

**TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSIÄ  
EETTISESTÄ VUOROVAIKUTUKSESTA  
TYÖYHTEISÖISSÄÄN**

Minna Selkälä  
Maisterintutkielma  
Viestintä  
Kieli- ja viestintätieteiden  
laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Minna Selkälä	
Työn nimi Työntekijöiden käsityksiä eettisestä vuorovaikutuksesta työyhteisöissään	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 72
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää millaisia käsityksiä työntekijöillä on eettisestä vuorovaikutuksesta työyhteisöissään, millaisia keskusteluja eettiseksi käsitetyistä vuorovaikutuksesta käydään ja miten eettiseksi käsitetty vuorovaikutus tulee näkyväksi heidän työnsä arjessa. Eettiseen vuorovaikutukseen liittyviä käsityksiä tarkasteltiin vuorovaikutusetiikan dialogisesta näkökulmasta, ja käsitysten ilmentymistä työn arjen tasolla puolestaan integriteetin käsitteen kautta. Tavoitteeseen pyrittiin vastaamaan laadullisen tutkimusotteen avulla. Aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa asiantuntijatyöyhteisössä työskentelevää työntekijää. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, ja niiden avulla kerätylle aineistolle toteutettiin aineistolähtöinen teemanalyysi.</p> <p>Tulokset osoittivat, että eettisen vuorovaikutuksen olemassaololle tunnistettiin tiettyjä ominaispiirteitä ja keskustelu eettisenä vuorovaikutuksena oli sekä osallistumisen tavoiltaan että vuorovaikutustilanteena moninainen. Eettisen vuorovaikutuksen integriteetin koettiin toteutuvan etenkin silloin, kun vuorovaikutuksen eettisyyteen liittyvät käsitykset sisäistettiin, niitä pyrittiin konkretisoimaan ja työntekijät kokivat, että heitä osallistetaan työyhteisönsä asioihin. Lisäksi eettiseksi koettu vuorovaikutus vaikutti työntekijöiden kokemukseen työnsä mielekkyyden ja jaetun ymmärryksen lisääntymisestä sekä heidän metataitojensa kehittymisestä. Tutkielma asetti jatkotutkimushaasteita esimerkiksi eettisen vuorovaikutuksen käsitteen syvemmälle ymmärtämiselle erilaisia tutkimusasetelmia ja aineistonkeruumenetelmiä hyödyntävän tutkimuksen kautta.</p>	
Asiasanat eettinen vuorovaikutus, vuorovaikutusetiikka, integriteetti, dialoginen vuorovaikutusetiikka, työyhteisöviestintä, viestintä, vuorovaikutus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 DIALOGINEN VUOROVAIKUTUSETIIKKA</b>	<b>4</b>
2.1 Dialoginen vuorovaikutusetiikka työyhteisöissä	7
2.2 Dialogisuus asiantuntijatyössä	9
<b>3 INTEGRITEETTI</b>	<b>12</b>
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>14</b>
4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset	14
4.2 Tutkimusmenetelmä	15
4.2.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus ja laadullinen tutkimusote	15
4.2.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu	17
4.3 Tutkimukseen osallistujat	18
4.4 Aineistonkeruu ja aineiston käsittely	19
4.5 Aineistolähtöinen teema-analyysi	21
<b>5 TULOKSET</b>	<b>24</b>
5.1 Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet	24
5.2 Työyhteisöissä käyty keskustelu eettisenä vuorovaikutuksena	30
5.2.1 Keskusteluun osallistumisen tavat ja vuorovaikutustilanne	31
5.2.2 Keskustelun puheenaiheet	35
5.2.3 Keskustelun yhteys työntekoon ja työntekijöihin	40
5.3 Integriteetin rakentuminen	43
<b>6 POHDINTA</b>	<b>47</b>
<b>7 ARVIOINTI</b>	<b>52</b>
<b>8 PÄÄTÄNTÖ</b>	<b>60</b>
<b>KIRJALLISUUS</b>	<b>62</b>
<b>LIITE: HAASTATTELURUNKO</b>	<b>69</b>

# 1 JOHDANTO

Eettisyys on tärkeä vuorovaikutuksen ulottuvuus sekä vuorovaikutuksen olemassaolon vaade. Vuorovaikutusetiikkaa dialogisesta näkökulmasta tutkinut Lisbeth A. Lipari (2017, 55) sanoittaa tutkimusartikkelissaan tarkkanäköisesti eettisyyden ja vuorovaikutuksen välistä suhdetta: “There is no being with others without an ethics – a sense of the good, a sense of what is valued and how”. Toisin sanoen, emme voi olla vuorovaikutuksessa ilman eettisyyteen liittyviä käsityksiämme, sillä teemme yksilöinä ja ryhmien, tiimien sekä yhteisöjen jäseninä jatkuvasti eettisiä valintoja, ja asetamme vuorovaikutuksellemme tavoitteita sen perusteella, mikä meistä on oikein, ja millaiset tekijät käsitämme vuorovaikutuksessa tavoittelun arvoisiksi. Juuri eettisyyden läpileikkaavan, fundamentaalisen luonteen takia vuorovaikutusetiikkaa sekä eettiseksi käsitettyä vuorovaikutusta on tarpeen avata, tutkia ja pyrkiä ymmärtämään aiempaa laajemmin.

Vuorovaikutusetiikka koskettaa työyhteisöjä ja työntekijöitä riippumatta siitä, millainen organisaation rakenne on tai ketkä työtä tekevät. Voi siis sanoa, että vuorovaikutusetiikka on kiinteä osa työelämää. Myös työelämä itsessään on kiinteä osa monen arkea esimerkiksi sen perusteella, kuinka paljon työssä vietetään aikaa. Keskimäärin noin seitsemän ja puoli tuntia joka työpäivä (Tilastokeskus 2021). Kuitenkin erityisesti asiantuntijatyössä omasta osaamisesta ja asiantuntijuudesta viestiminen työyhteisön sisällä sen muille jäsenille on työn onnistumisen kannalta tärkeää (Woo ym. 2022, 72). Tämän voi ajatella lisäävän vuorovaikutusta työntekijöiden välillään jo sen mukaan, millaista heidän tekemänsä työ on. Lisäksi asiantuntijoiden ajattelulle ominaista on oman sekä muiden toiminnan, kuten vuorovaikutuksen kriittinen tarkastelu (Tynjälä 2017, 233), jolloin keskusteluja eettisestä vuorovaikutuksesta sekä työntekijöiden henkilökohtaisella että laajemmalla työyhteisön jaettujen käsitysten tasolla on mahdollista tutkia. Näiden seikkojen vuoksi eettisen vuorovaikutuksen ja siihen liittyvien käsitysten tarkastelu nimenomaan työyhteisöissä ja asiantuntijatyötä tekevien parissa on tarpeellista.

Työntekijöiden henkilökohtaiset käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta rakentavat samalla myös heidän käsitystään oman työtiiminsä, työyhteisönsä tai koko organisaation toimintatavoista ja arvossa pidetyistä asioista. Jaetut käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta ovat yhteydessä myös arjen työntekoon. Hauserin (2020, 838) mukaan työntekijöiden käsitys

työnsä eettisestä ulottuvuudesta auttaa heitä mukauttamaan vuorovaikutustaan erilaisissa työhön liittyvissä tilanteissa, kuten päätöksenteossa. Lisäksi jaetut käsitykset voivat auttaa hallitsemaan työhön liittyvää epävarmuutta sekä parhaimmillaan auttaa työntekijöitä tunnistamaan myös epäeettiseksi koettua vuorovaikutusta ja kannustaa heitä puuttumaan siihen (ks. Miller & Thomas 2005).

Työyhteisöissä yhteisesti luodut ja jaetut käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta toimivat myös vuorovaikutusta ja työntekoa ohjaavina “sanattomina periaatteina” siitä, miten ja miksi työtä tehdään, ja millaisia asioita työyhteisössä pidetään arvokkaana. Jotta käsitykset työyhteisössä tapahtuvasta eettisestä vuorovaikutuksesta eivät jäisi vain kirjattujen tavoitteiden tai lunastamattomien lupauksen tasolle, on niitä perusteltua tarkastella myös siitä näkökulmasta, miten ne muuttuvat osaksi työntekoa ja sen sisältämiä vuorovaikutustilanteita. Tätä kuvataan integriteetin käsitteellä, joka tarkoittaa, miten hyvin eettiseen vuorovaikutukseen liittyviä käsitteitä sisäistetään, ja kuinka niiden mukaan toimitaan. Usein integriteetti tai sen puute paljastaa myös sen, mitä eettiseksi käsitetyssä vuorovaikutuksessa kaivataan tai tulisi kehittää. Integriteettiä voikin ajatella eräänlaisena eettisen vuorovaikutuksen toteutumisen mittarina, jonka perusteella voidaan varmistua, että eettiseksi käsitetty vuorovaikutus todella tulee todeksi työyhteisöissä myös käytännössä.

Tutkielman aihe valikoitui ja rajautui muotoonsa kiinnostuksestani ymmärtää lisää vuorovaikutuksen eettisestä ulottuvuudesta nimenomaan työntekijöiden itsensä sanoittamana. Samaan aikaan se avaa mahdollisuuden laadullisen tutkimusaineiston rikkauteen ja vuorovaikutuksen eettisyydestä saatavan tiedon kartuttamiseen. Erityisesti viestinnän tutkimuksessa kokemusten tarkastelu keskittyy yksilön tietoisiin kokemuksiin ja siihen, kuinka hän niitä merkityksentää. Vuorovaikutus puolestaan tuo kokemuksiin sosiaalisen ulottuvuuden eli sen, mitä tapahtuu, ja millaisia kokemuksia syntyy yhdessä muiden kanssa. (Toikkanen & Virtanen 2018, 15.) Usein nämä kokemuksen tasot yhdistää keskenään dialogi eli keskustelu. Näiden seikkojen vuoksi eettiseen vuorovaikutukseen liittyviä käsityksiä on tärkeää tarkastella sekä työntekijöiden yksilöllisellä että työyhteisön sisäisten ryhmien tasolla nimenomaan dialogisesta näkökulmasta. Tämän tutkielman pyrkimyksenä voikin pitää laajemman ymmärryksen saavuttamista ja näkökulman syventämistä vuorovaikutuseetiikasta

dialogisesta näkökulmasta tarkasteltuna ja työyhteisövuorovaikutuksen kontekstiin rajattuna niin, että tiedon lähteenä toimivat sen kokijat, käsittäjät ja tuottajat eli työyhteisön työntekijät itse.

## 2 DIALOGINEN VUOROVAIKUTUSETIIKKA

Vuorovaikutusetiikan (*communication ethics*) käsite kohdistaa etiikan tarkastelun vuorovaikutuksessa tapahtuviin ilmiöihin. Vuorovaikutusetiikka on kiinteä osa vuorovaikutusta, tai voisi jopa sanoa, että kysymykset eettisyydestä liittyvät vuorovaikutukseen aina, sillä olemme vastuussa oman vuorovaikutuksemme vaikutuksista muihin (Johannesen ym. 2008, 2–5). Vuorovaikutusetiikka on myös osa vuorovaikutusosaamista eli opeteltavissa ja kehitettävissä oleva taito (ks. Canary 2007) ja samalla mahdollisuus lähentyä muiden kanssa (ks. Gentina ym. 2016). Lisäksi se on sidoksissa omiin arvoihimme ja moraaliimme eli käsitykseen siitä, millaisia asioita tai millaista vuorovaikutusta pidämme arvokkaana (ks. Johannesen 2002).

Vuorovaikutusetiikkaan liittyvää tutkimusta on tehty käytännöllisen (*practical*) ja soveltavan (*applied*) etiikan tutkimuskentillä. Erityisesti soveltavan etiikan tutkimuksessa alettiin 1950–60 lukujen taitteessa kiinnostua eettisistä ilmiöistä erilaisten ammattikuntien ja alojen, kuten lääke- ja oikeustieteen, kasvatustieteen sekä viestinnän kontekstissa. (Seeger ym. 2009, 281–283.) Myöhemmin tutkimusta on tehty yhä enemmän työelämään sijoittuvissa vuorovaikutustilanteissa ja -suhteissa, joissa vuorovaikutusetiikkaa on tarkasteltu muun muassa johtamiskäytänteiden (ks. Simms & Brinkman 2002), organisaation sosiaalisen vastuun (ks. Daugherty 2001; May & Zorn 2003) ja työyhteisön sisäisten diskurssien sekä dialogien (ks. Jovanovic & Wood 2006; Meisenbach 2006) kautta. Tutkimuksessa on ennen kaikkea pyritty jäsentämään sitä, miten vuorovaikutusetiikkaa konstruoidaan, eli millaisista palasista sen katsotaan muodostuvan käsitteelliseksi kokonaisuudeksi (Arnett ym. 2009, 30).

Etiikka aiheena on luonteeltaan abstrakti ja subjektiivinen, jonka vuoksi tarkkaa rajanvetoa sille, mikä on eettisesti “oikein” tai “väärin”, ei voida tehdä. Näin ollen vuorovaikutusetiikkaa on tarkoituksenmukaisempaa tarkastella erilaisista teoreettisista rajauksista, kuten esimerkiksi universaalista- (ks. Herrick 1992; DiTomaso ym. 2003), kontekstuaalisesta- (ks. Johannesen 1995; Nkomo 2003), dialogisesta- (ks. Jovanovic 2003; Lipari 2017) tai feministisestä (ks. Mattson & Buzzanell 1999) näkökulmasta käsin. Näkökulman valinta toimii siis sekä apuna tutkimuksen rajauksessa että siinä, miten

vuorovaikutusetiikkaa hahmotetaan, ja millaisilla kriteereillä siihen liittyviä asioita nostetaan tarkastelun kohteiksi. Dialoginen näkökulma vuorovaikutusetiikkaan korostaa vuorovaikutuksen interpersonaalista tasoa eli dialogien toteutumista kahden tai useamman vuorovaikutusosapuolen välillä (Johannesen ym. 2008, 53), jolloin keskiössä on osapuolten välinen kunnioitus ja arvostus sekä se, millaisia asioita keskusteluiden avulla on mahdollista saavuttaa. Vuorovaikutuseettisestä näkökulmasta katsottuna dialogille ominaisia piirteitä ovat muun muassa vuorovaikutusosapuolten yhteinen kunnioitus, läsnäolo ja inklusio, joka tarkoittaa osapuolten osallisuutta ja kuulumisen kokemusta käymässään keskustelussa (Johannesen ym. 2008, 54–56).

Tässä tutkielmassa vuorovaikutusetiikkaa tarkastellaan sen kautta, millaisia työyhteisön jäsenten henkilökohtaiset sekä yhdessä jaetut käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta ovat. Tarkoituksena on ymmärtää, millainen vuorovaikutus käsitetään eettiseksi, ja millaisia asioita siihen liitetään. Tarkastelu on rajattu dialogisen vuorovaikutusetiikan näkökulmaan, jolloin vuorovaikutuksen eettisyydestä ollaan kiinnostuneita vuorovaikutusosapuolten käymissä keskusteluissa eli dialogeissa. Eettistä vuorovaikutusta koskevien käsitysten nähdään syntyvän ja muovaantuvan yksilöiden omien käsitysten lisäksi työyhteisön jäsenten välisissä keskusteluissa, eli sen kautta, kuinka he yhdessä merkityksentävät eettisen vuorovaikutuksen, ja millaisia asioita he siihen liittävät.

Dialogisesta näkökulmasta katsottuna vuorovaikutusetiikassa painottuu vuorovaikutusosapuolten tai ryhmien käymä dialogi eli keskustelu. Dialogi eli vuorovaikutusosapuolten välillä tai ryhmissä käyty keskustelu on luonteeltaan itsessään eettinen mutta samalla myös jännitteinen vuorovaikutustilanne (Stewart & Zediker 2000, 229), jossa vuorovaikutusosapuolet sekä tuovat esille että jakavat toisilleen omia käsityksiään ja kokemuksiaan. Vuorovaikutusetiikan dialoginen näkökulmasta painottaa vuorovaikutusosapuolen keskusteluun tuomia, omien moraalikäsitteensä mukaisia näkemyksiä siitä, mikä heistä on oikein ja eettistä (Arnett ym. 2010, 111), sillä he liittyvät osaksi keskustelua omista henkilökohtaisista positioistaan käsin (Stewart & Zediker 2000, 230–231). Jotta käsityksistä on mahdollista keskustella yhteisesti, ja niitä voi yhdentää, tarvitseekin keskustelu ensin tuekseen henkilökohtaista tiedonjakoa yksilön käsityksistä,



kokemuksista ja arvokkaana pitämistään asioista. On kuitenkin huomioitava, että keskustelut vuorovaikutustilanteina sisältävät aina valtaa, ja esimerkiksi tiettyjen puheenaiheiden tai tiedon jättäminen keskustelun ulkopuolelle voi olla tietoinen valinta, joka voi luoda vuorovaikutukseen lisää jännitteitä (Lollar 2013, 18).

Dialogisuudessa huomioitavaa on sen vuorottelevuus ja vaihtelevuus: keskustelun vuorovaikutusosuudet eivät aina automaattisesti omaa samanlaisia käsityksiä, kokemuksia tai näkemyksiä keskusteltava aiheesta (Lipari 2017, 57). Dialoginen näkökulma tuokin vuorovaikutusetiikasta esille sen muuntuvan luonteen. Omien käsitystensä esiin tuomisen lisäksi keskusteluihin osallistuminen vaatii vuorovaikutusosapuolilta herkkyyttä toimia myös yhteisen hyvän ja edun mukaan, sillä lopulta se, mikä käsitetään yhteisesti eettiseksi, muodostuu vuorovaikutusosapuolten keskenään käymissä keskusteluissa. Keskustelujen antina on nimenomaan vuorovaikutusosapuolten yksilöllisten käsitysten esiin tuominen ja niiden yhteensovittaminen, samalla jotakin laajempaa rakentaen (Tompkins 2015, 241). Parhaimmillaan keskusteluissa luodaan yhteisten käsitysten lisäksi myös yhteisiä suuntaviivoja rakentaa vuorovaikutusta ohjaavia eettisiä toimintatapoja (Arnett ym. 2010, 118).

Vuorovaikutusetiikan dialogisen näkökulman kautta ei ole mielekästä etsiä yksiselitteistä "totuutta" sille, millainen vuorovaikutus on tai ei ole eettistä. Tarkastelun keskiössä toimivat vuorovaikutusosuudet, heidän aiempien kokemustensa tuottamat käsitykset sekä yhteinen vuorovaikutustilanne eli keskustelu, jossa näitä käsityksiä jaetaan, muokataan ja niistä neuvotellaan. (Arnett ym. 2009, 50.) Kuten Johannesen ym. (2008, 15) toteavat, on vuorovaikutusetiikan erityinen anti sen pureutuminen nykyisiin, käsillä oleviin vuorovaikutustilanteisiin eli tässä tapauksessa keskusteluihin, ja vuorovaikutusosapuolten siihen oman historiansa kautta tuomiin yksityiskohtiin. Käydyt keskustelut muovaavat hiljalleen myös laajempaa, koko työyhteisön jäsenet kattavaa jaettavaa käsitystä siitä, millainen vuorovaikutus juuri heidän yhteisössään käsitetään eettiseksi. Tällaista käsitysten kehityskulkua voi tarkastella hyvin juuri vuorovaikutusetiikan dialogisen näkökulman kautta, sillä se tuo näkyväksi keskustelujen merkityksen niin vuorovaikutusosapuolten yksilöllisten käsitysten kuin työyhteisön jäsenten jaettujen käsitysten tasolla.

Tässä tutkielmassa dialogisen näkökulman kautta tarkasteltavassa vuorovaikutusetiikassa ollaan kiinnostuneita etenkin siitä, millaisia puheenaiheita työntekijät nostavat keskusteluun ja millaisia mahdollisia tavoitteita niillä on, millaisia keskusteluun osallistumisen tapoja työntekijöillä on, millaisia asioita keskustelusta seuraa sekä millaisia vuorovaikutustilanteita keskustelut itsessään ovat.

## **2.1 Dialoginen vuorovaikutusetiikka työyhteisöissä**

Työyhteisöjen kontekstissa vuorovaikutusetiikkaa voi tarkastella esimerkiksi Seegerin ym. (2009, 290–293) listauksen mukaan, joka jaottelee sen kolmeen osaan sen mukaan, jäsennetäänkö työyhteisöissä vuorovaikutuksen eettisyyttä 1) työyhteisöjen jäsenten käsitysten, 2) työyhteisön jäsenten vuorovaikutuseettisen osaamisen vai 3) työyhteisöissä tapahtuvien, eettistä vuorovaikutusta tukevien periaatteiden kautta. Vuorovaikutusetiikkaa on näin ollen mahdollista tarkastella esimerkiksi interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden ja ryhmien tasolla, ja joskus ne nivoutuvat myös yhteen esimerkiksi vuorovaikutustilanteiden kautta. Vuorovaikutusetiikkaan ovat yhteydessä interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden tasolla vuorovaikutusosapuolten omat, ja ryhmätasolla jäsenten jaetut käsitykset siitä, millaiset asiat tai millainen vuorovaikutus koetaan eettisiksi. Vuorovaikutussuhteiden tasolla tarkastelun eettinen ulottuvuus siirtää fokuksen vuorovaikutussuhteen sisällä tapahtuvista ilmiöistä myös vuorovaikutusosapuolten yhtäläiseen vastuuteen suhteen laadusta eli sen koetusta eettisyydestä (Arnett ym. 2009, 124).

Työyhteisötutkijat ovat tarkastelleet dialogista vuorovaikutusta eniten 1990-luvulla organisationaalisen oppimisen ja kestäväen muutoksen välineenä (ks. Senge ym. 1994; Yankelovich, 1999). Näissä tutkimuksissa dialogi määritellään erityisenä keskustelun muotona, jossa organisaation jäsenet rakentavat yhteistä todellisuutta, argumentoivat ideoitaan sekä kuuntelevat toisiaan tarkkaavaisesti ja arvostavasti (Barke & Little 2002, 375–376). Tässä tutkielmassa keskustelujen käsitetään olevan kiinteä osa työyhteisöjen jäsenten vuorovaikutusta, eikä sitä voida rajata vain erityisiin työnteon tapoihin tai hetkiin. Tämän

vuoksi voidaan ajatella, että työyhteisöt ovat luonteeltaan aina jollain tapaa dialogisia.

Työelämän kontekstissa käytävistä vuorovaikutuseettisistä keskusteluista on olemassa jonkin verran aiempaa tutkimusta (Johannesen ym. 2008, 60), mutta kuten Meisenbach (2006, 40) toteaa, tulisi työyhteisöjä koskevan dialogisen vuorovaikutusetiikan tutkimuksen näkökulmaa suunnata seuraavaksi enemmän kohti käsityksiä eettisyydestä. Näin toimimalla voitaisiin päästä syvemmälle käsiksi työyhteisön jäsenten jaettuja käsityksiä siitä, millainen vuorovaikutus käsitetään eettiseksi ja miksi. Tämän lisäksi keskustelut ovat myös se vuorovaikutuksen muoto, jossa työyhteisön jäsenten käsitykset muovaantuvat luoden samalla työyhteisön rajoja ja käsityksiä työyhteisöstä itsestään (Barke & Little 2002, 376–377; 395).

Usein organisaatioissa ja työyhteisöissä vastuu eettisten asioiden ja vuorovaikutuksen pohdinnasta annetaan tietyistä työntekijöistä muodostetulle työryhmälle tai ulkoiselle taholle, kuten konsulteille (Johannesen ym. 2008, 158), mutta on tärkeää, että eettiseen vuorovaikutukseen liitetystä käsityksistä käydään keskustelua nimenomaan työyhteisön omien työntekijöiden kanssa. Tällöin siitä, mitä eettinen vuorovaikutus juuri kyseisissä työyhteisöissä on, ja mitä sen “käyttäjiltä” eli työntekijöiltä odotetaan, päästään yhteiseen käsitykseen. Lisäksi työntekijän henkilökohtaisten sekä yhteisesti jaettujen käsitysten tunnistamisen ja niistä keskustelemisen lisäksi dialogista vuorovaikutusetiikkaa työkontekstissa määrittää ammatillinen empatia eli työntekijöiden kyky huomioida toisiaan ja toistensa emotionaalisia sekä ammatillisia, tiedollisia tai taidollisia tarpeita (Johannesen 2008 ym., 164). Ammatillinen empatia on kykyä kuunnella ja tunnistaa toisten työntekijöiden työtilanteita ja niihin mahdollisesti liittyviä tuen ja avun tarpeita. Lisäksi se on eriävien käsitysten arvostamista ja valmiutta muuttaa tarvittaessa omia käsityksiä yhteisen keskustelun seurauksena. (Johannesen ym. 2008, 164.) Myös ammatillisen empatian tarkastelun tärkeyden takia vuorovaikutusetiikkaan liittyvien kysymysten pohdinnan tulisi olla koko työyhteisön ja sen jäsenten yhteinen asia.

Tässä tutkielmassa vuorovaikutusetiikan dialogisen näkökulman kautta tarkastellaan nimenomaan työyhteisöissä tapahtuvaa ja työn aiheita koskevaa keskustelua. Keskustelujen nähdään olevan käsitysten yhdentymisen lisäksi myös vuorovaikutustilanne, jossa tapahtuu

tiedonjakoa, ja jossa työntekijät kohtaavat toisiaan arvostavasti ja toistensa käsityksiä kuullen.

## **2.2 Dialogisuus asiantuntijatyössä**

Tässä tutkielmassa tarkastellaan asiantuntijatyötä tekevistä työntekijöistä muodostuvia työyhteisöjä. Asiantuntijuus nousee työyhteisöissä esille sellaisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa työntekijöiden asiantuntijuuden sisältämä erityinen tieto ja osaaminen nousee esiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijät tunnistavat ja täten oikeuttavat toistensa asiantuntijuutta sen sijaan, että sitä tarkasteltaisiin itsessään arvokkaana, työntekijöissä olemassa olevana tiedollisena ja taidollisena resurssina (Treem ym. 2021, 237). Asiantuntijuutta voi tarkastella myös sen kautta, kuinka sitä vuorovaikutuksessa keskustelujen avulla rakennetaan, eli millaisena työntekijyyden positiona se työyhteisön sisällä nähdään. Asiantuntijayhteisön jäsenten käsitykset omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan muokkautuvat myös sen mukaan, mitä he osaamisestaan muille työyhteisön jäsenille kertovat eli millaisia keskusteluja he siitä käyvät, ja millaisia tarpeita työyhteisön muilla jäsenillä heidän osaamistaan kohtaan on. Eli toisin sanoen millaisiin työtehtäviin asiantuntijoiden osaamista tarvitaan (Treem ym. 2021, 256; Woo ym. 2022, 72), ja millainen yhteys kyseisen asiantuntijan osaamisella työyhteisön muiden asiantuntijoiden työhön on.

Eräs asiantuntijatyöyhteisöjen piirre on myös asiantuntijoiden tekemän työn luonne: työ keskittyy tiettyyn aihealueeseen ja työntekijän tiettyyn osaamiseen, kuten kriittisen ajattelun ja tiedonhallinnan taitoihin sekä organisaation kehittämistehtäviin. Lisäksi asiantuntijatyössä asiantuntijoiden tiedollinen osaaminen eli substanssiosaaminen korostuu. Tämä tarkoittaa, että asiantuntijat hyödyntävät työssään sellaista erityistä osaamista, kuten tietoa tai työnteon tapoja, joita he ovat esimerkiksi koulutuksen tai työkokemuksen kautta kerryttäneet (Fialkoff & Pinchevski 2021, 358). Usein kyse on molempien yhteisvaikutuksesta.

Asiantuntijuus on jatkuvasti kehittyvä ja alakohtainen osaamisrakenne, joka sisältää sekä määrällistä että laadullista, tiettyyn aihealueeseen rajautunutta tietoa ja ajattelun taitoja

(Tynjälä 2017, 232). Asiantuntijuus voi myös olla osa yksilön työidentiteettiä, jonka kautta hän asemoi itsensä suhteessa toisiin työyhteisön jäseniin tai saman alan muihin asiantuntijoihin. Tynjälän (2017, 233) esittämän neljän asiantuntijuuden komponentin mukaan asiantuntijuus koostuu 1) teoreettisen eli käsitteellisen tiedon lisäksi myös 2) käytännöllisestä eli kokemuksellisesta tiedosta, 3) itsesäätelytiedosta eli metakognitiivisesta, reflektiivisestä ja dispositonaalisesta tiedosta sekä 4) sosiokulttuurisesta tiedosta. Tämän tutkielman kannalta asiantuntijuuteen liittyvä itsesäätelytieto nousee erityiseen asemaan. Osaaminen tunnistaa omia työhön ja työntekoon liittyviä ajatusmalleja ja taito tarkastella itseään kriittisesti auttaa asiantuntijaa tunnistamaan oman vuorovaikutuksensa piirteiden lisäksi myös työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja sen tapoja. Asiantuntijoiden metakognitiivinen, reflektiivinen ja dispositonaalinen tieto on siis avainasemassa siinä, millaisia eettiseen vuorovaikutukseen liittyviä käsityksiä he sekä omassaan että muiden työntekijöiden vuorovaikutuksessa ja niistä käydyissä keskusteluissa tunnistavat.

Työyhteisössä jaetut yhteiset vuorovaikutuseettiset käsitykset voivat usein olla rakenteistuneita, jolloin niitä pidetään työntekijöiden toimesta yllä tiedostamattomastikin. On huomattu, että nämä käsitykset tulevat esiin vuorovaikutuksessa esimerkiksi erilaisten viestintäkäytänteiden, kuten tietynlaisten vuorovaikutuksen tapojen tai keskustelunaiheiden kautta. (Mikkola & Valo 2020, 9.) Tässä tutkielmassa näiden käsitysten avaamisen käsitetään tapahtuvan työntekijöiden välillä arkisen työnteon tai työn taukojen lomassa ilmenevinä keskusteluina. Vuorovaikutuseettisten käsitysten lisäksi keskustelut voivat muovata myös työntekijöiden käsityksiä tekemästään työstä, ja auttaa heitä jäsentämään ajatuksiaan työyhteisöönsä liittyen.

Tämän tutkielman kontekstina toimivat asiantuntijatyöyhteisöt, joiden erityispiirteitä ovat asiantuntijoiden tekemä työ ja heidän tiedollinen sekä taidollinen osaamisensa. Ominaista dialogiselle vuorovaikutusetiikalle asiantuntijatyöyhteisöissä on asiantuntijatyötä tekeville tyypillinen sekä omaa että muiden vuorovaikutusta refleктоivan ajattelu sekä työyhteisöissä usein pitkällä aikavälillä rakenteistuneet käsitykset. Nämä seikat antavat mahdollisuuden tutkia ja ymmärtää lisää esimerkiksi siitä, kuinka usein vuorovaikutusetiikkaan liittyviä

käsityksiä asiantuntijatyöyhteisöissä pohditaan, kuinka yhteiset käsitykset rakentuvat tai ovat rakentumatta ja miksi näin tapahtuu.

### 3 INTEGRITEETTI

Vuorovaikutusetiikan huomionarvoinen piirre on sen integriteetti (*integrity*) eli vuorovaikutusosapuolten pyrkimys eettiseen toimijuuteen. Vuorovaikutuksessa integriteetti syntyy silloin, kun yksilön ja ryhmän vuorovaikutus pohjautuu hänen omaansa tai heidän yhteiseen käsitykseensä eettisestä vuorovaikutuksesta. Tällöin käsitykset on sisäistetty niin, että muuntuvat osaksi vuorovaikutusta. Integriteetti tarkoittaa siis eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten ilmenemistä esimerkiksi niin, että ne ohjaavat millä tavoin vuorovaikutuksessa valitaan olla tai millaisia valintoja näiden käsitysten ohjaamana tehdään. Integriteetti ei siis vuorovaikutusetiikan kontekstissa tarkoita virheettömyyttä vaan pikemminkin vilpittömää halua olla vuorovaikutuksessa ja toimia mahdollisimman eettisesti kestäväällä, joko omiin tai jaettuihin käsityksiin perustuvalla tavalla. Integriteetin voi siis nähdä syntyvän tilanteissa, joissa yksilön vuorovaikutus on linjassa ja tasapainossa näiden käsitysten kanssa (Leroy, Palanski & Simons 2012, 256).

Integriteettiä on tutkittu aiemmin esimerkiksi behavioraalisen integriteetin eli käyttäytymisen tasolle rajatun käsitteen kautta, jossa integriteettiä on tarkasteltu etenkin johtajien vuorovaikutuksessa (Simons ym. 2015; Peng & Wei 2020). Länsimaisessa kulttuurissa käsitykseen eettisestä toimijuudesta on liitetty esimerkiksi pyrkimys rehellisyyteen, luotettavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen (Johannesen ym. 2008, 10–11), ja tutkimusta onkin tehty paljon siitä näkökulmasta, kuinka nämä integriteettiin liitetyt ominaisuudet tulevat eettiseksi miellettyssä johtamisessa näkyviin. Lisäksi työelämän kontekstissa integriteetin yhteyttä on tutkittu esimerkiksi suhteessa siihen, kuinka tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijät omaan työhönsä ovat (Peng & Wei 2020, 508).

Työnteon ja työyhteisöjen sisältämän vuorovaikutuksen kontekstissa integriteettiin liitetään pyrkimys eettiseen ongelmanratkaisuun, vastuulliseen vuorovaikutukseen sekä työyhteisön olemassaolon tarkoituksen ja toiminnan suunnan aktiiviseen, yhteiseen määrittelyyn (Johannesen ym. 2008, 160–162). Eettisen vuorovaikutuksen ei siis tulisi pohjautua pelkästään yksilöiden käsityksiin eettisyydestä, vaan vuorovaikutuksen kautta näiden käsitysten tulisi alkaa heijastaa useamman yksilön ja lopulta koko työyhteisön jäsenten

tavoittelun arvoisina pitämiä asioita. Integriteetti onkin laajempi asia kuin esimerkiksi hyveellisyys, ja tarkoittaa tilannetta, jossa yhteiset käsitykset eettisyydestä koetaan osaksi yhteisön vuorovaikutusta niin syvällisesti, että niiden mukaan toimisesta tunnetaan erityistä vastuuta (Tompkins 2019, 91), ne ohjaavat työskentelyä ja ilmenevät vuorovaikutuseettisenä käyttäytymisenä eli tässä tapauksessa vuorovaikutuksen eettisyydestä keskustelevien vuorovaikutusosapuolten pyrkimyksenä tuoda käsityksiään esille myös vuorovaikutuksessaan.

Integriteetin huomioiminen on keskeistä etenkin silloin kun halutaan selvittää, kuinka yksilölliset sekä yhteiset käsitykset tai työyhteisöön muodostetut, sen toimintaa ohjaavat periaatteet, kuten strategia tai visio, tulevat näkyviksi erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Integriteetti voikin näkyä esimerkiksi työyhteisön jäsenten vilpittömänä pyrkimyksenä olla toisilleen luotettavia, pyrkiä keskusteluissa tasa-arvoisuuteen tai tehdä sellaisia päätöksiä, jotka konkreettisesti auttavat saavuttamaan tärkeiksi tunnistettuja asioita. Jaettujen käsitysten sekä toiminnan periaatteiden tulisi kuitenkin olla jatkuvasti avoimia kyseenalaistamiselle ja uudelleen arvioinnille, ja integriteetin tulisi syntyä sekä muovautua eteenpäin vuorovaikutuksessa (Simons ym. 2015, 835). Työyhteisöissä tapahtuva integriteetti on siis jatkuvasti muutoksessa oleva eettisen vuorovaikutuksen piirre. Olennaista integriteetin olemassaolossa on työyhteisön jäsenten tunne siitä, lävistävätkö vuorovaikutuseettiset käsitykset työyhteisöä niin, että ne ovat suunnitelmien ja ylös kirjattujen periaatteiden lisäksi myös osa vuorovaikutusta sekä työnteon arkea.

Tässä tutkielmassa vuorovaikutuksen integriteetti määritellään asiantuntijatyöyhteisön työntekijöiden pyrkimykseksi olla vuorovaikutuksessa yhteisten vuorovaikutuseettisten käsitysten mukaisesti. Yhteisön jäsenten vuorovaikutuksen integriteetin nähdään syntyvän yhteisistä käsityksistä, joiden mukaan toimimisesta koetaan erityistä vastuuta, ja joiden mukaan toimiminen tulee näkyviin myös esimerkiksi työnteon asenteissa tai konkreettisissa vuorovaikutustilanteissa, kuten päätöksenteossa tai yhteistyössä.



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää millaisia käsityksiä työntekijöillä on eettisestä vuorovaikutuksesta työyhteisössään, miten keskusteluja eettiseksi käsitetyistä vuorovaikutuksista käydään ja miten eettiseksi käsitetty vuorovaikutus tulee näkyväksi heidän työnsä arjessa. Tutkielman tavoitteeseen pyritään vastaamaan kolmella tutkimuskysymyksellä:

1. Millaisia käsityksiä työyhteisöissä työskentelevillä on eettisestä vuorovaikutuksesta?
2. Millaista työyhteisöissä käyty keskustelu on eettisenä vuorovaikutuksena?
3. Miten eettisen vuorovaikutuksen integriteetti rakentuu työyhteisöissä?

*Ensimmäisen* tutkimuskysymyksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavien käsityksiä eettisestä vuorovaikutuksesta ja kuvata, mitä se niiden mukaan tarkoittaa. Tämän tutkimuskysymyksen avulla voidaan selvittää millaisia asioita eettiseen vuorovaikutukseen liitetään, millaisissa vuorovaikutustilanteissa sitä ilmenee ja millaiset tekijät ovat ylipäänsä eettisen vuorovaikutuksen kannalta olennaisia. *Toisen* tutkimuskysymyksen tavoitteena on kuvata millaisia keskusteluja työyhteisöissä käydään, ja miten ne itsessään ovat osa eettistä vuorovaikutusta. Tässä tutkielmassa näkökulma on rajattu dialogiseen vuorovaikutuseetiikkaan, jonka keskiössä on eettisyyttä ja eettistä vuorovaikutusta koskevien käsitysten muodostuminen keskustelujen eli dialogin kautta. *Toisen* tutkimuskysymyksen avulla voidaan siis selvittää, kuka tai ketkä työyhteisön jäsenet käyvät keskusteluja, millaista tämä keskustelu sisällöltään on, millaisissa vuorovaikutustilanteissa keskustelua syntyy ja millaisia yhteyksiä keskustelulla on työntekoon ja työntekijöihin itseensä. *Kolmannen* tutkimuskysymyksen tavoitteena on kuvata millä tavoin eettinen vuorovaikutus tulee näkyväksi työyhteisöjen arjessa, eli toisin sanoen, millainen integriteetti käsityksillä koetaan olevan. Integriteetin voidaan nähdä toteutuvan silloin, kun käsitykset ja keskustelujen sisällöt

sisäistetään niin, että tulevat todeksi myös toiminnan tasolla, kuten erilaisissa työnteon ja vuorovaikutuksen tilanteissa. Lisäksi halutaan selvittää millaiset tekijät näihin käsityksiin vaikuttavat, ja millaisten asioiden koetaan rakentavan eetisen vuorovaikutuksen integriteettiä.

## **4.2 Tutkimusmenetelmä**

### **4.2.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus ja laadullinen tutkimusote**

Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus kytkeytyy laajempaan hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, ja sen erityisenä piirteenä pidetään sen yhteyttä sekä ihmiseen tutkijana että ihmisyyteen tutkimuksen kohteena (Tuomi & Sarajärvi 2019, 58–59). Tässä traditiossa tutkittavat asiat operationaalistuvat usein ilmiöinä ja asioille annettuina merkityksinä. Kuten Tuomi & Sarajärvi (2019, 60) hermeneuttisesta ymmärtämisestä toteavat: “ymmärtäminen on aina tulkintaa ja kaiken ymmärtämisen pohjana on aiemmin jo ymmärretty”. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa keskiössä ovat siis ilmiöt tutkittavien kokemus- ja käsityksimaailmassa sekä se, millaisena ne tulevat aineistonkeruutilanteessa eli haastattelussa esille. Suomalaisella tutkimuskentällä fenomenologis-hermeneuttista tutkimusta on hyödynnetty esimerkiksi psykologian, taiteiden, politiikan ja viestinnän tutkimuksessa. (Huhtinen & Tuominen 2020, 622; 629).

Fenomenologis-hermeneuttista tutkimusperinnettä hyödyntävien tutkimusten yhdistävä tekijä on niiden sisältämä tietokäsitys, joka juontuu konstruktivistisesta paradigmasta. Tällä tarkoitetaan ajattelutapaa, jossa yksilöiden kokemukset ja niiden pohjalta muodostuvat käsitykset nähdään alati muutoksessa olevina. Tämä tarkoittaa myös sitä, että kokemuksia ja käsityksiä koskeva tieto on yksilöllistä ja muuntuvaa. (Tökkäri 2018, 66.) Näkökulmaa sovellettaessa on tarpeen huomioida, että myös tutkijan omat käsitykset sekä muodostuvat että muokkautuvat suhteessa tutkimuksen kohteeseen eli haastateltavien käsityksiin (Tökkäri 2018, 65), jolloin voidaan ajatella, että tutkija on väistämättä osa tutkimustaan subjektiivisena, tietoa ja käsityksiä omaavana tekijänä. Näin ollen tutkijan on hedelmällistä vapautua objektiivisuuden harhasta, ja sen sijaan tiedostaa ennako-odotuksensa ja -oletuksensa ja mahdollisuuksien mukaan pyrkiä hyödyntämään niitä.

Käsityksiin rajatun tutkimuksen haasteena voidaan toisaalta nähdä sen perusluonne eli yksilöllisyys, joka ulottuu myös tutkimuksesta saatavaan tietoon. Tämän vuoksi tutkimustuloksilla voi usein olla heikko yleistettävyyttä, sillä ne pohjautuvat vain tiettyjen yksilöiden käsitysmaailmaan. Lisäksi tutkimushaastattelussa haastateltava ei vain suoraviivaisesti muistele kaikkea kokemaansa, vaan hän joko tiedostamattaan tai tietoisesti valitsee sanoittaa sellaisia asioita, jotka kokee tärkeäksi tuoda esiin. Toisaalta tutkittavan joukon rajaaminen tietyn kontekstin, kuten iän, asuin- tai työpaikan, mukaan auttaa aineiston analysointia ja johtopäätösten muodostamista. (Tökkäri 2018, 66–68.) Tässä tutkielmassa tutkittavien joukko on rajattu asiantuntijatyöyhteisöissä työskenteleviin ihmisiin. Käsityksiä eettisestä vuorovaikutuksesta tarkastellaan sekä heidän yksilöllisten käsitystensä että laajemmin työyhteisössä jaettujen käsitysten kautta.

Yksilöiden henkilökohtaisten kokemusten pohjalta muodostuvia käsityksiä ymmärtämään pyrittäessä ja kuvattaessa, on tutkimustavoitteeseen tarkoituksenmukaisimmin vastaava tutkimusote laadullinen. Toisaalta kahtiajaottelu laadullisen ja määrällisen tutkimusotteiden piirteistä ja vertailu niiden eroavuuksista ei aina ole tarpeellista, vaan ne tulisi käsittää pikemminkin toisiaan tukevin tutkimuksen toteuttamistapoina, joiden avulla tutkimuskohteesta on mahdollista saada mahdollisimman laajaa ja syvällistä tietoa. Laadullisen tutkimusotteen vahvuutena voidaan kuitenkin erityisesti pitää sen kykyä tuoda esille sellaisia keskeisiä tutkimuskohteita, joiden tutkimista on myöhemmin mahdollista jatkaa tarkastelemalla niitä määrällisemmän tutkimusotteen avulla. Lisäksi laadullisen tutkimuksen tuottama tieto auttaa parhaimmillaan ymmärtämään ympäröivää maailmaa, siinä eläviä ihmisiä, heidän välillään tapahtuvia ilmiöitä sekä heidän yksilöllisiä kokemuksiaan ja tietoaan. (Tracy 2013, 7.) Tämän tutkimuksen aihe keskittyy yksilöiden käsitysmaailmaan, ja heidän eettiselle vuorovaikutukselle antamiinsa merkityksenantoihin, jolloin laadullinen tutkimusote tukee perustellusti tutkimuksen toteuttamista ja ohjaa myös aineistonkeruu- ja analyysimenetelmän valintaa.

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on esimerkiksi ihmisten välinen vuorovaikutus ja sen sisältämien ilmiöiden yhteys yhteiskunnallisiin rakenteisiin.

Vuorovaikutuksesta pyritään löytämään lainalaisuuksia, vuorovaikutusosapuolten kokemuksia halutaan ymmärtää ja heidän välisiä merkityksiään avata (Puusa & Juuti 2020, 45). Tarkastelussa ovat siis yksilön, ryhmän tai yhteisön tieto ja ajatukset, ja laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on yhdistää ne osaksi laajempaa teoriaa sekä yhteiskunnallisia rakenteita (Tracy 2013, 44). Yleisimmin käytetyt laadullisen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmät ovat kysely, haastattelu ja havainnointi. Haastattelua on perusteltua käyttää menetelmänä etenkin silloin, kun halutaan tietää miten ihminen ajattelee tai toimii (Tuomi & Sarajärvi 2019, 135–136). Tässä tutkielmassa aineistonkeruumenetelmänä toimii puolistrukturoitu teemahaastattelu.

#### **4.2.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu**

Teemahaastattelussa keskeisessä asemassa ovat tutkimusasetelmasta johdetut teemat, jotka määrittelevät millaista aineistoa ja tietoa haastattelun avulla halutaan saada.

Teemahaastattelussa keskustelun aihepiirit eli teemat ovat ennalta määriteltyjä, mutta niiden esittämisjärjestys tai muotoilu voi vaihdella haastateltavasta riippuen. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 37; 25.) Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelun etu on etenkin sen joustavuus (Tuomi & Sarajärvi 2019, 138) eli mahdollisuus toistaa ja kerrata kysymyksiä sekä ohjeistaa haastateltavaa tiedonkeruutilanteen ollessa käynnissä. Tutkimushaastattelu eroaa spontaanista arkikeskustelusta etenkin sen tavoitteellisuuden kautta. Haastattelun kutsuu koolle haastattelija, ja se on nauhoitettava tiedonkeruun tilanne, jonka sisältö on rakennettu tutkimusongelman sekä sen pohjalta muodostettujen tutkimuskysymysten mukaisesti. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 24.)

Tässä tutkielmassa teemahaastattelu on muodoltaan puoliksi strukturoitu keskustelu, jossa keskustellaan teemojen ympärillä haastateltavan käsityksistä sen suhteen, mitä heidän mielestään eettinen vuorovaikutus heidän asiantuntijatyöyhteisössään on, ja millaisia keskusteluja eettisestä vuorovaikutuksesta käydään. Teemahaastattelun tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää haastateltavien käsityksiä siitä, millaisia asioita eettiseen vuorovaikutukseen liitetään, ja kuinka eettisestä vuorovaikutuksesta keskustellaan yhdessä.

Haastattelua varten kirjallisuuden ja tutkimusasetelman kautta operationaalistetut teemat operationaalistetaan edelleen haastattelurungon kysymyksiksi, jotka pyrkivät ohjaamaan teemahaastattelua ja haastateltavien ajattelua kohti heidän kokemuksiinsa eettisestä vuorovaikutuksesta etenkin heidän työarkensa ja -vuorovaikutuksensa tasolla.

### **4.3 Tutkimukseen osallistujat**

Tutkielmaan haastateltiin kasvokkain yhteensä kahdeksan asiantuntijatyöyhteisössä työskentelevää työntekijää. Haastateltavat hankittiin kahdesta keskikokoisesta asiantuntijaorganisaatiosta, joista toinen oli järjestö ja toinen julkinen organisaatio. Niiden työyhteisöt olivat kooltaan keskisuuria, ja käsittivät molemmat noin 100–150 työntekijää. Lisäksi organisaatioita yhdisti niiden toiminta työmarkkinoiden ja työelämän aiheiden parissa sekä se, että kummassakin palveltiin joko järjestön jäseniä tai julkisen organisaation asiakkaita. Haastateltavat kontaktoitiin pyytämällä heitä mukaan haastattelukutsulla, joka julkaistiin toisen organisaation sisäisessä intrassa sekä kysymällä heitä mukaan suoraan. Tiesin kaikki haastateltavani etukäteen, sillä joko työskentelen itse heidän kanssaan samassa organisaatiossa tai tunnen heidät henkilökohtaisesti. Tämä sujuvoitti kontaktointia, mutta tuttuuden mahdolliset vaikutukset aineiston laatuun on hyvä ottaa huomioon ja tarkastelun alaiseksi. Valitsin minulle ilmoittautuneet sekä itse mukaan kysymäni haastateltavat pääsääntöisesti ilmoittautumisjärjestyksessä, mutta painotin valinnassa myös aikataulua ja sitä, että haastateltavia saatiin mukaan organisaatioiden erilaisista sisäisistä tiimeistä. Halusin toimia näin, jotta tulokset edustaisivat mahdollisimman monimuotoisesti työntekijöiden erilaisia työtehtäviä ja -arkea.

Haastateltavien työssäoloaika vaihteli noin neljän kuukauden ja neljän ja puolen vuoden välillä. Puolet haastateltavista olivat olleet työssään noin vuoden tai hieman alle tämän. Eroja oli myös siinä, kauanko haastateltavat olivat ehtineet olla mukana työelämässä ylipäänsä. Haastateltavat työskentelivät asiantuntijatyön harjoittelijoina, asiantuntijoina ja erityisasiantuntijoina. Keskeisimmät, työn arjessa toistuvat työtehtävät olivat moninaisia ja sisälsivät itsenäisen työn lisäksi esimerkiksi sidosryhmävuorovaikutusta, erilaisia projekteja, suunnittelu- ja kehittämistyötä, jäsen- tai asiakasvuorovaikutustilanteita ja yhteistyötä oman

lähtiimin sekä työyhteisön muiden asiantuntijoiden ja tiimien kanssa. Haastateltavien työtehtäviä yhdisti toisaalta niiden vaihtuvuus mutta myös aikasidonnaisuus organisaation toiminnan vuosirytmiiin kuten toistuviin kampanjoihin, tapahtumiin, koulutuksiin ja neuvotteluihin sekä myös jäsenten tai asiakkaiden muuttuviin työtilanteisiin. Haastateltavien keskeisissä työtehtävissä toistui asiantuntijatyölle ominainen joustavuus: töitä tehtiin myös etätyönä, erilaisia viestintäteknologioita hyödyntäen ja myös työtehtävien perässä matkustaen. Olennaista ei ollut esimerkiksi työajan pituus, vaan työn tuloksellisuuden mittaamiseen käytettiin muita mittareita, kuten asiantuntijan omaa arviointia suoriutumisestaan tai hänen kokemustaan oman työnsä merkityksellisyydestä.

Haastateltavat osallistuivat haastatteluun omista ennakkotiedoistaan käsin.

Haastattelutilanteessa halusin korostaa heidän henkilökohtaisten näkemystensä ja kokemustensa arvoa, joten muutamaa pääteeman tarkennusta lukuun ottamatta he vastasivat haastattelukysymyksiin ilman alustusta. Osalle haastateltavista esimerkiksi eettinen vuorovaikutus oli käsitteenä tuttu, kun taas osa haastateltavista sanoi osallistuneensa haastatteluun juurikaan ilman ennakkokäsityksiä tai -tietoja. Muutamat toivat tämän ilmi jo haastateltavaksi ilmoittautuessaan, ja rohkaisin heitä mukaan kertomalla, että osallistuminen ei edellytä heiltä teoreettista tietoa tai kokemusta joko tutkimushaastatteluun osallistumisesta tai kyseisen haastattelun teemoista. Haastateltavilla on haastattelutilanteessa tiedollinen valta omiin kokemuksiinsa ja käsityksiinsä liittyen (Ruusuvuori 2010, 238), joten heillä oli oikeus hallita ja jakaa tietoaan vain sen verran ja sellaisista asioista, joista he vapaaehtoisesti halusivat kertoa. Haastateltavien valintaa eivät siis rajoittaneet asiantuntijatyöyhteisössä työskentelyn lisäksi muut seikat, sillä haastattelut toteutettiin siitä oletuksesta käsin, että haastateltavat ovat kokemustensa omistajia (Harvey 2015, 34), ja näin ollen niiden luotettavimpia tiedonlähteitä. Mielestäni erot haastateltavien alkutiedoissa olivat siis aineistonkeruun kannalta hyödyllisiä, sillä ne mahdollistivat monenlaisten kokemusten ja käsitysten avaamisen sekä tutkiskelun haastattelutilanteen aikana.

#### **4.4 Aineistonkeruu ja aineiston käsittely**

Tutkielman kiinnostuksen kohteena toimivat asiantuntijatyöyhteisöissä työskentelevien henkilökohtaiset käsitykset. Tällöin esimerkiksi organisaation strategia tai ennalta määritetyt

toimintaa ohjaavat periaatteet eivät olleet aineistonkeruun kannalta olennaisia, elleivät haastateltavat itse perustaneet käsityksiään niihin. Tutkimushaastattelu, aivan kuten mikä tahansa muukin vuorovaikutustilanne, sisältää aina valtaa. Aineistonkeruussa olikin erityisen tärkeää, että tunnistin haastattelijana haastattelutilanteen sisältämän asymmetrisen vuorovaikutussuhteen ja sen sisältämän hierarkian (Kosunen & Kauko 2016, 29) esimerkiksi sen suhteen, millä perusteella muodostin haastattelun teemat, millaisista aiheista haastattelussa keskusteltiin, ja kuinka nämä valinnat mahdollisesti vaikuttivat haastatteluista saamani aineiston laatuun ja määrään. Haastattelijana on otettava huomioon vastuu esimerkiksi haastateltavien valinnasta, haastattelutilanteen ajankäytöstä, haastateltavan riittävästä ohjeistamisesta ja haastatteluun liittyvien käytänteiden, kuten haastateltavan henkilökohtaisten tietojen käsittelyyn ja anonymisointiin kuuluvien prosessien, läpikäynnistä. (Ruusu vuori 2010, 238).

Tutkimushaastattelut toteutettiin haastateltavien henkilökohtaisina, puolistrukturoituina teemahaastatteluina (ks. Liite). Ennen haastatteluiden varsinaista aloitusta kerrattiin haastattelun tallentamiseen, keston ja pseudonymisointiin liittyvät käytännöt. Lisäksi kaikilta haastateltavilta vahvistettiin suostumus tutkimushaastatteluun joko kasvokkain, jolloin suostumus tallentui äänitteeseen, tai kirjallisesti suostumuslomakkeella. Haastattelurungossa tutkielman keskeiset käsitteet, kuten eettinen vuorovaikutus, oli operationaalistettu keskustelun teemoiksi. Haastattelurunko sisälsi myös avoimempia kysymyksiä, kuten *“Miksi eettisestä vuorovaikutuksesta käytävistä keskusteluista on tai olisi hyötyä ja mitä ajattelet tästä?”*, sillä tämä mahdollisti haastateltaville heidän käsityksensä laajemman avaamisen ja tutkielman aineiston rikastuttamisen. Haastattelukysymysten keskinäistä järjestystä vaihdeltiin haastattelutilanteessa sen perusteella miten haastateltava vastasi aiempiin kysymyksiin, jotta turhaa toistoa pystyttiin välttämään. Lisäksi lisäkysymyksiä esitettiin silloin, kun jotakin tiettyä vastausta haluttiin tarkentaa tai sen sisältämää tietoa haluttiin syventää.

Haastattelujen ennalta arvioitu kesto oli noin 30–45 minuuttia per haastateltava. Todellisuudessa haastattelujen kesto vaihteli 22 minuutista 52 minuuttiin, keskimääräisen keston ollessa 37 minuuttia. Haastatteluiden yhteiskesto oli 4 tuntia ja 47 minuuttia.

Haastattelujen jälkeen litteroin kerätyn aineiston asiatarkasti. Litteroidessa poistin haastatteluista haastattelurungon kysymysten ulkopuolisen keskustelun, jota käytiin pääasiassa haastatteluiden alussa ja lopuksi. Lisäksi muutama haastateltavista ilmaisi haastattelun aikana, ettei halua tiettyjä haastattelun kohtia käytettäväksi aineistoon. Poistin myös nämä kohdat. Tämän jälkeen pseudonymisoin aineiston niin, ettei haastateltavia tai heidän edustamaansa organisaatioita ja työyhteisöä voi tunnistaa heidän vastauksistaan. Annoin jokaiselle haastateltavalle kuitenkin omat tunnukset (H1-H8). Aineiston koko oli yhteensä 113 sivua (Fontti Times New Roman 12, riviväli 1,5).

#### **4.5 Aineistolähtöinen teema-analyysi**

Tutkielman aineiston analyysitapanani toimi aineistolähtöinen teema-analyysi. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkijan aineistosta analyysiyksiköittäin erittelemät koodit ja luokat nousevat tarkastelun keskiöön. Niiden pohjalta muodostuvat tutkielman tekijän luokittelemat merkityskokonaisuudet ja niiden synteesi, josta rakentuvat lopulliset tulokset. (Puusa 2020, 298.) Laadullinen tutkimusote edellyttää aineiston analyysivaiheessa jatkuvaa ajattelun prosessia, jossa tietoa reflektoidaan, uudelleenjärjestellään ja tätä kautta kehitetään eteenpäin (Braun & Clarke 2019, 592).

Analyysini oli empiiristä, ja perustui tutkimusmenetelmän eli teemahaastattelun sekä tutkimusasetelman rajauksen avulla saatavaan tietoon. On kuitenkin huomioitava, että laadullinen tutkimus ei voi olla täysin aineistolähtöistä ja teorialatonta, sillä teoriapohjan asettamat reunaehdot ohjaavat analysoijan eli tutkielman tekijän havaintoja ja lähestymistapoja, joita hän aineiston analyysin tueksi valitsee (Tuomi & Sarajärvi 2019, 33). Tutkielman tekijänä on kuitenkin olennaista tiedostaa oma positionsa, ennako-oletuksensa ja analyysimenetelmän sisältämät reunaehdot (Braun & Clarke 2019, 594–595). Nämä tekijät tiedostamalla niiden sisältämistä tiedon analysointia ohjaavaan pyrkivistä ennako-oletuksista on mahdollista pyrkiä vapautumaan, kuitenkin samalla muistaen, että täydellistä objektiivisuutta on mahdotonta tai edes hyödytöntä tavoitella. Tämän tutkielman aineiston analyysissä päättelyni oli induktiivista, joka tarkoittaa, että lähestyin tutkittavaa ilmiötä haastateltavien omista kokemuksista ja käsityksistä käsin. Tämän jälkeen pyrin erottamaan niistä lainalaisuuksia ja toistuvia asioita, joiden pohjalta muodostin laajemman ymmärryksen.



Teema-analyysin kautta muodostuneen ymmärryksen voi siis nähdä muotoutuvan pienemmistä tiedon palasista kohti isompaa kokonaiskuva. (Tracy 2013, 22.)

Aloitin analyysin huolellisena aineiston läpilukuna osittain samanaikaisesti aineistonkeruun loppuvaiheen kanssa, jolloin luin läpi litteroitua aineistoa sitä mukaan, kun sain sitä valmiiksi. Aineistoon tutustuminen ja aineistonkeruu olivat näin ollen osittain päällekkäisiä analyysivaiheita. Läpiluvun yhteydessä aloitin aineiston värikoodauksen merkitsemällä tietyn värein erilaisia merkityskokonaisuuksia. Tästä muodostui myös aineiston analyysiluokka, joka oli aineistosta esiin noussut, muutaman virkkeen mittainen merkityskokonaisuus. Tämän jälkeen pyrin löytämään aineistosta näitä merkityskokonaisuuksia täydentäviä tai haastavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2019, 172), joiden avulla alkoi muodostua teemakokonaisuuksia. Teemojen avulla on mahdollista ryhmitellä aineiston sisältämää tietoa vastaamaan paremmin tutkimuskysymyksiin (Braun & Clarke 2006, 83), ja toisaalta teemat ovat myös niitä työkaluja, jotka ohjaavat jo aineistonkeruun aikana tiedon intressejä. Teema-analyysi on siis luonteeltaan joustava ja mukautuva analyysitapa, jonka rajasin tässä tutkielmassa aineistolähtöiseksi. Tämä tarkoittaa, että tiettyjen taustateorioiden sijaan aineiston sisältö, sen tarkastelu sekä luokittelu ohjasivat analyysiani.

Läpiluvun, värikoodauksen ja merkityskokonaisuuksien muodostamisen jälkeen hahmottelin teemakokonaisuudet, joita ovat 1) eettinen vuorovaikutus, 2) keskustelu eettisestä vuorovaikutuksesta tai keskustelu eettisen vuorovaikutuksen mahdollistavana tekijänä ja 3) integriteetti. Vertasin teemakokonaisuuksia vielä kerran aineistoon, ja kokosin tämän perusteella yläteemat, joita ovat eettinen vuorovaikutus- teemakokonaisuudessa *eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet* ja keskustelu eettisestä vuorovaikutuksesta tai keskustelu eettisen vuorovaikutuksen mahdollistavana tekijänä-teemakokonaisuudessa *keskustelujen ominaispiirteet, keskustelujen puheenaiheet sekä keskustelujen koettu vaikutus työntekoon ja työntekijöihin*. Integriteetti-teemakokonaisuuden yläteema puolestaan on *integriteetin rakentuminen työyhteisöissä*.

Tämän jälkeen muodostin itselleni aineiston pohjalta vielä yläteemoja kuvaavia tiiviitä lauseita, joita olivat esimerkiksi eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet-yläteemassa ”Tasa-arvoisuuden huomioiminen liittyy ammatillisen empatian osoittamiseen.” tai ”Tasa-arvo ilmenee pyrkimyksenä kohdata toinen kunnioittavasti.” sekä integriteetin rakentumisen-yläteemassa ”Pelkät keuhut eivät riitä, sillä integriteetin koetaan tulevan todelliseksi vasta toiminnan tasolla.” tai ”Integriteettiä on mahdollista lisätä osallistamisen kautta.” Tämän jälkeen ryhmittelin yläteemoista tekemiäni lauseiden sisällön perusteella vielä tarkempia, noin yhden tai kahden sanan alateemoja, joita ovat:

- Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet → *tasa-arvo, itsereflektio, valta, tavoitteellisuus ja arvot*
- Keskustelujen ominaispiirteet → *osallistumisen tavat ja vuorovaikutustilanne*
- Keskustelujen puheenaiheet → *työhön liittyvät aiheet, työn ulkopuoliset aiheet ja ongelmatilanteisiin liittyvät aiheet*
- Keskustelujen yhteys työntekoon ja työntekijöihin → *jaetun ymmärryksen lisääntyminen, työn mielekkyyden lisääntyminen ja metataitojen kehittyminen*
- Integriteetin rakentuminen työyhteisöissä → *vuorovaikutuksen eettisyyteen liittyvien käsitysten konkretisointi, osallistaminen ja arvotyöskentely*

Lopuksi valikoin aineistosta alateemoja ja haastateltavien käsityksiä mahdollisimman tarkasti kuvaavia, noin muutaman lauseen mittaisia aineistoesimerkkejä. Tästä analyysiprosessista eli aineiston huolellisesta läpikäynnistä, värikoodauksesta, analyysiluokan määrittelystä, ylä- ja alateemoittelusta ja näiden vaiheiden kautta tehdystä synteesisistä muodostuivat tutkielman tulokset.

## 5 TULOKSET

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää millaisia käsityksiä työntekijöillä on eettisestä vuorovaikutuksesta asiantuntijatyöyhteisössään, miten keskusteluja eettiseksi käsitetyistä vuorovaikutuksesta käydään ja miten eettiseksi käsitetty vuorovaikutus tulee näkyväksi heidän työnsä arjessa. Tutkielman tulokset esitetään kolmessa alaluvussa, jotka on jäsennetty tutkimuskysymysten kautta. Kysymykset ovat 1. Millaisia käsityksiä työyhteisöissä työskentelevillä on eettisestä vuorovaikutuksesta?, 2. Millaista työyhteisöissä käyty keskustelu on eettisenä vuorovaikutuksena? ja 3. Miten eettisen vuorovaikutuksen integriteetti rakentuu työyhteisöissä?

### 5.1 Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet

Tulosten mukaan eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteitä ovat *tasa-arvo*, *itsereflektio*, *valta*, *tavoitteellisuus* ja *arvot*. Ominaispiirteet tarkoittavat eettisyydessä esiintyviä piirteitä, jotka tulevat esille vuorovaikutuksessa, ja näkyvät nimenomaan sen eettisessä ulottuvuudessa. Tässä luvussa ominaispiirteet esitellään yksitellen (ks. Taulukko 1), ja pyritään etsimään vastauksia siihen, millaisia tiettyjä asioita, tekoja tai toimintatapoja eettisen vuorovaikutuksen liitetään. Toisin sanoen, millaista eettisen vuorovaikutuksen käsitetään työyhteisöissä olevan.

Yläluokka	Alaluokka	Alaluokan määritelmä
<b>Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet</b>	Tasa-arvo	Pyrkimys omien ennakko-oletusten tunnistamiseen ja niistä luopumiseen. Valinta tehdä työtä eettisen vuorovaikutuksen avulla tasa-arvoisuuden eteen.
	Itsereflektio	Käsitys itsestä eettisenä vuorovaikutusosapuolena. Vastuu omasta vuorovaikutuksesta ja tämän vastuun tiedostaminen.

	Valta	Pyrkimys hyväntahtoisuuteen. Eettisessä vuorovaikutuksessa ilmenevien valta-asetelmien tunnistaminen ja valinta käyttää valtaa rakentavasti.
	Tavoitteellisuus	Pyrkimys rakentaa yhdessä uusia eettisiä vuorovaikutuskäytänteitä. Eettinen vuorovaikutus opeteltavana ja kehitettävissä olevana taitona.
	Arvot	Ohjaavat vuorovaikutusta ja eettisiä valintoja. Liittyvät yksilön käsitykseen siitä, millainen vuorovaikutus koetaan eettiseksi.

TAULUKKO 1 Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet

*Tasa-arvo.* Haastateltavat näkevät tasa-arvon etenkin arvostuksena ja kunnioituksena toista tai toisia vuorovaikutusosapuolta kohtaan. Tasa-arvoisuus tulee vuorovaikutuksessa näkyville esimerkiksi vuorovaikutustilanteiden ja niissä käytetyn kielen kautta. Eräs haastateltavista kuvaa erityisesti työyhteisönsä ja asiakkaidensa moninaisuuden edellyttävän häneltä tiedostavaa, tasa-arvoista ja eettistä kohtaamista.

Meidän työyhteisö on hyvin kirjava. Sieltä löytyy eri taustoista olevia ja eri ikäisiä henkilöitä, ja asiakkaat ovat hyvin moninaisia, niin jokainen tulee kohdata tasa-arvoisesti ja eettisesti. Kuitenkin jokaisella on oikeus tulla kohdatuksi täysiarvoisena yhteiskunnan jäsenenä meidän työssä ja työyhteisössä. H6

-- juuri se [osa eettistä vuorovaikutusta], että käytetään oikeanlaista termistöä: puhutaan esihenkilöistä eikä vanhentuneesti esimiehistä ja muista. H6

Haastateltavien mukaan tasa-arvoiseen, eettiseen vuorovaikutukseen ja arvostavaan kohtaamiseen liittyy pyrkimys ammatilliseen empatiaan eli toisen vuorovaikutusosapuolen taustojen ymmärtämiseen ja kunnioittamiseen. Eräs haastateltavista kuvasi kuinka eettinen, tasa-arvoinen vuorovaikutus on myös valinta, jonka eteen täytyy tehdä työtä sekä

työntekijöiden että organisaation tasolla. Tämä työ voi olla myös niin sanottua “näkyvätöntä työtä” eli esimerkiksi organisaation tekemää yhteiskunnallista vaikuttamista ja tasa-arvoisemman tilan sekä ilmapiirin luomista kuulemalla työntekijöiden erilaisia näkökulmia, tarpeita ja toiveita. Tulosten mukaan tämän koetaan olevan tärkeä, työyhteisön sisäisen eettisen vuorovaikutuksen rakentamiseen pontta antava tekijä.

Ettei voi tietää, että mikä se keskustelukumppani on tai mitä se ajattelee tai mikä vaikka uskonto sillä on tai mitä tahansa. Että jollain tavalla pyrkisi huomioimaan sen, tai jos ei kykene huomioimaan, niin sitten pahoittelee omaa sutkautusta heti sen jälkeen. H7

Siellä taustalla tietenkin painaa hyvin paljon työyhteisön ja organisaation tekemä näkyvätön työ, että se [työnteon] pohja on eettinen ja tasa-arvoinen. Se myös onneksi työyhteisössä ja meidän tiimissä näkyy vertaisten kesken. H6

Tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen liitetään myös käsitys siitä, että se on osatekijä eettisen työilmapiirin rakentumisessa sekä voi lisätä työntekijöiden joukossa uskallusta sanoittaa mahdollisimman moninaisia mielipiteitä ja kehitysideoita. Tämä puolestaan voi tehdä esimerkiksi työyhteisön ja sen sisäisten tiimien päätöksenteosta laadukkaampaa, sillä mahdollisimman monta näkökulmaa on kuultu, ja pyritty huomioimaan.

*Itsereflektio.* Itsereflektion käsitetään olevan vastuuta omasta vuorovaikutuksesta, ja tämän vastuun tiedostamista. Eräs haastateltavista sanoittaa vastuunottoa vuorovaikutuksesta korostamalla muiden huomioimista. Vuorovaikutus ja sen eettinen ulottuvuus ei tapahdu tyhjiössä, vaan vaatii itsen lisäksi mukaan myös muita, joilla on erilaisia käsityksiä ja tapoja olla vuorovaikutuksessa. Samalla itsereflektio eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteenä mahdollistaa myös valinnan yksilölle olla vuorovaikutuksessaan toisia kunnioittava.

-- se oma vastuu siitä vuorovaikutuksessa olemisesta täytyy jollain tavalla ymmärtää. Se ei ole pelkästään minä tai se ei ole pelkästään hän, tai jotkut muut ihmiset siinä, vaan se on me kaikki -- H4

Oman eettisen vuorovaikutuskäyttäytymisen tunnistetaan olevan suurelta osin myös tiedostamatonta, jolloin aiemmin opitut tavat, mallit ja ajatukset vaikuttavat vuorovaikutukseemme usein enemmän kuin haluaisimme myöntää. Haastateltavien mukaan tämän havaitseminen altistaa työyhteisön jäseniä tarkastelemaan omaa vuorovaikutustaan ja myös sen tiedostamattomia puolia. Ne voivat olla toistuvia, ja aiheuttaa esimerkiksi muiden väärinymmärtämistä, itse väärinymmärretyksi tulemista tai jopa konflikteja. Eettinen vuorovaikutus antaa haastateltavien mukaan työkaluja itsetuntemuksen tueksi, jolloin omia vuorovaikutuksen piirteitä tai tiedostamattomia tapoja voi huomata ja ottaa tarkasteluun matalammalla kynnyksellä.

Sitten kun niin paljon siitä omasta [eettisestä] käytöksestä on tiedostamatonta. H8

Itsetuntemuksen kannalta [eettinen] vuorovaikutus toisten kanssa on äärimmäisen tärkeää -- se vaatii oman toiminnan ja toimintatapojen tarkastelua, mikä voi tehdä vähän kipeää joskus, että joutuu havaitsemaan, että olisin voinut toimia fiksummin, tai hitto, että tuossa syntyi väärinkäsitys ja toinen tuli loukatuksi, ja nyt mun pitäisi korjata jotakin. Että eihän ne ole helppoja asioita. H8

*Valta.* Haastateltavat tunnistavat vallan olevan kiinteä osa vuorovaikutustilanteita eli myös eettistä vuorovaikutusta. Valtaan ja vallankäyttöön eettisessä vuorovaikutuksessa liitetään haastateltavien mielestä vallan tiedostamisen lisäksi pyrkimys hyväntahtoisuuteen, jolloin omaa valtaa ei käytetä väärin tarkoituksiin, kuten toista tai toisia vastaan.

Se [eettinen vuorovaikutus] lähtee hyväntahtoisuudesta ja siinä pitää olla ainakin tietoisuus siitä, että onko tässä valtaa-asetelma ja mitä se vaikuttaa. Jos on valta-asetelma, niin vallankäyttöön ei ole itsessään negatiivista tai positiivista, mutta sitten kun sitä valta-asetelmaa käytetään väärin, niin silloinhan se on epäeettistä. Että valta-asetelman tiedostaminen on ehkä jopa ennakoedellytyksenä sille, että vuorovaikutus on eettistä. H8

Jotta valta-asetelman tiedostaa, tulee työntekijän olla tietoinen ensin omasta positiostaan työyhteisössä. Tulokset osoittavat, että valtaa esiintyy työyhteisöissä esimerkiksi johtaja-

alaisuhteissa, jolloin erityisesti esihenkilö- tai johtoasemassa työskentelevän oletetaan olevan tietoinen tästä hierarkiasta, ja toimivan vuorovaikutuksessaan eettisesti. Valta-aseman eettinen käyttö tarkoittaa haastateltavien mukaan ihmisten huomioon ottamista ja erilaisuuden tunnistamista sekä arvostamista. Eräs haastateltavista kuvaa, että esihenkilö- tai johtoasemassa olevan eettisen vuorovaikutuksen tulisi olla aktiivista supportiivista vuorovaikutusta osoittavaa työntekijää kohtaan etenkin silloin, kun hän kohtaa hankalia työtilanteita. Tämä kasvattaisi myös työntekijöiden välistä luottamusta.

Niin se [eettisyys] pitäisi koko ajan pitää johtamisessa mielessä. Jotta ihmiset työyhteisössä pystyy tekemään työtä luottaen siihen, että esihenkilö ja johto tukee henkilöstöä, jotta johtaminenkin on eettistä. H5

-- silloin kun tulee joku negatiivinen [eettisen vuorovaikutuksen] haaste, niin työnantajan pitäisi pystyä osoittamaan työntekijöille, että he seisovat sun takana tai sun rinnalla. H5

Haastateltavat tunnistavat johtoasemissa työskentelevien lisäksi myös muiden työyhteisön jäsenten ottavan ja käyttävän heille annettua valtaa. Virallisten johtajien lisäksi työyhteisössä voi olla myös niin sanottuna ilmapiirijohtajia, joiden koetaan vuorovaikutuksellaan johtavan etenkin työyhteisön eettiseen vuorovaikutukseen liittyviä tilanteita. Näissä tilanteissa johtajuus on siis vuorovaikutuksessa muodostunut, ja tietylle työntekijälle, ryhmälle tai tiimille heidän vuorovaikutuksensa perusteella muiden antamaa.

-- meillä on viralliset johtajat ja sitten meillä on erilaisia varjojohtajia ja ilmapiirijohtajia. Meillä on paljon just sitä, työyhteisössä on näitä ikään kuin eettisyyden johtajia, joilla ei ole johtoasemaa. H8

*Tavoitteellisuus.* Eettisen vuorovaikutuksen tavoitteellisuus liittyy etenkin työyhteisön yhteisen eettisen toimintatavan rakentamiseen sekä uusien tietojen ja taitojen oppimiseen. Erään haastateltavan mukaan tavoitteellisuus korostuu erityisesti sellaisissa vuorovaikutustilanteissa, jossa vuorovaikutuksen on koettu olevan haasteellista, tai tiimiä on kohdannut jokin haaste. Haastateltavien kokemusten mukaan vuorovaikutuksen eettinen ulottuvuus nousee näissä tilanteissa erityiseen rooliin siksi, jotta haastavan tilanteen jälkeen

uusia vuorovaikutuskäytänteitä voidaan alkaa muodostaa.

-- se [eettinen vuorovaikutus] on tavoitteellista, että jos on vaikka joku ollut joku haaste tiimin toiminnassa tai vuorovaikutuksessa, että lähdetään sitten hakemaan enemmän tietoisesti sellaista yhteistä käytäntöä, että miten me täällä ollaan? H4

Tavoitteellisuus nousee esille myös ajatuksena, että vuorovaikutuksen eettisestä ulottuvuudesta voi oppia lisää. Tähän liittyy käsitys siitä, että eettinen vuorovaikutus ei ole luonteeltaan "valmista" tai muuttumatonta, vaan yhdessä kehitettävä ja rakennettava vuorovaikutuksen ulottuvuus. Tulosten mukaan eettinen vuorovaikutus työssä on siis harjoiteltavissa oleva taito, jota voi kehittää yhdessä vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa.

No meillä työyhteisössä ollaan hyvin perillä eettisistä toimintamalleista, mutta on itse sanottava myös, että on tässä [työssä olon aikana] oppinut paljon eettisyydestä ja ihmisten kohtaamisesta niin työyhteisössä kuin itse työssäkin. H6

*Arvot.* Haastateltavat mieltävät arvojen liittyvän käsityksiin siitä, mikä on eettistä vuorovaikutusta, ja ylipäätään siihen, miten työssä toimitaan oikein. Olemalla eettisesti ja arvojen mukaisessa vuorovaikutuksessa, työntekijä tulee varmistaneeksi, että hän noudattaa työhönsä kuuluvia yhteisiä toimintatapoja ja sääntöjä, kuten esimerkiksi vaitiolovelvollisuutta tai henkilötietojen käsittelyyn liittyviä seikkoja. Haastateltavien mukaan työyhteisön arvojen päälle muodostuneiden toimintatapojen ja sääntöjen kehittäminen on myös työväline, jolla kehittää yhteistä käsitystä eettisestä vuorovaikutuksesta. Eräs haastateltavista tunnistaa omien arvojensa mukaan eettisessä vuorovaikutuksessa olemisen helpottavan häntä myös kohtamaan toisia työntekijöitä.

-- se [eettinen vuorovaikutus] jollain tavalla liittyy jonkin näköiseen arvokeskusteluun vaikka tietyistä toimintatavoista ja työyhteisötaidoista sekä tiimitaidoista -- H4

Mä haluaisin, että työyhteisössä otettaisiin sellaisen ratkaisukeskeisyyden ja tavoitetahtoisuuden kautta sitä, että miten me haluamme toimia yhdessä, jotta meidän



kaikkien olisi hyvä olla. Musta se on eettistä vuorovaikutusta ja sen kehittämistä. H8

Varmasti se [eettinen vuorovaikutus] lisää sellaista helppoutta kohdata ihmisiä. H7

Toisaalta yksilön arvot sekä käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta vaikuttavat myös siihen, koetaanko sen ylläpitämistä tai kehittämistä tavoittelun arvoiseksi asiaksi. Haastateltavat kuvaavat epäeettiseksi koetun vuorovaikutuksen vaikuttavan usein päinvastaisesti eli luovan työyhteisöön ongelmallisia vuorovaikutustilanteita. Tämän koetaan heikentävän niin yksilöiden kuin koko työyhteisön hyvinvointia.

Ollaan varmaan samaa mieltä siitä, että itsekkyyks ja oman statuksen pönkittäminen ei ole kovin eettistä ja vaikuttaa vuorovaikutukseen heikentäen työyhteisön hyvinvointia ja myös yksilöiden hyvinvointia -- se on epäeettistä vuorovaikutusta. H8

Haastateltavien mukaan yksilön arvojen ei ajatella olevan muuttumattomia, vaan elämän- ja työtilanteiden mukana kulkevia sekä muovautuvia. Arvojen merkitys työnteolle tulee esiin vuorovaikutuksessa jatkuvasti esimerkiksi yhteistyö- ja päätöksentekotilanteissa. Myös tämän vuoksi yhteisen käsityksen rakentaminen arvoihin ja eettiseen vuorovaikutukseen liittyen on työyhteisöissä erityisen tärkeää.

## **5.2 Työyhteisöissä käyty keskustelu eettisenä vuorovaikutuksena**

Haastateltavat kokevat keskustelujen olevan tärkeitä etenkin tiedonjaon ja yhteisten eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten muodostamisen kannalta. Keskustelut tunnistetaan itsessään myös vuorovaikutustilanteiksi, joissa eettinen vuorovaikutus toteutuu. Tässä luvussa käsitykset työyhteisöissä käydyistä, eettisenä vuorovaikutuksena koetuista tai sen mahdollistavista keskusteluista esitellään keskusteluun osallistumisen tapojen ja vuorovaikutustilanteen mukaan (ks. Taulukko 2). Näitä seuraavat keskustelujen puheenaiheet (ks. Taulukko 2.1), jotka muodostavat yhdessä laajemman käsityksen keskustelujen sisällöistä ja tavoitteista. Ensin käydään läpi nämä luokittelut, jonka jälkeen esitellään eettisestä vuorovaikutuksesta käytyjen keskustelujen koettuja vaikutuksia työnteokseen ja

työntekijöihin (ks. Taulukko 2.2).

### 5.2.1 Keskusteluun osallistumisen tavat ja vuorovaikutustilanne

Keskusteluihin osallistumisen tavat sekä niiden vuorovaikutustilanteet ovat luonteeltaan moninaisia. Keskusteluihin osallistumista tapahtuu monissa erilaisissa ja eri kokoisissa ryhmissä työyhteisön sisällä. Vuorovaikutustilanteet, joissa keskusteluja käydään, ovat usein luontaisesti tilanteen ja keskustelun paikan tai aiheen mukaan syntyviä. Seuraavaksi näitä keskustelun tekijöitä esitellään ensin osallistumisen tapojen ja sen jälkeen vuorovaikutustilanteiden mukaan (ks. Taulukko 2).

<b>Yläluokka</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Alaluokan määritelmä</b>
<b>Osallistumisen tavat ja vuorovaikutustilanne</b>	Osallistumisen tavat	Keskusteluihin osallistutaan usein laajasti vertaisten kesken, osana omaa työtiimiä ja laajemmin osana koko työyhteisöä. Keskustelijan kokemuksen omasta ryhmän jäsenyydestään sekä keskustelun kontekstin koetaan ohjaavan sitä, millä tavoin keskusteluihin otetaan osaa.
	Vuorovaikutustilanne	Keskustelut koetaan luonteeltaan usein spontaaneiksi, työnteon tai yhteisten taukojen lomassa syntyviksi vuorovaikutustilanteiksi.

TAULUKKO 2 Osallistumisen tavat ja vuorovaikutustilanne

*Osallistumisen tavat.* Haastateltavat kertovat osallistuvansa keskusteluihin työyhteisössä laajasti esimerkiksi omien vertaistensa kesken, osana työtiimiään ja välillä myös osana koko työyhteisöä. Eräs haastateltavista korostaa tärkeänä osana keskusteluun osallistumista myös kuuntelun ja muille tilan antamisen. Toinen haastateltava puolestaan koki keskusteluun

osallistumisen isoimpana antina keskustelijoiden erilaisten käsitysten ja elämäntilanteiden tunnistamisen, ja tätä kautta omien käsitysten avartumisen.

Mun mielestä me käydään niitä [keskusteluja] vähän kaikkien kanssa. Koska meidän kenttä on se ikään kun toimisto kenen kanssa me työskennellään, ja sitten kenttä kenen asioita me ajetaan, niin sitä eettisyyttä käydään kyllä sekä sen toimiston että sen kentän sisällä, ja sitten kohtaavasti niitä [keskusteluja] pohditaan ja käydään, että kyllä sanoisin että ihan kaikkien kanssa. H1

-- kauhean tärkeitä on jollain tavalla myös kuulla sitä keskustelua ilman, että itse koko ajan puhut. H4

-- täällä on aika monenlaisia ihmisiä, eikä ole sitä sellaista illuusiota, että ajattelen asioista samalla lailla, vaan kun ajetaan samoja asioita hyvin vahvasti, niin ihmisillä on varmasti kuitenkin aika erilaiset henkilökohtaiset elämät ja kaikki, niin se avartaa sitä yleismaailmankuvaa.” H3

Haastateltavat tunnistavat keskusteluun osallistumisen tapojensa vaihtelevan esimerkiksi sen mukaan, kuinka hyvin he tuntevat muut keskustelun osapuolet. Työntekijän käsitys itsestään osana työyhteisöään voi vaikuttaa siihen, millä tavoin ja kuinka aktiivisesti hän keskusteluihin osallistuu. Eräs haastateltava kuvaa ottavansa keskusteluissa mieluummin roolin taka-alalta, sillä hän ei koe, että tietäisi vielä tarpeeksi keskusteluun osallistuakseen. Toisaalta kyseessä voivat olla myös yksilölliset viestintäpiirteet tai työyhteisössä tapahtuvan vuorovaikutuksen ilmiöt, sillä eräs toinen myös lyhyen aikaa työyhteisössään ollut haastateltava kuvaa kokemustaan keskusteluihin osallistumisesta tasavertaiseksi.

Koska mä oon huomannut [vuorovaikutuksestani] kyllä, että jättäydyn helpommin taka-alalle [keskustelussa], jos on joku... jos en vielä tiedä kaikkea, niin sitten olen sellainen, että mä kuuntelen. H3

Myös kaikki työyhteisöön integroitumiset ja muut, että kokee, että vaikka on ollut aika vähän aikaa yhteisössä... niin koen, että olen täysivertainen jäsen myös niiden “veteraanien” [kauan

työyhteisössä olleiden] rinnalla ja pystyn omia ajatuksiani eettisestä vuorovaikutuksesta tuomaan ilmi -- H6

Myös keskustelun konteksti määrittelee, kuka keskusteluun eettisestä vuorovaikutuksesta osallistuu tai kenen siihen oletetaan osallistuvan. Oma tiimiä koskevista aiheista keskusteleminen koetaan luonnolliseksi ryhmään kuuluvien kanssa, mutta jos kyseessä on koko työyhteisö koskettava aihe, ajatellaan, että siitä tulisi myös keskustella laajemmin. Toisaalta eräs haastateltava kuvaa, että kokee hän oman tiiminsä joskus ainoaksi ryhmäksi, jossa keskustella, sillä organisaatio on siiloutunut niin, että koko työyhteisön kesken keskusteleminen tuntuu kaukaiselta. Yleisesti ottaen haastateltavat kokevat mahdollisuuden yhteiseen keskusteluun tärkeänä. Keskustelua koko organisaation kattavista eettisen vuorovaikutuksen käytänteistä kaivataan, mutta pelkona on, että laajempi keskustelu koettaisiin enemmän kuormittavana kuin työyhteisön vuorovaikutusta edistävänä tilaisuutena.

-- sitten taas organisaation tasolle jos mennään siitä omasta tiimistä, niin aika vaikea on saada asiaa läpi. Nämä [työyhteisön tiimit] toimii aika omissa sektoreissaan. Se on varmaan tulossa, että mennään oikeasti niiden tiimien yli. Aika haasteellista on mun mielestä, että ne keskustelut ei ole vielä kauhean korkeatasoisia -- kun meidän pitäisi ajatella sitä [koko työyhteisön tasoa], niin sitten me mietitään vähän sisäänpäin. H5

-- meidän pitäisi pystyä keskustelemaan asioista paljon isommin [koko työyhteisön kattavalla tasolla] kuin nykyisellään pystytään. H5

-- varmasti voisi enemmän puhua asioista, mutta että miten sen sitten tekisi, että se ei ole sellainen päälle liimattu, ja vielä kaiken työkuorman ja -kuormituksen päälle mitä ihmiset kokee, ettei se [keskustelu] olisi semmoinen ”pakollinen paha”. Vaikea sanoa, voisiko olla jotain tilaisuuksia.. H3

*Vuorovaikutustilanne.* Haastateltavat mieltävät eettisestä vuorovaikutuksesta käydyt tai sen mahdollistavat keskustelut luonteeltaan spontaaneiksi, käsillä olevan puheenaiheen tai keskustelun osallistujien johdattelemiksi vuorovaikutustilanteiksi. Keskusteluja käydään

työnteon lomassa usein niin sanotuissa epävirallisissa tilanteissa, kuten kahvipöytäkeskusteluissa.

Minä: -- jos olet keskustelussa, missä vaikka kerrotaan enemmän omia asioita, niin onko ne sellaisia spontaaneja, että tavallaan ajaudutaan siihen tilanteeseen keskustelemaan, että se muodostuu luonnollisesti? Vai onko se enemmän suunniteltua?

H2: Se [keskustelu] on enemmän spontaania. Se vaan tapahtuu hyvin usein.

Vuorovaikutustilanteet voivat olla nopeita ja toistuvia, kuten esimerkiksi kehuja, yhteistä innostamista, väärinkäsitysten korjaamista tai epäeettiseksi koetusta vuorovaikutuksesta huomauttamista. Eräs haastateltavista tuo esiin, että teenkin työstä saatu palaute ja kehut ovat eettistä vuorovaikutusta, joka auttaa tunnistamaan tilanteita, joissa on onnistunut. Kehut ja palaute auttavat tunnistamisen lisäksi toimimaan vastaavasti jatkossakin eli kasvattavat motivaatiota toimia työssä hyvin. Sama haastateltava tunnistaa, että hänen mukaansa epäeettiseksi koetut vuorovaikutustilanteet johtuvat usein kiireestä, ja sen mukanaan tuomasta huolimattomuudesta.

Mutta kyllähän se on sitä eettistä vuorovaikutusta, että saisit nimenomaan niitä hyviä [kehuja tai palautetta], jolloin se ruokkii sitä hyvää, ja tekisit asiat seuraavallakin kerralla fiksusti. H3

-- enemmän liittyy ne sellaiset ”ei niin eettiset” tilanteet niihin nopeisiin [vuorovaikutus]tilanteisiin, kun ihmiset häselteä. H3

Kun keskustelun aiheena on vuorovaikutuksen eettisyys itsessään, tuloksista ilmenee, että etukäteen suunniteltuja, aiheesta keskustelemiseen varattuja hetkiä kaivataan lisää. Haastateltavat kertovat, että eettisestä vuorovaikutuksesta käydään aiheena keskustelua esimerkiksi palaverissa, mutta usein tarve keskusteluille nousee esiin vasta jonkin tapahtuneen seurauksena.

Tätä oon välillä, tai aika useinkin ehdottanut eri yhteyksissä, kokouksissakin, että jos otetaan tähtäin tulevaisuuteen ja siihen mitkä olisi ne yhteiset [eettisen

vuorovaikutuksen] toimintatavat, jotta meidän olisi hyvä olla ja olisi turvallista olla --  
Mut eihän sitä keskustelua käydä ennen kuin homma vähän kriisiytyy. Eli syntyy joku  
konflikti ja sitä edeltävä väärinkäsitys. Tai esiintyy jännitteitä ihan ammatillisten  
näkemyserojen vuoksi. H8

Eettisestä vuorovaikutuksesta käytyä keskustelua koettaisiin tarpeelliseksi käydä lisää  
ennakkoon suunnitellusti niin, että esimerkiksi tiimin vuorovaikutuskäytänteisiin ja niiden  
eettisyyteen liittyvistä käsityksistä keskusteluun varattaisiin aikaa. Näin toimimalla voitaisiin  
yhdentää käsityksiä yhteisistä eettisen vuorovaikutuksen tavoitteista ja niihin liittyvistä  
toiveista. Parhaimmillaan keskustelua käytäisiin koko organisaation tasolla ja tavoitteet  
liittyisivät koko organisaation toiminnan kattaviin tavoitteisiin.

Mutta erittäin harvoin näkee ja kuulee niitä esimerkkejä, että eettinen vuorovaikutus olisi  
tiedostettu ja muotoiltu tavoitteeksi. Musta se voisi olla siinä [koko organisaation toiminnan  
tavoitteissa], voisi olla ihan yhtenä vuoden tavoitteena vaikka että ”eettinen vuorovaikutus  
edistää työyhteisön hyvinvointia”. H8

Vuorovaikutuksen eettistä ulottuvuutta ei voi rajata vain tiettyihin vuorovaikutustilanteisiin,  
vaan se läpileikkaa omalla tavallaan niistä jokaista. Tästä huolimatta eettinen vuorovaikutus  
on kuitenkin tilannesidonnaista eli toisin sanoen tulee näkyväksi erilaisissa  
vuorovaikutustilanteissa eri tavoin. Tämä puoli eettisestä vuorovaikutuksesta antaa yksilöille,  
ryhmille ja tiimeille sekä kokonaisille yhteisöille tilaisuuden tarkastella eettisyyttä monissa  
tilanteissa ja toisaalta vastuuttaa heitä myös pohtimaan omia yksilöllisiä tai jaettuja  
käsityksiään eettisyydestä erilaisissa konteksteissa.

### **5.2.2 Keskustelun puheenaiheet**

Eettisestä vuorovaikutuksesta käytävien keskustelujen puheenaiheita ovat työhön liittyvät  
aiheet, sen ulkopuoliset, vapaa-aikaan liittyvät aiheet sekä ongelmatilanteet ja niissä koettu  
epäeettinen vuorovaikutus. Seuraavaksi näitä puheenaiheita esitellään sekä niiden  
esimerkkien että tavoitteiden mukaan (ks. Taulukko 2.1).

Yläluokka	Alaluokka	Alaluokan esimerkit	Alaluokan tavoitteet
<b>Keskustelun puheenaiheet</b>	Työhön liittyvät aiheet	Esimerkiksi henkilökohtainen työtilanne ja kehut työstä.	Tavoitteina oman työnteon ja yhteistyön edistäminen sekä tuen hakeminen ja antaminen keskustelun kautta.
	Työn ulkopuoliset aiheet	Esimerkiksi perhe ja omat harrastukset.	Tavoitteina avoimuuden ja luottamuksen rakentaminen keskustelun kautta.
	Ongelmatilanteisiin liittyvät aiheet	Esimerkiksi vaikeat vuorovaikutustilanteet ja epäeettiseksi koettu vuorovaikutus.	Tavoitteena tilanteiden ratkaiseminen keskustelun kautta.

TAULUKKO 2.1 Keskustelun puheenaiheet, niiden esimerkit ja tavoitteet

*Työhön liittyvät aiheet.* Työkontekstissa eettisestä vuorovaikutuksesta keskustellaan ja sitä jäsennetään luonnollisesti paljon työhön liittyvien aiheiden kautta. Ne voivat olla esimerkiksi kiitoksia ja kehuja muilta saatuna tai itse muille annettuna sekä tulevien työtehtävien ja työtilanteiden läpikäyntiä. Eräs haastateltava kuvaa, että työhön liittyvistä asioista keskustellaan myös tiedonjaon ja tuen hakemisen näkökulmasta. Hän kertoo työssään tilanteista, joissa toiselle työntekijälle kerrotaan omassa työssä käsillä olevasta tilanteesta, johon häneltä kaivataan apua tai näkemystä, sillä hänellä voi olla asiasta aiempaa kokemusta. Tämä antaa mahdollisuuden olla yhdessä eettisesti vuorovaikutuksessa pohtimalla tilannetta ja hakemalla siihen ratkaisuja. Toinen haastateltava kuvaa puolestaan, että vaikka puheenaiheet eivät aina tiukasti liittyisi työhön, voi keskusteluista silti löytää apua tai yllättäviäkin yhteyksiä omaan työtilanteeseen.

Jos mä ajattelen vaikka mun tiimiä, niin kyllä meillä käydään sitä paljon, että toistetaan toisille sitä että ”kiitos kun teit tämän” tai että ”ihanaa kun autoit mua tässä” ja sitten ”onpa

ihanaa olla sun kanssa työkaveri”. H1

Tietenkin myös, kun jotkin [työ]tilanteet nyt ei ihan jokapäiväisiä ole, -- niin jollakin saattaa olla lähihistoriassa kokemuksia sellaisesta, ja se [kokemuksesta keskusteleminen] saattaa sitä kautta nopeuttaa myös omaa [työnteon] prosessia. H6

-- sitten me länkytellään vartti höpöä, sellaisia mikä ei kuulu työhön, mutta aina sieltä tulee joku sellainen asia, minkä yhtäkkiä oivallat, että hetkinen, että koska me puhuttiin tästä, niin se liittyykin siihen työhön, että se on myös [työhön liittyvän tiedon] jakamista. H1

Työhön liittyvistä aiheista keskusteltaessa niiden tavoitteita ovat sekä työntekijän oman työn että yhteistyön edistäminen. Lisäksi keskustelulla tunnistetaan myös olevan yhteys yhteishengen rakentamiseen ja ylläpitämiseen työyhteisössä. Työhön liittyvät puheenaiheet antavat mahdollisuuden myös supportiiviseen viestintään sekä tuen hakemiseen ja antamiseen esimerkiksi silloin, jos kuormittava työtilanne on koskettanut laajemmin montaa työntekijää tai kaikkia työtiimin jäseniä. Eräs haastateltavista kuvaa, että ilman työyhteisönsä jäsenten toisilleen antamaa tukea he eivät olisi välttämättä suoriutuneet tiukasta työtilanteesta yhdessä.

Se saattaa olla vaikka puhdas kiitos siitä, jos joku on auttanut tai tehnyt tai ollut tukena tai sitten se saattaa olla sellainen yhteisötsemppi -- työtehtävä on ollut sellainen, että se on vaatinut jokaiselta vähän enemmän kuin olisi oikeasti töissä pitänyt olla, niin jotta me kestettiin se, niin me kyllä tsemppattiin toisiamme koko ajan. H1

*Työn ulkopuoliset aiheet.* Työssä ei kuitenkaan keskustella vain siihen liittyvistä asioista, sillä myös vapaa-ajan aiheet ovat tärkeitä eettisen vuorovaikutuksen mahdollistavan keskustelun puheenaiheita. Ne liittyvät usein työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään, perheeseen tai kiinnostuksenkohteisiin, kuten harrastuksiin. Työn ulkopuolisten puheenaiheiden tunnistetaan rakentavan eettisen vuorovaikutuksen kautta etenkin työntekijöiden keskinäistä avoimuutta ja tuttuuden kokemusta. Haastateltava kuvaa, kuinka tuttuus auttaa tiimiläisiä iloitsemaan yhdessä toisensa työn ulkopuolisista elämäntapahtumista.



-- sellainen avoimuus tiimiläisen kesken, että me tunnetaan toistemme kodit aika hyvin, ja se on aika ihana asia, että voit nauttia siitä, että yhden lapsi pääsee sinne tai tänne tai toisen puoliso saa uuden työpaikan tai mitä tahansa. H1

Toisaalta tulosten mukaan koetaan, että liiasta tuttuudesta voi olla myös haittaa. Henkilökohtaisista aiheista keskustelemista ei joka tilanteessa käsitetä eettiseksi vuorovaikutukseksi työssä. Eräs haastateltavista kuvaa, miten keskustelu voi välillä olla sellaista, ettei sen aiheiden ei koeta olevan työpaikalle sopivia tai keskustelun koetaan vievän tilaa itse työnteolta.

Työn ulkopuoliset asiat tietysti tuo sellaista tuttuuden tunnetta työyhteisön sisälle, että ehkä se, että juttelee jostain muustakin kuin työasioista, niin sitten on aina vähän tutumpi sen ihmisen kanssa ja sitten on aina vähän helpompi lähestyä ihmistä ja ymmärtää, mistä lähtökohdista toinen tulee. Toki tällä voi olla kolikon toinenkin puoli, että kun ollaan liian tuttuja ja vaikka hyviä ystäviä, niin saattaa välillä keskustelu ryöpsähtää sellaiseksi, mikä ei ehkä työpaikalle kuulu--. H4

Työn ulkopuolisista puheenaiheista keskustelemisen tavoitteiksi tunnistetaan haastateltavien mukaan avoimuuden lisääntyminen ja tätä kautta myös luottamuksen rakentuminen. Niin sanotun suhdetason eettisen vuorovaikutuksen koetaan sitouttavan työntekijöitä työntekoon ja lisäävän työstä nauttimista. Lisäksi eräs haastateltavista kertoo, että kun keskustelun puheenaiheet ovat työntekijälle henkilökohtaisia tai kipeitäkin, tuntuu, että on niistä helpompi keskustella jonkun tuntemattomamman, kuten työkaverin, kanssa.

Se [keskustelu] on osa sitä, että sitoutuu. Se on osa sitä, että kykenee nauttimaan. Se on osa siitä, että on... tuntee itsensä luotettavaksi ja on luotettu. H1

Esimerkiksi mikä mulle tulee mieleen ekana, on... mitä heidän [työkavereiden] läheiselle on lähiaikana voinut tapahtua ja se, että jos siitä tulee mainintaa. -- Mutta sitten on vähän ulkopuolisena kuitenkin, että ei nyt aina sellaista niin radikaalia kommenttia voi sanoa, jotain ”kauhea pommia”. Mutta niistä [henkilökohtaisista aiheista] on helpompi puhua vähän

tuntemattomammalle henkilölle [kuten työkaverille] kuin vaan läheiselle. H2

*Ongelmatilanteisiin liittyvät aiheet.* Ongelmatilanteiden käsittely puheenaiheena liittyy etenkin työssä tapahtuneisiin vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin, väärinkäsityksiin ja epäeettiseksi koettuun vuorovaikutukseen. Tuloksista ilmenee, että keskustelua ongelmatilanteista ei usein synny ennaltaehkäisevästi, vaan vasta kun jotakin on tapahtunut. Eräs haastateltava kertoo esimerkin, jossa ongelmalliseksi koettu tilanne uuden työntekijän kanssa tuli puheenaiheeksi vasta, kun tilanteen ratkaisemiseksi alettiin pohtia yhteisiä eettisiä palautteenanto-tapoja.

[Tilanne, jossa uusi työntekijä saapuu työyhteisöön] -- tuli työhön, ja jotenkin tuli vähän kuin norsu posliinikauppaan. Ja sitten kaikki oli, että hän täysin jotenkin ignoreerasi sen ilmapiiriin ja ne yhteiset [eettisen vuorovaikutuksen] käytännöt, mitä työpaikalla on tietyssä toistuvassa tilanteessa, -- ja sitten kaikki oli vähän vaivaantuneita. Mietittiin, että miten tästä voisi sanoa, kun ei voi oikein ihmiselle sanoa, että mitä sä nyt ajattelet? H4

Joskus ongelmatilanteita koskeviin keskusteluihin osallistetaan koko työyhteisö, vaikka asiasta keskustelu olisi tarkoituksenmukaisempaa sen tiimin tai henkilöiden toimesta, jossa tai ketkä ongelmatilanteita ovat kohdanneet. Työyhteisössä ylhäältä päin, esimerkiksi johdon taholta, osoitettu keskustelunaloitus koetaan vähemmän vaikuttavana tapana ratkaista tilanne vuorovaikutuseettisesti. Tässä tapauksessa eettiseksi tarkoitettu vuorovaikutus voidaan kokea jopa yhteisenä rangaistuksena työyhteisössä tapahtuneesta ongelmatilanteesta, kuten eräs haastateltavista kuvaa.

Mun kokemus siitä mikä ei toimi on se, että sitä [ongelmatilannetta] ei käsitellä ennen kuin joku tilanne on jo kriisiytynyt, ja sitten se tulee ylhäältä, ulkoapäin saneltuna, pakollisena, ikään kuin rangaistuksena ja merkinä siitä, että ollaan epäonnistu. Ja näinhän tän ei siis... tää on vähemmän vaikuttavaa. H8

Ongelmatilanteisiin liittyvien puheenaiheiden ja keskustelun tavoitteeksi tunnistetaan ennen kaikkea tilanteen ratkaiseminen. Ongelmatilanteista keskusteleminen antaa mahdollisuuden käsitellä tilanteita eettisen vuorovaikutuksen keinoin, joita voivat esimerkiksi olla yhteisen käsityksen rakentaminen tilanteesta ja ongelmatilanteeseen liittyvien kokemusten kuuleminen.

### 5.2.3 Keskustelun yhteys työntekoon ja työntekijöihin

Työyhteisöissä eettisestä vuorovaikutuksesta käyty tai sen mahdollistava keskustelu on yhteydessä lähes yksinomaan positiivisiksi koettuihin ilmiöihin, kuten jaetun ymmärryksen lisääntymiseen, työn mielekkyyden lisääntymiseen ja metataitojen kehittymiseen. Seuraavaksi esitellään tarkemmin, millaisia nämä yhteydet ovat, ja millä tavoin niiden koetaan vaikuttavan sekä työntekoon että työntekijöihin (ks. Taulukko 2.2).

Yläluokka	Alaluokka	Alaluokan määritelmä
<b>Keskustelun yhteys työntekoon ja työntekijöihin</b>	Jaetun ymmärryksen lisääntyminen	Jaetun ymmärryksen lisääntyminen eettiseen vuorovaikutukseen liittyvistä käsityksistä ja työnteon käytänteitä koskevista asioista.
	Työn mielekkyyden lisääntyminen	Eettisestä vuorovaikutuksesta käydyn keskustelun koettu hyöty työtehtävien hoitamiseen ja yhteistyöhön muiden kanssa. Työssä viihtyminen.
	Metataitojen kehittyminen	Eettisenä vuorovaikutuksena koettu palaute käsitystä itsestä työntekijänä ja osana omaa työyhteisöä jäsentävänä tekijänä.

TAULUKKO 2.2 Eettisestä vuorovaikutuksesta käytyjen keskustelujen yhteys työntekoon ja työntekijöihin

*Jaetun ymmärryksen lisääntyminen.* Keskusteluissa oman ymmärryksen varmistaminen koettiin osaksi eettistä vuorovaikutusta. Tarkentavien kysymysten esittämisen koetaan olevan hyödyllinen keino oman ymmärryksen lisäämisen tueksi. Tuloksista ilmenee, että käsitysten yhdentämisen koetaan olevan sekä kysyjän että toisten keskustelijoiden vastuulla eli sen ajatellaan olevan luonteeltaan yhteisesti vuorovaikutuksessa muodostuvaa.

-- jos tulee vaikka että en ymmärrä tätä, niin sen voi aika hyvin sanoa. ”Mä en ymmärrä tätä, sanotko vielä mitä tarkoittit?”. H1

Tarkentavien kysymysten esittäminen myös muiden keskusteluun osallistuvien puolesta koettiin haastateltavien mukaan lisäävän jaettua ymmärrystä eettiseen vuorovaikutukseen liitetyistä käsityksistä. Tulokset osoittavat, että muiden puolesta kysyminen vaatii myös vuorovaikutuskompetenssia huomata ja huomioida, että kaikki keskustelun osapuolet eivät aina omaa samanlaisia ennakkotietoja tai kokemusta aiheeseen liittyen.

Meillä mä tykkään, että koko työyhteisössä on paljon sellaista, että ihmiset kysyy toisten puolesta. Tiedetään, että täällä on vaikka uusia tässä tilanteessa. Nyt mä kysyn tällaisen kysymyksen, että tiedän tähän kyllä itse vastauksen, mutta tiedän että nuo eivät ymmärrä kysyä tätä, koska heillä ei ole vielä kokemuspohjaa tästä. Niin asetanpa kysymyksen näin, jolloin tiedän, että se selkeyttääkin aika monia. H1

*Työn mielekkyyden lisääntyminen.* Yhteisten keskustelujen koetaan hyödyttävän ja helpottavan työskentelyä ja yhteistyötä muiden kanssa. Tietoisuus kunkin henkilökohtaisesta työtilanteesta voi auttaa joustavoittamaan työntekoa ja vähentää työn kuormittavuutta esimerkiksi silloin, jos kiireisessä tilanteessa on mahdollista jakaa työtehtäviä. Eräs haastateltavista kuvaa työskentelyään työkavereidensa kanssa nimenomaan joustavana ja erilaisten työtilanteiden vaatimusten mukaan soviteltavana yhteistyönä.

-- meillä on hyvä tiimityö niin sanotusti siinä tullut, että helposti pystytään jakamaan [työkavereiden nimet] kanssa hommia keskenään ja ei tarvitse moittia toista, että ”hei voitko sä hoitaa tän, että saatais tää [työ] aalto tehtyä”, vaan hoidetaan sillä tavalla yhdessä. H2

Lisäksi eettisen vuorovaikutuksen avulla rakennettu läheisyys esimerkiksi oman tiimin sisällä vahvistaa työntekijän keinoja rakentaa samanlaista kokemusta myös muissa työtiimeissään. Tulosten mukaan työyhteisössä käydyt keskustelut ja niissä jaettu tieto joko työhön liittyvistä tai työn ulkopuolisista puheenaiheista edesauttavat työntekijöiden tutustumista toisiinsa ja rakentavat läheisyyttä. Tämä voi puolestaan vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiseen kokemukseen työnsä mielekkyydestä ja vahvistaa työssä viihtymistä.

“-- kyllähän se, että tutustut ihmisiin vähän enemmän kuin vain siihen työminään, tuo mukavuutta työhön. Että täällä meillä, täällä on kauhean kivoja ihmisiä töissä ja töihin on tosi kiva tulla. Että se on mun mielestä tän paikan semmoinen iso etu, että täällä viihtyy niin työn kuin työkavereidenkin takia.” H4

*Metataitojen kehittyminen.* Työyhteisöissä käytävät yhteiset keskustelut eettisestä vuorovaikutuksesta ja näissä keskusteluissa merkityksennettävät käsitykset saavat työntekijän usein pohtimaan ja arvioimaan myös henkilökohtaisia käsityksiään omista tiedoistaan, taidoistaan ja arvoistaan. Yhteisten keskustelujen lisäksi myös toisilta työntekijöiltä sekä esihenkilöltä eettisen vuorovaikutuksen kautta saatu ja haettu palaute muokkaavat työntekijän käsitystä itsestään osana työtiimiään ja työyhteisöään. Haastateltavat kertovat, että omien pohdintojen tueksi keskustelua metataidoista ja -tiedoista käydään joskus myös laajemmin muiden työntekijöiden kanssa.

“Mutta myös muuten mä tykkään käydä sellaista metakeskustelua ja sen työn... ammatillisesti vaikkapa [työtiimin nimi] ihmisten kanssa on käyty tosi hyvää keskustelua. Just vastavuoroisuudesta ja auttamisesta ja sisäisestä palvelusta.” H8

Eettisenä vuorovaikutuksena koetut tai sen mahdollistavat keskustelut työyhteisöissä ovat jaettujen käsitysten muodostumisen lisäksi laajasti yhteydessä esimerkiksi työntekijän kokemukseen itsestään, työtehtävistään ja työnsä mielekkyydestä. Tämän lisäksi tarve vuorovaikutuksen eettiselle ulottuvuudelle niin työhön liittyvien vuorovaikutussuhteiden luomiseen, rakentamiseen ja ylläpitämiseen, yhteistyöhön kuin työssä onnistumiseen

tunnistetaan. Voi siis todeta, että eettisyys ja eettinen vuorovaikutus ovat työyhteisöjen yhteisö- ja vuorovaikutussuhteiden tasolla ilmeneviä, itse työntekoon ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen vahvasti sidoksissa olevia ilmiöitä.

### 5.3 Integriteetin rakentuminen

Integriteetin rakentuminen työyhteisöissä voi tapahtua vuorovaikutuksen eettisyyteen liittyvien käsitysten konkretisoinnin, osallistamisen ja arvotyöskentelyn kautta (ks. Taulukko 3). Integriteetillä tarkoitetaan vuorovaikutuksen eettisen ulottuvuuden ja eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten ilmenemisenä konkreettisesti esimerkiksi siten, millä tavoin eettiseksi koetut asiat otetaan huomioon työn arjessa, ja millä tavoin tätä osoitetaan esimerkiksi vilpittömyyttä ja kunnioitusta osoittavilla teoilla.

Yläluokka	Alaluokka	Alaluokan määritelmä
<b>Integriteetin rakentuminen työyhteisöissä</b>	Vuorovaikutuksen eettisyyteen liittyvien käsitysten konkretisointi	Eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten sisäistäminen ja näkyminen toiminnassa.
	Osallistaminen	Työntekijöiden eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten kuuleminen ja huomioiminen sekä heidän osallistamisensa esimerkiksi työyhteisöä koskevassa kehittämistyössä.
	Arvotyöskentely	Henkilökohtaisten sekä jaettujen eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten ja arvojen arviointi suhteessa organisaation arvoihin.

TAULUKKO 3 Integriteetin rakentuminen työyhteisöissä

*Vuorovaikutuksen eettisyyteen liittyvien käsitysten konkretisointi.* Vaikka eettisestä vuorovaikutuksesta yhdessä keskustelemisen arvo tunnustetaan, se ei vielä riitä täyttämään tarvetta kokea sen seuraukset siinä, kuinka keskinäistä arvostusta ja kunnioitusta vahvistetaan

työyhteisössä myös käytännön tasolla. Tulosten mukaan eettisen vuorovaikutuksen integriteetti tarvitsee rakentumisensa taustalle työntekijöiden kokemuksia siitä, että keskusteluissa yhteisesti tunnistetut ja jaetut aiheet, kuten työntekijöiden arvostus tai tietyt työtavat näkyvät myös siinä mitä tehdään tai millaisia asioita sovitaan noudatettavan.

-- me on keskusteltu täällä myös siitä, että esimerkiksi tuolla meidän [organisaation sidosryhmässä] on sovittu turvallisemman tilan periaatteet, ja ne on semmoisia mitä kun käytiin läpi, niin mietittiin, että nämä on meillä hyvin vahvasti täällä meidänkin työyhteisössä.  
H7

Haastateltavien mukaan integriteettiä olisi mahdollista rakentaa yhdessä luotujen sekä työn arkeen saakka vietyjen ohjeistusten kautta. Esimerkiksi eettisen vuorovaikutuksen mukaiset toimintaohjeet työyhteisössä ilmenevien ongelmatilanteiden varalle toisivat selkeyttä helposti epävarmuutta aiheuttaviin tilanteisiin ja ennakoitavuutta yhdessä noudatettaviin vuorovaikutuskäytänteisiin. Lisäksi ne voisivat auttaa työntekijöitä havaitsemaan ja puuttumaan epäeettiseksi kokemaansa vuorovaikutukseen.

-- että voitaisiin jotenkin ilmaista ennen kun on [eettisen vuorovaikutuksen] ongelma, ennen kuin ihminen on mokannut, niin ilmaistaan että miten haluan tulla kohdelluksi ja kunnioitetuksi. Ja mikä on mun vastuu jos sä mokaat, millä tavalla otan sen sun kanssa puheeksi, että sekin on etukäteen tiedossa. Ja että se lähtökohta olisi hyväntahtoinen, että ”okei, nyt mielestäni tää ei nyt mennyt niinku me sovittiin viime viikolla, mutta se jäi varmasti epäselväksi, että mitä se tarkoitti käytännössä se meidän keskenämme sopima toimintatapa -- enkä sano että sä mokaat, mutta jotenkin niin, että tuossa kohtaa tunsin, että tämä ei kunnioittanut sitä mitä sovittiin. H8

Toisaalta ohjeistukset myös siitä, kuinka eettistä vuorovaikutusta osoitetaan toiminnassa, olisivat paikallaan. Pelkkä keskustelu ja siinä koettu eettinen vuorovaikutus jää usein pinnalliseksi, ellei sanottuja asioita ja käsityksiä sisäistetä. Eräs haastateltavista kuvaa, että keskusteluissa annettavat keuhut ja arvostuksen osoittaminen olisi esimerkiksi työhyvinvoinnin ja -motivaation kannalta hyödyllistä tuoda esille myös toiminnan kautta.

-- se ei riitä siihen, että ihmiset voi hyvin, että sulle sanotaan, että teet työsi hyvin. Onhan se aika kompleksinen asia.” H3

*Osallistaminen.* Integriteettiä on mahdollista rakentaa työyhteisöissä myös kuuntelemisen ja osallistamisen keinoin. Kuulluksi tulemisen koetaan vahvistavan työntekijän kokemusta siitä, että hänen on osaltaan mahdollista vaikuttaa integriteetin rakentumiseen. Tuloksista ilmenee, että osallistamisen koetaan olevan työyhteisöissä suurelta osin joko tiimien yhteinen tai esihenkilöiden ja johdon fasilitoima tehtävä. Esihenkilöiden ja johdon haluttaisiin olevan tässä itse aloitteellisia, ja tunnistavan kokemuksen työyhteisön integriteetistä rakentuvan koko työyhteisön ja sen tiimien toiminnan ideoinnin ja kehittämisen tuloksena.

Vielä sellainen työntekijöiden tasa-arvoisuus tai jotkin tällaiset, että kaikkia kuunnellaan. Niin se nyt on tietysti tosi tärkeää, mutta se ei tavallaan riitä. Esimerkiksi voi vaikka sanoa, että ”no en minä nyt täällä pääätä, kyllä kaikkia kuunnellaan”, niin se on vaan joku laini. Se ei hirveästi lämmitä, vaan sen pitää just olla jatkuvaa, ehkä jopa kysymistä että ”mitä te ajattelette tästä?” tai tämän tyylistä. -- sellaista osallistavaa. H3

Se mikä olisi minusta ihanaa, jos meillä tehtäisiin joskus sellainen, vaikkapa [työtiimin nimi] johdolla sellainen työyhteisön eettisen vuorovaikutuksen työpaja ja siihen osallistettaisiin kaikki -- joku sellainen vaiheistettu, fasilitoitu työpajajärjestelmä, koska se auttaisi meitä työyhteisön jäseniä, jos me toisillemme avattaisiin, että mitä se [eettinen vuorovaikutus] tarkoittaa ja mitä me tarvitaan -- H8

*Arvotyöskentely.* Eettisestä vuorovaikutuksesta yhdessä merkityksennettyjen ja jaettujen käsityksen tunnistaminen päivittäisessä työssä on integriteetin rakentumisen kannalta tärkeää. Käsitysten pohtimisen ja arvioinnin tulisi olla jatkuvaa, työn arjen muutoksissa mukana kulkevaa toimintaa. Haastateltavat kuvaavat, että eettisyyteen ja eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten ja arvojen työstämisen tulisi toisaalta heijastua käytännön tasolta myös organisaation ylös kirjattuihin visioon ja strategiaan. Sieltä ne heijastuvat edelleen takaisin työskentelyn tasolle, sillä ne ohjaavat laajempina suuntaviivoina esimerkiksi työn arkea ja



työssä tehtäviä valintoja. Työntekijöiden henkilökohtaiset sekä jaetut arvot ja käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta ovat jatkuvassa arviointiprosessissa organisaation arvojen kanssa, kumpikin toisiaan heijastaen ja muokaten.

-- mun mielestä pitäisi ensin luoda se [koko työyhteisön työskentelyä ohjaava] pohja ja se visio, että mihin suuntaan ollaan menossa, ja sen keskustelun jälkeen tulisi sitten ne käytännön teot. H5

Eli käsiteltäisiin sitä, että joo, meillä on nää arvot. Ne on määritelty, miten ne näkyy sisäisesti, miten ne näkyy jokapäiväisessä toiminnassa, myös keskinäisessä vuorovaikutuksessa? Eikä sitä, että kirjoitetaan nettisivuille, mikä ilmentäisi jotenkin noita arvoja. Ylipäätään sellainen arvotyöskentely omien arvojen ympärillä, että mitä ne tarkoittaa itse kunkin päivittäisessä työssä? H8

Vuorovaikutuksen eettinen ulottuvuus on erottamaton osa työelämää, organisaatioita, työyhteisöjä ja niissä työskenteleviä työntekijöitä. Integriteetti voidaan käsittää ennen kaikkea eettisen vuorovaikutuksen sisäistämisenä, erilaisten käsitysten ja kokemusten kuulemisena, yhteiseen ideointiin osallistamisena ja jatkuvana arvotyöskentelynä, jossa sekä omia että työyhteisössä jaettuun käsityksiä eettisyydestä ja eettiseksi koetusta vuorovaikutuksesta tarkastellaan kriittisesti.

## 6 POHDINTA

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää millaisia käsityksiä työntekijöillä on eettisestä vuorovaikutuksesta työyhteisössään, miten keskusteluja eettiseksi käsitetyistä vuorovaikutuksesta käydään ja miten eettiseksi käsitetty vuorovaikutus tulee näkyväksi heidän työnsä arjessa. Tulokset tuottavat merkittävää tietoa siitä, millaista eettisen vuorovaikutuksen koetaan työyhteisöissä olevan, ja millaisia siellä käydyt keskustelut eettisenä vuorovaikutuksena ovat. Lisäksi tuloksista käy ilmi, millä tavoin integriteettiä on mahdollista työyhteisöissä rakentaa. Seuraavaksi nostan esiin sekä pohdin tutkielman tärkeimpiä ja kiinnostavimpia tuloksia suhteessa tutkielman taustaan sekä aiempaan tutkimukseen.

Tutkielman tulokset osoittavat, että eettinen vuorovaikutus on monitahoinen käsite, jonka ymmärtämisen avainasemassa on sen ominaispiirteiden ymmärtäminen ja työyhteisöissä käytyjen keskustelujen tarkastelu eettisenä vuorovaikutuksena itsessään. Eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteet kuvaavat käsityksiä siis erityisesti siitä näkökulmasta, millaista eettisen vuorovaikutuksen ajatellaan luonteeltaan olevan tai millaisia tekijöitä siihen liitetään. Lisäksi tulokset osoittavat millä tavoin eettisen vuorovaikutuksen integriteetti eli käsitysten sisäistäminen tulee näkyville, ja kuinka sitä on mahdollista rakentaa. Integriteetti ei rakennu itsestään, vaan tulosten mukaan sitä tulee aktiivisesti rakentaa työyhteisöissä käsitysten konkretisoinnin, osallistamisen ja arvotyöskentelyn kautta.

Tutkielman tulosten mukaan eettinen vuorovaikutus on ominaispiirteiltään tasa-arvoista ja tavoitteellista, vaatii työntekijältä itsereflektiota, pohjaa jollakin tapaa hänen henkilökohtaisiin arvoihinsa ja sisältää muiden vuorovaikutuksen ilmiöiden tavoin valtaa. Eräs mielenkiintoinen eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirre on sen vuorovaikutuksessa olevalle yksilölle asettama tila itsereflektiolle eli oman vuorovaikutuksensa kriittiselle tarkastelulle. Itsereflektio koettiin tulosten mukaan ennen kaikkea omasta eettisestä vuorovaikutuksesta vastuun ottamisena. Tulokset mukailevat näin ollen Arnettin ym. (2009) määritelmää siitä, että dialogisen vuorovaikutusetiikan näkökulmasta katsoen

vuorovaikutusosapuolet ovat puoliltaan vastuussa yhteisen keskustelun koetusta eettisyydestä.

Vastuuseen liittyy myös ymmärrys siitä, miten osa vuorovaikutuskäyttäytymisestä on tiedostamatonta, joten emme aina tietoisesti valitse toimia vuorovaikutuksessamme joko eettisesti tai epäeettisesti. Tämän vuoksi sekä henkilökohtaiset että yhteisesti jaetut käsityksemme toimivat tietoisuuden “pinnan alla” vuorovaikutustamme ohjaavasti silloinkin, kun emme tietoisesti mieti niitä. Itsereflektion kautta syntyvä vastuuntunto eettisestä vuorovaikutuksesta liittyy myös Tompkinsin (2019) esittämään integriteetin määritelmään, jossa eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten mukaan toimiminen tunnustetaan niin merkittäväksi, että se käsitetään osaksi jokaisen velvollisuutta. Voidaan siis sanoa, että tutkielma osoittaa, kuinka eettisen vuorovaikutuksen ominaispiirteeksi liitetty itsereflektio on osaltaan yhteydessä integriteetin muodostumisessa.

Kuten vuorovaikutuksen ylipäänsä, tunnustetaan myös sen eettiseen ulottuvuuteen tulosten mukaan liittyvän valtaa. Vallan olemassaoloa keskeisempää kuitenkin on, kuinka sitä käytetään, ja kuka sitä käyttää. Tulosten mukaan eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten johtajuutta ja sitä kautta valtaa voidaan myös osoittaa tietyille työyhteisön jäsenille, joiden koetaan olevan omassa vuorovaikutuksessaan erityisen eettisiä. Näin ollen tutkielman tulokset tarjoavat arvokasta tietoa työyhteisöjen johtoasemissa oleville tunnistaa eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten mahdollisuudet, ja etenkin koko työyhteisön yhteisten käsitysten muodostamisen merkitys. Eettisen vuorovaikutuksen olemassaoloa ei tule pitää itsestäänselvyytenä tai automaattisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevänä piirteenä, vaan sen eteen tulee nähdä vaivaa. Sekä työyhteisön työntekijöiden kannustaminen omien käsitysten muodostamiseen että niistä yhdessä jalostetun, jaetun käsityksen rakentamiseen kannattaa panostaa sekä varata muusta työstä erillistä aikaa. Tutkielman tulosten mukaan on todennäköistä, että vaivannäkö maksaa itsensä takaisin.

Eettisen vuorovaikutuksen huomioiminen ja pohtiminen ei siis ole pelkästään yksilöitä hyödyttävä asia. Parhaimmillaan eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten yhdentäminen voi vahvistaa myös muuta työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä luottamusta työyhteisöissä. Esihenkilöt ja johtajat näyttävät omalla vuorovaikutuksellaan usein esimerkkiä muille siinä, kuinka tärkeäksi ja arvostetuksi vuorovaikutuksen eettisen

ulottuvuuden huomioiminen ja esimerkiksi yhteisten eettisten viestintäkäytänteiden rakentaminen työyhteisössä koetaan. Esihenkilöillä on työyhteisöissä erityinen asema eettisten käsitysten johtamisessa ja fasilitoinnissa, jolloin merkittävä osa johtamistyötä on myös työntekijöiden vuorovaikutuksen affektiivisen ulottuvuuden eli asenteiden ja ajatusten johtamista. Tämä on yhteydessä vuorovaikutuksen eettiseen ulottuvuuteen sen kautta, miten ja millaisiksi työntekijöiden henkilökohtaiset tai työyhteisössä yhteisesti jaetut käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta rakentuvat. Toisaalta tutkielma tuo ilmi, että johtajuus voi olla työntekijän virallisen työnimikkeen ja esihenkilöaseman lisäksi myös tietyille työyhteisön jäsenille annettua johtajuutta. Mesdaghinia, Shapiro ja Eisenberger (2022, 302–303) havaitsivat, että työyhteisöissä tietyille työntekijöille vuorovaikutuksessa annettu, yhteisen eettisen vuorovaikutuksen ilmapiirin johtaminen oman esimerkin kautta vaikuttaa eniten niihin työntekijöihin, joiden ei oltu aiemmin koettu olleen vuorovaikutuksessaan erityisen eettisiä. Voi siis sanoa, että esihenkilöiden lisäksi myös työyhteisön muilla jäsenillä on tehokas mahdollisuus ajaa eteenpäin ajatusten ja asenteiden muutosta sekä vertaisissaan että muissa työntekijöissä. Eettisyyden johtamisen ei siis aina tarvitse olla organisaatioissa ja työyhteisöissä ylhäältä päin alas valuva, vaan myös työntekijöiden ja vertaisten joukossa laveneva prosessi.

Jotta työyhteisön jäsenten käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta voivat täsmentyä ja yhdentyä, tarvitaan työyhteisössä dialogeja, eli aiheesta käytyjä, käsityksiä muovaavia keskusteluja. Tutkielman haastateltavat kuvaavat, että keskusteluun osallistumisen tapoja on monia, mutta tärkeintä keskustelujen osallistumisen kannalta on niiden konteksti eli tilanne, jossa keskustelut syntyvät. Konteksti on myös se tekijä, joka määrittää, millä tavoin keskusteluun otetaan osaa ja kenen tai keiden kanssa keskustelua käydään. Keskustelu itsessään on jo vuorovaikutustilanne, joka tunnistetaan olevan luonteeltaan usein hetkessä syntyvä, useimmiten epävirallinen ja joskus nopeakin hetki. Näiden keskustelun piirteiden ja tilannesidonnaisuuden lisäksi huomionarvoisia ovat myös puheenaiheet ja niiden tavoitteet.

Tutkielma osoittaa, että haastateltavien mukaan kaikenlainen puhe ja puheenaiheet eivät kuitenkaan kuulu osaksi työtä. Työntekijöillä on kuitenkin valta muokata puheenaiheita ja valita millaisia asioita keskusteluun nostetaan, jolloin he toimivat keskusteluissa aktiivisina,

sitä muokkaavina vuorovaikutusosapuolina. Tämä tukee Liparin (2017) näkemystä vuorovaikutusetiikan dialogisuuden vaihtelevasta ja alati rakentuvasta luonteesta. Lisäksi mielenkiintoista on myös se, miten keskustelu voi olla eettisen vuorovaikutuksen lisäksi myös epäeettisen vuorovaikutuksen syntymisen paikka, mutta toisaalta myös se paikka, jossa siitä huomautetaan ja sitä korjataan.

On hyödyllistä pohtia, miten työntekijöiden käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta ovat yhteydessä esimerkiksi työskentelyä ohjaaviin yhteisiin vuorovaikutuskäytänteisiin tai muihin käytännön tasolle ulottuviin tekoihin. Tätä puolta eettisestä vuorovaikutuksesta tarkasteleva integriteetti syntyy työyhteisöissä usein hitaasti, mutta tulee näkyväksi esimerkiksi työntekijöiden työhön sitoutumisen (Peng & Wei 2020, 512), lisääntyneen motivaation tai muun aineettoman mittapuun kautta. Jotta eettinen vuorovaikutus ja integriteetti voi toteutua työyhteisöissä kestävästi, tarvitaan siihen tutkielman osoittamalla tavalla myös työntekijöiden osallistamista, jolloin heillä on mahdollisuus vaikuttaa työoloihinsa. Tutkielman tulokset vahvistavat Seegerin ym. (2009, 292) ajatusta siitä, että eettisten toimintaperiaatteiden ja käytänteiden rakentaminen tai muuttaminen tarvitsee tuekseen avointa vuorovaikutusta ja keskustelua organisaation eri tehtävissä, kuten johdossa ja työntekijätasolla, työskentelevien välillä. Lisäksi usein juuri asiantuntijatyöyhteisöjen työntekijöiden työssä korostuu etenkin heidän tiedollinen osaamisensa, joten tästäkin näkökulmasta sitä on kannattavaa hyödyntää Lyonin (2005, 255) ehdotuksen mukaisesti osallistamalla työntekijöitä oman työnsä ideointiin ja suunnitteluun.

Tulosten tuottaman tiedon mukaan yhteisten käsitysten rakentamisen lisäksi ne on hyödyllistä valjastaa myös osaksi työnteon käytäntöjä. Eettisen vuorovaikutuksen koettu integriteetti eli käsitysten konkretisoituminen toimintana esimerkiksi päätöksenteossa tai yhteistyötilanteissa varmistaa, etteivät eettiseen vuorovaikutukseen liittyvät käsitykset jää ainoastaan ylös kirjattujen asioiden tasolle. Myös integriteetin muodostumisen kannalta johtajilla ja esihenkilöillä on tärkeä rooli sen edistäjinä. Tutkielma tulosten perusteella tiedetään, että etenkin työntekijöiden osallistaminen työnteon käytäntöjen ideointiin ja suunnitteluun on integriteetin syntymisen kannalta olennaista. Tärkeää on tunne siitä, että jokainen työyhteisön jäsen saa ja pystyy olemaan mukana vaikuttamassa työn yhteiseen arkeen, sillä jokainen heistä on myös osa sitä. Tältä osin tutkielman tulokset ovat samansuuntaisia Johannesenin

(2008) määritelmän mukaan, joka korostaa, että työyhteisöissä tapahtuvan vuorovaikutuksen kontekstissa integriteetin rakentamisen kannalta tärkeää on työyhteisön toiminnan yhteinen määrittely. Tutkielman antina sekä työntekijöille että toisaalta johtajille ja esihenkilöille voidaan pitää tietoa siitä, että eettiseen vuorovaikutukseen liittyvää integriteettiä rakennetaan onnistuneesti vain yhteistyössä, jolloin jokaisen omat ja yhteiset käsitykset ovat tässä prosessissa arvokkaita.

Tulokset osoittavat, että eettisellä vuorovaikutuksella koetaan olevan yhteyksiä myös työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon on mahdollista vaikuttaa eettisellä vuorovaikutuksella (ks. Loureiro ym. 2016) sen avatessa tilan työhyvinvoinnista keskustelemiselle ja näin ollen myös huomioimiselle. Eettinen vuorovaikutus lujittaa työhyvinvointia etenkin silloin, kun se sujuvoittaa työn arkipäiväisiä vuorovaikutustilanteita. Työntekijän jäsentynyt käsitys siitä, mikä hänelle itselleen on eettistä vuorovaikutusta, ja tämän käsityksen mukaisesti vuorovaikutuksessa oleminen, voi parhaimmillaan lisätä hänen omanarvontuntoaan työyhteisönsä jäsenenä (Pless, Maak & Howard 2017, 270), ja vahvistaa tätä kautta kokemusta omasta työhyvinvoinnista. Tulosten mukaan eettiseen vuorovaikutukseen ja työhyvinvointiin liittyviä käsityksiä olisi tarpeellista konkretisoida tuomalla niitä esille yhteiseen keskusteluun koko työyhteisön tasolla niin, että niihin voitaisiin yhteisesti sitoutua.

Tuloksista ilmenee, että yksilön käsitys eettisestä vuorovaikutuksesta voi vaikuttaa myös siihen, miten oman työhyvinvoinnin lisäksi myös omien kollegoiden sekä koko työyhteisön yhteisestä työhyvinvoinnista huolehtimisesta tunnetaan vastuuta. Omien käsitysten mukaan eettisesti vuorovaikutuksessa olemisen tunnistetaan siis vaikuttavan itsen lisäksi myös muihin työntekijöihin, ja integriteetin rakentaminen nimenomaan yhteisen työhyvinvoinnin kannalta tunnistetaan tärkeäksi työyhteisöjen tehtäväksi. Tähän tarvitaan integriteettiä, joka ei ainoastaan synnyttäisi eettisen vuorovaikutuksen kautta saavutettavaa työhyvinvointia vaan myös ylläpitäisi ja parhaimmillaan kehittäisi kokemusta siitä. Täten tulokset vahvistavat Simonsin ym. (2015) pohdintaa siitä, että eettinen vuorovaikutus ei synny tyhjiössä, vaan osana vuorovaikutusta, johon liitymme omista käsityksistämme käsin, ja joka samaan aikaan muovaa niitä yhä uudelleen.

## 7 ARVIOINTI

Tässä luvussa arvioin tutkielman toteutuksen valintoja viiden laadullisen tutkimuksen arviointikriteerin mukaan, joita ovat *tutkimusaiheen merkittävyys (worthy topic)*, *vilpittömyys (sincerity)*, *resonanssi (resonance)*, *eettisyys (ethical)*, ja *luotettavuus (trustworthiness)*. Ensimmäiset neljä kriteeriä eli tutkimusaiheen merkittävyys, vilpittömyys, resonanssi ja eettisyys on valikoitu Tracyn (2013) esittämästä laadullisen tutkimuksen arvioinnin kahdeksasta kattokriteeristä. Eettisyyden arviointikriteeriä täydennän lisäksi Kuulan (2011) esittämän, tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisen arvioinnin kolmijaon kautta. Luotettavuutta arvioin Eloa ym. (2014) mukailten. Laadullista tutkimusta arvioidaan tyypillisesti tutkimusprosessin aikana tehtyjen valintojen ja niihin liittyvien rajausten ja linjanvetojen perusteella (Steinke 2004, 186). Kriteerit tämän tutkielman arviointiin olen valinnut siitä näkökulmasta, millaisten tutkielmassa tehtyjen valintojen arviointiin niiden avulla voidaan keskittyä. Mielenkiintoista ja tarkoituksenmukaistakin on esimerkiksi arvioida juuri tutkielman toteutuksen eettisyyttä sen tutkimusaiheen käsitellessä eettistä vuorovaikutusta.

*Tutkimusaiheen merkittävyys.* Tutkimusaiheen merkittävyyttä perustelevat esimerkiksi sen ajankohtaisuus, liittyminen viimeaikaiseen tutkimukseen tai aiheen tunteita herättävä tai aiempaa tietoa provosoiva luonne. Merkittävän tutkimusaiheen kriteerinä on samaan aikaan kyseenalaistaa vanhaa tietoa, mutta myös tuottaa uutta tietoa sen jatkeeksi ja laajemman ymmärryksen kerryttämiseksi. (Tracy 2013, 270–271.) Tämän tutkielman aiheena oli työntekijöiden käsitykset eettisestä vuorovaikutuksesta asiantuntijatyöyhteisöissään. Tutkimusasetelman muodostamisen alussa aiheenvalinnan tueksi kirjallisuutta etsiessäni tein huomion, että vuorovaikutuksen eettistä ulottuvuutta on tutkittu käytännöllisen etiikan tutkimusalalla tähän mennessä työelämän ja organisaatioviestinnän kontekstissa lähinnä johtajuuden ja työyhteisöissä muodostettujen vuorovaikutuseettisten käytäntöjen kautta. Koska eettisyys ja viestintä- sekä vuorovaikutuseettiikka on aiheena laaja ja kaikkia vuorovaikutuksen ilmiöitä jollain tapaa aina koskettava, oli aiheen rajaukseen ja sitä myöten sen tärkeyteen kiinnitettävä erityistä huomiota.

Vuorovaikutusetiikan tarkastelun näkökulmista valitsin juuri dialogisen näkökulman, sillä olin kiinnostunut siitä, millä tavoin vuorovaikutusetiikkaa konstruoidaan työyhteisöissä nimenomaan siitä käytävän keskustelun kautta. Ei myöskään ollut itsestäänselvää, käydäänkö tällaisia keskusteluja lainkaan, ja jos käydään, niin millaisia ne sisällöltään ovat. Lisäksi olin kiinnostunut siitä, koetaanko integriteetin eli eettisen vuorovaikutukseen liitettyjen henkilökohtaisten tai jaettujen käsitysten tulevan keskustelujen lisäksi osaksi työyhteisön ja sen tiimien toimintaa. Tutkimusaiheen merkittävyys tulee esille tässä tutkimuksessa nimenomaan aiheenvalinnan ja sen uutta tietoa tuottavan luonteen vuoksi.

Toisaalta juuri nämä seikat lisäsivät epävarmuutta esimerkiksi tutkimuksen aineistonkeruun vaiheessa, sillä ei ollut varmuutta siitä, tunnistetaanko eettistä vuorovaikutusta ja siitä käytyjä keskusteluja edes osaksi haastateltavien organisaatioita. Tätä epävarmuutta pyrin hallitsemaan muodostamalla teemahaastattelurunkoon myös avoimempia kysymyksiä ja välttämään haastattelukysymysten muodostamisen vaiheessa ennako-oletusta siitä, että haastateltavilla olisi automaattisesti kokemuksia kaikkiin niihin teemoihin, joita tutkimusaiheesta halusin selvittää. Tracyn (2013, 271) käsitykseen merkittävän aiheen kriteereistä viitaten, tämän tutkielman aihe on mielestäni perusteltu ja merkittävä juuri sen tuottaman uuden, vanhaa tietoa täydentävän luonteen vuoksi. Eettisyys vuorovaikutuksen ulottuvuutena on aiemmissa tutkimuksissa tunnistettu aihe, joka kaipaa tarkastelua sekä laajemmin että syvällisemmin esimerkiksi vuorovaikutusetiikan erilaisista näkökulmista tehdyn tutkimuksen kautta. Lisäksi eettisyys ja vuorovaikutusetiikka ovat aiheita, jotka ympäröivät meitä kaikissa vuorovaikutustilanteissa, joissa olemme osallisina. Myös tämä perustelee aiheen merkittävyyttä, sillä vuorovaikutuksen eettisyys on aiheena jatkuvasti ajankohtainen.

*Vilpittömyys.* Laadukkaasti toteutettu laadullinen tutkimus sitoo tutkimuksen tekijän raportoimaan tutkimuksen vaiheista, kuten esimerkiksi aineistonkeruusta ja sen kautta kerätyn aineiston analysoinnista tarkasti ja totuudenmukaisesti. Tekijän on mahdollista varmistaa tutkimuksensa vilpittömyys pyrkimällä olemaan kaikissa valinnoissaan mahdollisimman läpinäkyvä, ja refleктоimalla valintojaan kriittisesti läpi tutkimusprosessin (Tracy 2013, 273). Tämän tutkielman aineistonkeruumenetelmänä toimi puolistrukturoitu



teemahaastattelu, joka toteutettiin yhdessä kahdeksan asiantuntijatyöyhteisössä työskentelevän työntekijän kanssa. Tiedostin positioni ja haastattelutilanteen sisältämän hierarkian, ja pyrin tekemään haastattelutilanteesta mahdollisimman avoimen mutta samalla luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen. Toisaalta haastattelijan ja haastateltavan välinen hierarkia ei ulotu ainoastaan haastattelutilanteeseen, vaan alkaa jo haastateltavien valinnan ja haastatteluun liittyvän yhteydenpidon aikana. Osapuolten välinen valta ja hierarkia ei ole muuttumatonta, vaan pikemminkin joustavaa ja haastattelun kulun mukaan muovautuvaa (Kosunen & Kauko 2016, 30). Haastattelutilanteen sisältämien valtarakenteiden ja hierarkian tiedostamisen tarkoituksena oli ennen kaikkea tehdä haastatteluista haastateltaville turvallisia tilanteita, joissa vaikeitakin asioita oli mahdollista tuoda esille.

Haastattelijan roolissa minulla oli enemmän aiheeseen liittyvää tiedollista valtaa, mutta korostin samalla haastateltaville, että heillä itsellään ei tarvinnut haastatteluun osallistuttaessa olla ennakkotietoja tai -kokemusta aiheesta. Muutama haastateltavista ilmaisi haastattelun aikana, ettei osaa sanoittaa kokemuksiaan täysin haluamallaan tavalla, sillä eivät aina tienneet, mitä käsitteillä tarkasti tarkoitetaan ja sitä myöten kysymyksillä haetaan. Ennen haastattelua en tarkoituksellisesti avannut haastateltaville haastattelurungon teemoja tai pääkäsitteitä. Haastattelun kuluessa avasin pääkäsitteitä, kuten “eettinen vuorovaikutus” tai “vuorovaikutuksen integriteetti” suullisesti vain rajallisesti. Tämä oli tietoinen päätös, sillä halusin varmistaa, että haastateltavat tuovat haastattelussa esiin mahdollisimman autenttisia käsityksiään ja kokemuksiaan esimerkiksi ilman ennakkoon aiheeseen valmistautumista. Tutkielman tavoitetta eli pyrkimystä kuvata ja ymmärtää haastateltavien käsityksiä tuki mielestäni parhaiten lähestymistapa, jossa käsitteitä ei avattu tarkasti, vaan haastateltavia pyydettiin esimerkiksi itse määrittelemään, mitä he ajattelevat eettisen vuorovaikutuksen tarkoittavan ja sisältävän.

Toisaalta on aiheellista pohtia, että päätökselläni saattoi hyvin olla vaikutuksia aineiston laadukkuuteen ja tätä myöten tutkielman tuloksiin. Lisäksi valintani saattoi aiheuttaa osalle haastateltavista haastattelutilanteessa epävarmuutta, joka tarkoitti, että minun oli haastattelijan roolissa pyrittävä rakentamaan välillemme luottamusta tietoisesti. Lisäksi painotin haastateltaville, että olen aidosti kiinnostunut juuri heidän henkilökohtaisista

käsityksistään ilman, että yrittäisin jollakin tapaa argumentoida tai arvioida niitä. Uskon, että tutkielman läpinäkyvyyden ja vilpittömyyden toteutumisen kannalta myös näiden pyrkimysten ääneen sanoittaminen oli tärkeä osa aineistonkeruuta. Tämän lisäksi tarjosin haastateltaville haastattelurunkoni loppukysymyksissä vielä mahdollisuuden lisätä tai täydentää aiemmin kertomaansa, reflektoida tuntemuksiaan haastattelutilanteesta ja kertoa, kuinka paljon he tiesivät tutkielman aiheista etukäteen. Erityisesti kysymykset “*Haluatko kommentoida haastattelua?*” ja “*Miten tuttu aihe oli sinulle entuudestaan?*” herättivät vielä haastattelun loppupuolellakin keskustelua haastateltavien käsityksistä ja tiedoista.

*Resonanssi.* Laadullisen tutkimuksen resonanssiin vaikuttaa muun muassa se, vaikuttaako tutkimus yleisöön, ja millä tavoin se tapahtuu. Lisäksi resonanssiin liittyy usein kysymys tutkimuksen yleistettävyydestä. Laadullisessa tutkimuksessa kerätyn aineiston tavoitteena ei ole yleistettävyys itsessään, vaan se tulee toteutumaan jatkotutkimusten kautta, joiden tarkoituksena on laajentaa ja syventää kyseisestä tutkimuksesta saatua tietoa esimerkiksi siitä eroavien, uusien kontekstien ja aineistojen avulla. (Tracy 2013, 279.) Toivon, että tutkielmani on tuottanut sellaista tietoa, joka innostaa yleisöään tarttumaan siihen, ja tutkimaan sitä lisää erilaisista tutkimusasetelmista ja tiedonintresseistä käsin.

Vuorovaikutusetiikasta tehdyn tutkielman resonanssin arviointiin soveltuu hyvin esimerkiksi luonnollisen yleistettävyyden (*naturalistic generalization*) näkökulma, sillä se on aiheena meitä kaikessa vuorovaikutuksessamme koskeva. Lisäksi eettisyys on asia, josta uskallan väittää, että jokaisella on kokemuksia ja käsityksiä ainakin siinä määrin, miten he määrittelevät esimerkiksi arvojen mukaisen, hyveellisen ja oikeutetuksi koetun vuorovaikutuksen. Luonnollinen yleistettävyys lisääkin laadullisen tutkimuksen resonanssia juuri siinä, miten lukija voi esimerkiksi samastua tutkimuksen aiheeseen ja soveltaa sitä omaan elämäänsä (Tracy 2013, 279).

Koen, että tutkielman teko haastoi myös itseäni pohtimaan tarkemmin omia käsityksiäni siitä, millaista ajattelen eettisen vuorovaikutuksen olevan, ja olenko muiden kanssa vuorovaikutuksessa näiden käsitysten mukaisesti. Uskon, että tutkielmani tutkimusasetelma ja aihe motivoivat myös sen lukijoita itsereflektioon ja omien käsitystensä tarkempaan

tarkasteluun. Lisäksi toivon, että tutkielman lukija pystyisi samastumaan tutkielman aiheeseen myös laajemmin siten, että se tuottaisi hänelle mahdollisuuden keskustella eettisestä vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutuseettisistä käytänteistä esimerkiksi hänen omassa työssään.

*Eettisyys.* Tracyn (2013, 283) mukaan laadullisen tutkimuksen eettisyydestä tulee huolehtia sekä yleisten sääntöjen, tutkimuksen kontekstin että tutkimuksen tekijän työskentelytapojen tasolla. Kuula (2011, 161) puolestaan esittelee tutkimuseettisen neuvottelukunnan ihmistieteitä koskevan tutkimuksen eettiset periaatteet, joita ovat 1) tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen, 2) vahingoittamisen välttämisen ja 3) yksityisyyden ja tietosuojan huomioiminen. Nämä määritelmät tukevat myös tämän tutkielman eettisyyden arviointia.

Tutkimuksen kontekstin mukaan tätä tutkielmaa on perusteltua arvioida sen utilitaarisen etiikan eli yleistä hyvää ja hyötyä tuottavan näkökulman kautta (Tracy 2013, 285).

Tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä haastateltavien käsityksistä vuorovaikutuseettiseen käyttäytymiseen ja nimenomaan eettiseksi vuorovaikutukseksi koetun vuorovaikutukseen liittyen. Tällä haluttiin syventää ja laajentaa tietoa siitä, millainen vuorovaikutus koetaan eettiseksi ja tätä kautta jotakin hyvää tai hyödyllistä tuottavaksi. Tutkielman aineistonkeruussa haastateltiin yhteensä kahdeksan ihmistä, ja haastattelujen tuottamaa aineistoa oli paljon. Kerättyä aineistoa voi myös kuvata sisällöltään kohtuullisen rikkaaksi. Näin ollen aineistonkeruun voi käsittää vastaavan tutkielman tavoitteeseen pyrkiä syventämään ja laajentamaan aiheeseen liittyvää ymmärrystä.

Arviointi tutkielmani eettisyyttä myös sen osalta, kuinka hyvin sen aikana noudatettiin ennakoitavia toimintatapoja sekä tutkielman tekijän että haastateltavien kohtelun ja oikeuksien osalta. Pysin parhaani mukaan luomaan haastateltaville jo ennakkoon matalan kynnyksen osallistua tutkimukseen omina itsinään ja mahdollisimman joustavilla tavoilla. Jokaisen haastateltavan kanssa sovittiin haastattelut heille sopiviin aikoihin ja haastatteluiden järjestämiseksi tarjottiin mahdollisuutta tavata kasvokkain tai teknologiavälitteisesti sen mukaan, minkä tavan haastateltavat kokivat itselleen parhaaksi. Lähes kaikki haastateltavat

osallistuivat haastatteluihin oman työaikansa puitteissa, mikä oli hieno, joustavuutta sekä tutkielman kunnioitusta osoittava ele.

Haastattelun alussa jokaisen kanssa käytiin läpi heille aiemman yhteydenpidon aikana lähetetty tutkielman suostumuslomake, ja suostumus haastatteluun osallistumisesta tallennettiin joko suullisesti haastattelusta tallennettuun äänitteeseen tai kirjallisesti täytettyyn haastateltavan suostumuslomakkeeseen. Suostumuslomakkeen lisäksi haastateltaville lähetettiin etukäteen myös tiedote tutkimuksesta, josta kävi tarkemmin ilmi sen aihe, tutkielman tekijän ja ohjaajan yhteystiedot sekä listaus tutkielmaan osallistuvan oikeuksista, joista keskeisimmät lienevät mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa sekä osallistujan yksityisyyteen ja tietosuojaan liittyvät tekijät. Nämä seikat vaikuttavat oleellisesti myös tutkittavan itsemääräämisoikeuteen. Lisäksi muutama haastateltavista ilmaisi, ettei halua tiettyjä kohtia haastatteluistaan tutkielmaan, jolloin oli selvää, että heidän itsemääräämisoikeuttaan kunnioitetaan, ja kyseiset kohdat rajataan aineistosta jo sen litterointivaiheessa pois.

Laadullisen tutkimuksen eettisyyteen kuuluu olennaisesti myös aineiston huolellinen ja tietoturvallinen käsittely (Tracy 2013, 284) ja haastateltavien yksityisyydestä sekä tietosuojasta huolehtiminen (Kuula 2011, 164–169). Otin tämän huomioon muun muassa järjestämällä haastattelutilanteet yksityisesti kahden kesken sekä säilyttämällä haastatteluista kerättyä aineistoa niin, että vain minulla oli tutkielman tekijänä niihin pääsy. Lisäksi kerätty aineisto tullaan hävittämään tutkielman valmistuttua, sillä sen säilytykselle ei ole enää tutkimuksellisia perusteita (Kuula 2011, 166). Haastateltavien yksityisyys on otettu huomioon myös aineistoesimerkkien huolellisessa pseudonymisoinnissa siten, että heidän vastauksistaan ja niissä ilmenevästä tiedosta ei ole mahdollista tunnistaa itse haastateltavaa tai heidän työyhteisöään tai tiimiään. Lähetin tutkimuskutsun kahdesta valitusta organisaatiosta toisen sisäiseen intranettiin, joten on huomioitava, että tämä mahdollistaa sen, että kyseisen organisaation työntekijät tietävät, että heidän työyhteisöään ja sen sisältämiä tiimejä käsitellään tutkielmassa. Yhteydenpito haastateltavien kanssa oli kuitenkin kahdenkeskistä, ja haastatteluun osallistuneet eivät tiedä toistensa henkilöllisyyksiä, elleivät ole siitä itse ääneen työyhteisössään vapaaehtoisesti keskustelleet.

Laadullisen tutkimuksen eettisyyden varmistaminen läpi koko tutkimusprosessin on erittäin tärkeää, jopa siinä määrin, että eettisyyden arviointikriteeriä on esitetty nostettavaksi Tracyn (2013) muodostamien kahdeksan laadullisen tutkimuksen kattokriteerin yhteiseksi yleemmäksi yläkriteeriksi (Tracy 2013, 283). Koen, että valitsemani vuorovaikutuksen eettistä ulottuvuutta käsittelevän tutkimusaiheen vuoksi ymmärrän ja myös pidän tutkimuseettisyyttä erityisessä arvossa. Arvioidessani tutkielmaani, olen mielestäni onnistunut kuljettamaan eettisyyttä läpi tutkielman teon prosessin aina aiheen valinnasta menetelmän valinnan kautta aineistonkeruuseen ja analysointiin saakka. Olen pyrkinyt huomioimaan eettiset tekijät itse haastattelutilanteessa sekä haastateltavien kanssa käydyssä yhteydenpidossa, ja lisäksi tarjoan haastateltaville mahdollisuuden tutustua heidän osallistumaansa tutkielmaan lähettämällä sen heille heti tutkielman virallisen arvioinnin ja hyväksymisen jälkeen.

*Luotettavuus.* Arviointikriteerinä luotettavuus perustuu laadullisessa tutkimuksessa etenkin tulosten huolelliseen raportointiin, joka tarkoittaa lukijan huomioimista esimerkiksi koherentin kielen ja järjestelmällisen tulosten esittämisen kautta. Tämä puolestaan mahdollistaa lukijalle tilanteen, jossa hänen on mahdollista tarkastella tuloksia tehden niistä myös vaihtoehtoisia tulkintoja. (Elo ym. 2014.) Osa tutkimuksen luotettavuuden arviointia on myös sen analyysivaiheen tarkastelu siitä näkökulmasta, onko se pyritty tekemään mahdollisimman tarkasti aineistoon perustuen, ja millä tavoin tutkimuksen tekijän oletukset tai mielipiteet ovat mahdollisesti analyysiin vaikuttaneet. Koen, että otin sekä aineistonkeruun että analysoinnin vaiheissa huomioon omien oletusteni olemassaolon ja sen, että ne vaikuttavat tutkielmassa tekemiini valintoihin aina jossakin määrin. Uskon, että tietoisuuteni omasta subjektiivisuudestani auttoi minua muodostaman ja raportoimaan tutkielmani tulokset luotettavasti ja mahdollisimman objektiivisesti niissä rajoissa, joissa se on mahdollista.

Luotettavuuden varmistamiseksi laadullista tutkimusta varten kerättävän aineiston tiedonlähteiden sopivuus on hyvä varmistaa. Tämän tutkielman tapauksessa se tarkoitti käsitystä siitä, että haastateltavat ja heidän taustansa olivat tutkimusasetelman ja tutkimuksen tavoitteiden kannalta sopivia ja heitä oli tarpeeksi. Lisäksi on tarkoituksenmukaista nostaa

arvioinnissa esiin myös seikka siitä, että tunsin haastateltavani etukäteen. Osan kanssa heistä tunnumme henkilökohtaisesti, osan kanssa puolestaan kollegiaalisesti. En kuitenkaan työskentele kenenkään kanssa päivittäin tai erityisten työprojektien tai -tehtävien parissa. Näin ollen arvioin ennen tutkielman aineistonkeruun aloitusta, että tuttuus haastateltavien kanssa ei ole haitaksi tutkielmalle tai sen aineistolle. Luotin siihen, että tuttuus pikemminkin voi rentouttaa haastattelutilannetta, sillä välillemme ei tarvitse luoda luottamusta aivan alusta saakka. Toisaalta tuttuus haastateltavien kanssa oli asia, jota minun täytyy puntaroida nyt etenkin aineistonkeruun vaiheen luotettavuuden kannalta, sillä osan haastateltavien kanssa samassa työpaikassa työskentely on hyvin voinut ohjata tai rajata heidän minulle kertomiaan asioita. Tästä en voi olla varma, joten luotettavuuden kannalta se oli riski, joka on huomioitava. Luotettavuutta voi kuitenkin lisätä käymällä tutkielman vaiheiden arviointia läpi avoimesti, jota pyrin etenkin tässä luvussa tuomaan esiin.

Aineistonkeruun jälkeen siirryin aineiston analyysiin ja aineiston huolelliseen läpikäyntiin sekä siihen tutustumiseen. Aineistoon huolellisen tutustumisen ja siitä eheän kokonaiskuvan muodostamisen voidaan nähdä olevan osa tutkimuksen luotettavuuden varmistamista (Elo ym. 2014), joten käytin tähän aikaa, ja aloin tutustua aineistooni jo silloin, kun sen keruuvaihe oli vielä osittain käynnissä. Tämän jälkeen muodostin relevantin analyysiluokan ja aloin luokitella koko aineistoa erilaisiin ylä- ja alaluokkiin, joiden raportointi tuotti tutkielmaani sen tulokset. Pyrin vahvistamaan tutkielman luotettavuutta myös valitsemalla tuloksiin myös mahdollisimman rikkaita aineistoesimerkkejä, jotka tukivat ja vahvistivat tulosten raportointia. Aineistoesimerkit vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta silloin, kun ne on valikoitu huolellisesti siten, että niistä välittyy tutkimuksen tekijän näkökulmien tai asenteiden sijaan haastateltavien oma ääni (Elo ym. 2014). Parhaimmillaan tutkimuksen kannalta relevantit, kiinnostavat ja sisällöltään rikkaat aineistoesimerkit vakuuttavat lukijan aineistonkeruun ja analyysin huolellisuudesta ja niissä onnistumisesta. Koen, että aineistoesimerkkini tukevat tulosten raportointia ja niissä on huomioitu, että jokaisen haastateltavan kokemukset pääsevät esille samalla tekemääni analyysia ja muodostamiani tuloksia perustellen.

## 8 PÄÄTÄNTÖ

Tässä luvussa esittelen tutkielman tutkimusasetelmasta sekä tuloksista johdettuja jatkotutkimushaasteita. Lisäksi esittelen tulosten mahdollisia sovelluskohteita. Näiden avulla ymmärrystä vuorovaikutuksen eettisestä ulottuvuudesta sekä työssä että muissa kontekstissa voitaisiin viestinnän tutkimusalalla syventää ja laajentaa.

Tärkeimpänä jatkotutkimushaasteena lienee eettisen vuorovaikutuksen käsitteen jatkotutkimus, jolloin ymmärrystä siitä, mitä käsite pitää sisällään, voi saada lisää tietoa. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä keskittyä tämän tutkielman aineistonkeruutavan eli yksilöhaastattelujen lisäksi esimerkiksi ryhmähaastattelujen tai laajempien kyselyiden kautta saatavan tiedon analysointiin ja ymmärtämiseen. Seuraavissa tutkimuksissa haastatteluihin pohjautuvassa aineistonkeruussa tulisi eettisen vuorovaikutuksen käsitteenmäärittelyyn kiinnittää tarkempaa huomiota. Yhteisten käsitysten jakaminen haastateltavan kanssa osoittautui tämän tutkimuksen myötä asiaksi, joka kannattaa ottaa tehdä esimerkiksi jo haastateltavien kontaktointivaiheessa. Näin voitaisiin välttää haastateltavien aineistonkeruutilanteessa kokema epävarmuus ja vahvistaa aineiston rikkauden lisäksi myös sen luotettavuutta.

Lisäksi eettisen vuorovaikutuksen käsitettä olisi perusteltua tutkia lisää myös muista vuorovaikutusetiikan näkökulmista, kuten feministisestä- ja kontekstuaalisesta näkökulmasta käsin. Kontekstuaaliseen näkökulmaan pohjaavan tutkimuksen aiheiden olisi hyödyllistä keskittyä erilaisissa työelämän konteksteissa tapahtuviin ilmiöihin, joita ovat esimerkiksi työntekijöiden väliset vertaissuhteet, sidosryhmäsuhteet ja keskenään erilaisilla toimialoilla toimivien organisaatioiden työyhteisöt. Feministisestä näkökulmasta tehdyn tutkimuksen kautta olisi aiheellista tarkastella eettiseen vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten muodostumista suhteessa siihen, millaisia intersektioita eli yksilöllisiä, esimerkiksi ikään, sukupuoleen työnimikkeeseen, -tehtäviin tai yhteiskuntaluokkaan liittyviä eroja työntekijöillä keskenään on. Molemmat näistä näkökulmista tuottaisivat siis tietoa siitä, kuinka nämä tekijät mahdollisesti vaikuttavat käsityksiin eettisestä vuorovaikutuksesta.

Tutkielman tulokset osoittavat, että myös vuorovaikutusetiikan dialogisesta näkökulmasta tehtyä tutkimusta tulisi jatkaa, jotta jo olemassa olevaa tietoa pystytään laajentamaan. Dialogisuuden monisävyisen luonteen tutkimisessa riittää työtä, ja se tuskin loppuukaan, sillä keskustelut, aivan kuten vuorovaikutus ja sen eettisyyskin ovat aiheina aina olemassa ja relevantteja. Dialogisuuden näkökulmasta aineistonkeruumenetelmänä voisi toimia esimerkiksi myös keskustelujen havainnointi. Jos aineistonkeruumenetelmänä toimivat haastattelut, voisi niiden avulla kerätylle aineistolle puolestaan toteuttaa diskurssianalyyseja, joiden kautta käsityksistä ja kokemuksista saadaan esille uudenlaista tietoa.

Myös integriteetin tutkiminen tarvitsee lisää aikaa ja tilaa. Yleisesti integriteetin käsitettä on mahdollista hyödyntää monissa kokemusten tutkimukseen liittyvissä tutkimusasetelmissä, mutta viestinnän tutkimuksessa sitä olisi mielenkiintoista tarkastella jatkossa esimerkiksi osana erilaisia vuorovaikutustilanteita tai työelämän vuorovaikutussuhteita, kuten johtaja-alaissuhdetta. Lisäksi integriteetin merkitys esimerkiksi johto- ja luottamustehtävissä toimivien työntekijöiden ja ammattilaisten uskottavuudelle ja vuorovaikutuksen koetulle vaikuttavuudelle on aihe, johon työyhteisötutkimuksen lisäksi poliittisen viestinnän tutkimuksessa olisi mielenkiintoista keskittyä. Yleisesti ottaen koen, että integriteetin tutkimus on arvokasta, ja sitä tulisi jatkaa joko eettisyyteen liittyvien aiheiden tai muiden ilmiöiden kohdalla useammillakin tutkimusaloilla.

Tutkielman tuloksia on mahdollista soveltaa esimerkiksi työyhteisöjen yhteisten vuorovaikutuskäytänteiden tai toimintatapojen rakentamiseen. Lisäksi tulosten tarjoamaa tietoa olisi hyödyllistä soveltaa silloin, kun pohditaan, millaista eettistä vuorovaikutusta työyhteisö tarvitsee ja miksi. Tutkielman tuottama tieto sopii myös työyhteisöjen sisäisten linjausten teossa perusteluksi sille, miksi vuorovaikutuksen eettinen ulottuvuus on tärkeää, miltei välttämätöntä nostaa tarkasteluun: jotta työtä voidaan tehdä vilpittömyyteen perustuen, kaikkia arvostavasti ja eettisesti kestäväällä tavalla. Tutkielman tarjoama tieto integriteetistä voi auttaa tekemään päätöksiä työyhteisöissä suuntaan, jossa sisäistä hierarkiaa voidaan madaltaa. Hyödyllistä on, että esimerkiksi työnteon tapojen ja vuorovaikutuskäytänteiden eettisyyteen liittyvien asioiden suunnitteluun osallistetaan kaikkia työyhteisön jäseniä tasapuolisesti.



## KIRJALLISUUS

Arnett, R. C., Harden Fritz, J. M., & Bell, L. M. 2009. Approaches to communication ethics: the pragmatic good of theory. Thousand Oaks: Sage.

Arnett, R. C., Bell L. M. & Harden Fritz, J. M. 2010. Dialogic Learning as first principle in communication ethics. *Atlantic Journal of Communication* 18 (3), 111–126.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77–101.

Braun, V. & Clarke, V. 2019. Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health* 11 (4), 589–597.

Canary, H. E. 2007. Teaching Ethics in Communication Courses: An Investigation of Instructional Methods, Course Foci, and Student Outcomes. *Communication Education* 56 (2), 193–208.

Daugherty, E. L. 2001. Public relations and social responsibility. Teoksessa R. L. Heath (toim.) *Handbook of public relations*. Thousand Oaks: Sage.

DiTomaso, N., Parks-Yancy, R. & Post, C. 2003. Structure, relationships, and community responsibility. *Management Communication Quarterly* 17, 143–150.

Elo S., Kääriäinen M., Kanste O., Pölkki T., Utriainen K. & Kyngäs H. 2014. Qualitative Content Analysis: A focus on trustworthiness. *Sage Open* 4 (1), Saatavana:

<https://doi:10.1177/2158244014522633> [Viitattu 13.3.2023]

Eskola, J., Lähti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 - Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 24–46.

Fialkoff, Y. & Pinchevski, A. 2021. Communicating communication: The recursive expertise of communication experts. *Language & Dialogue* 11 (3), 355–378.

Gentina, E., Gregory, M. R. & Vitell J. S. 2016. Ethics During Adolescence: A Social Networks Perspective. *Journal of Business Ethics* 138, 185–197.

Harvey, L. 2015. Beyond member-checking: a dialogic approach to the research interview. *International Journal of Research & Method in Education* 38 (1), 23–38.

Hauser, C. 2020. From Preaching to Behavioral Change: Fostering Ethics and Compliance Learning in the Workplace. *Journal of Business Ethics* 162, 835–855.

Herrick, J. A. 1992. Rhetoric, ethics, and virtue. *Communication Studies* 43, 133–149.

Huhtinen, A. & Tuominen, J. 2020. Fenomenologia - Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 619–645.

Johannesen, R. L. 1995. The ethics of plagiarism reconsidered: The oratory of Martin Luther King. Jr. *Southern Communication Journal* 60, 185–194.

Johannesen, R. L. 2002. *Ethics in human communication*. Prospect Heights: Waveland Press.

Johannesen, R. L., Valde, K. S. & Whedbee, K. E. 2008. *Ethics in human communication*. Long Grove: Waveland Press.

Jovanovic, S. 2003. Difficult conversations as moral imperative: Negotiating ethnic identities during war. *Communication Quarterly* 51, 57–72.

Jovanovic, S., & Wood, R. V. 2006. Communication ethics and ethical culture: A study of the ethics initiative in Denver city government. *Journal of Applied Communication Research* 34, 386–405.

Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Kosunen, S. & Kauko, J. 2016. Valtasuhteet tutkimushaastattelussa. *Valtiotieteellisen yhdistyksen julkaisu* 58 (1), 27–40.

Leroy, H., Palanski, M. E. & Simons, T. 2012. Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance. *Journal of Business Ethics* 107, 255–264.

Lipari, L. A. 2017. The speech we do not speak: Dialogic mind, praxis, and ethics. *Language & Dialogue* 7 (1), 45–62.

Lollar, K. 2013. Dialogic Ethics: Leadership and the Face of the Other. *Journal of the Association for Communication Administration* 32 (1), 15–26.

Loureiro, Y. K., Bayuk, J., Tignor, S. M., Nenkov, G. Y., Baskentli, S., & Webb, D. 2016. The Case for Moral Consumption: Examining and Expanding the Domain of Moral Behavior to Promote Individual and Collective Well-Being. *Journal of Public Policy & Marketing* 35 (2), 305–322.

Lyon, A. 2005. ‘Intellectual Capital’ and Struggles over the Perceived Value of Members’ Expert Knowledge in a Knowledge intensive Organization. *Western Journal of Communication* 69 (3), 251–271.

- Mattson, M., & Buzzanell, P. M. 1999. Traditional and feminist organizational communication ethical analyses of messages and issues. *Journal of Applied Communication Research* 27, 49–72.
- May, S. K., & Zorn, T. E. 2003. Communication and corporate social responsibility [Special forum]. *Management Communication Quarterly* 16, 595–632.
- Meisenbach, R. J. 2006. Habermas’s discourse ethics and principle of universalization as a moral framework for organizational communication. *Management Communication Quarterly* 20, 39–62.
- Mesdaghinia, S., Shapiro, D. L., & Eisenberger, R. 2022. Prohibitive Voice as a Moral Act: The Role of Moral Identity, Leaders, and Workgroups. *Journal of Business Ethics* 180 (1), 297–311.
- Miller, D. L. & Thomas, S. 2005. The Impact of Relative Position and Relational Closeness on the Reporting of Unethical Acts. *Journal of Business Ethics* 61, 315–328.
- Nkomo, S. M. 2003. Teaching business ethically in the ‘new’ South Africa. *Management Communication Quarterly* 17, 128–135.
- Peng, H. & Wei, F. 2020. How and When Does Leader Behavioral Integrity Influence Employee Voice? The Roles of Team Independence Climate and Corporate Ethical Values. *Journal of Business Ethics* 166, 505–521.
- Pless, N. M., Maak, T. & Howard, H. 2017. Art, Ethics and the Promotion of Human Dignity. *Journal of Business Ethics* 144, 223–232.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 43–77.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 295–320.

Ruusuvuori, J. 2010. Vuorovaikutus ja valta haastattelussa - Keskustelunanalyttinen näkökulma. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 228–252.

Seeger, M. W., Sellnow, T. L., Ulmer, R. R. & Novak, J. M. 2009. Applied Communication Ethics: A Summary and Critique of the Research Literature. Teoksessa L. R. Frey & K. N. Cissna (toim.) Routledge handbook of applied communication research. New York: Routledge, 280–306.

Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (toim.). 1994. The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization. New York: Doubleday.

Simms, R. R., & Brinkman, J. 2002. Leaders as moral role models: The case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of Business Ethics* 35, 327–339.

Simons, T., Leroy, H., Collewaert, V. & Masschelein, S. 2015. How Leader Alignment of Words and Deeds Affects Followers: A Meta-analysis of Behavioral Integrity Research. *Journal of Business Ethics* 132, 831–844.

Steinke, I. 2004. Quality Criteria in Qualitative Research. Teoksessa U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (toim.) *A Companion to Qualitative Research*. London: Sage, 184–190.

Stewart, J., & Zediker, K. 2000. Dialogue as tensional, ethical practice. *Southern Communication Journal* 65, 224–242.

Tilastokeskus. 2021. Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021. Saatavana: <https://www.stat.fi/julkaisu/cku2d1we88fu70b506ua4x5tp>  
[Viitattu 26.3.2023]

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

Treem, J. W., Barley, W. C. & Leonardi, P. M. 2021. Resourcing expertise: How existing schemas and communication processes shape the meaning of expert work in a global organization. *Communication Monographs* 88 (2), 237–262.

Toikkanen, J. & Virtanen I. A. 2018. Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 7–24.

Tompkins, P. S. 2015. Acknowledgment, Justice, and Communication Ethics. *Review of Communication* 3 (15), 240–257.

Tompkins, P. S. 2019. *Practicing communication ethics: Development, discernment, and decision making*. 2. painos. New York: Routledge.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2019. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 2017. Asiantuntijan tieto ja ajattelu. Teoksessa E. Kallio (toim.) *Ajattelun kehitys aikuisuudessa - kohti moninäkökulmaisuuutta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 227–244.

Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 64–84.

Valo, M. & Mikkola, L. 2020. Focusing on Workplace Communication. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) Workplace communication. New York: Routledge, 3–14.

Woo, D., Pierce, C. S. & Treem, J. W. 2022. Specialists over generalists?: Examining discursive closures and openings in expert collaborations. *Communication Monographs* 89 (1), 70–95.

Yankelovich, D. 1999. *The magic of dialogue: Transforming conflict into cooperation*. New York: Simon & Schuster.

## **LIITE: HAASTATTELURUNKO**

### **Tausta**

- Tallennuslupa ja tutkimuksen tietosuoja.
- Kuinka kauan haastateltava on työskennellyt työyhteisössään (kokonaisaika), työnimike, työnimikkeen vaihtuminen, keskeisimmät työtehtävät, kenen kanssa työskennellään?

### **Eettinen vuorovaikutus**

- Kuvaile, mitä on eettinen vuorovaikutus, millaisia asioita siitä tulee mieleen, mikä vuorovaikutuksesta tekee eettistä, millaisissa tilanteissa sitä esiintyy ja pidetäänkö sitä työyhteisössä tärkeänä?

### **Keskustelu eettisenä vuorovaikutuksena**

- Miksi keskusteluista olisi tai on hyötyä, miksi niitä kannattaa käydä, mitä niiden avulla voisi tai voidaan saavuttaa?

#### **Sisältö**

- Käytkö keskusteluja eettisestä vuorovaikutuksesta, mikä tekee keskusteluista eettisiä, millaisia puheenaiheita keskusteluissa on?

#### **Vuorovaikutustilanteet**

- Kuvaile keskustelujen luonnetta, millaisissa tilanteissa keskusteluja käydään?

#### **Vuorovaikutusosapuolet**

- Kuka tai ketkä työyhteisön jäsenet käyvät keskusteluja, viitaten aiempiin käsityksiisi eettisestä vuorovaikutuksesta, koetko, että keskustelet itse muiden kanssa?

### **Integriteetti**

- Miten ajattelet eettisestä vuorovaikutuksesta käytyjen keskustelujen vaikuttavan työyhteisösi, ohjaavatko ne omaa työskentelyäsi ja ajatteluasi tai työskentelyäsi muiden työyhteisön jäsenten kanssa, millainen merkitys keskusteluilla on työyhteisön vuorovaikutussuhteille, koetko keskustelut hyödyllisiksi työnteon kannalta?

### **Lopuksi**

- Haluaisitko lisätä tai kertoa aiheesta vielä jotain, haluatko kommentoida haastattelua, miten tuttu aihe oli sinulle?