjasta, ellen olisi saanut tavoitella kanssasi kohti kandia ja sen yli graduksi saakka. Maailmankaikkeudelliset keskustelumme tienristeyksissä tai lahjattomien kuviskerhossa valaisivat mieltäni. Outi, koko väitöskirjaprojektini ajan vilpityn innostuksesi kirkasti minulle koettuja onnistumistani ja muistutti minua ihmeellisyydestäni. Emma, kanssasi oli rauhoittavan palauttavaa väitöskirjan vastapainoksi humpsahtaa pohdiskeluun tai musiikin fiilistelyyn, niin säteissä kuin hämärissä.

Sydämeni syvyyksistä saakka kiitän Paula ja Kalervo Sirviötä. Rakkaat äiti ja isä, teidän loputon luottamuksenne siihen, että pystyn mihin vain vaikeuksistakin huolimatta on kantanut elämässä tähän missä olen nyt. Lempeän rohkaisevat sananne ovat olleet tärkeitä kuulla väitöskirjaprojektini eri vaiheissa. Kiitos kun olette ohjanneet minua kohtaamaan toiset ihmiset ystävällisyydellä ja muistuttaneet, miten monimutkaisuudet voivat aina olla myös mahdollisuuksia johonkin. Ihanat isoveljeni Sami ja Tero, kiitos hellimisestä ja haastamisesta. On merkityksellistä, että saan kanssanne yhä hehkua Sarkkiparkkina. Eve ja Yulia, kiitos kannustavista sanoistanne sekä juttutuokioista näinä vuosina. Suurimpia riemuja on ollut saada humpsahtaa tutkimustodellisuudesta täteilyn maailmaan. Kiitos muruset Aura, Iina, Aapi, Lahja, Daniel ja Sanelma toistuvista muistutuksista, että juuri hapuilun kautta voi oivaltaa uutta ja että uteliaissa silmissä avoin kiinnostus elämään pääsee loistamaan. Haluan kiittää myös kaikkia sukulaisiani tuesta ja mielenkiinnosta tutkimustyötäni kohtaan kuluneina vuosina.

Rakkain, puolisoni Roope. Kiitos, että olet koko väitöskirjaprojektini ajan rohkaissut, tukenut, rakastanut sekä jaksanut keskustella samat huolet pois yhä uudelleen. Tämän kaiken keskellä on ollut tärkeää saada vain olla ja seikkailla metsien laduilla ja maailman poluilla kanssasi. Arvostan sitä, että olet vierelläni pohdiskelemassa ihmiselon eri ulottuvuuksia. Sinä tasapainotat minut.

Lopuksi haluan rakkaudella muistaa isoveljeäni Teemua (3.9.1977-20.12.2015). Odottamaton valintasi haihtua todellisuuden tavoittamattomiin on kietoutunut osaksi väitöskirjaprojektiani lujittaen tarvettani ymmärtää ihmisten moninaisia kokemuksia. Samalla se on saanut pohtimaan vastavuoroisuuden toteutumisen haasteita vuorovaikutuksessa:

*Vaikka tulisi hyväksytyksi, voi kokea ulkopuolisuutta
vaikka kysyisi, voi sen jättää huomiotta
vaikka osoittaisi kuuntelevansa, voi olla kertomatta
vaikka jakaisi, voi jäädä yhteisesti merkityksentämättä.*

Sukevanjärven rannalla 14.10.2021

Sari Rajamäki

KUVIOT

KUVIO 1	Väitöskirjatutkimuksen teoreettisen taustaluvun rakenne ja keskeiset käsitteet	22
KUVIO 2	Väitöskirjan tutkimusongelma	42
KUVIO 3	Kuulumista ilmentävät vuorovaikutustekijät	64
KUVIO 4	Vuorovaikutusprosessit tulokkaiden jäsenyysneuvottelussa	66
KUVIO 5	Vuorovaikutussuhteen varhaisen kehittymisen prosessit	70
KUVIO 6	Työyhteisöön kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa	89

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Väitöskirjan osatutkimukset ja niiden toteutus	44
TAULUKKO 2	Osatutkimusten 3 ja 4 aineisto	47
TAULUKKO 3	Väitöskirjan osatutkimusten keskeiset tulokset koottuna	73

VÄITÖSKIRJAAN SISÄLTYVÄT ARTIKKELIT

I Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2020. Newcomers in the workplace. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M. (toim.) Workplace communication, Routledge, 69–82.

II Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen – hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimus 15 (30), 250–265.

III Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2021. Membership negotiation in a first workplace – newcomers’ experiences. Journal of Communication Management 25 (1), 18–33.

IV Rajamäki, S. & Mikkola, L. (arviointiin jätetty käsikirjoitus). Newcomers’ experiences of the initial development of peer coworker relationships.

SISÄLLYS

ABSTRACT

TIIVISTELMÄ

ESIPUHE

KUVIOT JA TAULUKOT

VÄITÖSKIRJAAN SISÄLTYVÄT ARTIKKELIT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	13
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite	13
1.2	Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	15
1.3	Tutkimuksen sijoittuminen viestinnän tutkimuskenttään	18
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA	22
2.1	Työyhteisöön liittyminen	22
2.1.1	Työyhteisöön liittymiseen kytkeytyvät vuorovaikutusprosessit	22
2.1.2	Jäsenyysneuvottelu	25
2.2	Työyhteisöön kuuluminen	28
2.2.1	Identifioituminen liittymisen ja kuulumisen prosessina	28
2.2.2	Kuulumisen käsite	29
2.3	Vuorovaikutussuhteiden luomisen merkitys työyhteisössä	32
2.3.1	Työyhteisön vuorovaikutussuhteet.....	32
2.3.2	Vertaiset työtoverisuhteet ja johtaja-työntekijäsuhde	34
2.3.3	Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittyminen	37
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	41
3.1	Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma.....	41
3.2	Tulkinnallinen lähestymistapa laadulliseen tutkimukseen.....	44
3.3	Aineistot ja aineistonkeruu.....	46
3.3.1	Tutkimuksen osallistajat.....	46
3.3.2	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus ja sen analyysin toteuttaminen.....	48
3.3.3	Haastattelu tutkimusmenetelmänä	49
3.3.4	Kehkeytyvä teknologiavälitteinen haastattelu	50
3.4	Empiiristen aineistojen analyysimenetelmät.....	53
3.4.1	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	53
3.4.2	Grounded Theory -menetelmä.....	54
3.5	Eettinen pohdinta	58
4	TUTKIMUKSEN ALKUPERÄISARTIKKELIT	60
4.1	Artikkeleiden toteutus	60
4.2	Tulokkaiden työyhteisöön liittyminen.....	61

4.3	Työyhteisöön kuuluminen työyhteisön vuorovaikutuksessa.....	62
4.4	Jäsenyysneuvottelu ensimmäisessä työyhteisössä valmistumisen jälkeen.....	65
4.5	Vertaisen työtoverisuhteen varhainen kehittyminen.....	68
5	POHDINTA	72
5.1	Osatutkimusten tulosten yhteenveto.....	72
5.2	Työyhteisöön liittymistä ja kuulumista rakentava vuorovaikutus ...	75
5.2.1	Vastavuoroisuus työyhteisöön liittymisessä ja siihen kuulumisessa.....	75
5.2.2	Hyväksytyksi tuleminen työyhteisöön kuulumisen mahdollistajana.....	77
5.2.3	Tasavertaisuuden rakentuminen vuorovaikutuksessa	79
6	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	81
7	PÄÄTÄNTÖ.....	87
7.1	Tutkimuksen johtopäätökset ja tieteelliset kontribuutiot	87
7.2	Käytännön soveltamismahdollisuudet.....	90
7.2.1	Perehdytyskäytänteistä vuorovaikutuksen kehittämiseen.....	90
7.2.2	Työyhteisöön kuulumisen tukeminen vuorovaikutuksessa ..	92
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	93
	SUMMARY	95
	KIRJALLISUUS	102
	ALKUPERÄISARTIKKELIT	

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite

Yksilöillä on tarve kuulua johonkin. Työelämän yhteisöt ja erilaiset verkostot ovat keskeisiä lähes jokaisen työkäisen arjessa. Työyhteisöön liittyminen ja kuuluminen ovatkin olennainen osa työelämäkokemusta: ihmisen on tärkeä saada kokea tulevansa arvostetuksi ja tunnistetuksi vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Nämä kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta niillä on myös laajemmin merkitystä yhteiskunnassa. Työntekijät ja työyhteisöt eivät ole tyhjiössä, vaan ne ovat yhteydessä paitsi toisiinsa myös erilaisiin yhteiskunnallisiin tilanteisiin tai ilmiöihin. Esimerkiksi keväällä 2020 alkanut pandemia-aika on tuonut yhteenkuuluvuuteen liittyvät moninaiset kokemukset esille julkisessa keskustelussa. Kun maailmanlaajuisen koronaviruspandemian vuoksi siirryttiin täysiaikaiseen etätööhön, olivat kokemukset etätöskentelystä asiantuntija- ja tietotyössä onnistuneita (Blomqvist ym. 2020; Ruohomäki 2020). Varsinkin tietotyössä tällaiset valmiudet työn toteuttamiseen ovat jo olleet olemassa, mutta täysiaikainen etätö on tuonut esiin myös yksilölliset kokemukset sosiaalisesta eristäytymisestä, yksinäisyydestä sekä yhteisöllisyyden ja spontaanien kohtaamisten kaipuusta (Mäkikangas ym. 2020; Ruohomäki ym. 2020). Moninaiset kokemukset eivät ole vain poikkeusajassa ilmeneviä. Toteutettiinpa työtä sitten yhteisissä työtiloissa tai digitaalisissa viestintäympäristöissä ovat työntekijöiden kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta ja siihen kuulumisesta ainutlaatuisia. Tämän vuoksi juuri yksilölliset kokemukset siitä, miten työyhteisöihin liitytään ja mihin työelämässä kuulutaan ovat tärkeitä ymmärtää.

Työntekijän kuulumisella yhteisöön on merkitystä työhyvinvoinnille: työyhteisöön kiinnittyminen vahvistaa yksilön sekä koko työyhteisön hyvinvointia. Työterveyslaitoksen skenaarioraportissa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla (Työterveyslaitos 2020) korostuu se, että tulevinakin vuosikymmeninä työntekijöiden

hyvinvointi rakentuu terveyden, turvallisuuden, itsensä toteuttamisen, arvostuksen ja vuorovaikutussuhteiden varaan. Työyhteisöjen vuorovaikutuksessa nämä ilmiöt tulevat näkyväksi esimerkiksi työssäjaksamisen kysymysten, työpaikkojen vaihtamisen, työn ja vapaa-ajan neuvottelemisen, itsensä kehittämisen ja äkillisten kriisitilanteiden kautta. Se miten näitä asioita työyhteisöissä käsitellään, vaikuttaa kaikkien työntekijöiden yhteenkuuluvuuteen ja hyvinvointiin. Työyhteisöön kuuluminen on yksilöllinen kokemus, mutta sillä on keskeinen merkitys työntekijän työmotivaatiolle ja työn tuloksellisuudelle. Yhteisen tavoitteen saavuttaminen on ensisijainen tarkoitus toimivassa työyhteisössä. Vuorovaikutuksella, sillä miten me työstä puhumme, millaista tukea me työyhteisöltä saamme ja toisille annamme sekä kuinka me koemme voivamme vaikuttaa työhömme ja toteuttaa itseämme siellä, on valtaisa merkitys myös yhteiskunnallisesti. Ymmärtämällä työyhteisöön kuulumista rakentavaa vuorovaikutusta voidaan tukea yksilöiden kiinnittymistä työelämään ja kehittää työyhteisöjen toimintaa.

Työelämään liittymistä ja siihen kuulumista on tutkittu verrattain paljon useilla tieteenaloilla. Tutkimuskentän laajuus kertoo myös ilmiön merkityksellisyydestä työelämässä: kiinnittynyt työntekijä on arvokas resurssi työnantajalle. Työelämässä yhteisöön kiinnittymisen prosessit konkretisoituvat ensinnäkin siinä, millä tavoin uusia työntekijöitä perehdytetään työyhteisöön ja työtehtäviin. Lähes kaikissa työyhteisöissä ja organisaatioissa on olemassa jonkinlaisia perehdytyskäytänteitä, joiden tavoitteena on tukea tulokkaan orientaatioprosesseja ja taata uusille työntekijöille tietoa työyhteisöstä, työtehtävistä ja olemassa olevista käytänteistä (Bauer ym. 2007; Klein, Polin & Sutton 2015). Selkeät perehdytys- ja vuorovaikutuskäytänteet ovat tärkeitä kaikille työntekijöille. Työuran alussa oleville työntekijöille työyhteisön perehdytyskäytänteet ovat merkityksellisiä myös siksi, että he kiinnittyvät työyhteisöjen kautta samalla osaksi työelämää ja sen eri systeemejä. Selkeiden käytänteiden on todettu tukevan sekä työn toteuttamista että työyhteisöön sopeutumista (Walden, Jung & Westerman 2017). Työtehtävään sopeutumisen lisäksi sosiaalista ja emotionaalista kiinnittymistä työyhteisöön tulisikin tukea suunnitelmallisilla liittymisen prosesseilla (Elkins 2018). Perehdytysprosessien lisäksi työntekijän on tärkeä tunnistaa, millainen työyhteisö on ja kuinka sen jäsenet viestivät tai luovat vuorovaikutussuhteita toistensa kanssa.

Työyhteisöön kiinnittymistä on kuvattu monivaiheisena, usein lineaarisena prosessina, jossa työntekijä ensin perehtyy työhönsä, sitoutuu työtehtävään ja työyhteisöönsä ja lopulta kokee identifioituvansa työpaikkaansa (Kramer & Miller 2014). Sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät mahdollistavat yhteistyön toteutumisen ja työn tuloksellisuuden, joten työyhteisöissä on oleellista tunnistaa, että tyytymättömyys työn toteuttamisen mahdollisuuksiin vuorovaikutuksessa, kuten koetut ongelmat ja haasteet työyhteisössä, voivat johtaa työntekijän työskentelyn tehottomuuteen ja haluun vaihtaa työpaikkaa (Smith ym. 2017; Atouba 2018). Myös väärinymmärrykset ja ristiriidat työpaikoilla heikentävät yhteenkuuluvuutta (Roberge & van Dick 2010), minkä vuoksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus käsitellä kokemiaan haasteita. Työelämän vuorovaikutuksen

ja sen prosessien tarkasteleminen niin yhteisöissä kuin vuorovaikutussuhteissa lisää kokonaisvaltaista ymmärrystä myös työelämästä laajemminkin (Ahopelto ym. 2019). Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen prosessit ovat yksilölle tärkeitä koko työsuhteen ajan, minkä vuoksi tarvitaan tietoa siitä, kuinka moninaiisiin työelämän yhteisöihin liitytään ja millä tavoin työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin kuuluu voidaan työyhteisöissä vastata.

Tässä väitöskirjatutkimuksessa tutkin työyhteisöön liittymistä ja kuulumista työntekijöiden kokemusten näkökulmasta. Lähestymistapa on viestintäteoreettinen. Tarkastelen työyhteisöön liittymistä vuorovaikutuksessa rakentuvina vuorovaikutuksen ilmiöinä, jotka tuottavat yhteisössä ja vuorovaikutussuhteissa muodostuvan yksilöllisen kokemuksen kuulumisesta yhteisöön. Liittymistä on tutkittu esimerkiksi sosiaalistumisen, assimilaation ja jäsenyyden käsitteillä (Ashforth 2001; Kramer 2011; Kramer & Miller 2014; Shin & Sias 2020). Uusi työntekijä kiinnittyy työyhteisöön juuri vuorovaikutussuhteiden avulla (Sias 2014), minkä vuoksi myös suhteiden luomisen mahdollisuuksiin on tärkeä kiinnittää huomiota. Vuorovaikutussuhteita on tutkittu erilaisten suhteen funktioiden, kuten palautteen tai tiedon jakamisen, avulla (Kramer & Sias 2014; Sias 2009). Tiedolla on erityinen merkitys tietotyöyhteisöjen vuorovaikutuksessa, ja tiedon jakamisen (information sharing) ollessa vastavuoroista se edesauttaa myös työyhteisön vuorovaikutussuhteiden ylläpitoa (Sias 2014). Tässä tutkimuksessa koohan yhteen nämä työyhteisöön liittymisen ja vuorovaikutussuhteiden näkökulmat. Vuorovaikutussuhteet ovat olemassa organisaatiossa, mutta en tarkastele suoranaisesti organisaatioon liittymistä, vaan työntekijöiden kokemuksia kiinnittymisestään työyhteisöön interpersonallisessa vuorovaikutuksessa.

Tämän väitöskirjatutkimuksen tavoitteena on kuvata työyhteisöön liittymistä ja siihen kuulumista vuorovaikutuksessa rakentuvina prosesseina. Tutkimuksessani tarkastelen asiantuntijatyötä tekevien uusien tulokkaiden ja jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työntekijöiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta. Tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa siitä, millainen työyhteisön vuorovaikutus rakentaa ja tuottaa työyhteisöön kuulumisen kokemuksen. Pyrin tuottamaan tietoa, joka edesauttaa niin työyhteisöjä kuin yksittäistä työntekijääkin ymmärtämään työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen mahdollistumista ja merkitystä vuorovaikutuksessa.

1.2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Tarkastelen työyhteisöön liittymistä ja kuulumista viestintäteoreettisesta näkökulmasta, eli keskiössä on ihmisten välinen vuorovaikutus. Baxter (2015) on todennut vuorovaikutuksen tarkastelussa olevan merkittävä ero viestintäteoreettiseen tutkimustraditioon pohjaavan tutkimuksen ja lähitieteiden vuorovaikutuksen tutkimuksen välillä. Vaikka vuorovaikutuksen roolia ja merkitystä tutkitaan myös muilla tieteenaloilla, nähdään vuorovaikutuksen rooli implisiittisenä: vuorovaikutus tunnistetaan esimerkiksi välineenä, minkä kautta jotain saavutetaan.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa *vuorovaikutusta itsessään* työyhteisöön liittymisessä ja kuulumisessa.

Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut siitä, miten työntekijöiden kokemukset liittymisestä ja kuulumisesta muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa. Viestintäteoreettinen näkemykseni vuorovaikutuksesta perustelee sitä, millä käsitteillä työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen ilmiötä kuvaan. Työyhteisöön liittyminen ja kuuluminen ovat työyhteisön vuorovaikutuksessa merkityksentyviä dynaamisia vuorovaikutusprosesseja. Määrittelen merkitysten rakentumisen olevan tilannesidonnaista, muuttuvaa ja moninaista. Merkityksistä neuvotellaan vuorovaikutuksessa toisten työntekijöiden kanssa. Kuvaan väitöskirjassani merkityksen luomisen prosesseja merkityksentämisenä (engl. *meaning-making*), jolla tarkoitetaan yksilön antamia merkityksiä esimerkiksi sille, miten hän kokee vuorovaikutustilanteet, vuorovaikutussuhteet tai oman jäsenyytensä työyhteisössä.

Tämän tutkimuksen tavoitteen kannalta keskeisiä käsitteitä ymmärtää ovat työyhteisö, vuorovaikutussuhde, vuorovaikutusprosessi, työyhteisöön liittyminen, työyhteisöön kuuluminen ja jäsenyys. *Työyhteisöllä* tarkoitan pientä tai suurta joukkoa ihmisiä, jotka ovat toisistaan riippuvaisia ja vaikuttavat toisiinsa, jakavat yhteisen tavoitteen ja tarkoituksen sekä tekevät yhteistyötä saavuttaakseen jaetun tavoitteen (Valo & Mikkola 2020). Teknologian mahdollistamana työtä voidaan toteuttaa myös eri aikaan ja eri paikoissa, joten työyhteisö ei ole välttämättä sidoksissa samaan fyysiseen paikkaan. Tällöin voidaan puhua koetusta työyhteisöstä, joka muodostuu työhön liittyvistä yhteyksistä, suhteista, tunteista ja ryhmistä. (Valo & Mikkola 2020.) Työyhteisöt eivät ole tyhjiössä, sillä varsinkin asiantuntijatyötä toteutetaan useissa verkostoissa ja sidosryhmissä. Sen vuoksi koettu työyhteisö voi saada yksilöllisiä merkityksiä tarkasteltaessa liittymistä ja kuulumista. Työyhteisö muodostuu erilaisista työyhteisön vuorovaikutussuhteista, jolloin se muodostaa oman organisaationsa tai on organisaation osa. *Vuorovaikutussuhteiden* näen syntyvän dynaamisesti vuorovaikutuksessa ja ne rakentuvat vuorovaikutusosapuolten suhteelle antamissa merkityksissä (Mikkola & Nykänen 2020). Tässä tutkimuksessa *vuorovaikutusprosessien* nähdään olevan dynaamisia, kontekstisidonnaisia ja tilanteisia (Knapp & Daly 2011a). Jotta voidaan ymmärtää, kuinka työntekijöiden kokemus kuulumisesta rakentuu, tarkastelen vuorovaikutuksen prosesseja ajallisesti vuorovaikutuksessa rakentuvina ja muuttuvina.

Työyhteisöön liittymisellä tarkoitan työyhteisön vuorovaikutusprosesseja, joiden avulla työntekijät tulevat osaksi työyhteisöä. Se on tutkimukseni yläkäsite, jonka alle mahtuvat sosiaalistumisen, assimilaation, jäsenyysneuvottelun ja vuorovaikutussuhteiden rakentumisen käsitteet. Liittymisen alle sijoitan myös epävarmuuden hallinnan ja tiedon etsimisen. Liittymisen ja kuulumisen prosessit ovat yhteyksissä toisiinsa. *Työyhteisöön kuulumisella* tarkoitan työntekijän käsitystä tai kokemusta työyhteisön osana olemisesta niin, että hän kokee tulevansa myös tunnistetuksi työyhteisön vuorovaikutustilanteissa ja vuorovaikutussuhteissa (Iverson 2011). Työyhteisöön kuulumisella kuvaan niitä vuorovaikutusprosesseja, joiden kautta työntekijä kokee olevansa yhteisön jäsen. Työyhteisöön

kuulumisen alle sijoitan myös organisaatioon identifioitumisen ja problematisoin kuulumisen ja identifioitumisen käsitteen yhteyttä toisiinsa. Työntekijän *jäsenyyttä* määrittää olemassa oleva työsuhde: työntekijä on osa työpaikkaa, kun hän on siellä töissä (Kramer 2011). Tämä ei kuitenkaan vielä tarkoita, että työntekijä välttämättä kokisi kuuluvansa työyhteisöön. Jäsenyys voi olla moninaista ja saada erilaisia merkityksiä vuorovaikutustilanteissa ja eri konteksteissa (Kramer 2010). Jäsenyyden rakentumiseen heijastuvat yksilöllisesti koetut odotukset ja organisaation olemassa olevat vuorovaikutuskäytänteet. Tässä tutkimuksessa jäsenyyden nähdään rakentuvan työntekijän sille antamissa merkityksissä, jotka muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa toisten jäsenten kanssa.

Liittymistä ja kuulumista on tutkittu useilla eri käsiteillä ja eri tieteen aloilla. Nämä lähikäsitteet kuvaavat ja määrittelevät yhteisöön liittymistä tai siihen kuulumista eri tavoin. Kiinnittyminen nähdään tässä tutkimuksessa yleiskäsitteenä, mikä kuvaa ylipäättään työyhteisöön ja työelämään kiinnittymistä. Sitä on käytetty myös nuorten aikuisten koululaitokseen ja sitä kautta osaksi yhteiskuntaa kiinnittymisen tutkimuksessa (Niittyalahti, Annala, Mäkinen 2019). Työyhteisöön liittymisen vaihetta on tarkasteltu orientaation ja perehdytyksen käsitteillä. Orientaation (*orientation*) tavoitteena on, että työntekijä ymmärtää, millaisia hänen työtehtävänsä ovat sekä miten ja kenen kanssa hän työskentelee (Klein & Weaver 2000). Määritelmä keskittyy vahvasti työtehtävään, mikä erottaa sen liittymisestä: liittyminen on vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa rakentuvaa. Perehdytyksessä (*onboarding*) työtehtävien lisäksi korostuu myös organisaation merkitys: perehdytys pyrkii tukemaan uuden työntekijän työtehtävien sisäistämistä ja organisaation olemassa olevien käytänteiden hahmottamista (Klein & Polin 2012). Sekä orientaation että perehdytyksen käsitteet korostavat vahvasti työtehtäviä ja organisaatiosta lähtöisin olevaan tavoitteeseen pääsemistä. Orientaation ja perehdytyksen käsitteiden määrittelyssä ei oteta eksplisiittisesti kantaa vuorovaikutuksen rooliin ja merkitykseen, vaan tarkastelussa painottuu kokemus työn merkityksellisyydestä.

Työyhteisöön kuulumista on tarkasteltu myös työntekijöiden sitoutumisen, työhön uppoutuneisuuden, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen integraation käsitteillä. Sitoutumisen (*commitment*) käsite korostaa yksilön halua, tarvetta ja velvollisuutta pysyä organisaatiossa, jolloin yksilön ja organisaation tavoitteet ja arvot kohtaavat (Meyer & Allen 1991). Työhön uppoutuneisuuden (*job embeddedness*) käsitteessä korostuvat yksilön sidokset toisiin ihmisiin ja ryhmiin, yksilön näkemys työhön sopivuudesta sekä riskit, jotka työstä lähteminen aiheuttaisi, muodostavat verkon, joka parhaimmillaan mahdollistaa yksilön työhön uppoutuneisuuden (Mitchell ym. 2001). Yhteisöllisyyden (*sense of community*) käsite kuvaa ryhmän jäsenten jaettua näkemystä toistensa merkityksellisyydestä ja siitä, että sitoutuessaan ryhmään jäsenten yksilölliset tarpeet tulevat tyydytetyiksi (McMillan & Chavis 1986). Sekä työhön uppoutuneisuuden että yhteisöllisyyden käsitteissä yhteenkuuluvuutta kuvataan psykologisena kokemuksena, ei sosiaalisesti vuorovaikutuksessa todentuvana. Sosiaalisessa integraation (*social integration*) käsitteessä yksilö määrittää itsensä osaksi jotakin ryhmää erottamalla itsensä muista ryhmistä kiintymällä sosiaalisiin suhteisiin, työhön tai työryhmään

(Guillaume, Brodbeck & Riketta 2012). Käsite tunnistaa vuorovaikutuksen merkityksen, mutta integraatio nähdään psykologisena kategorisointina. Työhön upoutuneisuuden, sitoutumisen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen integroitumisen käsitteet eivät ota kantaa niiden kohteeseen: yksilö voi kiinnittyä työhön, verkostoon, ryhmään tai organisaatioon. Määritelmässä vuorovaikutuksen rooli tunnistetaan, mutta sen merkitys kuvataan implisiittisenä. Tässä tutkimuksessa tarkastelen viestintäteoreettisesta näkökulmasta työyhteisöön liittymistä ja kuulumista vuorovaikutuksessa tapahtuvana, työntekijän ollessa vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen monitieteisten ja eri käsitteiden tunnistaminen auttaa ymmärtämään tutkimukseni viestinnällistä näkökulmaa, jossa näen liittymisen ja kuulumisen työyhteisön vuorovaikutuksessa ja yksilön sille antamissa merkityksissä rakentuvana kokemukseksi.

1.3 Tutkimuksen sijoittuminen viestinnän tutkimuskenttään

Työyhteisön vuorovaikutuksen tutkimus on sekä organisaatioviestinnän että interpersonaalisen viestinnän tutkimusta. Viestinnän alalla työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen tutkimus kumpuaa suurelta osin organisaatioviestinnän tutkimuksesta: esimerkiksi työyhteisöön liittymisen tutkimus on ollut organisaatiolähtöistä (Kramer & Miller 2014; Krone, Kramer & Sias 2010). Samoin yksilön organisaatioon identifioitumisen tutkimus on suurelta osin kytkeytynyt organisaatioviestinnän tutkimusperinteeseen (Scott 2020). Tämä väitöskirjatutkimus kytkeytyy siis organisaatioviestinnän tutkimukseen, mutta yhdistän siihen interpersonaalisen viestinnän näkökulman. Yhdistämällä nämä näkökulmat pyrin syvempään ymmärrykseen työyhteisöjen vuorovaikutuksesta (Mikkola & Valo 2020) ja vastaamaan aiemmissa tutkimuksissa esiin tuotuun tarpeeseen laajentaa käsitystä tulokkaiden kokemuksista työyhteisössä (Cranmer, Goldman & Booth-Butterfield 2017; Myers ym. 2018; Teboul & Cole 2005). Organisaatioviestinnän tutkimusperinteestä nousevat sosiaalistumisen, assimilaation, jäsenyysneuvottelun, organisaatioon identifioitumisen ja myös työyhteisöön kuulumisen käsitteet. Interpersonaalisen viestinnän tutkimukseen kiinnittyvät vuorovaikutussuhteen ja sen kehittymisen näkökulmat sekä työyhteisöön kuulumista rakentavan interpersonaalisen vuorovaikutuksen kuten sosiaalisen tuen tai palautteen käsitteet. Yhdistämällä sekä organisaatioviestinnän että interpersonaalisen viestinnän lähtökohdat ja käsitteet, pyrin tuottamaan monisyisempää ymmärrystä työntekijöiden liittymisen ja kuulumisen kokemuksen rakentumisesta vuorovaikutuksessa.

Organisaatioviestinnäksi voidaan ymmärtää tutkimusperinteet, menetelmät ja teoreettiset näkökulmat, joiden kautta organisaatiota ja sen muodostumista voidaan kuvata (Deetz & Eger 2014). Viestinnän tutkimuksessa tarkastelu on suuntautunut organisaation rakentumisen näkökulmiin sekä niiden moninaiseen tarkasteluun erilaisten teoreettisten jäsenysten kautta, esimerkiksi kuvaten organisaatiota systeeminä, rakenteina tai vuorovaikutuksessa konstitutioituvana entiteettinä (Putnam & Mumby 2014). Organisaatioviestinnällä tarkoitan

tässä tutkimuksessa organisaation jäsenten välisiä koordinoituja prosesseja, joissa jäsenet luovat merkityksiä ja hallitsevat yhteisiä tavoitteitaan (Nicotera 2020). Saavuttaakseen yhteiset tavoitteensa, organisaatiossa luodaan ja neuvotellaan merkityksistä. Tätä merkitysten muodostamista ohjaavat symboliset käytännöt, joiden sisällä organisaation jäsenten nähdään luovan ja ylläpitävän organisaatiota (Kuhn & Mumby 2018). Tässä tutkimuksessa organisaation koordinoitujen prosessien ilmentävät organisaation tasoa, kun taas relationaaliset prosessit ovat interpersonaalista viestintää. Näen organisaation systeeminä ja työyhteisön alasyhteisöinä, joka muodostuu joukoista ihmisiä ja joissa yksittäiset työntekijät ovat toisistaan riippuvaisia ja vaikuttavat organisaatioon vuorovaikutuksessa interpersonaalisen viestinnän tasolla (Littlejohn 2009). Näin ollen työyhteisöön liittymisen kautta työntekijöistä tulee osa organisaation suhdeverkostoa (Sias 2014), jonka kautta he liittyvät osaksi organisaatiota. Tässä tutkimuksessa kuvaan jo olemassa olevaa tietoa työyhteisöön liittymisestä työntekijän näkökulmasta huomioiden myös interpersonaalisen vuorovaikutuksen ilmiöt.

Tässä väitöskirjassa ymmärrän organisaation viestinnällisesti konstituoituvana ja tarkastelen sitä strukturaatioteoreettisesta näkökulmasta (McPhee, Poole & Iverson 2014). Organisaatio viestinnällisenä konstituutiona -näkökulma (communicative constitution of organization, CCO) kuvaa organisaation todentuvan ja konstituoituvan eli muodostuvan vuorovaikutuksessa (Brummans ym. 2014). Vuorovaikutuksen nähdään käynnistävän organisaation prosesseja ja ylläpitävän niitä (Putnam & Nicotera 2009). CCO-näkökulma ei ole yksittäinen näkökulma, vaan se muodostuu useasta näkökulmasta, joille kaikille yhteistä on ajatus organisaatiosta vuorovaikutuksessa muodostuvina ja tekeytyvinä prosesseina (Cooren ym. 2011). Rakentumisella tarkoitan sitä, että työyhteisö ja organisaatio konstituoituvat eli muodostuvat vuorovaikutuksessa.

Tarkasteltaessa työntekijää ja työyhteisöä, CCO-näkökulmassa kiinnostavaa on se, millä tavoin yhteisön jäsenyys ja työn toteuttaminen viestinnässä rakentuvat. Tätä kuvaa neljän virran malli (four flow model), jossa työntekijän jäsenyyden muodostuminen on yksi organisaation neljästä viestintäprosessista eli virtauksesta (McPhee & Zaugg 2000). Nämä virtaukset nähdään organisaation vuorovaikutuksessa rakentuvina. Neljän virran mallin avulla kuvataan toisistaan erillisiä vuorovaikutuksen prosesseja. Ensimmäinen virtaus on jäsenyysneuvottelu (membership negotiation), jossa työntekijä neuvottelee rajoista suhteessa omaan jäsenyyteensä ja organisaatioon vuorovaikutuksessa toisten jäsenten kanssa. Toinen virtaus on refleksiivinen itsekategorisointi (reflexive self-structuring), jossa työntekijä suhteuttaa organisaation hierarkiat ja olemassa olevat ryhmät itseensä. Kolmas virtaus on aktiivinen koordinointi (activity coordination), jossa työyhteisön tasolla koordinoidaan rooleja, vastuuta ja tehtäviä. Neljäs virtaus on institutionaalinen positiointi (institutional positioning), mikä kuvaa organisaation tasoa ja sitä, miten organisaatio sijoittuu suhteessa toisiin olemassa oleviin organisaatioihin. (McPhee & Zaugg 2000.)

Neljän virran malli selittää työntekijän antamien merkitysten muovaavan organisaation vuorovaikutuksen rakenteita sen eri tasoilla. Malli pohjautuu Giddensin (1984) strukturaatioteoriaan ja rakenteiden dualismiin, eli

kaksinaisuuteen. Strukturaatioteoreettisesta viestinnän näkökulmasta tarkasteltuna työntekijät tuottavat ja uudelleentuottavat organisaatiota vuorovaikutuksessa toistensa kanssa organisaation rakenteiden ja sääntöjen tullessa näkyväksi vuorovaikutuksessa (McPhee, Poole & Iverson 2014). Työyhteisöt muodostavat siis organisaatioita, joissa työntekijät aktiivisesti merkityksentävät suhteitaan ja itseään niissä (McPhee & Zaug 2009), esimerkiksi keskustelemalla työtehtävistään tai työyhteisön käytänteistä toistensa kanssa. Työntekijöiden antamat ja jakamat merkitykset vuorovaikutuksessa muovaavat organisaatiota samalla, kun työntekijä mukautuu organisaatioon. Tässä tutkimuksessa tarkastelen tulokkaiden jäsenyysneuvottelua ensimmäisessä työyhteisössä valmistumisen jälkeen ja kuvaan kuulumisen rakentumista vuorovaikutuksessa jäsenyysneuvottelun kautta.

Työyhteisö rakentuu interpersonaalisista vuorovaikutussuhteista. *Interpersonaalista viestintää* on jäsenetty eri tavoin (Braithwaite, Schrodt & Carr 2015). Interpersonaalista viestintää voidaan tarkastella 1) yksilökeskeisesti (individually centered), jolloin tarkastellaan yksilön kykyä tuottaa, tulkita ja ymmärtää sanomia, 2) vuorovaikutuskeskeisesti (discourse or interaction centered), jossa tarkastellaan sanomien prosessien todentumista osapuolten välisessä vuorovaikutuksessa sekä 3) suhdekeskeisesti (relationship-centered), jolloin tarkastellaan suhteiden luomista, ylläpitämistä ja päättämistä vuorovaikutuksessa. Nämä eri näkökulmat huomioiden, interpersonaalinen viestintä voidaan nähdä prosessina, johon osallistuu kaksi osapuolta tai pieni määrä ihmisiä, jotka luovat ja neuvottelevat merkityksistä verbaalisessa ja nonverbaalisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Braithwaite, Schrodt & Carr 2015.)

Burleson (2010) jakaa interpersonaalisen viestinnän tutkimusperinteen tilannekohtaiseen, kehittymisen, interaktionaaliseen sekä sanomakeskeiseen näkökulmaan. *Tilannenäkökulmassa* (the situational approach) interpersonaalisen viestintään nähdään osallistuvan kaksi osapuolta, eli se on dyadista viestintää eri tasoilla (kuten ryhmä, organisaatio, julkinen). Tällöin tilanne heijastuu aina siihen, millaista vuorovaikutus on. *Kehittymisen näkökulmassa* (the developmental approach) korostuu se, mitä interpersonaalisessa viestintätilanteessa jaetaan (työhön liittyviä tai henkilökohtaisen elämän asioita) ja kuinka hyvin osapuolet tuntevat toistensa. *Interaktionaalisessa näkökulmassa* (the interactional approach) kaikki kohtaamiset nähdään interpersonaalisena viestintänä, jossa osapuolet sekä vaikuttavat että sopeutuvat toinen toisiinsa. Näkökulma kuvaa interpersonaalista viestintää dynaamisina vuorovaikutusprosesseina. (Burleson 2010.) Burlesonin (2010) ehdottama *sanomakeskeinen näkökulma* (the message-centered approach) kuvaa interpersonaalista viestintää monitahoisena, tilannesidonnaisena sosiaalisena prosessina. Osapuolet rakentavat jaettuun merkityksiä ja pyrkivät saavuttamaan sosiaaliset tavoitteensa, jolloin sanomien tuottamiseen ja niiden prosessointiin heijastuu viestijöiden sosiaaliset ja kognitiiviset rakenteet.

Määrittelen interpersonaalisen viestinnän vuorovaikutustilanteissa rakentuvana, muuttuvana ja tilannekohtaisena prosessina, jossa työntekijät luovat ja jakavat merkityksiä sekä rakentavat vuorovaikutussuhteita työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Interpersonaalinen viestintä työyhteisössä kytkeytyy

tilannekohtaiseen ja kehittymisen näkökulmaan yhdistäen sekä yksilökeskeisen että suhdekeskeisen näkökulman sanomakeskeiseen tarkasteluun. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työntekijöiden kokemuksia työyhteisön interpersonaalissa vuorovaikutuksessa rakentuvina ja varhaisten vuorovaikutussuhteiden luomisen merkitystä työyhteisöön liittymisessä ja kuulumisessa.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteet ovat dynaamisesti vuorovaikutuksessa rakentuvia, kun vuorovaikutustilanteiden osapuolet merkityksentävät vuorovaikutussuhdetta toistensa kanssa (Mikkola & Nykänen 2020). Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tutkimuserinteissä on tunnistettavissa kolme tutkimusnäkökulmaa, jotka kuvaavat vuorovaikutussuhteita ja niiden kehittymistä hieman eri näkökulmista (Sias 2009). Vuorovaikutussuhteita on tarkasteltu erityisesti post-positivisesta, tulkinnallisesta ja konstitutiivisesta näkökulmasta. *Post-positiivinen* tutkimuserinteessä vuorovaikutuksen nähdään ilmenevän vuorovaikutussuhteen sisällä, jolloin suhde kuvataan ”eräänlaisena säiliönä” (container), jossa vuorovaikutus tapahtuu. (Sias 2009.) Tarkastelu on tällöin kohdistunut esimerkiksi suhteen funktioihin, suhteen seurauksiin organisaation toiminnalle tai vuorovaikutuksen eri konteksteihin (Sias 2014). *Konstitutiivinen näkökulma* puolestaan on post-positivistisen näkökulman vastakohta, joka korostaa vuorovaikutussuhteiden rakentumisessa sitä, että merkityksentämisen prosessi on monimutkainen ja tilannekohtainen, johon heijastuvat niin yksilölliset kokemukset kuin vaihtelevat tunteetkin. (Manning & Kunkel 2014.) Tällöin suhde on ensisijainen, mutta se rakentuu vuorovaikutuksessa sille annetuissa merkityksissä. Suhde ei siis ole vain kognitiivisesti olemassa osapuolten mielessä, vaan näkökulmassa suhteen nähdään konstituoituvan vuorovaikutuksessa. Konstitutiivinen näkökulma on lähellä tulkinnallista lähestymistapaa suhteisiin, sillä vuorovaikutuksen nähdään rakentuvan sille annetuissa merkityksissä.

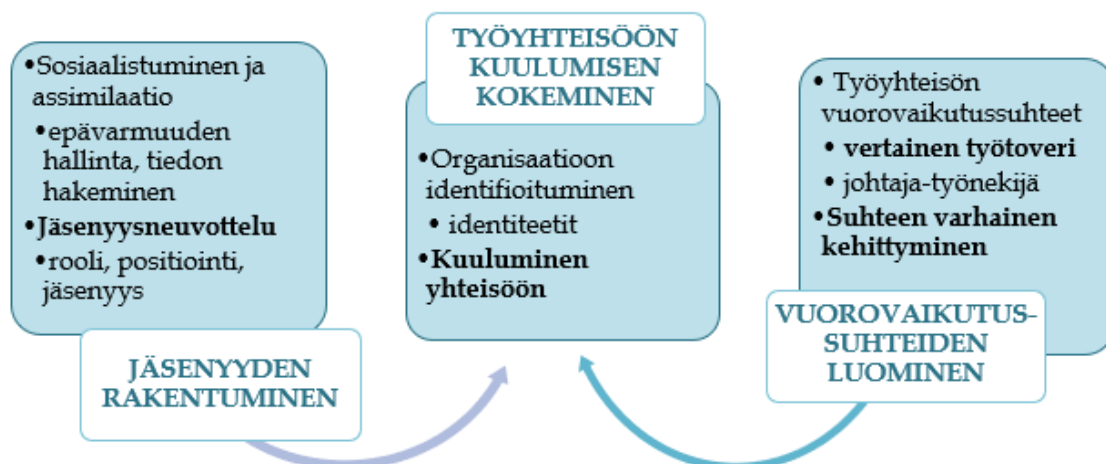
Tulkinnallinen lähestymistapa vuorovaikutussuhteisiin kuvaa sitä, miten sosiaaliset todellisuudet koetaan. Vuorovaikutussuhde itsessään nähdään moniulotteisena kokonaisuutena, jota voidaan tarkastella myös organisaatiosta irrallisena (Sias 2014). Tulkinnallinen lähestyminen interpersonaalisen viestinnän ja vuorovaikutussuhteiden tarkasteluun mahdollistaa ymmärryksen siitä, kuinka merkitykset ja teot yhdessä rakentavat vuorovaikutussuhteita (Baxter & Braithwaite 2008). Väitöskirjatutkimuksessani tarkastelen suhteita koettuina vuorovaikutussuhteina, jotka rakentuvat vuorovaikutuksessa: En siis näe suhdetta säiliönä, jossa vuorovaikutus tapahtuu, vaan suhde rakentuu suhteen osapuolten tulkinnoissa ja niille annetuissa merkityksissä.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

2.1 Työyhteisöön liittyminen

2.1.1 Työyhteisöön liittymiseen kytkeytyvät vuorovaikutusprosessit

Kuvaan työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen vuorovaikutusprosesseja viestintäteoreettisesta näkökulmasta. Alla olevassa kuviossa 1 havainnollistan taustalukujen 2.1, 2.2 ja 2.3 rakennetta sekä niissä esiteltäviä vuorovaikutuksen ilmiöitä. Tämä havainnollistus jäsentää väitöstutkimukseni kannalta relevanttia aiempaa tutkimusta ja käsitteitä, jotka auttavat ymmärtämään miten lähestyn työyhteisöön kuulumista. Korostetulla tekstillä kuviossa näkyvät ne käsitteet, joiden avulla erityisesti syvennyn tässä tutkimuksessa tarkastelemaan työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen dynaamista rakentumista vuorovaikutuksessa.



KUVIO 1 Väitöskirjatutkimuksen teoreettisen taustaluvun rakenne ja keskeiset käsitteet

Tulokkaan kiinnittyminen työyhteisöön on niin työnantajan kuin työntekijän yhteinen tavoite. Viestinnän tutkimuksessa tulokkaiden organisaatioon sopeutumisen tarkastelulla on pitkät tutkimusperinteet (Kramer & Miller 2014). Ilmiötä on lähestytty organisaatioviestinnän tutkimuksessa sosiaalistumisen (*organizational socialization*) ja assimilaation (*organizational assimilation*) käsitteillä, jotka kuvaavat työntekijän sopeutumista ja mukautumista uuteen organisaatioon. *Sosiaalistuminen* on prosessi, jossa uusi tulokas oppii organisaation toimintatavat, tiedot ja asenteet, jotta hän pystyy mukautumaan organisaatioon ja toimimaan osana sitä (Van Maanen & Schein 1979). Sosiaalistuminen kuvaa siis sitä, millä tavoin organisaatioon liitytään ja osallistutaan. Prosessin tarkastelua on laajennettu myös organisaatiosta poistumiseen. Viestinnän tutkimuksessa Jablin (1984) on kuvannut vastaavaa sosiaalistumisen prosessia yksilön organisaatioon sopeutumisenä eli *assimilaationa*, jossa liittymisen vaiheet nähdään vuorovaikutuksessa ilmenevinä.

Sosiaalistumisen ja assimilaation käsitteitä käytetään rinnakkain viestinnän tutkimuksessa (Kramer 2010), mutta assimilaatio on nähty sosiaalistumisen osaprosessina, jossa korostuu yksilön aktiivinen rooli liittymisessä sekä viestinnän vastavuoroisuus (Sias & Shin 2020). Näin ollen tulokas ei pelkästään sopeudu, vaan aktiivisesti muiden jäsenten kanssa luo merkityksiä niin työtehtävistään kuin omasta roolistaan yhteisössä (Jablin 2001). Sekä sosiaalistumisen että assimilaation käsitteissä työyhteisön liittymistä jäsennetään vaiheittaisena kuvauksena. Yhteistä käsitteille on se, että ne tunnistavat vuorovaikutuksen merkityksen työyhteisöön liittymisessä. Molemmissa prosesseissa tarkastelun kohteena on uusi työntekijä, mutta varsinkin sosiaalistumisen varhaisissa jäsenyksissä lähtökohtana on ollut kuvata, kuinka yksilö sopeutuu organisaatioon (Kramer & Miller 2014; Ashforth 2012). Näkökulma on ollut perusteltu, sillä vielä muutama vuosikymmen sitten työntekijät saattoivat työskennellä koko uransa samassa organisaatiossa. Työelämän muutos, jossa tavallista on jatkuvasti vaihtuvat työyhteisöt työntekijän uran aikana, on kääntänyt viestinnän tutkimusta tarkastelemaan sosiaalistumista erityisesti yksilön näkökulmasta sekä vuorovaikutuksessa merkityksentyvänä vastavuoroisena prosessina (Kramer & Miller 2014). Tässä väitöskirjatutkimuksessa näen assimilaation ja sosiaalistumisen osana liittymisen prosesseja, joissa tulokkaan jäsenyys rakentuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Työntekijän ei nähdä vain sopeutuvan organisaatioon, vaan työntekijä aktiivisesti merkityksentää omaa liittymistään työyhteisöön toisten työntekijöiden kanssa (Myers & Oetzel 2003).

Jablin (1987) kuvaa assimilaatiota vaiheittaisena prosessina, jossa on ennakkoiva vaihe (*anticipatory*), sekä saapumisen (*encounter*), muuttumisen (*metamorphosis*) ja poistumisen (*exit*) vaihe. *Ennakoivassa vaiheessa* työntekijä ei vielä ole saapunut työyhteisöön, vaan se kuvaa kaikkien työntekijän aiempien elämän kokemusten ja esimerkiksi perheen, koulutuksen ja aiemman työkokemuksen merkitystä työpaikkaan hakeutumisessa. *Organisaatioon saapumisen vaiheella* kuvataan ajanjaksoa ensimmäisestä työpäivästä sitä seuraaviin kuukausiin uudessa työyhteisössä, jolloin tulokas oppii ymmärtämään organisaation rakennetta, omia vastualueitaan ja organisaatiokulttuuria erilaisten orientaatiokäytänteiden avulla. (Jablin 2001.) *Muuttumisen vaiheessa* työntekijä kokee olevansa osa

organisaatiota, jolloin hän hyväksyy organisaation arvot ja pystyy mukauttamaan omaa työskentelyään niiden mukaisesti (Jablin 1987). *Poistumisen vaihe* kuvaa sitä, kun työntekijä lähtee vapaaehtoisesti tai muista syistä organisaatiosta. Jablin (2001) kuvasi assimilaation kaikkia vaiheita kehittyvinä ja päällekkäisinä. Vaiheiden aikana ilmenee ja toteutuu useita vuorovaikutusprosesseja, kuten tiedonhakua, roolineuvottelua, epävarmuuden hallintaa ja suhteiden kehittymistä (Jablin 2001; Myers & Oetzel 2003). Onnistunut liittyminen työyhteisöön on enemmän kuin työntekijän selviytymistä työtehtävistä tai koettua tyytyväisyyttä työhön (Kramer & Miller 2014). Liittymisen tutkimuksessa on tarkasteltu sitä, kuinka uusi tulokas aktiivisesti vaikuttaa organisaatioon vuorovaikutussuhteiden kautta. Vuorovaikutussuhteissa toteutuu lähijohtajaan tutustuminen, työtovereihin tutustuminen, organisaation kulttuurin oppiminen ja hyväksyminen, tunnustetuksi tuleminen, osalliseksi tuleminen ja roolineuvottelut. (Gailliard, Myers & Seibold 2010.)

Uuden työntekijän työyhteisöön liittymisen prosesseja ovat myös epävarmuuden hallinta ja tiedon etsinnän prosessit (Kramer & Miller 2014). Epävarmuus on luonnollinen osa interpersonaalista vuorovaikutusta (Brashers 2001), ja sitä hallitaan interpersonaalisisissa kohtaamisissa. Epävarmuuden hallinnalla tarkoitetaan erilaisia viestinnän keinoja, joilla uusi tulokas hallitsee erityisesti alkuvaiheessa ilmenevää epävarmuutta työtä tai siihen liittyviä vuorovaikutustilanteita kohtaan (Kramer 2004). Epävarmuuden hallinta (uncertainty management) perustuu epävarmuuden vähentämisen teoriaan, jossa tiedonetsimisen motivaationa nähdään koetun epävarmuuden vähentäminen (Berger & Calabrese 1975). Epävarmuutta ei aina kuitenkaan pyritä vähentämään, vaan sitä hallitaan vuorovaikutuksessa. Epävarmuuden hallinta (Kramer 2004) kuvaakin uuden tulokkaan kokemaa epävarmuutta ja selittää kuinka tulokas pyrkii hallitsemaan koettua epävarmuutta vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tulokkaiden näkökulmasta työyhteisöön liittymistä tukee, kun he hakevat tietoa ja pyrkivät hallitsemaan epävarmuutta

Tulokkaan oma-aloitteinen tiedon ja tuen hakeminen edesauttaa työyhteisöön liittymistä (Teboul 1995). Hallitakseen epävarmuutta tulokas hakee ja vastaanottaa aktiivisesti tietoa työyhteisöstään ja sen muilta jäseniltä (Miller & Jablin 1991). Tiedon hakemisen strategiat ovat 1) aktiivisia, jolloin tulokas esittää suoria tai epäsuoria kysymyksiä työyhteisön muille jäsenille, esimerkiksi työtehtäviin liittyen tai 2) passiivisia, jolloin uusi tulokas havainnoi työyhteisön vuorovaikutusta ja koittaa päätellä esimerkiksi millaisia käytänteitä työyhteisön kokouksissa on (Miller & Jablin 1991).

Viestintäteknologian käytön yleistymisen organisaatioissa on lisännyt työntekijän epävarmuuden hallinnan mahdollisuuksia, mikä tukee kiinnittymistä yhteisöön (Kramer & Sias 2014). Työyhteisön vuorovaikutusteknologian ja sisäisen sosiaalisen median hallinnan on todettu olevan osa uuden työntekijän vaikutelmien hallintaa: uusilla työntekijöillä on tarve osoittaa, että he hallitsevat eri alustat, ja näin he antavat itsestään professionaalisen kuvan, osoittavat hallitsevansa työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä noudattavat organisaation normeja viestiessään yhteisön sosiaalisessa mediassa (Kramer, Lee & Guo 2019).

Tunteiden hallinta heijastuu myös tulokkaan vaikutelmien hallintaan, minkä kautta työntekijä pyrkii ylläpitämään professionaalista vaikutelmaa työyhteisön vuorovaikutuksessa (Kramer & Hess 2002). Tulokkailla on usein jo olemassa olevia odotuksia ja käsityksiä siitä, millainen työpaikka uusi työyhteisö on jo ennen liittymistä työyhteisöön (Stephens & Dailey 2012). Työyhteisön vuorovaikutukseen ja vuorovaikutuskäytänteisiin kohdistuvat yksilölliset odotukset heijastuvat siihen, millä tavoin työntekijät hallitsevat epävarmuutta ja hyödyntävät tiedon hakemisen strategioita.

Viestinnän tutkimuksessa sosiaalistumisen ja assimilaation käsitteillä tehty organisaatioon liittymisen tutkimus on painottunut erityisesti työhön saapumisen vaiheeseen (Sias & Shin 2020). Muiden vaiheiden, kuten muuttumisen ja poistumisen vaiheiden, tutkiminen on jäänyt vähemmälle tarkastelulle (Sias & Shin 2020). Sosiaalistumisen ja assimilaation näkökulmille on kehitetty moderneja lähestymistapoja, jotka tunnistavat tulokkaan aktiivisen roolin (Kramer & Sias 2014; Myers, Seibold & Park 2011), ja se on ollut lähtökohtana useille liittymistä ilmentäville vuorovaikutuksen jäsenyksille (Gailliard, Myers & Seibold 2010; Myers & Oetzel 2003; Scott & Myers 2005). Näkökulma työyhteisöön liittymisestä on kuitenkin ollut vahvasti organisaatioon kytkeytyvä.

Vaiheittainen kuvaus, jonka mukaisesti kaikki uudet tulokkaat sopeutuisivat uuteen organisaatioon, on saanut paljon kritiikkiä (Ashforth 2012; Kramer 2010). Työyhteisöön liittymisen vaiheittaista mallia on kritisoitu esimerkiksi siitä, että se yksinkertaistaa tulokkaan kokemusta työyhteisöön liittymisestä. Sen on kuitenkin todettu tarjoavan lähtökohdan vuorovaikutuksen tarkastelulle muuttuvina prosesseina työyhteisöön liittymisen vaiheessa. (Kramer & Miller 2014.) Ashforth (2012) on nostanut esiin, että varsinkin organisaatioon liittymisen tutkimuksessa tulisi kiinnittää huomiota aikaan, koska se mahdollistaa erilaisia ja vaihtoehtoisia kehityssuuntia liittymisen vaiheittaiselle tarkastelulle. Keräämällä erilaisia ja pitkäkestoisia tutkimusaineistoja voitaisiin laajentaa aiempia konventioita ja määrittellä työyhteisöön liittymisen vaihetta polveilevammin ja muuttuvampana, kuin aiempi tutkimus usein antaa ymmärtää (Berkelaar & Harrison 2019). Tässä tutkimuksessa työyhteisöön liittymistä tarkastellaan ajallisena ja vuorovaikutuksessa rakentuvana dynaamisena prosessina. Tarkastelu kohdentuu työntekijöiden kokemuksiin siitä, millaiset vuorovaikutusprosessit ovat merkityksellisiä työyhteisön vuorovaikutuksessa liittymisen ja kuulumisen yhteydessä. Kiinnittymisen kohteena tarkastelen organisaation sijaan työyhteisöä ja siellä olevia vuorovaikutussuhteita.

2.1.2 Jäsenyysneuvottelu

Työyhteisöön liittymisen prosessit tähtäävät siihen, että yhteisön ulkopuolisesta (outsider) tulee osa yhteisöä ja sen sisäpiiriä (insider), eli yhteisön jäsen (Jablin 2001). Se, milloin uudesta tulokkaasta tulee työyhteisön jäsen, on nähty haastavaksi määrittää: liittymisvaiheen ajatellaan usein kestävän muutamasta viikosta pariin kuukauteen, mutta käsitys jäsenyydestä voi olla erilainen uuden tulokkaan kokemuksissa ja työyhteisön näkökulmasta (Berkelaar & Harrison 2019). Jäsenyys rakentuu työyhteisön vuorovaikutuksessa jo heti työyhteisöön

liityttäessä, mutta se merkityksentyy aina uudelleen, vaikka työntekijä kokisikin olevansa jo työyhteisön jäsen (Scott & Myers 2010). Jäsenyys on vuorovaikutuksessa tunnistettavissa oleva ja työtehtävän kautta määrittävä: kun oma rooli, eli työnkuva, työtavat, odotukset ja mahdollisuudet vaikuttavat olevan selkeitä, uusi tulokas positioi itsensä osaksi työyhteisöä (Myers & Oetzel 2003). Positiointi tarkoittaa annettua tai yhteisesti odotettua ja ymmärrettyä sosiaalista rakennetta tai nimettyä titteliä, jonka kautta yksilön toiminta eri tilanteissa määrittyy. Positiointi voi tapahtua vuorovaikutuksessa tilannekohtaisesti (kuten asiantuntija yhteisessä projektissa tai työtoveri keskustelussa työssäjaksamisesta), mutta sitä voi määrittää myös jokin annettu rooli (kuten kokouksen puheenjohtaja). (Ashforth 2001.)

Rooli tunnistetaan työyhteisössä vallitsevista normeista ja se todentuu vuorovaikutuksessa toisten työyhteisön jäsenten kanssa, jolloin roolit saavat myös uusia merkityksiä (Scott & Myers 2010). Roolineuvottelun (role negotiation) kautta uudelle tulokkaalle tulee tutuksi työyhteisön kulttuuri, työtoverit, mahdollisuudet osallistua organisaation toimintaan sekä käsitys organisaation kulttuurista (Myers & Oetzel 2003). Käsitys roolista keskittyy työskentelytilanteisiin, minkä vuoksi roolineuvottelu voidaankin nähdä pohjana jäsenyyden rakentumiselle ja siitä neuvottelemiselle (Myers 2009). Roolit ja niille annetut merkitykset ovat neuvoteltavissa vuorovaikutuksessa, jolloin esimerkiksi annettu rooli voi muuttua myös sen kautta, miten yksilö rooliaan toteuttaa (Ashforth 2001). Esimerkiksi vaikka projektilla olisi nimetty johtaja, muttei hän ota vastuuta projektin vetämisestä, voi projektin toinen jäsen ottaa tämän roolin. Rooli nähdään usein annettuna (kuten kokouksen puheenjohtaja) ja se todentuu vuorovaikutuksessa. Jäsenyys on puolestaan enemmän yksilön sille antamia merkityksiä, jotka rakentuvat vuorovaikutuksessa. Jäsenyydestä neuvotellaan yhteisön tai vuorovaikutustilanteen muiden osapuolten kanssa.

Tulokkaat alkavat neuvotella ja rakentaa käsitystään asiantuntijuudestaan, roolistaan ja merkityksestään työyhteisössä toisten työntekijöiden kanssa jo varhaisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa kokemus jäsenyydestä alkaa rakentua (Scott & Myers 2010). *Jäsenyysneuvottelu (membership negotiation)* on jatkuva, vastavuoroinen, epäsymmetrinen vuorovaikutusprosessi työyhteisön vuorovaikutuksessa, jossa uusi työntekijä merkityksentää jäsenyyttään tullakseen työyhteisön jäseneksi (Scott & Myers 2010). Jäsenyysneuvottelu on siis dynaamista ja siten jäsenyyskin on jatkuvasti muuttuvaa. Vuorovaikutuksessa neuvotellaan työnjaosta, rakennetaan pohjaa vuorovaikutussuhteiden kehittymiselle sekä luodaan merkityksiä siitä, mitä toinen työntekijä merkitsee ja millainen olen työkaaverina. Uusi työntekijä punnitsee omia odotuksiaan, osaamistaan ja vuorovaikutuskäyttäytymistään suhteessa työyhteisön muihin jäseniin (Myers 2009). Tämä perustuu vastavuoroiseen hyväksyntään ja sosiaaliseen arviointiin, jonka kautta vuorovaikutuksen osapuolet rakentavat ymmärrystä jäsenyydestään ja suhteestaan toisiinsa (Myers 2009).

Jäsenyysneuvottelun käsite perustuu Myersin ja Oezelin (2003) tutkimukseen, jossa he tarkastelivat ja kuvasivat assimilaation aikana ilmeneviä interpersonaalisia prosesseja. Jäsenyysneuvottelun on kuvattu olevan yksi keskeisistä

prosesseista, joissa organisaatio uudelleen rakentuu työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa (ks. s. 19 neljän virran malli McPhee & Zaug 2000; 2009). Scott ja Myers (2010) kuvaavat jäsenyysneuvottelun ajatuksen taustalla olevan Giddensin (1984) kaksoisrakenteen (duality of structure), jossa sekä toimija (työntekijä) että olemassa oleva rakenne (työyhteisö/organisaatio) vaikuttavat toinen toisiinsa samanaikaisesti. Tällöin työntekijän kokemuksen rakentuminen tapahtuu annettujen rakenteiden ja sääntöjen ohjaamana, mutta samanaikaisesti vuorovaikutuksessa muiden kanssa: työntekijä tuottaa uusia merkityksiä ja siten uudelleen merkityksentää organisaatiota, vuorovaikutussuhteitaan ja itseään sen osana (McPhee & Zaug 2009). Jäsenyysneuvottelun kautta työntekijä tulee osaksi työyhteisöään ja vaikuttaa siihen.

Koettu tuttuus ja mahdollisuus jakaa tunteita edesauttavat jäsenyyden rakentumista työyhteisössä (Scott & Myers 2005). Endacott ja Myers (2019) ovat tarkastelleet tulokkaan aiemman työkokemuksen merkitystä jäsenyysneuvottelussa, ja heidän tutkimuksensa osoittaa, että jäsenyysneuvottelun kautta työntekijän professionaalinen osaaminen tulee näkyväksi ja siten vaikuttaa koko työyhteisöön. Jäsenyysneuvottelu ei ole pelkästään työntekijän sopeutumista, vaan yhteisön vuorovaikutuksessa aktiivisesti rakentuvaa, jolloin se tukee työntekijän toimijuutta (Endacott & Myers 2019). Scott ja Myers (2010) kuvaavat myös, että hyväksyntä toisilta työyhteisön jäseniltä on edellytys jäsenyyden mahdollistumiselle: hyväksyntää voi siis pitää edellytyksenä jäsenyydelle (Moreland & Levine 1982; 2001; Morrison 2002). Näin siitä tulee oleellinen osa jäsenyysneuvottelua. Työyhteisön muiden jäsenten huomaavainen suhtautuminen uusiin työntekijöihin edesauttaa jäsenyysneuvottelun toteutumista (Woo & Myers 2020). Kun työtoverit ottavat uuteen tulokkaaseen kontaktia, tulokkaankin on helpompaa ottaa kontaktia muihin työyhteisön jäseniin. Vaikka toisten työntekijöiden osoittama huomaavaisuus on merkityksellistä, ei kuitenkaan vielä tiedetä, kuinka uudet työntekijät saavuttavat vuorovaikutuksessa huomatuksi tulemisen (Woo & Myers 2020).

Aiempi empiirinen tarkastelu työntekijän näkökulmasta jäsenyysneuvottelun käsitettä soveltaen on kuitenkin vielä melko vähäistä (Endacott & Myers 2019; Woo & Myers 2020). Tutkimuksessani tarkastelen jäsenyysneuvottelua liittymistä ja kuulumista rakentavana vuorovaikutusprosessina. Vaikka sosiaalistumisen ja assimilaation tutkimuksissakin tunnistetaan se, että niin organisaatio kuin yksittäinen työntekijä vaikuttavat toisiinsa, kohdistuu ilmiön tarkastelu kuitenkin usein joko organisaatiolähtöiseen tai yksilölähtöiseen näkökulmaan. Pyrin tässä tutkimuksessa lisäämään näiden kahden näkökulman vuoropuhelua; tämä voi laajentaa ymmärrystä työyhteisöön liittymisen viestinnällisistä prosesseista. (Bullis 1993; Manata ym. 2016; Myers 2009.) Tarkastelemalla koetun jäsenyyden rakentumista vuorovaikutuksessa, voidaan ymmärtää työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemuksen monisyistä muodostumista.

2.2 Työyhteisöön kuuluminen

2.2.1 Identifioituminen liittymisen ja kuulumisen prosessina

Liittymisen prosessien keskeisenä tavoitteena on nähty olevan työntekijän identifioituminen organisaatioon (Cheney 1983). Organisaatioon identifioitumisen (*organizational identification*) käsite kiinnittyy sosiaalisen identiteetin teoriaan (social identity theory), jossa yksilön identiteetin kuvataan rakentuvan yhteisöllisesti yksilön ryhmäjäsenyyksien avulla (Tajfel & Turner 1985). Kognitiivisen ryhmäkategorioinnin avulla käsitys minästä muodostuu, kun yksilö muodostaa sisäryhmiä (joihin yksilö kuuluu) ja ulkoryhmiä (joihin hän ei kuulu) muodostaakseen käsityksen ryhmäjäsenyydestä (Tajfel & Turner 1985). Scott (2007) kuvaakin kognitiivisen prosessin olevan keskeinen ero identifioitumisen ja sosiaalisen identiteetin teorian välillä, sillä identifioituminen on vuorovaikutuksessa rakentuva prosessi. Mael ja Ashforth (1992) ovat määritelleet organisaatioon identifioitumisen eroavan sosiaalisesta identiteetistä siten, että identifioituminen kohdistuu yksilön käsitykseen yhteydestä jonkin ryhmän kanssa. Sosiaaliset identiteetit taas nähdään yksilön sisäisinä ja persoonaan kiinnittyvinä käsityksinä itsestä (Christensen & Cheney 1994).

Tässä tutkimuksessa ymmärrän organisaatioon identifioitumisen viestinnän näkökulmasta. Identifioituminen on vuorovaikutuksessa muodostuva prosessi, jossa työyhteisön jäsen samaistuu organisaatioon ja sen jäseniin, mikä vahvistaa yksilön kykyä määritellä itsensä jonkin yhteisön osaksi (Scott ym 1998). Työntekijä kohtaa jatkuvasti organisaatiossa tilanteita, vuorovaikutussuhteita, ryhmiä ja tiimejä, joissa hän jatkuvasti muodostaa käsitystään siitä, mihin identifioituu. Identiteetit ovat yksilöllisiä rakenteita, joihin sisältyy käsitys itsestä, henkilökohtaiset uskomukset, olettamukset, arvot ja säännöt, joihin peilaten yksilö muovaa identiteettejään identifioituakseen ympäristöönsä. Identifioitumisen prosessissa identifioituminen sekä antaa käsityksen olemassa olevasta identiteetistä, mutta myös uudelleenrakentaa työntekijän identiteettiä. (Scott ym. 1998.) Organisaatioon identifioitumista kuvataan tapahtuvan yhteyksinä jäsenten, ryhmien ja organisaation välillä (Larson, 2017).

Työyhteisöön liittymisessä identifioitumisen on todettu alkavan jo rekrytointivaiheessa, jolloin työntekijä arvioi omaa sopivuuttaan mahdolliseen tulevaan työpaikkaansa omista lähtökohdistaan (Stephens & Dailey 2012). Työntekijä voi kokea identifioituvansa organisaatioon jo ennen varsinaista työyhteisöön saapumista. Identifioitumisen tukeminen jo työyhteisöön liittymisen vaiheessa heijastuukin työntekijän käsitykseen koko organisaatiosta, minkä on todettu vahvistavan identifioitumista myöhemminkin, työntekijän jo liittyttyä yhteisöön (Zhu, Tatachari & Chattopadhyay 2017). Tulokas voi epäröidä ja kyseenalaistaa omaa identifioitumistaan, jolloin hänen voi olla vaikea samaistua toisiin yhteisön jäseniin (Sluss & Ashforth 2007). Tulokas voi myös lieventää epävarmuuttaan osoittamalla olevansa vahvemmin identifioitunut, mitä todellisuudessa olisi,

esimerkiksi ilmaisemalla samanmielisyyttä asioihin, joista on eri mieltä (Ashforth 2001).

Uuden työntekijän on todettu helpommin identifioituvan organisaatioon pienemmän yhteisön, kuten ryhmän tai tiimin kautta (Silva & Sias 2010). Työyhteisö on siis tärkeä kiinnittymisen kohde. Identifioitumiseen liittyvien jännitteiden hallinta, kuten työntekijän omien odotukset ristiriitaisuus työtä tai organisaation käytänteitä kohtaan, tapahtuu jäsenyysneuvottelussa (Scott & Myers 2010). Työntekijä voi tällöin esimerkiksi jakaa oman kokemuksensa ja pyrkiä luomaan yhteisen näkemyksen vahvistaakseen omaa kiinnittymistään. Osallistavan vuorovaikutuksen on todettu edesauttavan identifioitumista ja lisäävän työntekijän työssä suoriutumista (Atouba ym. 2019). Työyhteisön sosiaalinen tuki ja palaute ovat merkityksellisiä työntekijän identifioitumiselle, joten työyhteisössä tulisi mahdollistaa vuorovaikutustilanteita, joissa uusi työntekijä voi saada palautetta toisilta (Horstmeier ym. 2016).

Vaihtuvat työpaikat ja lyhytkestoiset työsuhteet ovat johtaneet siihen, että organisaatioon identifioitumista on tarkasteltava muuttuvien työnkuvien kautta, jotta voidaan ymmärtää laajemmin, mihin työntekijät työelämässä identifioituvat (Dailey 2016). Myös teknologian kehitys on tuonut uudenlaisia mahdollisuuksia identifioitumisen vahvistamiselle. Työ ja vapaa-aika ovat myös vahvasti yhteyksissä toisiinsa, ja niiden yhdistyminen näkyy myös siinä, millä tavoin organisaatioon identifioitutaan. Mahdollisuuden vuorovaikutukseen esihenkilön kanssa teknologiavälitteisesti myös työajan ulkopuolella on todettu tukevan työntekijän organisaatioon identifioitumista (van Zoonen, Sivunen & Rice 2020). Työyhteisön laadukkaiden vertaissuhteiden on todettu lisäävän halua identifioitua ja vahvistavan motivaatiota ylläpitää vuorovaikutussuhteita myös työyhteisön sosiaalisen median alustoilla (Nicky & Ruonan 2021).

Organisaatioon identifioitumista on tutkittu viestinnän tutkimuksessa paljon (Scott 2007). Identifioitumisessa työntekijän kiinnittymistä on tarkasteltu identiteettien ja vuorovaikutuksen kautta (Scott 2020; Scott ym. 2018). Vaikka identifioituminen on myös vuorovaikutusprosessi, niin se kytkeytyy selkeämmin yksilön identiteetteihin tai yksilölliseen näkemykseen siitä, mihin (suhteeseen, ryhmään, organisaatioon) kokee samaistuvansa (Iverson 2011). Tässä väitöskirjassa en kuitenkaan tarkastele yksilöiden identiteettejä, vaan identifioituminen nähdään yhtenä työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen prosessina.

2.2.2 Kuulumisen käsite

Vaikka työntekijä liittyisi työyhteisön jäseneksi ja identifioituisi työpaikkaansa, hän ei välttämättä koe kuuluvansa yhteisöön. *Kuuluminen (belonging)* työyhteisöön rakentuu vuorovaikutuksessa. Sillä tarkoitetaan koettua kuulumista yhteisöön, ja se ilmenee yksilön ollessa vuorovaikutuksessa yhteisön muiden jäsenten kanssa, joten kuulumisen nähdään todentuvan vuorovaikutussuhteissa (Iverson 2013). Iverson (2011) kuvaa kuulumisella vuorovaikutuksessa todentuvaa ja yksilön sille antamissa *merkityksissä rakentuvaa* kokemusta siitä, että hän on yhteisön osa. Käsitteen soveltamista ja tarkastelua voitaisiin viestinnän tutkimuksessa laajentaa eri konteksteihin (Iverson 2011), sillä aiempi tarkastelu on keskittynyt

vapaaehtoistyötä tekevien kuulumiseen (Iverson 2013) sekä tukiryhmien kuulumisen tarkastelemiseen (Anthony ym. 2020). Vaikka tukiryhmät ovat vapaaehtoisia, on niihin liittyneillä ihmisillä jokin yhteinen tarkoitus ja jaettu kokemus elämäntilanteesta sekä halu aktiivisesti osallistua ryhmän vuorovaikutukseen (Anthony ym. 2020). Tällöin tiedon voidaan nähdä rakentuvan vuorovaikutuksessa ja se on yhteisesti saavutettua (Kuhn & Jackson 2008).

Kuulumisen käsitteessä korostuu yksilön kokemuksen dynaamisuus, sillä kuuluminen voi olla yksilölle kokemuksena kiistanalainen, tilannekohtainen ja monimutkainen (Iverson 2011). Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi muutokset työyhteisössä tai yksittäisissä vuorovaikutussuhteissa tai -tilanteissa saattavat muuttaa jo koettua kuulumista. Kuulumisen käsitteessä yhdistyykin sekä yhteisön tunnistaman jäsenyyden ja yksilön kuulumisen kokemuksen lisäksi paikka, jossa merkitysneuvottelut toteutuvat vuorovaikutuksessa yhteisön kanssa. (Iverson 2011.) Kuulumisen käsitteen dynaamisuus yhdistää sen vuorovaikutuksen perusolemukseen, muuttuvaisuuteen ja tilannekohtaisuuteen, mahdollistaen sen prosessimaisen tarkastelun. Myös May (2011) korostaa kuulumisen sosiaalisuutta sekä yksilöllisyyttä. Hänen mukaansa kuuluminen muodostuu, kun yksilö on vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ja samalla rakentuu myös ymmärrys itsestä. May (2011) kuvaa kuulumisen olevan muutoksille altis, koska sosiaalista todellisuutta määrittää sen ennakoimattomuus ja yksilöllisesti rakentuva ymmärrys siitä. Myös ajallisuus on kuulumisessa merkityksellistä: kuulumisen muodostuminen sosiaalisissa kohtaamisissa ei ole lineaarista, vaan erilaiset aikakäsitteet heijastuvat kuulumisen kokemukseen (May 2016). Kuulumisen käsitteen onkin todettu soveltuvan sekä yksilöllisen, sosiaalisen ja yhteiskunnallisen tason tarkasteluun (Lähdesmäki ym. 2016).

Tässä tutkimuksessa kuulumista tarkastellaan työyhteisöön kuulumisena, jonka voi rinnastaa Iversonin (2011) esittelemään kuulumisen käsitteeseen, jonka hän on määritellyt toimijayhteisön (community of practice) kautta. Toimijayhteisöllä on yhteinen jaettu kiinnostus, jonka ympärille yhteisön toimijat kokoontuvat ja joka saa heidät olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (Lave & Wenger 1991). Toimijayhteisössä yksilöllillä on mahdollisuus toteuttaa sekä yksilöllisiä tavoitteita sekä yhteisön tavoitteita (Lave & Wenger 1991). Kuulumisen käsitteellä on yhteys CCO-näkökulmaan, sillä yhteisön nähdään konstituoituvan vuorovaikutuksessa (McPhee & Zaugg 2009): Iverson (2011) kuvaa tiedon jakamisen olevan keskeistä siinä, miten yksilöistä tulee osa yhteisöä ja kuinka he vaikuttavat yhteisön vuorovaikutukseen. Kuuluminen siis todentuu vuorovaikutuksessa yhteisön muiden jäsenten kanssa ja se on ajassa muuttuvana. Työntekijöiden kuuluminen yhteisöön todentuu, kun he jakavat sen toistensa kanssa ja neuvottelevat siitä vuorovaikutuksessa.

McClure ja Brown (2008) ovat tutkineet työyhteisöön kuulumisen kokemuksia retropektiivisesti. Työyhteisön muiden jäsenten huomion osoittamisen kautta työntekijät kokivat olevansa osa yhteisöä. Yksilön halulla verkostoitua ja osallistua sekä asiantuntijuuden arvostamisen osoittamisella oli kuulumista vahvistava vaikutus eri vaiheissa työuraa olevien kokemuksissa. Työntekijät kuvasivat myös kokevansa työyhteisössä kilpailua ja ulkopuolisuutta, jotka

osaltaan haastoivat kuulumisen kokemista. (McClure & Brown 2008.) Belle, Burley ja Long (2015) havaitsivat, että etätyötä tekevien, pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työntekijöiden organisaatioon kuulumisen muodostui, kun työntekijä koki saavansa kokonaisvaltaista hyväksyntää toisilta osaamiseen, kiinnostukseen ja työkokemukseen liittyen. Heidän tutkimuksensa osoittaa huomioimisen ilmenevän mukaan kutsumisena ja haluna osallistua. Tämä on merkityksellistä myös hyväksynnän näkökulmasta (Moreland & Levine 1982; 2001). Kuuluakseen työntekijän tulee siis kokea tulevansa sekä tunnistetuksi että tunnustetuksi työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Tässä tutkimuksessa sovellan kuulumisen käsitettä työyhteisöön ja työntekijöiden yksilöllisten kokemusten tarkastelemiseen. Tarkastelen tutkimuksessani työyhteisön vuorovaikutusprosesseja, jotka huomioidaan kuulumisen käsitteen määrittelyssä. Siispä kuulumista tarkastelemalla voidaan laajentaa viestinnällistä ymmärrystä siitä, millaisia yksilöllisiä merkityksiä kokemukset työyhteisöön kuulumisesta saavat ja kuinka työntekijät kokevat tulevansa hyväksytyksi työyhteisön eri vuorovaikutustilanteissa. Näin ollen tarkastelu tuottaa uutta tietoa kuulumisesta vuorovaikutuksessa rakentuvana yksilöllisenä kokemuksena juuri työyhteisön kontekstissa.

Vaikka sekä identifioituminen että kuulumisen ovat molemmat viestinnällisesti rakentuvia käsitteitä (Iverson 2011), on näiden käsitteiden erottaminen toisistaan tarkoituksenmukaista. Identifioitumisen ja kuulumisen välinen keskeinen ero on se, että yksilö voi identifioitua mihin tahansa ryhmään tai organisaatioon, mutta *kuuluakseen* johonkin ryhmään tai suhteeseen, vaatii se osoitettua hyväksyntää myös ryhmältä yksilöä kohtaan (Iverson 2013). Kuulumisen rakentuu kollektiivisesti, jolloin yksilön oman kokemuksen lisäksi hänet tunnustetaan osaksi yhteisöä joko vuorovaikutussuhteen tai ryhmän tasolla. Tällöin se käsitteenä eroaa myös kuulumisen tunteesta (sense of belonging), joka ilmentää yksilön psykologista turvallisuuden tunnetta (Reed, Archer & Loathwood 2003). Kuulumisen ei ole vain emotionaalista, vaan se tulee näkyväksi ja jaetuksi vuorovaikutuksessa. Tässä tutkimuksessa näen käsityksen (perception) kuulumisesta eroavan tunteesta (sense), sillä kokemuksen rakentumiseen heijastuu yksilön tulkinnat ja yhteisesti annetut merkitykset vuorovaikutuksessa muiden yhteisön jäsenten kanssa.

Kuulumisen saa merkityksiä työntekijöiden yksilöllisissä kokemuksissa jo työyhteisöön liittymisen prosesseissa. Kuulumisen käsitteenä huomioi jäsenyyden kompleksisuuden sekä vuorovaikutussuhteiden merkityksen ja tunnistaa juuri yhteisön merkityksen yksilöllisen kuulumisen kokemuksen rakentumisessa. Yksilön vuorovaikutuksessa antamat merkitykset ovat keskeisiä kuulumisen kokemuksen rakentumisessa (Iverson 2011), minkä vuoksi tässä tutkimuksessa kuulumisen käsitteen avulla pyrin ymmärtämään työyhteisöön kuulumista työntekijöiden kokemuksissa ja interpersonallisissa vuorovaikutusprosesseissa rakentuvana ilmiönä.

2.3 Vuorovaikutussuhteiden luomisen merkitys työyhteisössä

2.3.1 Työyhteisön vuorovaikutussuhteet

Vuorovaikutussuhteiden rakentuminen yhtenä liittymisen ja kuulumisen prosessina mahdollistaa ymmärryksen syventämisen työntekijöiden kokemuksista työyhteisöissä, minkä vuoksi tarkastelen tässä väitöskirjassa suhteiden varhaista kehittymistä. Vuorovaikutussuhde on kahdenvälinen systeemi, jonka osapuolet tunnistavat toinen toisensa suhteessa oleviksi ja vuorovaikutus suhteessa on toistuvaa (Sias 2009). Vuorovaikutussuhteen voi tunnistaa myös suhteen osapuolten vuorovaikutuskäyttäytymisestä: käyttäytymistä ohjaa yksilön odotukset suhteelta, jota rakentavat tilannekohtaiset viestintäteot (Sigman 1998). Vuorovaikutussuhde voidaan nähdä merkityksinä, joita suhteen osapuolet sille antavat vuorovaikutuksessa (Baxter 2011). Tässä väitöskirjassa näen suhteen rakentuvan vuorovaikutuksessa, mutta suhteet ovat aina myös koettuja vuorovaikutussuhteita, jolloin suhde muodostuu sille annetuissa yksilöllisissä merkityksissä.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteet rakentuvat, kun suhteen osapuolet ovat toistuvasti vuorovaikutuksessa, tunnistavat toinen toisensa suhteen osapuoliksi ja kokevat tuttuuden tunnetta (Sias 2009). Vuorovaikutussuhteita määrittävät aina työ ja työhön liittyvät prosessit, mutta suhteiden rakentumista ohjaavat myös työyhteisön olemassa olevat vuorovaikutuskäytänteet (Mikkola & Nykänen 2020). Vuorovaikutussuhteeseen muodostuu vakiintuneita tapoja olla vuorovaikutuksessa, jotka suhteen osapuolet tuovat näkyviksi suhteen kehittyessä (Sias, Krone & Jablin 2002). Tällaisia vakiintuneita tapoja olla vuorovaikutuksessa ovat esimerkiksi tietyt, toistuvat keskustelujen sisällöt tai tuen pyytäminen ja saaminen haastavissa työtilanteissa. Työyhteisön interpersonaaliset suhteet ovat lähtökohtaisesti tehtäväkeskeisiä, koska niiden tavoitteena on vaihtaa tietoa ja toteuttaa yhteistyötä (Mikkola & Nykänen 2020). Työyhteisön vuorovaikutussuhteet eivät siis perustu vapaaehtoisuuteen, sillä työntekijät eivät voi valita, kenen kanssa työskentelevät (Myers 2009). Tässä tutkimuksessa työyhteisön vuorovaikutussuhteilla tarkoitan dynaamisesti vuorovaikutuksessa rakentuvia suhteita, joita vuorovaikutustilanteiden osapuolet merkityksentävät toistensa kanssa (Mikkola & Nykänen 2020).

Laadukkaat vuorovaikutussuhteet työyhteisössä lisäävät hyvinvointia, työssä suoriutumista ja tuottavuutta (Kramer & Sias 2014). Vuorovaikutussuhteissa mahdollistuu myös esimerkiksi päätöksenteko, tiedon jakaminen, sosiaalinen tuki ja palaute (Sias 2014). Työyhteisön vuorovaikutussuhteet ovat edellytys toimivalle yhteistyölle ja työntekijöiden välisille merkitysneuvotteluille työyhteisössä (Sias, Krone & Jablin 2002). Työyhteisön vuorovaikutussuhteissa työntekijät työskentelevät, tekevät yhteistyötä sekä saavuttavat tavoitteensa, mutta suhteet ovat merkittäviä myös yksittäisen työntekijän sosiaalisten tavoitteiden toteuttamiseksi ja hyvinvoinnin näkökulmasta. (Mikkola & Nykänen 2020.) Samalla kun työtä toteutetaan tavoitteellisesti, työntekijät viestivät sekä työn että suhteen asioista. Relationaalista, eli suhteeseen liittyvää, ja tehtäväkeskeistä

vuorovaikutusta ei voida erottaa toisistaan, sillä työntekijät rakentavat samanlaisesti merkityksiä niin työnteosta kuin työtovereista. Työyhteisössä ei voi välttyä haastavien vuorovaikutussuhteiden ylläpitämiseltä, minkä vuoksi professionaalisten vuorovaikutussuhteiden ylläpitäminen on merkityksellistä työn tuottavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta (Kinney 2006). Työyhteisöissä on tärkeä tunnistaa vuorovaikutussuhteiden luomisen merkitys samanaikaisesti kun työntekijät työskentelevät toistensa kanssa, sillä parhaimmillaan laadukkaat vuorovaikutussuhteet tehostavat työskentelyä ja työntekijöiden työssä jaksamista.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteet saavat yksilöllisiä merkityksiä riippuen työntekijän niille asettamista henkilökohtaisista odotuksista ja aiemmista kokemuksista työyhteisöissä. Vaikka työyhteisön vuorovaikutussuhteet ovat dyadisia, eli kahdenvälisiä, ne muodostuvat niin tiimeissä kuin yksilöidenkin välille yhteisön sisällä. Niinpä ne ovat myös oleellinen osa työyhteisön verkostojen rakentumisessa (Mikkola & Nykänen 2020). Työyhteisön vuorovaikutussuhteita ovat lähijohtaja-työntekijäsuhde, vertainen työtoverisuhde, ystävyysuhde, romanttinen suhde ja asiakassuhde (Sias 2009). Aiempi tutkimus on todennut vertaisten työtoverisuhteiden ja suhteen johtajaan olevan merkittäviä vuorovaikutussuhteita työyhteisöön liittymisen näkökulmasta (Kramer & Sias 2014; Sias & Shin 2020). Vuorovaikutussuhteiden luominen on yksi perusprosessi työyhteisön toimivuuden näkökulmasta, sillä juuri vuorovaikutussuhteissa työtehtävät, vastuut ja yhteistyö tulevat näkyväksi, merkityksentyvät ja toteutuvat (Sias 2014). Tulokas on kuitenkin vasta muodostamassa vuorovaikutussuhteita työyhteisössä. Tästä syystä on mielekästä tarkastella työntekijän varhaisia kokemuksia vuorovaikutusprosesseista, joissa vuorovaikutuksen funktiot ja vuorovaikutus itsessään nähdään vuorovaikutussuhdetta rakentavina.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden merkitys työyhteisöön liittyttäessä

Työyhteisössä luodut vuorovaikutussuhteet lisäävät työntekijän mahdollisuuksia liittyä organisaation laajempaan suhdeverkostoon (Myers 2009). Vuorovaikutussuhteet sekä johtajaan että vertaisiin ovat merkityksellisiä juuri työyhteisöön sopeutumisessa ja jäsenyyden kokemisessa, koska niissä työntekijän käsitys tulokkaan omasta asiantuntijuudesta rakentuu esimerkiksi saadun tiedon, palautteen ja sosiaalisen tuen kautta (Kramer & Miller 2014). Tiedon jakamisen avulla vuorovaikutussuhteet alkavat kehittyä, ja varhainen suhteen luominen niin lähijohtajaan kuin vertaisiin vahvistaa uuden tulokkaan kiinnittymistä työyhteisöön (Schaubroeck, Peng & Hannah 2013). Tulokkaan myönteisen suhtautumisen työyhteisön sosiaalisen median käyttöön on osoitettu tukevan sosiaalistumista ja heijastuvan myös interpersonaalisiin vuorovaikutussuhteisiin organisaatiossa (Cai ym. 2020). Tiedon jakamisen prosessit ilmenevät vuorovaikutuksessa jo työyhteisöön liittyttäessä: uuden työntekijän on mahdotonta aluksi tietää ja ymmärtää, miten tietoa jaetaan ja millaiset työprosessit mahdollistavat työn toteuttamisen toisten kanssa (Myers 2011). Suhteissa jaettu tieto edesauttaa uuden työntekijän ymmärrystä työtehtävästään, työyhteisön sosiaalisesta verkostosta ja organisaatiokulttuurista (Kramer & Sias 2014). Työyhteisön hyvät, luottamukselliset

interpersonaaliset vuorovaikutussuhteet ovat tuottavia, osallistavia, työn tuloksen huomioivia sekä sisältävät mahdollisuuden sosiaaliseen tukeen (Myers & Gailliard 2016). Tällaisten vuorovaikutussuhteiden rakentuminen työyhteisössä on arvokasta, koska niissä uuden työntekijän on mahdollista jakaa asiantuntijuuteen ja työhön liittyviä tunteita työyhteisön muiden jäsenten kanssa (Myers 2009).

Työyhteisöön liittyttäessä sosiaalisen tuen on todettu tukevan uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön sekä asiantuntijuuden kehittymistä (Kammeyer-Mueller ym. 2013). Työntekijän hyväksi kokemat vuorovaikutussuhteet vahvistavat koettua tuen saantia ja ehkäisevät halua vaihtaa työpaikkaa (Madden, Mathias & Madden 2015). Tietoisuus työyhteisön vuorovaikutussuhteista ja niiden kehittymisestä mahdollistaa myös negatiivisten vuorovaikutussuhteiden tunnistamisen ja niihin puuttumisen työyhteisöissä (Hess, Omdahl & Fritz 2006). Ymmärryksen syventämiseksi työyhteisöön liittymisestä vastavuoroisena prosessina on tarkasteltava työntekijöiden kokemuksia työyhteisön vuorovaikutussuhteista ja niiden vaikutusta juuri työyhteisöön liittymiseen (Liu ym. 2021, Myers ym. 2018). Tarkastelemalla vuorovaikutusprosesseja päästään kiinni siihen, miten tukea vuorovaikutussuhteiden luomista. Näin työyhteisön vuorovaikutussuhteissa voidaan tunnistaa, mikä edesauttaa onnistunutta työyhteisöön liittymistä ja kuulumista.

2.3.2 Vertaiset työtoverisuhteet ja johtaja-työntekijäsuhde

Työyhteisön vertaiset työtoverisuhteet ja johtaja-työntekijäsuhde ovat merkityksellisiä vuorovaikutussuhteita tulokkaalle (Kramer & Sias 2014). Viestinnän tutkimuksessa *vertainen työtoverisuhde* (peer coworker) on määritelty samalla tasolla työtä tekeviksi työtovereiksi, jolla ei ole annettua valtaa toisiinsa nähden (Sias 2009). Organisaation rakenne siis määrittää työyhteisön vertaista työtoverisuhdetta. Vertaissuhde on erotettu työyhteisön muista vuorovaikutussuhteista sen ominaispiirteiden kautta: molemminpuolinen jakaminen sekä mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen ja tukeen määrittää työyhteisön vertaissuhdetta (Kram & Isabella 1985). Vertaiset työtoverit jakavat samankaltaisia työtehtäviä tai projekteja ja työskentelevät lähekkäin (Sias ym. 2003). Vertaisen työtoverin määritelmät aiemmassa viestinnän tutkimuksessa ovat lähinnä rakenteellisia eli sitä on määritelty hierarkkisuuden ja työtehtävän perusteella (Sias 2009). Myös samanlaisen elämäntilanteen on todettu heijastuvan erityisen työtoverisuhteen kehittymiseen (Sias ym. 2003). Aiempi tutkimus näkee vertaisen työtoverisuhteen määrittävän koetun samankaltaisuuden kautta (Sias 2009; Sias ym. 2003), muttei varsinaisesti problematisoi eroa työyhteisön vertaisen (peer) ja työtoverin (coworker) välillä. Tutkimuksessani pyrin ymmärtämään, millaisia merkityksiä koetulle vertaisuudelle työntekijöiden kokemuksissa annetaan. Tässä tutkimuksessa erotan työyhteisön toverisuhteen vertaisesta. Työyhteisön työtoverisuhteella tarkoitetaan kaikkia työyhteisön suhteita, jotka eivät ole hierarkkisia vuorovaikutussuhteita. Vertaisella työtoverisuhteella tarkoitan koettua samankaltaisuutta, mutta jossa työntekijät kokevat myös molemminpuolista vastavuoroisuutta ja tukea (Kram & Isabella 1985).

Aiemmissä tutkimuksissa työyhteisön vertaisia työtoverisuhteita on lähes tyytty vuorovaikutuksen funktioiden kautta, jotka mahdollistavat ja tukevat työn toteuttamista (Sias 2009). Nämä funktiot kuvaavat vuorovaikutusta ja sen muotoja. Suhteen funktioita ovat esimerkiksi tiedon jakaminen, palautevuorovaikutus, sosiaalinen tuki, mentorointi sekä valta ja vaikuttaminen (Sias 2009). Työyhteisön työtovereilta tulokas saa tietoa ja tukea. Tulokkaat kokevat helpomaksi hakea ja kysyä tietoa työyhteisön vertaiselta työtoverilta kuin johtajalta (Kramer & Sias 2014), minkä vuoksi vertaissuhteet ovat liittymisen prosessien näkökulmasta merkityksellisiä vuorovaikutussuhteita työyhteisössä johtajan lisäksi. Myös työntekijän laadukkaaksi kokemat suhteet lähijohtajaan ja työtovereihin vahvistavat käsitystä tiedon jakamisen laadukkuudesta suhteissa (Sias 2005). Työtoverin kanssa yhteisesti jaettujen kokemusten on myös todettu helpottavan eriävän mielipiteen ilmaisua työyhteisön vuorovaikutuksessa (Sollitto & Myers 2015). Tällaisia jaettuja kokemuksia voisi olla esimerkiksi samankaltaisesta elämäntilanteesta keskusteleminen tai työssä toteutetut yhteiset projektit. Henkilökohtaisen tiedon jakaminen, kuten läheisyyttä ilmentävä itsestäkertominen, ei kuitenkaan ole välttämätöntä työyhteisön vuorovaikutussuhteissa (Omdahl 2006). Työntekijät voivat kokea olevansa kollegoina läheisiä, vaikka eivät jakaisi henkilökohtaisen elämän asioitaan (Mikkola & Nykänen 2020). Työyhteisön vertaissuhteissa jaetaan kuitenkin enemmän työyhteisön ongelmiin liittyvää tietoa, mitä johtajalle (Sias, Gallagher, Kopaneva & Pedersen 2012). Tällä voi olla merkitystä työyhteisöön sopeutumisessa, kun uusi työntekijä saa työtovereiltaan tukea kohdatessaan haasteita työssään.

Työyhteisöön tullessaan uusi tulokas kiinnittää erityistä huomiota työpaikan ilmapiiriin, mikä parhaimmillaan voi lisätä koheesiota muiden työntekijöiden kanssa ja siten edistää vertaissuhteiden rakentumista (Odden & Sias 1997). Tulokas liittyy osaksi työyhteisön olemassa olevaa suhdeverkostoa, jolloin myös työyhteisön muut jäsenet voivat kokea epävarmuutta esimerkiksi siitä, miten luoda suhde tulokkaaseen tai kuinka uusi työntekijä muuttaa työyhteisön olemassa olevia käytänteitä (Gallagher & Sias 2009). Uusi työntekijä on aina muutos organisaatiossa, sillä tulokas vaikuttaa myös työyhteisön olemassa oleviin vuorovaikutussuhteisiin. Vertaiset työtoverisuhteet ovat merkityksellisiä kaikille työntekijöille, sillä niissä jaetaan tietoa, saadaan tukea ja ratkotaan ongelmia (Kramer & Sias 2014). Ne ovat siis työyhteisöön liittymisen, mutta myös jatkuvan yhteistyön toteuttamisen kannalta tärkeitä vuorovaikutussuhteita.

Kaikissa työyhteisöissä työntekijöillä on johtaja tai lähijohtaja. *Johtaja-työntekijäsuhde* on vastavuoroinen, jossa sekä johtaja että työntekijä jakavat näkemyksiään ja ajatuksiaan (Gardner ym. 2011). Johtajuuskaan ei siis ole yksisuuntaista, vaan vuorovaikutuksessa rakentuvaa. Johtaja-työntekijäsuhdetta kuvastaa se, ettei työntekijä voi valita johtajaansa eikä johtajakaan aina työntekijöitään. Johtaja-työntekijäsuhde perustuu myös annettuun valtaan, minkä vuoksi johtajalla on myös velvollisuus puuttua esimerkiksi työntekijän kohtaamaan epäasialliseen kohteluun työyhteisössä (Sias 2009; Mikkola & Nykänen 2020).

Johtaja-työntekijä suhdetta on tarkasteltu laajasti viestinnän tutkimuksissa (Sias 2009). Aiempi tutkimus on painottunut johtaja-työntekijäsuhdetta

vaihdantaan (Omlion-Hodges, Ptacek & Zerilli 2016). Johtaja-työntekijäsuhteen vaihdannan teoriassa (leader-member exchange, LMX) suhde rakentuu osapuolten välisessä sosiaalisessa vaihdannassa (Graen & Uhl-Bien 1995). LMX-teoriassa johtaja-työntekijäsuhteen nähdään perustuvan vastavuoroiseen luottamukseen, tiedon jakamiseen ja vuorovaikutuksessa rakentuvaan valtaan (Graen & Uhl-Bien 1995). Vuorovaikutussuhde on vastavuoroinen, jolloin sekä johtaja että työntekijä vaikuttavat toinen toisiinsa, eli suhde perustuu molemminpuoliseen vaihdantaan (Graen & Scandura, 1987). Johtajan nähdään luovan jokaiseen työntekijään omanlaisensa vuorovaikutussuhteen: kun johtaja huomioi henkilökeskeisesti työntekijöitään viestinnässään, se vahvistaa työntekijän työtyytyväisyyttä (Fix & Sias 2006). Tällaisia henkilökohtaisia sanomia voisivat olla esimerkiksi työntekijän työhön liittyvistä tavoitteista keskusteleminen tai työhyvinvointiin liittyvät keskustelut. LMX-teorian pohjalta on kehitetty myös työtoverivaihdanta (coworker exchange, CWX), jonka myötä on tunnistettu juuri työntekijöiden välisten suhteiden olevan merkityksellisiä koko työyhteisön toimivudelle (Baker & Omlion-Hodges 2013; Liu ym. 2021).

Toimiva suhde johtajaan tukee työntekijän työyhteisön jäseneksi tuleamista (Sluss & Thompson 2012) ja edesauttaa myös uuden työntekijän hakeutumista vuorovaikutukseen toisten työntekijöiden kanssa (Jia, Cheng & Hale 2017). Uusi työntekijä hakee tietoa juuri johtajalta (Teboul 1994), sillä johtaja on usein tulokkaan ensimmäisiä tapaamia työyhteisön jäseniä. Työyhteisöön liittyttäessä johtaja on myös se, keneltä tulokas saa ensimmäiset työtehtävänsä ja hakee palautetta kehittyäkseen työssään (Gailliard, Myers, & Seibold, 2010). Johtaja ja työntekijä vaihtavat tietoa, saavat ja antavat palautetta, ja lisäksi johtaja voi mentoroida työntekijää vahvistaakseen työntekijän professionaalista kehittymistä (Sias 2009). Johtaja-työntekijäsuhteessa palautteella on erityinen merkitys myös työyhteisöön liittymisen jälkeen, sillä se edesauttaa työn toteuttamista (Johansson, Miller & Hamrin 2014). Johtajan tulisikin asemassaan rakentaa avointa palautekulttuuria, jossa työyhteisön jäsenet voivat antaa, saada ja vastaanottaa palautetta toinen toisiltaan (Baker ym. 2013).

Odotukset johtajan ja työntekijän vuorovaikutukselta ovat muuttumassa, ja työelämän nuoremman sukupolven on todettu odottavan johtajan olevan valmis neuvottelevaan, haasteita ratkovaan, yksilöllisesti ohjaavaan ja kunkin tilanteen eri näkökulmat huomioivaan keskusteluun työntekijän kanssa (Omlion-Hodges & Sugg 2019). Tämän voi nähdä korostavan johtajan mentoroivaa roolia työyhteisössä. Johtaja-työntekijäsuhteessa toteutuvan mentoroinnin on todettu nopeuttavan myös tulokkaan ymmärrystä koko organisaatiosta (Jablin 2001) ja edesauttavan vuorovaikutussuhteiden rakentumista (Omlion-Hodges & Sugg 2019). Tässä väitöskirjassa johtaja-työntekijäsuhdetta ei tarkastella erikseen, vaan tarkastelu kohdistuu työyhteisön työtoverisuhteisiin. Johtaja-työntekijäsuhteen kehittymistä on tarkasteltu laajemmin kuin työtoverisuhteiden kehittymistä (Sias 2009; Omlion-Hodges ym. 2016). Tässä tutkimuksessa tarkastelen suhteiden näkökulmasta tarkemmin sitä, kuinka työntekijät rakentavat työyhteisössään työtoverisuhteita. Työyhteisön vuorovaikutussuhteilla puolestaan viitataan tässä väitöskirjassa sekä johtaja-työntekijäsuhteisiin että työtoverisuhteisiin.

2.3.3 Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittyminen

Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden luomisen on todettu vahvistavan työyhteisöön liittymistä (Cranmer, Goldman & Booth-Butterfield 2017; Myers ym. 2018). Onnistunut liittymisen työyhteisöön samanaikaisesti mahdollistaa sosiaalisen vaihdannan toteutumisen ja vuorovaikutussuhteiden muodostamisen (Lapointe ym. 2014). Vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tutkimuksen taustalla on vahva sosiaalisen vaihdannan perinne (Baker & Omilion-Hodges, 2013; Myers & Johnson, 2004; Sias 2009; Mikkola & Nykänen 2020), jossa vuorovaikutussuhteen kehittyminen perustuu suhteen osapuolten väliseen resurssien vaihdantaan. Sovellan työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tarkasteluun sekä sosiaalisen vaihdannan teoriaa että evolutionaarista näkökulmaa.

Sosiaalisen vaihdannan teoria ja evolutionaarinen näkökulma

Sosiaalisessa vaihdannassa (social exchange) yksilö arvioi vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteen hyötyjä ja haittoja sekä suhteen palkitsevuutta vastavuoroisten vaihdannan prosessien kautta. Arviointi ja koettu palkitsevuus ohjaavat niin vuorovaikutussuhteen rakentumista, ylläpitämistä kuin päättämistä (Roloff 1981). Tarkastelemalla resursseja, eli kuluja ja palkintoja, suhteen nähdään tarjoavan suhteen molemmille osapuolille etua (Stafford 2015). Resurssilla tarkoitetaan ekonomista, sosiaalista ja emotionaalista vastavuoroista vaihdantaa osapuolten kesken (Roloff 2015). Sosiaalisen vaihdannan tavoitteena on löytää yhteisesti jaettua hyötyä, jolloin vaihdannan kautta mahdollistuu neuvottelu ja vastavuoroisuus, joiden tarkoituksena on molempien osapuolten odotusten toteuttaminen vuorovaikutussuhteessa (Roloff 2015). Työyhteisössä suhteen osapuolten resurssit ovat esimerkiksi tieto, osaaminen tai olemassa olevat sosiaaliset verkostot työyhteisössä. Tiedon jakamisen ja itsestäkertomisen määrän sekä laadun kuvataan myös ilmentävän vuorovaikutussuhteen syvenemistä. Sosiaalisen vaihdannan lähestymistapaa onkin kuvattu hyödylliseksi juuri työyhteisöön liittymisen tarkastelussa, sillä se selittää työyhteisöön kiinnittymistä resurssien vaihdantana ja kuvaa, kuinka niiden kautta työyhteisön vuorovaikutussuhteet alkavat kehittyä (Berkelaar & Harrison 2019). Toisaalta kaikki työyhteisön vuorovaikutussuhteet eivät perustu vastavuoroiseen jakamiseen (Omilion-Hodges, Ptacek & Zerilli 2016). Työyhteisön vuorovaikutussuhteet kehittyvät ja rakentuvat yksilöllisesti. Suhteen muodostumiseen heijastuu myös työntekijöiden erilaiset odotukset työyhteisön vuorovaikutussuhteilta. Tällöin sosiaalinen vaihdanta ei välttämättä riitä kuvaamaan suhteen kehittymistä ja ylläpitämistä.

Teboulin ja Colen (2005) *vuorovaikutussuhteiden kehittymisen evolutionaarinen näkökulma* on viestinnän tutkimuksessa ainoa kehitetty teoreettinen malli, mikä kuvaa juuri työyhteisön vuorovaikutussuhteiden varhaista kehittymistä. Näkökulmassa suhteen rakentumisen taustalla on yksilön halu hakeutua samankaltaisten seuraan, joiden kanssa vuorovaikutussuhteen muodostaminen näyttyy kiinnostavana ja mahdollisena. Näkökulman lähtökohta on, että työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittyminen pohjaa yksilön tekemään arviointiin potentiaalisista vuorovaikutussuhteista. Teboul ja Cole ehdottavat, että niin hakeutumista vuorovaikutukseen kuin vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ohjaa

vastavuoroisuus (reciprocity) sekä koettu samankaltaisuus (perceived similarity). Pelkästään tulokkaiden sopeutumisen tarkastelun sijaan huomio tulisikin kiinnittää vuorovaikutussuhteiden luomisen prosesseihin ja yksilöiden motivaatioon vuorovaikutuskumppaneiden etsinnässä. (Teboul & Cole 2005.)

Evolutionaarinen näkökulma kuvaa vuorovaikutussuhteiden löytämistä ja kehittymistä korkean preferenssin (high-preference) ja matalan preferenssin (low-preference) vuorovaikutuskumppaneiden etsinnäksi ja heidän kanssaan suhteiden rakentamiseksi. Korkean preferenssin kumppanin löytämisessä tavoitteena on sopeutua ja kokea olonsa turvalliseksi työyhteisön sosiaalisessa verkostossa. Näkökulma ehdottaakin, että kokemus samankaltaisuudesta ja vastavuoroisuudesta edesauttaa suhteen syvenemistä ja johtaa molemminpuoliseen ja laadukkaaseen tiedonvaihdantaan osapuolten välillä. Työyhteisön tulokkaan vuorovaikutuskumppanin valintaa (party selection) ohjaa koettu samaistuminen ja vastavuoroisuus, jolloin vuorovaikutussuhde on uudelle työntekijälle merkittävä resurssi myös työyhteisöön sopeutumisessa ja koko organisaation suhdoverkoston hahmottamisessa. Suhteen kehittymisen vaiheet voivat olla jopa merkityksellisempiä tunnistaa kuin se, millaisia sosiaalistumisen vaiheita tulokas käy läpi. (Teboul & Cole 2005.) Varhaiset onnistuneet kohtaamiset työyhteisössä auttavat tulokasta tunnistamaan työyhteisön toiset jäsenet ja ne, joihin tulokas samaistuu tai jotka tulokas kokee helposti lähestyttäväksi. Tämä edesauttaa laadukkaan ja molemminpuolisen vaihdannan toteutumista jo suhteen varhaisessa vaiheessa.

Myös evolutionaarisessa näkökulmassa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tarkastelu pohjaa sosiaalisen vaihdannan näkökulmaan, jossa työntekijä arvioi suhteen hyötyjä ja haittoja (Teboul & Cole 2005). Näkökulma korostaa suhteen vuorovaikutusprosessien tärkeyttä suhteen kehittymisessä. Eri tavoin kuin sosiaalisen vaihdannan teoriassa, evolutionaarinen näkökulma kuvaa suhteen varhaisen kehittymisen vaiheita erityisesti työyhteisön kontekstissa. Näkökulma korostaa, että suhteen kehittyminen vie aikaa ja yksilöiden odotukset ja vaihdannan sisällöt voivat muuttua. Vuorovaikutussuhteessa toteutuu vastavuoroisuus, jossa yksilölliset odotukset ja myös niihin liittyvät resurssit tunnistetaan ajassa muuttuviksi. Vastavuoroisuudessa työntekijät rakentavat lojaa liutta toisiaan kohtaan. (Teboul & Cole 2005.) Vaikka näkökulmassa tunniste-taankin sosiaalisen vaihdannan lisäksi yksilön motivaation merkitys suhteiden muodostamisessa, se ei kuitenkaan kuvaa sitä, millainen vuorovaikutus mahdollistaa varhaisen vuorovaikutussuhteen rakentumisen työyhteisössä.

Työyhteisön vertaissuhteiden kehittyminen

Tässä väitöskirjassa tarkastelen työyhteisön vertaissuhteen kehittymistä työyhteisöön liittymisen prosessien rinnalla. Viestinnän tutkimuksessa työyhteisön vertaissuhteiden kehittymisen kuvaamiseen on sovellettu Kramin ja Isabellän (1985) luokittelua työyhteisön vertaissuhteiden kolmijaosta (ks. Myers 1999; Odden & Sias 1997; Sollitto & Myers 2015; Myers ym. 2018). He kuvaavat vertaiset työtoverisuhteet informatiivisiksi, kollegiaalisiksi ja erityisiksi vertaissuhteiksi.

Tällöin vuorovaikutuksen laadun ja sisällön perusteella kuvataan sitä, millainen työyhteisön vertaissuhde on.

Informatiiviset vertaiset jakavat rajallisen määrän työhön liittyvää tietoa toisilleen ja jonkin verran henkilökohtaista tietoa. Vuorovaikutus painottuu työskentelytilanteisiin. *Kollegiaaliset vertaiset* taas jakavat lähinnä työhön liittyvää tietoa ja antavat toisilleen myös sosiaalista tukea sekä palautetta. He tukevat toistensa asiantuntijuuden kehittymistä ja työn toteuttamista sekä luottavat toisiinsa. *Eriytyiset vertaiset* puolestaan jakavat laajasti toisilleen hyvin yksityisiä asioita, ja suhteessa on rakentunut syvä luottamus. He antavat toisilleen emotionaalista tukea ja palautetta niin yksityiselämään kuin työhön liittyvissä asioissa. (Kram & Isabella 1985; Sias 2009). Luokittelu selittää työyhteisön eri vertaissuhteiden ominaispiirteitä, mutta myös niiden kehittymisen vaiheita. Luokitellussa vuorovaikutuksen voi nähdä selittävänä tekijänä, joka kuvaa vertaissuhdetta: Suhteen kehittymistä ja sen laatua kuvataan vuorovaikutuksen sisällöillä erottaen esimerkiksi informatiivisen vertaisen kollegiaalisesta vertaisesta kuvaamalla sosiaalisen tuen määrää.

Interpersonaalisessa viestinnässä vuorovaikutussuhteiden kehittymistä on kuvattu myös erilaisten vaihemallien kautta (Knapp & Vangelisti 2009) tai sosiaalisen läpäisyn teorian näkökulmasta (Altman & Taylor 1973), joissa on oletuksena, että suhteen muodostumiseen liittyy erilaisia vaiheita. Näissä vaihemalleissa epävarmuuden kuvataan vähenevän ja osapuolten välisen vuorovaikutuksen syvenevän henkilökohtaisemmaksi ja yksityisemmäksi (Mongeau & Henningsen 2015). Esimerkiksi tällaisia vaiheita voisivat olla tutustuminen toiseen työntekijään, jota seuraisi arkipäiväisten kuulumisten vaihtamista ja seuraavaksi henkilökohtaisemman tiedon jakamista. Interpersonaalisessa viestinnässä vuorovaikutussuhteiden luomisen ja kehittymisen tarkasteleminen on painottunut läheisiin vuorovaikutussuhteisiin työyhteisön vuorovaikutussuhteiden sijaan.

Kramin ja Isabellan (1985) kuvaus työyhteisön vertaisista työtoverisuhteista kuvaa suhteiden eri vaiheita ja niissä ilmenevää vuorovaikutusta. He eivät kuitenkaan kuvaa sitä, millainen vuorovaikutus tai -prosessit ovat merkityksellisiä varhaisessa vertaissuhteen kehittymisessä. Aiemmassa viestinnän tutkimuksessa on kuvattu muutosta työyhteisön kollegiaalisesta työtoverista työstäväksi (Sias ja Cahill 1998). Heidän tutkimuksessaan työyhteisön vertaissuhteen kehittymistä ystävyysuhteeksi kuvataan monivaiheisena: suhde kehittyy kolmessa vaiheessa tuttavallisesta ystävyudeksi, ystävästä läheiseksi ystäväksi ja läheisestä ystävästä parhaaksi ystäväksi. Suhteen kehittymistä mitattiin ja kuvattiin kontekstuaalisten tekijöiden (jaetut työtehtävät, työyhteisön sosiaaliset tapahtumat), yksilöllisten tekijöiden (jaetut kiinnostuksen kohteet) ja vuorovaikutuksen muutoksen (läheisyys, ongelmista puhuminen) avulla. Tutkimus kuvaa työntekijöiden syvenevän ystävyuden tunnistettavan siitä, kun he alkavat jakaa työhön liittyviä haasteita ja ongelmia toisilleen. (Sias & Cahill 1998.) Tässä tutkimuksessa tarkastelen kuitenkin työyhteisön vertaissuhteiden varhaista kehittymistä. Omilion-Hodges, Ptacek ja Zerilli (2016) ovat todenneet, että työyhteisön työtoverisuhteiden tarkastelua tulisi laajentaa organisaatioiden rakenteellisista tekijöistä tarkastelemaan työntekijöiden vuorovaikutusta: tällöin voidaan saada aiempaa

monisyyisempää tietoa työtoverisuhteista. Pyrin syventämään ymmärrystä siitä, miten vertaissuhteet kehittyvät työyhteisöön liityttäessä työntekijöiden kokemuksissa. Näen työyhteisön vuorovaikutuksen mahdollistavan vuorovaikutussuhteiden luomisen, en vain kuvaavan millaisia nämä vuorovaikutussuhteet ovat.

Tässä väitöskirjassa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittymisen lähtökohtana on, että vuorovaikutussuhteet rakentuvat vuorovaikutuksessa: ne muodostuvat, merkityksentyvät ja tulevat tulkituiksi merkitysneuvotteluiden kautta (Valo & Mikkola 2020). Tarkasteluni keskiössä ovat työntekijöiden tekemät havainnot ja tulkinnat vuorovaikutussuhteen kehittymisestä. Työntekijät arvioivat omia henkilökohtaisia syitä (kuten samankaltaisuus ja kiinnostus) tai organisaation tavoitteellisia syitä (kuten urakehitys tai mielenkiintoiset työtehtävät) suhteessa siihen, kenen kanssa ja miten he pyrkivät rakentamaan vuorovaikutussuhteita työyhteisössään (Myers 2009). Se, kehittyvätkö vuorovaikutussuhteet, riippuu myös siitä, keiden kanssa uusi työntekijä kokee vastavuoroisuutta ja samankaltaisuutta (Teboul & Cole 2005). Suhteen rakentuessa vuorovaikutuksessa sekä sosiaalinen todellisuus että suhde muodostuvat muiden vuorovaikutussuhteen osapuolten kanssa (Valo & Mikkola 2020), jolloin vuorovaikutuksen nähdään tuottavan ja mahdollistavan vertaissuhteen syvenemisen. Vertaissuhteiden luomisen ja muodostumisen on todettu tukevan työyhteisöön liittymistä (Kramer & Sias 2014; Sias 2014), mutta varhaisista vuorovaikutussuhdetta mahdollistavista vuorovaikutusprosesseista ei ole juuri tutkittua tietoa. Siispä tarkastelemalla työntekijöiden näkökulmasta vertaisten työtoverisuhteiden kehittymistä työyhteisöön liittymisen vaiheessa pyrin tuottamaan monisyyisempää tietoa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden varhaisesta kehittymisestä ja sen merkityksestä.

Tässä väitöskirjassa tarkastelen työyhteisön vertaissuhteiden luomista sosiaaliseen vaihdantaan ja evolutionaariseen näkökulmaan pohjaten. Sosiaalinen vaihdanta on kiinnittynyt vuorovaikutussuhteiden tutkimuksen post-positivistiseen näkökulmaan. Ymmärrän kuitenkin sosiaalisen vaihdannan vastavuoroisena vaihdantana, jossa samalla tuotetaan ja muutetaan suhteelle jo annettuja merkityksiä. Uusi työntekijä vasta luo näitä kuulumista tukevia vuorovaikutussuhteita, joten keskittymällä niihin, voidaan saada uutta tietoa myös siitä, mikä merkitys vuorovaikutussuhteiden luomisella on työyhteisöön kuulumisen kokemuksen rakentumisessa.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

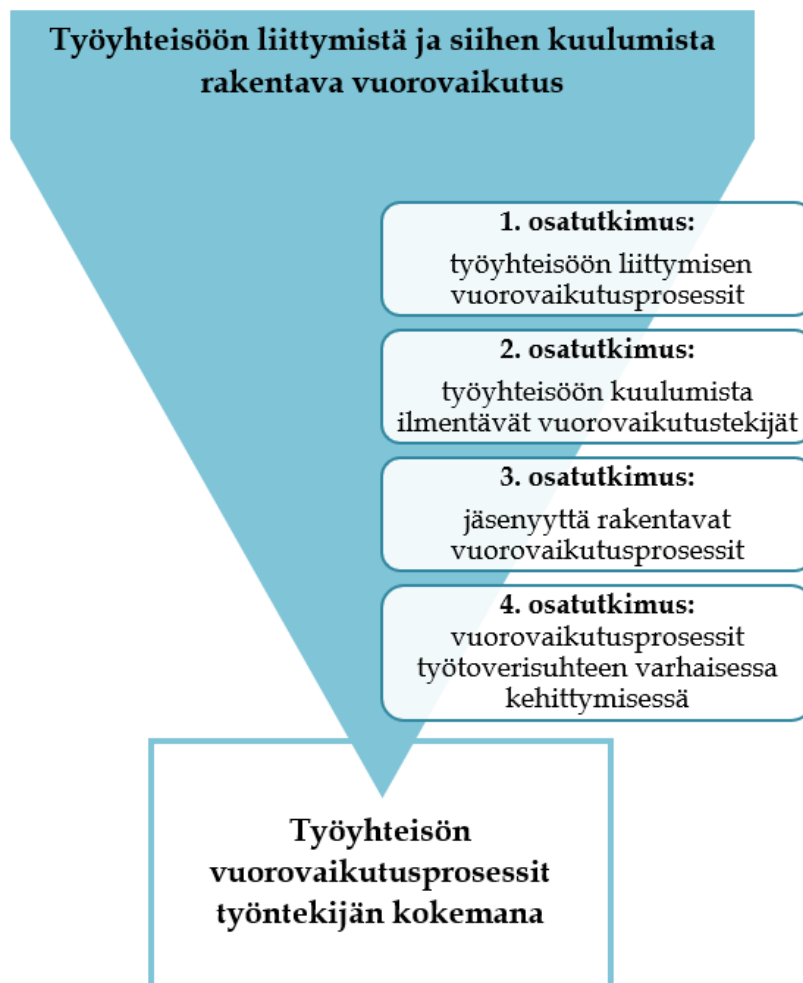
3.1 Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma

Tämän väitöskirjatutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa siitä, millainen vuorovaikutus rakentaa ja tuottaa työntekijän kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta. *Tämän väitöskirjatutkimuksen tavoitteena on kuvata työyhteisöön liittymistä ja siihen kuulumista vuorovaikutuksessa rakentuvina prosesseina.* Tarkastelu kohdistuu työntekijän näkökulmaan eli työyhteisön tulokkaisiin ja pidemmän aikaa työyhteisössä olleisiin työntekijöihin. Vaikka työyhteisöön liittymistä ja kuulumista on tutkittu viestinnän tutkimuksessa paljon, keskittymällä työntekijöiden kokemuksiin voidaan syventää ymmärrystä vuorovaikutuksen merkityksestä työyhteisöön liittymisessä ja kuulumisessa: Tulkinnallinen lähestymistapa mahdollistaa sen kuvaamisen, millaisia työntekijöiden kokemukset vuorovaikutuksesta ovat. Tutkimuksen tavoitteeseen vastataan neljän osatutkimuksen avulla. Väitöskirjan tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia vuorovaikutusprosesseja tulokkaan työyhteisöön liittymiseen kytkeytyy?
2. Millaiset vuorovaikutuksen tekijät selittävät työntekijän kuulumisen kokemusta?
3. Millaiset vuorovaikutusprosessit rakentavat tulokkaan jäsenyyttä?
4. Millaiset vuorovaikutusprosessit tukevat työtoverisuhteen varhaista kehittymistä?

Havainnollistan väitöskirjani tutkimusongelmaa kuvion 2 avulla. Kaikkien osatutkimusten lähtökohdat kiinnittyvät sekä organisaatioviestinnän että interpersonaalisen viestinnän näkökulmiin ja lähestymistapoihin. Yhdessä

osatutkimukset kuvaavat työyhteisöön liittymisen vuorovaikutusprosesseja, jotka tuottavat työntekijän kokemuksen yhteisöön kuulumisesta.



KUVIO 2 Väitöskirjan tutkimusongelma

Työyhteisöön liittymistä on tarkasteltu paljon aiemmassa tutkimuksessa ja useilla eri käsitteillä. Tutkittavan ilmiön moninaisuus tekeekin siitä haastavan jäsentää ja sen vuoksi teoreettisella analyysillä sekä tutkimustiedon koonnalla pyrin jäsentämään vuorovaikutuksen eri ilmiöitä työyhteisöön liittymisessä nimenomaan viestintäteoreettisesta näkökulmasta. Ensimmäisen osatutkimuksen tutkimuskysymyksellä, *millaisia vuorovaikutusprosesseja tulokkaan työyhteisöön liittymiseen kytkeytyy*, tarkastelen analyytisesti organisaatioviestinnän ja interpersonaalisen viestinnän aiempaa tutkimusta, mikä kuvaa työyhteisöön liittymisen vaihetta. Lähtökohtana on koota liittymistä kuvaavia vuorovaikutuksen interpersonaaliset ilmiöitä, kuten epävarmuuden hallinta tai tiedon jakaminen, ja tarkastella miten ne organisaatiossa ilmenevät juuri työntekijöiden interpersonaalissa vuorovaikutustilanteissa.

Työyhteisöön kuulumisen ilmiön moninaisuus ohjaa myös toisen osatutkimuksen kysymyksen asettelua. Vastaamalla kysymykseen, *millaiset*

vuorovaikutuksen tekijät selittävät työntekijän kuulumisen kokemusta, saadaan tietoa siitä, kuinka työntekijät käsittävät työyhteisöön kuulumisen ilmenevän vuorovaikutuksessa. Koettu kuulumisen todentuu työyhteisössä ja sen vuorovaikutuksessa (Iverson 2011). Aineistolähtöisen tutkimusongelman ja siihen kytkeytyvän käsiteanalyysin avulla tarkastellaan sitä, millainen vuorovaikutus ja kuulumisen kokemukset ovat yhteydessä toisiinsa jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työntekijöiden kuvauksissa.

Jotta voitaisiin ymmärtää, millainen työyhteisön vuorovaikutus mahdollistaa työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen, on tarkasteltava jäsenyyttä rakentavia vuorovaikutuksen prosesseja. Tätä lähestyn vuorovaikutussuhteissa toteutuvan jäsenyysneuvottelun avulla, jossa yksilö rakentaa käsitystään kuulumisestaan työyhteisöön. Organisaatioviestinnän tutkimuksessa on todettu tarve tutkia työyhteisöön liittymistä monitasoisista viestinnällistä näkökulmista (Manata ym. 2016). Kolmannessa osatutkimuksessa syvennytään tarkastelemaan uusien työntekijöiden liittymistä työyhteisöön ja jäsenyyden rakentumista vuorovaikutusprosesseissa. Tutkimuskysymyksen, *millaiset vuorovaikutusprosessit rakentavat tulokkaan jäsenyyttä*, tarkoituksena on selittää, millainen vuorovaikutus tukee työntekijän jäsenyyden kokemisen mahdollistumista sekä ymmärtää jäsenyyden ajallista muodostumista.

Tarkastelen vuorovaikutussuhteita työyhteisöön liityttäessä vuorovaikutusprosesseissa syntyvinä ja työntekijöiden kokemuksissa merkityksentyvinä. Vuorovaikutussuhteet kiinnittävät yksittäiset työntekijät työyhteisön jäseniksi (Lapointe ym. 2014; Myers & Scott 2010; Silva & Sias 2010), minkä vuoksi on tarpeen tarkastella myös suhteiden varhaista rakentumista tulokkaiden kokemuksissa (Liu et al. 2021; Myers ym. 2018). Neljännen osatutkimuksen tutkimuskysymyksen, *millaiset vuorovaikutusprosessit tukevat työtoverisuhteen varhaista kehittymistä*, avulla syvennetään ymmärrystä vertaisten työtoverisuhteiden kehittymisestä työyhteisöön liittymisen vaiheessa ja kuvataan suhteille annettuja merkityksiä. Osatutkimusten tavoitteet, tutkimuskohde, aineistot ja analyysimenetelmät on koottu ja kuvattu taulukkoon 1.

TAULUKKO 1 Väitöskirjan osatutkimukset ja niiden toteutus

Osatutkimukset	Osatutkimuksen tavoite	Tutkimuskohde	Tutkimuksen toteuttaminen (aineisto ja analyysi)
1. kirjan luku (Rajamäki & Mikkola, 2020)	Tavoitteena on jäsentää työyhteisön tulokaiden prosesseja ja koota jo tutkittua tietoa uuden työntekijän työyhteisöön liittymisestä.	Aiempi tutkimuskirjallisuus	Teoreettinen koonti jo olemassa olevasta viestinnän tutkimuksesta. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus ja sisällönanalyysi.
2. artikkeli (Rajamäki & Mikkola, 2017)	Tavoitteena on ymmärtää työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisiä yhteyksiä.	Hoitohenkilökunnan käsitykset	Sairaalan hoitohenkilökunta, 11 respondenttihaastattelua Laadullinen sisällönanalyysi
3. artikkeli (Rajamäki & Mikkola, 2021)	Tavoitteena on tarkastella vuorovaikutusprosessien ilmenemistä uuden työntekijän jäsenyysneuvottelussa työyhteisöön liityttäessä.	Nuorten asiantuntijatyötä tekevien kokemukset	23 nuorta asiantuntijatyöntekijää, toistuvat haastattelut Grounded Theory -analyysi
4. artikkeli (Rajamäki & Mikkola, käsikirjoitus)	Tavoitteena on ymmärtää, millainen vuorovaikutus mahdollistaa työtoverisuhteen varhaisen kehittymisen.	Nuorten asiantuntijatyötä tekevien kokemukset	23 nuorta asiantuntijatyöntekijää, toistuvat haastattelut Grounded Theory -analyysi

3.2 Tulkinnallinen lähestymistapa laadulliseen tutkimukseen

Tämä väitöskirjatutkimus on toteutettu laadullisin tutkimusmenetelmin. Laadullisen tutkimuksen peruslähtökohtana on halu ymmärtää tutkittavaa ilmiötä (Brinkmann 2013). Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, vaan kuvaamaan tutkittavan ilmiön moninaisuutta (Tracy 2013). Laadullisella tutkimuksella voidaan kuvata ilmiötä useista eri näkökulmista eri tutkimusmenetelmin, jolloin sen avulla luodaan laajaa ymmärrystä maailmasta (Denzin & Lincoln 2011). Tämän väitöskirjan tutkimusasetelma rakentuu laadullisen tutkimuksen lähtökohdista: tarkastelun kohteena ovat erityisesti työntekijöiden merkitykset ja kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta.

Väitöskirjani lähtökohtana on kiinnostus tarkastella ilmiölähtöisesti työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentumista moninaisina ja jatkuvasti muuttuvina vuorovaikutusprosesseina, joten tutkimusotteeni oli alusta alkaen tulkinnallinen. Heidegger (2000, alkup. 1927) kuvaa tutkijan tulkintaa hermeneuttisena

kehänä, jossa tutkijan aiemmat kokemukset ja ennakko-olettamukset eivät ole irrallisia hänen tekemistään tulkinnosta. Laadullinen tutkimus onkin aina tulkinnallista (Denzin & Lincoln 2011). Tulkinnallisessa viestinnän tutkimuksessa sosiaaliset todellisuudet ovat ainutlaatuisia, muuttuvia ja paikallisia (Lindlof & Taylor 2002). Näen todellisuuden rakentuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tilannekohtaisesti sekä yksilön sille antamissa merkityksissä.

Tieteenfilosofisesti väitöskirjatutkimuksessani nojaan vuorovaikutuksen laadullisen tutkimuksen naturalistiseen ja tulkinnalliseen lähestymistapaan sekä fenomenologiseen tutkimusperinteeseen (Husserl 2013, alkup. 1931). Naturalistisessa tutkimuksessa inhimillistä käyttäytymistä ei pyritä yleistämään, vaan tarkoituksena on tarkastella ilmiöitä jatkuvasti muuttuvina (Denzin & Lincoln 2005). Tulkinnallinen lähestymistapa kytkeytyy symbolisen interaktionismin tutkimusperinteeseen; Blumer (1969) on todennut, että merkitykset nähdään jatkuvasti muokkaantuvina, niistä neuvotellaan ja niitä muotoillaan uudelleen vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Fenomenologisessa näkemyksessä ihmisen tietoisuus ja todellisuus rakentuvat yksilön aktiivista havainnoista, jotka kohdistuvat aina johonkin kohteeseen, jolle ihminen antaa jonkin merkityksen (Husserl 2013, alkup. 1931). Interpersonaalisissa vuorovaikutustilanteissa merkitysten rakentuminen ei kuitenkaan ole rationaalista, vaan annetut merkitykset ovat monimutkaisia ja tunnelatautuneita (Manning & Kunkel 2013), mikä ilmentää myös vuorovaikutuksen ja sen osapuolten kokemusten muuttuvaisuutta. Tällöin myös tutkijan rooli on lähtökohtaisesti tulkinnallinen ja ymmärrykseen pyrkivä.

Lähestyn työyhteisöön liittymistä ja kuulumista aineistolähtöisesti pyrkien ymmärtämään tutkimushenkilöiden kokemusmaailmaa tarkastellen heidän kokemuksiaan vuorovaikutuksesta. Kokemuksen nähdään rakentuvan olemassa olevassa, juuri koetussa, mikä mahdollistaa kokemuksen tiedostamisen ja merkityksellisen reflektoinnin ja tulkinnan (Lindlof & Taylor 2019). Kokemuksella voidaan nähdä aina olevan jokin kohde ja yksilön kokemus jostakin perustuu aina aiempiin, jo olemassa oleviin kokemuksiin (Kukkola 2017). Vaikka laadullisessa tutkimuksessa on tarkasteltu ihmisten kokemuksia, on kokemuksen määrittely hajanaista ja haastavaa (Backman 2018). Kokemukset kuitenkin muokkaavat kokijaansa jatkuvasti. Tökkärin (2018) mukaan kokemuksen haasteena tutkimuskohteena ja käsitteenä on se, että siinä yhdistyy yhteisöllinen ja yksilöllinen ulottuvuus, yksilön tajunta sekä tilanteisiin liittyvät muut osapuolet.

Hermeneuttisesta näkökulmasta tarkasteltuna kokemuksen on kuvattu haastavan ihmisen omia kognitiivisia rajoja suhteessa jo elettyyn, minkä vuoksi kokemus on tilannesidonnainen, hallitsematon ja muuttuva (Backman 2018). Kaikki kokemuksemme siis heijastuvat siihen, millaisia tulkintoja, havaintoja ja merkityksiä rakennamme erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Hermeneuttis-fenomenologinen tutkimusperinne korostaa, että kokemus muodostuu kokijan ja kohteen välisessä merkityssuhteessa, mikä edellyttää tulkintaa (Heidegger 2000, alkup. 1927). Tällöin myös tutkijan on oltava tietoinen omista kokemuksistaan ja siitä, miten ne voivat ohjata häntä tulkitsemaan toisen ihmisen kokemuksia omien ennakoajatusten pohjalta (Tökkäri 2018). Tarkastelen kokemusta yksilöllisesti mutta myös sosiaalisesti muodostuvana: yksilön antamat merkitykset ja

ymmärrys todellisuudesta rakentuvat vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tietoisuus ja todellisuus eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ihmisen käsitys todellisuudesta perustuu elettyihin kokemuksiin ja sen kautta rakentuneeseen ymmärrykseen maailmasta (Howell 2013).

Tässä väitöskirjassa näen työntekijöiden kokemuksen muodostuvan yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa työyhteisön muiden jäsenten kanssa, jolloin työntekijöiden omat odotukset ja tulkinnat heijastuvat merkitysten rakentumiseen. Yksilön antamat merkitykset työyhteisöön liittymiselle ja kuulumiselle ovat siis sosiaalisesti rakentuvia. Tarkasteluni nojaa naturalistiseen ja tulkinnalliseen näkökulmaan, vaikka eri osatutkimuksissa on hieman toisistaan eroavat lähtökohdat. Väitöskirjani ensimmäinen osatutkimus on kirjallisuuskatsaus. Toisessa osatutkimuksessa tutkimusongelma on aineistolähtöinen ja analyysi on tulkinnallinen. Kolmannessa ja neljännessä osatutkimuksessa pyrin ymmärtämään työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia niille annettujen merkitysten avulla. Yhteistä kaikille väitöskirjani osatutkimuksille on ollut kiinnostus ymmärtää työyhteisöön liittymistä ja kuulumista työntekijöiden näkökulmasta käsin.

3.3 Aineistot ja aineistonkeruu

3.3.1 Tutkimuksen osallistujat

Tutkimuksen toiseen osatutkimukseen osallistui 11 erään sairaalan yksikön hoitohenkilökunnan jäsentä, seitsemän oli naista ja kolme miestä. Iältään haastateltavat olivat 30–60-vuotiaita. Osallistujien työkokemus vaihteli muutamasta vuodesta kolmeenkymmeneen vuoteen. He työskentelivät hoitotehtävissä tai niihin läheisesti liittyvissä tukevissa tehtävissä. Haastateltavista kolme toimi esimies-tehtävässä osastonhoitajana tai apulaisosastonhoitajana.

Kolmanteen ja neljänteen osatutkimukseen osallistui 23 vasta korkeakoulusta valmistunutta asiantuntijatyötä tekevää nuorta aikuista. 21 heistä oli naisia ja 2 miehiä. He olivat syntyneet vuosien 1985 ja 1994 välillä, jolloin ikäjakauma oli 23–32 vuotta. Heistä yhdellätoista oli alempi korkeakoulututkinto ja kahdella toista ylempi korkeakoulututkinto. Tutkintoja oli eri aloilta: osallistujilla oli insinöörin, sosionomin, poliisin, medianomin tai sairaanhoitajan tutkinto. Lisäksi tutkintoja oli yhteiskuntatieteiden, humanististen tieteiden, luonnontieteiden, kasvatustieteiden, kauppatieteiden ja oikeustieteiden aloilta. Kaikki osallistujat olivat valmistuneet hiljattain korkeakoulusta ja työskentelivät ensimmäisessä työpaikassaan valmistumisen jälkeen. He työskentelivät julkisella sektorilla, yrityksissä ja yhdistyksissä. Työsuhteet olivat suurimmalta osin määräaikaaisia, mutta osa heistä sai työsuhteelleen jatkoa aineistonkeruun aikana. Taulukossa 2 on kuvattu tutkimushenkilöiden ikä, koulutus, työpaikka, yhteydenotokerrat, vastauskanava sekä aineiston koko litteroituna. Pseudonyymit ovat kansainvälisiä nimiä, koska kyseiset väitöskirjan alkuperäisartikkelit ovat englanninkielisiä.

TAULUKKO 2 Osatutkimusten 3 ja 4 aineisto

Pseudonyymi, ikä	Koulutus (Ammattikorkeakoulu / yliopisto)	Työpaikka	Yhteydenotot ja kerrat (kesto)	Vastuskanava	Aineiston koko (MS word sivu, Arial 12)
Joanna, 25	Kasvatustieteet (YO)	Julkinen sektori	10 (10 kuukautta)	Sähköposti	21
Sophia 31	Sairaanhoitaja (AMK)	Julkinen sektori	10 (9 kuukautta)	Puhelin & Sähköposti	13
Natalia, 32	Liikunnan kasvatustieteet (YO)	Julkinen sektori	10 (10 kuukautta)	Sähköposti & ääniviesti	20
Jenny, 24	Humanistiset tieteet (YO)	Julkinen sektori	10 (8 kuukautta)	Sähköposti	24
Ellen, 27	Sosionomi (AMK)	Julkinen sektori	10 (7 kuukautta)	Sähköposti	22
Maija, 23	Medianomi (AMK)	Julkinen sektori	10 (7 kuukautta)	Sähköposti	16
Ida, 27	Sosionomi (AMK)	Julkinen sektori	10 (7 kuukautta)	Sähköposti	11
Laura, 27	Poliisi, rikostutkinta (AMK)	Julkinen sektori	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	12
Daniel, 27	Sairaanhoitaja (AMK)	Julkinen sektori	7 (4 kuukautta)	Puhelin & ääniviesti	27
Mia, 26	Yhteiskuntatieteet (YO)	Julkinen sektori	7 (3 kuukautta)	Sähköposti	8
Helena, 32	Sairaanhoitaja (AMK)	Julkinen sektori	5 (3 kuukautta)	Sähköposti	7
Tilda, 27	Sairaanhoitaja (AMK)	Yritys, Julkinen sektori	10 (6 kuukautta)	Ääniviesti	15
Petra, 29	Humanistiset tieteet (YO)	Yritys	10 (7 kuukautta)	Sähköposti	9
Paula, 27	Humanistiset tieteet (YO)	Yritys	10 (8 kuukautta)	Sähköposti	12
Marianne, 32	Oikeustiede (YO)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	9
Carl, 25	Kauppatieteet (YO)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	10
Nina, 29	Luonnontieteet (YO)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	13
Elsa, 26	Insinööri (AMK)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	16
Leila, 27	Humanistiset tieteet (YO)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti & ääniviesti	15
Aurora, 24	Tradenomi (AMK)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	14
Hanna, 27	Tradenomi (AMK)	Yritys	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	17
Sanna, 26	Yhteiskuntatieteet (YO)	Kolmas sektori	10 (6 kuukautta)	Sähköposti	16
Anne, 26	Humanistiset tieteet (YO)	Kolmas sektori	10 (6 kuukautta)	Puhelin & Sähköposti	13

3.3.2 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus ja sen analyysin toteuttaminen

Ensimmäisessä osatutkimuksessa pyrin kuvaamaan analyttisesti ja kokoavasti aiempaa viestinnän tieteenalan teoreettista ymmärrystä uusien työntekijöiden liittymisestä työyhteisöön. Menetelmänä kirjallisuuskatsauksen avulla voi vastata erilaisiin tavoitteisiin, kuten kuvata tietyn aiheen käsitteiden ja teorioiden nykytilaa, laajentaa jonkin aiemmin ehdotetun sovelluksen ulottuvuuksia tai arvioida yleisesti hyväksytyä teoreettista näkökulmaa (Baumeister & Leary 1997). Tämän tutkimuksen suorittamisessa sovelsin narratiivisen kirjallisuuskatsauksen piirteitä. Narratiivisen tutkimuksen tarkoituksena on antaa laaja kuva tarkasteltavasta ilmiöstä ja luoda johdonmukaista kuvausta olemassa olevasta tiedosta (Freeman 1984). Johdonmukaisen kuvauksen saavuttamiseksi, narratiivinen katsaus mahdollistaa tutkittavan ilmiön kannalta oleellisten käsitteiden, ilmiöiden tai teorioiden yhteen kokoamisen (Waterfield 2018). Työyhteisöön liittymistä on tutkittu viestinnässä paljon ja useilla eri käsitteillä (Kramer & Miller 2014). Kun tutkimuksessa tarkasteltava ilmiö on laaja ja paljon tutkittu, voidaan narratiivisen katsauksen avulla rakentaa tiivis ja koherentti kuvaus moninaisesta tutkimustiedosta (Green, Johnson & Adams 2006).

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus noudattaa hyvin samankaltaisia vaiheita systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kanssa, mutta ne myös eroavat toteutuksiltaan toisistaan (Waterfield 2018). Erityisesti systemaattisessa katsauksessa, kuten menetelmän nimikin antaa ymmärtää, on katsauksen toteutus tarkempi ja johdonmukaisempi esimerkiksi aineiston kuvauksen osalta. Systemaattisessa katsauksessa tiedonhaussa ja analyysissä artikkelit kategorisoidaan niiden tulosten perusteella ja niitä kuvataan numeerisessa muodossa. Tällä pyritään kontribuomaan vahvemmin olemassa olevaan tutkimukseen esimerkiksi osoittamalla sen puutteita tai uusia kaivattuja näkökulmia. Narratiivisessa analyysissä taas pyritään synteisiin tutkimusaiheesta, jota on tutkittu paljon, ja sen tarkoituksena on auttaa hahmottamaan tutkittavaa aihetta. (Waterfield 2018). Tämän väitöskirjan ensimmäisessä osatutkimuksessa tavoitteenani oli juuri kuvata ja koota olemassa olevaa tutkimustietoa.

Seuraavaksi kuvaan narratiivisen kirjallisuuskatsauksen piirteitä Waterfieldin (2018) kuvaamien vaiheiden kautta. Samalla kuvaan väitöskirjani ensimmäisen osatutkimuksen toteuttamisen. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen alkaa tavoitteen asettamisella ja perehtymisellä aiheeseen, minkä kautta tutkijan on mahdollista muodostaa alustava ymmärrys tutkittavasta aiheesta (Green, Johnson & Adams 2006; Waterfield 2018). Tässä tutkimuksessa narratiivisella kirjallisuuskatsauksella oli teoreettinen tavoite jäsentää olemassa olevaa tutkimuskirjallisuutta työyhteisöön liittymisestä viestinnän tutkimuksessa.

Tämän jälkeen narratiivisessa katsauksessa tunnistetaan tavoitteen kannalta keskeiset käsitteet tai teoriat, joista muodostetaan hakusanat tiedon keräämiseksi (Waterfield 2018). Aloitin aiemman viestinnän tutkimuskirjallisuuden kokoamisen tiedonhaulla. Ensin tutustuin viestinnän tutkimuksen käsikirjoihin ja kokoelmateoksiin, joissa on teoreettisesti koottu aiempaa tutkimusta työyhteisöön liittymisen vaiheista organisaation sosiaalistumisen ja identifioitumisen

näkökulmista (Knapp & Daly 2011b; Putnam & Mumby 2014). Seuraavaksi toteutin tiedonhaun työyhteisön ja organisaation uusista tulokkaista viestinnän tutkimuksen tietokannoista (EBSCO host, Web of Science, Sage journals, Wiley online Library). Hakusanat olivat "newcomer", "organizational communication", "interpersonal communication", "assimilation", "workplace", "organization", "organizational entry", "organizational socialization", "organizational identification", "membership", "uncertainty management" ja "workplace relationships". Tiedonhaku pyrittiin rajaamaan menneen 10 vuoden aikajaksolle, mutta myös tuota varhaisemmat tutkimukset otettiin huomioon, esimerkiksi käsitteiden määrittelyn näkökulmasta tai jos ne olivat tieteenalan merkittäviä julkaisuja.

Tiedonhaun tuloksia analysoidaan kahdessa vaiheessa, mikä mahdollistaa keskeisten käsitteiden ja teorioiden tunnistamisen, joita narratiivisessa katsauksessa analysoidaan ja kuvataan (Waterfield 2018). Toteuttamani tiedonhaun osu- mien kautta löytyneiden artikkeleiden ja kokoelmateosten analyysin ensimmäisessä vaiheessa sovelsin sisällönanalyysiä, jonka avulla pyrin tunnistamaan, mitkä viestinnän ja vuorovaikutuksen ilmiöt aineistossa ilmentävät tarkasteltavaa aihetta (Schreier 2012). Analyysin toisessa vaiheessa tarkastelin artikkeleita ja niiden sisältöjä ja pyrin tunnistamaan, millaisten ilmiöiden tarkasteluun aiempi viestinnän tutkimus on keskittynyt ja millä tavoin niissä kuvataan uuden työntekijän työyhteisöön liittymistä. Osatutkimuksen tavoitteena oli tarkastella erityisesti työntekijän näkökulmaa. Kootessani tutkimustietoa pyrin myös tarkastelemaan aiempaa viestinnän tutkimusta erityisesti interpersonaalisten ilmiöiden näkökulmasta. Tällä tavoittelin koottua kuvausta siitä, millaisia interpersonaaliset vuorovaikutusprosessit ovat työyhteisöön liittyttäessä. Narratiivisen analyysin edetessä vuorovaikutuksen ilmiöiksi muodostuivat epävarmuuden vähentäminen ja hallinta, tunteiden hallinta, tiedon hakeminen ja saaminen, vuorovaikutussuhteiden luominen, merkitysten yhteensovittaminen, rooli- ja jäsenyysneuvottelu sekä identifioituminen. Nämä vuorovaikutuksen ilmiöt toistui- vat aiemmassa viestinnän tutkimuksessa tai ne tarjosivat kiinnostavan näkökul- man työyhteisöön liittymisen interpersonaalisiin prosesseihin. Seuraavaksi yh- distin vielä tiedon hakemisen ja saamisen epävarmuuden hallinnan alle, samoin kuin merkitysten yhteensovittamisen jäsenyysneuvottelun alle.

Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen lopputulemana tutkija tuottaa ana- lyyttisen jäsenyyksen tai synteessin tarkastelemastaan ilmiöstä, jonka pohjalta muodostetaan narratiivisen katsauksen johtopäätökset (Waterfield 2018). Toteut- tamani narratiivisen kirjallisuuskatsauksen ja analyysin myötä ensimmäisen osa- tutkimuksen lopullisessa teoreettisessa yhteenvedossa jäsen- ja kuvaan uuden työntekijän työyhteisöön liittymistä *epävarmuuden ja tunteiden hallinnan, vuorovai- kutussuhteiden rakentamisen, rooli- ja jäsenyysneuvottelun sekä organisaatioon identi- fioitumisen* näkökulmista.

3.3.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Toinen osatutkimus perustuu haastatteluaineistoon. Haastattelu on menetel- mänä laadullisessa tutkimuksessa paljon käytetty. Tutkimushaastattelu nähdään keskusteluna, jonka avulla on mahdollista saada syvällistä tietoa yksilöllisesti ja

sosiaalisesti ilmenevistä todellisuuksista (Brinkmann 2013). Haastattelun avulla voidaan ymmärtää yksilön kokemuksia tai näkemyksiä, kerätä muutoin vaikeasti havaittavaa tietoa, varmentaa olemassa olevaa tietoa tai syventää ymmärrystä paljon tutkituista aiheista (Lindlof & Taylor 2002). Haastatteluiden avulla voidaan kerätä tietoa ihmisten yksilöllisistä kokemuksista ja käsityksistä. Tutkijan kiinnostus yksilöllisistä kokemuksista pohjaa aina eri tutkimusperinteisiin ja on aina riippuvainen esimerkiksi tutkijan tekemistä tulkinnoista tai tutkimuskohteesta. Haastattelun tuottama tieto ei pyri yleistämään, vaan ymmärtämään kokemusten moninaisuutta ja tutkittavalle ilmiölle annettuja yksilöllisiä merkityksiä. (Brinkmann 2013.)

Haastattelumenetelmiä on useita ja sen valintaan vaikuttaa tutkimuksen lähtökohta ja tavoite (Gubrium & Holstein 2001). Lindlof ja Taylor (2002) jäsensivät viestinnän tutkimuksessa käytettyjen haastattelujen eri tyyppisiä sen perusteella, millainen haastateltavan rooli on ja ketä hänen nähdään edustavan. Etnografinen haastattelu on avoin ja haastateltava nähdään osana yhteisöä. Informanttihaastattelu on puolistrukturoitu, jolloin haastateltava nähdään jonkin yhteisön edustajana. Narratiivinen haastattelu muistuttaa vapaata keskustelua, jossa haastateltava kuvaa laajasti omaa kokemustaan. Respondenttihaastattelu puolestaan on avoin ja haastateltavat edustavat vain itseään. Fokusryhmän haastatteluun osallistuu ryhmä, jotka keskustelevat heitä yhteisesti koskettavasta aiheesta. (Lindlof & Taylor 2002.)

Toisen osatutkimuksen haastattelut olivat respondenttihaastatteluja. Niissä tavoitteena on noudattaa tiettyä kysymyspatteristoa, jotta haastatteluja voidaan verrata toisiinsa (Lindlof & Taylor 2002). Respondenttihaastattelussa haetaan kuitenkin avoimia vastauksia, joten kysymysten asettelu on laaja-alainen, mikä muodoltaan muistuttaa teemahaastattelua. Tavoitteena on saada mahdollisimman avoimia vastauksia ja haastateltavat edustavat vain itseään kuvaten omaa kokemusmaailmaansa (Lindlof & Taylor 2002). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kasvokkain tutkimukseen osallistuville sopivana ajankohtana. Haastatteluun osallistuvat henkilöt olivat kaikki saman työyhteisön jäseniä. Haastatteluissa kysyttiin asioita laajasti työyhteisöstä, vuorovaikutuskäytännöistä, työhyvinvoinnista, hierarkkisuudesta ja vallasta. Väitöskirjan toisen osatutkimuksen haastatteluaineisto kerättiin syksyllä 2013 osana Sairaalatyöyhteisön hyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytännöt -tutkimushanketta, ja sain käyttööni valmiit haastattelut. Haastatteluaineisto muodostui 11 hoitohenkilökunnan edustajan haastattelusta, joiden pohjalta voitiin johtaa aineistolähtöinen tutkimusongelma työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisten yhteyksien tarkastelemiseksi.

3.3.4 Kehkeytyvä teknologiavälitteinen haastattelu

Kolmas ja neljäs osatutkimus perustuvat aineistoon, jonka kerääminen oli luonteeltaan kehkeytyvää. Kehkeytyvällä tarkoitetaan, että aineistonkeruu perustui toistuviin yhteydenottoihin ja tietyin väliajoin toteutettuihin teknologiavälitteisiin haastatteluihin. Koska aineistoa kerättiin tutkimukseen osallistujilta toistuvasti ja usein, johti se jo aineistonkeruun suunnittelun vaiheessa valintaan toteuttaa

kaikki kehkeytyvät haastattelut teknologiavälitteisesti. Näin toistuvat yhteydenotot olisivat tutkimukseen osallistujille mahdollisimman vaivattomia. Aineisto muodostui ajassa kehkeytyen, jolloin aineistokeruuprosessini oli sen toteuttamisen aikana rakentuva (Salkind 2010). Jatkuvat yhteydenotot mahdollistivat kehkeytyvän lähestymistavan ilmiön tarkastelussa ja aineistonkeruun aikana rakentuvien kysymysten esittämisen. Kolmannen ja neljännen osatutkimuksen lähtökohtana oli kiinnostus tarkastella työyhteisön jäsenyyden kehittymistä ja vuorovaikutussuhteiden luomista ajassa muuttuvina prosesseina. Tästä eteenpäin käytän tekstissä tästä aineistonkeruumenetelmästä nimeä kehkeytyvä haastattelu.

Vuorovaikutusprosessien tarkastelemisen on todettu olevan haastavaa, sillä ne ovat jatkuvasti uudelleen rakentuvia ja muuttuvia (Knapp & Daly 2011a). Päästäkseen kiinni muutokseen vuorovaikutuksessa, on tutkijan palattava toistuvasti tarkastelemaan vuorovaikutusta tietyn ajanjakson sisällä (Knapp & Daly 2011a). Toisin kuin kertahaastattelussa, toistuvilla teknologiavälitteillä haastatteluilla voitiin päästä kiinni työntekijöiden kokemuksien vaihtelevaisuuteen, muuttuvaisuuteen ja rakentumiseen. Tutkimuksen toteutus nojaa naturalistisen tutkimuksen emergenssin, eli kehittymisen, rakentumiseen, jolloin tutkimuksen toteutuksessa ei ole tarkkaa ennalta suunniteltua kaavaa (Frey, Botan & Kreps 2000). Osatutkimusten kohteena olivat asiantuntijatyötä tekevät työntekijät, joiden varhaisia kokemuksia ensimmäisessä työyhteisössä korkeakoulusta valmistumisen jälkeen tarkastelin.

Toteutin kolmannen ja neljännen osatutkimuksen aineistonkeruun 2017–2018. Rajasin tutkimukseen haettavat henkilöt korkeakoulusta vastavalmistuneisiin työelämään siirtyviin, jotka olivat hiljattain aloittaneet työskentelyn uudessa työyhteisössä. Jaoin kutsua osallistua tutkimukseen sosiaalisessa mediassa ja välitin kutsua suomalaisiin korkeakouluihin. Sain useita yhteydenottoja, mutta kaikki eivät täyttäneet vaadittuja kriteerejä, esimerkiksi he olivat saattaneet työskennellä uudessa työyhteisössä jo yli vuoden. Jaoin kutsua helmikuussa 2017 sekä toisen kerran huhtikuussa 2017. Ensimmäisellä kerralla tavoitin 10 asiantuntijatyötä tekevää, jotka halusivat osallistua tutkimukseen ja toisella hakukierroksella tavoitin 13 asiantuntijatyötä tekevää. Kaikki he täyttivät kriteerit: heillä oli korkeakoulututkinto, he olivat juuri valmistuneet tai valmistumassa ja he työskentelivät ensimmäisessä oman alan työssään valmistumisen jälkeen. Osa aloitti työsuhteessa juuri aineistonkeruun alkaessa, mutta muutama oli jo ennättänyt olla työyhteisössään ennen yhteydenpidon alkua.

Kertahaastattelun sijaan otin tutkimushenkilöihin yhteyttä 5–10 kertaa, 3–10 kuukauden ajan, 2–3 viikon välein. Kehkeytyvän haastattelun yhteydenotokertoihin vaikutti tutkimushenkilön työsuhteen kesto, lomat ja vastausten viivästyminen sovitusta aikataulusta. Aineistonkeruun alkaessa tavoitteenani oli haastatella kaikkia tutkimukseen osallistujia noin puolen vuoden ajan. Osalla ajanjakso oli kuitenkin kolmen kuukauden mittainen, osalla taas kymmenen kuukauden mittainen. Pyysin vastauksia viikon sisään, mutta aikataulu vaihteli riippuen osallistujasta. Erilaiset aikataulut osallistujien kohdalla saattoivat toki vaikuttaa jollain tavoin tutkimukseen osallistuneiden välisten kuvausten vaihteluun, mutta lähes kaikkien kanssa olin yhteydessä yli puolen vuoden ajan.

Toteutin kehkeytyvät haastattelut teknologiavälitteisesti: sähköpostitse, puhelimitse tai WhatsApp-sovelluksen ääniviestien kautta. Haastateltavat saivat valita heille sopivimman kanavan, jonka kautta he kokivat vastaamisen luontevimmaksi ja helpoimmaksi. Suurin osa valitsi sähköpostin, sillä he kokivat kirjoittamalla voitavansa ilmaista ajatuksiaan ja kokemuksiaan parhaiten. Muutama halusi vastata myös ääniviesteillä, mutta tutkijana otin heihin aina yhteyttä kirjallisesti sähköpostilla tai viestillä WhatsAppin kautta. Tämän lisäksi toteutin haastatteluja puhelimitse. Haastateltavilla oli mahdollisuus vaihtaa vastauskanavaa, missä vaiheessa tahansa. Osa haastateltavista vaihtoikin puhelimesta sähköpostiin tai sähköpostista ääniviesteihin.

Aineistoa kerätessäni kohdensin kysymyksiä yksilöllisesti ja haastattelujen etenemistä ohjasi se, mitä haastateltava edellisellä kerralla oli kertonut. Tämä mahdollisti osallistujien kokemusten ja kuvauksen kehittymisen tarkastelemisen sekä niiden vaihtelun tunnistamisen. Esitin osallistujille kysymyksiä, mutta he saivat kuvailla myös vapaan kerronnan kautta, miten heillä työyhteisössä oli mennyt ja millaisia havaintoja he ovat työyhteisön vuorovaikutuksesta tehneet. Ensimmäisellä yhteydenotokerralla kysyin kaikilta osallistujilta samat kysymykset. Kysyin heidän taustatietonsa (koulutustausta, valmistumisen ajankohta, työpaikka, sukupuoli ja syntymävuosi) sekä sisällöllisiä kysymyksiä, kuten: miten heidän työskentelynsä uudessa yhteisössä on alkanut, miten työyhteisön jäsenet ovat huomioineet heitä, onko työyhteisön muita jäseniä ollut helppo lähestyä tai millaisia ensivaikutelmia heille on muodostunut työkavereista. Lisäksi heillä oli vapaus kertoa omia havaintojaan, jotka he kokivat merkityksellisiksi ensimmäisten viikkojen aikana. Jokaisen tutkimukseen osallistuneen kohdalla analysoin vastaukset aina niiden saavuttua tai toteuduttua muodostaakseni kysymyksiä seuraavalle kerralle. Tämä mahdollisti kokemusten kehittymisen sekä muutoksien ilmenemisen tunnistamisen tutkimukseen osallistuneiden kuvauksissa. Ymmärtäkseni vaihtelevaisuutta ja yhtäläisyyksiä osallistujien kokemuksissa, saatoin kysyä jonkun tutkimushenkilön vastauksessa esiin tulleita ilmiöitä ja niihin pohjaavia kysymyksiä myös toisilta. Esimerkiksi, jos tutkimukseen osallistuja kertoi työyhteisön arvojen merkityksestä ja niiden heijastumisesta työyhteisön vuorovaikutukseen ja omaan kokemukseensa, kysyin myös toisilta tutkimushenkilöiltä, miten työyhteisön arvot näkyvät vuorovaikutuksessa, ja millaisia merkityksiä he niille antavat.

Kehkeytyvien haastatteluiden tavoitteena oli halu ymmärtää yksilöllisiä kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta ja päästä kiinni vuorovaikutuksen dynaamisuuteen. Ymmärrys yksilöllisistä kokemuksista mahdollistuu juuri tutkimushaastattelun avulla (Brinkmann 2013), jossa työntekijät kuvaavat kokemuksiaan. Teknologiavälitteisesti toteutetuista tutkimuksista on todettu, että niiden haasteena verrattuna kasvokkaishaastatteluihin on osallistujien kuvauksien laatu ja osallistujien motivaation katoaminen eli mahdollinen keskeyttäminen (James & Busher 2007). Otin toteutustavan mahdolliset haasteet huomioon jo tutkimuksen varhaisessa vaiheessa esimerkiksi tarjoamalla tutkimukseen osallistujille mahdollisuuden valita ja vaihtaa vastauskanavaansa missä vaiheessa tahansa aineistonkeruuta.

3.4 Empiiristen aineistojen analyysimenetelmät

3.4.1 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Toisen osatutkimuksen analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi, mikä on yleisnimi hyvin erilaisille laadullisen tutkimuksen analyysintavoille. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysillä tarkoitetaan joustavaa, aineistoa pelkistävää ja systemaattisesti etenevää laadullista menetelmää (Schreier 2014). Laadullisessa sisällönanalyysissä on tunnistettavissa monien muiden laadullisten analyysimenetelmien vaiheita mutta se pohjaa määrälliseen analyysiin (Schreier 2014). Menetelmä on kehitetty määrällisestä analyysistä, jossa jo olemassa olevaa koodauskehystä sovelletaan aineiston tarkasteluun tai valitaan jokin olemassa oleva teoria, jonka pohjalta aineiston koodausjärjestelmä rakennetaan (Krippendorff 2013). Laadulliselle analyysille on tyypillistä avoin koodaus, kun taas laadullisessa sisällönanalyysissä keskitytään luomaan koodauskehys merkityskokonaisuuksista. Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä voikin kritisoida siitä, että luotu koodauskehys saattaa rajata aineiston havainnointia jo lähtökohteisesti, sillä tutkijan on havainnoitava aineistoa rakentamansa koodikehyksen kautta. Toisaalta menetelmä on joustava siinä, että koodauskehystä voi analyysin vaiheiden edetessä tarkentaa. (Schreier 2014.)

Laadullisessa sisällönanalyysissä tavoitteena on etsiä systemaattisesti merkityskokonaisuuksia aineistosta. Merkityskokonaisuudet ovat toisiinsa liittyviä asioita tai merkityksiä sisältävien sanojen, lauseiden tai tekstikappaleiden kokonaisuuksia (Graneheim & Lundman 2004, 106). Tarkoituksena on löytää aineiston yhtenäiset merkityskokonaisuudet systemaattisesti aineiston perusteella rakennetun koodikehyksen avulla. Koodikehyks muodostetaan ennen varsinaista aineistonanalyysiä, niin sanotusti analyysin esivaiheena, jotta tutkijan on mahdollista tunnistaa aineiston toistuvat merkityskokonaisuudet. (Schreier 2012.) Analyysimenetelmä on kuitenkin joustava, sillä se mahdollistaa myös koodien ja kategorioiden muokkaamisen kaikissa analyysin vaiheissa. Koodauskehysten avulla aineiston koodit ryhmitellään ja ne jaotellaan ala- sekä yläkategorioihin (Schreier 2014; Schreier 2012). Tältä osin menetelmä on aineistolähtöinen, koska koodauskehysten tulee sopia yhteen aineistossa olevien ilmiöiden kanssa (Schreier 2014).

Toisessa osatutkimuksessa tavoitteena oli tunnistaa vuorovaikutuksen ja kuulumisen välisiä yhteyksiä hoitohenkilökunnan kuvauksissa. Aineistosta poimittiin 11 haastattelua, joiden pohjalta oli muodostettavissa aineistolähtöinen tutkimusongelma, sillä haastateltavat kuvasivat omaa työyhteisöön kuulumistaan toistuvasti. Tämän aineistosta nousseen kuulumisen käsitteen kautta lähdin induktiivisesti tarkastelemaan työyhteisöön kuulumisen rakentumista työyhteisön vuorovaikutuksessa. Aineistossa oli selkeästi tunnistettavia merkityskokonaisuuksia, joilla hoitohenkilökunta kuvasi työyhteisöön kuulumisen ilmenemistä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämä mahdollisti koodauskehysten

luomisen systemaattista analyysiä varten. Seuraavaksi kuvaan väitöskirjaani kuuluvan ensimmäisen aineiston käsittelyn ja sen analyysin.

Väitöskirjan ensimmäinen aineisto muodostuu haastatteluista, jotka on literoitu kirjalliseen muotoon. Haastattelujen kokonaiskesto oli 13 tuntia ja 3 minuuttia, yksittäinen haastattelu oli 1 tunti ja 10 minuuttia. Haastatteluiden keston vaihteluväli oli 56 minuutista 1 tuntiin ja 31 minuuttiin. Aineisto on kokonaisuudessaan 81 sivua (fontti Arial, pistekoko 12).

Analyysin aluksi rajasin aineiston tarkastelun työyhteisöön kuulumista kuvaavaan sisältöön. Tämä rajausta perustui tutkimuskysymykseen, joka kohdentui työyhteisöön kuulumisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen välisiin yhteyksiin. Kävin aineiston huolellisesti läpi ja pilkoin sen merkityskokonaisuuksiksi, jotka koodasin ja nimesin. Merkityskokonaisuudella tarkoitan toisiinsa liittyviä merkityksiä, samankaltaista kuvausta sisältävien lauseiden tai sanojen kokonaisuutta (Graneheim & Lundman 2004). Merkityskokonaisuuksien tunnistamisen kautta rakensin analyysin koodauskehyksen, johon peilaten aloin tarkastella aineistoa uudelleen. Seuraavaksi kaikki nimetyt koodit käytiin läpi ja niitä tarkasteltiin kriittisesti. Koodauskehyksen koodeihin pohjaten ryhmittelin pääkategorioita ja alakategorioita sekä tarvittaessa loin uusia kategorioita niin kauan, kunnes koko aineisto oli käsitelty. Keskustelin luoduista kategorioista ja alakategorioista yhdessä toisen kirjoittajan kanssa arvioidakseni niiden sopivuutta ja varmistaakseni kategorioiden nimeämisiä (Schreier 2012). Alakategorioita yhdistettiin toisiinsa ja pääkategoriat nimettiin. Alakategorioita muodostui seitsemän: *fyysinen ympäristö, työn luonne, organisaation vuorovaikutuskäytänteet, ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet, vaikutelmien hallinta, palaute ja tuki sekä vaikuttamisen mahdollisuudet*. Nämä jaoteltiin kahteen pääkategoriaan, jotka ovat *organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät ja työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät*.

3.4.2 Grounded Theory -menetelmä

Kolmannessa ja neljännessä osatutkimuksessa sovelsin Grounded Theory -tutkimusmenetelmää (Glaser & Strauss 1967). Menetelmä kehitettiin vastareaktiona teorialähtöiselle tutkimusperinteelle, jossa aineistoa peilattiin johonkin olemassa olevaan teoriaan. Grounded Theoryssa tutkijan on oleellista tunnistaa aineistossa ilmenevät prosessit, joiden kautta jokin sosiaalinen ilmiö voidaan käsitteellistää tai selittää. Samalla tavoitteena on, että tutkija tuottaa oman teorian tarkastelemalla induktiivisesti tutkimusaineistoa. Analyysimenetelmä soveltuu vuorovaikutuksessa rakentuvien yksilöllisten kokemusten analysoimiseen, sillä Grounded Theoryn menetelmällinen erikoisuus on sen kehittämisen alkuvaiheista lähtien ollut mahdollisuus tutkia ihmisten kuvauksissa ilmenevää toimintaa, prosesseja ja merkityksiä. (Glaser & Strauss 1967.)

Grounded Theory -koulukunta on laaja, ja tutkijat ovat kehittäneet siitä useita lähestymistapoja, joista tunnetuimpina Straussin lähestymistapa (Strauss 1987) ja Glaserin lähestymistapa (Glaser 1978; 2005). Näiden lisäksi on kehitetty Corbin ja Straussin systemaattinen lähestymistapa (Strauss & Corbin 1998; Corbin & Strauss 2008), konstruktivistinen lähestymistapa (Bryant 2002; Charmaz 2006, 2017) sekä useita muita lähestymistapoja (ks. Thornberg & Charmaz 2014).

Eri lähestymistavoille on yhteistä analyysin toteutus, sillä kaikissa lähestymistavoissa analyysi mukailee samankaltaisia vaiheita, joita kuvaa monivaiheisuus, emergenttiys, jatkuva vertailu sekä kategorioiden prosessimainen rakentuminen (Charmaz & Belgrave 2014). Tässä väitöskirjassa kuvaan Grounded Theorya Kathy Charmazin (2006; 2017) kehittämän konstruktivistisen ja tulkinnallisen Grounded Theory -lähestymistavan kautta.

Charmaz (2017) kuvaa konstruktivistisen Grounded Theoryn olevan tulkinnallisesti ihmisten kokemuksia lähestyvä, mikä mahdollistaa toiminnan, prosessien ja niille annettujen merkitysten tarkastelemisen suhteessa toisiinsa ja myös ajallisesti. Ihmisen toiminta heijastuu sille annettuihin merkityksiin ja toimintaan, mikä tuottaa uusia merkityksiä. Tutkija nähdään osana maailmaa, jonka ilmiöitä hän tutkii, jolloin tutkijan menneet ja nykyiset näkemykset ovat osaltaan rakentamassa aineostossa olevia merkityksiä sekä ymmärrystä todellisuudesta (Charmaz 2006). Konstruktivistisessa lähestymistavassa näkemys yksilöistä ja todellisuudesta pohjautuu Meadin (1932) symbolisen interaktionismiin, jossa yksilöt nähdään aktiivisina toimijoina, jotka merkityksentävät maailmaa vuorovaikutuksessa. Tällöin todellisuus nähdään muuttuvana, jatkuvasti rakentuvana ja osin häilyvänä, minkä kautta myös ajallinen tarkastelu analyysissä on mielekästä (Charmaz 2017). Tulkinnallisuus puolestaan korostaa sitä, ettei tutkija uudelleen tuota todellisuutta, vaan tekee tulkintoja aineistosta. Tällöin konstruktivistinen Grounded Theory mahdollistaa eroavaisuuksien tunnistamisen, yleistyksien paikantamisen ja tilanteet, joissa ne rakentuvat, päätyen yhteneväiseen kuvaukseen, eli tutkijan esittämiin tutkimustuloksiin (Charmaz 2017).

Grounded Theorya on kuvattu haastavaksi analyysimenetelmäksi toteuttaa, sillä kuten monissa laadullisissa menetelmissä, tutkija nähdään tutkimuksen instrumenttina. Menetelmän kehittymisen myöhemmissä vaiheissa on korostettu tutkijan itsereflektointia, mikä on yksi suurimmista haasteista Grounded theory -menetelmässä koko tutkimusprosessin ajan. (Mruck & Mey 2020.) Grounded Theory menetelmää on kyseenalaistettu myös sen kurinalaisuuden näkökulmasta (Martin ym. 2018), sillä koulukunnat ovat tarkkoja siitä, millainen tutkimus ja sen toteutus täyttävät Grounded Theoryn ehdot esimerkiksi teorian rakentamisesta. Alun perin Grounded Theory on kuitenkin luotu aineistolähtöisen, mutta systemaattisesti etenevän laadullisen tutkimuksen toteuttamiseen. Siispä Grounded Theoryn vaiheittain etenevää analyysiä voi lähestyä myös soveltavan lähestymistavan kautta, koska menetelmän perusideana on, että tutkija on vuorovaikutuksessa aineiston kanssa toistuvassa ja jatkuvassa prosessimaisessa aineistonkeruussa sekä sen analyysissä (Olshansky 2015).

Grounded Theory -menetelmä sopii hyvin tämän väitöskirjan kolmannen ja neljännen osatutkimukseni aineiston analysointiin, koska aineistonkeruu ja analyysi ovat olleet kehkeytyviä, jatkuvia ja samanaikaisia prosesseja. Samalla tutkijana olen ollut vuorovaikutuksessa sekä aineiston että jo olemassa olevan tiedon kanssa. Valittu menetelmä mahdollisti sekä jäsenyyden rakentumisen että vertaissuhteiden luomisen prosesseihin kiinni pääsemisen ja niiden kuvaamisen. Aineistonkeruu on ollut myös ajassa kehittyvää ja vuorovaikutus nähdään rakentuvan merkityksissä, minkä vuoksi sovellan juuri konstruktivistista

Grounded Theorya. Aineiston analyysissä sovellan jatkuvan vertailun menetelmää, jossa aineiston käsittelyn kaikissa vaiheissa verrataan niin kuvauksia, koodeja kuin annettuja kategorioita (Charmaz 2006). Seuraavaksi kuvaan kolmannen ja neljännen osatutkimusten aineistojen käsittelyn ja aineistonanalyysien vaiheet.

Väitöskirjan toinen aineisto (ks. Taulukko 3) muodostuu puhelimitse tehdyistä haastatteluista, ääniviesteistä sekä sähköpostitse tulleista viesteistä. Puhelinhaastattelut ja ääniviestit olivat äänitallenteina ja litteroituna kirjalliseen muotoon. Kirjalliset sähköpostitse tulleet vastaukset tallennettiin sähköpostista Microsoft Word -tiedostoihin. Aineisto on kokonaisuudessaan 340 sivua (fontti Arial, pistekoko 12, riviväli 1,15).

Toisen aineiston osalta aineistonkeruu ja sen analyysi olivat kehkeytyviä. Analyysi aloitettiin jo aineistonkeruun aikana. Tutkimukseen osallistujien lähettäessä vastauksensa, analysoin heidän vastauksensa muodostaakseni kysymykset seuraavaa yhteydenottoa varten. Jos vastaukset tulivat ääniviestillä tai puhelinkeskustelussa, litteroin ne tekstiksi ennen seuraavaa yhteydenottoa. Kirjoitin ajatuksiani ja havaintojani ylös. Kun aineistonkeruu oli valmis kaikkien osallistujien osalta, syvennyin koko aineistoon useita kertoja vertaillakseni tutkimushenkilöiden kokemuksia ja kuvauksia. Samalla suljin analyysin ulkopuolelle sisältöjä, jotka eivät liittyneet aiheeseen. Osallistujilla oli vapaus kertoa, mitä tahansa mielessä olleita asioita, minkä vuoksi aineistossa oli epäoleellisia sisältöjä, jotka eivät liittyneet tutkimuksen aiheeseen. Tällaisia olivat esimerkiksi yksityiskohtaiset kuvaukset työtehtävistä tai keskustelut ja kysymykset tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista.

Aineiston varsinainen analyysi eteni soveltaen Charmazin (2006) kuvaamia vaiheita, joita ovat: 1) Avoin koodaus, jossa koko aineisto käydään läpi ja koodit pyritään muodostamaan kuvaamaan aineistolähtöisesti tutkimushenkilöiden kokemuksiin pohjaten. 2) Memojen, eli muistiinpanojen, kirjoittaminen, jonka tarkoituksena on kerätä tutkijan oivallukset ja ajatukset osaksi koodausprosessia, jolloin on mahdollista tehdä yhteenvetoja analyysin tuloksista. 3) Fokusoitu koodaus, jonka avulla pyritään jalostamaan avoimen koodauksen vaiheen koodeja ja saamaan aineistosta koherentimpi kokonaisuus, eli luodaan alustavat kategoriat. Samalla myös jo kirjoitettuja memoja kehitetään. 4) Aksiaalinen koodaus, minkä tavoitteena on yhdistellä ja vertailla olemassa olevia kategorioita sekä koodeja ja muodostaa niistä kategorioita kuvaamaan tutkimushenkilöiden kokemuksia sekä viimeistellä analyysin kategoriat. Monivaiheinen ja osin päällekkäinen analyysiprosessi vahvistaa analyysin luotettavuutta ja aineistolähtöisyyttä. (Charmaz 2006). Seuraavaksi kuvaan kolmannen ja neljännen osatutkimuksen analyysin etenemisen vaiheet, jotka menivät osin limittäin.

Alkuvaiheen avoimen koodaamisen vaiheessa kävin koko aineiston läpi ja annoin kaikille kuvauksille niitä kuvaavan koodin. Tämä tapahtui osin samanaikaisesti aineistonkeruun kanssa. Koodit pyrkivät kuvaamaan mahdollisimman huolella uusien työntekijöiden kokemuksia. Tällaisia koodeja olivat muun muassa "työkaverin/esimiehen tuki", "työkaverin osoittama kiinnostus", "helppo lähestyä työkavereita", "henkilökohtaisen tiedon jakaminen", "haastava vuorovaikutustilanne", "muutos vuorovaikutuksessa", "myönteinen/kielteinen

palaute”, ”koettu tuki”, ”vertainen työyhteisössä” ja ”työkaveri/esimies huomioi”. Samalla kirjoitin muistiinpanoja tunnistaakseni koodien välisiä yhteyksiä ja kirjatakseni ylös koodauksen aikana tulleita ideoita.

Avoimen koodaamisen ja fokusoidun koodaamisen vaiheet menivät osin päällekkäin. Fokusoidun koodaamisen vaiheessa etsin aineistosta merkittävimmät ja toistuvat koodit, jotka kuvasivat uusien työntekijöiden kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta, jäsenyydestä ja vuorovaikutussuhteista. Analyysin eri vaiheissa, erityisesti avoimen koodaamisen ja fokusoidun koodaamisen kohdalla, haastavaa oli sen pitkäkestoisuus ja monivaiheinen eteneminen. Hallitsin aineistonkeruun ja analyysin ajallista pitkäkestoisuutta ja tutkijan tulkintojeni tunnistamista pitämällä tutkimuspäiväkirjaa. Lisäksi tein ajatuskarttoja analyysin eri vaiheissa.

Aksiaalisen koodaamisen vaiheessa vertailin jo nimettyjä koodeja sekä alustavia kategorioita toisiinsa ja yhdistelin niitä, jotta pystyin määrittämään kategoriat. Samalla kirjoitin muistiinpanoja uusien työntekijöiden kokemusten yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista. Kolmannen ja neljännen osatutkimuksen lopullinen analyysi toteutettiin osin samanaikaisesti, mutta niiden aksiaalinen koodaus ja kategorioiden muodostamisen vaiheet erosivat toisistaan, koska niiden muodostamista ohjasi eri tutkimuskysymys. Kuvaan seuraavaksi kolmannen ja neljännen osatutkimuksen analyysin vaiheet erikseen aksiaalisen koodauksen vaiheesta alkaen.

Kolmannen osatutkimuksen analyysissä aksiaalisen koodauksen vaiheessa vertailin olemassa olevia kategorioita ja niiden alakoodeja tunnistaakseni yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia tutkimushenkilöiden kokemuksissa. Aksiaalisen koodauksen myötä jäsenyysneuvottelua ilmentävät vuorovaikutusilmiöt rakentuivat kahdeksasta kokonaisuudesta, eli alakategoriasta, joita ovat *vaikutelmien hallinta, uuden työntekijän orientaatio ja työkavereiden osoittama kiinnostus, itsestäkertominen, palaute ja sosiaalinen tuki, asiantuntijuuden arvoistaminen, ilmapiirin rakentaminen, sosiaalinen vaikuttaminen sekä jaettu luottamus*. Kokonaisuuksien muodostamisen jälkeen aineistosta katsottiin systemaattisesti alakategorioiden ajallinen ilmeneminen. Ajallisen tarkastelun pohjalta alakategoriat jäsennettiin yläkategorioiksi eli ajassa kehittyviksi vuorovaikutusprosesseiksi, jotka ovat *vastavuoroisuuden kehittyminen, hyväksynnän hakeminen ja kokeminen sekä aktiiviseksi jäseneksi tuleminen*.

Neljännen osatutkimuksen analyysin aksiaalisen koodauksen avulla muodostin pääkategoriat vertaillen ja yhdistellen koodeja. Aksiaalisen analyysin ja kategorioiden muodostamisen jälkeen vertaissuhteen mahdollistavasta vuorovaikutuksesta oli tunnistettavissa viisi kokonaisuutta tai alakategoriaa: *responsiiviset ilmaiset, mukaan ottaminen, itsestäkertominen, tiedon jakaminen ja vastuun jakaminen*. Näistä muodostettiin yläkategoriat, eli vuorovaikutusprosessit, perustuen niiden ajalliseen ilmenemiseen aineistossa. Tämän jälkeen tarkasteltiin sitä, millä tavoin tutkimushenkilöt kuvasivat vertaissuhteiden varhaista kehittymistä nimettyihin vuorovaikutusprosesseihin peilaten. Aineistossa oli tunnistettavissa tasavertaisuuden kokeminen ja epätasavertaisuuden kokeminen, mistä seurasi vuorovaikutussuhteen tasaantuminen työtoverisuhteeksi tai samaistuminen

vertaisuudeksi. Jos tasavertaisuutta ei koettu, saattoi vuorovaikutussuhteessa ilmetä muuttuvaisuutta tai vetäytymistä vuorovaikutussuhteesta. Grounded theory -analyysin pohjalta muodostettiin molemmissa osatutkimuksissa tuloksina vuorovaikutuksen prosessikuvaukset ja tuotettiin sekä jäsenyysneuvottelua että vertaissuhteen kehittymistä kuvaavat kuvat.

3.5 Eettinen pohdinta

Eettisyys on osa laadullisen tutkimuksen toteuttamisen kaikkia vaiheita (Mertens 2018; Tracy 2010). Tutkimukseni toteuttamisessa noudatin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeistusta. Ihmistieteissä on huomioitava seuraavat tutkimuseettiset periaatteet: tutkittavien oikeudet, henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ja yksityisyydensuoja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Koko tutkimusprosessin ajan huolehdin, että eettiset periaatteet toteutuvat tutkimukseni kaikissa vaiheissa.

Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus saada riittävästi tietoa tutkimuksesta, osallistumisen on oltava vapaaehtoista, eikä se saa aiheuttaa tutkittaville haittaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Toisen osatutkimuksen haastatteluun osallistuville ilmaistiin selkeästi, että osallistuminen on vapaaehtoista ja heidän oikeutensa vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. Haastateltaville esitettiin haastattelupyynnö joko kasvokkain tai sähköpostilla, johon he vastasivat kirjallisesti halutessaan osallistua tutkimukseen. Samalla osallistujilta kerättiin kirjalliset tutkimusluvut. Tarkempi kuvaus tämän osatutkimuksen osalta on kerrottu ”Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet” -hankeraportissa (Mikkola ym. 2014).

Kolmanteen ja neljänten osatutkimukseen osallistujien tiedonsaanti pyrittiin turvaamaan siten, että jo aineistonkeruun alussa hakiessani osallistujia tutkimukseeni, kuvasin heille tutkimukseni aiheen ja tutkimukseni tavoitteen. Lisäksi kerroin heille, että tutkimukseen osallistuminen vaatii sitoutumista pidemmälle aikajaksolle. Kun tutkimukseen osallistumisesta kiinnostunut henkilö otti minuun yhteyttä, välitin hänelle tarkan kuvauksen tutkimuksen toteutuksesta, osallistujan oikeuksista ja siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen osallistujalta velvoittaa. Kerroin kuvauksessa, että osallistujilla oli oikeus keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen, missä vaiheessa tahansa ilman, että heidän tarvitsi kokea huolta minkäänlaisista seuraamuksista. Kuvattuani kirjallisesti tutkimukseen osallistuvien oikeudet sekä tutkimukseni taustan, pyysin osallistumisesta kiinnostuneita vielä kirjallisesti vastaamaan, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Tällä tavoin kokosin osallistujien kirjalliset myöntymykset tutkimukseen osallistumisesta.

Huolehdin kaikissa tutkimuksen vaiheissa osallistujien yksityisyydensuojan ja henkilötietojen säilymisestä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Koko tutkimusprosessin ajan olen käsitellyt aineistoa huolellisesti turvaten anonymiteetin säilymisen. Olen kaikissa osatutkimuksissa tarkastellut osallistujien

kuvauksia eettisesti sekä kuvannut heidän kokemuksiaan yksityisyyden huomioiden.

Toisen osatutkimuksen aineiston kohdalla tutkimuksesta oli laadittu rekisteriseloste. Haastateltavien henkilöllisyys on suojattu kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa, ja kaikki tunnistetiedot on poistettu aineistosta ja tutkimusraporteista. Aineistoon on ollut pääsy minulla ja muilla tutkimushankkeen (Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet, TSR112304) tutkijoilla sekä tutkimusavustajilla. Myös väitöskirjani kolmannen ja neljännen osatutkimuksen aineiston kohdalla laadittiin rekisteriseloste, jossa kuvataan aineiston sekä henkilötietojen säilyttämistä, käyttöä ja jakamista koskevat periaatteet. Annoin jokaiselle tutkimukseen osallistujalle koodin sekä pseudonyymien, joiden avulla käsittelin aineistoa.

Kolmannen ja neljännen osatutkimuksen aineistoa säilytetään verkkoasemalla ja ulkoisella kovalevyllä, joiden käyttöoikeudet on suojattu sekä rajattu minulle ja pääohjaajalleni. Lisäksi aineistonkeruun aikana WhatsApp-ääniviestien osalta keskusteluiden varmuuskopiointi oli pois päältä. Poistin ääniviestit puhelimestani heti äänitettyäni ne äänentallentimella äänitiedostoiksi litterointia varten. Kun aineistonkeruu tuli päätökseen jokaisen tutkimukseen osallistuneen kohdalla, muistutin heitä vielä heidän oikeuksistaan. Pyysin myös lupaa säilyttää heidän yhteystietonsa, jotta voisin välittää heille tietoa tutkimukseni julkaisuista tai mahdollisesti vielä ottaa heihin yhteyttä tutkimukseen liittyvän jatko-haastattelun merkeissä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet antoivat näihin luvan. Pohdin tutkijan positiotani eettisestä näkökulmasta luvussa 6.

4 TUTKIMUKSEN ALKUPERÄISARTIKKELIT

4.1 Artikkeleiden toteutus

Väitöskirjani sisältää kaksi vertaisarvioitua empiiristä alkuperäisartikkeliä, yhden arviointiin jätetyn artikkelikäsitelmän ja yhden toimitetun kirjan luvun, joka on vertaisarvioitu erikseen itsenäisenä kokonaisuutenaan, ei osana toimitetun teoksen kokonaisuutta. Väitöskirjani tulokset ja johtopäätökset muodostuvat neljän osatutkimuksen yhteenvedosta. Nämä väitöskirjan osatutkimukset ovat:

I Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2020. Newcomers in the workplace. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M. (toim.) Workplace communication. Routledge, 69–82.

II Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen – hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimus 15 (30), 250–265.

III Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2021. Membership negotiation in a first workplace – newcomers’ experiences. Journal of Communication Management 25 (1), 18–33.

IV Rajamäki, S. & Mikkola, L. (arviointiin jätetty käsikirjoitus). Newcomers’ experiences of the initial development of peer coworker relationships.

Kaikki neljä julkaisua ovat yhteisjulkaisuja väitöskirjaohjaajani, apulaisprofessori, FT Leena Mikkolan kanssa. Kaikissa osatutkimuksissa olen vastannut tutkimusongelman asettelusta, tutkimusasetelman suunnittelusta ja tutkimuksen empiirisen osion toteuttamisesta. Minulla on ollut myös päävastuu käsikirjoitusten suunnittelusta ja kirjoittamisesta. Toinen kirjoittaja on antanut panoksensa koko

prosessiin: olemme keskustelleet tutkimuksen eri vaiheissa tehdyistä valinnoista ja toteutuksista. Toinen kirjoittaja on myös kommentoinut käsikirjoitusten rakennetta, niiden sisältöä ja tekstiä. Molemmilla kirjoittajilla on kontribuutionsa käsikirjoitusten tieteelliseen sisältöön. Olin vastuussa kolmannen ja neljännen osatutkimuksen aineistonkeruusta, kun taas toisen osatutkimuksen aineisto on kerätty toisen kirjoittajan johtamassa ”Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet” -tutkimushankkeessa, jossa työskentelin tutkimusavustajana, ja aloitin väitöskirjan toisen artikkelin työstämisen. Seuraavissa alaluvuissa 4.2–4.5 kuvaan väitöskirjaani kuuluvien osatutkimusten lähtökohdat, tavoitteet, tulokset ja johtopäätökset.

4.2 Tulokkaiden työyhteisöön liittyminen

Uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön liittyminen on monivaiheinen prosessi, jota organisaatioissa tuetaan erilaisin perehdytyskäytäntein (Klein & Polin 2012) työyhteisöön liittymisen mahdollistamiseksi (Jablin 1987). Tulokkaiden liittymistä työyhteisöön on tutkittu paljon, minkä vuoksi keskeisten käsitteiden ja näkökulmien tarkasteleminen on tärkeää ilmiön ymmärtämiseksi. Tässä osatutkimuksessa yhdistyi viestinnän prosessien ja interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden näkökulmien tarkastelu. Juuri interpersonaalisisissa vuorovaikutustilanteissa tulokkaat luovat käsityksen työyhteisöstä ja tekevät tulkintoja työtehtävistään, asiantuntijuudesta, vuorovaikutussuhteista ja organisaatiosta (Tornes & Kramer 2015).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli jäsentää aiemmassa tutkimuksessa tarkasteltuja vuorovaikutuksen ilmiöitä, joilla kuvataan uusien työntekijöiden liittymistä organisaatioon. Tutkimuskysymys oli: millaisia vuorovaikutusprosesseja tulokkaan työyhteisöön liittymiseen kytkeytyy?

Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen toteutuksessa yhdistyi teoreettinen tavoite tiivistää ja kuvata koherentisti aiempaa tutkimusta työyhteisöön liittymisestä (Waterfield 2018). Analyysin perusteella tulokkaan työyhteisöön liittymisen vaiheessa keskeisiä viestintäilmiöitä ovat *epävarmuuden hallinta, tunteiden hallinta, vuorovaikutussuhteiden rakentaminen, rooli- ja jäsenyysneuvottelu sekä organisaatioon identifioituminen*. Nämä vuorovaikutusprosessit ja -ilmiöt selittävät uuden työntekijän työyhteisöön liittymistä aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa.

Työyhteisöön tultaessa tulokkaan täytyy hallita epävarmuutta ja tunteita, joita hän kohtaa uudessa työyhteisössä, työtehtävässään ja vuorovaikutussuhteissaan. Uusi työntekijä saa ja käsittelee valtavasti tietoa liittyen 1) työtehtävien suorittamiseen, 2) vuorovaikutussuhteiden rakentamisesta johtajaan, vertaisiin ja muihin työyhteisön jäseniin, 3) organisaation historiaan, kulttuuriin ja käytänteisiin sekä 4) ymmärrykseen, kuinka valta organisaatiossa jakautuu (Kramer 2010). Tulokkaan on todettu pyrkivän hallitsemaan hänestä muodostuvia vaikutelmia uusissa vuorovaikutustilanteissa, työtehtävissä ja kohtaamisissa muiden työntekijöiden kanssa. Tämän taustalla on usein kasvojen menettämisen pelko ja halu antaa hyvä vaikutelma toisille niin asiantuntijana kuin kollegana.

Epävarmuuden hallinnan lisäksi tunteiden hallinnalla pyritään ylläpitämään professionaalista vaikutelmaa ja hallitsemaan tunneilmaisun mahdollisia seuraamuksia työyhteisössä. Kirjallisuuskatsaukseni tulosten perusteella tulokkaan aktiivinen rooli on tunnistettu ja se korostuu liittymisen tutkimuksessa. Tulokkaan on tunnistettava epävarmuutensa syyt työyhteisössä ja samalla arvioitava mistä hän saa tietoa hallitakseen epävarmuuttaan.

Vuorovaikutussuhteissa työyhteisöön liityttäessä korostetaan sosiaalisen tuen, palautteen pyytämisen, saamisen ja vastaanottamisen sekä mentoroinnin merkitystä. Palautevuorovaikutus ja mentorointi auttavatkin tulokasta luomaan merkityksiä sille, mikä hänen työtehtävänsä on ja kuinka tulla osaksi työyhteisöä. Vuorovaikutussuhteissa uusi työntekijä neuvottelee myös rooleistaan ja jäsenyydestään työyhteisössä. Vuorovaikutussuhteissa jaettu tieto, tuki ja palaute edesauttavat tulokkaan identifioitumista. Tulokkaalle identifioituminen voi olla myös haastavaa, jos heidän odotuksensa työyhteisöltä eivät kohtaa.

Interpersonaalisen vuorovaikutuksen vuorovaikutusprosessit ovat tärkeitä uuden työntekijän työyhteisöön identifioitumisessa. Onnistuneen työyhteisöön liittymisen ja jäsenyysneuvottelun voidaan nähdä johtavan identifioitumiseen, mikä on sekä organisaation että uuden työntekijän etu. Kirjallisuuskatsaukseni tulokset korostavat, että työyhteisöt ovat kuitenkin ainutlaatuisia sosiaalisia systeemejään, joissa yksittäiset työntekijät jakavat ja luovat merkityksiä: Työntekijöiden on oltava tietoisia omista odotuksistaan työyhteisön vuorovaikutusta kohtaan. Nämä odotukset ohjaavat liittymiselle annettujen merkitysten muodostumista, joita jaetaan johtajien ja vertaisten työtovereiden kanssa. Aktiiviset tiedonhaun keinot voivat myös nopeuttaa uuden työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön. Työntekijöiden ja uusien tulokkaiden odotukset työyhteisön vuorovaikutukselta ja vuorovaikutussuhteilta voivat olla hyvin erilaisia, mikä on otettava huomioon työyhteisöissä. On myös syytä tunnistaa, että jäsenyys ja identifioituminen yhteisöön ovat yksilöllisiä prosesseja, jolloin työntekijöiden käsitys kiinnittymisestä voi vaihdella. Vuorovaikutussuhteiden ylläpitoa vaaditaan kuitenkin työyhteisön kaikilta jäseniltä työn ja yhteisten projektien toteuttamiseksi.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta voidaan todeta, että työyhteisön tulokas on aktiivinen osa työyhteisöön liittymisen prosessia, jossa hän hallitsee epävarmuutta, rakentaa vuorovaikutussuhteita ja merkityksentää jäsenyyttään. Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että vuorovaikutusprosessit ja uuden työntekijän niille antamat merkitykset ovat ennalta arvaamattomia ja tilannekohtaisia. Ymmärtämällä työntekijän näkökulmasta kokemusten kirjoa sekä vuorovaikutuksen dynaamista ja vaihtelevaa prosessimaisuutta työnantajien on mahdollista joustavasti tukea tulokkaan työyhteisöön kiinnittymistä.

4.3 Työyhteisöön kuulumisen työyhteisön vuorovaikutuksessa

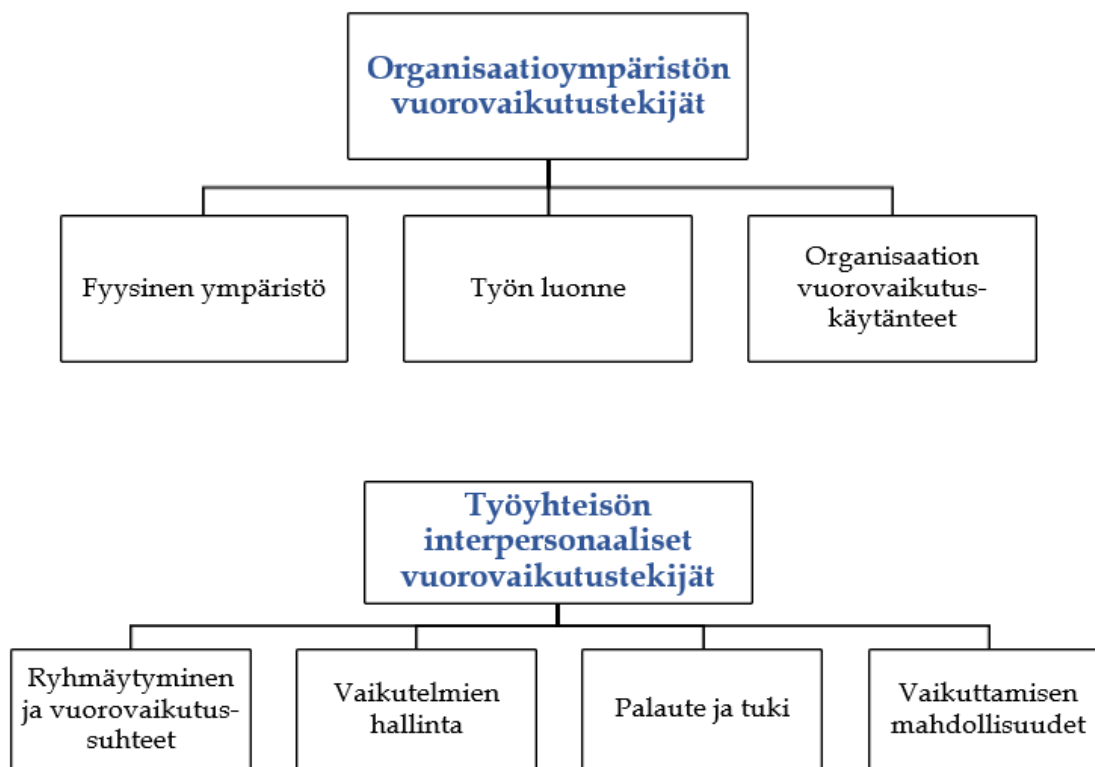
Työyhteisöön kuulumisen käsitteen ymmärtämiseksi on tarpeen tarkastella sen yhteyttä työyhteisön vuorovaikutukseen. Sairaalaorganisaatioissa kuulumista vahvistavan vuorovaikutuksen ymmärtäminen on merkityksellistä, sillä

hoitajien halu ja tarve vaihtaa työpaikkaa on osoittautunut haasteeksi niin organisaatioiden kuin yksilöiden hyvinvoinnin näkökulmista (Naz & Gul 2014; Lu ym. 2007; Brunetto & Teo 2013). Hoitajien työhyvinvointi ja pysyvyys työyhteisössä ovat myös onnistuneen potilastyön ja hoidon kannalta tärkeää, minkä vuoksi hoitajien työssä jaksamista sekä supportiivista työilmapiiriä voitaisiin vahvistaa vuorovaikutuksen avulla (Boamah & Laschinger 2016). Hoitajien osallisuuden kokemisen on myös todettu vahvistavan identifioitumista organisaatioon (Katrinli ym. 2009), jonka puolestaan on todettu vahvistavan hoitajien keskinäistä vuorovaikutusta (Collini ym. 2015).

Työyhteisöön liittymistä on tarkasteltu niin viestinnässä kuin muillakin tieteenaloilla usein eri käsittein. Kuulumisen käsite eroaa muista työyhteisöön kiinnittymistä tarkastelevista käsitteistä siten, että se huomioi eksplisiittisesti sekä vuorovaikutuksen että yksilön kokemuksen jatkuvan prosessimaisen muuttuvaisuuden. Työyhteisöön kuulumisella tarkoitetaan tässä osatutkimuksessa jatkuvasti muutoksessa olevaa prosessia, joka muodostuu sosiaalisissa suhteissa eksplikoiden vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteiden merkitystä (May 2011). Tässä osatutkimuksessa kuulumisen saa yksilöllisiä merkityksiä, joiden nähdään rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisiä yhteyksiä, jotta voidaan ymmärtää, millainen vuorovaikutus ilmentää työyhteisöön kuulumista hoitohenkilökunnan kokemuksissa. Tutkimuskysymys oli: millaiset vuorovaikutuksen tekijät selittävät työntekijän kuulumisen kokemuksesta?

Aineisto muodostui 11 respondenttihaastattelusta, jotka oli kerätty Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet - tutkimushankkeessa (TSR112304). Tutkimushenkilöt olivat jo pidemmän aikaa työyhteisössä työskennelleitä hoitohenkilökunnan jäseniä. Aineisto analysoitiin Schreierin (2014) laadullista sisällönanalyysiä soveltaen. Käsitykset kuulumisen ja vuorovaikutuksen välisistä yhteyksistä muodostivat kaksi yläkategoriaa: kuulumisen kokemus merkityksentyi työntekijöiden puheessa *organisaatioympäristön tekijöihin* ja *työyhteisön interpersonaalisiin vuorovaikutustekijöihin*, jotka on kuvattu kuviossa 3.



KUVIO 3 Kuulumista ilmentävät vuorovaikutustekijät (Julkaistu II artikkelissa Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017)

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijöitä ovat fyysinen ympäristö, työn luonne ja organisaation vuorovaikutuskäytännöt. Fyysisenä ympäristönä työyhteisön taukotilat nähtiin vuorovaikutuksen mahdollistajia. Työn luonne, kuten asiakkaan jatkuva läsnäolo ja vahvat hierarkiat, toivat haasteita mahdollisuuteen olla vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Kyseisessä työyhteisössä organisaation merkittävimmät vuorovaikutuskäytännöt olivat osastokokoukset ja asioista tiedottaminen. Näiden nähtiin vahvistavan koko työyhteisöön kuuluvuutta, koska ne olivat myös tilanteita, joissa suurin osa työyhteisöstä oli koolla. Vuorovaikutuskäytännöt olivat kuitenkin painottuneita tiedottamiseen ja kokoukset koettiin puheenjohtajakeskeisinä.

Työyhteisön interpersonaalisia vuorovaikutustekijöitä hoitajien käsityksen mukaan olivat ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet, vaikutelmien hallinta, palaute ja tuki sekä vaikuttamisen mahdollisuudet. Hoitohenkilökunnan jäsenet kokivat, että toimivat vuorovaikutussuhteet riittävät kuulumisen kokemukseen. Odotukset työyhteisön vuorovaikutussuhteilta saattoivat olla hyvin erilaisia, mutta käsitys omasta kuulumisesta silti vahva. Hoitohenkilökunnan jäsenet kokivat olevansa hyvin tietoisia omasta tavastaan viestiä ja saattoivat myös varoa sanomisiaan hallitakseen itsestään muodostuvia vaikutelmia. Palautteen ja tuen merkitys kasvoi erityisesti työyhteisön ongelmatilanteissa, joissa ilmeni myös eniten haasteita. Kuitenkin toisilta saatu tuki erityisesti haastavissa tilanteissa syvensi käsitystä kuulumisesta. Osallistuminen vuorovaikutustilanteissa nähtiin

tärkeimpänä vaikuttamisen mahdollisuutena, minkä avulla koettiin voivansa tuoda omaa asiantuntijuutta esiin.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät luovat kehyksen, jonka kautta työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutuskäytännöt rakentuvat. Näin ollen organisaatioympäristö ohjaa yksilölle rakentuvaa käsitystä omasta kuulumisesta työyhteisöön, mutta sille annetut merkitykset jäsentyvät uudelleen työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Kuulumisen ilmeneminen vuorovaikutuksessa näyttäytyy muuttuvana ja dynaamisesti rakentuvana kokemuksena. Olemassa olevista rakenteista huolimatta, työntekijät kuvasivat haluavansa itse määrittää sen, mihin he työyhteisössään kuuluvat ja millä tavoin. Työyhteisöön kuulumisen kannalta merkityksellistä onkin, että työntekijät tunnistavat mahdollisuutensa rakentaa vuorovaikutussuhteitaan halutessaan ja samalla hallita heistä muodostuvia vaikutelmia vuorovaikutustilanteissa. Vaikuttamisen mahdollisuuksien, palautteen ja tuen on todettu olevan merkityksellisiä hoitohenkilökunnan hyvinvoinnissa (Utriainen & Kyngäs 2009). Nämä vuorovaikutuksen ilmiöt tulivat esiin myös kuulumista rakentavina. Tutkimuksen tulokset antavatkin osviittaa työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä myös yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta: vuorovaikutus kuvataan usein hyvinvointia selittävänä tekijänä (Sias 2009), mutta tämä tutkimus haastaa tarkastelemaan vuorovaikutusta myös työhyvinvointia rakentavana tekijänä.

4.4 Jäsenyysneuvottelu ensimmäisessä työyhteisössä valmistumisen jälkeen

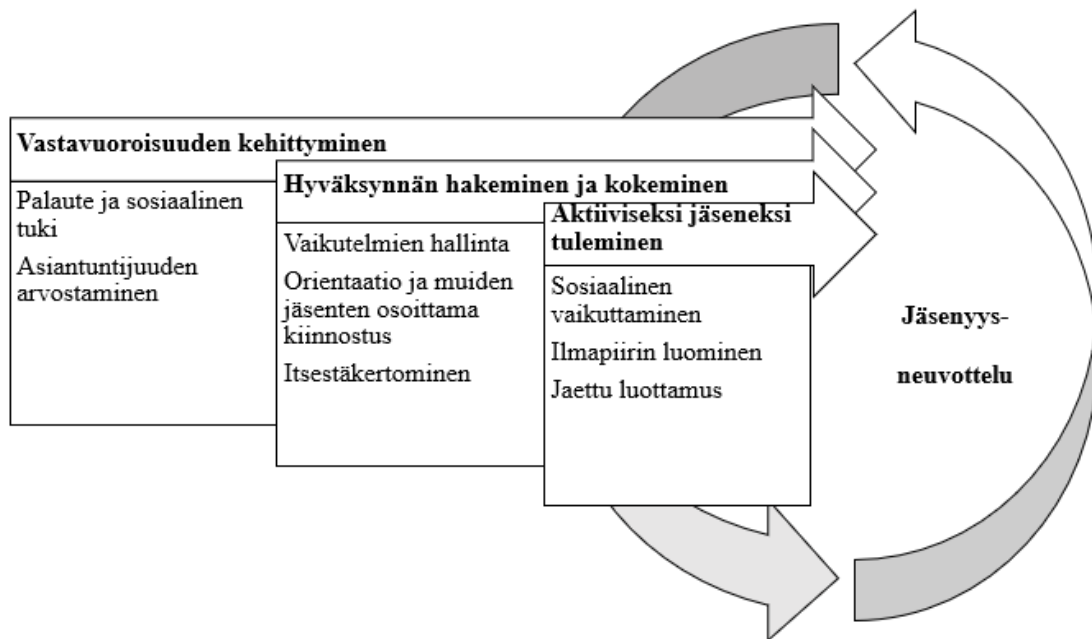
Varhaiset kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta ovat merkityksellisiä vasta valmistuneen työntekijän asiantuntijuuden rakentumisen ja urakehityksen näkökulmasta (Smith 2018). Tällä hetkellä korkeakoulusta asiantuntijatehtäviin valmistuvat edustavat nuorta sukupolvea työelämässä, joiden on todettu odottavan työyhteisössä toistuvaa, avointa ja supportiivista viestintää, oman osaamisen toteuttamista työssään ja mahdollisuutta luoda vuorovaikutussuhteita (Myers & Sadaghiani 2010). Odotusten ymmärtämisen lisäksi tarvitaan tutkimustietoa siitä, miten työelämän nuoremmat sukupolvet kokevat työyhteisön vuorovaikutuksen, ja millä tavoin he tulevat osaksi työelämän eri yhteisöjä (Myers & Sadaghiani 2010). Tässä osatutkimuksessa tarkastelin työyhteisöön liittymistä Scottin ja Myersin (2010) jäsenyysneuvottelun käsitteen avulla, jonka Myers (2009) on lainannut McPheen ja Zaugin (2000) neljän virran mallista. Jäsenyysneuvottelussa tulokas merkityksentää omia odotuksiaan suhteessa muiden odotuksiin ja rakentaa ymmärrystä omasta paikastaan työyhteisön osana (Scott & Myers 2010). Jotta työyhteisöön liittymistä voitaisiin ymmärtää vuorovaikutusprosessien näkökulmasta, tarvitaan lisää tietoa työyhteisöön kiinnittymisen ajallisesta rakentumisesta (Gómez 2009). Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli päästä kiinni vastavalmistuneiden asiantuntijatyötä tekevien kuvaamiin muutoksiin

vuorovaikutuksessa, josta myös jäsenyyden ja työyhteisöön kiinnittymisen rakentuminen voidaan tunnistaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää vuorovaikutusprosessien ilmene- mistä uuden työntekijän jäsenyysneuvottelussa työyhteisöön liityttäessä. Tutki- muskysymys oli: millaiset vuorovaikutusprosessit rakentavat tulokkaan jäse- nyyttä?

Tutkimukseen osallistui 23 hiljattain korkeakoulusta valmistunutta asian- tuntijatyötä tekevää nuorta aikuista. Heidän koulutustaustansa olivat erilaisia ja he työskentelivät erilaisissa asiantuntijatehtävissä eri työyhteisöissä. Kertahaas- tattelun sijaan, aineisto kerättiin toistuvina teknologiavälitteisinä haastatteluina. Aineisto analysoitiin jatkuvan vertailun menetelmällä (Charmaz 2006). Tutkijana olin kiinnostunut kuvaamaan, ymmärtämään ja tulkitsemaan tietyn ihmisryh- män yksilöllisiä kokemuksia ja toimintatapoja (Salkind 2010), minkä vuoksi tut- kimuksessani oli naturalistinen ote (Lincoln & Guba 1985).

Tulokset osoittivat, että jäsenyysneuvottelussa merkityksellisiä vuorovai- kutusprosesseja ovat *vastavuoroisuuden kehittyminen, hyväksynnän hakeminen ja ko- keminen* sekä *aktiiviseksi jäseneksi tuleminen*. Vuorovaikutusprosessit ilmenivät ajassa dynaamisesti. Kuviossa 4 on kuvattu, miten vastavuoroisuuden kehitty- misen, hyväksynnän hakemisen ja kokemisen sekä aktiivisen jäsenyyden kautta työntekijät tulevat osaksi työyhteisön jäsenyysneuvottelua.



KUVIO 4 Vuorovaikutusprosessit tulokkaiden jäsenyysneuvottelussa (Julkaistu III artik- kelissa Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2021, suomennettu)

Nuolet kuvaavat prosessien ajallista ilmenemistä jäsenyysneuvottelun aikana ja sitä, miten niiden kautta työntekijät osallistuvat työyhteisön jäsenyysneuvotte- luun. Ajallisesti prosessit ilmenevät limittäin, mutta vaihteellisuus kuvaa niiden ilmenemistä noin kolmen kuukauden ajalla. Vastavuoroisuuden merkitys on

jatkuva, kun taas hyväksynnän hakeminen on varsinkin liittymisen alkuvaiheessa tärkeää. Sekä vastavuoroisuus että hyväksynnän kokeminen mahdollistavat aktiivisen jäsenyyden.

Vastavuoroisuuden kehittyminen ilmeni ajassa työsuhteen alusta alkaen. Työsuhteen alussa uudet tulokkaat hakivat tietoa ja tukea, jotka vahvistivat heidän asiantuntijuutensa kehittymistä. Vuorovaikutuksessa työkavereiden ja lähijohtajan kanssa tulokkaille oli arvokasta kokea, että heidän osaamistaan huomioitiin ja arvostettiin. Sosiaalista tukea ja palautetta kaivattiin haastavissa työtehtävissä sekä työpäivien aikana kohdattujen tunteiden käsittelyssä. Ajan myötä tulokkaat alkoivat vastavuoroisemmin osoittaa tukea ja antaa palautetta toisille työntekijöille. Uudet työntekijät kokivat vaikeaksi, jos vastavuoroisuus ja arvostus eivät toteutuneet työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämä ilmeni esimerkiksi asiantuntijuuden aliarvioimisena tai oman osaamisen esilletuomisen vaikeutena. Se puolestaan heijastui hidastavasti koetun vastavuoroisuuden kehittymiseen.

Hyväksynnän hakemisen ja kokemuksen prosessi oli tärkeä jäsenyyden rakentamisessa. Se ilmeni vaikutelmien hallintana, uuden työntekijän orientaationa ja työkavereiden osoittaman kiinnostuksena sekä itsestäkertomisena. Työyhteisön muiden jäsenten osoittama kiinnostus helpotti tulokkaiden osallistumista keskusteluihin. Varhaiset kohtaamiset työyhteisön vuorovaikutustilanteissa olivat merkityksellisiä, koska niissä tulokkaat saivat perustan hyväksynnän kokemiselle. Jos työtehtävissä oli epäselvyyttä tai uusi työntekijä koki jäävänsä ulkopuolelle, vaikeutti se hyväksynnän kokemusta. Itsestäkertominen keskittyi työtehtäviin ja omaan asiantuntijuuteen, mutta tulokkaat kaipasivat jotain henkilökohtaista tietoa työtovereistaan. Itsestäkertomiseen liittyen, kuten työkavereiden osoittamassa kiinnostuksessakin, uudet tulokkaat kokivat helpoksi jakaa itsensä vastaan, kun joku muu työyhteisön jäsen jakoi henkilökohtaisempaa tietoa ensin heille. Huumori sekä tunteiden jakaminen edesauttoivat myös suhteiden rakentumista työtovereihin ja siten vahvistivat hyväksynnän kokemista.

Hyväksynnän ja vastavuoroisuuden kokemukset mahdollistivat työyhteisön *aktiiviseksi jäseneksi tulemisen*. Ajallisesti tämä kokemus hahmottui tulokkaiden kuvauksissa kolmannen tai neljännen kuukauden kohdalle työsuhteen alkamisesta. Tulokkaat kokivat voivansa olla vapaammin sellaisia kuin ovat, mutta työtoverit myös osoittivat heitä kohtaan arvostusta jakamalla esimerkiksi haastavampia työtehtäviä tai osoittamalla luottamusta. Kuvauksissa korostui vuorovaikutuskulttuurin avoimuus ja turvallisuus, jotka mahdollistivat uusien työntekijöiden aktiivisen osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääntymisen työyhteisössä. Tulokkaat alkoivat vastavuoroisesti vahvistamaan hyviä käytänteitä yhteisössä ja halusivat vaikuttaa sekä osallistua päätöksentekoon. Toisaalta työyhteisön ilmapiiri koettiin haastavana jäsenyyden kokemuksen kannalta, jos kiire, selän takana puhuminen ja ristiriitaiset arvot työyhteisössä tuntuivat kuormittavilta. Uskallus ilmaista kriittisiä mielipiteitä tai erimielisyyttä oli helppompaa, kun tulokas koki olevansa hyväksytty työyhteisön jäsen. Ulkopuolisuuden kokemukset ja kielteiseksi koetut vuorovaikutussuhteet työyhteisössä hidastivat aktiivista jäsenyyttä, mikä saattoi jopa johtaa haluun vaihtaa työpaikkaa.

Tulokset osoittavat, että jäsenyysneuvottelun aikana ilmenevät vuorovaikutusprosessit ovat eri tavoin ajassa rakentuvia ja ne kehittyvät työyhteisöön liittymisen aikana yksilöllisesti. Tulokkaat saattoivat kokea ja merkityksentää vuorovaikutusprosesseja hyvin eri tavoin ja silti kokea jäsenyytensä työyhteisöön kehittyneen onnistuneesti. Vuorovaikutusprosessien ilmenemisessä on havaittavissa ajallisesti tiettyä lineaarisuutta, mutta yksilölliset kokemukset vuorovaikutusprosesseista vahvistavat, että jäsenyysneuvottelun prosessit ovat moninaisia, vaihtelevia ja päällekkäisesti vuorovaikutuksessa ilmeneviä, mikä tukee Scottin ja Myersin (2015) havaintoa jäsenyysneuvottelusta. Tutkimuksen ajallinen tarkastelu osoitti, että työntekijän koettu jäsenyys ilmenee suunnilleen kolmen tai neljän kuukauden työyhteisössä olon jälkeen. Tämän tutkimuksen asiantuntijatyötä tekevien tulokkaiden kokemuksissa jäsenyyden kehittämisessä korostui sekä työyhteisössä huomatuksi sekä hyväksytyksi tuleminen niin työtoverina, työntekijänä kuin asiantuntijanakin. Tämä havainto vahvistaa aiempaa Morelandin ja Levinen (2001) kuvaamaa hyväksynnän merkityksestä jäsenyyden saavuttamisessa. Asiantuntijatyötä tekevät nuoret aikuiset odottivat toisilta työyhteisön jäseniltä osoitusta hyväksynnästä, jolloin myös haastavat tilanteet työyhteisössä heijastuivat hyväksynnän kokemiseen ja aktiivisen jäsenyyden saavuttamiseen.

Tämä tutkimus havainnollistaa, millaista vuorovaikutus jäsenyysneuvottelun aikana on. Neljän virran malliin pohjaavaa empiiristä tutkimusta on verrattain vähän (Kuhn & Putnam 2014), johon tutkimukseni kontribuoi kuvaamalla vuorovaikutusta jäsenyysneuvottelussa. Tutkimus vahvistaa teoreettista ymmärrystä siitä, että vastavuoroisuus ja koettu hyväksyntä vuorovaikutuksessa mahdollistavat yksittäisen työntekijän tulemisen osaksi työyhteisön jäsenyysneuvottelun prosessia ja sitä kautta vaikuttamisen työyhteisöönsä (McPhee & Zaig 2000). Tämä tutkimus myös laajentaa ymmärrystä jäsenyysneuvottelun vuorovaikutusprosesseista (Scott & Myers 2010) työntekijöiden kokemana. Vuorovaikutuksen prosessimaisen tarkastelu tuottaa monisyisempää ymmärrystä vuorovaikutuksessa rakentuvasta jäsenyydestä, sillä se osoittaa vuorovaikutuksen jäsenyyttä tuottavana ja rakentavana, ei vain selittävänä tekijänä.

4.5 Vertaisen työtoverisuhteen varhainen kehittyminen

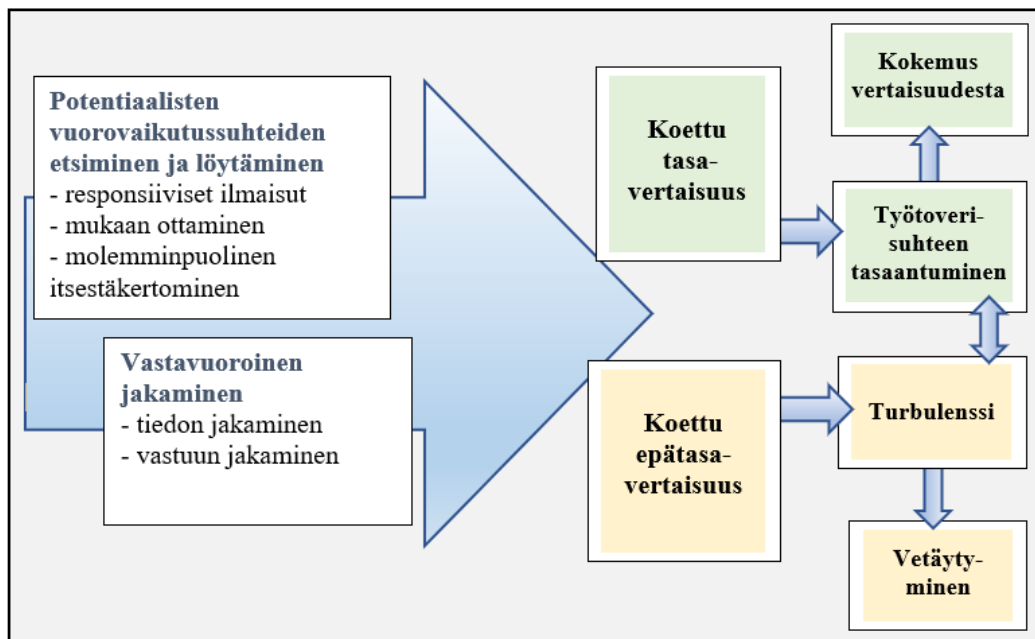
Tulokkaan saapuessa työyhteisöön myös työtoverisuhteet alkavat rakentua. Työyhteisön vuorovaikutussuhteet kiinnittävät yksilön osaksi yhteisöä (Myers 2009). Vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tutkimus on keskittynyt läheisiin vuorovaikutussuhteisiin, mutta työyhteisössä on tarkasteltu enemmän johtaja-työntekijäsuhteen kehittymistä ja ystävyysuhteen kehittymistä (Sias 2009; Cahill & Sias 1998). Työtoverisuhteiden kehittymisen tärkeys työyhteisöön liittymisessä on tunnistettu (Kramer & Sias 2014), mutta suhteiden varhainen kehittyminen on jäänyt vähemmälle tarkastelulle (Cranmer ym. 2017; Liu ym. 2021; Teboul & Cole 2005). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan merkityksellisiä vuorovaikutusprosesseja varhaisen työtoverisuhteen kehittämisessä.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tarkastelu on vahvasti pohjautunut sosiaalisen vaihdannan teoriaan, jossa suhteen kehittymisen nähdään ilmenevän vuorovaikutuksessa resurssien eli suhteeseen liittyvien kulujen ja hyötyjen vaihdantana (Stafford 2015). Vertaissuhteiden ominaispiirteitä on tutkittu (Sias 2009) ja niiden tarkastelussa viestinnän tutkimuksessa on sovellettu sosiaalisen vaihdannan teoriaan perustuvaa Kramin ja Isabellan (1985) jaottelua informatiivisiin, kollegiaalisiin ja erityisiin vertaissuhteisiin (Kram & Isabella 1985). Aiempi tutkimus vertaisista työtoverisuhteista ei kuitenkaan ota kantaa siihen, millainen vuorovaikutus mahdollistaa vertaisuuden muodostumisen. Tässä osatutkimuksessa vuorovaikutusta tarkastellaankin vertaissuhdetta rakentavana, ei vain sitä kuvaavana: kiinnostuksena on, millainen vuorovaikutus tulokkaan kokemana mahdollistaa suhteen varhaisen kehittymisen. Sosiaalisen vaihdannan näkökulman lisäksi tarkastelussa sovelletaan evolutionaarista näkökulmaa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden rakentumiselle (Teboul & Cole 2005). Siinä tulokkaan nähdään etsivän samankaltaisia toisia ja hakeutuvan vastavuoroiseen vuorovaikutukseen heidän kanssaan. Tämä osoittaa koetulla vertaisuudella olevan merkitystä suhteen kehittymisessä, vaikka Teboul ja Cole eivät käytä vertaisuuden käsitettä, vaan samankaltaisuuden käsitettä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata millainen vuorovaikutus mahdollistaa varhaisen työyhteisön vuorovaikutussuhteen kehittymisen. Tutkimuskysymys oli: millaiset vuorovaikutusprosessit tukevat työtoverisuhteen varhaista kehittymistä?

Tutkimuksen aineisto on sama kuin edellä kuvatussa väitöskirjan kolmannessa alkuperäisartikkelissa, eli osallistajat olivat 23 vastavalmistunutta korkeakoulutettua, jotka olivat ensimmäisessä työyhteisössään valmistumisen jälkeen. He työskentelivät eri aloilla ja tulivat eri koulutustaustoista. Kertahaastattelun sijaan, aineistonkeruu toteutettiin toistuvina yhteydenottoina. Aineisto analysoitiin jatkuvan vertailun menetelmällä (Charmaz 2006).

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työyhteisön työtoverisuhteiden varhaisessa kehittämisessä ilmenevät *potentiaalisten vuorovaikutussuhteiden etsimisen* ja *vastavuoroisen jakamisen* vuorovaikutusprosessit. Kuvio 5 havainnollistaa vuorovaikutussuhteiden varhaisen kehittymisen vuorovaikutusprosesseja. Koettu tasavertaisuus tai epätasavertaisuus johtavat erilaisiin kokemuksiin työtoverisuhteista. Tasavertaisuuden kokeminen oli tärkeää, sillä se heijastui siihen, miten tulokkaat kokivat tunnistettujen työtoverisuhteiden kehittymisen jatkossa: osa työyhteisön työtoverisuhteista pysähtyi kollegiaalisiksi työtovereiksi, kun taas koetun samankaltaisuuden, molemminpuolisen professionaalisen arvostuksen ja supporttiivisuuden kokemisen myötä työtoverisuhteissa ilmeni koettua vertaisuutta. Tulokkaat kokivat suhteissa myös turbulenssia, mikä johtui esimerkiksi vaikeudesta lähestyä työyhteisön muita jäseniä tai ulkopuolisuuden kokemuksista. Jos vuorovaikutussuhteiden löytämisessä ja vastavuoroisessa jakamisessa ilmeni haasteita, tasavertaisuus ei välttämättä toteutunut ja se saattoi johtaa vetäytymiseen työtovereiden seurasta.



KUVIO 5 Vuorovaikutussuhteen varhaisen kehittymisen prosessit

Potentiaalisten vuorovaikutussuhteiden etsimisen ja löytämisen prosessi muodostui alakategorioista responsiiviset ilmaisut, mukaan ottaminen ja itsestäkertominen. Ensimmäisinä viikkoina tulokkaat tekivät havaintoja työyhteisön eri vuorovaikutussuhteissa ja toisten työntekijöiden responsiiviset kommentit, kuten kuulumisten kyseleminen tai avun tarjoaminen, ohjasi tulokkaan vuorovaikutukseen hakeutumista potentiaalisten vuorovaikutuskumppaneiden kanssa. Myös uuden työntekijän mukaan ottaminen työyhteisön vuorovaikutustilanteissa, sekä toisten työntekijöiden reagoiminen tulokkaaseen huomaavaisesti (tervehtien, kysyen kuulumisia, tarjoten apua) edesauttoi vuorovaikutussuhteiden löytämistä. Molemminpuolinen itsestäkertominen syvensi tulokkaiden ymmärrystä siitä, keihin he halusivat tutustua ja millaisia työtoverit olivat.

Vastavuoroinen jakaminen prosessi sisälsi alakategoriat tiedon jakaminen ja vastuun jakaminen. Tiedon ja vastuun jakamisen ilmeneminen tulokkaiden kokemuksissa edesauttoi vastavuoroisuutta: tulokas koki esimerkiksi tuen sekä palautteen saamisen ja antamisen vastavuoroiseksi. Samoin uusi työntekijä tunnisti omalla asiantuntijuudellaan olevan merkitystä ja saavansa sille tunnustusta myös työtovereilta, mikä johti työntekijän kokemukseen tasavertaisuudesta.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisön varhaiset vuorovaikutussuhteet kehittyvät potentiaalisten vuorovaikutussuhteiden etsimisen ja löytämisen sekä vastavuoroinen jakamisen kautta. Nämä vuorovaikutusprosessit mahdollistavat tasavertaisuuden ja koetun vertaisuuden kokemisen, mutta suhteissa ilmeni myös turbulenssia ja vetäytymistä vuorovaikutustilanteista. Varhaiset kokemukset, joissa uudet työntekijät kokivat tulevansa huomatuksi työyhteisöissä, edesauttoivat suhteiden kehittymistä. Työtoverissuhteen varhaisessa vaiheessa on tunnistettavissa sosiaalisen vaihdannan merkitys: molemminpuolisen itsestäkertomisen, tiedon ja vastuun jakamisen kautta suhteet vakiintuivat. Toisaalta

tämä tutkimus osoittaa, että tulokkaiden tekemät varhaiset tulkinnat työtovereiden vuorovaikutuskäyttäytymisestä voivat olla jopa merkityksellisempiä suhteen kehittymiselle kuin varsinainen sosiaalinen vaihdanta. Tutkimuksesta kävi ilmi, että potentiaalisten vuorovaikutussuhteiden löytämisessä uuden tulokkaan samankaltaisuuden kokeminen ja toisten työntekijöiden huomaavainen suhtautuminen edesauttoivat vastavuoroisuuden kokemusta. Tämä havainto on kiinnostava, sillä jo työyhteisössä olevilla työntekijöillä ei välttämättä ole yhtä suurta motivaatiota rakentaa vuorovaikutussuhteita. Tästä huolimatta heidän responsiivinen suhtautumisensa on merkityksellistä tulokkaan työtoverisuhteiden luomiselle. Aiemmassa tutkimuksessa sosiaalisen tuen, palautteen ja itsestäkertomisen on nähty kuitenkin ilmenevän vasta kollegiaalisten tai erityisten vertaissuhteiden ominaispiirteenä (Kram & Isabella 1985; Myers ym., 2018). Työuran alkuvaiheessa oleville tulokkaille vertaisuuden kokemus näyttöytyi merkityksellisenä asiantuntijuuden ja supportiivisuuden näkökulmasta. Myös aiempi tutkimus on todennut työtoverisuhteiden varhaisen kehittymisen tukevan tulokkaan työssä suoriutumista (Liu ym. 2021). Työuran vaihe voi myös selittää tulokkaiden tarvetta tuelle ja asiantuntijuuden tunnistamiselle työyhteisössä.

Tulokkaiden kokemuksissa vertaisuus ja työtoveruus erosivat toisistaan. Vertainen työyhteisössä oli samankaltainen toinen, jonka kanssa koettiin molemminpuolista asiantuntijuuden arvostusta ja supportiivista vuorovaikutusta. Vertaisen kanssa jaettiin myös samanlaisia työtehtäviä tai elämäntilanteita, mikä vahvistaa aiempia määritelmiä työyhteisön vertaisista työtoverisuhteista ja koetusta samankaltaisuudesta (Kram & Isabella 1985; Sias ym. 2003; Sias 2009). Tässä tutkimuksessa tulokkaat kokivat samankaltaisuutta vertaisten työtovereiden kanssa, jotka olivat responsiivisia. Tulokkaat panostivat näihin vertaissuhteisiin (korkean preferenssin vuorovaikutuskumppaneihin) enemmän kuin muihin työtoverisuhteisiin. Koettu samankaltaisuus vertaisten kanssa rakentui varhaisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa tulokas koki tulevansa huomatuksi ja tunnisteetuksi. Koettu vertaisuus kehittyi siis sekä tasavertaisuuden kokemisen että samaistumisen kautta. Tutkimus vahvistaa osaltaan Teboulin ja Colen (2005) havaintoa vastavuoroisuudesta ja samankaltaisuudesta varhaisessa suhteen kehittymisessä, mutta tuoden samalla esille koetun tasavertaisuuden merkityksen.

Tämä tutkimus osoittaa kiinnostavasti uuden vertaista työtoverisuhdetta määrittävän tekijän: asiantuntijuuden arvostamisen. Asiantuntijuus kiteyttää työyhteisön vertaisten työtoverisuhteen luonteen: koettu tasavertaisuus saattaa olla jopa tärkeämpi kuin koettu samankaltaisuus. Tämä tutkimus osoittaa myös, että supportiivinen viestintä tunnistetaan jo varhain. Kiinnostavan tästä havainnosta tekee se, että erityisen vertaisen työtoverin ja mahdollisen työystävyyden saattaa tunnistaa jo hyvin varhaisesta vuorovaikutuksesta, toisin kuin aiempi tutkimus antaa ymmärtää (Kram & Isabella 1985). Työystävyyden on kuvattu aiemmin ilmenevän vasta myöhemmässä vaiheessa erityisissä työtoverisuhteissa (Cahill & Sias 1998; Kram & Isabella 1985). Supportiivisuus tunnistettiin työtovereiden huomaavaisesta suhtautumisesta ja tulokkaan mukaan ottamisena, mikä osaltaan voi merkitä potentiaalisen työtoverisuhteen syvenemistä vertaissuhteeksi.

5 POHDINTA

5.1 Osatutkimusten tulosten yhteenveto

Tämän väitöskirjatutkimuksen tavoitteena oli kuvata työyhteisöön liittymistä ja siihen kuulumista vuorovaikutuksessa rakentuvina prosesseina. Tarkastelemalla liittymisen ja kuulumisen vuorovaikutusprosesseja sekä interpersonallisella että organisaation tasolla voidaan kuvata, millainen vuorovaikutus rakentaa ja tuottaa työntekijän työyhteisöön kuulumisen kokemuksen. Väitöskirjan alkupe- räisartikkeleiden keskeiset tulokset ovat koottuna taulukossa 3.

TAULUKKO 3 Väitöskirjan osatutkimusten keskeiset tulokset koottuna

I Työyhteisöön liittymisen vuorovaikutusprosessit	II Työyhteisöön kuulumista ilmentävät vuorovaikutustekijät
<p>Epävarmuuden ja tunteiden hallinta</p> <p>Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen</p> <p>Jäsenyysneuvottelu</p> <p>Organisaatioon identifioituminen</p>	<p>Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • fyysinen ympäristö • työn luonne • organisaation vuorovaikutuskäytänteet <p>Työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet • vaikutelmien hallinta • palaute ja tuki • vaikuttamisen mahdollisuudet
III Jäsenyyttä rakentavat vuorovaikutusprosessit	IV Vuorovaikutusprosessit työtoverisuhteen varhaisessa kehittämisessä
<p>Vastavuoroisuuden kehittyminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • palaute ja sosiaalinen tuki • asiantuntijuuden arvostaminen <p>Hyväksynnän etsiminen ja kokeminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • vaikutelmien hallinta • orientaatio ja työkavereiden osoittama kiinnostus • itsestäkertominen <p>Aktiivisen jäsenyyden saavuttaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen vaikuttaminen • ilmapiiirin luominen • jaettu luottamus <p>Ajallinen ulottuvuus: 3–4 kuukautta työyhteisössä oltuaan uudet työntekijät kokivat olevansa työyhteisön jäseniä</p>	<p>Potentiaalisten vuorovaikutussuhteiden etsiminen ja löytäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • responsiivisuus ja huomaavaisuus • mukaan ottaminen • molemminpuolinen itsestäkertominen <p>Vastavuoroinen jakaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiedon jakaminen • vastuun jakaminen <p>Koettu tasavertaisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ suhteen pysähtyminen ➔ samaistuminen <p>Haasteet tasavertaisuudessa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ suhteen turbulenssi ➔ vetäytyminen

Osatutkimusten tulokset korostavat työyhteisöön liittymisen prosessien monitahoisuutta ja muuttuvaisuutta. Työyhteisöön liittyminen tapahtuu epävarmuuden ja tunteiden hallinnan, vuorovaikutussuhteiden rakentamisen, jäsenyysneuvottelun ja organisaatioon identifioitumisen prosesseissa. Työyhteisöön liittymisessä korostuu siis yksilöllisten odotusten yhtensovittaminen organisaation odotusten kanssa sekä oman paikan löytäminen työyhteisöstä. Tarkastelemalla

odotusten yhteensovittamista sekä työyhteisön organisaation- että interpersonaalisen viestinnän tekijöinä, jotka kiinnittyvät kuulumisen kokemiseen. Vaikka toisessa osatutkimuksessa tarkastellaan työyhteisöön kuulumista, voidaan liittymistä ja kuulumista ilmentävien prosessien olettaa kiinnittyvän toisiinsa: kuulumista ilmentävät organisaatiotason tekijät ja interpersonaaliset ilmiöt kuvaavat työyhteisöön liittymisen prosesseja.

Työyhteisöön kuulumista mahdollistavat organisaatiotason rakenteelliset tekijät (fyysinen ympäristö, työn luonne ja organisaation vuorovaikutuskäytännöt) ja interpersonaaliset tekijät (ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet, vaikutelmien hallinta, palaute ja tuki sekä vaikuttamisen mahdollisuudet). Organisaation tason tekijät luovat puitteet sille, miten kuulumisen kokemus muodostuu, kun työntekijä merkityksentää työyhteisön interpersonaalisessa vuorovaikutuksessa sitä, mihin hän kokee kuuluvansa. Koska organisaation tekijöihin ei voi aina vaikuttaa (kuten työn luonne), korostuvat interpersonaaliset tekijät: työntekijät tunnistavat voivansa vaikuttaa suhteiden sekä yhteisön tasolla ja saada toisilta tukea sekä hallita heistä itsestä muodostuvia vaikutelmia. Kuulumisen rakentumisen prosesseissa korostuvat siis yksilölliset odotukset sekä tulkinnat työyhteisön vuorovaikutukselta ja vuorovaikutussuhteilta.

Työyhteisöön liittymisen on todettu olevan dynaaminen vuorovaikutusprosessi, joten jäsenyysneuvottelun ja vuorovaikutusprosessien ajallinen tarkastelu vahvistaa ymmärrystä siitä, miten monitahoinen ja ajassa rakentuva prosessi työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen on. Työyhteisöön liittymisen erilaiset vuorovaikutusprosessien tunnistamisen lisäksi oli tarpeen tarkastella työyhteisöön liittymisen ajallista rakentumista jäsenyysneuvottelussa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että 3–4 kuukauden kohdalla oli nähtävissä merkittävä taitekohta, jossa vastavuoroisuuden ja koetun hyväksynnän kautta työntekijät kokivat olevansa työyhteisön aktiivisia jäseniä. Ajallisesta tarkastelusta käy ilmi, että jäsenyysneuvottelussa vuorovaikutusprosessit ilmenevät osin lineaarisina, osin päällekkäisinä.

Sekä tulokkaan odotuksilla että organisaation odotuksilla on vaikutusta työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen prosessien rakentumiselle. Jäsenyysneuvottelun vuorovaikutusprosessit havainnollistavat sitä, miten nämä työntekijöiden odotukset ja organisaation odotukset kohtaavat. Tutkimukseni syventää ymmärrystä siitä, miten työyhteisön rakenteet ohjaavat kuulumisen rakentumista ja merkityksentyvät uudelleen työntekijöiden vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (McPhee, Poole & Iverson 2014). Tällöin sekä yksilön odotukset että työyhteisön vuorovaikutuksessa jaettavat merkitykset yhdessä rakentavat koettua työyhteisöön kuulumista. Jäsenyyden ajallinen tarkastelu osoittaa, miten organisaatio konstituoituu työyhteisön vuorovaikutuksessa ja yksilöllisissä kokemuksissa jäsenyysneuvottelun aikana, jossa työntekijä tulee osaksi yhteisöä vaikuttaen samalla yhteisöön (McPhee & Zaig 2000). Tällöin olemassa olevat vuorovaikutuskäytännöt luovat kehyksen ja edellytykset vuorovaikutukselle työyhteisössä. Sekä jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleet että työyhteisön tulokkaat kuvasivat tätä organisaation ja työntekijän odotusten hallitsemista interpersonaalisessa vuorovaikutuksessa vaikutelmien hallintana, palautteena ja sosiaalinen tukena

sekä haluna vaikuttaa työtehtäviinsä tai työyhteisön toimintaan. Työntekijä vaikuttaa työyhteisöön asiantuntijuutensa avulla, eli toteuttamalla työtään. Näiden vuorovaikutusprosessien kautta myös jäsenyys rakentui ja kuulumisen kokemuksen koettiin rakentuvan samalla.

Työyhteisöön kuulumisen kannalta oli tärkeä kokea olevansa osa työyhteisön ryhmiä tai suhteita. Työyhteisön vuorovaikutussuhteille annettiin yksilöllisiä merkityksiä: toisille suhteet olivat kuulumisen näkökulmasta tärkeämpiä kuin toisille. Tämä havainto korostaa kokemusten merkitystä työtoverisuhteiden varhaisessa kehittämisessä. Vuorovaikutussuhteen kehittymistä kuvataan potentiaalisten vuorovaikutuskumppaneiden etsinnän ja vastavuoroisen tiedon jakamisen prosesseina. Nämä prosessit johtivat koettuun tasavertaisuuteen tai epätasavertaisuuteen työyhteisön työtoverissuhteissa. Tasavertaisuus on merkityksellistä työtoverisuhteissa, sillä se osoitti työtoverisuhteen olemassa olevaksi, mutta myös suuntasi näiden vuorovaikutussuhteiden kehittymistä mahdolliseen vertaisuuden kokemiseen. Sekä jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työyhteisöön kuulumisessa että tulokkaiden jäsenyysneuvottelussa supportiivisen viestinnän ja vaikuttamisen mahdollisuuksien merkitys korostuvat. Myös työtoverisuhteiden varhaisessa kehittämisessä supportiivinen vuorovaikutus ja asiantuntijuuden arvostaminen (kuten huomaavaisuus, molemminpuolinen itsestäkertominen sekä tiedon ja vastuun jakaminen) edesauttoivat vertaisuuden kokemista.

Vastavuoroiset ja hyväksyvät vuorovaikutusprosessit johtavan sekä vertaisuuden että jäsenyyden kokemukseen. Tutkimus osoittaa, että työtoverisuhteiden kehittymisen sekä jäsenyyden rakentumisen välillä on yhteyksiä toisiinsa. Sekä kolmas että neljäs osatutkimus osoittavat työyhteisöön liittymisen prosessien ilmentävän vastavuoroisuutta, koettua hyväksyntää sekä asiantuntijuuden arvostamista. Sekä jäsenyyden ja tasavertaisuuden kokemisessa merkityksellistä oli tulla hyväksytyksi työyhteisön vuorovaikutussuhteissa.

5.2 Työyhteisöön liittymistä ja kuulumista rakentava vuorovaikutus

5.2.1 Vastavuoroisuus työyhteisöön liittymisessä ja siihen kuulumisessa

Työyhteisöön liittyminen ja kuulumisen rakentuvat vuorovaikutusprosesseissa, jotka mahdollistavat ja tukevat vastavuoroisuutta, hyväksytyksi tulemistä ja tasavertaisuuden kokemista työyhteisössä. Vastavuoroisuutta ilmentävät epävarmuuden ja vaikutelmien hallinnan, tiedon jakamisen ja supportiivisen vuorovaikutuksen prosessit, jotka mahdollistavat hyväksytyksi tulemisen kokemisen. Prosessit ovat relationaalisia, mutta niissä korostuu myös asiantuntijuuden arvostaminen.

Vastavuoroisuus alkaa rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa jo tulokkaan liittyessä työyhteisöön, ja sen toteutuminen tukee tulokkaan vaikutelmien

ja epävarmuuden hallintaa. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä, että saamalla tietoa työyhteisöstä työntekijät hallitsevat koettua epävarmuuttaan ja vaikutelmia itsestään niin työtehtäviä, työyhteisön vuorovaikutussuhteita kuin olemassa olevia käytänteitä kohtaan (osatutkimus 1 & 2). Tiedonhakemisen strategioiden on osoitettu edesauttavan työyhteisöön liittymistä (Miller & Jablin 1991) ja epävarmuuden hallintaa (Kramer 2004), joiden avulla pyritään myös hallitsemaan itsestä muodostuvia vaikutelmia työyhteisössä (Kramer, Lee & Guo 2019). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että onnistunutta kiinnittymistä tukee, kun tiedon jakaminen ei ole vain työtehtäviin keskittyvää, vaan yhteisesti jaettua tietoa. Hakemalla ja jakamalla tietoa työntekijät toivat esiin niin omaa asiantuntijuuttaan kuin myös kiinnostusta osallistua aktiivisena jäsenenä työyhteisön eri vuorovaikutustilanteissa. Tulokset havainnollistavat, että vastavuoroisuutta rakennetaan myös hallitsemalla itsestä muodostuvia vaikutelmia vuorovaikutuksessa. Sekä tulokkaat että pidemmän aikaa työyhteisössä olleet kuvasivat sekä vuorovaikutuksen professionaalista ja suhteeseen liittyvää vaikutelmien hallintaa vuorovaikutuksessa. Tämän tuloksen tulkintaa selittää osaltaan se, että tulokkaat olivat vasta työuran alkuvaiheessa olevia ja uusia yhteisön jäseniä. Jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleet puolestaan kokivat tarvetta hallita vaikutelmia ylläpitääkseen asiantuntevaa vaikutelmaa hoitotyössä, jossa asiakas on jatkuvasti läsnä.

Vastavuoroisuuden toteutumista työyhteisöön liittymisessä ja kuulumisessa mahdollistaa supportiivinen viestintä ja palautevuorovaikutus. Tutkimukseni osoittaa, miten vastavuoroisuus palautteen saamisessa ja antamisessa olivat tärkeitä niin työtehtäviin kuin omaan asiantuntijuuteen liittyvissä haasteissa. Supportiiviset ja responsiiviset sanomat sekä työyhteisön muiden jäsenten osoittama kiinnostus edesauttoi tulokkaiden mukaan pääsemistä jo varhaisiin vuorovaikutustilanteisiin. Tämä havainto syventää aiempaa tutkimusta, jossa on todettu huomatuksi tulemisen ja mukaan pääsemisen merkitys työyhteisön interpersonaalisisissa prosesseissa työyhteisöön liittymisen eri vaiheissa (Gailliard ym 2010; Myers & Oetzel 2003; Woo & Myers 2020). Tuki ja palaute ilmensivät supportiivista vuorovaikutusta myös jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden kuvauksissa. Työntekijät kokivat tällöin helpoksi kysyä toisilta apua tai neuvoa. Tämän lisäksi toisilta saatu palaute edesauttoi myös oman asiantuntijuuden kehittymistä ja työyhteisössä tunnistetuksi tulemista. Esimerkiksi Horstmeier ja muut (2016) ovat todenneet, että muilta työyhteisön jäseniltä saatu palaute vahvistaa identifioitumista yhteisöön. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, ettei palaute ja tuki ole vain työhön tai työtehtäviin liittyvää, vaan työntekijä saa tietoa toisilta itsestään myös työyhteisön jäsenenä.

Työyhteisöön liittymisen vastavuoroiset prosessit luovat perustan yhteistyön toteuttamiselle ja vuorovaikutussuhteiden luomiselle. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että asiantuntijuuden arvostamisen ja työtehtäviin vaikuttamisen koettiin vahvistavan työyhteisöön kuulumista. Sekä pidemmän aikaa työyhteisössä olleet että työyhteisön tulokkaat kokivat vaikuttamisen mahdollisuuksien osoittavan, että he ovat oman työnsä asiantuntijoita ja siten aktiivinen osa työyhteisöä. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä

työkokemuksen ja asiantuntijuuden näkyväksi tuomisen on todettu ilmenevän juuri jäsenyysneuvottelussa, mitä kautta työntekijä vaikuttaa koko organisaatioon (Endacott & Myers 2019), mutta syventää ymmärrystä siitä, millaisia nämä vaikuttamisen vuorovaikutusprosessit ovat. Sekä tulokkaat että jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleet kokivat kuulumista vahvistavaksi, jos he voivat vaikuttaa erilaisissa vuorovaikutustilanteissa: osallistua keskusteluun, vaikuttaa työtehtäviinsä, tuoda esiin asiantuntijuutensa ja ilmaista mielipiteensä.

Vastavuoroisuus työyhteisön työtoverisuhteessa heijastuu vuorovaikutussuhteen rakentumiseen ja sosiaalisen vaihdannan laatuun. Toisten työntekijöiden osoittama huomaavaisuus, responsiivisuus ja vastavuoroisuus auttaa tulokasta tunnistamaan samankaltaisia toisia työyhteisössä (osatutkimus 4). Tämä havainto vahvistaa evolutionaarinen näkökulman näkemystä, että koettu samankaltaisuus ja vastavuoroisuus ovat merkityksellistä vuorovaikutussuhteen varhaisessa rakentumisessa työyhteisöön liittyttäessä (Teboul & Cole 2005), mutta tuo esille myös vertaisuuden kokemisen merkityksen. Aiempi tutkimus työyhteisön vertaissuhteista nojaa vahvasti sosiaalisen vaihdantaan ja näkee vuorovaikutussuhteiden kehittyvän läheisyyden ja vastavuoroisen tiedon jakamisen kautta (Kram & Isabella 1985; Stafford 2015) mitä tämä tutkimus vahvistaa.

Tutkimus tuo kuitenkin esille uuden työtoverisuhteen kehittymistä määrittävän tekijän: asiantuntijuuden arvostuksen. Tähän tutkimuksen tulokseen saattoi heijastua se, että tulokkaat olivat vasta työuransa aloittaneita ja tarve suhteiden luomiselle saattoi olla suurempaa kuin esimerkiksi jo pidemmän aikaa työelämässä olleiden tulokkaiden kokemuksissa. Vaikka tutkimuksen tulokset vahvistavat aiempaa teoreettista ymmärrystä vuorovaikutussuhteiden kehittymisestä, osoittavat ne myös yksilöllisten odotusten eroavaisuuden ja osapuolten vuorovaikutuskäyttäytymisestä tehtävien tulkintojen merkityksen varhaisessa suhteen kehittämisessä. Tutkimukseni tarjoaa näkökulman vuorovaikutussuhteiden kehittymiseen ja vahvistaa jo aiemmassa tutkimuksessa todettua tarvetta eri näkökulmista kumpuavalle tarkastelulle (Sias 2009).

Onnistunut työyhteisöön liittyminen on vastavuoroista: se vaatii vastavuoroista tiedonvaihdantaa sekä arvostavaa ja supportiivista viestintää, minkä työntekijät tunnistavat todentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa muiden jäsenten kanssa. Tällöin vastavuoroisuus edesauttaa työntekijää tunnistamaan jo työyhteisöön liittymisen vaiheessa, mihin hän kuuluu ja kenen kanssa luoda vuorovaikutussuhteita.

5.2.2 Hyväksytyksi tuleminen työyhteisöön kuulumisen mahdollistajana

Vastavuoroisuus rakentaa tulokkaan ja työntekijän kokemusta hyväksytyksi tulemisesta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että huomatuksi tuleminen työyhteisön vuorovaikutuksessa on merkityksellistä niin tulokkaille kuin jo pidemmän aikaa työyhteisöissä olleille työntekijöille. Varsinkin tulokkaiden kokemuksissa muiden työyhteisön jäsenten osoittama huomaavaisuus vahvisti hyväksytyksi tulemisen kokemuksia. Myös Woo ja Myers (2020) ovat tehneet saman havainnon, että työyhteisön muiden jäsenten huomaavainen suhtautuminen uusiin työntekijöihin tukee liittymistä yhteisöön. Hyväksytyksi tulemisen merkitys on

havainnoin, että työyhteisön muiden jäsenten huomaavainen suhtautuminen uusiin työntekijöihin tukee liittymistä yhteisöön. Hyväksytyksi tulemisen merkitys on tunnistettu myös aiemmassa jäsenyyden kehittymisen tutkimuksessa (Scott & Myers 2010; Woo & Myers 2020; Moreland & Levine 2001), mutta sille ei ole olemassa tarkkaa tieteellistä jäsenystä, millä tavoin huomaavaisuus tai toisen huomioiminen ilmenee vuorovaikutuksessa ja mahdollistaa hyväksytyksi tulemisen. McCluren ja Brownin (2008) tutkimuksessa työntekijöiden kuulumisesta työyhteisöön esitetään huomatuksi tulemisen ilmenevän mukaan ottamisena, jolloin esimerkiksi uusi työntekijä kutsutaan mukaan työyhteisön tapahtumiin ja keskusteluihin. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat (osatutkimus 3 & 4), että muiden työyhteisön jäsenten responsiivinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, kuten tulokkaan mukaan ottaminen yhteisiin keskusteluihin, tuen tarjoaminen ja asiantuntijuuden arvostaminen, edesauttavat koettua huomatuksi tulemistä vuorovaikutuksessa.

Aiempi tutkimus on todennut tarpeen tarkastella työyhteisöön liittymistä erilaisien viestinnällisten prosessien näkökulmasta ja huomioiden ajallisuuden merkityksen jäsenyyden kokemisessa (Ashforth 2012; Gómez 2009; Manata ym 2016). Erityisesti kolmannen osatutkimuksen tulokset osoittavat jäsenyyden ajallisesti rakentuvana ja muuttuvana. Tulokkaiden kohdalla jäsenyyttä koettiin 3-4 kuukauden kohdalla, mitä ilmensi työyhteisön toisilta jäseniltä saatu hyväksyntä. Tämän jälkeen, vaikka tulokas olisi kokenut tullessaan hyväksytyksi, kokemus kuulumisesta saattoi vaihdella. Tämän tuloksen tulkinnassa on huomioitava tulokkaiden työuran varhainen vaihe: jäsenyyden prosessit ja ajallinen ilmeneminen saattaisi olla eri tavoin ajassa ilmenevää, jos tarkasteltaisiin jo pidemmän aikaa työelämässä olleiden kokemuksia uudessa työyhteisössä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisöön liittymisen vaiheessa työyhteisön jäsenyys voidaan kuvata vuorovaikutuksessa saavutettuna, kun tulokas kokee tulevansa hyväksytyksi jäseneksi. Silti sen tunnistaminen ja määrittäminen voi olla haastavaa, mikä on havaittu myös aiemmissa jäsenyyttä tarkastelevissa tutkimuksissa (Kramer 2010; Berkelaar & Harrison 2019). Jäsenyys ei kuitenkaan ole pysyvä tila. Myös pidemmän aikaa työelämässä olleet työntekijät kuvasivat työyhteisöön kuulumista vaihtelevana kokemuksena. Tämä havainto vahvistaa, että työyhteisöön kuulumisen saa erilaisia merkityksiä eri vaiheissa työuraa ja eri kokemukset työyhteisön vuorovaikutustilanteissa voivat heijastua jo koettuun jäsenyyteen. Scott ja Myers (2010) ovatkin todenneet, että työyhteisöjen haasteena ei ole uusien työntekijöiden onnistunut liittyminen uuteen työyhteisöön, vaan työyhteisön vuorovaikutuksessa on huomioitava myös se, kuinka yksittäisen työntekijän on mahdollista työyhteisössä luoda vuorovaikutussuhteita ja vahvistaa jäsenyyttään työyhteisöön liittymisen jälkeenkin. Tämä havainto vahvistaa myös sitä, että kuulumisen yhteisöön on dynaamista ja vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa (Iverson 2011).

Tutkimukseni osoittaa työyhteisöltä saadun hyväksynnän olevan ensisijaisen tärkeää työyhteisöön kuulumisen kokemisessa. Tämä osoittaa, että kuulumisen kokeminen on kaksisuuntaista, vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa, jolloin työntekijän kokemukset työyhteisön yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa ja

kokemisessa keskeiseksi muiden yhteisön jäsenten osoittaman hyväksynnän, minkä kautta kuuluminen todentuu. Tutkimukseni vahvistaa aiempia tutkimustuloksia siitä, että koetun hyväksynnän kautta työntekijät kiinnittyvät työyhteisöön (Scott & Myers 2010; Morrison 2002) ja osoittaa hyväksynnän rakentuvan vuorovaikutussuhteissa. Myers (2009) on todennut, ettei hyväksynnän kokeminen ole itsestään selvää, vaan myös jo olemassa olevat työyhteisön jäsenet arvioivat uusien tulokkaiden sopivuutta ja kuinka he uusiin tulokkaisiin samaistuvat. Hyväksynnän kokemisella on erityinen merkitys niin jäsenyyden tunnistamiselle kuin vuorovaikutussuhteiden varhaiselle kehittymiselle. Tullessaan hyväksytyksi työntekijä kokee tulevansa huomatuksi työtoverina sekä arvostetuksi asiantuntijana.

5.2.3 Tasavertaisuuden rakentuminen vuorovaikutuksessa

Hyväksynnän kokeminen mahdollistaa työntekijöiden tasavertaisuuden kokemisen vuorovaikutuksessa. Tasavertaisuus on sekä relationaalista ja tehtäväkeskeistä ja se ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa asiantuntijuuden huomauttamisena ja arvostamisena, mielipiteiden kysymisenä ja jakamisena, supportiivisina sanomina sekä palautevuorovaikutuksena. Nämä edesauttavat työntekijöiden osallistumista vuorovaikutukseen ja tuottavat niin tulokkaille kuin jo pidemmän aikaa työyhteisöissä olleille kokemuksen, että he ovat tasavertaisia työyhteisön jäseniä. Tällöin työntekijä kokee esimerkiksi voivansa osallistua yhteistyöhön, luoda vuorovaikutussuhteita ja ilmaista asiantuntijuuttaan työyhteisön vuorovaikutustilanteissa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vuorovaikutussuhteiden luominen on yhtäaikainen vuorovaikutusprosessi jäsenyyden rakentumisen rinnalla. Tästä voidaan päätellä, että työyhteisön työtoverisuhteiden ja vertaisuuden kehittyminen tukee työyhteisöön liittymistä. Tasavertaisuus ilmentää sekä aktiivista jäsenyyttä että mahdollisuutta luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhteita työyhteisössä. Neljännen osatutkimuksen tulokset osoittavat, että tasavertaisuuden kokeminen on keskeistä työtoverisuhteiden varhaisessa kehittämisessä. Tasavertaisissa työyhteisön työtoverisuhteissa työntekijä voi merkityksentää kokemusta itsestään niin työntekijänä kuin työtoverina. Toisessa osatutkimuksessa jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleet kokivat myös tärkeäksi voida osallistua työyhteisössä niin, että heidän asiantuntijuutensa tunnustettiin ja sitä arvostettiin.

Vertaissuhteissa työntekijän kokemus kuulumisesta syvenee, jos hän tunnistaa työyhteisössä olevan koettuja vertaisia kollegiaalisten työtoverisuhteiden lisäksi. Vertaisuuden muodostumiseen heijastuivat tutkimuksen tulosten mukaan vastavuoroinen asiantuntijuuden arvostaminen ja supportiiviset ilmaisut koetun samankaltaisen kanssa. Teboul ja Colen (2005) mallia soveltaen, tutkimukseni vahvistaa, että tulokas tunnistaa työyhteisöstä erilaisia työtoverisuhteita, joita voidaan kuvata korkean preferenssin vuorovaikutuskumppaneiksi (potentiaaliset vertaiset) verrattuna muihin työtovereihin. Työyhteisössä on tällöin sekä työtovereita että vertaisia. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää, että korkeaa preferenssiä selittää työyhteisössä koettu vertaisuus. Vertaisuuden tarkasteleminen laajentaa ymmärrystä myös siitä, millä tavoin työyhteisön

korkeaa preferenssiä selittää työyhteisössä koettu vertaisuus. Vertaisuuden tarkasteleminen laajentaa ymmärrystä myös siitä, millä tavoin työyhteisön vertais-suhteet alkavat rakentua, mikä tuo uuden näkökulman aiempaan työtoverisuhteiden tutkimukseen (Kram & Isabella 1985; Cahill & Sias 1998). Tämä tutkimus tuokin esille tulokkaan kokemuksen siitä, miten vertaisuus rakentuu varhaisessa vuorovaikutussuhteessa. Tulokkaiden kokemuksissa vertaisuuden merkitystä voi osaltaan selittää nuorten asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden tarve tulla hyväksytyksi niin työtoverina kuin asiantuntijana. Onkin syytä kriittisesti pohtia, korostuisiko vertaisuuden kokeminen myös jo pidemmän aikaa työyhteisöissä olleiden kokemuksissa.

Tasavertaisuutta sekä suhteissa että jäsenyydessä koettiin, kun tulokas koki tulevansa huomatuksi ja arvostetuksi niin työntekijänä kuin työtoverina. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat tasavertaisuuden ilmentävän sellaisissa vuorovaikutussuhteissa, joissa työntekijä kokee tulevansa huomatuksi, arvostetuksi ja hyväksytyksi sekä työtoverina että asiantuntijana. Tämä havainto osoittaa, että työyhteisöön kuulumisen on yksilön kokemuksen lisäksi kollektiivisesti vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa (Iverson 2011; Iverson 2014; May 2011), jolloin kuulumisen kokemisessa keskeistä on toisten työntekijöiden osoittama huomiointi ja hyväksyntä. Työyhteisöön liittymisen vaiheessa nämä vuorovaikutussuhteet vasta rakentuvat. Kun työntekijä kokee kuuluvansa yhteisöön, on hän muodostanut työyhteisössä laadukkaita ja työskentelyä tukevia tasavertaisia vuorovaikutussuhteita. Työyhteisöön liittymistä ja kuulumista rakentava vuorovaikutus auttaa osaltaan hahmottamaan myös sitä, millainen vuorovaikutus saattaa johtaa ulkopuolisuuden kokemiseen. Ulkopuolisuuden tarkasteleminen ei kuitenkaan ollut tämän väitöstutkimuksen tavoitteena. On myös huomattava, että ulkopuolisuus voi ilmetä tilannekohtaisesti ja heijastua jo koettuun kuulumiseen. Jos työyhteisöön liittymisen prosessit eivät tue työntekijän jäsenyyden rakentumista tai suhteiden luomista ja ylläpitämistä, saattavat ne tuottaa ulkopuolisuuden kokemuksia ja heijastua työyhteisöön kuulumiseen.

6 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston ja tutkimuksen laatuun on kiinnitettävä erityistä huomiota koko tutkimusprosessin ajan, minkä vuoksi tutkimuksen arviointi on tärkeä osa koko tutkimuksen luotettavuutta (Mertens 2018). Tracy (2010) on kuvannut kahdeksan kriteeriä, joilla laadullista tutkimusta voidaan arvioida systemaattisesti. Nämä kriteerit ovat aiheen arvo (*worthy topic*), aineiston käytön täsmällisyys (*rich rigor*), vilpittömyys (*sincerity*), uskottavuus (*credibility*), resonanssi (*resonance*), merkittävä kontribuutio (*significant contribution*), eettisyys (*ethics*) ja merkityksellinen koherenssi (*meaningful coherence*) (Tracy 2010). Kuvaan Tracyn jäsennyksen avulla väitöskirjan osatutkimusten eri vaiheissa tekemäni valinnat sekä arvioin tutkimukseni luotettavuutta. Tutkimuksen eettinen pohdinta on kuvattu aiemmin luvussa 3.5. Merkittävän kontribuution näkökulmasta tarkastelen tässä luvussa menetelmällisiä kontribuutioita, teoreettiset ja käytännön kontribuutiot esitellään luvussa 7. Erotan väitöskirjan kaksi eri aineistoa käyttämällä niistä nimityksiä ensimmäinen aineisto (sairaalan hoitohenkilökunta) ja toinen aineisto (korkeakoulusta vastavalmistuneet asiantuntijatytöitä tekevät).

Arvokas aihe on kiinnostava, relevantti, ajankohtainen ja merkittävä, jolloin se myös tarjoaa uusia näkökulmia jo tiedettyyn tutkimustietoon (Tracy 2010). Työyhteisöön kiinnittyminen ja jäsenyyden kokeminen ovat sekä yksittäisen työntekijän että työnantajan yhteinen tavoite, kun uusia työntekijöitä rekrytoidaan työtehtäviin. Työelämässä työntekijöillä on erilaisia odotuksia niin työyhteisöltä kuin työltäkin, eivätkä työyhteisöt ole välttämättä pysyviä yhteisöjä. Tämä korostaa tarvetta uudelleenlaiselle ymmärrykselle liittymisen ja kuulumisen prosesseista niin työelämän kuin viestinnän tutkimuksen näkökulmasta. Nuorten korkeakoulutettujen tulokkaiden kokemuksiin on syytä kiinnittää huomiota, sillä varhaiset kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta ohjaavat yksilöitä toimimaan työyhteisöissä myös tulevaisuudessa. Jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden kuvaukset laajentavat ymmärrystä aiheesta myös eri sukupolvien näkökulmasta ja tuoden sielläkin esiin kuulumisen kokemuksen moninaisuutta. Samalla se tarjoaa näkemyksiä hoitoalan työvoiman pysyvyyden haasteisiin. Tutkimuksen tuloksilla on merkitystä työyhteisöjen hyvinvoinnin ja

vuorovaikutuskäytänteiden kehittämisen näkökulmasta. On myös tunnistettava, että väitöskirjani toisessa osatutkimuksessa jo pidemmän aikaa työyhteisöissä olleet pohtivat samoja kysymyksiä työyhteisöön kuulumiseen liittyen mitä nuoret asiantuntijat, kuten asiantuntemuksen arvostamista ja odotuksia vuorovaikutukselta.

Aineiston käytön täsmällisyyden näkökulmasta tarkastelen tutkimuskontekstin merkitystä, tutkimuksen aineistonkeruun riittävyttä ja aineistojen analyysin läpinäkyvyyttä (Tracy 2010). Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan molempien aineistojen tutkittavat henkilöt, aineistot ja niiden analyysimenetelmät tarkasti, jotta lukijalla on mahdollisuus arvioida niiden luotettavuutta. Tutkimuksen ensimmäinen aineisto oli valmis haastatteluaineisto, joka oli pienehkö, mutta sisältö oli riittävän rikas artikkelin toteuttamiseen. Tutkimuksen toinen aineisto kerättiin kokonaan teknologiavälitteisesti. Suurin osa aineistosta muodostuu sähköpostiviesteistä, litteroiduista ääniviesteistä ja pieni osa tutkimushaastatteluja noudattelevista puhelinkeskusteluista. Pitkäkestoinen, monivaiheinen ja teknologiavälitteisesti toteutettu aineistonkeruuprosessi saattoi heijastua tutkimukseen osallistuvien motivaatioon sekä heidän kuvauksensa laatuun (James & Busher 2006). Aineistonkeruun alussa yksi haasteista oli arvioida sitä, kuinka sitouttaa nuoret asiantuntijat tutkimukseen, jotta he eivät jättäisi osallistumistaan kesken. Koko vuoden kestäneen aineistonkeruun aikana vain yksi tutkimushenkilö jätti vastaamatta viimeisiin kysymyksiin, jolloin ennakkoon sovitusti hänen tuottamansa aineisto jäi tutkimuskäyttöön. Tutkimukseen osallistujille osoitettiin olevan luontevaa vastata ja osallistua teknologiavälitteisesti, ja arvioin, että vastauskanava ei heijastunut suuresti aineiston laatuun. Tutkimukseen osallistujat saivat myös vaihtaa vastauskanavaa kesken aineistonkeruun, jos kokivat sen tarpeelliseksi: tällä turvattiin jokaiselle luontevin tapa kertoa kokemuksistaan.

Aineistonkeruusta pyytämässäni palautteessa tutkimushenkilöt kertoivat, että yhteydenpito tutkijan kanssa ja työyhteisön vuorovaikutuksen pohdiskeleminen joko kirjoittamalla tai ääneen oli tukenut heidän siirtymäänsä korkeakouluopiskelijasta asiantuntijaksi. Tämä voi heijastua kerätyn tiedon laatuun ja lisätä luotettavuutta, koska onnistuin tutkijana luomaan tutkimushenkilöihin yhteyden, jossa kokemusten jakaminen oli turvallista ja luotettavaa. Koska aineistonkeruun periodi oli usean kuukauden ja osan kohdalla melkein vuoden mittainen kestoltaan, se saattoi lisätä tutkimukseen osallistuneiden tuttuuden tunnetta tutkijaa kohtaan (Tracy 2010). Samoin pitkäkestoisen aineistonkeruun kuvattiin helpottavan sopeutumista työyhteisöön ja auttavan huomaamaan asioita, joihin ei muuten olisi kiinnittänyt huomiota. Näin ollen tutkimusmenetelmä itsessään on tukenut nuorten asiantuntijoiden työelämäänsä siirtymistä. Osa tutkimushenkilöistä koki aineistonkeruun loppuvaiheessa väsymystä vastata, minkä vuoksi voikin arvioida, että pitkäkestoinen prosessi voi jossain määrin heikentää vastausten laatua. Jotkut kokivat haastattelujen kysymysten toistavan itseään. Tätä selittää se, että tutkijana pyrin pääsemään kiinni muutoksiin heidän kokemuksissaan, jolloin saatoin kysyä useampaan kertaan, miten he kuvaisivat esimerkiksi vuorovaikutussuhteitaan muihin työkavereihin aineistonkeruun eri vaiheissa.

Tutkimuksen aineiston varmuuden (confirmability) näkökulmasta on tarkasteltava laadullisen tutkimuksen tuloksia siten, että tunnistetaan sen koskevan rajattua ihmisryhmää, eli tutkimuksen osallistujia (Lincoln & Guba 1985). Tutkimuksen tulokset eivät pyri antamaan yleistettävää käsitystä työyhteisöön kuulumisen vuorovaikutuksen prosesseista, vaan tarkastelemalla kokemuksia syvennetään ymmärrystä ilmiön monimuotoisuudesta. Tuloksia on syytä arvioida siihen osallistuneiden tutkimushenkilöiden näkökulmasta. Ensimmäisen aineiston kohdalla tutkimushenkilöt olivat saman yksikön hoitotyötä tekeviä työntekijöitä. Tutkimuksen tulokset saattaisivat vaihdella, jos tutkimushenkilöt olisivat työskennelleet eri yhteisöissä tai eri alalla. Toisen aineiston kohdalla, tutkimukseen osallistuneista vain kaksi oli miestä ja 21 oli naista (sukupuoli kysyttiin osallistujilta). Hain tutkimukseen osallistujia jakamalla kutsua sosiaalisessa mediassa ja suomalaisissa korkeakouluissa. Tutkimukseen ei hakeutunut miehiä, mistä syystä jo aineistonkeruuvaiheessa kiinnitin erityistä huomiota siihen, miten miesten vastaukset suhteutuvat naisten vastauksiin. Oli syytä pohtia kriittisesti jo aineistonkeruuvaiheessa, pitäisikö tutkimus rajata vain naisiin. Miesten vastauksissa alkoi kuitenkin rakentua aivan vastaavanlaisia ilmiöitä, mitä muissakin kuvauksissa, jolloin niiden ei voi nähdä erottuvan liikaa. Tässä tutkimuksessa ei myöskään tarkasteltu sukupuolten välisiä eroja, vaan kiinnostus oli erilaisissa kokemuksissa. Tämän lisäksi, jos osallistujat olisivat työskennelleet samankaltaisissa työtehtävissä toisiinsa nähden, olisi se voinut tuottaa erilaisia tutkimustuloksia. Väitöskirjan kokoavia tuloksia ajatellen, kolmannen ja neljännen osatutkimuksen tulokset voisivat olla erilaiset, jos tutkimukseen osallistuneet uudet työntekijät olisivat olleet jo pitkään työelämässä. Asiantuntijuuden merkityksen jäsentäminen työyhteisön vuorovaikutuksessa sekä vahva odotus henkilökohtaisen tiedon jakamisesta työtovereiden kesken saattaa johtua heidän työuransa vaiheesta. Näin ei välttämättä olisi kaikissa aineistoissa. Jo tämän väitöskirjan ensimmäinen aineisto itsessään osoittaa, että pidemmällä työuralla olevien hoitohenkilökunnan odotukset työyhteisön vuorovaikutussuhteilta olivat erilaisia esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutussuhteiden läheisyyden näkökulmasta.

Arvioitaessa *tutkimuksen toteutuksen vilpittömyyttä* on osoitettava, että tutkimus perustuu rehellisyyteen ja läpinäkyvyyteen tutkijan tekemien tulkintojen, tavoitteiden, menetelmävalintojen tai haasteiden näkökulmasta (Tracy 2010). Tutkija ei voi erottaa itseään, omaa tulkintaansa, persoonallisuuttaan ja ennakkoluulojaan laadullisen tutkimuksen eri vaiheissa (Sword 1999). Nämä heijastuvat esimerkiksi siihen, millaisia havaintoja tutkijana tein aineistosta ja mihin kiinnitin huomioni. Sen vuoksi reflektoin jatkuvasti tekemiäni valintoja tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheissa. Toteuttaessani aineistonkeruun olin vertaisasemassa tutkimushenkilöihin nähden: olin valmistunut hiljattain yliopistosta ja työskentelin ensimmäisessä työyhteisössäni valmistumisen jälkeen. Tutkijana olin tietoinen tästä ja pyrin erottamaan omat kokemukseni tutkittavien kokemuksia tarkastelllessani (Sword 1999). Toisaalta tämän voi nähdä myös lisäävän herkkyyttä tehdä huomioita aineistosta, sillä pystyin tunnistamaan samankaltaisia ilmiöitä omissa kokemuksissani. Taatakseni tulosten luotettavuuden pysyin tietoisesti

tutkijan roolissani ollessani vuorovaikutuksessa tutkimushenkilöiden kanssa sekä aineistoa analysoidessani.

Varmuuteen liittyy myös aineiston analyysissä tehdyt tulkinnat ja siitä rakennetut tutkimustulokset (Lincoln & Guba 1985). Olen kuvannut aineistojen analyysit vaihe vaiheelta, sekä alkuperäisartikkeleissa kuvataan tulosten yhteydessä aineistoesimerkit. Tutkimuksissa lähestyin työntekijöiden kokemuksia tulkinnallisesta näkökulmasta (Lindlof & Taylor 2002), jolloin halusin ymmärtää kokemuksia yksilöiden antamien merkityksien kautta rakentuvina. Tämä on otettava huomioon myös tutkimuksen arvioinnissa. Hyvän tulkinnan tunnistaminen on haastavaa, sillä ne muodostuvat aina tutkijan ainutlaatuisissa merkityksentämisen prosessissa, jossa hän pyrkii ymmärrettävästi kuvaamaan tutkimushenkilöiden kokemuksia (Willing 2017). Kaikkien väitöskirjan osatutkimusten analyysijä toteuttaessani olin tietoinen tekemistäni tulkinnoista ja keskustelin niistä artikkeleiden toisen kirjoittajan kanssa vahvistaakseni analyysin ja tulosten vakuuttavuutta.

Tutkimuksen *uskottavuudella* tarkoitetaan tutkijan tarkkaa kuvausta tutkimuksen kontekstista, sen yksityiskohtaista kuvausta ja moniäänisyyden huomiointia (Tracy 2010). Tässä väitöskirjassa yhdistän viestinnän tutkimuksen eri tutkimusperinteitä ja tarkastelen työyhteisöön liittymisen prosesseja sekä kuulumisen rakentumista organisaation kehityksessä ja interpersonallisessa vuorovaikutuksessa. Tarkastelun kohteena ovat sekä pidemmän aikaa työyhteisössä olleiden työntekijöiden käsitykset että tulokkaiden kokemukset. Tämä lisää tutkimukseni uskottavuutta moniäänisyyden näkökulmasta, sillä vaikka se keskittyy tarkastelemaan vain työntekijöiden kokemuksia, niin tulokseni osoittavat juuri kokemusten moninaisuutta työyhteisöön kuulumisesta. Vaikka toisen aineiston tutkimushenkilöitä yhdistää jaettu elämänvaihe (siirtymä korkeakoulusta työelämään), ovat he joukkona moniääninen, sillä he ovat eri ikäisiä, erilaisissa työtehtävissä ja noin puolella ja puolella on maisterin tutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto.

Tutkimukseni valittua näkökulmaa on syytä tarkastella myös kriittisesti. Olisin voinut vielä syventää ymmärrystä jäsenyyden rakentumisesta tarkastelemalla myös työyhteisöjen olemassa olevien vuorovaikutus- ja perehdytyskäytäntöiden vaikutusta vuorovaikutusprosesseihin. Tutkimuksessani olisi voinut olla myös vielä enemmän tutkimushenkilöitä, erityisesti sukupuolijakaumaa ajatellen (21 naista ja 2 miestä). Tämä olisi lisännyt tutkimukseni moniäänisyyttä. Väitöskirjan toinen osatutkimus ja sen erilainen aineisto kuitenkin lisää tutkimustulosten uskottavuutta, sillä samankaltaiset vuorovaikutuksen ilmiöt ilmensivät myös hoitohenkilökunnan kuulumista vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen tulosten luotettavuutta kolmannen ja neljännen osatutkimuksen kohdalla vahvistaa tutkimusmenetelmän toisteisuus ja sen tuottama saturaatio, jossa samat ilmiöt alkavat toistua. Tällä tavoin myös toisen aineiston tutkimuksen toteutuksessa sovellettu systemaattinen ja monivaiheinen Grounded Theory –menetelmän soveltaminen lisää tutkimuksen luotettavuutta (Charmaz 2006).

Tutkimuksen *resonanssilla* kuvataan tutkimuksesta raportoinnin selkeyden ja ymmärrettävän kuvauksen tärkeyttä sekä tutkimustulosten siirrettävyyttä

(Tracy 2010). Tutkimukseni aihe on perusteltu ja kiinnostava niin tutkimuksen kuin työelämän näkökulmasta. Vaikka työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön ja organisaatioon on tarkasteltu paljon, tuo tutkimukseni näkökulma siihen uudenlaista syvyyttä työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen ajallisesta ja kokemuksellisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimuksessani yhdistyvät organisaatioviestinnän tutkimuksen ja interpersonaalisen tutkimuksen näkökulmat, jolloin on voitu tuottaa uudenlaista tietoa tarkastellen työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevistä vuorovaikutusprosesseista. Tutkimukseni osoitti työyhteisöön liittymisen ja vuorovaikutussuhteiden kehittymisen prosessien välisen yhteyden sekä yksilöllisten odotusten ja tulkintojen heijastumisen kuulumisen kokemuksen rakentumisessa. Tämä tarjoaa niin tutkimukselle, työyhteisöille kuin yksittäisille työntekijöille useita soveltamismahdollisuuksia, joita kuvaan tarkemmin luvussa 7. Kaksi erilaista aineistoa, joissa on jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleet sekä uudet työntekijät lisäävät väitöskirjatutkimukseni tulosten siirrettävyyttä, sillä molempien aineistojen työntekijöiden kokemuksissa on havaittavissa samankaltaisia vuorovaikutuksen ilmiöitä työyhteisöön kuulumista tarkasteltaessa.

Tutkimuksen *merkittävää kontribuutiota* voidaan tarkastella kriittisesti arvioimalla tutkimuksen teoreettista, käytännöllistä ja metodologista kontribuutiota (Tracy 2010). Tämän tutkimuksen teoreettinen kontribuutio kohdistuu viestinnän tutkimusperinteen ja erityisesti vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen. Tutkimus tuottaa uutta tietoa työyhteisöön liittymisen ajalliseen tarkasteluun, työyhteisön vuorovaikutusprosessien kautta jäsenyyden rakentumiseen sekä työyhteisön varhaisten vuorovaikutussuhteiden kehittymisen ymmärtämiseen. Samalla tutkimus syventää ymmärrystä siitä, mitä jäsenyys yksilön kokemana tarkoittaa, ja kuinka koettua vertaisuutta työyhteisössä kuvataan. Tämän tutkimuksen teoreettiset ja käytännölliset kontribuutiot on kuvattu tarkemmin luvussa 7.

Väitöskirjan kolmannella ja neljännellä osatutkimuksella on selkeä metodologinen kontribuutio, sillä tutkimusmenetelmä havainnollistaa vaihtoehtoista aineistonkeruumenetelmää kokemusten tutkimiseksi perinteisen tutkimushaastattelun sijaan. Kokemusten kehittymisen ja muutoksen tarkastelemiseen on lähes mahdotonta päästä kiinni kertaluontoisella tutkimushaastattelulla (Grinyer & Thomas 2014), mikä perustelee toistuvia yhteydenottoja metodologisena valintana. Asynkroninen aineistonkeruu osoitti tutkimushenkilöiden kokemusten kuvauksen moninaisuuden, muuttuvaisuuden, kehittymisen ja monimerkityksellisyyden. Aineistonkeruun toteutus on varteenotettava vaihtoehtoinen menetelmä tarkastella yksilöllisiä kokemuksia, kun tavoitteena on ymmärtää vuorovaikutuksen prosesseja. Verrattuna kertaluontoisesti toteutettuun tutkimushaastatteluun, tutkimukseni menetelmällinen kontribuutio on, että se mahdollistaa kokemusten vaihtelevaisuuteen kiinni pääsemisen, tutkijan reflektoinnin haastattelujen välillä ja syvemmälle yksilön kokemuksen kuvaukseen pääsemisen (Earthy & Cronin 2008). Aineistonkeruun toteutus teknologiavälitteisesti antoi myös tutkimukseen osallistujille mahdollisuuden vastata juuri silloin, kun heille sopi. Teknologiavälitteisyys osaltaan mahdollisti aineistonkeruun rakentamisen kehkeytyväksi ja toistuvaksi. Toteutustavan mahdolliset haasteet otettiin jo

tutkimuksen varhaisessa vaiheessa huomioon. Kehkeytyvät, teknologiavälitteisesti toteutetut haastattelut osoittivat, miten kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksessa voivat muuttua työntekijöiden kuvauksissa lyhyessäkin ajassa.

Tutkimuksen *merkityksellistä koherenssia* arvioitaessa on otettava huomioon, kuinka johdonmukaisesti ja koherentisti tutkimus on rakennettu (Tracy 2010). Olen pyrkinyt kuvaamaan väitöskirjatutkimukseni taustan ja tutkimusasetelman mahdollisimman selkeästi ja perustellusti. Kyseessä on ilmiölähtöinen tutkimus, jonka kiinnostuksen ja tarkastelun kohteena ovat työntekijän kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta sekä työyhteisöön liittymisestä ja kuulumisesta. Tutkimuksessani vastaan asettamiini tavoitteisiin kuvaamalla, millä tavoin työyhteisöön kuuluminen rakentuu työyhteisön vuorovaikutuksessa ja millaiset vuorovaikutuksen prosessit kuvaavat työyhteisöön liittymistä. Aiempi viestinnän tutkimus uusien tulokkaiden kokemuksista on vahvasti organisaatioviestinnän tutkimuksessa, jolloin ilmiön tarkasteleminen työyhteisön interpersonaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta syventää ymmärrystä työyhteisöön liittymisen, työyhteisöön kuulumisen, mutta myös vuorovaikutussuhteiden varhaisen kehittymisen dynaamisuudesta ja moninaisuudesta.

7 PÄÄTÄNTÖ

7.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja tieteelliset kontribuutiot

Tämän väitöskirjan kontribuutio viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimusperinteeseen on kuvaus siitä, millä tavoin vuorovaikutuksessa rakentuvat vastavuoroisuus, hyväksytyksi tuleminen ja tasavertaisuuden kokeminen tuottavat työntekijän kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta. Tutkimukseni kontribuoi työyhteisöön liittymisen viestintäteoreettiseen tutkimukseen osoittamalla vuorovaikutusprosessien ajallisen tarkastelun paitsi soveltuvan kokemusten tarkasteluun, mutta myös tuottavan merkityksellistä tietoa yksilöllisistä kokemuksista työelämän vuorovaikutuksessa. Myös tutkimusmenetelmäni voi nähdä vahvistavan tutkimuksen kontribuutiota (Tracy 2010), sillä tutkimukseni metodologinen ote mahdollisti näiden yksilöllisten, muuttuvien merkitysten ja kokemusten tarkastelemisen syventäen jo olemassa olevaa viestintäteoreettista tietoa ja siten laajentaen ymmärrystä työyhteisöön liittymisestä.

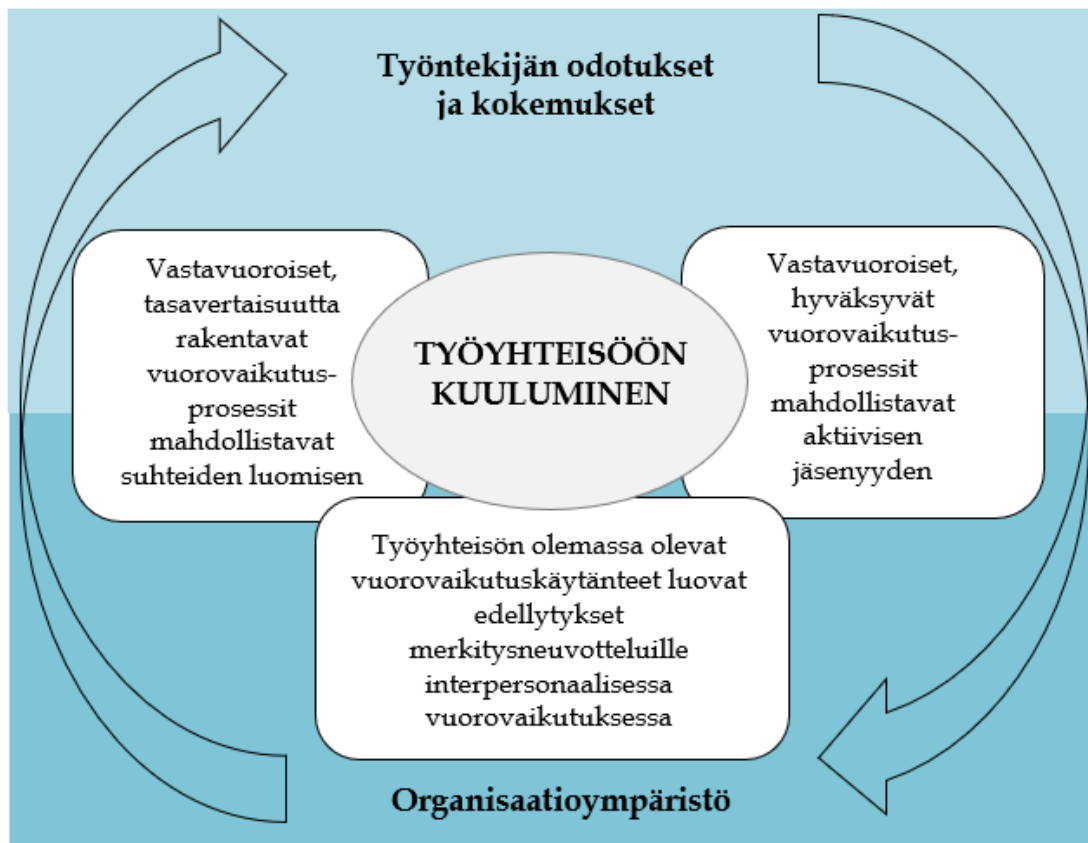
Työntekijöiden yksilöllisten kokemusten ja ajallisuuden tarkasteleminen tuotti uudenlaista ymmärrystä sekä työyhteisöön liittymisen vuorovaikutusprosessien että vuorovaikutussuhteiden luomisen merkityksestä työyhteisöön liittymisessä ja kuulumisessa. Koettu jäsenyys ja vuorovaikutussuhteiden luominen ovat samanaikaisia prosesseja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Jäsenyyttä rakentavat vuorovaikutusprosessit ovat osin lineaarisina, osin päällekkäisinä. Tämä havainto kontribuoi viestintäteoreettiseen työyhteisöön liittymisen tutkimukseen kaivatulla tavalla huomioimalla ajallisuuden tarkastelun jäsenyyden rakentumisessa (Manata ym. 2016; Berkelaar & Harrison 2019). Aiempi tutkimus on todennut myös tarpeen tarkastella työyhteisöön liittymistä ja vuorovaikutussuhteiden rakentamista samanaikaisina prosesseina (Cranmer, Goldman ja Booth-Butterfield 2017; Liu ym. 2021), johon tämä tutkimus osaltaan vastaa.

Työtoverisuhteiden kehittymisen tarkasteleminen yhtenä liittymisen prosessina osoitti suhteiden merkityksen: työtoverisuhteen kehittyminen syventää

kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. Tutkimukseni osoittaa, että jo suhteen kehittymisen varhaisessa vaiheessa tulokkaat alkavat etsiä työyhteisöstään potentiaalisia vertaisia ja erottavat heidät muista työtovereista supportiivisen huomaavaisuuden, asiantuntijuuden arvostamisen ja koetun samaistumisen avulla. Tämän voi ajatella vahvistavan Teboulin ja Colen (2005) esittämää teoreettista evolutionaarista näkökulmaa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehittymisestä sekä laajentavan aiempaa ymmärrystä vertaissuhteiden kehittymisen varhaisesta vaiheesta (Kram & Isabella 1985). Tämä tutkimus kontribuoi myös työyhteisön vertaisten työtoverisuhteiden tutkimukseen osoittamalla koetun tasavertaisuuden olevan merkityksellistä työtoverisuhteen kehittymisessä. Koettu tasavertaisuus mahdollistaa työtoverisuhteen vakiintumisen. Tutkimuksen pohjalta voi ehdottaa, että työyhteisössä on sekä työtovereita että vertaisia: vertaisuuden kokemus rakentuu koetun samankaltaisen kanssa, jolloin suhteessa osoitetaan vastavuoroista asiantuntijuuden arvostusta ja supportiivista vuorovaikutusta.

Yhdistämällä organisaation vuorovaikutusprosessien ja interpersonaalisen viestinnän vuorovaikutusprosessien tarkastelemisen työyhteisöön liittymiseen ja kuulumiseen, tämä tutkimus tuottaa kootun jäsenyyksen siitä, millaiset työyhteisön prosessit tuottavat työntekijän kokemuksen kuulumisesta. Vastavuoroisuutta, hyväksyntää ja tasavertaisuutta ilmentävät vuorovaikutusprosessit tuottavat kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta. Nämä prosessit suhteutuvat olemassa oleviin organisaation ja työyhteisön vuorovaikutusrakenteisiin (esimerkiksi työtehtävien koordinoimiseen ja yhteistyön toteuttamiseen), joiden avulla työntekijä merkityksentää yksilöllistä kokemustaan kuulumisesta työyhteisön muiden jäsenten kanssa (esimerkiksi toisilta saadun tuen ja palautteen avulla).

Tutkimukseni kuvaa työyhteisöön liittymistä ja siihen kuulumista työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentuvana prosessina. Tutkimukseni tuotti uutta tietoa viestinnän tutkimukseen työyhteisöön kuulumisesta yksilöllisenä ja yhteisön vuorovaikutuksessa todentuvana kokemuksena. Kuviossa 6 havainnollistan työyhteisöön kuulumisen rakentumista työyhteisön vuorovaikutuksessa.



KUVIO 6 Työyhteisöön kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa

Kuviossa on kuvattuna keskellä kuulumista rakentavan vuorovaikutuksen ydinprosessit. Kuvion nuolet kuvaavat työyhteisön vuorovaikutuksessa jatkuvasti käytävää merkitysneuvottelua siitä, kuinka työntekijän suhteuttaa odotuksiaan ja kokemuksiaan niin organisaation tasolla kuin työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tasolla. Liittyessään työyhteisöön työntekijä kohtaa organisaation, sen vuorovaikutuskäytänteet ja työyhteisön olemassa olevat vuorovaikutussuhteet. Työntekijällä on kuitenkin omat odotuksensa työyhteisön vuorovaikutukselta. Nämä odotukset tulevat näkyväksi ja suhteutuvat työyhteisön olemassa olevaan organisaatioympäristöön työntekijöiden välissä merkitysneuvotteluissa. Tällöin työyhteisön työntekijät antavat, luovat ja jakavat merkityksiä interpersonaalisessa vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Työntekijöiden odotukset työyhteisön vuorovaikutukselta ovat aina yksilöllisiä, jolloin odotukset osaltaan selittävät, millaisia merkityksiä työntekijät antavat työyhteisöön kuulumiselle.

Työyhteisöön kuulumisessa keskeistä on tunnistaa, että vuorovaikutuksen muut osapuolet vaikuttavat yksilölliseen kuulumisen kokemukseen. Tällöin koetun työyhteisön merkitys on kuulumisen kokemuksessa merkittävä, sillä kuulumiselle annetut yksilölliset merkitykset rakentuvat työyhteisön merkitysneuvotteluissa. Tässä tutkimuksessa sovellettiin Iversonin (2011) viestintäteoreettista kuulumisen käsitettä työyhteisöön kuulumisen tarkastelemiseen. Käsite soveltui kuulumisen tarkastelemiseen erityisen hyvin, sillä se huomioi niin yksilön,

vuorovaikutussuhteiden, yhteisön kuin organisaation tasot (Iverson 2011). Käsite mahdollisti niin yksilöllisten odotusten, työyhteisön ja organisaation olemassa olevien rakenteiden kuin vuorovaikutuksen dynaamisuuden samanaikaisen tunnistamisen. Kokemus kuulumisesta alkaa rakentua jo työyhteisöön liittymisen vaiheessa, ja sitä ilmentävät hyväksynnän kokeminen, vastavuoroisuus ja tasavertaisuus. Työyhteisöön kuulumisen kokemus on muuttuva, yksilöllinen, mutta kollektiivisesti muiden työyhteisön jäsenten kanssa tunnistetuksi tuleva, kun työntekijä kokee tulevansa hyväksytyksi ja tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi.

7.2 Käytännön soveltamismahdollisuudet

7.2.1 Perehdytyskäytännöistä vuorovaikutuksen kehittämiseen

Uusien työntekijöiden työyhteisöön liittymisen tukemiseksi on olemassa useita erilaisia perehdytyskäytännöitä. Työpaikoilla tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota juuri vuorovaikutusprosesseihin työyhteisöön liittymisen vaiheessa, sillä perehdytysvaiheessa vuorovaikutuksessa rakentuu työntekijän ymmärrys organisaatiosta, työtehtävästä, mutta myös vuorovaikutussuhteiden verkostosta (Kramer & Miller 2014). Tämä tutkimus tarjoaa työyhteisöjen perehdytyskäytännöisiin vuorovaikutusta tarkastelevan näkökulman, joiden avulla voidaan tukea työyhteisöön liittymistä ja kuulumista.

Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen prosessien tunnistaminen työyhteisöissä. Työyhteisö, jossa hyväksyvät ja vastavuoroiset vuorovaikutusprosessit toteutuvat, mahdollistaa tasavertaisuuden kokemisen: omaa työtään ja asiantuntijuuttaan on mahdollista toteuttaa sekä luoda suhteita omat odotuksensa huomioiden. Yksilölliset kokemukset näistä prosesseista muodostuvat, kun työntekijät jakavat ja luovat yhteisesti merkityksiä niin työstä kuin työyhteisöstä. Työyhteisöissä olisi huomioitava näiden vuorovaikutuksessa rakentuvien merkitysten heijastuminen työntekijöiden kokemuksiin. Jäsenyysneuvottelu on jatkuva prosessi työyhteisössä, minkä vuoksi työyhteisöön kiinnittymisen kysymykset koskettavat koko työyhteisöä. Vuorovaikutuksen kehittämiseksi ei kuitenkaan voida koskaan tarjota yksiselitteisiä kehittämisehdotuksia, sillä työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämisessä on aina huomioitava, että jokainen työyhteisö on omanlainen systeeminsä ja vuorovaikutuksen kehittämisen tarpeet ovat aina tilannekohtaisia (Mikkola & Valkonen 2020). Siitä huolimatta tämän tutkimuksen moninaisista työntekijöiden kokemuksista voidaan tunnistaa yhdistäviä vuorovaikutuksen tekijöitä, joita huomioimalla työyhteisöt voivat kehittää vuorovaikutustaan. Työyhteisöissä voidaan esimerkiksi tietoisesti rakentaa perustaa vastavuoroisuuden toteutumiseksi: kun tulokas esitellään toisille, huolehditaan myös, että muut työyhteisön jäsenet esittäytyvät työntekijöinä. Työyhteisön muita jäseniä voi aktiivisesti ohjata kysymään tulokkaalta, miten hänen työnsä sujuvat tai tarvitseeko uusi työntekijä apua tai tukea, sen sijaan että vastuu kysymisestä jää yksin tulokkaalle.

Työtehtäviin ja -käytänteisiin perehdyttämisestä työyhteisön vuorovaikutukseen perehdyttämiseen. Työyhteisöön liittyminen muodostuu moninaisista ja vaihtelevista prosesseista vuorovaikutuksen näkökulmasta. Jo tiedostamalla ja ymmärtämällä vuorovaikutuksen dynaamisen rakentumisen merkitystä työyhteisöissä, voivat niin johtotehtävissä toimivat kuin yksittäiset työntekijät työyhteisöissä edesauttaa uusien tulokkaiden kiinnittymistä työyhteisöihin. Työyhteisöjen perehdytyskäytänteissä tulisikin huomioida, että vaikka jokaisella työyhteisön tulokkaalla on omat odotuksensa, voidaan työpaikoille rakentaa monivaiheisia perehdytysprosesseja, joissa huomioidaan sekä tarve kuulua sekä kehittyä asiantuntijana. Tällöin työntekijät saavat vahvistusta ja tukea omalle osaamiselleen ja mahdollisuuden vaikuttaa työyhteisön toimintaan.

Mentoroinnin merkitys työyhteisöön liittymisessä. Väitöskirjatutkimukseni tuo esiin työntekijöiden tarpeen reflektoida omaa kuulumistaan työyhteisöön sekä mentoroinnin merkityksen, minkä on todettu edesauttavan työyhteisöön liittymistä (Jablin 2001). Tällaiset mentorointi keskustelut työyhteisöissä ja mahdollisuudet kokemuksen merkityksentämiseen saattavat jäädä vähälle tai ne toteutuvat vain osin. Niiden avulla voitaisiin kuitenkin tukea uuden työntekijän kuulumisen rakentumista ja tarjota mahdollisuuksia omanlaiseen liittymisen prosessiin. Systemaattinen toteutus ja huolella suunniteltu prosessi, jossa on mietitty, mistä tulokas saa tietoa, keneltä tukea ja millä tavoin hänen asiantuntijuutensa rakentumista tai toteutumista tuetaan, tulisi olla osa perehdytyskäytänteitä. Voidaankin pohtia, olisiko työelämässä tarve aivan uudelleenlaisille profesioille, joiden työnkuvaan kuuluisi juuri työntekijöiden työyhteisöön liittymisen ja siihen kuulumisen ylläpitämisen tukeminen? Riippuen työyhteisöstä, tällainen mentorointi voi jo toteutua johtaja-työntekijäsuhteessa, työtoverisuhteissa tai työnohjauksessa. Työyhteisössä keskustelu tulokkaan näkemyksistä ja kokemuksista ei kuitenkaan välttämättä ole tietoista, jolloin tulokkaan ymmärrys työyhteisön vuorovaikutuksesta saattaa jäädä pinnalliseksi.

Molemminpuolisten odotusten jakaminen yhteisesti. Vaikka työyhteisön vuorovaikutus on aina vaikeasti ennustettavaa, tilannekohtaista ja muuttuvaa, voidaan työyhteisöissä vahvistaa hyväksyvää ja arvostavaa vuorovaikutusta panostamalla vastavuoroisuuden toteutumiseen. Työyhteisöissä voidaan arvioida ja luoda yhteistä käsitystä siitä, millainen meidän työyhteisömme on. Tällöin keskustelemalla ja jakamalla ajatuksia, eli pohtimalla erilaisia odotuksia ja kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta, voidaan luoda yhteistä ymmärrystä siitä, millä tavoin työyhteisössä mahdollistuu liittymistä ja kuulumista ylläpitävät vuorovaikutuskäytänteet. Olemassa olevien työyhteisöön liittymisen prosessien arvioiminen on ensisijaista, sillä se antaa mahdollisuuden arvioida ja kehittää koko työyhteisön toimivuutta ja vuorovaikutusta. Työyhteisöissä voidaan pohtia seuraavia kysymyksiä: Millaisia vuorovaikutuskäytänteitä meillä on? Millä tavoin huomioimme työn toteuttamisen ja työhyvinvoinnin työyhteisön vuorovaikutuksessa? Millä tavoin huomioimme työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksen uusien työntekijöiden perehdyttämisessä?

7.2.2 Työyhteisöön kuulumisen tukeminen vuorovaikutuksessa

Työyhteisöön kuuluminen on jatkuvasti uudelleen merkityksentyyvä kokemus, jota työntekijä pohtii eri vaiheissa työuraansa. Tämän vuoksi myös odotukset työyhteisön vuorovaikutukselta ovat moninaisia. Liittymisen prosessien lisäksi työyhteisöissä on kiinnitettävä huomiota siihen, millä tavoin vuorovaikutuksessa tuetaan ja mahdollistetaan työyhteisöön kuulumisen prosesseja. Työyhteisöön kuuluminen on myös työntekijän työhyvinvointia vahvistava tekijä. Tämän ymmärtäminen on koko työyhteisön etu, niin työyhteisön hyvinvoinnin kuin tuottavuuden näkökulmasta. Tämä tutkimus osoitti, että erilaisilla odotuksilla ja tulkinnoilla on vaikutusta siihen, millä tavoin kokemus kuulumisesta työyhteisössä rakentuu. Työntekijöillä on yksilölliset tarpeet tulla huomatuksi ja tunnustetuksi osana yhteisöä. Tämä ilmenee koettuna hyväksyntänä ja tasavertaisuutena. Odotukset heijastuvat myös siihen, millä tavoin työntekijät hallitsevat vuorovaikutussuhteissaan heistä muodostuvia vaikutelmia. Näiden erilaisten odotusten tunnistamiseksi onkin tarkasteltava työyhteisön vuorovaikutusta esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta: Millaisia odotuksia työyhteisössämme on vuorovaikutussuhteilta? Miten työyhteisössä huolehditaan vastavuoroisuuden ja tasavertaisuuden toteutumisesta? Arvostetaanko jokaisen osaamista ja osataanko se ottaa huomioon palautteen ja sosiaalisen tuen tasolla?

Yksittäisen työntekijän odotukset ja motivaatio työyhteisöön kuulumisesta ohjaa tunnistamaan työyhteisöön liittymisen haasteita. Yhteistyön toteuttamisen ja yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi jokaisella työntekijällä on kuitenkin tarve saada palautetta ja tukea työnsä toteuttamiseksi. Tämän vuoksi työyhteisöissä olisi arvokasta tietoisesti tunnistaa, että työyhteisön vuorovaikutus tuottaa ja rakentaa hyvinvointia. Kaikki työyhteisössä koettu ja jaettu tulee näkyväksi ja uudelleen merkityksennytyksi vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten kesken. Tunnistamalla työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen prosesseja, voidaan yhteisesti merkityksentää niitä ja tukea työntekijöiden kuulumista ja hyvinvointia sekä samalla taata työyhteisön toimivuus yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Työelämän eri siirtymävaiheiden huomioiminen ja tukeminen työyhteisöissä. Tämän väitöskirjatutkimuksen osatutkimusten näkökulmasta voidaan tarkastella myös korkeakoulutettujen nuorten asiantuntijatyötä tekevien siirtymää opinnoista työelämään. Nuorten korkeakoulusta valmistuneiden siirtymä opiskelijasta asiantuntijatyötä tekeväksi on niin yksilön kuin yhteiskunnan näkökulmasta merkityksellinen siirtymä. Varhaiset kokemukset työyhteisöissä ja työelämässä rakentavat kokonaisvaltaista ymmärrystä omasta asiantuntijuudesta sekä työyhteisöjen vuorovaikutuksesta. Uudet sukupolvet työelämässä muovaavat odotuksillaan ymmärrystä siitä, millaisiksi työyhteisöt tulvaisuudessa rakentuvat (Myers & Sadaghiani 2010; Omilion-Hodges & Sugg 2019). Odotusten lisäksi on tärkeää tarkastella heidän varsinaisia kokemuksiaan työyhteisöissä. Juuri vuorovaikutuksessa heidän koulutukseensa perustuva asiantuntijuus tulee näkyväksi ja merkityksentyy työntekijöiden kokemuksissa. Sen vuoksi työyhteisön vuorovaikutuksessa pitäisi tukea hiljattain valmistuneiden siirtymää huomiolla tarve itsereflektoinnille ja keskusteluille omasta osaamisestaan toisten

työyhteisön jäsenten kanssa. Siirtymävaiheessa opiskelijasta asiantuntijaksi työyhteisön toisilta jäseniltä saatu palaute, tuki ja huomiointi edesauttavat asiantuntijuuden rakentumista.

Siirtyessään korkeakouluopiskelijasta asiantuntijaksi myös korkeakoulusta valmistuneet voivat itse aktiivisesti pyytää palautetta ja tukea sekä osallistua työyhteisön vuorovaikutustilanteissa: työyhteisöön liittyminen on aina vastavuoroisesti rakentuvaa. Tämä luo haasteita sille, miten korkeakoulut voisivat pohjustaa opiskelijoiden siirtymää korkeakoulusta asiantuntijatehtäviin, mutta myös työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentuvaan yhteistyöhön ja vuorovaikutussuhteiden luomiseen. Tähän viestintäteoreettisella ymmärryksellä liittymisen ja identifioidumisen näkökulmasta on todettu olevan paljon annettavaa (Hoffmann-Longtin ym. 2021). Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opetuksen suunnittelussa ja kehittämisessä tulisi huomioida opiskelijoiden työyhteisötaidot ja vuorovaikutusosaamisen kehittymisen tukeminen, sillä asiantuntijatyöhön valmistuvien korkeakouluopiskelijoiden kouluttamisella on merkitystä heidän asiantuntijuutensa kehittymiselle jo opiskeluaikana.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että hyväksyvät, arvostavat ja vastavuoroiset vuorovaikutusprosessit tukevat työyhteisöön liittymistä ja mahdollistavat työyhteisöön kuulumisen kokemisen. Vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteiden tutkimuksessa olisikin syytä tarkastella vuorovaikutusprosessien näkökulmasta myös jo pidemmän työuran tehneiden kokemuksia heidän vaihtaessa uuteen työpaikkaan. Tämän lisäksi voitaisiin tarkastella myös muiden kuin tietotai asiantuntijatyötä tekevien kokemuksia. Tutkimukseni osoitti, että työntekijöiden osallistuminen työyhteisössä on oleellista kuulumisen kokemuksessa, minkä vuoksi jatkossa voitaisiin tarkastella myös tulokkaiden vuorovaikutusosaamisen merkitystä työyhteisöön liittymisessä ja vuorovaikutussuhteiden luomisessa. Jäsenyysneuvottelun toteutumista jo työyhteisössä pidemmän aikaa olleiden kohdalla tulisi tarkastella laajemmin erilaisissa työyhteisöissä. Tämä voisi laajentaa ymmärrystä jäsenyyttä ylläpitävistä vuorovaikutusprosesseista. Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen tarkastelua vuorovaikutuksessa ajallisesti rakentuvina prosesseina tulisi myös tutkia lisää syvällisen ymmärryksen rakentamiseksi. Tulevissa tutkimuksissa olisikin syytä syvällisemmin tarkastella, millä tavoin toisten huomiointi vuorovaikutuksessa ilmenee ja kuinka sitä voisi vahvistaa, niin työyhteisöön liittymisen prosesseissa, mutta myös työntekijöiden kuulumista vahvistavana ja vuorovaikutussuhteiden kehittymistä tukevana prosessina.

Viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksessa on tarve interpersonaalisen vuorovaikutuksen prosesseja tarkastelevien teorioiden soveltamiselle sekä suhteiden kehittymisen tarkastelemisen erilaisille lähestymistavoille (Baxter 2015). Tämä tutkimus vahvistaa, että työyhteisön vuorovaikutussuhteita tulisi tutkia eri teoreettisista näkökulmista laajemmin. Kehittyäkseen erilaiset teoreettiset näkökulmat vaativatkin empiirisiä tutkimuksia, joiden avulla voimme laajemmin

kuvata ja ymmärtää niin vuorovaikutussuhteita kuin vuorovaikutuksen prosesseja eri konteksteissa. Tämä tutkimus soveltaa olemassa olevia interpersonaalisen viestinnän ja organisaatioviestinnän teorioita, mutta kehkeytyvän teknologiavälitteisen haastattelun mahdollistamana se tarjoaa myös näkökulman kokemusten tutkimisen kautta vuorovaikutussuhteiden varhaisen kehittymisen ja niille annettujen merkitysten tutkimukselle. Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden ja työyhteisöön liittymisen prosesseja tulisikin jatkossa tarkastella samanlaisesti, jotta voitaisiin tunnistaa niiden yhteyttä työyhteisön vuorovaikutukseen, työntekijöiden odotuksiin sekä kokemuksiin ja merkitysten rakentumiseen vastavuoroisena prosessina. Jatkossa olisi syytä tutkia jo pidemmän aikaa työelämässä olleiden, työpaikkaa vaihtavien kokemuksia vuorovaikutussuhteiden kehittymisestä. Haastattelututkimuksen yhdistäminen työyhteisöjen havainnointitutkimukseen, voisi edesauttaa ymmärrystä työyhteisön olemassa olevista vuorovaikutuksen prosesseista.

Laajan digitalisaation lisääntymisen on todettu tuovan niin työyhteisölle kuin yksilölle omat haasteensa jäsenyyden määrittelyyn ja monimutkaistavan jäsenyydelle annettuja merkityksiä: Työnkuvien monimuotoisuus ja työn toteuttaminen etäyhteyksin muuttaa käsitystä ajasta ja paikasta, joihin jäsenyys usein kiinnitetään (Berkelaar & Harrison 2019). Interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden luominen ja ylläpitäminen on koetun jäsenyyden näkökulmasta merkityksellistä, ja se toteutuu niin teknologiavälitteisessä kuin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Vaikken tässä tutkimuksessa varsinaisesti tarkastellut työyhteisön teknologian merkitystä työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemuksissa, se limittyi osaksi kaikkea vuorovaikutusta. Tutkimukseen osallistujien kuvauksista kävi ilmi, että teknologia on läsnä työyhteisöissä ja organisaatioissa, mutta sitä ei kuvauksissa eroteltu muusta työyhteisön vuorovaikutuksesta. Työelämän digitalisaatio luo sekä mahdollisuuksia että haasteita työyhteisöön liittymiselle, yksilön kuulumisen kokemuksen rakentumiselle sekä vuorovaikutussuhteiden luomiselle. Jatkossa olisi kiinnostavaa tehdä vertailevaa tutkimusta siitä, millä tavoin liittymistä ja kuulumista vuorovaikutusprosessit ilmenevät teknologiavälitteisesti.

Tulevaisuuden tietotyössä ja erilaisissa asiantuntijatehtävissä hybridityökentely (etä- ja lähityön yhdistäminen) tulee lisääntymään. Tämä muutos osaltaan haastaa yksilöiden työyhteisöön kuulumisen kokemuksia, mikä entisestään lisää aiheen tutkimisen tarpeellisuutta. Yksilölliset tarpeet kuulua työyhteisöihin eivät tule katoamaan, vaan hybridityön lisääntyessä toimivien vuorovaikutuskäytänteiden merkitys vain korostuu, kun työyhteisön jäsenet kohtaavat lähinnä digitaalisilla alustoilla eivätkä satunnaiset kohtaamiset työpäivän aikana ole mahdollisia. Olipa työyhteisö fyysisesti samassa paikassa tai erillään, on työn toteuttamiselle, yhteisen tavoitteen saavuttamiselle ja työyhteisöjen hyvinvoinnille ensisijaisen tärkeää, että työntekijät kokevat tulevansa arvostetuiksi ja huomatuiksi sekä asiantuntijoina että työyhteisön jäseninä. Työyhteisöt ovat moninaisia ja työntekijöiden niille antamat merkitykset muuttuvia: työntekijöiden kokemusten tutkiminen sekä niiden ymmärtäminen mahdollistaa koko työyhteisön vuorovaikutuksen moninaisuuden tunnistamisen, tukemisen ja kehittämisen.

SUMMARY

Introduction

The need to belong is a natural part of humanity. Workplaces are important communities in society that individuals encounter at some point in their lives. In workplace communication, employees negotiate and share meanings to construct their understanding of where they experience belonging. Workplace entry and belonging are significant for employees' productivity and well-being at work, but entry and belonging are also important for organizations when it comes to work coordination and achieving joint goals. For employers, new employees are also seen as investments. Moreover, functional workplaces support employees' career and professional growth. Therefore, workplace entry and belonging are one of the key communication processes in workplaces that require a better understanding.

In the current dissertation, the different approaches and concepts of workplace entry and belonging are brought together. Newcomers' entry has been widely researched in communication studies (Kramer & Miller 2014): organizational entry has been approached using the concepts of socialization, assimilation, organizational identification, and membership (Ashforth 2001; Kramer, 2011; Kramer & Miller 2014; Mael & Ashforth 1992; Shin & Sias 2020). Phase-to-phase descriptions, which describe newcomers as being adapted into a workplace, have received criticism for their simplifying of the newcomer experience and communication during the entry, but also because of the lack of temporal observations (Ashforth 2012; Kramer 2010). In the current dissertation, workplace entry and experience of membership are examined as temporal, dynamic communicative processes.

The meaning of workplace relationships during the entry phase has been recognized as being important. In particular, the functions of relationships, such as information sharing, feedback, and social support, have been well established (Sias 2009). Information sharing is important in knowledge work, and when sharing is reciprocal, it supports the development of workplace relationships (Sias 2014). Information sharing enables both organizational communication and interpersonal communication of workplace relationships. Especially from leaders and peers, newcomers receive social support and information, which helps them become members of their workplace (Kramer & Sias 2014). Workplace relationships are constructed when parties are constantly in communication and start to recognize each other as part of the relationship (Sias 2009). Work and working processes define workplace relationships, and existing communication practices also guide the possibilities to build workplace relationships (Mikkola & Nykänen 2020). In the current dissertation, building relationships is observed as one entry process in communication.

In the current dissertation, the definition of communication leans on both organizational and interpersonal communication traditions. An organization is seen as being constructed in the communication processes in the workplace, that is, in the communicative constitution of an organization (Brummans et al. 2014).

This is especially true from a structuration approach (McPhee & Zaug 2009), where the structures of the organization are reconstructed in the meanings employees give to them (McPhee, Poole, & Iverson 2014). Interpersonal communication is seen as both interactional (constructed in communication situations) and message approach based, where employees give and share meanings (Burlison 2010).

Earlier studies of newcomers' entry and membership in communication studies have emphasized the importance of broadening the examination of temporality and diversity in newcomers' entry and membership development (Ashforth 2012; Manata et al. 2016; Berkelaar & Harrison 2019), but also the need to observe workplace relationship that are built as one of the entry processes (Liu et al. 2021; Myers et al. 2018). In the current dissertation, workplace entry and belonging to a workplace are observed as communicatively constructed, dynamic, and temporal processes. The interest here is on employees' experiences of the construction of belonging in workplace communication. Applying the concept of belonging enables the observation of employees' experiences, which are both individual and constructed in communication among other members. Thus, the meanings employees construct are the key to experiencing belonging (Iverson, 2013; May, 2016.) There is a difference between identifying oneself in a workplace and experiencing belonging as a part of the workplace. Iverson (2011) describes that the experience of belonging is constituted in communication, and it is constructed in the given meanings of being part of the community. In the present dissertation, the aim is to apply and observe how belonging is constructed in the workplace.

Aim of the study

The objective is to describe the construction of workplace entry and belonging in communication processes and what kind of workplace communication constructs and produces the experience of belonging. The research subject is employees' perspectives; more precisely, the focus is on the knowledge work of newcomers and employees' experiences of workplace communication. The research questions are as follows: 1) What kind of communication processes are connected to newcomers' entry? 2) What kind of communication characteristics explain the employees' experiences of belonging? 3) What kind of communication processes construct newcomers' membership in the workplace? 4) What kind of communication processes enable the initial development of peer coworker relationships?

Methodological framework

The study design is qualitative because the basic assumption is to understand the phenomena (Brinkmann 2013). In a qualitative study, the aim is not to generalize but to instead describe the variety of phenomena (Tracy 2013). The researcher aims to describe, understand, and interpret the individual experiences of a specific group (Salkind 2010). The current dissertation is based on a hermeneutic interpretative approach and a phenomenological approach. The interpretative

approach is connected to symbolic interactionism, where meanings are constantly changing, negotiated, and reframed in social interactions (Blumer 1969). Also, as in the phenomenological approach, awareness of human and social reality is seen as being constructed in individual observations and meanings (Husserls 2013, orig. 1931). In interpersonal communication, meaning-making is not rational, given that meanings are complicated and emotional (Manning 2014). This emphasizes the nature of social interaction and human experience. Therefore, the role of the researcher is interpretative and aims to understand human experiences.

The present dissertation includes four articles. The first article is a narrative literature review, and the other three articles are empirical studies. All the articles observe the employees' perspectives of the workplace entry phase and belonging. In this dissertation, the earlier conventions of workplace entry processes (article I) and the connections between communication and belonging (article II) are observed. To deepen the existing understanding, the communication processes of membership negotiation (article III) and the initial development of workplace relationships (article IV) are also examined.

The first article is a narrative literature review with the objective of analyzing the communication phenomena by considering newcomers' organizational entry in earlier communication studies. The multidimensional nature of phenomena and different concepts make the newcomers' entry challenging to describe. Therefore, a communication-oriented point of view and a literature review enable a coherent description of workplace entry processes. The first article focuses on describing how interpersonal phenomena, such as uncertainty management or information seeking, are observed in employees' experiences and in their interpersonal encounters in organizations. In the narrative literature review (Waterfield 2018), the aim is to coherently describe the earlier studies exploring newcomers' entry. The results show that during the entry phase, the key communication phenomena are uncertainty and emotion management, building relationships, role and membership negotiation, and organizational identification.

The second article focuses on more experienced employees' perceptions of the connections between communication and belonging in their workplace. Perceived belonging is seen as being materialized in the communication of community (Iverson 2011). Through the data-based research problem and concept analysis, the second article aims to describe employees' perceptions of how communication and belonging are interconnected. The data include 11 respondent interviews collected as part of the Social Interaction Practices and Well-being at Hospital Workplace project. The participants are nursing staff of one hospital unit in Finland. The data are analyzed by applying a qualitative content analysis (Schreier 2014). The results show that in the employees' descriptions, belonging is constructed in the organization's environmental factors (physical environment, nature of the work, and communication practices of the organization) and the workplace's interpersonal communication factors

(groups and relationships, impression management, feedback and support, and influence possibilities).

In the third and fourth articles, the experiences of newly graduated young professionals who worked in their first workplace after graduation are observed. Workplaces are where employees actively give meanings to their relationships and themselves as a part of the workplace (McPhee & Zaugg 2009). By observing the membership negotiation and communication processes, it is possible to understand the communication that produces employees' experiences of becoming a member during entry. Workplace relationships are significant for becoming a member of the workplace (Lapointe et al. 2014; Myers & Scott 2010; Silva & Sias 2010), but more information is needed regarding the initial development of relationships in newcomers' experiences (Liu et al. 2021; Myers et al. 2018). The third and second articles aim to answer what kind of communication processes enable the development of membership and relationships in newcomers' experiences.

Data collection is the same in the third and fourth studies. Instead of one-time interviews, the researcher contacted the participants 5 to 10 times during the first 3 to 10 months in their new workplace. This emergent interview was conducted using technology-mediated communication. The participants could choose which platform they wanted to use: e-mail, phone, or WhatsApp voice messages. There are 23 participants, two men and 21 women. Their education varies, and they have worked in several workplaces after graduation. Eleven have a bachelor's degree and 12 have a master's degree. In both studies, the data have been analyzed using the constant comparative method (Charmaz 2006).

The objective of the third article is to observe communication processes in newcomers' membership negotiations in their first workplace after graduation. In membership negotiation, newcomers compare their expectations to the organizational and other employees' expectations, which is done to become members of the workplace through the ongoing social exchange with others (Scott & Myers 2010). Temporality offers new insights into membership development and how it is negotiated in workplace communication over time. The results show that the communication processes in membership negotiation are temporally constructed. At first, the process of developing reciprocity and seeking and perceiving acceptance occurs, enabling the communication process of becoming an active member. Active membership is achieved in newcomers' experiences after three to four months working in their workplaces.

In the fourth article, the aim is to describe how coworker relationships begin to develop during the initiation phase. Earlier studies have described peer coworker relationships as informative, collegial, and special peers (Kram & Isabella 1985). In this article, the focus is on the initial construction of coworker relationships before the actual relationship exists. The initial development is observed by applying social exchange theory (Roloff, 1981; Stafford, 2015) and an evolutionary perspective of workplace relationships (Teboul & Cole, 2005). The results show that the initial development of coworker relationships includes three communication processes: seeking and finding the potential relationships,

reciprocity, and experiences of equality. Equality is relational and connected to an employee's experience of being able to participate and become appreciated as a professional in workplace communication situations among other employees.

Main findings and conclusions

The aim of this dissertation is to describe the construction of workplace entry and belonging in the communication processes that construct and produce the individual experience of belonging. In the communicative construction of belonging, the individual expectations from the communication and relationships are significant: meanings for belonging are constructed both in the organizational environment and interpersonal encounters among other members of the workplace. The nature of the work and existing communication practices creates structures and possibilities for how to communicate among others. In interpersonal encounters, feedback, social influence, and social support are found to be significant for one's belonging. Both the expectations of employees and organizations affect the communication processes of workplace entry and belonging. The communicative processes of membership negotiation illustrate how these expectations are managed, created, and reconstructed in mutual communication among other employees. Earlier research has implicated the need for temporal observation and process perspective in membership (Ashforth 2013; Gómez 2009; Manata et al. 2016). In the current study, the temporal examination of newcomers' membership negotiation shows how the organization is constituted in workplace communication and the individual experiences of employees from a structural perspective (McPhee, Poole, & Iverson 2014). The current dissertation broadens the understanding of in what kind of communication processes enable newcomers to become part of the flow of constitution of organization (McPhee & Zaig 2000). The existing communication practices of the workplace are the key in creating the preconditions for communication in the workplace.

The present dissertation's findings show that communication that enables the experience of belonging in a workplace is reciprocal, hence showing acceptance and constructing equality. *Reciprocity* in workplace communication encompasses feedback communication and supportive communication in workplace entry and belonging. Employees give individual meanings for workplace relationships, which shows the differences in expectations of coworker relationships: some want coworker relationships to be more personal than others. This shows that employees' initial and early observations of other employees' communication behavior might be more significant for the meanings newcomers construct than the actual social exchange among other members. Reciprocity has also been shown to be a social influence and supportive communication among other employees, which is vital for both nursing staff belonging and newcomers' membership negotiation and building relationships. Moreover, the study shows a new function defining peer coworker relationships: appreciation of expertise. This finding emphasizes the nature of workplace

relationships. In a workplace, employees have the need to actualize their purpose and work for shared aims and issues. The current study suggests that the experience of working as an equal professional and coworker is vital for coworker relationship development. *Perceived acceptance* enables belonging in employees' experiences. The results show that other members' responsive communication behavior has significant meaning for membership negotiation and the initial development of workplace relationships. By offering support, including newcomers in discussions, and appreciating newcomers' expertise, other employees can enable the early experience of acceptance, which is crucial because acceptance is the key process in membership development (Moreland & Levine 2001). In addition, the current study broadens the understanding of what kind of communication constructs acceptance in employees' experiences. The communication processes of reciprocity and acceptance lead to the experience of being a peer and becoming a member. The current dissertation shows the important connection between peer coworker relationship development and the construction of membership.

The *construction of equality* in workplace communication materializes when employees experience that their expertise is appreciated. Equality implicates both active membership and the possibility to build and maintain relationships in the workplace. The current study shows the importance of the appreciation of expertise in workplace entry and belonging. Earlier studies have highlighted the importance of examining relationship development among other entry processes (Liu et al. 2020). Building relationships is a simultaneous and significant communication process with membership development. The development of peer coworker relationships support the experience of belonging. Equality is relational: it represents the possibility to be an active membership and to build and maintain relationships in the workplace. Both the newcomers (articles III & IV) and employees who had worked in their workplace for a longer period (article II) are found to have experienced equality when they could express their expertise and when other members appreciated the employees' profession. The experience of equality occurs in workplace relationships in which employees experience becoming noticed, appreciated and accepted as coworkers and professionals. Regarding the experience of belonging, it implicates that belonging is individual but collectively constructed in workplace relationships, as earlier theoretical assumptions suggest (Iverson 2011; Iverson 2014; May 2011). Especially in the workplace, belonging to other members' affective behavior and acceptance is valued.

In conclusion, the experience of belonging to a workplace is a dynamic, individual experience that is collectively constructed among other employees of the workplace. When employees become noticed and recognized in workplace relationships, it enables the experience of acceptance. Perceived acceptance enables equality as a professional and coworker in the workplace. The other members of the workplace have a significant role in the experience of belonging.

Practical implications and future research directions

An employee's experience of belonging is constructed in reciprocal communication, which enables perceived acceptance and equality among other employees. The current study provides insights into the communicative perspective for newcomers' entry and employees' belonging to a workplace; it highlights the importance of focusing on communication processes supporting employees' belonging. These communication processes can help develop the whole workplace communication structures: everyone in a workplace needs support and experience to be appreciated as an employee, not only the newcomers.

The findings can also be applied while improving newcomers' orientations in workplaces. By putting effort into the meaning-making processes of employees, experiences of belonging can give multiple types of information for employers to better understand workplace communication. Communication practices can hinder or enable discussions of employees' individual entry processes and belonging to a workplace. By supporting the communication practices of newcomers' orientation, workplaces can ensure all their employees' well-being at work. Whether the workplace is physically in the same place or employees are working on technology-mediated platforms, employees have the need to belong, build and maintain relationships, and become seen and appreciated both as a professional and coworker.

In the future, the growth of hybrid work will highlight the importance of functional communication practices. Therefore, examining individual experiences can offer a deeper and multidimensional understanding of how employees encounter and belong to their perceived workplaces. In future studies, more experienced newcomers' membership and workplace relationship development during the entry phase should be examined. This could broaden our understanding of the temporal construction of the communication processes that support one's belonging to a workplace. Moreover, other than knowledge work, employees' experiences could be observed, and comparative studies of different workplaces or employees' experiences could deepen the understanding of what kind of communication processes are occurring in different contexts.

KIRJALLISUUS

- Ahopelto, T., Ilomäki, S., Logren, A., Ristimäki, H., Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. 2019. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? - tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 245–266.
- Altman, I. & Taylor, D. A. 1973. *Social penetration: the development of interpersonal relationships*. New York: Cambridge University Press.
- Anthony, K. E., Reif-Stice, C. E., Iverson, J. O. & Venette, S. J. 2020. Belonging in Practice: Using Communities of Practice Theory to Understand Support Groups. Teoksessa H. D. O' Hair & M. J. O' Hair (Toim.) *The Handbook of Applied Communication Research: Volume 2*. 1. painos. John Wiley & Sons, 765-779.
- Atouba, Y. C. 2018. Tackling the turnover challenge among IT workers: Examining the role of internal communication adequacy, employee work participation, and organizational identification. *Communication Reports* 31 (3), 174–187.
- Atouba, Y. C., Carlson, E. J. & Lammers, J. C. 2019. Directives and Dialogue: Examining the Relationship Between Participative Organizational Communication Practices and Organizational Identification Among IT Workers. *International Journal of Business Communication* 56 (4), 530–559.
- Ashforth, B. E. 2012. The Role of Time in Socialization Dynamics. Teoksessa C. R. Wanberg (Toim.) *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press, 161–186.
- Ashforth, B. E. 2001. *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Backman, J. 2018. Äärellisyyden kohtaaminen: kokemuksen filosofista käsitehistoriaa. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus: VI, Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 25–40.
- Baker, C. R. & Omilion-Hodges, L. M. 2013. The Effect of Leader-Member Exchange Differentiation Within Work Units on Coworker Exchange and Organizational Citizenship Behaviors. *Communication Research Reports* 30 (4), 313–322.
- Baker, A., Perrault, D., Reid, A. & Blanchard, C. M. 2013. Feedback and organization: Feedback is good, feedback-friendly culture is better. *Canadian Psychology* 54 (4), 260–268.
- Bauer, T. N., Bodner, B. E., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. 1997. Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology* 1 (3), 311–320.

- Baxter, L. A. 2011. *Voicing relationships: A dialogic perspective*. Los Angeles: Sage.
- Baxter, L. A. 2015. Foreword: growing interpersonal communication theory. Teoksessa D. O. Braithwaite & P. Schrodt (toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. Los Angeles: Sage, xi-xiii.
- Baxter, L. A., & Braithwaite, D. O. 2008. Discourse/interaction-centered theories of interpersonal communication. Teoksessa L.A. Baxter & D.O. Braithwaite (toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. Los Angeles: Sage, 145-148.
- Belle, S. M., Burley, D. L. & Long, S. D. 2015. Where do I belong? High-intensity teleworkers' experience of organizational belonging. *Human Resource Development International* 18 (1), 76-96.
- 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.
- Berkelaar, B., & Harrison, M. 2019. Organizational Socialization. Oxford Research Encyclopedia of Communication. Saatavana: <https://oxfordre.com/communication/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-127>. [Viitattu 22.3.2021]
- Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & van Zoonen, W. 2020. Etätyö suomessa koronaviruspandemian aikana: pitkittäistutkimuksen tuloksia. Saatavana: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf> [Viitattu 25.5.2021]
- Blumer, H. 1969. *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Boamah, S. A. & Laschinger, H. 2016. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management* 24, E164-E174.
- Braithwaite, D. O., Schrodt, P. & Carr, K. 2015. Introduction: Meta-theory and theory in interpersonal communication research. Teoksessa D. O. Braithwaite & P. Schrodt (Toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 1-20.
- Brashers, D. E. 2001. Communication and Uncertainty management. *Journal of Communication* 15 (3), 477-497.
- Brinkmann, S. 2013. *Qualitative interviewing*. Oxford: Oxford University Press.
- Brummans, B. H. J. M., Cooren, F., Robichaud, D. & Taylor, J. R. 2014. Approaches to the communicative constitution of organizations. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.) *SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods*. Thousand Oaks: Sage, 173-194.
- Brunetto, Y. & Teo, S. 2013. Retention, burnout and the future of nursing. *Journal of Advanced Nursing* 69 (12), 2772-2773.

- Bullis, C. 1993. Organizational socialization research: Enabling, constraining, and shifting perspectives. *Communication Monographs* 60 (1), 10–17.
- Burleson, B. B. 2010. The nature of interpersonal communication: A message-centered approach. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff, & D. R. Roskos-Ewoldsen (toim.) *The handbook of communication science*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 145–163.
- Cai, D., Liu, J. Zhao, H. & Li, M. 2020. Could social media help in newcomers' socialization? The moderating effect of newcomers' utilitarian motivation. *Computers in Human Behavior* 107, 1–13.
- Charmaz, K. 2017. The power of constructivist grounded theory for critical inquiry. *Qualitative Inquiry* 23 (1), 34–45.
- Charmaz, K. 2006. *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Charmaz, K. & Belgrave, L. L. 2014. Qualitative interviewing and grounded theory analysis. Teoksessa J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti & K. D. McKinney (toim.) *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. Thousand Oaks: Sage, 347–366.
- Cheney, G. 1983. The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech* 69, 143–158.
- Christensen, L. T. & Cheney, G. 1994. Articulating identity in an organizational age. Teoksessa S. A. Deetz (toim.) *Communication Yearbook* 17. Thousand Oaks, CA: Sage, 222–235.
- Collini S. A., Guidroz A. M. & Perez L. M. 2015. Turnover in health care: the mediating effects of employee engagement. *Journal of Nursing Management* 23, 169–178.
- Corbin, J. & Strauss, A. 2008. *Basics of qualitative research: Techniques and procedurs for developing grounded theory*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooren, F., Kuhn T., Cornelissen J. P., Clark T. 2011. Communication, organizing, and organization: An overview and introduction to the special issue. *Organization Studies* 32 (9), 1149–1170.
- Cranmer, G. A., Goldman, Z. W. & Booth-Butterfield, M. 2017. The mediated relationship between received support and job satisfaction: An initial application of socialization resources theory. *Western Journal of Communication* 81 (1), 64–86.
- Dailey, S. L. 2016. I'm new ... again: Reconceptualizing the socialization process through rotational programs. *Communication Studies* 67 (2), 183–208.
- Deetz, S. A. & Eger, E. K. 2014. Developing a metatheoretical perspective organizational communication studies. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.) *The SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 27–48.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. 2011. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *The*

- Sage handbook of qualitative research. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 1-19.
- Earthy, S., & Cronin, A. 2008. Narrative analysis. Teoksessa N. Gilbert (toim.), *Researching social life*. 3. painos. London, England: Sage, 420-439.
- Elkins, D. M. 2018. Welcome to the workplace: the shift from orientation to onboarding in the socialization of millennial newcomers. Teoksessa S. A. Smith (toim.) *Recruitment, Retention, and Engagement of a Millennial Workforce*. Lanham, MD: Lexington Books, 63-81.
- Endacott, C. G. & Myers, K. K. 2019. Extending the membership negotiation model: previous work experience and the reproduction and transformation of structures. *Management Communication Quarterly* 33 (4), 455-483.
- Fix, B. & Sias, P. M. 2006. Person-centered communication, leader-member exchange, and job satisfaction. *Communication Research Reports*, 23, 35-44.
- Freeman, M. 1984. History, Narrative, and Life-span Developmental Knowledge. *Human Development* 27, 1-19.
- Frey, L. R., Botan, C. H. & Kreps, G. L. 2000. Investigating communication. An introduction to research methods. 2. painos. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gailliard, B., Myers, K. K. & Seibold, D. R. 2010. Organizational assimilation: A multidimensional reconceptualization and measure. *Management Communication Quarterly* 24 (4), 552-578.
- Gallagher, E. B. & Sias, P. M. 2009. The New Employee as a Source of Uncertainty: Veteran Employee Information Seeking about New Hires. *Western Journal of Communication* 73 (1), 23-46.
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M. & Dickens, M. P. 2011. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadership Quarterly* 22, 1120-1145.
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Glaser, B. G. 1978. *Theoretical sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mills Valley: The Sociology Press.
- Glaser, B. G. 2005. *The Grounded Theory perspective III: Theoretical coding*. The Sociology Press, Mills Valley.
- Glaser, B. G. & Holton, J. 2004. Remodeling Grounded Theory. *Forum: Qualitative Social Research* 5 (2), Art. 4.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967. *The discovery of grounded theory*. Chicago, IL: Aldine.
- Gómez, L. F. 2009. Time to socialize: organizational socialization structures and temporality. *The Journal of Business Communication* 46 (2), 179-207.
- Graen, G. B. & Scandura, T. A. 1987. Toward a Psychology of Dyadic Organizing. *Research in Organizational Behavior* 9, 175-208.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. 1995. Relationship-based approach to leadership: Development of a leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years - Applying a multi-levelt multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6 (2), 219-247.

- Graneheim, U. H & Lundman B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24, 105–112.
- Green, B. N., Johnson, C. D. & Adams, A. 2006. Writing Narrative Literature Reviews for Peer Reviewed Journals: Secrets of the Trade. *Journal of Chiropractic Medicine* 5: 3, 101–117.
- Grinyer, A. & Thomas, C. 2014. The Value of Interviewing on Multiple Occasions or Longitudinally. Teoksessa J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti & K. D. McKinney (toim.) *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. Thousand Oaks: Sage, 219–230.
- Guillaume, Y. R. F., Brodbeck, F. C. & Riketta, M. 2012. Surface- and deep-level dissimilarity effects on social integration and individual effectiveness related outcomes in work groups: A meta-analytic integration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 85, 80–115.
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. 2001. *Handbook of interview research: context and method*. Thousand Oaks: Sage.
- Heidegger, M. 2000. *Oleminen ja aika*. Suomeksi kääntänyt R. Kupiainen. Tampere: Vastapaino. (Alkuperäisteos 1927).
- Hess, J., Omdahl, B. L. & J. M. Harden Fritz. 2006. Turning points in relationships with disliked co-workers. Teoksessa J. M. H. Fritz & B. L. Omdahl (toim.) *Problematic relationships in the workplace*. New York: Peter Lang, 89–108.
- Hoffmann-Longtin, K. Maria Brann, M., Ridley-Merriweather, K. E. & Bach, B. W. 2021. Rethinking graduate student socialization and identification: how the communication discipline can help. *Communication Education* 70 (1), 120-122.
- Horstmeier, C. A. L, Homan, A. C., Rosenauer, D. & Voelpel, S. C. 2016. Developing multiple identifications through different social interactions at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25 (6), 928–944.
- Howell, K. E. 2013. *Aspects of phenomenology*. Teoksessa K. E. Howell (toim.) *An introduction to the philosophy of methodology*. London: Sage, 55–74.
- Husserl, E. 2013. *Ideas: General introduction to pure phenomenology*. Oxfordshire, England, New York: Routledge. (Alkuperäisteos 1932.)
- Iverson, J. O. 2011. Knowledge, belonging and communities of practice. Teoksessa H. E. Canary & R. D. McPhee (toim.) *Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice*. New York: Routledge, 35–52.
- Iverson, J. O. 2013. Communicating belonging: Building communities of Expert Volunteers. Teoksessa M. W. Kramer, L. K. Lewis & L. M. Gosset (toim.) *Volunteering and Communication: Studies from Multiple Contexts*. New York: Peter Lang, 45–64.
- Jablin, F. M. 1987. Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.) *Handbook of organizational*

- communication: An interdisciplinary perspective. Newbury Park, CA: Sage, 679-740.
- Jablin, F. M. 2001. Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.), *The new handbook of organizational communication: Advances in theory research, and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage, 679-740.
- James, N. & Busher, H. 2006. Credibility, authenticity and voice: dilemmas in web-based interviewing. *Qualitative Research Journal* 6, 403-420.
- Johansson, C., Miller, V. D. & Hamrin, S. 2014. Conceptualizing communicative leadership. *Corporate Communications* 19 (2), 147-165.
- Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Song, Z. 2013. Support, undermining, and newcomer socialization: Fitting in during the first 90 days. *Academy of Management Journal* 56 (4), 1104-1124.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. & Guneri B. 2009. Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management* 17, 66-73.
- Kinney, T. A. 2006. Should I stay or should I go? The role of negative communication and relational maintenance in distress and well-being. Teoksessa J. M. H. Fritz & B. L. Omdahl (toim.) *Problematic relationships in the workplace*. New York: Peter Lang, 179-201.
- Klein, H. J. & Polin, B. 2012. Are organizations onboard with best practice onboarding? Teoksessa C. Wanberg (toim.) *The Oxford handbook of socialization*. New York, NY: Oxford University Press, 267-287.
- Klein, H. J., Polin, B. & Sutton, K. L. 2015. Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees. *International Journal of Selection and Assessment* 23 (3), 263-283.
- Klein, H. J., & Weaver, N. A. 2000. The Effectiveness of an Organizational-Level Orientation Training Program in the Socialization of New Hires. *Personnel Psychology*, 53 (1), 47-66.
- Knapp, M. L. & Daly, J. A. 2011a. Background and current trends in the study of interpersonal communication. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.), *Handbook of interpersonal communication*. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 3-22.
- Knapp, M. L. & Daly, J. A. 2011b. *Handbook of interpersonal communication*. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Knapp, M. L. & Vangelisti, A. L. 2009. *Interpersonal communication and human relationships*. 6. painos. Boston: Allyn & Bacon.
- Kram, K. & Isabella, L. 1985. Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal* 28 (1), 110-132.
- Kramer, M. W. 2004. *Managing uncertainty in organizational communication*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kramer, M. W. 2010. *Organizational socialization: Joining and leaving organizations*. Cambridge, UK: Polity Press.

- Kramer, M. W. 2011. Toward a Communication Model for the Socialization of Voluntary Members. *Communication Monographs* 78 (2), 233–255.
- Kramer, M. W. & Hess, J. 2002. Communication rules for the display of emotions in organizational settings. *Management Communication Quarterly* 16, 66–80.
- Kramer, M. W., Lee, S. K. & Guo, Y. 2019. Using Communication Technology to Manage Uncertainty during Organizational Assimilation: Information-Seeking and Information-Giving. *Western Journal of Communication* 83 (3), 304–325.
- Kramer, M. W. & Miller, V. D. 2014. Socialization and assimilation. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.) *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 525–547.
- Kramer, M. W. & Sias, P. M. 2014. Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.), *Interpersonal Communication*. Berlin: De Gruyter Mouton, 467–491.
- Krippendorff, K. 2013. *Content analysis. An introduction to its methodology*. 3. painos. California: Sage.
- Krone, K. J., Kramer, M. W. & Sias, P. M. 2010. Theoretical developments in organizational communication research. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff, & D. R. Roskos-Ewoldsen (toim.) *The handbook of communication science*. Thousand Oaks, CA: Sage, 165–182.
- Kuhn, T. R. & Mumby, D. K. 2018. *Organizational Communication: A Critical Introduction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuhn, T. R. & Putnam, L. L. 2014. Discourse and communication. Teoksessa AdlerDu Gay, P. S. P., Morgan, G. & Reed, M. (toim.) *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents*. Oxford, UK: Oxford University Press, 414–446.
- Kuhn, T. R. & Jackson, M. 2008. Accomplishing knowledge: A framework for investigating knowing in organizations. *Management Communication Quarterly* 21, 454–485.
- Kukkola, J. 2018. Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus: VI, Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 41–63.
- Lapointe, E., Vandenberghe, C. & Boudrias, J.S. 2014. Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 87, 599–624.
- Larson, G. S. 2017. Identification, organizational. Teoksessa C.R. Scott & L. Lewis (toim.). *The international encyclopedia of organizational communication*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage.

- Lindlof, T. R. & Taylor, B. C. 2002. *Qualitative communication research methods*. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lindlof, T. R. & Taylor, B. C. 2019. *Qualitative communication research methods*. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Littlejohn, S. W. 2009. System theory. Teoksessa S. W. Littlejohn, & K. A. Foss. *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks: Sage, 950–954.
- Liu J., Lee A., Li, X. & Li, C-R. 2021. The Role of Change in the Relationships Between Leader-Member Exchange/Coworker Exchange and Newcomer Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Organizational psychology, Frontiers in Psychology (special issue)* 12, 1-13.
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. 2007. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing* 23 (2), 110–116.
- Lähdesmäki, T., Saresma, T., Hiltunen, K. Jäntti, S. Säaskilahti, N. Vallius, A. & Ahvenjärvi, K. 2016. Fluidity and flexibility of "belonging": Uses of the concept in contemporary research. *Acta Sociologica* 59 (3), 233–247.
- Madden, L., Mathias, B. D. & Madden, T. M. 2015. In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review* 38 (3), 242–263.
- Manata, B., Miller, V. D., DeAngelis B. N. & Paik, J. E. 2016. Newcomer Socialization research: The Importance and Application of Multilevel Theory and Communication. *Annals of the International Communication Association* 40 (1), 307-340.
- Manning, J. 2014. A constitutive approach to interpersonal communication studies. *Communication Studies* 65 (4), 432–440.
- Manning, J. & Kunkel, A. 2014. *Researching interpersonal relationships: Qualitative methods, studies, and analysis*. Los Angeles: Sage.
- Martin, V. B., Scott, C., Brennen, B. & Durham, M. G. 2018. What Is Grounded Theory Good For? *Journalism & Mass Communication Quarterly* 95 (1), 11–22.
- May, V. 2016. What does the duration of belonging tell us about the temporal self? *Time & Society* 25(3), 634–651.
- May, V. 2011. Self, belonging and social change. *Sociology* 45 (3), 363–378.
- McClure, J. P. & Brown, J. M. 2008. Belonging at work. *Human Resource Development International* 11 (1), 3-17.
- McMillan, D. W. & Chavis, D. M. 1986. Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology* 14, 6–23.
- McPhee, R. D., Poole, M. S. & Iverson, J. 2014. Structuration theory. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research and Methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 75–101.
- McPhee, R. D. & Zaugg, P. 2000. The communicative constitution of organizations: a framework for explanation. *The Electronic Journal of Communication* 10 (1), 1–16.

- McPhee, R. D. & Zaug, P. 2009. The communicative constitution of organizations: a framework for explanation. Teoksessa L. L. Putnam & A. M. Nicotera (toim.) *Building Theories of Organization: The Constitutive Role of Communication*. New York, NY: Routledge, 21–47.
- Mead, G. H. 1934. *Mind, Self, and Society*, The University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Mertens, D. 2018. Ethics of qualitative data collection. Teoksessa U. Flick (toim.) *The SAGE handbook of qualitative data collection*. London: Sage, 33–48.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1 (1), 61–89.
- Mikkola, L. 2020. Leadership in the workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge, 123–135.
- Mikkola, L. & Nykänen, H. 2020. Workplace relationships. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge, 15–27.
- Mikkola, L., Pennanen, E., Laapotti, T. & Välipakka, H. 2014. *Sairaalityöyhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytänteet. Tutkimushankkeen loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- Mikkola, L. & Valkonen, T. 2020. Developing workplace communication. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge, 179–192.
- Mikkola, L. & Valo, M. 2020. Preface. *Workplace communication*. New York: Routledge.
- Miller, V. D. & Jablin, F. M. 1991. Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *The Academy of Management Review* 16 (1), 92–120.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. 2001. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44 (6), 1102–1121.
- Mongeau, P. A. & Henningsen, M. L. M. 2015. Stage theories of relationship development: charting the course of interpersonal communication. Teoksessa D. O. Braithwaite & P. Schrodt (toim.). *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. 2.painos. Los Angeles: CA: Sage, 389–402.
- Moreland, R. L. & Levine, J. M. 1982. Group socialization: Temporal changes in individual-group relations. Teoksessa L. Berkowitz (toim.), *Advances in experimental social psychology* 15. New York: Academic Press, 137–192.
- Moreland, R. L. & Levine, J. 2001. Socialization in organizations and work groups. Teoksessa M. E. Turner (toim.) *Groups at Work: Theories and Research*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 69–112.
- Morrison, E. W. 2002. Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal* 45 (6), 1149–1160.
- Mruck, K. & Mey, G. 2020. Grounded Theory Methodology and Self-Reflexivity in the Qualitative Research Process. Teoksessa A. Bryant & K. Charmaz

- (toim.) The SAGE Handbook of Current Developments in Grounded Theory. London, UK: Sage, 470-496.
- Myers, K. K. 2009. Workplace relationships and membership negotiations. In S. W. Smith & S. R. Wilson (Eds.) *New directions in interpersonal communication research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 135-156.
- Myers, K. K. 2011. Socializing organizational knowledge informal socialization through workgroup interaction. Teoksessa M. W. Kramer, L. K. Lewis & L. M. Gosset (toim.) *Volunteering and Communication: Studies from Multiple Contexts*. New York: Peter Lang, 285-303.
- Myers, K. K. & Gailliard, B. M. 2016. Organizational entry, socialization, and assimilation in health care organizations. Teoksessa T. R. Harrison & E. A. Williams (toim.) *Organizations, communication, and health*. New York: Routledge, 31-48.
- Myers, K. K., & Oetzel, J. G. 2003. Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly* 51, 438-457.
- Myers, K. K. & Sadaghiani, K. 2010. Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology* 25, 225-238.
- Myers, K. K., Seibold, D. R., & Park, H. S. 2011. Interpersonal communication in the workplace. Teoksessa J. A. Daly & M. L. Knapp (toim.), *Handbook of interpersonal communication*. 4. painos. Thousand Oaks: Sage, 527-562.
- Myers, S. A., Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., Sollitto, M., Gillen, H. G. & Ball, H. 2018. Differences in information seeking among organizational peers: perceptions of appropriateness, importance, and frequency. *International Journal of Business Communication* 55 (1), 30-43.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia* 55 (06), 408-425.
- Naz, S. & Gul, S. 2014. Moderating role of organizational commitment between communication satisfaction and turnover intentions among nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research* 29 (1), 39-52.
- Nicky, C. B. & Ruonan, Z. 2021. Chatting with Peers: Bridging Motivations of Internal Social Media Use, Online Interaction, and Organizational Identification. *China Media Research* 17 (1), 98-120.
- Nicotera, A. M. 2020. *Origins and traditions of organizational communication: A comprehensive introduction to the field*. New York: Routledge.
- Niittylahti, S., Annala, J., & Mäkinen, M. 2019. Opintoihin kiinnittyminen ammatillisessa koulutuksessa. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 21 (2), 9-23.
- Odden, C. M. & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly*, 45, 153-166.
- Olshansky, E. F. 2015. Overview of grounded theory. Teoksessa De Chesnay, M., & Banner, D. (toim.) *Nursing Research Using Grounded Theory* :

- Qualitative Designs and Methods in Nursing. New York: Springer Publishing Company.
- Omdahl, B. L. 2006. Towards effective work relationships. Teoksessa J. M. H. Fritz & B. L. Omdahl (toim.) Problematic relationships in the workplace. New York: Peter Lang, 279–294.
- Omilion-Hodges, L. M., Ptacek, J. K. & Zerilli, D. H. 2016. A comprehensive review and communication research agenda of the contextualized workgroup: the evolution and future of leader-member exchange, coworker exchange, and team-member exchange. *Annals of the International Communication Association* 40 (1), 343–377.
- Omilion-Hodges, L. M. & Sugg, C. E. 2019. Millennials' views and expectations regarding the communicative and relational behaviors of leaders: exploring young adults' talk about work. *Business and Professional Communication Quarterly* 82 (1), 74–100.
- Putnam, L. L. & Mumby, D. K. 2014. Introduction: Advancing theory and research in organizational communication. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 1–18.
- Putnam, L. L. & Nicotera A. M. 2009. Building theories of organization. The constitutive role of communication. New York: Routledge.
- Reed, B., Archer, L. & Loathwood, C. 2003. Challenging cultures? Student conceptions of “belonging” and “isolation” at a post-1992 university. *Studies in Higher Education* 28, 261–277.
- Roberge, M. & van Dick, R. 2010. Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review* 20 (4), 295–308.
- Roloff, M. E. 1981. *Interpersonal communication: The social exchange approach*. Beverly Hills: Sage.
- Roloff, M. E. 2015. Social Exchange Theories. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff, S. R. Wilson, J. P. Dillard, J. Caughlin & D. Solomon (toim.) *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ruohomäki, V. 2020. Etätyöoloikka ja hyvinvointi korona-kriisin alussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2, 21–28.
- Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni T-M, Perttula, P., Alanko, T. ja Toppinen-Tanner, S. 2020. Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. *Psykologia* 55 (05), 388–395.
- Salkind, N. J. 2010. *Encyclopedia of Research Design*. Thousand Oaks: Sage.
- Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., & Hannah, S. T. 2013. Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry. *Academy of Management Journal* 56 (4), 1148–1168.

- Schreier, M. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Schreier, M. 2014. *Qualitative content analysis*. Teoksessa U. Flick (toim.) *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. London: Sage, 170–183.
- Scott, C. R. 2007. Communication and social identity theory: existing and potential connections in organizational identification research. *Communication Studies* 58 (2), 123–138.
- Scott, C. R. 2020. Identity and identification. Teoksessa A. M. Nicotera (toim.) *Origins and traditions of organizational communication: A comprehensive introduction to the field*. New York: Routledge, 207–227.
- Scott, C. R., Corman, S. R. & Cheney, G. 1998. Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory* 8 (3), 298–336.
- Scott, C. W. & Myers, K. K. 2010. Toward an integrative theoretical perspective of membership negotiations: Socialization, assimilation, and the duality of structure. *Communication Theory* 20, 79–105.
- Sias, P. M. 2005. Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies* 56 (4), 375–395.
- Sias, P. M. 2009. Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 375–400.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. 1998. From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication* 62 (3), 273–299.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. 2012. Maintaining workplace friendships: perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication Research* 39 (2), 239–268.
- Sias, P. M., Krone, K. J. & Jablin, F. M. 2002. An Ecological systems perspective on Workplace relationships. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly *Handbook of interpersonal communication*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage, 615–642.
- Sias, P. M. & Shin, Y. 2020. Workplace relationships. Teoksessa A. M. Nicotera (toim.), *Origins and traditions of organizational communication: A comprehensive introduction to the field*. New York: Routledge, 187–206.
- Sias, P. M., Smith, G. & Avdeyeva, T. 2003. Sex and sex-composition differences and similarities in peer workplace friendship development. *Communication Studies* 54, 322–340.
- Sigman, S. J. 1998. Relationships and communication: A social communication and strongly consequential view. Teoksessa R. L. Conville & L. E. Rogers (toim.) *The meaning of “relationship” in interpersonal communication*. Westport: Praeger, 47–67.

- Silva, D. & Sias, P. M. 2010. Connection, restructuring, and buffering: How groups link individuals and organizations. *Journal of Applied Communication Research* 38 (2), 145–166.
- Sluss, D. M. & Ashforth, B. E. 2007. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review* 32 (1), 9–32.
- Smith, S. A. 2018. Formation of career expectation: what organizations can do. Teoksessa S.A. Smith (toim.) *Recruitment, Retention, and Engagement of a Millennial Workforce*. Lanham, MD: Lexington Books, 49–62.
- Smith, L. G. E., Gillespie, N., Callan, V.J., Fitzsimmons, T. W. & Paulsen, N. 2017. Injunctive and descriptive logics during newcomer socialization: the impact on organizational identification, trustworthiness, and self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior* 38, 487–511.
- Stafford, L. 2015. Social exchange theories: Calculating the rewards and costs in personal relationships. Teoksessa D. O. Braithwaite & P. Schrodtt (toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. 2. painos. Los Angeles: CA: Sage, 389–416.
- Stephens, K. K. & Dailey, S. L. 2012. Situated organizational identification in newcomers: Impacts of preentry organizational exposure. *Management Communication Quarterly* 26(3), 404–422.
- Strauss, A. L. 1987. *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge University Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage.
- Sword, W. 1999. Accounting for presence of self: reflections on doing qualitative research. *Qualitative Health Research* 9 (2), 270–278.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. 1985. The social identity theory of intergroup behaviour. Teoksessa S. Worchel & W. G. Austin (toim.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall, 7–24.
- Teboul, J. C. B. 1994. Facing and Coping with Uncertainty During Organizational Encounter. *Management Communication Quarterly* 8 (2), 190–224.
- Teboul, J. C. B. 1995. Determinants of new hire information-seeking during organizational encounter. *Western Journal of Communication* 59 (4), 305–325.
- Teboul, J. C. B. & Cole, T. 2005. Relationship development and workplace integration: An evolutionary perspective. *Communication Theory* 15 (4), 389–416.
- Thornberg, R. & Charmaz, K. 2014. Grounded Theory and Theoretical Coding. Teoksessa Flick, U. (toim.) *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. Los Angeles: Sage, 153–170.
- Tornes, M. & Kramer, M. W. 2015. The volunteer experience in temporary organizations: Volunteer role negotiation and identification in a pop-culture convention. *Communication Studies* 66(5), 590–606.

- Tracy, S. J. 2010. Qualitative quality: eight 'big-tent' criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry* 16 (10), 837–851.
- Tracy, S. J. 2013. *Qualitative research methods. Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact.* West Sussex, UK: Wiley & Blackwell.
- Työterveyslaitos, 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla : skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Toim. Kokkinen, Lauri. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 [Viitattu 8.4.2021]
- Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus: VI, Kokemuksen käsite ja käyttö.* Rovaniemi: Lapland University Press, 64–84.
- Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2009. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management* 17 (8), 1002–1010.
- Valo, M. & Mikkola, L. 2020. Focusing on workplace communication. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication.* New York: Routledge, 3–14.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. 1979. Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior* 1, 09–264.
- van Zoonen, W., Sivunen, A. & Rice, R. E. 2020. Boundary communication : how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research* 48 (3), 372–392.
- Walden, J., Jung, E. H. & Westerman, C. Y. K. 2017. Employee communication, job engagement, and organizational commitment: a study of members of the Millennial generation. *Journal of Public Relations Research* 29, 73–89.
- Waterfield, J. 2018. Literature review. Teoksessa B. B. Frey (toim.) *The SAGE encyclopedia of educational research, measurement, and evaluation.* 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 984–987.
- Willing, C. 2017. Interpretation in Qualitative Research. Teoksessa C. Willig & W. Stainton-Rogers (toim.). *The Sage handbook of qualitative research in psychology.* 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 274–288.
- Woo, D. and Myers, K. K. 2020. Organizational membership negotiation of boundary spanners: becoming a competent Jack of all trades and master of . . . interactional expertise. *Management Communication Quarterly* 34 (1), 85–120.
- Zhu, J., Tatachari, S. & Chattopadhyay, P. 2017. Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal* 60 (3), 855–879.



ORIGINAL PAPERS

I

NEWCOMERS IN THE WORKPLACE

by

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2020

Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M. (toim.) Workplace communication (book chapter), Routledge, 69–82.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202001241776>



II

TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS JA TYÖYHTEISÖÖN KUULUMINEN - HOITOHENKILÖKUNNAN KÄSITYKSIÄ

by

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017

Työelämän tutkimus 15 (30), 250–265.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201712204829>



III

MEMBERSHIP NEGOTIATION IN THE FIRST WORKPLACE - NEWCOMERS' EXPERIENCES

by

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2021

Journal of Communication Management 25 (1), 18–33.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202008195586>



IV

NEWCOMERS' EXPERIENCES OF THE INITIAL DEVELOPMENT OF PEER COWORKER RELATIONSHIPS

by

Rajamäki, S. & Mikkola, L.

Submitted manuscript.

Request a copy from the author.