

**NÄKYMÄTÖN JA KUULUMATON:
TYÖYKSINÄISYYTTÄ KOKENEIDEN KÄSITYKSIÄ
TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUKSESTA**

Johanna Viren

Viestinnän maisterintutkielma

Syksy 2023

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Johanna Viren	
Työn nimi Näkymätön ja kuulumaton: työksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 83
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työksinäisyyden eli työyhteisössä koetun yksinäisyyden kokemiselle. Tähän tavoitteeseen pyrittiin tarkastelemalla työksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta sekä heidän mahdollisuuksiaan osallistua vuorovaikutukseen. Tutkielman näkökulmina työksinäisyyteen toimivat työyhteisöön kuuluminen, sosiaalinen tuki ja vuorovaikutussuhteet, huomioiden aiemmat tiedot yksinäisyyden ilmenemisestä vuorovaikutuksessa. Tutkielmassa oli laadullinen tutkimusote, ja sen aineisto koostui 11 anonymististä vastauksesta laadulliseen verkkokyselyyn. Aineisto analysoitiin laadullisella tyypittelyllä, joka eteni teemoittelun kautta.</p> <p>Tulokset osoittavat, että työksinäisyyttä kokeneet pitävät työyhteisön vuorovaikutusta puutteellisena monelta kannalta. Työyhteisön vuorovaikutuksessa koetaan sivuuttamista ja hyljeksintää sekä vastavuoroisuuden ja sosiaalisen tuen puutteita. Työyhteisöissä vallitsee käsitysten mukaan yksilökeskeinen yksin selviämisen kulttuuri, jossa yhteisöllisyyttä on vähän. Laadukkaiden vuorovaikutussuhteiden luominen koetaan vaikeaksi, eikä omalla aktiivisuudella nähdä olevan suurta merkitystä työksinäisyyden vähentämisessä. Osallistuminen sekä kasvokkaiseen että teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen koetaan hankalaksi johtuen vähäisistä mahdollisuuksista tai muiden työyhteisön jäsenten ulossulkevasta vuorovaikutuskäyttäytymisestä. Näitä haasteita kohdataan niin interpersonaalises- sa vuorovaikutuksessa kuin vuorovaikutuskäytänteidenkin tasolla, niin lähi- kuin etätyössä.</p> <p>Tutkielma kokonaisuudessaan lisää ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työksinäisyyden kokemiselle sekä toisaalta ehkäisemiselle ja vähentämiselle. Tulosten perusteella työyhteisön vuorovaikutus näyttäytyy työksinäisyyttä kokevan kuulumattomuutta ja näkymättömyyttä rakentavana sekä sosiaalisen tuen ja vuorovaikutussuhteiden mahdollisuuksien kannalta riittämättömänä. Niin työyhteisön vuorovaikutuksella kuin työksinäisyyttä kokevan omalla vuorovaikutuskäyttäytymisellä voi nähdä olevan merkitystä työksinäisyyden kokemiselle. Tutkielman tulokset tukevat näkemystä työksinäisyydestä sosiaalisesti – eikä ainoastaan psykologisesti – rakentavana ilmiönä, josta myös organisaatioiden voi nähdä olevan vastuussa. Tuloksia voi soveltaa työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämisessä työksinäisyyden vähentämiseksi. Tätä kautta organisaatioilla voi sanoa olevan mahdollisuus vähentää myös työksinäisyyteen yhteydessä olevien sairauspoissaolojen, alentuneen tehokkuuden ja jopa työuupumuksen haittoja ja kustannuksia. Työksinäisyyden tutkimuskentän alikehittyneisyyden vuoksi lisätutkimuksille on tarvetta vuorovaikutuksen tieteenalalla.</p>	
Asiasanat kuuluminen, sosiaalinen tuki, työyhteisössä koettu yksinäisyys, työksinäisyys, työyhteisön vuorovaikutus, viestintä, vuorovaikutussuhteet	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Työksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta.....	34
TAULUKKO 2. Työksinäisyyttä kokeneiden mahdollisuuksia osallistua vuorovaikutukseen.....	40

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖYKSINÄISYYS	8
2.1	Työyksenäisyyden käsite ja tutkimus	8
2.2	Työyksenäisyyden seuraukset ja vähentäminen.....	10
3	YKSINÄISYYDEN ILMENEMINEN VUOROVAIKUTUKSESSA	11
4	TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS JA TYÖYKSINÄISYYS	15
4.1	Työyhteisöön kuuluminen.....	15
4.2	Sosiaalinen tuki	17
4.3	Työyhteisön vuorovaikutussuhteet.....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	22
5.2	Tieteenfilosofiset lähtökohdat	23
5.3	Aineiston kerääminen ja osallistujat	24
5.4	Aineiston käsittely ja analyysin toteutus.....	26
5.5	Tutkimusetiikka	31
6	TULOKSET	33
6.1	Käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta	33
6.1.1	Työtovereiden kohtaaminen.....	34
6.1.2	Vallankäyttö ja vaikuttaminen	36
6.1.3	Sosiaalinen tuki.....	37
6.2	Osallistumisen mahdollisuudet	39
6.2.1	Kuuluminen työyhteisöön	41
6.2.2	Oma aktiivisuus.....	43
6.2.3	Osallistumisen esteet.....	46
6.2.4	Työyhteisön toimintatavat	49
7	POHDINTA.....	52
8	PÄÄTÄNTÖ.....	63
8.1	Arviointi	63
8.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusmahdollisuudet	67
8.3	Käytännön työelämäsovellukset.....	71
	KIRJALLISUUS	76

1 JOHDANTO

"In essence, if lonely people believe and act as if interaction cannot solve their problems, it will not solve their problems."

- Brian Spitzberg & Daniel Canary, 1985, s. 398

Yksinäisyys on sosiaalisesti rakentuva ilmiö, jota ei olisi olemassa ilman kaipuuta tietynlaiseen vuorovaikutukseen. Kokemus on subjektiivinen: toiselle yksin oleminen tuntuu ahdistavalta ongelmalta ja toiselle taas ihmisten seurassakin tuntuu, että on yksin. Myöskään kaikki, jotka viettävät paljon aikaa yksin, eivät koe yksinäisyyttä. Yksinäisyys kumpuaa käsityksestä, että omat sosiaaliset suhteet ovat riittämättömiä (Perlman & Peplau, 1984). Sosiaalisia suhteita voidaan tarkastella vuorovaikutuksessa rakentuvina, mikä tekee yksinäisyyden tutkimisesta vuorovaikutuksen näkökulmasta relevanttia. Tässä tutkielmassa tarkastelen vuorovaikutuksen näkökulmasta työyhteisössä koettua yksinäisyyttä, jolla on omat erityispiirteensä verrattuna yleisesti elämässä koettuun yksinäisyyteen. Vaikka yksinäisyys on mielensisäinen tunne, voi työyhteisön sosiaalisella ympäristöllä olla merkitystä kokemuksen muodostumisen kannalta (Wright & Silard, 2021).

Aiheen tutkiminen on tarpeellista paitsi yksilön, myös organisaatioiden, yhteiskunnan ja jopa kansantalouden kannalta. Ensinnäkin yksilötasolla yksinäisyydellä on useita haitallisia seurauksia hyvinvoinnille. Se muun muassa lisää kuolleisuuden riskiä jopa 26 prosentilla (Holt-Lunstad ym., 2015) sekä herkistää ihmisen havaitsemaan sosiaalisia uhkia ja voi vaikuttaa heikentävästi uneen (Cacioppo & Hawkley, 2009). Pelkät ajatuksetkin tulevasta yksin jäämisestä voivat

vähentää kognitiivista kyvykkyyttä: samaa vaikutusta ei ole esimerkiksi ajatuksilla tulevista onnettomuuksista tai vammoista (Baumeister ym., 2002). Toisekseen ilmiö näyttäytyy yhteiskunnan tasolla: joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössään – ja alle 30-vuotiaista jopa 37 prosenttia (HelsinkiMissio, 2022). Tällöin on puhuttava yhteiskunnallisesta ilmiöstä, johon on puututtava yhteiskunnan rakenteiden tasolla, eikä ainoastaan yksilötasolla. Koronapandemian aikana EU-alueella yksinäisyyden kokemukset lisääntyivät työssäkäyvässä väestössä (Baarck ym., 2021) eikä kokemuksen yleisyys ole palannut pandemiaa edeltävälle tasolle (Suomen Punainen Risti, 2023). Kolmanneksi, työyhteisössä koetulla yksinäisyydellä on haitallisia seurauksia organisaatiolle: työyksinäisyyttä kokevilla on esimerkiksi keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja stressin vuoksi (Bowers ym., 2022, s. 327). Yksinäisyyden on todettu näyttäytyvän enemmän sosiaalisena ja ryhmä- tai verkostotason ilmiönä kuin ehkä aiemmin on käsitetty (Cacioppo, Fowler & Christakis, 2009), ja relationaalista eli ihmisten keskinäisiin suhteisiin keskittyvää tarkastelutapaa on peräänkuulutettu (Ozawa-de Silva & Parsons, 2020; Valenzuela-Garcia ym., 2021). Tämänkin vuoksi yksinäisyyden tarkastelu työympäristön kaltaisessa vakiintuneessa sosiaalisessa ympäristössä on tärkeää: se voi laajentaa ymmärrystämme yksinäisyyden kontekstisidonnaisuudesta ja relationaalisuudesta. Neljänneksi on vielä todettava, että tässä mainituilla terveyshaitoilla, sairauspoissaoloilla ja jopa kuolleisuudella on negatiivinen vaikutus Suomen kansantalouteen, koska ilmiö koskettaa niin suurta osaa väestöstä.

Yksinäisyys voidaan siis nähdä paitsi yksilöön sijoittuvana ilmiönä, myös ympäröivän yhteiskunnan rakenteiden muovaamana ilmiönä – tämän vuoksi yksinäisyyden tutkimus on muutakin kuin yksilöiden ominaisuuksien tutkimista (Ozawa-de Silva & Parsons, 2020, s. 620). Työyhteisöilläkin on omat rakenteensa, merkityksensä, prosessinsa ja käytänteensä. Nämä kaikki mahdollistavat tai estävät vuorovaikutusta, joka saattaa olla yhteydessä yksinäisyyden kokemuksiin. Työyhteisössä koettu yksinäisyys on siis myös organisaatiotason, eikä ainoastaan yksilöiden haaste (Anand & Mishra, 2021, s. 2140). Tällöin voidaan nähdä perusteltuna asettaa myös organisaatioille vastuuta työyksinäisyyden vähentämisestä (ks. Wright, 2015).

Vuorovaikutuksen tieteenalalla on tarkasteltu yksinäisyyden ja vuorovaikutuksen yhtymäpintoja monesta näkökulmasta. Yksinäisyyteen on yhdistetty esimerkiksi niin vuorovaikutusosaamisen puute kuin negatiiviset käsityksetkin vuorovaikutuksesta (Park, 2015; Zakahi & Duran, 1985; Spitzberg & Canary, 1985). Työyhteisöissä ilmenevää yksinäisyyttä ei ole vuorovaikutuksen tieteenalalla juurikaan tutkittu. Tämän maisterintutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Pyrin saavuttamaan tämän tavoitteen tarkastelemalla työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta sekä heidän mahdollisuuksiaan osallistua vuorovaikutukseen.

2 TYÖYKSINÄISYYS

2.1 Työyksinäisyyden käsite ja tutkimus

Tässä luvussa tarkastelen työyksinäisyyden käsitettä ja työyksinäisyyden tutkimuskentän levinneisyyttä eri tieteenaloille. Ensin on kuitenkin kuvattava sanavalintoja, joilla ilmiöstä puhutaan. Käytän tekstissä ilmaisuja ”työyksinäisyys” ja ”työyhteisössä koettu yksinäisyys” kuvaamaan yksinäisyyttä, jota koetaan työyhteisön jäsenenä. Englanninkielisissä tutkimuksissa käytetään käsitettä *workplace loneliness*, jolle suora suomennos olisi työpaikkayksinäisyys, mutta Suomessa työyksinäisyyden käsitettä ovat käyttäneet muun muassa Tanskanen ym. (2023) vertaisarvioimattomassa julkaisussaan ja Sneck (2023) opinnäytteessään. Pyrin välttämään myös käsitteen ”yksinäinen” käyttöä, koska se identifioi ihmisen yksinäisyyteensä, vaikka yksinäisyyttä kokeva on paljon muutakin kuin yksinäinen. Tässä tutkielmassa käytän siis pääsääntöisesti sanapareja yksinäisyyttä kokenut tai yksinäisyyttä kokeva – ja sanoja yksinäinen tai työyksinäinen satunnaisesti vain lauserakenteiden kielellisen yksinkertaisuuden tähden.

Mitä työyhteisössä koettu yksinäisyys sitten on? Määritelmiä on useita, mutta yleensä niissä kaikissa ilmenee kolme komponenttia: yksinäisyys on subjektiivista, epämiellyttävää ja kumpuaa puutteista sosiaalisissa suhteissa (Perlman & Peplau, 1984). Tässä tutkielmassa käsitän työyksinäisyyden henkilön subjektiiviseksi arvioksi työyhteisön vuorovaikutussuhteiden riittämättömyydestä (Tian ym., 2021; Hyttinen & Valkonen, 2018). Yksinäisyys on aina nähtävä yksilön subjektiivisena todellisuutena, eikä ulkopuolelta silmin havaittavissa olevana asiana: yksinäisyys on eri

asia kuin yksin oleminen, jota voidaan kutsua sosiaalisesti eristäytyneisyydeksi (Ozawa-de Silva & Parsons, 2020, s. 615).

Työyksinäisyyttä on tutkittu monilla tieteenaloilla. Se on nähty relevanttina ilmiönä niin hallintotieteiden, henkilöstöjohtamisen, sosiologian, psykologian kuin sosiaalipsykologiankin aloilla. Siitä on julkaistu tutkimuksia myös esimerkiksi terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin ja kestävyyyteen (*sustainability*) keskittyvissä aikakausjulkaisuissa. Vuorovaikutuksen tieteenalalla työyksinäisyyttä ei ole juurikaan tutkittu, mutta yleisesti koettua yksinäisyyttä on. Työyksinäisyyden tutkimus sai psykologian alalta merkittävän avauksen 2000-luvun puolivälissä (Wright, 2005a), ja vuonna 2020 ilmestyneessä kirjallisuuskatsauksessa työyksinäisyyden tutkimuskenttää kuvaillaan yhä orastavaksi ja alikehittyneeksi (Firoz ym., 2020). Työyksinäisyys on noussut vuosi vuodelta ajankohtaisemmaksi kysymykseksi etenkin koronapandemian aikaisten rajoitusten aiheuttaman sosiaalisen etäisyyden myötä, vaikka sen aiheuttamasta ilmiöstä ei ole kyse. Valtaosa aiemmista tutkimuksista on kuitenkin tehty yksilötasoon keskittyen, mikä rajoittaa ymmärrystä ilmiöstä: esimerkiksi ryhmien ja organisaatiotason tarkastelu tuottaisi arvokasta ymmärrystä työyksinäisyyteen vaikuttavista tekijöistä (Firoz ym., 2020, s. 775). On myös todettu, että yksinäisyyttä kokevan hallinnan ulottumattomissa olevilla tekijöillä, kuten kilpailullisella työympäristöllä, voi olla vaikutusta yksinäisyyden muodostumiseen (Perlman & Peplau, 1984, s. 25). Onkin mielenkiintoista päästä tässä tutkielmassa tarkastelemaan työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta, joka sisältää ainakin osittain näitä yksilön hallinnan ulottumattomissa olevia tekijöitä.

Työyksinäisyyttä on tutkittu pääosin määrällisin menetelmin (Firoz ym., 2020). Monipuolisempia menetelmiä ja erilaisia näkökulmia työikäisten yksinäisyyden tutkimukseen toivovat myös Hyttinen ja Valkonen katsauksessaan (2018). Wright & Silard (2021, s. 1075) niin ikään toteavat, että työyksinäisyyden tutkimuskenttää hyötyisi laadullisista lähestymistavoista. Tässä tutkielmassa pyrin täydentämään tutkimuskenttää hyödyntämällä laadullista tutkimusotetta työyksinäisyyttä kokeneiden käsitysten tutkimisessa.

2.2 Työyksinäisyyden seuraukset ja vähentäminen

Työyksinäisyydellä on useita haitallisia seurauksia niin yksilölle kuin organisaatiol-
lekin. Sen on todettu vaikuttavan negatiivisesti työsuorituskykyyn (Lam & Lau, 2012;
Ozcelik & Barsade, 2018) sekä työn imuun ja sitä kautta organisaatioon sitoutumi-
seen (Jung ym., 2021). Työyksinäisyys lisää työstä irtisanoutumisen aikomuksia
(Bowers ym., 2022; Wright ym., 2006) ja sen yhtenä seurauksena voi olla työuupu-
mus (Anand & Mishra, 2021; Öztürk Ciftci, 2021). Näiden lisäksi työyksinäisyyttä
kokevat työntekijät ovat useammin poissa töistä stressin vuoksi kuin sellaiset
työntekijät, jotka eivät koe työyksinäisyyttä (Bowers ym., 2022). Nämä lukuisat
haitalliset seuraukset ovat yksi hyvä syy tutkia tätä kokemusta lisää erilaisista
näkökulmista.

Työyksinäisyyden vähentämiseen on esitetty useita käytännön ehdotuksia.
Ensinnäkin selvittämällä, miksi ihminen kokee yksinäisyyttä, pystytään hänelle
kohdentamaan apua paremmin (Seemann, 2022, s. 5–7). Eli koska yksinäisyys on
subjektiivinen kokemus, ratkaisu riippuu yksinäisyyden yksilöllisestä syystä
(Wright, 2005b, s. 131). Ratkaisuiksi työyksinäisyyteen ollaan ehdotettu muun
muassa laadukkaiden ja merkityksellisten suhteiden mahdollistamista
työympäristössä (Firoz ym., 2020), mutta toisaalta on myös todettu, ettei asiaan ole
mitään yksittäistä ratkaisua (Wright & Silard, 2021, s. 1076). Yleisesti elämässä
koetun yksinäisyyden hoito-ohjelmia eli interventioita ei myöskään välttämättä
voida suoraan siirtää työkontekstiin. Eräässä paljon siteeratussa meta-analyysissä
todettiin yleiseen yksinäisyyteen tehokkaimmaksi hoitokeinoksi haitallisten
ajatusmallien purkaminen koskien esimerkiksi omaa itseä, muita ihmisiä, elämän
tapahtumia tai vuorovaikutusta (Masi ym., 2011). Kuitenkin valtaosa analysoiduista
tutkimuksista kohdistui eläkeikäisiin – vain kahdeksan hoitotutkimusta keskittyi
rajatusti työikäiseen väestöön, eikä yksikään työympäristöön. Vielä hiljattainkin on
todettu, ettei työikäisten yksinäisyyttä ole juurikaan tutkittu (Hyttinen & Valkonen,
2018). On lisäksi kysyttävä, voidaanko yksinäisyyttä vähentää tehokkaimmin
yksittäisten yksilöiden ajatuksia muuttamalla tilanteessa, jossa yksinäisyys on alati
laajeneva yhteiskunnallinen ja kansantaloudellinen ongelma.

3 YKSINÄISYYDEN ILMENEMINEN VUOROVAIKUTUKSESSA

Yksinäisyyden ja vuorovaikutuksen yhteyden ymmärtämiseksi on tarkasteltu, onko yksinäisyyttä kokevien vuorovaikutuksessa eroavaisuuksia heihin, jotka eivät koe yksinäisyyttä. Vuorovaikutuksen tutkimukset siis valottavat sitä, miten yksinäisyys ilmenee vuorovaikutuksessa. Tässä luvussa tarkastelen näitä yleiseen yksinäisyyteen kohdistuvia tutkimuksia, koska niiden pohjalta saadaan tärkeitä taustatietoja ja kattavampi kokonaiskäsitys myös työyhteisössä koetusta yksinäisyydestä.

Vuorovaikutuskeskeinen näkökulma yksinäisyyteen korostaa yksinäisyyttä kokevan yksilön vuorovaikutustaitojen tarkastelua (Park, 2015). Vuorovaikutustaidot voidaan nähdä osana laajempaa vuorovaikutusosaamisen kokonaisuutta. Backlund ja Morreale (2015, s. 24) määrittelevät vuorovaikutusosaamisen tarkoitukselliseksi vuorovaikutuskäyttäytymiseksi, joka saavuttaa toimijan tavoitteen tehokkaasti ja jonka havainnoija arvioi tarkoituksenmukaiseksi. Vuorovaikutusosaamiseen sisältyy ulospäin näkyvä käyttäytyminen eli taidot, vuorovaikutusta koskevat tiedot ja niiden soveltaminen sekä asenne vuorovaikutustilanteita kohtaan (Rouhiainen-Neunhäuserer, 2009, s. 33). Spitzberg (2003, s. 94) esittää, että sosiaalinen osaamattomuus saattaisi olla osaselitys suuriin väestötason yksinäisyyslukemiin. Työkontekstissa ilmenevän yksinäisyyden ja vuorovaikutuksen näkökulman kannalta on tärkeää huomauttaa, että yksinäisyyttä on syytä tarkastella myös yksinäistä ihmistä ympäröivän yhteisön vuorovaikutusosaamisen kannalta. Esimerkiksi Samter (1994) on todennut, että yksinäisen yliopisto-opiskelijan toverit kokevat itsekin yksinäisyyttä, eikä yksinäisen verkostoissa tunnisteta sosiaalisen tuen tärkeyttä. Niin ikään

eräissä verkostotutkimuksissa on todettu, että yksinäisyys ilmenee ryppäissä (Cacioppo, Fowler & Christakis, 2009). Jos ympärillä olevat ystävät eivät tunnista tietynlaisen vuorovaikutuksen tärkeyttä, eikä itsellä ole riittävää vuorovaikutusosaamista, ei vuorovaikutus välttämättä näyttäydy keinona vähentää yksinäisyyttä. Parkin (2015, s. 1) mukaan varsinkin pitkäaikaista eli kroonista yksinäisyyttä kokevat todennäköisesti aliarvioivat vuorovaikutuksen merkityksen selviytymiskeinona.

Yksinäisyyttä kokevan käsitykset näyttäisivät olevan ilmiön keskiössä. Spitzbergin ja Canaryn (1985, s. 388) mukaan vuorovaikutuksen ja sitä koskevien käsitysten prosessit vaikuttavat toimivan yksinäisyyttä kokevaa ihmistä vastaan ja estävän yksinäisyyden kaavan rikkomisen. Kielitoimiston sanakirja määrittelee *käsityksen* havaintoon, kokemukseen tai ajatteluun perustuvaksi mielikuvaksi tai tiedoksi (Kotimaisten kielten keskus & Kielikone Oy, 2022). On täysin normaalia, että aiemmat mielikuvat ja tiedot vuorovaikutustilanteista ja -kumppaneista ohjailevat ihmisten käytöstä vuorovaikutustilanteissa. Yksinäistä ihmistä vaikuttavat kuitenkin ohjailevan negatiiviset mielikuvat sekä omasta että muiden vuorovaikutuksesta (Spitzberg & Canary, 1985, s. 398). Käsityksillä näyttäisi olevan keskeinen rooli myös työyksi­näisyyden kokemuksessa, mutta työkontekstissa työyksi­näisyyttä kokeneiden käsi­tyksiä vuorovaikutuksesta ei juurikaan ole tutkittu. Wright ja Silard (2022) esittävät seuraavaa 18-25-vuotiaiden työyksi­näisyyttä tarkastelevassa laadullisessa tutkimuk­sessaan: jos nuori aikuinen ei saa työyhteisössään kokemuksia nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta, hän ei saa tilaisuutta kehittää taitoja, joiden avulla rakentaa toivomiaan suhteita työyhteisössä. Työyksi­näisyyttä kokeva hyötyisi vuorovaikutusosaamisen kehittämisestä sanoittaakseen toiveitaan suhteita kohtaan, mutta ei saa osaamisen kehittämiseen mahdollisuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa, ja mahdollisuuksien estyminen voi puolestaan vahvistaa hänen negatiivisia käsityksiään vuorovaikutuk­sesta (Wright & Silard, 2022, s. 6). Kielteiset käsitykset vuorovaikutusta kohtaan hait­taavat hänen yrityksiään osallistua vuorovaikutukseen (Spitzberg & Canary, 1985, s. 388), mikä puolestaan kerryttäisi vuorovaikutusosaamista. Tämä kierre voidaan ko­konaisuudessaan nähdä vahingollisena työyksi­näisyyttä kokeneiden mahdollisuuksille osallistua työyhteisön vuorovaikutukseen.

Yksinäisyyttä kokeneiden vuorovaikutuskäyttäytymistä ja -osaamista on tutkittu viestinnän alalla painottuen 1980-lukuun, mutta myös tuoreempia raportteja on saatavilla. On esitetty, että yksinäisyyttä kokevat ovat muita arempia viestintätilanteissa (Zakahi & Duran, 1985), he ovat vähemmän puheliaita, keskeyttävät toisia vähemmän ja antavat vähemmän huomiota muille (Bell 1985), kysyvät vähemmän kysymyksiä keskustelukumppaniltaan ja vaihtavat puheenaihetta useammin (Jones ym., 1982). Heillä on esitetty olevan negatiiviset käsitykset niin omasta kuin muidenkin ihmisten vuorovaikutusosaamisesta (Spitzberg & Canary 1985). Yksinäisyyttä kokevat eivät suunnittele ja ennakoivat sosiaalisia tilanteita yhtä tehokkaasti kuin he, jotka eivät koe yksinäisyyttä (Berger, 2003, 278), eivätkä hyödynnä samalla tavalla suhteiden ylläpitostrategioita (Henson ym., 2004). Jotkut yksinäisyyttä kokevat niin ikään raportoivat, etteivät osaa ystävystyä (Knox ym., 2007) tai ylipäätään muodostaa vuorovaikutussuhteita (Cutrona, 1982). On todettu, että ihmiset, joilla on kehittyneemmät sosiaaliset taidot, pyrkivät selättämään yksinäisyyttään hyödyntämällä interpersonaalisia resursseja (Jin & Park, 2013) eli asioita kuten läheiselle soittaminen, ikävistä tunteista puhuminen tai uusiin ihmisiin tutustuminen.

Edellä kuvattujen tutkimustulosten siirrettävyyttä työkontekstiin on syytä tarkastella kriittisesti. Wright ja Silard (2021, s. 1069) esittävät, etteivät kehittyneet vuorovaikutustaidot välttämättä ennaltaehkäise yksinäisyyttä kaikissa ympäristöissä, esimerkiksi juuri työympäristössä: heidän mukaansa ihminen voisi parantaa suhteidensa laatua puutteellisista taidoista huolimatta, jos työilmapiirissä varjeltaisiin inklusiota ja yhteenkuuluvuutta. Myös Masi ym. (2011) toteavat, että jo pelkkä yhteyden kokeminen muihin voisi parantaa vuorovaikutuksen ja suhteiden laatua, ja siten pitää yksinäisyyden loitolla. Eli vaikka yksinäisyyttä kokeva kysyisikin muilta vähemmän kysymyksiä (Jones ym., 1982) eikä ennakoisi sosiaalisia tilanteita tehokkaasti (Berger, 2003), hänellä voisi silti olla mahdollisuuksia osallistua vuorovaikutukseen inklusiivisessa ja yhteyden kokemista vaalivassa ympäristössä. Lisäksi on huomattava, että suuri osa yksinäisyystutkimuksista on toteutettu yliopisto-opiskelijoilla, minkä vuoksi tutkimustulosten soveltamista työkontekstiin tulee tehdä varoen. Sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutusosaamisen tunnistetaan olevan kontekstisidonnaisia (Spitzberg, 2015; Rouhiainen-Neunhäuserer, 2009, s. 34–35), eli

esimerkiksi ystäväystyminen, suhteiden ylläpitäminen tai keskusteleminen korkeakoulun kontekstissa vaativat hieman erilaisia tietoja ja taitoja kuin työkontekstissa. Lisäksi vuorovaikutusosaaminen voi karttua iän myötä kertyneiden kokemusten kautta: yliopisto-opiskelijat koostuvat pääosin nuorista aikuisista työelämän ikähaarukan ollessa noin 18-65.

Huomionarvoista on, että suhteellisen tuoreessa viestinnän alan tutkimuksia kokoavassa *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication* -julkaisussa (Park, 2015) jätetään huomiotta vuorovaikutusympäristön merkitys yksinäisyyden kokemiselle. Yksinäisyys siis käsitteellistetään vain yksilön hallinnassa olevaksi asiaksi, johon esimerkiksi sosiaalisella ympäristöllä ei ole vaikutusta ja jonka yksilö pystyy korjaamaan itsenäisesti. Tätä vuorovaikutuksen tieteenalan näkymää pyrin tässä tutkielmassa laajentamaan. On tässä luvussa esiteltyjen tietojen pohjalta perusteltua tutkia lähemmin työyhteisön vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuuksia ja työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta.

4 TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS JA TYÖYKSINÄISYYS

Tässä luvussa tarkastelen työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiötä, jotka näyttäytyvät aiemman tutkimuskirjallisuuden valossa keskeisinä työyksinäisyyden kannalta. Olen valinnut tarkasteluun muiden tutkimusten pohjalta kolme erityisen relevanttina näyttäytyvää ilmiötä, koska moninäkökulmaisuus palvelee tavoitettani, joka on ymmärryksen lisääminen työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Luku jakautuu kolmeen alalukuun: tarkastelen työyksinäisyyttä työyhteisöön kuulumisen (4.1), sosiaalisen tuen (4.2) ja vuorovaikutussuhteiden (4.3) näkökulmista.

4.1 Työyhteisöön kuuluminen

Kuulumisen tarve on yksi suurimmista perustarpeistamme: tällä tarpeella tarkoitetaan käytännössä tarvetta muodostaa ja ylläpitää vahvoja ja vakaita vuorovaikutussuhteita (Baumeister & Leary, 1995). Sen tarkastelu näkökulmana työyksinäisyyteen on perusteltua, koska on esitetty, että yksinäisyyden vähentämiseksi yksilön tulisi kokea kuuluvansa johonkin (Wright, 2005b, s. 131). Tässä luvussa tarkastelen kuulumisen käsitettä sekä kuulumisen merkitystä työyksinäisyyden kokemiselle.

Kuulumisen käsitteellä nähdään olevan monta puolta. Se viittaa ensinnäkin yhteisön viralliseen jäsenyyteen, toisekseen yhteisön osana olemisen tuntemukseen tai käsitykseen sekä kolmanneksi yhteisön jäsenten yhdessä toteuttamaan osallistavaan prosessiin (Iverson, 2011, s. 43–49). Rajamäki (2021, s. 29–30) toteaa, että yhteisön

virallinen jäsenyys ei vielä takaa sitä, että yksilö kokisi kuuluvansa yhteisöön. Kuulumisen käsite ei myöskään tyhjene emotionaaliseen tasoon (*sense of*), sillä yhteisöllä on merkitystä kuulumisen rakentumisessa (Rajamäki, 2021, s. 29–30). Kuuluminen rakentuu ja sitä ilmentetään kollektiivisesti vuorovaikutuksessa (Iverson, 2011) ja sen mahdollistaa muun muassa huomatuksi ja hyväksytyksi tuleminen työyhteisössä (McClure & Brown, 2008). Hyväksytyksi tuleminen taas mahdollistuu vastavuoroisuutta tukevilla vuorovaikutusprosesseilla (Rajamäki, 2021). Työyhteisön vuorovaikutus on siis merkittävässä asemassa yksilön kuulumisen rakentumiselle.

Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten myötä työyhteisö nähdään yhä enemmän paikkana, joka suo jäsenilleen kuulumisen, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia (Wright, 2005b, s. 129–130). Työyksinäisyys taas on tutkimusten mukaan yhteydessä yhteenkuuluvuuden kokemuksen puutteisiin (Wright, 2005b) ja yhteisöllisyyden vähäisyyteen (Ghadi, 2017). Yksinäisyyttä on kuvattu kuulumisen (*belongingness*) ja uppoutuneisuuden (*embeddedness*) vastakohtaksi (de Jong-Gierveld ym., 2006, s. 486) sekä yhteenkuuluvuuden kääntöpuoleksi (Tanskanen ym., 2023, s. 34). Yksinäisyyden nähdään myös sisältävän kuulumattomuuden (*not belonging*) tunteita (Wright, 2005b, s. 125). Yksinäisyyden tunteen tarkoituksena pidetäänkin motivoitumista vuorovaikutukseen ja kuulumisen kokemuksen vahvistamiseen (Masi ym., 2011, s. 23). Myös Baumeister ja Leary (1995, s. 507) katsovat yksinäisyyden tunteen mahdollistuvan silloin, kun kuulumisen tarpeet eivät täyty. Toisin sanoen, jos työyhteisö ei tarjoa kuulumisen kokemuksia jäsenilleen, voi työyksinäisyyden kokemus saada tilaa. Kuulumisen rakentaminen näyttäytyy tätä myötä keskeisenä työyksinäisyyden ehkäisemiselle ja vähentämiselle.

On esitetty, että kuulumisen kokemuksen estyminen saattaisi johtaa epätarkoituksenmukaiseen vuorovaikutuskäyttäytymiseen eli muun muassa eristäytymiseen ja puhumattomuuteen – siis käyttäytymiseen, joka ei palvele kuulumisen rakentamista vaan päinvastoin estää sitä yhä syvemmin (Thau ym., 2007). Tätä voi peilata tietoihin yksinäisyydestä. Yksinäisyyttä kokevat esimerkiksi antavat vähemmän huomiota muille (Bell, 1985) ja kysyvät vähemmän kysymyksiä keskustelukumppaniltaan kuin ei-yksinäiset (Jones ym., 1982). Myös vuorovaikutussuhteiden muodos-

tamiseen liittyy itse raportoitua osaamattomuutta (Cutrona, 1982). Voidaan ajatella, että kuulumisen kokemuksen puutteen ilmetessä uusien suhteiden muodostaminen, kysymysten kysyminen ja huomion antaminen toisille olisivat sellaista tarkoituksenmukaista ja vastavuoroista käyttäytymistä, joka edistäisi kuulumisen rakentumista. Tässä luvussa esiteltyjen tutkimusten valossa onkin tarpeellista ryhtyä tarkastelemaan, millaisena kuulumista rakentava vuorovaikutus näyttäytyy työyksinäisyyden kannalta. Koska yksinäisyys nähdään kuulumisen ja yhteenkuuluvuuden vastakohtana, on aiheellista tutkia, millainen vuorovaikutus työyhteisöissä estää tai tekee hankalaksi työyksinäisyyttä kokeneiden kuulumisen rakentumisen.

4.2 Sosiaalinen tuki

Työyhteisössä saatava sosiaalinen tuki auttaa hallitsemaan epävarmuutta, mikä helpottaa esimerkiksi ongelmanratkaisua ja emotionaalista kuormittuneisuutta työssä. Sosiaalista tukea haetaan, annetaan ja vastaanotetaan supportiivisen vuorovaikutuksen avulla. (Mikkola, 2020, s. 150.) Sosiaalinen tuki mainitaan yhtenä yksinäisyyttä vähentävänä tekijänä (Masi ym., 2011), ja sen lisääminen on eräs merkittävä keino vähentää myös työyksinäisyyttä (Wright, 2005b). Sosiaalisen tuen avulla koetaan myös hyväksyntää (Mikkola, 2009), jonka puolestaan tiedetään vahvistavan kokemusta työyhteisöön kuulumisesta (McClure & Brown, 2008), mikä olisi niin ikään keskeistä työyksinäisyyden vähentämisessä (ks. luku 4.1). Yksinäisyys on siis keskeisesti yhteydessä riittämättömänä koettuun sosiaaliseen tukeen niin työkontekstissa (Wright, 2005a, s. 104) kuin yleisestikin (Perlman & Peplau, 1984). Sosiaalinen tuki ja sitä välittävä supportiivinen vuorovaikutus näyttäytyvät tätä myötä perusteltuna ja kiinnostavana näkökulmana työyksinäisyyden tutkimiselle.

Ystävien ja vertaisten rooli sosiaalisen tuen tarjoajina näyttäytyy merkittävänä työyksinäisyyden vähentämiselle ja ehkäisemiselle. Työyhteisössä juuri vertaissuhteita pidetäänkin tärkeinä informaation jakamisen paikkoina (Sias, 2009). Yksinäisyyden väheneminen on kaikissa ikäryhmissä yhteydessä ystäviltä saatuun riittävään sosiaaliseen tukeen (Bruce ym., 2019), ja myös työkontekstissa työntekijöiden on todettu kokevan vähemmän yksinäisyyttä, kun he saavat tukea työtovereiltaan

(Wright, 2005b; Miyake ym., 2022; Wax ym., 2022). Nämä työtoverisuhteet voidaan nähdä vertaissuhteina erotuksena esihenkilö-työntekijäsuhteesta. Työtovereita tukevan ilmapiirin vahvistamisen on myös esitetty voivan vähentää paitsi koettua työyksinäisyyttä (Erdil & Ertosun, 2011) myös yksin työskentelemisen negatiivisia vaikutuksia hyvinvoinnille (D'Oliveira & Persico, 2023). Kaikki nämä tutkimustulokset osoittavat, että työtovereilta ja työystäviltä saatava tuki ehkäisee ja vähentää työyksinäisyyttä tehokkaasti. Määrällisissä yksinäisyystutkimuksissa jää kuitenkin usein määrittämättä, millaisen supportiivisen vuorovaikutuksen avulla tukea ilmaistaan tai toivotaan ilmaistavan.

Kiinnostavaa kyllä, yksinäisyyden tunteita vähentää pelkkä käsityskin samassa ympäristössä olevien ihmisten auttamishalukkuudesta (Hammoud ym., 2021) ja siitä, että ystäviltä voi saada tukea tarvittaessa (Segrin, 2003, s. 335–336). Toteutunut supportiivinen vuorovaikutus ei siis ole ainoa keino vähentää työyksinäisyyttä, vaan jopa pelkkä käsitys tai lupaus supportiivisen vuorovaikutuksen saatavilla olemisesta voi lieventää yksinäisyyden tuntemuksia. Yhteishengen (*community spirit*) onkin todettu vähentävän työyksinäisyyttä tehokkaasti (Wright, 2005b). Yhteishengen ja yhteisöllisen ilmapiirin voi nähdä juuri tällaisena lupauksena tuen antamisesta: tukea saa, kun sitä tarvitsee.

Tutkiessa työyksinäisyyttä sosiaalisen tuen ja sen puutteiden näkökulmasta on tärkeää tarkastella, millaisia esteitä supportiivisen vuorovaikutuksen toteutumiselle voi olla. Erityisesti asiantuntijatyössä tuen hakemista ja antamista saattaa estää ajatus asiantuntijan pystyvyydestä: työntekijöistä on mielikuva kovina ammattilaisina, jotka eivät tarvitse apua kohtaamiinsa haasteisiin (Mikkola, 2020, s. 154). Lisäksi tuen antajan käsitys tuen hakijasta vaikuttaa hänen auttamishalukkuuteensa. Auttamishalukkuus kasvaa esimerkiksi silloin, kun ongelma on selkeästi määriteltävissä ja ulkoisista, eikä henkilön sisäisistä syistä johtuva. (Mikkola, 2020, s. 155–156.) Tämän voi nähdä työyksinäisyyden kohdalla ongelmallisena. Ensinnäkin yksinäisyyttä kokevan vuorovaikutuskäyttäytymistä saatetaan tulkita itsekeskeiseksi ja muista piittaamattomaksi (Jones ym., 1982). Yllä mainittujen tietojen valossa on aiheellista kysyä, vaikuttaisiko tällainen käsitys tuen hakijasta negatiivisesti tuen antajan auttamishalukkuuteen. Toisekseen yksinäisyyttä kokeneilla voi olla puutteita vuorovai-

kutusosaamisessa (Spitzberg, 2003, s. 94; Tsai & Reis, 2009; Spitzberg & Canary, 1985), ja ongelmien selkeä määrittelyminen vaatii vuorovaikutustaitoja. Puutteellinen vuorovaikutusosaaminen voi myös estää tuen vastaanottajaa prosessoimasta vastaanottamaansa supportiivista vuorovaikutusta tarkoituksenmukaisesti (Bodie & Burleson, 2008, s. 362). Puutteet vuorovaikutusosaamisessa saattavat siis estää supportiivisen vuorovaikutuksen tulkitsemisen hyväntahtoisena ja aidosti avuliana. Niin ikään esteeksi hyväntahtoiselle tulkinnalle voi muodostua se, että yksinäisyyttä kokevien on todettu arvioivan muiden tarkoituksperiä negatiivisesti (Spithoven ym., 2017). Myös vuorovaikutussuhde tuen hakijan ja tuen antajan välillä vaikuttaa supportiivisten viestien prosessoimiseen (Bodie & Burleson, 2008, s. 362). Työyksinäisyyttä kokevalla voi olla myönteisiä suhteita työpaikalla, mutta yksinäisyyden määritelmän mukaisesti jokin tyytymättömyys näitä suhteita kohtaan on olemassa. Tämän tyytymättömyyden voidaan ajatella olevan merkityksellistä näissä suhteissa ilmenevän supportiivisen vuorovaikutuksen prosessoimisen kannalta. Tässä luvussa esiteltyjen tutkimusten perusteella sosiaalinen tuki ja sitä välittävä supportiivinen vuorovaikutus näyttävät merkittävänä tekijänä työyksinäisyyden kokemiselle ja sitä myötä relevantteina näkökulmina ilmiöön.

4.3 Työyhteisön vuorovaikutussuhteet

Työyhteisön vuorovaikutussuhteet muodostuvat toistuvassa vuorovaikutuksessa osapuolten välillä, jotka kokevat yhteyttä toisiinsa työtehtäviä suorittaessaan. Tällaisia suhteita ovat esimerkiksi työtoverisuhteet, johtaja-työntekijäsuhteet ja työpaikan ystävyudet. (Sias, 2009.) Työyhteisössä saatetaan viettää yhtä paljon aikaa kuin perheenjäsenten kanssa, ja usein työtoverien kanssa on välttämätöntä olla tekemisissä työtehtävien suorittamiseksi. Vuorovaikutussuhteet ovatkin hyvinvoinnin kannalta tärkeitä (Sias, 2009). Työyksinäisyyden kokemuksen kohdalla suhteet arvioidaan kuitenkin riittämättömiksi (Tian ym., 2021).

Kokemus positiivisista vertaissuhteista olisi työyksinäisyyden ehkäisemiselle ja vähentämiselle tärkeää (Jung ym., 2021). Negatiiviset suhteet voivat vaikuttaa kielteisesti työn tehokkuuteen ja lisätä stressiä (Tuikka, 2020). Vastaavaa voidaan sanoa

riittämättömistä suhteista, joista työyksinäisyys kumpuaa: työyksinäisyys on niin ikään yhteydessä työn tehokkuuden laskemiseen (Lam & Lau, 2012) ja stressiin liittyvien sairauspoissaolojen lisääntymiseen (Bowers ym., 2022). Työyksinäisyyden subjektiivisuus näkyy kuitenkin esimerkiksi siinä, että samat suhteet voi kokea jollain tapaa riittämättömiksi, mutta toisilla tavoilla positiivisiksi. On nimittäin todettu, että positiivisina nähdyt vertaissuhteet, joissa osapuolten välillä vaihdetaan esimerkiksi tietoja ja etuja, vähentävät yksinäisyyden kielteisiä vaikutuksia (Jung ym., 2021). On siis mahdollista kokea työyksinäisyyttä vuorovaikutussuhteiden riittämättömyydestä johtuen, vaikka suhteita arvioisikin osin positiivisiksi.

Vuorovaikutussuhteiden rakentuminen tietynlaisiksi riippuu monesta tekijästä, ja noiden tekijöiden yhteyttä työyksinäisyyteen on katsottava lähemmin. Esimerkiksi työntekijöiden välisiin positiivisiin suhteisiin kannustava ilmapiiri vähentää työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä (Erdil & Ertosun, 2011). Toisaalta on myös esitetty, että kokonaisissa tiimeissä voisi vallita eräänlainen yksinäisyyden ilmapiiri (Yang & Wen, 2021). Tällaisessa tilanteessa voidaan kysyä, onko tiimissä mahdollista rakentaa ja ylläpitää toivotun kaltaisia vuorovaikutussuhteita. Tässä tasapainoillaankin sen kanssa, miten toivotun kaltaisten vuorovaikutussuhteiden rakentuminen tulisi mahdolliseksi. Ketään ei nimittäin esimerkiksi tule pakottaa kertomaan yksityiselämästään työpaikalla (Mikkola & Nykänen, 2020, s. 17). Yhteisöllisen työkuulttuurin avittamaa laadukkaiden suhteiden rakentamista ja ylläpitämistä on ehdotettu erääksi ratkaisuksi työyksinäisyyden lieventämiseen (Firoz ym., 2020, s. 775). Laadukkaat työyhteisön vuorovaikutussuhteet ja yhteisöllisyys eivät kuitenkaan välttämättä vaadi yksityiselämästä kertomista. Pääasia on, että työntekijät saavat kertoa avoimesti työhön liittyvistä haasteista, huolista ja ideoista (Firoz ym., 2020, s. 775). Mahdollisuuksia vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen ja ylläpitämiseen on tätä myötä mielekästä ja perusteltua tarkastella työyksinäisyyttä kokeneiden kohdalla. Vaikka laadukkaiden suhteiden rakentaminen onkin todettu erääksi ratkaisuksi työyksinäisyyteen, toistaiseksi työyksinäisyyden kannalta ei tiedetä paljoa sen rakentamisen mahdollisuuksista työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Eräs mahdollinen laadukkaiden vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen vaikuttava tekijä on etätyö. Jotkut työntekijät nimittäin pelkäävät etätyön uhkaavan

työyhteisön vuorovaikutussuhteiden laatua (Moens ym., 2022). Toisaalta Laitisen (2020, s. 69) mukaan vuorovaikutusteknologia eli ihmisten välistä välitöntä vuorovaikutusta mahdollistava teknologia itsessään määrittää tiimien vuorovaikutusta vähemmän kuin esimerkiksi ennalta olemassa olevat vuorovaikutustyyli, käsitykset ja normit. Merkityksellistä näyttäisi siis pikemminkin olevan etätyöhön liittyvän vuorovaikutuksen laatu kuin etätyö itsessään. Työyksinäisyyden ei olekaan havaittu olevan yleisellä tasolla sidoksissa siihen, työskenteleekö ihminen toimistolla vai kotona (Wax ym., 2022), mutta toisaalta yli 4 päivää viikossa etänä työskentelevät kokevat hieman enemmän työyksinäisyyttä kuin yhden päivän viikossa etänä työskentelevät (Miyake ym., 2022). Koska työyksinäisyys kumpuaa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden riittämättömyydestä, on aiheellista kysyä, onko työyksinäisyyttä kokeville toivottujen suhteiden rakentaminen tai ylläpitäminen hankalampaa täysin tai lähes täysin etätyössä.

Käsitystä vuorovaikutussuhteiden riittämättömyydestä voi tarkastella myös tyytymättömyytenä suhteisiin (Lam & Lau, 2012). Tyytyväisyys vuorovaikutussuhteisiin on yhteydessä kokemukseen ymmärretyksi tulemisesta (Cahn, 1990, Spitzbergin, 2003, s. 100 mukaan). Voidaan kysyä, olisiko työyksinäisyyttä kokeneiden kohdalla tämä tyytymättömyys mahdollista kääntää tyytyväisyydeksi lisäämällä ymmärretyksi tulemisen kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksessa ja suhteissa. Onkin kiinnostavaa lähteä tutkimaan lähemmin työyksinäisyyttä kokeneiden mahdollisuuksia muodostaa työyhteisössä vuorovaikutussuhteita, joihin he olisivat tyytyväisiä, eivätkä arvioisi niitä riittämättömiksi.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän maisterintutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tämän tavoitteen saavuttamiseen pyrin seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Millaisia käsityksiä työyksinäisyyttä kokeneilla on työyhteisön vuorovaikutuksesta?
2. Millaisia työyhteisön vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuuksia työyksinäisyyttä kokevilla voidaan havaita?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla haen vastauksia siihen, miten työyksinäisyyttä kokeneet kuvaavat työyhteisön vuorovaikutusta. Antamalla työyksinäisyyttä kokeneiden sanoittaa omia käsityksiään vuorovaikutuksesta voidaan saavuttaa monipuolista tietoa siitä, millaisena työyhteisön vuorovaikutus näyttäytyy työyksinäisyyden kokemuksesta käsin. Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyrin selvittämään, minkä asioiden voidaan havaita ilmenevän aineistossa koskien vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuuksia. Näitä mahdollisuuksia tarkastelemalla voidaan saada tietoa siitä, millaisena työyksinäisyyttä kokeneiden mahdollisuudet näyttäytyvät rakentaa kuulumistaan, muodostaa toiveita vastaavia vuorovaikutussuhteita tai ottaa osaa supportiiviseen vuorovaikutukseen niin etä- kuin lähityössä.

5.2 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tutkielmaani ohjaavana näkemyksenä toimii tulkinnallinen eli fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. s. 39–42) mukaan hermeneuttisessa perinteessä pyritään ymmärtämään tutkittavaa asiaa tulkitsemalla eli antamalla sille aiempaan ymmärrykseen perustuvia merkityksiä. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on osa tätä perinnettä, ja se keskittyy tarkastelemaan ihmisen suhdetta omaan maailmaansa, jossa hän elää (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 39–42). Tässä tutkielmassa tällaisena maailmana toimii työyhteisön sosiaalinen ympäristö.

Tarkastelen tässä tutkielmassa tietoa subjektiivisesti rakentuvana. Työyksinäisyys on subjektiivinen kokemus, ja yksinäisyyttä kokevan ihmisen subjektiiviset käsitykset voivat vaikuttaa hänen näkemyksiinsä vuorovaikutuksesta. Tällöin tutkimusaiheesta saadaan tietoa pyrkimällä ymmärtämään tutkittavan henkilön tapaa nähdä maailma (Tracy, 2020, s. 40–41). Näkemys tiedon saamisesta ohjaa tutkimusmenetelmän valintaa. Tässä tutkielmassa pyrin ymmärtämään tutkittavien henkilöiden tapaa nähdä maailma, mihin laadulliset lähestymistavat ja päätelmien tekeminen ovat soveltuvia menetelmiä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 224). Tutkimusmenetelmistä kerron lisää luvuissa 5.3 ja 5.4.

Työyksinäisyyden todellisuuden luonne voidaan nähdä kokemuksen subjektiivisuudesta johtuen moninaisena ja sosiaalisesti rakentuvana. Todellisuus ei siis ole ”tuolla jossain”, eikä sitä voida tallentaa, vaan se rakentuu vuorovaikutuksen välityksellä (Tracy, 2020, s. 40). On huomattava, että itse tutkimuksenkin aikana tul- laan luoneeksi useita tulkinnan kerroksia. Työyksinäisyyttä kokenut on muodosta- nut havainnoimastaan vuorovaikutuksesta tulkintoja, joista hän kertoo tutkijalle. Tutkija taas muodostaa tulkintoja hänen kertomastaan, ja tutkimusraportin lukija muodostaa omat tulkintansa tutkimusraportin tekstistä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 229). Luovuus on keskeinen osa tällaista analyysiprosessia (Braun & Clarke, 2022), ja tul- kintojen hedelmällisyys nojaakin tutkijan ”tieteelliseen mielikuvitukseen” (Eskola & Suoranta, 2014, s. 147). Tutkijan voi siis eräässä mielessä sanoa osallistuvan tutki- mansa aiheen todellisuuden rakentamiseen (Eskola & Suoranta, 2014, s. 238).

5.3 Aineiston kerääminen ja osallistajat

Aineistonkeruumenetelmänä tutkielmassa on laadullinen verkkokysely, johon vastataan anonyymisti. Avokysymyksissä vastaamista ei ole rajoitettu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, vaan vastauskenttä on avoin niin pitkälle tekstille kuin osallistuja haluaa kirjoittaa. Laadullinen kysely soveltuu tutkimusaiheeseeni, koska sitä voidaan hyödyntää ihmisten kokemusten, käsitysten ja ymmärryksen kartoittamisessa koskien arkaluonteisiaakin aiheita (Terry & Braun, 2017, s. 15). Lisäksi nimettömyys voi aikaansaada suurempaa avoimuutta koskien arkaluonteisia aiheita, verrattuna kasvokkaismenetelmiin kuten haastatteluun (Jowett ym., 2011, s. 356). Koska halusin tarjota osallistujille turvallisen osallistumisympäristön tähän arkaluonteiseen ja jopa stigmatisoituun aiheeseen, valitsin tällaisen nimettömyyden säilyttävän ei-kasvokkaismenetelmän. Toisaalta kyselyn puutteena voidaan pitää sitä, ettei tutkija voi esittää jatkokysymyksiä kuten haastattelussa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 205). Myös sanattoman viestinnän puuttuminen voi aiheuttaa väärinymmärryksiä ja epäselvyyttä (Jowett ym., 2011, s. 356). Pidin kuitenkin erittäin tärkeänä nimettömyyden mahdollistamista, jotta osallistajat pystyisivät käsittelemään aihetta mahdollisimman avoimesti. Aiheen vuoksi pidin myös todennäköisempänä, että nimettömyyden mahdollisuus helpottaisi osallistujien löytymistä. Haastattelu oli toinen varteenotettava vaihtoehto, mutta sen puitteissa anonyymius olisi ollut haasteellista toteuttaa. Lisäksi kasvokkaishaastattelussa tutkittava saattaa antaa vastauksia, joita pidetään sosiaalisesti hyväksyttävänä, tai hän voi kokea tilanteen uhkaavaksi tai pelottavaksi (Hirsjärvi ym., 2009, s. 206). Kaiken kaikkiaan laadullinen verkkokysely soveltuu menetelmänä tämän tutkielman tavoitteisiin sekä anonyymiuden ja turvallisen osallistumisympäristön mahdollistamiseen.

Laadin kyselylomakkeen Google Forms -palvelun avulla. Lomake koostui lyhyestä ohjeistuksesta, neljästä avokysymyksestä, täydentävistä monivalintakysymyksistä sekä taustatietojen kysymyksistä. Avokysymykset olivat: "1. Miltä yksinäisyyden kokemus tuntuu? Millaista on kokea olonsa yksinäiseksi töissä? 2. Miten työyhteisössäsi ollaan vuorovaikutuksessa? 3. Miten olet itse vuorovaikutuksessa muiden kanssa? 4. Mikä vähentäisi yksinäisyyden

tuntemuksia töissä?” Koska tarkkoja kysymyksiä pidetään parempina kuin yleisiä kysymyksiä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 202), esitin avokysymysten ohessa apukysymyksiä. Niiden tarkoitus oli avustaa pohdinnassa, vähentää mahdollisia tulkintaerheitä ja toisaalta ohjata vastaajaa keskittymään tiettyihin asioihin vuorovaikutuksessa. Apukysymyksiä olivat esimerkiksi: ”Nouseeko tunne tietynlaisista tilanteista töissä? Miten muut kohtaavat ja huomioivat sinut? Miten kuvailisit omaa toimintaasi työpaikan sosiaalisissa tilanteissa? Saatko muilta apua tai tukea? Auttaisiko muutos liittyen työtehtäviin, etä-/lähityöhön, ilmapiiriin, työpaikan kulttuuriin?” Nämä apukysymykset koostuivat laajalti tutkielman taustoituksessa esitellyistä aihepiireistä. Ohjeistin vastaajia kirjoittamaan ajatuksiaan vapaasti, ja useimmissa vastauksissa niin tehtiinkin; joissain vastauksissa oli vastattu suoraan apukysymyksiin. Täydentävien monivalintakysymysten avulla kysyin kokemuksen kestosta ja ajankohdasta.

Osallistujia löytääkseni jaoin kyselyn linkkiä sosiaalisessa mediassa ja otin yhteyttä yksinäisyystyötä tekeviin tahoihin. Pyrin tällä saavuttamaan monipuolisesti erilaisia osallistujia. En kuitenkaan saanut muilta tahoilta tukea, joten kaikki vastaajat tulivat sosiaalisen median kautta. Jaoin ilmoituksen muutamassa yksinäisyyttä kokevien Facebook-ryhmässä ja omalle verkostolleni Facebookissa, LinkedInissä ja Instagramissa. Ilmoitustani myös jaettiin eteenpäin näillä alustoilla. Osallistujien löytäminen oli haastavaa, mikä oli yllättävää ottaen huomioon sen, että joka neljäs työssäkävijä kokee työyksinäisyyttä (ks. HelsinkiMissio, 2022). Haastavuudelle lieenee löydettävissä useita syitä: harva kenties loppujen lopuksi tahtoo pohtia vaikeaa kokemustaan edes nimettömästi, enkä tarjonnut osallistumisesta mitään korvausta.

En asettanut tutkimukseen osallistumiselle työyksinäisyyden kokemuksen kannalta kriteereitä, eli en todentanut tai mitannut osallistujien yksinäisyyden kokemusta määrällisin mittarein. Yksinäisyyden kokemuksen mittaamiseen on olemassa monia erilaisia mittareita. Tässä tutkielmassa tarkoitus oli kerätä käsityksiä vuorovaikutuksesta, eikä kerätä määrällistä dataa työyksinäisyyden ilmenemisestä tai syvyydestä. Ainoa tutkimukseen osallistumisen kriteeri oli, että henkilö oli mielestään kokenut viimeisen muutaman vuoden aikana ohimeneviä tai pysyvämpiä yksinäisyyden tuntemuksia osana työyhteisöä. Yksinyrittäjät oli ainoa

ryhmä, jonka suljin tutkielman ulkopuolelle, koska yksinyrittäjät eivät pääsääntöisesti työskentele osana vakituista työyhteisöä.

Tavoitin tutkimukseen tammi-helmikuun 2023 aikana 11 osallistujaa, jotka olivat kaikki työntekijäasemassa. Osallistujista 9 oli naisia ja 2 miehiä. Ikähaarukka oli 25–65 vuotta. Koulutustaustoiltaan 3 oli ammatillisesti koulutettuja ja 8 korkeakoulutettuja. Työnkuviin sisältyi niin asiakaspalvelua, monenlaista tietotyötä, sosiaalialan työtä kuin ruumiillista työtäkin. Osallistujista 6 teki täysin tai enemmän etätyötä ja 5 täysin tai enemmän lähityötä. Vakituudessa kokoaikatyössä oli 6 osallistujaa, vakituudessa osa-aikatyössä 4 osallistujaa sekä yksi määräaikaisessa työssä. Työllistävien organisaatioiden koko vaihteli yli sadan hengen organisaatioista alle kymmenen hengen organisaatioihin. Lähimpien kontaktien määrä vaihteli myös yli 20 hengen tiimeistä 1-5 lähimpään työtoveriin. Muun elämän yksinäisyyttä ilmoitti kokevansa usein tai koko ajan 2 osallistujaa, joskus tai harvoin 4 osallistujaa, ja 5 ilmoitti kokevansa yksinäisyyttä vain työyhteisössä. Mahdollisimman suureen anonymiteetin pyrin siten, etten kerännyt suoria henkilötietoja vastausten yhteyteen. Esimerkiksi työpaikka, paikkakunta tai täsmällinen ikä olisivat saattaneet vaarantaa vastaajan nimettömyyden, joten sellaisia tietoja en kerännyt. Kyselylomakkeen lopussa annoin kuitenkin halukkaille mahdollisuuden täyttää sähköpostiosoitteen, johon osallistuja toivoisi minun lähettävän valmiin maisterintutkielman. Korostin lomakkeessa tämän vapaaehtoisuutta ja tarjosin vaihtoehtoisia tapoja löytää valmis tutkielma. Nämä osoitteet keräsin erilliseen tiedostoon satunnaiseen järjestykseen.

5.4 Aineiston käsittely ja analyysin toteutus

Tässä alaluvussa kerron aineiston käsittelemisestä sekä analyysin vaiheista eli menetelmistä, joilla kerätystä aineistosta on päästy tutkielmassa esitettyihin tuloksiin. Toteutin analyysin teemoittelun ja tyypittelyn laadullisilla menetelmillä. Analyysi jakautui neljään päävaiheeseen: aineistoon tutustuminen, koodaus, teemoittelu sekä tyypittely. Ennen aineistoon tutustumista se tulee saattaa käsiteltävään muotoon.

Käsittelin aineistoa tekstinkäsittelyohjelmassa, ja se oli tallennettu tietokoneel-
leni sekä varmuuskopiona yhdelle ulkoiselle kovalevyllle. Annoin jokaiselle vastauk-
selle pseudonyymien helpottaakseni aineistoon tutustumista. Vastausten sanamäärän
keskiarvo oli 542 sanaa: pisimmät vastaukset ylittivät 1000 sanaa, lyhyimmät jäivät
alle 200 sanan. Braunin ja Clarken (2022) mukaan aineistoon tutustuessa tutkijalle
ilmenee jo analyttisiä ajatuksia – tätä ei voida välttää, mutta se on tärkeää tunnistaa,
jotta näitä ajatuksia pystyy refleктоimaan ja kyseenalaistamaan. Dialogi aineiston
kanssa onkin tärkeää jo tutustumisvaiheessa: aineiston sisältöä ei ainoastaan omak-
suta, vaan sitä haastetaan ja sille asetetaan syvempiä kysymyksiä pohdittavaksi
(Braun & Clarke, 2022). Aineistoon tutustuminen sisälsi tässä tapauksessa vastaus-
tekstien lukemisen useaan kertaan.

Jo aineistoon tutustumisen vaiheessa teksteistä oli suoraviivaista lukea syitä
työyksinäisyydelle, sillä osallistujat sanoittivat näitä syitä paikoin hyvin suorasanai-
sesti. Yksinäisyyden syiksi sanottiin muun muassa yksin tehtävää työtä, ammatin
harjoittamiseen liittyvän tuen puutetta, oman äänen sivuuttamista työyhteisön pää-
töksenteossa ja vaivihkaisempaa ulossulkemista ryhmätilanteissa. Näihin asioihin
vastaajat myös toivoivat muutosta. Osa vastauksista oli selkeästi päiväkirjamaisem-
pia, tunnepitoisempia ja tarinanomaisempia, kun taas osa havaintoihin keskitty-
vämpiä ja toteavia. Kaikista vastauksista oli kuitenkin luettavissa ihmisen oma tun-
nekokemus yksinäisyydestä työyhteisössä, minkä tulkitsen värittävän vastauksia
kukin omalla tavallaan. Tämä kaikki näyttäytyi jo tutustumisvaiheessa osoituksena
aineiston rikkaudesta. Aineistoon tutustumisen jälkeen siirryin koodausvaiheeseen.

Koodit ovat kategorioita, joiden avulla aineistoa systematisoidaan (Tracy, 2020,
s. 186). Tässä tutkielmassa käytän analyysiyksikkönä merkityskokonaisuutta, josta
yksi koodi muodostuu. Merkityskokonaisuudella viitataan yhtenäiseksi tulkittavaan
kokonaisuuteen, joka muodostuu sanoista, lauseista tai useammista virkkeistä (Tie-
teen termipankki, 2023). Merkityskokonaisuuksien nostaminen aineistosta nähdään
fenomenologisessa perinteessä intuitiivisena, ja analyysin edetessä erilliset merki-
tyskokonaisuudet pyritään tuomaan yhteen (Laine, 2010, Tuomen & Sarajärven, 2018,
s. 115 mukaan). Koodausprosessi voidaan jakaa useampaan vaiheeseen: ensivaihees-
sa aineistolle annetaan kuvaavia koodeja ja toisessa vaiheessa näistä koodeista muo-

dostetaan ja syntetisoidaan tulkinnallisempia koodeja (Tracy, 2020, s. 188–200). Merkityskokonaisuuksista voidaan koodausvaiheessa muodostaa koodausrunkoja eli taulukkoja (Eskola & Suoranta, 2014, s. 155–160). Kyselyn kysymys-vastausluonteesta johtuen ensivaiheen koodaus voi olla hyvinkin suoraviivaista, mutta syvempien merkitysten poimiminen on mahdollista teemoittelun avulla (Terry & Braun, 2017, s. 36), johon siirrytään koodausvaiheen jälkeen.

Ensimmäinen koodausvaihe. Aloitin aineiston koodaamisen tunnistamalla aineistosta deduktiivisesti apukysymyksiini perustuen merkityskokonaisuuksia, ja annoin niille kuvaavia koodinimityksiä. Deduktiivisen koodaamisen rinnalla nostin aineistosta myös induktiivisesti merkityskokonaisuuksia: esimerkiksi puheenaiheet olivat tällainen useassa vastauksessa esiintyvä, mutta apukysymyksistäni puuttuva aihepiiri. Ensimmäisen vaiheen koodauksessa muodostin merkityskokonaisuuksista koodausrunгон, jota hyödynsin seuraavassa vaiheessa.

Toinen koodausvaihe. Yhdistelemällä koodausrunгон koodeja pääsin ydintoteamuksiin, jotka järjestin taulukkoon aiempien koodien rinnalle. Nämä ydintoteamukset toimivat lopullisina koodeina, joista muodostaisin myöhemmin teemat. Esimerkkinä koodi nimeltä ”informatiivinen tuki”: se sisälsi aineistosta poimittuja merkityskokonaisuuksia tietojen saatavuudesta, muiden reagoimisesta tietojen pyytämiseen ja tietojen tärkeydestä omalle työlle. Näiden merkityskokonaisuuksien sisältö ja niille antamani merkitykset tiivistin ydintoteamukseksi: ”Tärkeitä tietojakin pyydetessä työtoverit reagoivat kielteisesti”. Näin muodostettuja lopullisia koodeja syntyi 122. Koodausvaiheen jälkeen siirryin teemoitteluun.

Teemoittelu tapahtuu pilkkomalla ja ryhmittelemällä aineistoa aihepiireihin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 105). Braunin ja Clarcken (2022) mukaan teemat ovat kaavoja, jotka sisältävät yhteisen idean, merkityksen tai käsitteellistyksen, eivätkä ole tyhjentäviä yhteenvetoja aiheesta. Teemoittelua on hyödyllistä käyttää, kun pyritään tunnistamaan aineistosta jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisu (Eskola & Suoranta, 2014, s. 179). Koska haen tutkimuskysymysten avulla käsityksiä havainnoidusta vuorovaikutuksesta ja mahdollisuuksia osallistua vuorovaikutukseen, voi teemoittelua sanoa varsin soveltuvaksi menetelmäksi kysymyksiin vastaamiseen. On huomattava, että tutkija tuottaa teemat itse, eivätkä ne ”nouse” aineistosta – tämän

pohjana on toiminut tutustumisvaiheessa käyty aktiivinen dialogi aineiston kanssa (Braun & Clarke, 2022).

Teemojen muodostaminen. Koska lopulliset koodit olivat tulkittavissa monelta eri kantilta, niitä yhdistävien kaavojen ja merkitysten määrittämisessä oli välttämätöntä käyttää jo enemmän mielikuvitusta ja luovuutta. Mielikuvitusta ja luovuutta pidetäänkin olennaisena osana tulkintaprosessia (Braun & Clarke, 2022; Eskola & Suoranta, 2014, s. 147). Esimerkiksi tulkitsin koodin ”Tärkeitä tietojakin pyydettyä työtoverit reagoivat kielteisesti” yhdistyvän paitsi informatiiviseen tukeen, myös ihmisten kohtaamiseen ja muiden vuorovaikutuskäyttäytymiseen. Tällä tavalla sain muodostettua 17 teemaa, mutta näitä alateemoja oli haasteellista yhdistellä yläteemoiksi tutkimuskysymysten kannalta. Siksi oli tärkeää suorittaa teemojen arviointi.

Teemojen arvioiminen. Analyysin luotettavuuden lisäämiseksi palasin tässä vaiheessa uudelleen koodeihin: suoritin niistä toisen teemoittelun jälleen luovuutta käyttäen ja tutkimuskysymykset mielessä pitäen. Pyrin esittämään koodeille pohdintoja kuten esimerkiksi: onko koodien joukossa nähtävissä vuorovaikutuksen ilmiöitä, joista en ole kysynyt apukysymyksissä? Näin muodostamiani 15:ä teemaa peilasin aiempiin 17:ään, ja ryhmittelyn avulla loin niille tutkimuskysymysten mukaiset yläteemat. Käsityksiin työyhteisön vuorovaikutuksesta muodostin näin 3 yläteemaa, ja vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuuksiin muodostin 4 yläteemaa. Näitä tarkastelen lähemmin tulosluvussa. Teemat eivät kuitenkaan kuvanneet aineiston monimuotoisuutta ja nyansseja, joten etenin tyypittelyyn.

Tyypittelyssä kysymyksiin voidaan vastata ryhmittelemisen avulla, ja se tapahtuu tässä tapauksessa teemojen sisällä. Myös tyypillisestä poikkeavia ilmentymiä voi nostaa esiin – tällainen erilaisuus on nähtävä voimavarana tutkimukselle. (Eskola & Suoranta 2014, s. 182–184.) Tyypittelymenetelmän avulla saadaan siis vastaus kysymykseen: mikä on tyypillistä tämän asian suhteen, tässä aineistossa? Teemojen sisällä ilmenevästä aineistosta etsitään keskenään samankaltaisia ominaisuuksia, jotka tiivistetään eräänlaiseksi yleistykseksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107). On korostettava, ettei tyypittelyssä ole kyse ihmistyypeistä eikä työksinäisyyden tyypeistä, vaan tähän maisterintutkielmaan kerätyn aineiston sisäisestä tyypillisyydestä. Tässä tutkielmassa voidaan puhua käsitystyypeistä eli tyypillisistä käsityksistä (ks. esim.

Raappana & Valo, 2014). Valitsin tyypittelymenetelmän, koska työyksinäisyyden kokemus on niin subjektiivinen ja monisyinen: pelkkä teemoihin lajittelu ei olisi tuonut aineiston rikkautta ja nyansseja esiin.

Käsitystyyppien muodostaminen. Tyypeillä pyrin luomaan edustavan kuvan laajasta aineistosta. Tämä vaati kiteyttämistä ja katseen tarkentamista, yhteneväisyyksien tunnistamista teemojen sisällä sekä toisaalta myös ristiriitaisuuksien hyväksymistä osana rikasta aineistoa ja monenkirjavaa ilmiötä. Tämän ristiriitaisuuden voi nähdä hyväksyttävänä, koska pyrkimyksenä ei ollut tiivistää aineistoa yhdeksi tyypilliseksi käsitykseksi työyhteisön vuorovaikutuksesta, vaan lisätä ymmärrystä aiheesta. Tavoittelin käsitystyyppien muodostamisessa mahdollisimman yleistä tyyppiä, joka sisällyttäisi mahdollisuuden mukaan useissa vastauksissa esiin tuotuja huomioita työyhteisön vuorovaikutuksesta liittyen kuhunkin teemaan. Tällöin yksittäinen tyyppi ei siis sisällä jokaisesta vastauksesta jotakin, vaan on aineiston sisäisen logiikan mukaan yleisen tason yhdistelmä laajasta aineistosta (Eskola & Suoranta 2014, s. 183). Kolmeen teemaan jaotellut käsitykset vuorovaikutuksesta tiivistin 10 käsitystyyppiin ja neljään teemaan jaotellut vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuudet tiivistin 17 käsitystyyppiin. Näitä käsittelen tulosluvussa.

Analyysiprosessini kaiken kaikkiaan muodostui hermeneuttiseksi, sillä esimerkiksi koodien nimet muuttuivat koodauksen edetessä ja ymmärryksen kasvaessa. Tämä onkin tavallinen osa koodausprosessia (Tracy, 2020, s. 190). Hermeneuttista kehää eli ymmärtämisprosessin kehämäistä etenemistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 40) kuvastaa se, että teemat ja tyypit muodostuivat lopulta jatkuvan dialogin ja pohdinnan avulla, eikä lineaarisesti edeten. Oli siis aineiston syvällisen ymmärtämisen tasolla paikoin helpompi tunnistaa laatimieni tyyppien lukeutuvankin kokonaan uusiin teemoihin kuin niihin, jotka olin teemoitteluvaiheessa määritellyt. Tässä analyysiluvussa kuvaamani vaiheet ovat kuitenkin analyysiprosessista tunnistettavissa omina osakokonaisuuksinaan, joiden välillä saatoin siirtyä edestakaisin, mutta jotka toteutuivat laajassa mittakaavassa kuvatulla tavalla.

5.5 Tutkimusetiikka

Tutkijan on pyrittävä tunnistamaan omat asenteensa ja ennakko-oletuksensa tutkimusaihetta kohtaan, jotta hän pystyisi pitämään ne erillään tutkimuksesta mahdollisimman hyvin (Eskola & Suoranta, 2014, s. 17). Ennen tutkimusaineiston keräämiseen ryhtymistä pyrin tulemaan tietoisiksi omista ennakkokäsityksistäni ja henkilökohtaisista kokemuksistani aiheen ympärillä. Olen ollut osallisena monenlaisissa työyhteisöissä ja sitä myötä työelämän vuorovaikutusympäristöissä. Aiheeseen ovatkin innoittaneet omat havaintoni työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä eri ihmisten henkilökohtaisille kokemuksille. Vaikka en itse ole kokenut työkyttöisyyttä, olen havainnut vuorovaikutuskäyttäytymistä ja vuorovaikutuskäytänteitä, joilla olen tulkinnut olevan merkitystä työyhteisön jäsenten jaksamiselle työtehtäviensä äärellä sekä työtovereiden keskinäisten suhteiden kehittymiselle. Nämä ennakkoajatukset tiedostamalla pyrin tässä tutkielmassa sellaiseen objektiivisuuteen, joka syntyy näiden tutkijan henkilökohtaisten subjektiivisuuksien tunnistamisesta (ks. Eskola & Suoranta, 2014, s. 17–18).

Noudatin tutkimuksen toteuttamisessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeita. Ihmisten tutkimisessa on noudatettava tutkimuseettisiä periaatteita tutkittavien oikeuksien, henkilötietojen käsittelyn sekä yksityisyydensuojan osalta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Pyrin kunnioittamaan tutkittavien oikeuksia siten, että tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja kyseilylomakkeessa pyrin selkeästi kertomaan tutkimuksen tarkoituksesta ja tietojen keräämisen syistä. Suojasin tutkittavien yksityisyyttä nimettömyydellä: en velvoittanut antamaan suoria henkilötietoja. Poistin vastaukset Google Forms -palvelusta pikimmiten kunkin vastauksen saapumisen jälkeen.

Eskola ja Suoranta (2014, s. 56–57) toteavat, että arkaluonteisia tietoja kerätessä on kyseenalaistettava, mitä tietoja todella tarvitaan: anonyymiteettiä on suojeltava sitä tiukemmin, mitä arkaluonteisemmasta aiheesta on kyse. Keräsin osallistujilta vain epäsuoria henkilötietoja kuten sukupuoli, ikähaarukka, työuran pituus, koulutusaste sekä työsuhteesta tietoja kuten kesto, asema ja työsuhteen laatu. Osallistuja sai itse päättää, kertooko ammattinimikkeen vai ainoastaan alan, jolla työskentelee. Lisäksi

kysyin työllistävän organisaation henkilöstömäärän haarukan sekä lähimpiin kontakteihin kuuluvien ihmisten lukumäärän haarukan. Arvioin tunnistamisen riskin näiden tietojen pohjalta pieneksi, sillä ympäri Suomea on todennäköisesti lukuisia henkilöitä, jotka voisivat täydentää taustakysymykset samalla tavalla. Henkilötietojen ja vastausten säilytysajan olen ilmoittanut kertomalla, että kaikki vastaukset hävitetään maisterintutkielmani valmistuttua. Lomakkeessa ilmaisin myös, että aineistoa luen ja säilytän vain minä henkilökohtaisella tietokoneellani, ja että maisterintutkielmani ohjaaja saattaa lukea aineistoa.

Nostan tulosten esittelyn yhteydessä aineistosta esimerkkejä. Olen kyselylomakkeessa ilmaissut osallistujille näin tekeväni ja kertonut valitsevani esimerkit siten, ettei yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Esimerkit on numeroitu tutkielman raporttiin kronologisessa järjestyksessä, eivätkä siten vastaa osallistujille antamiani pseudonyymejä millään tavalla. Tämän ilmoituksen yhteyteen kirjasin sähköpostiosoitteeni, johon osallistuja voisi olla yhteydessä kysymyksineen liittyen tietosuoja- tai mihin tahansa asioihin.

Tutkittavan ja tutkijan välinen suhde sekä tutkittavan saattaminen emotionaalisesti raskaaseen tilanteeseen on myös otettava huomioon (Eskola & Suoranta, 2014, s. 58–59). Vaikka en tässä tutkielmassa ole kohdannut tutkittavia henkilöitä kasvokain, olen kyselylomakkeessa ja osallistujien hakuilmoituksissani pyrkinyt tuomaan itseäni ja luotettavuuttani esiin, ja sillä tavalla rakentanut kunnioittavaa suhdetta osallistujiin. Olen myös laatinut kyselylomakkeen niin, että osallistuja saa vastaamisen loppuksi ottaa askelen taaksepäin ja reflektoida tutkimuksen parissa vietettyä, mahdollisesti raskaita tunteita herättänyttä aikaa. Lomakkeen loppuun asetin vapaaehtoisen kysymyksen: ”Millainen tunnelma tai olo yksinäisyyden kokemuksesi pohtimisesta jäi? Koitko pohtimisen esim. helpottavaksi tai surulliseksi, millaiseksi? Kerro vapaasti tuntemuksia.” Koin tutkijan eettiseksi velvollisuudeksi tällaisessa arkaluonteisessa aiheessa tarjota väylän purkaa emotionaalisesti raskasta tunnetilaa virallisten kysymysten ulkopuolella, koska näin olisi ollut luontevaa tehdä myös kasvotusten esimerkiksi haastattelutilanteen loppuksi.

6 TULOKSET

Tämän tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tulosluku on jaettu tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin käsittelen työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta ja sen jälkeen työyksinäisyyttä kokeneiden mahdollisuuksia osallistua työyhteisön vuorovaikutukseen.

Esittelen tulokset molemmissa tapauksissa teemoittain ja tyypeittäin. Esittämäni teemat edustavat niitä aihepiirejä, joiden olen nähnyt esiintyvän osallistujien vastauksissa laaja-alaisimmin. Tyypit taas edustavat teemojen mukaisesti jakautuvia tyypillisiä tai tyypillisestä poikkeavia käsityksiä. On korostettava, etteivät tyypit edusta ihmistyyppejä, vaan tälle aineistolle tyypillisiä käsityksiä. Käsitystyypit ovat yleisen tason yhdistelmiä laajasta aineistosta, eivätkä ole kokonaisuudessaan suoria sitaatteja kenenkään yksittäisen osallistujan vastauksesta.

6.1 Käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta

Tutkielman tulokset osoittavat, että työyksinäisyyttä kokeneiden käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksesta ovat moninaiset, eivätkä ole typistettävissä yhdeksi yhteiseksi käsitykseksi. Jaoin käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksesta kolmeen teemaan: 1) työtovereiden kohtaaminen, 2) vallankäyttö ja vaikuttaminen sekä 3) sosiaalinen tuki. Tässä alaluvussa tarkastelen näitä teemoja ja niiden sisältämiä yhteensä kymmentä käsitystyyppiä, joita taulukko 1 sivulla 34 kuvaa.

TAULUKKO 1. Työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta.

TEEMA	TYYPPI	TYYPILLINEN / POIKKEAVA
Työtovereiden kohtaaminen	"Yhteisöllisyyttä on melko vähän: ihmiset puhuvat paljon itsestään, joskus käymme yhdessä lounaalla, kuulumisia kysellään harvakseltaan"	tyypillinen
	"Ystävydet ja piirit muodostuvat yhteisten työnkuvien tai työtehtävien äärellä"	tyypillinen
	"Etätyössä kukaan ei ota kontaktia"	tyypillinen
	"Esihenkilö pysyttelee etäällä työntekijöistä, eikä kiinnostu työntekijöiden voinnista, kohtelusta tai tulehtuneista suhteista"	tyypillinen
Vallankäyttö ja vaikuttaminen	"Työyhteisössä on paikoin pelon ilmapiiri: manipulointia, juoruilua, kiusaamista tai häpäisemistä"	tyypillinen
	"Esihenkilö suosii tiettyjä työntekijöitä ja sivuuttaa kehitysehdotukset"	tyypillinen
	"Joko vaikuttamismahdollisuuksia ei ole ollenkaan, tai sitten ne jakautuvat hierarkkisesti ja tietyille ihmisille"	tyypillinen
Sosiaalinen tuki	"Työskentely on yksilökeskeistä yksin puurtamista"	tyypillinen
	"Puramme tunteita ja valitamme työstä yhdessä, mikä on helpottavaa"	poikkeava
	"Tukea annetaan ja haetaan hyvin vähän, koska se on osoitus heikkoudesta tai koska siihen reagoidaan kielteisesti"	poikkeava

6.1.1 Työtovereiden kohtaaminen

Työtovereiden kohtaamisen teema pitää sisällään työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä siitä, miten ihmisiä kohdataan erilaisissa työyhteisön tilanteissa tai konteksteissa. Käsitykset työtovereiden kohtaamisesta tiivistyvät neljään tyypilliseen käsitykseen, eikä temassa esiinny ollenkaan tyypillisestä poikkeavia käsitystyypppejä. Osa käsitystyypeistä on keskenään ristiriidassa, missä näkyikin työyksinäisyyttä kokeneiden käsitysten moninaisuus. Seuraavaksi esittelen käsitystyyppit yksitellen.

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisöissä on melko vähän yhteisöllisyyttä, mikä näkyy ihmisten puhumisena paljon omasta itsestään, satunnaisina yhteisinä lounaina ja kuulumisten kyselynä harvakseltaan. Yhteisöllisyyttä siis on havaittavissa työyhteisön vuorovaikutuksessa, mutta melko vähän. Vapamuotoisten keskustelujen nähdään keskittyvän tiettyjen ihmisten ympärille heidän puhuessaan lähinnä

omasta itsestään. Tällöin syntyy käsitys, ettei muista työyhteisön jäsenistä olla kiinnostuneita. Yhteisöllisyys näkyy satunnaisina yhteisinä lounaina, jotka kuitenkin toteutuvat vain sellaisina lähityöskentelyn päivinä, jolloin kaikki sattuvat olemaan toimistolla yhtä aikaa. Kuulumisia kysellään harvakseltaan, mikä koetaan yhteishenkeä ylläpitäväksi tavaksi ja keinoksi osoittaa tasavertaista kohtelua. Osallistujamäärältään isojen etäpalaverien aikana kuulumisten kertominen nähdään esteellisenä suuresta väkimäärästä johtuvan jännittämisen vuoksi, kun taas kahdenkeskisissä tilanteissa kuulumisten kyselemistä ja kertomista pidetään tyypillisesti osoituksena välittämisestä ja muistamisesta. Esimerkki 1 kiteyttää tyypillisen käsityksen työyhteisön yhteisöllisyydestä:

E1: "Tiivistäisin (omaan kokemukseeni pohjautuen) työyhteisömme vuorovaikutuksen sanoihin 'vain kaikki pakollinen'."

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisössä havaittavat ystävyyssuhteet ja kavერიpiirit muodostuvat yhteisten työnkuvien tai työtehtävien äärellä. Tiimitovereiden kanssa tutustutaan ja sovitaan tapaamisia työn ulkopuolellakin. Näitä mahdollisuuksia esiintyy vaihtelevasti työyhteisön jäsenten keskuudessa. Samaan aikaan aloittaneista työntekijöistä voi syntyä tiivis porukka, jota tavataan myös työn ulkopuolella ja jolta saa tukea työhön liittyviin epävarmuuksiin. Käsitystyypille on ominaista pitää yhteistä työnkuvaa tai yhteisiä työtehtäviä ratkaisevina tekijöinä ystävyyden mahdollistumiseen.

Tyypillisen käsityksen mukaan etätyössä kukaan ei ota kontaktia toinen toiseensa. Työtovereiden kohtaaminen vaikeutuu, kun etätyössä ei ole toimintatapoja vuorovaikutuksen toteutumiseksi, eikä vuorovaikutukseen rohkaista. Tälle käsitystypille ominaista on, että vapaamuotoista keskustelua pidetään tärkeänä myös etätyössä ja etätyön koetaan haittaavan työyhteisön keskinäistä läheisyyttä. Työyhteisössä ei pidetä säännöllisiä teknologiavälitteisiä palavereita tai suhteita ylläpitäviä teknologiavälitteisiä yhteistaukoja. Erityisesti monipaikkaisissa työyhteisöissä koetaan etänä kohtaaminen hankaloituneeksi – tyypillisesti välittyy myös empaattinen ymmärrys kohtaamisen järjestämisen hankaluutta kohtaan. Samaan aikaan nähdään

kuitenkin, ettei teknologiavälitteisyyden vuoksi muodostuvaa kohtaamisen vaikeutta edes yritetä helpottaa työyhteisöissä.

Esihenkilö on tyypillisen käsityksen mukaan etäinen hahmo, joka ei osoita kiinnostusta työntekijöiden vointiin, kohteluun tai tulehtuneisiin suhteisiin. Hän ei tee toimenpiteitä parantaakseen vuorovaikutusilmapiiriä ja kohtaamisten mahdollisuuksia: esihenkilön etäisyys nähdään vaikuttavan paitsi esihenkilö-työntekijäsuhteessa kohtaamiseen, myös työntekijöiden keskinäiseen kohtaamiseen. Esimerkiksi työntekijöiden välistä kiusaamista pidetään osittain siksi mahdollisena, ettei esihenkilö tiedä asiasta tai osoita kiinnostusta. Esihenkilö-työntekijäsuhteessa kohtaaminen on käsityksen mukaan pinnallista tai kaavamainen suoritus, jossa ei ole tilaa aidolle työntekijän kuulumisista kertomiselle. Esihenkilön toiminnassa nähtäviin puutteisiin yhdistetään joiltain osin myös vuorovaikutussuhteiden konfliktit tai tulehtuneisuus, tai tilanteet, joissa koetaan kaltoin kohtelua.

Kaiken kaikkiaan kohtaamisen teemaan liittyvistä tuloksista voi havaita, että työtovereiden kohtaaminen nähdään puutteellisena tai epätoivottuna vuorovaikutuskäyttäytymisenä. Toisaalta aineiston rikkautta kuvastaa se, että niin ikään tyypillisesti esiintyy käsityksiä, joiden mukaan kuulumisia kuitenkin kysellään – vaikkakin harvakseltaan – ja jonkinlaista yhteisöllisyyttä on olemassa.

6.1.2 Vallankäyttö ja vaikuttaminen

Vallankäytön ja vaikuttamisen teema pitää sisällään työyhteisöä koskevien käsityksiä vaikuttamismahdollisuuksista sekä työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevästä vallankäytöstä kohdistuen ihmisiin tai päätöksentekoon. Tyypillisesti valtaan ja vaikuttamiseen kytkeytyviä asioita kuvataan yksilön oman vaikutusvallan ulottumattomissa olevina asioina. Teema tiivistyy kolmeen tyypilliseen käsitykseen.

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisössä ilmenee eräänlaista pelon ilma-
piiriä, jota nähdään manipuloinnin, juoruilun, kiusaamisen tai häpäisemisen muodossa. Manipulointi yhdistetään työresursseista kilpailemiseen. Juoruilua taas nähdään esiintyvän, kun ei haluta kohdata tiettyjä työntekijöitä suoraan. Kiusaamista ilmenee käsityksen mukaan ikään tai ammattiasemaan kohdistuvana. Häpäiseminen ja erityisesti ulossulkemisen käyttö häpäisemisen välineenä näyttäytyy tyypillisesti

keinona osoittaa työtovereille, ettei jonkinlainen vuorovaikutus ole työyhteisössä hyväksyttävää: esimerkkeinä tuen tarpeen osoittaminen tai tutustumisyhteydet.

Tyypillisen käsityksen mukaan esihenkilön harjoittama suosiminen vähentää omia vaikuttamismahdollisuuksia ja keskittää vaikutusvaltaa työyhteisössä tietyille ihmisille. Esihenkilöllä nähdään olevan suuri rooli työyhteisön vuorovaikutusilmapiirin rakentajana tai muovaajana tietynlaiseksi. Suosimisen koetaan heikentävän työyhteisössä koettua tasavertaisuutta. Kehitysehdotusten sivuuttaminen on tyypillisen käsityksen mukaan sekä suosimisen ilmentymä että myös suosimisesta irrallinen esihenkilön toimintatapa. Kehitysehdotusten huomiotta jäämisen nähdään myös liittyvän johtajan vaihtumiseen tai työyhteisössä tapahtuviin muihin muutoksiin. Tyypillisen käsityksen mukaan esihenkilö käyttäytyy etäisesti ja välinpitämättömästi.

Tyypillisesti työyhteisössä ei nähdä vaikuttamismahdollisuuksia, tai ne jakautuvat hierarkkisesti ja tietyille ihmisille. Tyypillisen käsityksen mukaan palaverissa puheenvuorot jakautuvat ilman puhumista ohjaavia palaverikäytänteitä, esimerkiksi kovaäänisyyden perusteella. Koko työyhteisön kehittämistilanteista jätetään ulkopuolelle ammatin perusteella. Käsitystyypissä korostuu, että tiettyjen ihmisten nähdään ohjailevan vapaamuotoisia keskusteluja: esimerkiksi työstä keskustellaan aina negatiiviseen sävyyn. Tiettyjen ihmisten hallitsevuuteen vaikuttavat käsityksen mukaan ikäjakaumat, henkilöiden statukset yhteisössä ja ammatit.

Kootusti teeman osalta voidaan sanoa, että vallankäyttö ja vaikuttaminen jakautuvat työyhteisöjen vuorovaikutuksessa monelle eri akselille. Vallankäyttöä kuvataan koko työyhteisön vuorovaikutuksessa kuin myös esihenkilön taholta. Omia vaikuttamismahdollisuuksia nähdään vähän, jos ollenkaan.

6.1.3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki viittaa teemana havaintoihin koskien sosiaalisen tuen ilmenemistä ja saatavuutta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Teema pitää sisällään työyhteisöissä kokeneiden käsityksiä tuesta niin vuorovaikutuskäytänteiden tasolla kuin interpersonaalisenkin tason vuorovaikutuksessa. Tukea kuvataan käytänteiden tasolla hyväksyttävyyden ja normatiivisuuden kautta ja kahdenvälisellä, interpersonaalilla tasolla supportiivisena vuorovaikutuskäyttäytymisenä.

Käsitykset tuen ilmenemisestä ovat hyvin monimuotoisia ja poikkeavat laajalti vastausten välillä, minkä johdosta tyypillisiä käsityksiä ilmenee niukasti. Supportiivisen vuorovaikutuksen (jolla tukea ilmaistaan) monimuotoisuus selittyy osin tutkimukseen osallistujien työnkuvilla ja töiden luonteella. Osa vastaajista tekee työtä täysin eristyksissä, jolloin niin supportiivisuutta kuin muutakaan vuorovaikutusta on hyvin vähän saatavilla. Osa on ammattinsa ainoita edustajia, jolloin kaivataan erityisesti ammatin harjoittamiseen liittyvää tukea, vaikka esimerkiksi kuormittuneisuuden kokemuksia helpottavaa emotionaalista tukea olisikin saatavilla. Osa taas pitää tuen hakemista ja saamista vaikeana negatiivisen ilmapiirin tai tuen pyytämisen yhteydessä saatavan ikävän reaktion vuoksi. Osalle tuki näyttäytyy arkisempaan ja normatiivisena, eikä siinä nähdä puutteita. Nämä kaikki voidaan nähdä selittävinä tekijöinä käsitysten poikkeamiselle tyypillisestä.

Sosiaalisen tuen teeman ainoan tyypillisen käsityksen mukaan työskentely on yksilökeskeistä yksin puurtamista. Ominaista käsitystyyppille on nimenomaan se, että yksilökeskeisyys nähdään negatiivisena asiana. Yksilökeskeisyys ja yksin puurtaminen ilmenevät käsityksessä niin tiedollisen kuin emotionaalisenkin tuen puutteina, työnkuvaan liittyvän tuen puutteina, tuen tarpeiden tai tuen antamisenkin torjumisena sekä kilpailullisuutena. Esimerkiksi esihenkilöltä koetaan olevan vaikeaa saada tietoja, eikä hän ota roolia työn suunnittelussa, vaan antaa paljon päätösvastuuta työntekijälle itselleen. Tämä koetaan tuen puutteena tilanteissa, joissa esihenkilön on nimenomaan toivottu ottavan enemmän roolia päätöksenteon tukemisessa. Kulttuuria yleisellä tasolla moititaan liian yksilökeskeiseksi, kun koetaan ihmisten puhuvan enimmäkseen omasta itsestään ja kenenkään ei koeta osoittavan kiinnostusta toisia ihmisiä kohtaan. Yksin puurtamisen nähdään ilmenevän myös konkreettisenä yksin työskentelynä eristyksissä muista työyhteisön jäsenistä. Tämä eristäytyneisyys näkyy käsityksen mukaan etätyössä olemisena, yksin toimistolla työskentelemisenä muiden ollessa etänä tai työn organisointina yksilötyöksi (eikä esimerkiksi työparin kanssa tehtäväksi). Tyypillisen käsityksen mukaan yksin tehtävä työ vie ihmisen työyhteisön reuna-alueelle, josta käsin on vaikeaa tai mahdotonta olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tällöin tukea nähdään olevan vaikeaa hakea.

Sosiaalisen tuen osalta poikkeava käsitys on, että työyhteisössä puretaan tunteita ja valitetaan työstä yhdessä, mikä koetaan helpottavana. Näitä tukemisen hetkiä koetaan omassa tiimissä esimerkiksi työyhteisöpalaverien jälkeen, joista vaivaamaan jääneitä asioita puretaan vain oman tiimin kesken. Käsitteksen mukaan tiimin kohtaamisissa ilmenee mahdollisuus sellaiselle emotionaaliselle tuelle, mitä laajemmassa palaverissa ei ole saatavilla tai ei koeta sopivaksi hyödyntää.

Toisen tyyppillisestä poikkeavan käsityksen mukaan tukea haetaan ja annetaan hyvin vähän, koska se nähdään heikkouden merkinä tai siihen reagoidaan kielteisesti. Jos tukea on haettu, tilannetta on myöhemmin käytetty osoituksena henkilön heikkoudesta. Tämä on käsityksen mukaan luonut kokemuksen siitä, ettei tuen hakeminen ole hyväksyttävää työyhteisössä. Tukeen negatiivisesti suhtautuvassa työyhteisössä ilmenee käsityksen mukaan muutakin negatiivista vuorovaikutuskäyttäytymistä kuten kiusaamista, manipulointia ja ihmisten hyväksikäyttöä. Esimerkki 2 havainnollistaa muiden kielteistä reaktiota tukea haettaessa:

E2: ”- - kun kysyy työhön liittyvää erittäin tärkeää asiaa, niin hyvä ettei keskisormea näytetä j ovella.”

Sosiaalisen tuen teemaan liittyvistä tuloksista käy ilmi, että työyksinäisyyttä kokevien käsitysten mukaan sosiaalinen tuki ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa monella tavalla ja usein puutteellisesti. Kootusti voidaan sanoa, että tuen hakeminen ja saaminen näyttää riippuvan tilanteesta, työn organisoinnista ja koetusta kulttuurista tai ilmapiiristä.

6.2 Osallistumisen mahdollisuudet

Tulokset osoittavat, että työyksinäisyyttä kokeneilla on vaihtelevia mahdollisuuksia osallistua työyhteisön vuorovaikutukseen. Nämä mahdollisuudet ilmenevät aineistossa monin eri tavoin, ja olen jakanut ne neljään teemaan: 1) kuuluminen työyhteisöön, 2) oma aktiivisuus, 3) osallistumisen esteet ja 4) työyhteisön toimintatavat.

Tässä alaluvussa tarkastelen näitä teemoja ja niiden sisältämiä seitsemäätoista käsitystyyppiä, joita taulukko 2 sivulla 40 kuvaa.

TAULUKKO 2. Työyhteisyyttä kokeneiden mahdollisuuksia osallistua vuorovaikutukseen.

TEEMA	TYYPPI	TYYPILLINEN / POIKKEAVA
Kuuluminen työyhteisöön	"Toivoisin työparia tai tietynlaista tiimiä, jotta saisin mahdollisuuden tukeen ja ystävyyden muodostamiseen"	tyypillinen
	"Kahdenkeskisissä tilanteissa koen tulevani paremmin huomioduksi kuin ryhmätilanteissa tai tapahtumissa: ryhmiin liittyminen on vaikeaa"	tyypillinen
	"Toivoisin kuuluvani porukkaan, mutta jatkuva ulossulkeminen ja sopeutumattomuus lannistaa ja saa minut näkemään itseni negatiivisessa valossa"	tyypillinen
	"On kuin olisin näkymätön työyhteisön muille jäsenille – kuin minua ei olisi edes olemassa"	tyypillinen
Oma aktiivisuus	"En näe, että minun aktiivisuudellani olisi suuresti merkitystä yksinäisyyden vähentämiselle"	tyypillinen
	"Puhun henkilökohtaisista asioistani"	tyypillinen
	"En halua tai en saa mahdollisuutta kertoa itsestäni tai mielen päällä olevista asioista"	tyypillinen
	"Kyselen kuulumisia mahdollisuuksien mukaan"	tyypillinen
Osallistumisen esteet	"Muut sivuuttavat minut, vaikka tekisin aloitteita: joko minua ei huomioda ollenkaan, en saa suunvuoroa tai puheeseeni reagoidaan hiljaisuudella tai päälle puhumisella"	tyypillinen
	"Puheenaiheet eivät kiinnosta minua tai ovat jollain tapaa ulossulkevia – haluaisin myös joskus puhua muista kuin työasioista"	tyypillinen
	"Sosiaalisen tuen hakeminen on vaikeaa"	tyypillinen
	"Työtoverit ja koko ilmapiiri työyhteisössä on negatiivinen, enkä halua osallistua siihen, koska koen negatiivisuuden uuvuttavaksi tai toivoisin muutosta asiaan"	poikkeava
	"Tulen syrjityksi, kiusatuksi tai sivuun jätetyksi ikäni tai ammattini vuoksi"	poikkeava
	"Etäkanavien laaja näkyvyys nostaa osallistumisen kynnystä"	poikkeava
Työyhteisön toimintatavat	"Kaikesta pitää selvitä yksin; toivoisin yksilökeskeisyyden ohelle yhteisvastuuta ja yhteisiä tavoitteita"	tyypillinen
	"Esihenkilö ei huomioi jaksamista, tukemista tai tasavertaisuutta"	tyypillinen
	"Etätyössä ketään ei kiinnosta, miten minulla menee"	tyypillinen

6.2.1 Kuuluminen työyhteisöön

Tämä teema pitää sisällään kuvauksia koskien huomatuksi tulemista ja mahdollisuuksia luoda toivotun kaltaista kuulumista yhteisöön. Kuvaukset työyhteisöön kuulumisesta ovat jaettavissa neljään tyypilliseen käsitykseen, eikä teemassa esiinny tyypillisestä poikkeavia käsitystyypppejä. Seuraavaksi esittelen nämä käsitystyyppit.

Tyypillinen käsitys on, että mahdollisuuksia tukeen ja ystävyyteen voisi saada työparin tai tietynlaisen tiimin kautta, mutta itsellä ei näitä ole. Työ on organisoitu yksin tehtäväksi tai henkilö on ammattinsa ainoa edustaja työyhteisössä tai yksikössään. Työnkuvaan liittyvän tuen puute on käsityksen mukaan keskeinen osa työyksinäisyyden kokemista. Käsitystyyppille on ominaista työnkuvan erikoistuneisuus, jonka nähdään tyypillisesti johtavan tuen puutteeseen ja tiimeihin kuulumattomuuteen. On myös tyypillistä, että työyhteisön toisten jäsenten havainnoimisen perusteella saadaan käsitys ystävyksien muodostumisesta työparien tai läheisten tiimien keskuudessa. Siten myöskään ystävyksiä rakentavaan vuorovaikutukseen ei nähdä mahdollisuutta juuri työparin tai tiimin puuttumisen vuoksi. Tiimi saattaa olla määrätty, mutta koska henkilö on ammattinsa ainoa edustaja työyhteisössä, tiimiin ei välttämättä ole minkäänlaista ammatillista ja työtehtävällistä kytköstä. Käsityksen mukaan tästä seuraa kuulumattomuuden tunteita sekä työnkuvaan liittyvän tuen puutetta ja ystäväystymisen mahdollisuuden puutetta, joiden nähdään ruokkivan työyksinäisyyttä. Mahdollisuus pohtia työtehtäviä yhdessä saman ammatin edustajan kanssa nostetaan tässä käsityksessä vahvastikin esiin yhtenä yksittäisenä asiana, joka vähentäisi yksinäisyyden kokemista työyhteisössä – tämä kiteytyy esimerkissä 3:

E3: ”Jos työyhteisössäni olisi läsnä oman ammattini edustaja työkaveri, kollega, useammin, olisi yksinäisyys vähäisempää, kun voisi useammin konsultoida ja jakaa omaan työhön erityisesti liittyviä sisältöjä.”

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisössä tulee paremmin huomioiduksi kahdenkeskisissä tilanteissa kuin ryhmätilanteissa tai tapahtumissa. Kahdenkeskistä vuorovaikutusta pidetään ystävällisempänä, aidompana ja huomioon ottavampana kuin ryhmävuorovaikutusta. Käsitystyyppille on ominaista, että kahdenkeskisissä tilanteissa myös oman itsensä näkee vuorovaikutuksessa avoimempana. Tyypillisen

käsityksen mukaan ryhmävuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuus estyy useasta syystä. Tyypillinen käsitys on, että ryhmävuorovaikutus on ulossulkevaa ja ryhmiin liittyminen vaikeaa: äänekkäämmiltä ryhmäjäseniltä on vaikea saada suunvuoroa, palaveritilanteissa jää sivuun ja muut harjoittavat sivuuttamista jopa yhteisessä lounaspöydässä. Myös oma uskaltamisen puute, epämukavuuden tunne sekä aiemmat kokemukset ulos jäämisestä ryhmätilanteissa ja yhteisöissä nähdään syinä ryhmiin liittyminen vaikeudelle. Vapaamuotoinen, tauoilla tapahtuva ryhmävuorovaikutus saatetaan kokea keskustelutyössä kuormittavana, kun tauoltaan toivoisi rauhoittumisen mahdollisuutta eikä osallistumiseen ole energiaa. Tämä osaltaan haittaa osallistumisen mahdollisuutta. Esimerkki 4 havainnollistaa tässä avatulle käsitystyyppille ominaista näkemystä kahdenvälisen ja ryhmätilanteiden erilaisuudesta:

E4: "Jotenkin 'ystävällisyys' välähti kaksinkeskeisissä tilanteissa, mutta isommassa työyhteisön tilanteissa ulkopuolisuus ja yksinjäätminen korostui."

Tyypillinen käsitys on, että porukkaan kuulumisen toiveista huolimatta jatkuva ulossulkeminen ja sopeutumattomuus lannistaa ja saa työksinäisyyttä kokevan näkemään itsensä negatiivisessa valossa. Tälle käsitystyyppille on ominaista, ettei työyhteisössä koeta olevan läheisiä tovereita. Porukkaan vaikutetaan haluavan kuulua siinäkin tapauksessa, että on tultu työyhteisössä kaltoin kohdelluksi tai jopa kiusatuksi. Osallistumisen mahdollisuuksia haittaa ulossulkeminen: sitä tapahtuu, vaikka itse yrittäisi ottaa kontaktia muihin, ja se voi käsityksen mukaan tuntua jopa järjestelmällisen tuntuilta. Oma itse koetaan erilaiseksi suhteessa työtovereihin, joita taas pidetään yhtenäisempänä keskenään samankaltaisten joukkona. Käsitystyyppissä näkyy, että erilaisuus aiheuttaa sopeutumattomuuden kokemusta, joka tuntuu vaikealta ylittää: omaa erilaisuutta pidetään pysyvänä tosiasiana. Toisten samankaltaisuudesta voidaan ajatella kielteisestikin. Tyypillisen käsityksen mukaan ajan myötä kuulumiseen liittyvien toiveiden toteutumattomuus on johtanut myös omaan itse suuntautuvien käsitysten muuttumiseen kielteiseksi. Sopeutumattomuuden kokemus yhdistettynä oman itsen näkemiseen negatiivisessa valossa tiivistyy sivulla 43 esimerkeissä 5 ja 6, jotka ovat eri vastaajilta:

E5: "Koen että pitää itsekkin vähän "piilotella" omia piirteitä ja yrittää käyttäytyä ja sopeutua joukkoon."

E6: "Yksinäisyyden kokemukseen liittyy paljon ulkopuolisuuden tunnetta ja oloa siitä, että on jotenkin viallinen, kun ei sopeudu joukkoon."

Tyypillinen käsitys on, että itse on näkymätön ja olemassa olematon yhteisön muiden jäsenten silmissä. Itsensä kuvaileminen ylimääräisenä tai turhana työyhteisössä on osa tätä näkymättömyyttä. Oma työ tuntuu käsityksen mukaan riittämättömältä tai merkityksettömältä, koska palautetta ei saa tai ei ole mahdollisuuksia keskustella työstä työtovereiden kanssa. Itseään kuvailee työyhteisön reuna-alueella olevaksi, kun työskentelee etänä ilman kontaktia muihin tai ei saa mahdollisuuksia osallistua yhteisiin palavereihin. Muiden reagoimattomuus omaan puheeseen tai tervehdyksiin sekä haluttomuus auttaa ja antaa tukea on käsityksen mukaan niin ikään osoitus omasta näkymättömyydestä. Esimerkki 7 havainnollistaa vuorovaikutuksella rakennetun näkymättömyyden yhteyttä työyhteisöön (osallistuja kehystää vastauksiaan sanoilla "tuntuu siltä", mutta kuvailee kuitenkin vuorovaikutuksesta tehtyjä havaintoja ja tulkintoja):

E7: "Yksinäisyyden kokemus töissä tuntuu siltä, kuin olisi näkymätön. Tuntuu siltä, että aina kun yrittää tutustua työkavereihin, kommentoida yhteisiä asioita tai tehdä kehitysaskelia oman tai tiimiläisten työhyvinvoinnin edistämiseksi, ehdotukset menevät kuuroille korville ja niihin ei usein edes reagoida."

Kuulumisen teeman osalta sanottakoon, että kaikkien tähän tutkielmaan osallistuneiden vastauksissa kuulumisen puute tai tyytymättömyys eräänlaiseen omaan paikkaan yhteisössä näyttäytyy erityisen merkityksellisenä osana työyhteisökokemista. Käsitystyypeissä kuulumista kuvataan paitsi työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevänä ja rakentuvana, myös tunnekokemuksena ja abstraktina toivekuvana. Kuulumisen ajatus yhdistyy siis sekä toteutuneeseen vuorovaikutukseen että työyhteisölle esitettyihin toiveisiin.

6.2.2 Oma aktiivisuus

Oma aktiivisuus viittaa työyhteisöä kokevan omiin pyrkimyksiin osallistua työyhteisön vuorovaikutukseen. Tämä teema pitää sisällään kuvauksia työyhteisö-

syyttä kokeneen omasta aktiivisuudesta, vuorovaikutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta sekä oman vuorovaikutuskäyttäytymisen merkityksestä työksinäisyyden lieventämiselle vuorovaikutukseen osallistumisen kautta. Oma aktiivisuus vuorovaikutuksessa näyttäytyy moninaisena ilmiönä, johon yhdistyvät käsitykset tiivistyivät analyysissä neljään tyypilliseen käsitykseen. Osan näistä tyypeistä voi nähdä olevan ristiriidassa keskenään, mikä on osoitus työksinäisyyden kokemuksen subjektiivisuudesta ja siihen yhdistyvien tekijöiden moninaisuudesta: ei ole vain yhdenlaista työksinäisyyden kokemusta. Seuraavaksi esittelen teeman käsitystyyppit.

Oma aktiivisuus työyhteisön vuorovaikutustilanteissa nähdään tyypillisesti vähämerkityksisenä tai jopa merkityksettömänä. Kuvailtu pettymys työyhteisön vuorovaikutukseen ilmenee vuorovaikutukselle asetettujen toiveiden toteutumattomuudessa. Oman aktiivisuuden pitämiseen merkityksettömänä on tyypillisen käsityksen mukaan monia syitä. Ensinnäkin toistuvat osallistumisyritykset ovat epäonnistuneet, jolloin seurauksena on ollut aktiivisuuden lopettaminen. Toisekseen, osin juuri osallistumisyritysten epäonnistumisen vuoksi – ja osin ilman yrittämistä – vastuuta kontaktin ottamisesta asetetaan enemmän työyhteisön muille jäsenille kuin itselle. Käsitystyyppissä korostuu toive osallistumisen mahdollistumisesta tasavertaisen kohtelun kautta: muiden toivotaan ottavan enemmän vastuuta tutustumisesta ja keskusteluihin kutsumisesta henkilöön katsomatta. Tyypillistä on, että tulokkaana tai nuorempana ihmisenä vastuutetaan työyhteisössä pidempään olleita tai vanhempaa väkeä kontaktin ottamisesta. Kolmanneksi, negatiivisessa ilmapiirissä nähdään turhana oma pyrkimys muuttaa keskustelutapoja myönteisemmiksi. Käsitys muiden vastuusta koskien oman osallistumisen mahdollistamista kiteytyy esimerkiksi 8, jossa vastaaja toivoo muiden tekevän aloitteen:

E8: "Olisi ihan kiva, jos joku joskus ihan spontaanisti kysyisi mitä kuuluu tai oletko toimistolla, jos mentäisiin lounaalle yhdessä."

Omasta elämästä ja omista ajatuksista kertomisesta on aineistossa kaksi tyypillistä, mutta toisiinsa nähden risteävää käsitystä. Tyypillisesti työksinäisyyttä kokeva puhuu henkilökohtaisista asioistaan, mutta yhtä tyypillisesti sellaisen aktiivisuuden osoittamiseen ei saada mahdollisuuksia. Jälkimmäisen tyypillisen käsityksen mu-

kaan mahdollisuuksia kertoa itsestä ei saada. Tämä johtuu tyypillisesti siitä, että minkäänlaiseen vuorovaikutukseen työtovereiden kanssa on ylipäätään hyvin vähän mahdollisuuksia. Tällöin ajatuksia omasta itsestä, työstä tai mielessä olevista töihin liittymättömistäkin asioista ei päästä purkamaan. Risteävän käsitystyyppin mukaan kun omasta elämästä pääsee kertomaan, sitä pidetään niin keinona osallistua vapaamuotoiseen keskusteluun kuin vastavuoroisena henkilökohtaisten asioiden jakamisenakin. Se, että työtovereiden kesken avataan omien elämien tapahtumia, viestii käsityksen mukaan luottamuksesta. Itsestä kertomisen positiivisuudessa on tyypillisesti kuitenkin myös sävyeroja, sillä muiden torjuvat reaktiot voivat vaikuttaa halukkuuteen kertoa itsestä. Tätä havainnollistaa esimerkki 9:

E9: "Joskus yritin osallistua kevyempään keskusteluun kertomalla harrastuksestani, mutta tämänkin jälkeen tuli jälleen kiusaantunut hiljaisuus joka sai minut jälkikäteen pohtimaan, sanoinko tai teinkö jotain väärin. Toisaalta myös miettinyt, että ehkä asioistani ei olla niin kiinnostuneita, minkä vuoksi kaikki ovat vain hiljaa. Tämä ehkä vaikuttanut myös siihen, etten paljoa puhele asioistani ellei ole pakko tai jos se ei ole mitenkään relevanttia."

Tyypillinen käsitys on, että kuulumisten kyselemiseen liittyvä oma aktiivisuus toteutuu mahdollisuuksien mukaan. Kun työyhteisössä on paljon tuttuja jäseniä, kuulumisia tulee kyselyä heiltä. Vieraampien ja etäisempien työtoverien kohdalla kuulumisten kyseleminen nähdään tyypillisesti toteutumattomana potentiaalina. Oma aktiivisuus kuulumisten kyselemisessä tunnistetaan kuitenkin mahdolliseksi keinoksi luoda yhteyttä myös tuntemattomampiin työtovereihin, vaikka tätä ei käytännössä tehtäisikään.

Kootusti voi sanoa, että työyksinäisyyttä kokeneiden oma aktiivisuus työyhteisön vuorovaikutuksessa näyttäytyy hyvin moninaisena ilmiönä. Tyypillisten käsitysten mukaan se koetaan sekä turhana yrityksenä että potentiaalisena tai jopa onnistuneena keinona luoda yhteyttä työyhteisön muihin jäseniin. Yhtä linjaa edustavaa tyypillisyyttä ei siis ole, vaan käsitystyyppit edustavat hyvinkin keskenään risteäviä käsityksiä.

6.2.3 Osallistumisen esteet

Osallistumisen esteet viittaavat työyhteisössä ja sen vuorovaikutuksessa ilmeneviin piirteisiin tai tekijöihin, jotka näyttäytyvät käsitysten mukaan esteinä vuorovaikutukseen osallistumiselle. Osallistumisen esteiden teema pitää sisällään kuvauksia esteistä, joita esiintyy niin työtovereiden vuorovaikutuskäyttäytymisen kuin työyhteisön käytänteidenkin taholta. Kuvaukset esteistä ovat jaettavissa kolmeen tyypilliseen käsitykseen sekä kolmeen tyypillisestä poikkeavaan käsitykseen.

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa sivuutetaan työyksinäisyyttä kokeneen osallistumisyhteyksiä. Käsitystyyppi ei ota kantaa siihen, onko sivuuttaminen tahallista vai tahatonta; olennaista on tulkinta siitä, että vuorovaikutus on sivuuttavaa. Sivuuttaminen ilmenee vuorovaikutuksessa monella tavalla. Sivuutetuksi tulemista koetaan tyypillisesti ryhmään liittyessä tai työtovereita tervehtiessä, kun muut eivät reagoi tai vastaa. Suunvuorojen saaminen esimerkiksi palaveritilanteissa estyy muiden palaveriin osallistujien dominoivuuden vuoksi, eikä työyhteisön vuorovaikutuksessa ole käytänteitä puheenvuorojen tasapuoliseen jakamiseen. Sivuuttamista tapahtuu päälle puhumisena tai hiljaisuudella reagoimisena työyksinäisyyttä kokevan puheeseen. Omaa huumoria tai itsestä kertomista ei tyypillisen käsityksen mukaan vastaanoteta samalla tavalla kuin muiden puheenvuoroja. Käsitystyyppissä korostuu tukahdutetuksi ja torjutuksi tulemisen kokemus, kun kenenkään ei koeta kuuntelevan toivotulla tavalla. Keskusteluun osallistuminen ja ryhmiin liittyminen ei toteudu, vaikka työyksinäisyyttä kokeva puhuisi tai istuisi osana ryhmää. Lopulta sivuutetuksi tulemisen toistuminen johtaa tyypillisesti siihen, ettei työyksinäisyyttä kokeva pysty osallistumaan keskusteluihin tai saa ääntään kuuluviin erilaisissa tilanteissa. Tästä taas seuraa käsityksen mukaan kuulumattomuutta ja omaan itseen suhtautumista epäilevästi ja epävarmasti yhteisön jäsenenä. Esimerkki 10 havainnollistaa sivuuttavan vuorovaikutuksen yhteyttä työyksinäisyyden kokemukseen ja osallistujan omien sanojen mukaan sen syntymiseen:

E10: ”Täytyy kuitenkin sanoa, että olen yrittänyt olla itse aktiivinen työyhteisön vuorovaikutuksessa ja valitettavasti kokenut paljon pettymyksiä, kun en ole saanut vastakaikua – minut on usein jätetty huomiotta, ei ole vastattu tai jos on, on vastattu lyhyesti ja siten, että keskustelu päättyy siihen. Nämä toistuvat pettymykset ovat varmasti vaikuttaneet yksinäisyyden kokemuksen syntymiseen.”

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisön muiden jäsenten luomat ja ylläpitämät puheenaiheet koetaan epäkiinnostavina tai ulossulkevinä. Käsityksen mukaan vapaamuotoisissa keskusteluissa puhutaan vain työasioista, vaikka itse toivoisi muistakin kuin työasioista puhumista. Puheenaiheiden epäkiinnostavuus tai ulossulkevuus näkyy käsityksen mukaan huumorin puutteina tai itselle arkaluonteisina puheenaiheina, joista ei haluaisi keskustella työpaikalla. Käsitystyypissä näkyy ajatus työyhteisöön sopeutumattomuudesta: työyhteisön muut jäsenet haluavat keskustella tietyistä asioista, jotka eivät kiinnosta itseä tai tuovat mieleen oman erilaisuuden.

Tyypillinen käsitys on, että sosiaalisen tuen hakeminen on vaikeaa. Tuen hakijana ei tiedä tarkalleen, keneltä tai mistä tukea pitäisi pyytää, mikä haittaa supportiiviseen vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuutta. Esihenkilöiltä ei joko uskalla hakea tukea, heihin ei saa yhteyttä tai he reagoivat tuen pyyntöihin epätoivottulla tavalla. Tyypillisen käsityksen mukaan omaan työnkuvaan liittyvää tiedollista tukea ei ole ollenkaan saatavilla, koska työnkuva on hyvin erikoistunut. Emotionaalisen tuen tarpeisiin reagoidaan työyhteisössä joskus kielteisesti. Tuen tarpeeseen liitetään tyypillisesti perehdytyksen puute tai työssä koettu kiire, jota tuen saaminen voisi helpottaa. Esimerkki 11 kuvastaa yksin jäämisen kokemusta, joka on seurannut siitä, ettei ole saanut tukea pyydettäessä:

E11: "Ajoittain olen yksin kohdannut jonkin hankalan tilanteen ja joutunut pyytämään muilta apua siihen: enimmäkseen olen tullut kuulluksi mutta joskus olen myös jäänyt yksin."

Osallistumisen esteiden teemaan lukeutuu myös kolme tyypillisestä poikkeavaa käsitystyyppeä. Yhden poikkeavan käsitystyypin mukaan työyhteisön ilmapiiri koetaan niin negatiiviseksi, ettei vuorovaikutukseen edes haluaisi osallistua. Negatiivisuutta ilmaistaan niin vapaamuotoisissa keskusteluissa kuin työtehtävienkin äärellä tai neuvoa pyydettäessä. Luotaantyöntävänä pidetään työyhteisöä, jossa kilpaillaan, manipuloidaan toisia ja vatvotaan työasioita jatkuvasti kielteiseen sävyyn. Työtöveiden negatiivisuudelta ei voi välttyä, koska työtilat eivät salli vetäytymistä hiljaisuuteen – ja työtehtävien vuoksi on pakko olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Yllä kuvaillun kaltainen työyhteisön vuorovaikutusilmapiiri koetaan uuvuttavaksi.

Välitön muutoksen mahdollisuus nähdään ainoastaan ihmisten vaihtumisessa tai muiden kykenemisessä aitoon kohtaamiseen. Esimerkki 12 havainnollistaa ilmapiirin vaikutusta omaan kokemukseen:

E12: "Ei töissä käyminen hääviä ole, kun mistään ei voi jutella, ja yksin täytyy yrittää kaikki selvittää ja tehdä. Olen töissä unelmieni työpaikassa, mistä olen aina haaveillut, mutta tämä ei ole sitä mistä haaveilin, koska ilmapiiri on niin kauhea."

Toinen osallistumisen esteisiin liittyvä tyypillisestä poikkeava käsitys on, että oman iän, ammatin tai aseman vuoksi tulee syrjityksi, kiusatuksi tai sivuun jätetyksi työyhteisössä. Käsityksen mukaan ikä muodostuu tällaisen vuorovaikutuskäyttäytymisen selitykseksi silloin, kun henkilö on nuorempi kuin muut – vaikka ikäero olisikin melko pieni. Ikäero nähdään myös ystävystymisen vaikeuden ja piireistä sivuun jättämisen syynä, jos muut kuuluvat eri ikäryhmään. Käsityksen mukaan aseman tai ammatin vuoksi huonosti kohtelu ilmenee työyhteisön hierarkkisuutena ja tasavertaisuutta edistävien käytänteiden puutteina. Tilanteissa, joissa jokaisen ammattiryhmän näkemys tulisi kuulla, näkemyksen kertominen estyy tasavertaisten käytänteiden puutteen ja hierarkkisuuden vuoksi.

Kolmas tyypillisestä poikkeava käsitys koskien vuorovaikutukseen osallistumisen esteitä liittyy teknologiavälitteisyyteen. Käsityksen mukaan vuorovaikutusteknologioiden käyttö nostaa kynnystä vuorovaikutukseen osallistumiselle, koska ei haluta kysyä tai kommentoida asioita kaikkien nähden. Vuorovaikutusteknologioita käytetään työyhteisöissä niin, että keskustelu tapahtuu hyvin laajoissa keskustelukanavissa, joissa näkyvyys kattaa koko työyhteisön tai ison tiimin. Vuorovaikutusteknologian käyttötapa siis toimii esteenä vuorovaikutukseen osallistumiselle. Käsitystyyppissä ilmenee mahdollisuuksien mukaan kahden kesken tai tiimissä lähemmiltä työtovereilta tuen pyytämistä, koska laajan näkyvyyden kanavissa tukea ei uskalleta tai haluta hakea.

Kootusti voidaan sanoa, että kaikki osallistumisen esteiden teemaan sisältyvät käsitystyyppit kuvaavat vuorovaikutuksessa koettua tyytymättömyyttä, riittämättömyyttä ja jopa kaltoin kohtelua. Tuloksista käy ilmi monenkirjava joukko esteitä. Nämä esteet nimetään aineistossa syiksi, joiden vuoksi työyksinäisyyttä kokenut ei

kykene osallistumaan työyhteisön vuorovaikutukseen tasavertaisena tai muutoin toivomansa kaltaisena jäsenenä.

6.2.4 Työyhteisön toimintatavat

Toimintatavat viittaavat tässä työyhteisön käytänteisiin, normeihin, työn organisointiin sekä työnkuviin. Työyhteisön toimintatapojen teema pitää sisällään kuvauksia toimintatavoista, jotka käsitysten mukaan mahdollistavat tai estävät vuorovaikutukseen osallistumista. Kolmeen tyypilliseen käsitystyyppiin tiivistyy useita vuorovaikutuksessa ilmeneviä toimintatapoja, joita kohtaan työyksinäisyyttä kokeneet myös ilmaisivat tyytymättömyyttään.

Tyypillisen käsityksen mukaan työyhteisössä vallitsee yksin selviämisen ja yksilökeskeisyyden kulttuuri. Tämä näkyy käsityksessä monin tavoin. Yksin tehtävää työtä voidaan pitää itsessään joko mukavana tai ahdinkona, mutta tilanne koetaan molemmissa tapauksissa hankalaksi silloin, kun työssä ei saa tarvittavia tietoja vertaisilta tai esihenkilöiltä. Yksilökeskeisyys haittaa käsityksen mukaan sekä vapaa- muotoista tutustumista että avun pyytämistä – näin on etenkin työyhteisössä, jossa koetaan tuen hakemisesta seuraavan hyljeksintää ja ulossulkemista. Käsitystyyppille ominaista on myös nähdä työyhteisössä vajausta yhteisvastuiden ja yhteisten tavoitteiden määrittämisessä. Tällaista määrittystä toivotaan toimintatapana yksilövastuun rinnalle. Tyypillistä onkin, että yhteiset työtehtävät, yhteiset projektit ja laajempi yhteisvastuuta tunnustava kulttuuri tai ilmapiiri nostetaan esiin yhtenä yksittäisenä asiana, joka lieventäisi työyksinäisyyttä. Esimerkki 13 kiteyttää käsityksen yksin selviämisen kulttuurin kaikenkattavuudesta:

E13: ”Se, että työkaveri/esihenkilö tarjoaisi joskus apua, olisi tärkeää. Esimerkiksi tilanteissa joissa huomaa, että toisella on kova kiire ja paljon hommaa, niin tarjoutuisi auttamaan. Tästä tulisi tunne, ettei kaikesta tarvitse selvitä aina yksin.”

Tyypillisen käsityksen mukaan esihenkilö ei huomioi jaksamista, tukemista tai tasavertaisuutta. Esihenkilölle asetetaan suuri rooli ja vastuu useista työyhteisön vuorovaikutuksessa koetuista epäkohdista. Johtoasemassa olevan henkilön vuorovaikutuskäyttäytyminen on käsityksen mukaan kiinnostumatonta tai jopa velvollisuuksia laiminlyövää. Kahdenkeskisissä kehityskeskusteluissa esihenkilön ja työntekijän välillä ei työntekijälle anneta käsityksen mukaan mahdollisuutta kertoa kuulumisista,

jaksamisestaan tai työtehtävien etenemisestä. Esihenkilön ei koeta ottavan kantaa työn suunnitteluun tai olevan saatavilla tukemaan työntekijöitä suunnittelu- ja päätöksentekoprosesseissa. Joskus häntä on käsityksen mukaan vaikea tavoittaa ylipäättään työhön liittyvien kysymysten selvittämiseksi. Työyhteisön jäsenten tasavertaisuuden ja ilmapiirin parantamisen osalta esihenkilön toimintaa pidetään tyypillisesti puutteellisena. Esihenkilölle asetetaan vastuuta työyhteisön vuorovaikutuksesta. Epätasavertaiseen kohteluun ja epätasavertastaviin käytänteisiin toivotaan tyypillisesti esihenkilön väliintuloa. Esihenkilöä voidaan myös syyttää tällaisen kohtelun tai käytänteiden olemassaolosta, etenkin jos niiden koetaan alkaneen uuden esihenkilön myötä. Käsityksen mukaan vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyys yhdistyy puutteisiin esihenkilötyössä: johtoasemassa oleva henkilö ei kuuntele kehitysehdotuksia tai ei halua käsitellä työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä huonoja kokemuksia. Esimerkki 14 kuvaa varsin kattavasti tyytymättömyyttä niin esihenkilön toimintaan kuin myös palautteeseen, joka yhdistyy luvussa 6.2.1 kuvailtuun näkymättömyyteen:

E14: ”Vahvimmin koin yksinäisyyttä silloin, kun alkavien projektien näkökulmista olisi pitänyt päättää. Esihenkilö ei vastannut viesteihin tai vastasi, että päätä itse. Aina kun projekti oli valmis, palautetta ei tullut. Tuntui, ettei työlläni ole mitään merkitystä.”

Tyypillisen käsityksen mukaan etätyössä ketään ei kiinnosta, miten työyksinäisyyttä kokevalla menee. Etätyön nähdään moninkertaistavan työyksinäisyyden kokemuksen. Tyypillisen käsityksen mukaan aitoa ihmisten välistä yhteyttä on teknologiavälitteisesti vaikea luoda. Spontaani ajatustenvaihto tai vastavuoroinen tukeminen koetaan toimistolla ollessa luontevammaksi tai todennäköisemmin tapahtuvaksi kuin etänä. Etätyössä tukea on käsityksen mukaan vaikeampi saada ja yhteisöllisyyttä on vähemmän. Kaikkia tiimin jäseniä ei ole välttämättä tavannut kasvotusten. Käsityksen mukaan työyhteisössä ei ole käytänteitä etänä tutustumiseen tai vapaamuotoiseen keskusteluun. Vuorovaikutusteknologiaa hyödynnetään lähinnä työasioista keskustelemiseen, ja vaikka vuorovaikutus olisi epämuodollisempaa, silti puheenaiheet pyörivät työn ympärillä. Kaiken tämän koetaan ruokkivan työyksinäisyyttä. Esimerkki 15 havainnollistaa etätyöskentelyyn siirtymisen ja toivotunlaisten vuoro-

vaikutuskäytänteiden puuttumisen merkitystä niin kohtaamiseen, puheenaiheisiin kuin omaan rooliinkin osana yhteisöä:

E15: " - olen tottunut siihen, että minulle tullaan juttelemaan ja ratkomme yhdessä erilaisia ongelmia, mutta etätyö lopetti lähes kaiken muun kommunikaation, paitsi käsillä olevaan työhön liittyvän chattailun."

Kootusti tämän teeman osalta voidaan todeta, että työyhteisön toimintatavat näyttyvät merkityksellisinä työyhteisön vuorovaikutukseen osallistumisen mahdollisuuksille. Käsityksissä työyhteisön toimintatavoista on havaittavissa osallistumisen mahdollisuuksille asetettuja odotuksia ja toiveita, joiden riittämättömällä toteutumisella kuvataan olleen merkitystä työyhteisötyön kokemiselle.

7 POHDINTA

Tämän tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tähän tavoitteeseen pyrin tarkastelemalla työyksinäisyyttä kokeneiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta sekä heidän mahdollisuuksiaan osallistua vuorovaikutukseen. Tässä luvussa pohdin saatujen tulosten merkitystä ja peilaan niitä aiempiin tutkimustuloksiin.

Yleisellä tasolla tulokset osoittavat, että työyhteisön vuorovaikutuksella on merkitystä työyksinäisyyden kokemiselle. Työyksinäisyyttä kokeneet pitävät työyhteisön vuorovaikutusta puutteellisena monelta kannalta, minkä voi nähdä aiheuttavan heille kuulumattomuuden ja näkymättömyyden kokemuksia sekä haasteita osallistumismahdollisuuksien suhteen. Tuen puute näyttäytyy yksin selviämisen kulttuurina ja yhteisöllisyyden vähäisyytenä niin lähi- kuin etätyössä. Vuorovaikutus sekä kasvokkain että teknologivälitteisesti koetaan hankalaksi työtovereiden ja esihenkilöiden huomiotta jättävän tai jopa negatiivisen vuorovaikutuskäyttäytymisen vuoksi. Kootusti voidaan sanoa, että kaikkia näitä haasteita kohdataan niin interpersonallisessa vuorovaikutuksessa kuin vuorovaikutuskäytänteidenkin tasolla. Toisaalta tuloksista voi havaita toiveikkuutta ja useita työyhteisön vuorovaikutuksen kehityskohteita. Tässä luvussa pohdin tuloksia tarkemmin. Luku on jaettu kolmeen osaan, jotka soveltuvat hyvin taustaluvuissa esiin tuomieni tietojen ja saatujen tulosten tarkasteluun yhdessä: kuulumattomuus, sosiaalinen tuki sekä mahdollisuudet vuorovaikutussuhteisiin.

Kuulumattomuus

Toiveet työyhteisöön tai ryhmään kuulumisesta ja kokemukset niihin kuulumattomuudesta näkyvät tuloksissa hyvin monitahoisesti. Tutkielman tulokset osoittavat, että työyksinäisyyttä kokeneiden mahdollisuudet rakentaa omaa kuulumistaan työyhteisöön ovat hyvin rajalliset. Vuorovaikutuksessa ilmenee ulossulkemista ja sivuuttamista sekä ryhmiin liittymisen esteellisyyttä, ja epäaktiivisuutta ilmenee niin työyksinäisyyttä kokevan kuin työyhteisön muidenkin jäsenten taholta. Vuorovaikutuskäytänteitä tai -rakenteita kuvataan yksilökeskeisiksi yhteisvastuullisten sijaan, mikä näkyy interpersonaalisella tasolla tuen ja palautteen puutteina. Aiemmin on todettu, että kuulumisen kokemusta vahvistaa huomion saaminen työyhteisön muilta jäseniltä (McClure & Brown, 2008) ja kuulumisen rakentuu yhteisesti vuorovaikutuksessa (Rajamäki, 2021). Tulokset viittaavat siihen, että muut eivät anna huomiota eivätkä osallistu työyksinäisyyttä kokevan kuulumisen rakentamiseen. Tässä vuorovaikutusta voidaan tarkastella paitsi kuulumista, myös kuulumattomuutta rakentavana tekijänä. Työyhteisössä kuulumattomuutta rakentava vuorovaikutus näyttyy tulosten pohjalta sivuuttavana, hyljeksivänä ja yksilökeskeisyyttä korostavana, ja siitä puuttuu vastavuoroisuus, supportiivisuus, palaute ja yhteisvastuullisuus.

Sivuuttamisen, hyljeksinnän ja vastavuoroisuuden puutteen kokonaisuutta voi tarkastella ostrakismi-käsitteen avulla, koska se vastaa tässä tutkielmassa saatuja tuloksia. Ostrakismi tarkoittaa yksilön karkotusta yhteiskunnasta: se oli Antiikin Kreikassa käytetty kansanäänestyksellä päätettävä toimenpide (Junttila, 2023). Tänä päivänä yhteisöstä eristämistä ilmenee eri tavalla. Vuorovaikutuksen näkökulmasta ostrakismi nähdään Strileyn (2016, s. 2) mukaan vuorovaikutuksellisenä yrityksenä luoda maailma ilman tiettyä ihmistä tai ryhmää. Ostrakismi voi kuitenkin olla myös tahatonta (Manninen ym., 2022). Vuorovaikutuksen näkökulmasta ostrakismia on syytä tarkastella sanattomina viesteinä, joita ulkopuolelle jäävä ihminen tulkitsee itseensä kohdistuvina. Viestinnän alalla tällaisia ”ostrakismiviestejä” ovat vasta hiltain käsitteellistäneet Pelliccio ja Walker (2022, s. 173), jotka määrittelevät niiden olevan odottamattomia ja epätoivottuja viestejä, jotka vastaanottajan tulkinnan mukaan uhkaavat hänen inkluusiotaan ryhmään. Tämän voidaan katsoa vastaavan niitä

tutkielmani tuloksia, joiden mukaan a) muut eivät vastaa työyksinäisyyttä kokevan tervehdyksiin, b) hänen yrittäessään osallistua keskusteluun muut reagoivat hiljaisuudella tai tavalla, joka lopettaa keskustelun tai c) hänen istuessaan samaan pöytään muiden kanssa kukaan ei huomioi häntä vuorovaikutuksessa. Ostrakismin on aiemminkin todettu olevan yhteydessä työyksinäisyyden kokemuksiin (Wright & Silard, 2022). Tässä on kuitenkin otettava huomioon tutkimustulokset yksinäisyyttä kokeneiden negatiivisista käsityksistä vuorovaikutusta (Spitzberg & Canary, 1985) ja läheisiä tuttaviaan kohtaan (Tsai & Reis, 2009). Läheisiä tuttavias voisivat työympäristössä olla esimerkiksi työtoverit, joiden kanssa henkilö on usein tekemisissä. Yksinäisyyttä kokeneet myös havaitsivat enemmän sosiaalisista uhista kertovia merkityksiä vuorovaikutuksesta (Spithoven ym., 2017) – ja ostrakismiviestien voisi perustellusti sanoa olevan yksi sellaisista uhista. Voidaan siis pitää mahdollisena, että tällaisilla negatiivisilla käsityksillä olisi vaikutusta viestien tulkitsemiseen hyljeksimiksi. Inklusiota uhkaavat ostrakismiviestit määritellään kuitenkin aina tulkinnanvaraisiksi (Pelliccio & Walker, 2022). Vuorovaikutuksen näkökulmasta on painotettava, että sanattomia viestejä kuten keskustelussa sivuuttamista ja reagoimattomuutta puheenvuoroihin on tarkasteltava vuorovaikutuksena siinä missä keskustelussa huomioimistakin ja puheenvuoroihin reagoimista. Sitä myötä ostrakismi näyttäytyy työyksinäisen kuulumattomuutta rakentavan vuorovaikutuksen yhtenä merkittävänä osana.

Kuulumattomuutta rakentava vastavuoroisuuden puute voidaan nähdä tuloksissa näkymättömyydestä. Näkymättömyyttä kuvattiin aineistossa etätyön mahdollistaman kontaktin puutteen seurauksena sekä seurauksena lukuisista yrityksistä tulla huomatuksi vuorovaikutuksessa tuloksetta. Myös Wrightin ja Silardin (2022) tutkimusaineistossa työyksinäiset kuvailivat kokevansa näkymättömyyttä työyhteisössä. Tutkielmani tulokset osoittavat, että näkymättömyyden kokemuksen kuvataan kumpuavan monesta syystä: palautteen puutteesta johtuvasta merkityksettömyyden tunteesta, muiden reagoimattomuudesta omaan vuorovaikutukseen sekä muiden vähäisestä tuen antamisesta. Rajamäen (2021) mukaan huomatuksi tulemisen kokemista edesauttaa vastavuoroinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, kuten esimerkiksi mukaan ottaminen keskusteluissa sekä tuen tarjoaminen. Näkymättö-

myyttä kuvataankin tutkielmani tuloksissa juuri siten, että on kuin ei olisi olemassa-kaan työyhteisön muiden jäsenten silmissä, vaikka yrittäisi osallistua keskusteluun: työyksinäisyyttä kokeva ei siis koe vastavuoroisuutta eikä tulevansa huomatuksi. Tätä myötä voidaan pohtia, onko huomiotta jäämisessä kyse vuorovaikutustilanteissa ulkopuolelle jäämisestä, vuorovaikutukseen osallistumisen vähäisistä mahdollisuuksista vai vuorovaikutuksen vahingollisesta ja epätoivotusta laadusta vastaanottajan näkökulmasta. Kaikkia näitä voidaan pitää mahdollisina.

Kuulumista rakennetaan yhteisesti, mikä tarkoittaa, että myös yksilön itsensä on osallistuttava sen rakentamiseen vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tätä voidaan peilata niihin tuloksiin, jotka kertovat omasta aktiivisuudesta. Oman osallistumisaktiivisuuden merkitys niin vuorovaikutusmahdollisuuksien saamiselle kuin työyksinäisyyden vähentämisellekin nähdään tulosten perusteella pienenä. Aiemmista tutkimuksista tiedetään, että yksinäisyyttä kokevat esimerkiksi hyödyntävät suhteiden ylläpitostrategioita vähemmän (Henson ym., 2004) eivätkä suunnittele ja ennakoivat sosiaalisia tilanteita yhtä tehokkaasti kuin ei-yksinäiset (Berger, 2003). Näiden tietojen valossa voidaan pohtia, asettavatko työyksinäisyyttä kokevat muille työyhteisön jäsenille enemmän vetovastuuta kuulumisen rakentamisesta. Työyksinäisyyttä kokeneiden kohdalla on aiheellista pohtia, tunnistetaanko oman aktiivisuuden merkitystä oman kuulumisen rakentamiselle ja sen kautta tapahtuvalle työyksinäisyyden vähentämiselle. On korostettava, että tutkielman aineistossa ilmaistiin hankaluutta osallistua työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin jo siitäkin syystä, että tilanteita katselee ulkopuolelta tai reunalta käsin. Voidaan pohtia, miten suuri merkitys ostrakismilla, kuulumattomuudella ja näkymättömyydellä on oman aktiivisuuden näkemiseen vähämerkityksisenä. Jinin ja Parkin (2013) mukaan ne yksinäisyyttä kokevat ihmiset, joilla on kehittyneemmät sosiaaliset taidot, selättävät yksinäisyyttään hyödyntämällä interpersonaalisia resursseja kuten läheisille puhuminen tai ihmisiin tutustuminen. Oma aktiivisuus siis näyttäytyy merkityksellisenä yksinäisyyden vähentämisessä. Voitaisiin pohtia, kumpi johtaa alun perin työyhteisön reuna-alueelle ajautumiseen: oma vähäinen aktiivisuus vuorovaikutuksessa vai muiden ostrakismiviestit? Mitään yksiselitteistä vastausta ei ole tiedossa, sillä tämän tutkielman tulokset ja aiemmat tutkimukset näyttäisivät tukevan niin oman aktiivi-

suuden kuin muidenkin ihmisten vuorovaikutuksen merkityksellisyyttä sekä näiden vuorovaikutteista suhdetta.

Etätyössä voi tulosten perusteella muodostua kokemus työyhteisön reuna-alueella olemisesta, jos ei saa kontaktia muihin. Tämän voi nähdä olevan osatekijä työyhteisöön kuulumattomuuden rakentumisessa. Vuorovaikutusteknologiat eli välitöntä vuorovaikutusta mahdollistavat teknologiat eivät määritä tiimin vuorovaikutusta yhtä paljon kuin käytänteet tai käsitykset (Laitinen, 2020), minkä pohjalta voitaisiinkin pohtia, onko reuna-alueella olemisen kokemisessa kyse etätyöstä itseltään vai vuorovaikutusteknologian puutteellisesta hyödyntämisestä esimerkiksi riittävän kuulluksi tulemisen ja tuen kommunikoimiseen. On todettu, että ihmisillä on erilaisia taitoja, taustoja ja odotuksia koskien teknologiavälitteistä vuorovaikutusta (Siitonen & Aira, 2020, s. 103–104). On siis aiheellista pohtia, voivatko eriävät odotukset ja yhteisten merkitysten puuttuminen vuorovaikutusteknologioiden käyttämisen tavoista ainakin osittain selittää työyhteisön reuna-alueelle joutumisen kokemusta. Odotuksista ja käsityksistä tulisi käydä keskustelua (Laitinen, 2020), jotta kukaan ei joutuisi kärsimään ymmärryksen tai taitojen puutteen vuoksi. Mutta koska työyksinäiset kokevat näkymättömyyttä, kuulumattomuutta ja ostrakismia työyhteisön vuorovaikutuksessa, on suoraviivaista ajatella, etteivät he saa mahdollisuutta osallistua neuvotteluihin vuorovaikutusteknologioiden käyttämisestä.

Tulokset osoittavat, että ryhmien vuorovaikutusta pidetään tyypillisesti ulos sulkevampana, välinpitämättömämpänä, kuormittavampana ja yleisesti ottaen hankalampana kuin kahdenkeskistä vuorovaikutusta. Lisäksi ryhmiin liittymistä pidetään vaikeana. Tämän osalta tulee huomata, että ryhmäytyminen on eräs kuulumista mahdollistava ja ilmentävä tekijä (Rajamäki, 2021). Voidaankin pohtia, miten merkityksellinen rooli näin epämieluisaksi koetulla ryhmävuorovaikutuksella on kuulumattomuuden rakentumiselle ja sitä kautta työyksinäisyyden kokemiselle. Lisäksi työyksinäisyys usein määritellään ainoastaan kahdenvälisen suhteiden kautta, mikä näyttäytyy näiden tulosten ja pohdinnan myötä ongelmallisena. Voisikin olla aihetta harkita määritelmien laajentamista sellaiseksi, joka tunnistaa myös ryhmänäkökulman merkityksen. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tulokset kuulumattomuuden rakentumisen osalta vahvistavat kuuluisaa aksiomaa, jonka mukaan ihminen

ei voi olla viestimättä (ks. Watzlawick, Bavelas & Jackson, 1967). Tahattomastikin voi tulla viestineeksi tavalla, joka rakentaa jonkun toisen kuulumattomuutta yhteisöön.

Sosiaalinen tuki

Työyhteisössä saatava sosiaalinen tuki koetaan tulosten perusteella riittämättömäksi. Sosiaalinen tuki voidaan pilkkoa vuorovaikutuksessa vaihdettavaan tiedolliseen ja emotionaaliseen tukeen, jota ilmaistaan supportiivisen vuorovaikutuksen avulla (Mikkola, 2020). Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että tiedollisen ja emotionaalisen tuen riittämättömyydellä on merkitystä työyksinäisyyden kokemiselle niin etäkuin lähityössäkin. Toivotun kaltaisen supportiivisen vuorovaikutuksen puutteen voi tuloksissa nähdä yhdistyvän myös kuulumattomuuden rakentumiseen. Tutkielmani osallistuneet työyksinäisyyttä kokeneet kuvailivat tukea niin interpersonaalisten kohtaamisten tasolla kuin myös vuorovaikutuskäytänteissä ilmenevien normien ja odotusten tasolla.

Esihenkilön tuki nähdään monin eri tavoin puutteellisena. Tämä on linjassa Waxin ym. (2022) löydöksen kanssa, jonka mukaan työyhteisössä yksinäisyyttä kokevat pitävät esihenkilön tukea riittämättömänä. On niin ikään todettu, että työyksinäisyyttä kokevat todennäköisemmin he, jotka saavat vähemmän tukea esihenkilöltään (Miyake ym., 2022). Oma tutkielmani syventää näiden tutkimusten löydöksiä kuvaamalla sitä, millä tavalla esihenkilön tuki koetaan: toisin sanoen tulokseni kuvaavat supportiivista vuorovaikutusta. Tulosten mukaan työyksinäisyyttä kokeneet näkevät esihenkilön tuen riittämättömänä, koska hänen käyttäytymisensä on välinpitämätöntä tai etäistä, hänen tavoittamattomissa olemisensä aiheuttaa tiedon saamisen estymistä, hän ei anna tukeaan työn suunnittelu- ja päätöksentekotilanteissa sitä toivottaessa tai ei halua käsitellä työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä työntekijöiden huonoja kokemuksia. Tulosten pohjalta voidaan pohtia, millainen rooli esihenkilön ja työyksinäisyyttä kokevan välisellä suhteella on tuen prosessoimiselle (ks. Bodie & Burleson, 2008, s. 362). Jos esihenkilöstä on etäinen ja välinpitämätön kuva, hänen tarjoamansa tukikin näyttäytynee tämän perusteella erilaisena kuin sellaisen henkilön, josta on positiivinen kuva. On kuitenkin huomattava, että tuloksissa

korostuvat vähäiset mahdollisuudet esihenkilön kanssa käytävään vuorovaikutukseen.

Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että vertaisilta saatavan tuen merkitys on suuri etenkin yksin tehtävässä työssä tai erikoistuneissa työnkuvissa, mikä liittyy osaltaan myös työnkuvaan liittyvän tuen puutteellisuuteen. Työnkuvaan liittyvä tuki voidaan tässä nähdä sekä emotionaalisenä tukena, joka tukee esimerkiksi pysyvyyden kokemista työtehtävien parissa, kuin myös tiedollisena tukena, jonka kautta saa ammatin harjoittamista helpottavaa informaatiota ja tietoa. Aiemmin on todettu, että vähemmän tukea vertaisiltaan saavat työntekijät kokevat enemmän työyksinäisyyttä (Miyake ym., 2022) ja positiiviset vertaissuhteet, joissa osapuolten välillä vaihdetaan tietoja ja etuja, vähentävät työyksinäisyyden kielteisiä vaikutuksia (Jung ym., 2021). Niin ikään työtoverien välisten siteiden vahvuutta ja supportiivisuutta pidetään työyhteisössä koettua yksinäisyyttä lieventävinä tekijöinä (Wax ym., 2022, s. 12). Näihin tietoihin voidaan peilata tutkielmani tuloksia koskien toiveita työparista tai saman ammatin kollegasta. On syytä pohtia, kiteytyykö ajatuksessa työparista toive niin tiedollisesta kuin emotionaalisestakin tuesta. Yhtäällä on toive tiedollisen tuen saamisesta saman alan osajalta. Toisaalla on toive emotionaalisen tuen saamisesta tilanteissa, joissa työ tuntuu raskaalta, mutta ei ole ketään, joka osaisi antaa emotionaalista tukea työnkuvan haasteet tuntien. Työparin voi nähdä edustavan näiden tukeen liittyvien toiveiden täyttymistä ja riittävän tuen saamisen kautta työyksinäisyyden vähentämistä. Samterin (1994) mukaan yksinäisen yliopisto-opiskelijan tuttavat eivät tunnista sosiaalisen tuen merkitystä, ja sen vuoksi harjoittavat supportiivista vuorovaikutusta vähän tai eivät ollenkaan. Vastaavan tilanteen voisi nähdä ilmenevän myös työyhteisöjen vuorovaikutussuhteissa ja -verkostoissa. Voitaisiinkin pohtia, onko työparin tai edes säännöllisen kontaktin puuttuminen saman ammatin edustajaan yksi viite siitä, että työn organisoinnista vastaava taho ei tunnista laadukkaan ja riittävän supportiivisen vuorovaikutuksen merkitystä työtehtävien suorittamiselle – saatikka työyksinäisyyden vähentämiselle.

Viestintäkäytänteiden ja -rakenteiden tasolla emotionaalisen tuen puute on nähtävissä yksin selviämisen kulttuurina ja yhteisvastuun puuttumisena. Tämän voi niin ikään nähdä osatekijänä kuulumattomuuden rakentumisessa. Tuloksista voi

päätellä, ettei tällainen yksin selviäminen yhdisty yksin tehtävään työhön itsessään, vaan yksin tehtävään työhön liittyvään puutteellisena nähtyyn vuorovaikutukseen. Tiedon saaminen ja tuen pyytäminen koetaan yksin tehtävässä työssä vaikeaksi, eikä yhteisiä tavoitteita ole kommunikoitu työntekijöille. Tällöin voi muodostua kokemus yksin selviämisestä ja kuulumattomuudesta. Aiemmin on todettu, että samassa tilassa olevien ihmisten auttamishalukkuus (Hammoud ym., 2021) ja käsitys tuen saatavilla olemisesta ystävien taholta vähentävät jo itsessään yksinäisyyttä (Segrin, 2003, s. 335–336). Lisäksi työtovereita tukeva ilmapiiri voi vähentää yksin työskentelemisen negatiivisia vaikutuksia (D’Oliveira & Persico, 2023). Tutkielmani tulokset täydentävät tätä kuvaa päinvastaisesta näkökulmasta: kun työyhteisössä koetaan yksin selviämisen kulttuuria, jossa kukaan ei tarjoa apuaan tai avunpyyntöön reagoidaan jopa kielteisesti, on se omiaan ruokkimaan työyksinäisyyttä. Yang ja Weng (2021) ovat tutkineet yksinäisyyden ilmapiiriä työyhteisöissä: sellaisen ilmapiirin voi nähdä ilmenevän tämän tutkielman tuloksissa yksilökeskeisenä työkulttuurina, jossa esimerkiksi tuen hakemisesta voi seurata jopa hyljeksintää.

Mahdollisuudet vuorovaikutussuhteisiin

Tulokset osoittavat, että esihenkilön vuorovaikutuskäyttäytymisellä nähdään olevan merkitystä työntekijöiden välisten suhteiden ja vuorovaikutusilmapiirin kannalta. Aiemmin on todettu, että työntekijöiden välisiin positiivisiin suhteisiin kannustava ilmapiiri vähentää työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä (Erdil & Ertosun, 2011). Voidaankin pohtia, kuka rakentaa tuota ilmapiiriä vuorovaikutuksessa tai on vastuussa siitä. Juuri esihenkilöiden ja johtajien vaikutusta työpaikan ilmapiiriin pidetään jopa kriittisen merkittävänä (Ambrose ym., 2013). Tutkielmani tuloksista voi havaita viitteitä siitä, että esihenkilön asema epätasavertaisen kohtelun kitkemisessä nähdään merkittävänä sekä esihenkilö-työntekijäsuhteessa että työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Tulosten mukaan esihenkilö voi myötävaikuttaa epätasavertaisen kohtelun ylläpitämiseen väärinkäyttämällä valtaansa suhteessaan työntekijöihin, eli suosimalla toisia ja myöntämällä vähemmän vaikuttamismahdollisuuksia ja kuuluksi tulemisen kokemuksia toisille. Sen, että esihenkilöllä nähdään olevan valtaa

myös työntekijöiden välisiin suhteisiin, voidaan nähdä viittaavan esihenkilön keskeiseen rooliin tiimijäsenten välisten suhteiden rakentumisessa. Tämän tutkielman tuloksissa esihenkilön harjoittama suosiminen ja epätasavertaiset vaikuttamismahdollisuudet näyttäytyvät pahimmillaan hyljeksivänä vuorovaikutuksena eli ostrakismina, joka vaikeuttaa positiivisten vertaissuhteiden mahdollisuuksia. Negatiivisen vuorovaikutusilmapiirin ja vähäisten vaikuttamismahdollisuuksien koetaan myös vaikuttavan uupumisen tuntemuksiin. Työyksinäisyyden vähentämisen kannalta on huolestuttavaa, jos esihenkilö ei kykene mahdollistamaan laadukkaiden suhteiden rakentamista tiimissään, sillä sitä on esitetty yhdeksi ratkaisuksi työyksinäisyyden lieventämiseen (esim. Firoz ym., 2020; Wax ym., 2022, s. 12).

Itsestä kertomiseen saadaan tulosten perusteella vaihtelevasti mahdollisuuksia. Eräänä vaikuttavana tekijänä näyttäytyy vuorovaikutusteknologian laaja näkyvyys. Vuorovaikutukseen koetaan olevan korkeampi kynnys, kun vuorovaikutustilannetta todistaa useampi silmäpari. Laitinen (2020, s. 67) toteaaakin, että vuorovaikutusteknologian mahdollistama näkyvyys saattaa asettaa rajoituksia itsestä kertomiseen tai yksityisyydenhallintaan. Yksinäisyyden osalta tähän on aiheellista yhdistää Hanssonin ja Jonesin (1981) tutkimustulos, jonka mukaan yksinäisyyttä kokevat yliopistopiskelijat ovat haluttomampia saattamaan mielipiteitään julkisuuteen kuin ei-yksinäiset. Ei siis voida yllättyä siitä, että vuorovaikutusteknologioiden laajan näkyvyyden herättämät huolet yksityisyydenhallinnasta voivat toimia esteenä tuen hakemiselle ja itsestä kertomiselle työyksinäisyyttä kokeneiden kohdalla.

Lisäksi itsestä kertomista vaikuttavat hankaloittavan yksilökeskeinen työkuultuuri ja vähäiset mahdollisuudet osallistua vuorovaikutukseen. Koska positiiviset vertaissuhteet ovat työyksinäisyyden ehkäisemiselle ja vähentämiselle tärkeitä (Jung ym., 2021), on syytä pohtia mahdollisuuksia sellaisten vertaissuhteiden rakentamiseen. Tämän tutkielman tuloksissa voi nähdä viitteitä siitä, että kun työyhteisön vuorovaikutuskäytänteet ja interpersonaaliset kohtaamiset eivät tue itsestä kertomista, se vähentää mahdollisuuksia rakentaa positiivisia vertaissuhteita. Onkin aihetta pohtia, voiko ihminen voi luoda yksinäisyyttä vähentäviä laadukkaita ja merkityksellisiä vuorovaikutussuhteita, jos hän ei saa mahdollisuuksia kertoa itsestään. Toisaalta on jälleen otettava huomioon yksinäisyyttä kokeneiden oma vuorovaikutus-

osaaminen liittyen itsestä kertomiseen. On nimittäin esimerkiksi raportoitu, että yksinäisyyttä kokevat ihmiset kertovat vähemmän itsestään ensimmäisissä tapaamisissa toisen ihmisen kanssa (Ayres, 1988) ja etteivät he oman käsityksensä mukaan tiedä mitä sanoa tällaisissa tilanteissa (Young, 1982) eivätkä oman käsityksensä mukaan osaa muodostaa vuorovaikutussuhteita ylipäätään (Cutrona, 1982). Kaikki nämä asiat saattavat työyhteisöjen vuorovaikutuksessa korostua ikävällä tavalla, jos työyksinäisyyttä kokeva tulkitsee itsestä kertomisen ja myönteisten vertaissuhteiden rakentamisen olevan mahdollisia kuitenkin muille työyhteisön jäsenille – muttei hänelle itselleen. Tämän voi nähdä korostavan työyksinäisen omaa näkymättömyyttä.

Työpariin ja emotionaaliseen tukeen yhdistyy tuloksissa toive siitä, että ne tarjoaisivat väylän ystävystymiselle – mikä on jotain, mihin nähdään olemattomat mahdollisuudet juuri työparin puuttumisen vuoksi. Työystävät näkevät toisensa kokonaisina ihmisinä eli enemmän kuin työntekijöinä (Sias, 2009). Tämän voisi muuta tuloksia ajatellen nähdä viittaavan hiljaiseen toiveeseen, että työystävä poistaisi yksinäisen kokeman näkymättömyyden. Tutkimuskirjallisuus kyllä tukee työparin kautta muodostuvan ystävyuden toivetta, mutta pelkkä työparina työskentely ei riitä synnyttämään ystävyyssuhdetta: Siasin (2014, s. 388) mukaan tuttavuus muuntuu ystävyudeksi yleensä juuri fyysisen lähistöllä olemisen kautta, mutta myös ihmisten persoonallisuus ja samankaltaisuus vaikuttavat asiaan. Tätä vasten voidaan peilata Knoxin ym. (2007) tutkimusta, jonka mukaan yksinäiset yliopisto-opiskelijat raportoivat, etteivät tiedä, miten ystävystytään. Yksinäisyyttä kokevat myös hyödyntävät vähemmän suhteiden ylläpitostrategioita (Henson ym., 2004). Voidaankin pohtia, nähdäänkö lähistölle saatava työpari ainoana mahdollisuutena ystävystymiseen juuri sen vuoksi, ettei tiedetä muita vuorovaikutukseen liittyviä keinoja ystävystyä tai ylläpitää laadukkaita työtoverisuhteita. Tämän voi nähdä sinänsä lohdullisena pohdintana, koska tietoja vuorovaikutuksesta on aina mahdollista hankkia lisää.

Pohdinnan yhteenvetona voi todeta, että vuorovaikutus näyttäytyy tämän tutkielman tuloksissa väylänä, jonka kautta ihmiset voivat kokea yhteyttä toisiin ihmisiin, kuuluvansa yhteisöön, tulevansa huomatuksi toisten ihmisten toimesta ja saavansa heiltä tukea. Tämän tutkielman tuloksissa näiden kokemusten puute on nähtävissä linkkinä, joka yhdistää mielensisäisen työyksinäisyyden kokemuksen näky-

vän tason vuorovaikutukseen työyhteisössä. Työyksinäisyys näyttäytyy työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta erityisesti yhteisenä kuulumattomuuden rakentamisena ja ihmisen tahattomana tai tahallisenä näkymättömäksi tekemisenä vuorovaikutustilanteissa. Tätä ilmentää myös tämän maisterintutkielman otsikko. Näkymättömälle ja kuulumattomalle tuo vuorovaikutuksen tarjoama väylä voi näyttäytyä tukossa olevana, suljettuna. Tämä taas yhdistyy koko tutkielmani aloittaneeseen lausahdukseen: "In essence, if lonely people believe and act as if interaction cannot solve their problems, it will not solve their problems." (Spitzberg & Canary, 1985, s. 398). Tutkielman tulosten ja esittämieni pohdintojen perusteella uskaltaisin peilata väittämää vastakommentilla: jos työyhteisössä uskotaan ja toimitaan ikään kuin työyksinäisyys ei olisi työyhteisön jäsenten yhteisesti vuorovaikutuksessa rakentamaa, vuorovaikutuksella ei voida ratkaista työyhteisössä koetun yksinäisyyden ongelmaa.

8 PÄÄTÄNTÖ

8.1 Arviointi

Tutkimusta voidaan arvioida tietyillä kriteereillä, jotka liittyvät tutkimuksen luotettavuuteen ja laatuun. Käytän tutkielman luotettavuuden ja laadun arvioinnin pohjana Tracyn (2020) esittämiä kriteereitä siten kuin ne tämän tutkielman arviointiin soveltuvat. Tracyn kriteereitä tuen Eskolan ja Suorannan (2014) arviointiohjeistuksilla.

Aiheen merkityksellisyys. Tutkimuksen tulee olla relevantti, ajanmukainen ja kiinnostava (Tracy, 2020, s. 231). Olen tutkimusraportissa esittänyt perusteita työkyksinäisyyden tutkimisen relevanttiudelle ja ajanmukaisuudelle. Kiinnostavuuden osalta Tracy (2020, s. 231) toteaa, että yleisesti hyväksytyjen ajatusten ja oletusten haastaminen on usein tutkimisen arvoista verrattuna tunnettujen ilmiöiden vahvistamiseen. Tutkielmassa esitellyn vuorovaikutuksen näkökulman avulla olen pyrkinyt haastamaan yksinäisyystutkimuksen vakiintuneita oletuksia.

Vilpittömyys. Tutkimusraportissa tulee kertoa menetelmistä ja haasteista läpinäkyvästi (Tracy, 2020, s. 233–234). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta vahvistaakin tutkimuksen toteuttamisen vaiheiden tarkka kuvaaminen (Hirsjärvi ym., 2009, s. 232). Olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti kaikki tutkimuksen toteutuksen vaiheet, ja kertonut tutkimusprosessin haasteista. Myös aineistoesimerkit ovat toimineet pyrkimyksenä lisätä tutkielman analyysiprosessin läpinäkyvyyttä. Tracyn (2020, s. 233) mukaan vilpittömyyteen sisältyy itsereflektiivisyys, joka on ensinnäkin tutkijan tietoisuutta identiteetistään ja toisekseen käytänteitä, jotka tuovat esiin tutkijan tietoisuutta itsestään. Tällaiseen reflektiivisyyteen olen pyrkinyt esimerkiksi kerto-

malla omasta positiostani ja ennakko-oletuksistani suhteessa tutkimusaiheeseen luvussa 5.5 sekä kirjoittamalla raportin ensimmäisessä persoonassa passiivin sijaan. Tutkimusraportin kirjoittamisen ensimmäisessä persoonassa voi nähdä korostavan tutkijan itsetietoisuutta koskien osallisuuttaan tutkielmassa tehtyihin valintoihin ja tulkintoihin; Eskola ja Suoranta (2014, s. 237) toteavat, että passiivi ”peittää tekijänsä”. On myös syytä arvioida, onko tässä tutkielmassa käyttämäni aineistoon tutustumisen dialoginen menetelmä johtanut harhaan liian aikaisten tulkintojen kohdalla. Eskola ja Suoranta (2014, s. 152) varoittavat, että alkuvaiheessa syntyviä tulkintoja on syytä pyrkiä välttämään asteittaisen etenemisen avulla. Muodostin jo alkuvaiheessa tulkintoja osallistujien sanoittamista syistä työyksinäisyydelleen. Näitä tulkintoja oli mahdotonta vahvistaa valitsemallani tutkimusmenetelmällä. Kuitenkin koska tutkimuksen tavoitteena ei ollut selvittää syitä yksinäisyydelle, tätä alussa muodostunutta tulkintaa voi pitää lähinnä analyysiä taustoittavana. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että olen avannut menetelmäluvussa tätä aineistoon tutustumisen dialogista menetelmää siten kuin se menetelmäkirjallisuudessa asianmukaiseksi ja asialliseksi esitetään.

Tutkimusasetelman ja aineiston moninaisuus ja perusteellisuus. Tutkimukseen tulee olla kerätty riittävästi aineistoa ja käytetty soveltuvia menetelmiä (Tracy, 2020, s. 231–233). Tutkielmaani kerätty aineisto edustaa työyksinäisyyden kokemuksen monia puolia ja sitä on pystytty soveltamaan pohdinnassa niin ikään monipuolisesti, eli aineistoa voi katsoa kerätyn riittävästi. Tutkittavien taustat ovat monipuoliset, joskaan sukupuolijakauma ei edusta aikaisempia tilastoja. HelsinkiMission (2022) selvityksen mukaan naisista 32 % kokee työyksinäisyyttä ja miehistä 22 %. Tässä tutkielmassa miesosallistujia oli vain 2 ja naisia 9. On selvää, ettei tällöin saavuteta miesten kokemusten monenkirjavuutta yhtä syvällisesti kuin naisten, ja tätä voi pitää aineiston riittävyyden puutteena. Menetelmien osalta olen kahden eri menetelmän avulla tuonut esiin aineiston nyansseja, ja tuonut esiin myös ristiriitaisuuksia osoituksena monenkirjavasta ilmiöstä. Tässä tutkielmassa taustakirjallisuuden valikoiminen oli haastavaa, koska viestinnän alalla tuotettuja tutkimuksia aiheesta löytyi niukasti. Olen kuitenkin pyrkinyt katsomaan valittuja tutkimusraportteja vuorovaikutuksen

näkökulmasta ja taustoittamaan valittuja vuorovaikutuksen ilmiöitä viestinnän kirjallisuudesta käsin paikatakseni viestinnän alan tutkimusaukkoa.

Uskottavuus. Tutkijan tulkintojen tulisi vastata tutkittavien näkemyksiä (Eskola & Suoranta, 2014, s. 212). Koska tutkielman menetelmiin ei kuulunut jälkikäteistä haastattelua, en voinut vahvistaa tulkintojen vastaavuutta. Toisaalta Eskola ja Suoranta (2014, s. 212–213) toteavat, ettei tällainen tutkittavien toteuttama arviointi välttämättä lisää tutkimuksen uskottavuutta. Tutkielmani perustuu tulkinnalliseen eli fenomenologis-hermeneuttiseen ajatusmalliin, eli tässä on korostettava todellisuuden sosiaalista rakentumista, tiedon subjektiivista luonnetta ja tulkintojen moninkertaisuutta. Vaikka tutkittavat saisivat vahvistaa tai kiistää tutkijan tulkintojen ”paikansapitävyyden”, he eivät voisi hallita lukijoiden tulkintoja raportista. Uskottavuutta voidaan lisätä runsaan kuvailun avulla eli kirjoittamalla auki yksityiskohtia ja itsestäänselvyyksiä (Tracy, 2020, s. 235–236). Sitä olen tässä tutkielmassa tehnyt.

Resonanssi. Tutkimuksen laadun arvioimiseen liittyy tutkimuksen siirrettävyys (Tracy, 2020, s. 238–240). Tämän tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä lisää yhtäältä osallistujien monipuolinen joukko, mutta toisaalta se joukko olisi voinut jakautua tasaisemmin. Kriittisesti on tarkasteltava esimerkiksi siirrettävyyttä miesten kokemaan työyksinäisyyteen, koska miesosallistujia oli vain kaksi yhdestätoista. Niin ikään siirrettävyydelle korkeasti koulutettujen työhön saattaisi olla enemmän perusteita kuin toisen asteen koulutusta vastaavaan työhön, koska ammatillisesta koulutustaustasta tuli vain kolme osallistujaa yhdestätoista. On kuitenkin sanottava, että lähes kaikki käsitystyyppit on muodostettu kaikkien koulutustaustojen kesken – ainoana poikkeuksena etätyötä koskevat käsitystyyppit, sillä etätyössä olivat ainoastaan korkeasti koulutetut. Nämä poikkeukset huomioiden tuloksia voi soveltaa erilaisiin työkonteksteihin ja niiden vuorovaikutusympäristöihin.

Kontribuution merkityksellisyys. Merkittävä tutkimus pyrkii tuomaan piilossa olevia asioita näkyväksi ja luomaan syvempää ymmärrystä (Tracy, 2020, s. 240). Tämän tutkielman valossa voisi sanoa, että vuorovaikutuksen näkökulma työyksinäisyyteen on jäänyt tutkimuskentällä liian vähälle huomiolle. Tutkielman taustakirjallisuuden, tulosten ja pohdinnan välityksellä olen pyrkinyt tuomaan esiin vuorovaikutuksen näkökulman relevanssia työyksinäisyyden ymmärtämisessä, ennaltaehkäi-

semisessä ja vähentämisessä. Yksinäisyyden tutkimus on keskittynyt vahvasti psykologian tieteenalaan, mitä tässä maisterintutkielmassa olen pyrkinyt kyseenalaistamaan. Lisäksi työyksinäisyyttä on pitkälti tutkittu määrällisin menetelmin (Firoz ym., 2020), mikä tekee tästä tutkielmasta menetelmällisesti merkityksellisen. Tutkielmalla on paitsi tämä teoreettinen merkityksellisyys, tuon käytännön työelämäsovelluksissa (luku 8.3) esiin hyödyllisiä huomioita myös työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämiseen.

Eettisyys. Tutkimuksen toteutuksen eettisyyttä olen pohtinut luvussa 5.5. Erästä asiaa on kuitenkin tässä syytä arvioida kriittisesti: kuvasin luvussa 5.5 kyselylomakkeeseen asettamaani loppukysymystä, jossa kysyin osallistujilta aiheen pohtimisen herättämistä tuntemuksista. Tarkastelin loppukysymystä luvussa 5.5 velvollisuuseettisestä näkökulmasta, mutta sitä voi jälkikäteen tarkastella myös seuraamuseettisestä näkökulmasta (ks. Eskola & Suoranta, 2014, s. 56). Noin puolet vastaajista nimittäin näki työyksinäisyyden tiimoilta tapahtuneen pohdinnan helpottavana, hyödyllisenä tai ymmärrystä lisänneenä – mutta puolet kuvasi jääneensä alakuloisuuden, surumielisyyden tai toivottomuuden olotilaan. Vaikka lähdin loppukysymyksen laatimisessa velvollisuuseettisestä näkökulmasta, herää seurausetiikan punnitsemisen osalta kysymys: olisiko negatiiviset olotilat pitänyt huomioida ennalta? Kysymyksen perään olisi tällöin voinut kirjata muutaman tahon, joihin voi olla yhteydessä, jos yksinäisyys tuntuu ahdistavalta. Tämä olisi vahvistanut tutkimuksen toteutuksen eettisyyttä.

Merkityksellinen koherenssi. Laadullisen tutkimuksen tulisi palvella tarkoitustaan, käyttää tutkimusperinteeseen ja teorioihin soveltuvia menetelmiä sekä yhdistää tarkoituksenmukaisesti taustakirjallisuutta menetelmiin ja tuloksiin (Tracy, 2020, s. 245). Tässä tutkimuksessa saavutan asettamani tavoitteen lisäämällä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tätä tavoitteen toteutumista tukevat niin taustakirjallisuuden kattavuus, työyksinäisyyden kokemuksen subjektiivisuutta kunnioittavat tieteenfilosofiset valinnat ja käsitteitä selvittävät tutkimusmenetelmät sekä analyttinen pohdinta. Lisäksi olen pyrkinyt perustamaan niin tutkimuskysymykset, aineistonkeruun menetelmät, analyysimenetelmät ja pohdinnatkin yhtenäiselle tutkimusperinteen pohjalle. Erästä asiaa

tulee kuitenkin arvioida lähemmin. Esimerkkinä merkityksellisestä koherenssista Tracy (2020, s. 245) käyttää tulkinnalliseen perinteeseen nojaavaa tutkimusta, jossa tutkija kuitenkin harjoittaa kriittistä lähestymistapaa tulkitsemalla aineistoa vallankäytön näkökulmista. Tässä tutkielmassa olen nostanut aineistosta esiin kuvauksia, jotka tulkintani mukaan käsittelevät vallankäyttöä työyhteisössä. Tracy (2010, s. 245) korostaa, että vallankäytön nostaminen aineistosta on hyväksyttävää tulkinnallisessa perinteessä vain, jos tutkittavat itse sanoittavat tätä vallankäyttöä. Tätä on syytä arvioida tämän tutkielman aineiston ja analyysin kohdalla: mitä on vallankäytön sanoittaminen? Muuttuuko tutkimus kriittiseksi, jos tutkittavat eivät mainitse sanaa ”vallankäyttö”, mutta tutkija tulkitsee kuvauksia vuorovaikutustilanteista ja -suhteista suorina kuvauksina vallankäytöstä? Analyysin voi nähdä tältä osin kulkevan tulkinnallisen ja kriittisen tutkimuksen välisellä rajalla.

8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämän tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tässä alaluvussa esittelen kokoamiani johtopäätöksiä sekä mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Työyksinäisyyden tutkimuskentän alikehittyneisyyden (Firoz ym., 2020) vuoksi jatkotutkimusmahdollisuuksia vuorovaikutuksen tieteenalalla voidaan nähdä suuri määrä, mutta tässä luvussa pyrin tuomaan esiin tämän tutkielman pohjalta olennaisimpina näyttäytyviä mahdollisuuksia.

Yleistasolla voidaan todeta, että tutkielman tulokset, pohdinta ja taustakirjallisuus yhdessä osoittavat vuorovaikutuksen näkökulman olevan tarpeellinen ja osuva työyhteisössä koetun yksinäisyyden tarkasteluun. Tutkielma kokonaisuudessaan lisää ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksinäisyyden kokemiselle. Tulokset ja pohdinta tukevat Wrightin ja Silardin (2022, s. 10) sanoittamaa näkökantaa, jonka mukaan työyksinäisyys ei ole henkilökohtainen epäonnistuminen, vaan sen voi nähdä seurauksena niin yksilöllisistä kuin sosiaalisista ja organisatorisistakin olosuhteista, joista merkittävä osa on yksilön hallinnan ulottumattomissa. Tulosten ja pohdinnan perusteella vaikuttaa siltä, että niin työyksinäisyyttä

kokeva kuin työyhteisön muutkin jäsenet osallistuvat työyksinäisyyden kehkeytymiseen moninaisten vuorovaikutusprosessien kautta.

Suhteellisen tuoreessa vuorovaikutuksen tieteenalan yksinäisyystutkimuksia kokoavassa katsauksessa todetaan, että vuorovaikutuskeskeinen näkökulma yksinäisyyden ilmiöön keskittyy yksinäisyyttä kokevan vuorovaikutustaitojen tarkasteluun (Park 2015, s. 1). Tämän tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että tuossa katsauksessa esitelty näkökulma näyttäytyy aivan liian suppeana, sillä se ei huomioi kontekstin merkitystä yksinäisyydelle ja säilyttää kaiken vastuun yksinäisyydestä yksinäiselle itselleen. Tämä maisterintutkielma tukee tuohon katsaukseen nähden uudenlaista vuorovaikutuksen näkökulmaa ilmiöön: etenkin työkontekstissa yksinäisyyttä ei voida nähdä joko ainoastaan työyksinäisyyttä kokevan tai ainoastaan työyhteisön syynä, vastuuna tai yksin jommankumman vuorovaikutuksesta kumpuavana ilmiönä. Tutkielman taustoitukset, tulokset ja pohdinta yhdessä lisäävät ymmärrystä siitä, että työyksinäisyyteen ovat yhteydessä yhtä lailla yksinäisyyttä kokevan käsitykset vuorovaikutuksesta kuin myös työyhteisön muiden jäsenten (tahattomasti tai tahallisesti) koordinoitu vuorovaikutuskäyttäytyminen. Voidaan puhua työyksinäisyyteen yhteydessä olevista intrapersonaalisen tason, interpersonaalisen tason, ryhmätason sekä vuorovaikutuskäytänteiden tason tekijöistä. Tällaisen monen tason näkymän tarkasteluun voisi jatkossa hyödyntää sosioekologista ja systeemiteoreettista näkökulmaa.

Tässä tutkielmassa hyödynnetyn työyksinäisyyden relationaalisen lähestymistavan tueksi tarvitaan edelleen lisätutkimusta. Työyksinäisyyttä kokevien ja heitä ympäröivien ihmisten vuorovaikutusosaamisen eri ulottuvuuksien tutkiminen niin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa kuin etätyön kontekstissakin toisi lisäymmärrystä siitä, millainen merkitys kummankin ”osapuolen” osaamisella on työyksinäisyydelle. Esimerkiksi osaaminen liittyen supportiiviseen vuorovaikutukseen näyttää olevan merkityksellistä työyksinäisyyden kehkeytymiselle.

Moni saamistani tuloksista kiteytyy näkymättömyyden kokemukseen työyhteisön vuorovaikutustilanteissa. Muun muassa kuulumattomuuden yhteinen rakentaminen, sosiaalisen tuen tarpeiden jääminen huomiotta, osallistumisyritysten sivuuttaminen ja esihenkilön harjoittama epätasavertainen suosiminen lähettävät kaikki

yhtä ja samaa viestiä työyksinäisyyttä kokevalle: sinä olet näkymätön keskuudessamme, et ole olemassa täällä. Näkymättömyyden kokemus työyhteisössä voi johtaa moniin haasteisiin etenkin nuorilla tai muutoin kokemattomilla työntekijöillä. Kuulaksi ja nähdyksi tulemisen puutteen nähdään yhdistyvän siihen, ettei yksilöllä ole osallistumismahdollisuuksia kahdenvälisiin tilanteisiin ja ryhmätilanteisiin työyhteisössä (Wright & Silard, 2022, s. 6). Osallistuminen tilanteisiin vuorostaan edesauttaisi niiden sosiaalisten taitojen kehittymistä, jotka on useissa tutkimuksissa todettu puutteelliseksi yksinäisyyttä kokevilla ihmisillä (Spitzberg & Canary, 1985; Berger, 2003; Henson ym., 2004; Knox ym., 2007; Park, 2015). On huomioitava, että vuorovaikutustaidot ja -osaaminen ovat kontekstisidonnaisia (Spitzberg, 2015): työelämässä tarvittavia vuorovaikutustaitoja tulee siis voida kehittää nimenomaan työelämässä. Ihmisen koordinoitu kohtelemisen näkymättömänä, oli se sitten tahatonta tai tahallista, estää taitojen harjoittamisen ja kehittymisen. Tämän tutkielman pohjalta näyttäytyy erittäin merkittävänä, että jatkossa tutkittaisiin työyksinäisyyden ja työpaikalle sijoittuvan ostrakismin välisiä vuorovaikutuksellisia yhteyksiä. Niin työpaikalle sijoittuvan ostrakismin (Manninen ym., 2022) kuin ostrakismiviestienkin (Pelliccio & Walker, 2022) tutkimus on tuoretta. Näihin tutkimuksiin voi tukeutua myös työyksinäisyyden ja työpaikkaostrakismin yhteyksiä tarkastellessa, sillä ilmiöiden läheisyyden johdosta vuorovaikutuksen merkitys molemmille kokemuksille saattaa olla hyvinkin limittäistä. Sitä kautta vuorovaikutukseen liittyvät ratkaisukeinot saattaisivat pureutua yhtäaikaan molempiin ilmiöihin. Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella voisi kartoittaa ilmiöiden suhdetta toisiinsa.

Sosiaalinen tuki ja sitä välittävä supportiivinen vuorovaikutus näyttäytyvät niin taustoituksen, tulosten kuin pohdinnankin perusteella merkittävinä työyksinäisyyden kokemiselle. Johtopäätöksenä (ja joidenkin tutkielmaan osallistuneiden suoria ilmauksia mukaillen) voisi todeta, että toiveiden mukaisen sosiaalisen tuen saaminen vähentäisi työyksinäisyyttä. Tähän tutkielmaan osallistuneet työyksinäisyyttä kokeneet sanoittavat hyvin tuen tarpeitaan liittyen yksinäisyyden vähentämiseen työyhteisössä. Joillekin kyseessä on eriytyneeseen työnkuvaan liittyvän tuen toive, eli heiltä puuttuu mahdollisuus saman ammatin edustajan kanssa sparraamiseen eli ajatustenvaihtoon. Toiset taas kaipaavat niin etä- kuin lähityössä emotionaalista tu-

kea raskaisiin työpäiviin ja toiset tiedolliseen tukeen liittyvien esteiden poistamista. Sosiaalista tukea ja supportiivista vuorovaikutusta voitaisiin jatkossa tutkia erilaisissa työkonteksteissa, jotta niiden merkitys työyksinäisyyden kokemiselle täsmentyisi. Vaikka sosiaalisen tuen ja työyksinäisyyden yhteyden olemassaolo on jo aiemmin todettu, edelleen tiedetään vain vähän niistä työnkuvista, työn luonteista, vuorovaikutustilanteista ja -suhteiden laadusta, joissa tuki on työyksinäisyyden kannalta puutteellista.

Etätyössä nousee tärkeään rooliin vuorovaikutuksen laatu. Jos työyhteisön jäsen kokee, ettei kukaan ota häneen kontaktia, eikä hänellä ole vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhönsä ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen, voi seurata työyksinäisyyttä ja pahimmillaan jopa työuupumusta ja sairauspoissaoloja. Johtopäätöksenä voi todeta, että tärkeäksi nousevat kuulluksi tuleminen ja kuulumisen tietoisien rakentamisen mahdollistaminen teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa. Tulosten ja pohdinnan voi nähdä viittaavan siihen, että etätyössä vuorovaikutusteknologioiden tarkoituksenmukainen hyödyntäminen esimerkiksi itsestä kertomiseen, suhteiden ylläpitämiseen ja riittävän sosiaalisen tuen välittämiseen voisi mahdollistaa näiden positiivisten kokemusten muodostumisen. Jatkossa tulisi tarkastella syvemmin sitä, millainen etätyössä tapahtuva teknologiavälitteinen vuorovaikutus on yhteydessä työyksinäisyyden kokemuksen lievenemiseen. Koska useammin etätyössä kuin lähityössä olevat kokevat useammin työyksinäisyyttä (Miyake ym., 2022), jatkotutkimuksissa voisi kohdistaa katseen esimerkiksi täysin etätyössä oleviin. Määrällisten vertailututkimusten avulla voitaisiin saada selville vuorovaikutuskäytänteitä ja -rakenteita, joissa työyksinäisyyttä esiintyy eniten tai vähiten.

Kun tuloksia ja pohdintaa tarkastellaan kauempaa, on nostettava esiin kriittinen näkökulma: vääristäkö yksinäisyystutkimusten keskittyminen psykologian tieteenalalle ymmärrystämme yksinäisyydestä? Psykologian alan tutkimusten ansiota on, että meillä on paljon arvokasta tietoa yksinäisyyden ilmiöstä. Yksinäisyyden tuntemus on kiistämättä yksilön päänsisäinen, mutta sitä ei ole olemassa ilman kaipausta ihmiskontaktiin, siis ilman sosiaalista vuorovaikutusta. Voidaanko yksinäisiä siis auttaa keskittymällä ainoastaan heidän käsityksiinsä ja toimintaansa? Mikäli vastaus on ei – kuten tämä tutkielma on omalta osaltaan esittänyt – silloin psykologinen

ja yksilökeskeinen lähestymistapa ei riitä tämän laajalle levinneen ilmiön vähentämiseksi yhteiskunnassa. Tuen tätä edelleen seuraavalla havainnolla: yksikään tutkielman aineistoon saatu kokemuksekuvaus ei ollut samanlainen kuin toinen, mutta kuten tulokset antavat ymmärtää, eri työyhteisöjen vuorovaikutuksen kuvauksista oli löydettävissä paljonkin samankaltaisuuksia. Tämä havainto osaltaan vahvistaa käsitystä siitä, että tämän subjektiivisen kokemuksen ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi yksinäisyyttä tulisi tarkastella yksilöiden ohella entistä enemmän myös sosiaalisen vuorovaikutusympäristön näkökulmasta. Monimutkaisen ilmiön ymmärtämistä edesauttaisi relationaalisia ja sosioekologisia lähestymistapoja hyödyntävä systeemijattelu. Koska yksinäisyys on monilla tieteenaloilla tutkittu ja monilla ulottuvuuksilla ilmenevä ilmiö, parhaiten tällaiseen haasteeseen vastaisivat monitieteelliset tutkimushankkeet, joissa voitaisiin tarkastella niin psykologista yksilötasoa, organisaatioiden ja työelämän rakenteiden tasoa kuin interpersonaalisen ja ryhmien vuorovaikutuksenkin tasoa.

Koska suurin osa aiemmista yksinäisyyden ja työyksiinäisyyden tutkimuksista on määrällisiä ja yksilöön keskittyviä (Firoz ym., 2020; Valenzuela ym. s. 351), tulevaisuudessa tutkimuksissa olisi kannatettavaa tarjota monipuolisempaa otetta. Tämä maisterintutkielma osoittaa omalta osaltaan, että laajemman ymmärryksen saavuttamiseksi on hyödyllistä tarkastella niin sanotusti ryhmän vuorovaikutusta kohti yksinäistä yksilöä. Aiheen arkaluonteisuus asettaa tutkimusasetelmille eettisiä haasteita, minkä vuoksi olisi harkittava luovia toteutustapoja, jollaisia voisivat olla esimerkiksi narratiiviset menetelmät. Työelämän näkökulmasta mahdollisia jatkotutkimuksia voisivat olla vuorovaikutukseen suuntautuvat interventiotutkimukset: saataisiinko työyhteisössä esiintyvää yksinäisyyttä vähenemään ainoastaan työyhteisön vuorovaikutusta ja vuorovaikutusosaamista kehittämällä? Tämä tarjoaisi arvokasta, suoraan sovellettavaa tietoa työelämälle.

8.3 Käytännön työelämäsovellukset

Tämän tutkielman tavoitteena oli lisätä ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työyksiinäisyyden kokemiselle. Tässä luvussa esittelen tutkielman

pohjalta muodostamiani käytännön työelämäsovelluksia, joiden avulla työyksinäisyyttä voidaan pyrkiä vähentämään ja ennaltaehkäisemään työyhteisöissä. Kertaan samalla lyhyesti keskeisimpiä tuloksia ja johtopäätöksiä.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työyksinäisyyttä kokevat pitävät työyhteisön vuorovaikutusta puutteellisena. Heillä voi olla näkymättömyyden kokemuksia, koska he eivät tule huomioduksi vuorovaikutuksessa, eivät saa sosiaalista tukea ja kohtaavat puutteita työyhteisöön kuulumisen suhteen. Tämän tutkielman perusteella ja vuorovaikutuksen näkökulmasta monenlaista työyksinäisyyttä voisivat ehkäistä erityisesti seuraavat asiat, joita avaan tarkemmin tässä luvussa:

- Esihenkilön tarjoaman sosiaalisen tuen lisääminen
- Muun toivotun kaltaisen sosiaalisen tuen lisääminen
- Ostrakismin ehkäiseminen
- Laadukkaiden suhteiden luomisen mahdollistaminen.

Esihenkilön tarjoaman sosiaalisen tuen lisääminen. Sosiaalinen tuki auttaa hallitsemaan epävarmuutta, mikä helpottaa esimerkiksi ongelmanratkaisua ja emotionaalista kuormittuneisuutta (Mikkola, 2020, s. 150). Tulosten perusteella voi sanoa, että työyhteisössä yksinäisyyttä kokeneet pitävät esihenkilön tukea riittämättömänä. Esihenkilöltä toivotaan ensinnäkin tavoitettavissa olemista, jolloin käytännössä kyseeseen tulisi esimerkiksi tiettyjen aikojen määrittäminen, jolloin esihenkilö olisi tavoitettavissa kysymyksiä ja keskusteluja varten. Tämän tavoittamattomuuden nähdään estävän työhön liittyvien tärkeiden tietojen saamista. Toisekseen tärkeäksi nostetaan esihenkilön tuki työn suunnittelu- ja päätöksentekotilanteissa. Näitä varten organisaatioissa tulisi järjestää esimerkiksi rauhallisia keskittymisen hetkiä esihenkilön kanssa, joissa työntekijä voi avata kohtaamaansa haastetta ja esihenkilö voi ohjata hänen suunnitelmiaan sekä antaa päätöksentekoa ja pystyvyyttä tukevia kommentteja ja suuntaviivoja. Kehityskeskusteluja pidetään osin vanhanaikaisina (Juholin, 2022), jolloin kyseeseen voisi tulla esimerkiksi kerran kuukaudessa pidettävä lyhyempi keskustelu koskien työntekijän kohtaamia haasteita ja muita kuulumisia. Näitä keskusteluja on kutsuttu myös *one-to-one*- tai 121-keskusteluiksi (suomenkielistä käsitettä ei ole vakiintunut). Näissä keskusteluissa esihenkilöllä olisi myös hyvä tilai-

suus tarjota työntekijälle palautetta, sillä tämän tutkielman tulokset osoittavat, että työyksinäisyyttä kokevat pitävät palautteen saamista paikoin riittämättömänä. Tulosten mukaan jos palautetta ei saa, voi siitä aiheutua kokemus, ettei omalla työllä ole mitään merkitystä. Tällainen ajatus voi kertoa näkymättömyyden kokemuksesta, jota voidaan niin ikään arvostamisen sanoittamisella vähentää.

Muun toivotun kaltaisen sosiaalisen tuen lisääminen. Tutkielman tulokset antavat organisaatioille aihetta kehittää erityisesti yksin tehtävää työtä työyksinäisyys mielessä pitäen. Yksin tehtävällä työllä viitataan työtehtäviin, joita ei työtetä pareittain tai tiimissä, vaikka työntekijä olisikin osa tiimiä. Usein tällaiset yksin suoritettavat työnkuvat eivät ole joko-tai-tapauksia: esimerkiksi suurin osa työstä suoritetaan yksin, ja lyhyitä kontakteja kollegoihin voi esiintyä. Jos yksin tehtävää työtä on hankala organisoida edes osittain pari- tai ryhmätyönä tehtäväksi, nousee tärkeään rooliin supporttiivisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen muin keinoin. Supporttiivisen vuorovaikutuksen avulla annetaan, haetaan ja vastaanotetaan sosiaalista tukea (Mikkola, 2020, s. 150). Aiempien tutkimusten mukaan työyksinäiset kokevat työyhteisön tuen riittämättömänä (Wax ym. 2022) ja työyksinäisyyttä kokevat todennäköisemmin he, jotka saavat vähemmän sosiaalista tukea (Miyake ym., 2022). Tämä tutkielma puolestaan osoittaa, että erityisesti yksin tehtävässä työssä kaivataan työnkuvaan liittyvää emotionaalista ja tiedollista tukea. Tulosten perusteella tuki nähdään keinona lieventää yksin tehtävästä työstä koituvaa eristäytyneisyyden kokemusta ja yksinäisyyttä. Työyhteisöissä voidaan harkita niin lähi- kuin etätyöhön perustettavia tukiprosesseja kuten mentorisuhteita tai vertaismentorointiverkostoja. Mikä tahansa käytännön tason ratkaisu onkaan, tärkeintä on luoda virallisten väylien kautta mahdollisuuksia sellaiselle vuorovaikutukselle, jossa voidaan saada ja tarjota emotionaalista ja tiedollista tukea työtovereille. Niin ikään se, että työnantaja varaa työntekijöille aikaa kalenterista tällaisille tilaisuuksille, nousee olennaiseksi: kiire voi aiheuttaa painetta jättää välistä vapaaehtoiset tilaisuudet, jotka voisivat helpottaa omaa yksinäisyyttä – yksinäisyyden vähentäminen taas voisi nostaa työn tehokkuutta ja sitä kautta vähentää kiirettä. Koko työyhteisön sosiaalisen tuen osalta työyhteisöissä voidaan pohtia, tulisiko henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteenä järjestää supporttiivisen vuorovaikutuksen koulutusta. Niin taustakirjallisuuden kuin tämän-

kin tutkielman tulosten mukaan toivotun kaltaisen tuen saaminen vähentäisi työkyksinäisyyden kokemuksia.

Ostrakismin ehkäiseminen. Ostrakismin voisi hyvin tiivistetysti kuvata olevan sanatonta hyljeksintää, joka voi olla tahatonta (Manninen ym., 2022). Tällainen hyljeksityksi tuleminen on paitsi yleisempää kuin häirintä työpaikoilla, se aiheuttaa myös suuremman riskin työntekijän irtisanoutumiselle ja hyvinvoinnille kuin häirintä (O'Reilly ym., 2015). Työkyksinäisyyden kokemus yhdistyy tutkielmani tuloksissa vahvasti sivuutetuksi ja ulossuljetuksi tulemisen ja näkymättömyyden kokemuksiin. Tutkielman pohjalta voidaan esittää, että vähentämällä ostrakismia organisaatiot vähentävät myös työntekijöidensä kokemaan työkyksinäisyyttä. Organisaatioissa on kiinnitettävä huomiota paitsi häirinnän ja kiusaamisen kaltaisten, joskus helpommin havaittavissa olevien käyttäytymisten ehkäisemiseen, myös hyvin haitalliseen ulossulkemiseen ja sivuun jäämiseen. Tämän voi nähdä arvovalintana, jota voidaan esittää organisaation työkuulttuurin strategisesta toteuttamisesta käsin. Yksin selviämisen kuultuurin sijaan organisaatioissa voidaan rakentaa yhdessä tekemisen ja mukaan ottamisen kuultuuria. Tällaista yhteisöllisyyttä ovat esimerkiksi yhteiset kahvitauot ja ongelmanratkaisutuokiot, uusiin työntekijöihin tutustuminen, vaikuttamismahdollisuuksien jakaminen tasavertaisesti ja tuen proaktiivinen saataville tuominen – kaikki nämä niin lähi- kuin etätyössä.

Laadukkaiden suhteiden luomisen mahdollistaminen. Työyhteisöön kuulumisen rakentuu työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (Rajamäki, 2021). Tämän tutkielman tulokset ja pohdinta osoittavat, että vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa myös kuulumattomuutta, mikä valitettavasti näyttää pätevän työkyksinäisyyttä kokeneiden kohdalla. Organisaatiot voivat lähestyä kuulumattomuuden haastetta pyrkimällä mahdollistamaan laadukkaiden vuorovaikutussuhteiden luomisen työntekijöiden välillä. Pelkkä vuorovaikutusmahdollisuuksien lisääminen ei riitä, vaan suhteiden laadukkuus on avainasemassa (Firoz ym. 2020, s. 775). Työyhteisöissä tulisikin pohtia, millainen vuorovaikutus vahvistaa suhteiden laadukkuutta, eikä tyytyä esimerkiksi taukuhuoneen olemassaoloon ja työkykypäivien järjestämiseen. Tuli si kysyä: millä tavalla työntekijämme ovat vuorovaikutuksessa taukotilassa ja työkykypäivillä? Minkälaiset tapahtumat, fyysiset tilat ja kokoukset mahdollistavat sel-

laista vuorovaikutusta, joka rakentaisi työntekijöiden kuulumista ja sitoutumista työyhteisöön? Kuulumattomuudessa on tämän tutkielman perusteella kyse muun muassa huomatuksi tulemisen, vastavuoroisuuden, sosiaalisen tuen ja palautteen puutteista vuorovaikutuksessa. Työyhteisöissä tulisi lisätä mahdollisuuksia kaikkiin näihin ja kehittää henkilöstön vuorovaikutusosaamista näiden osalta. Organisaatio voi lisäksi osallistaa työyhteisön jäseniä toteutettavien toimenpiteiden suunnittelussa, sillä myös vaikuttamismahdollisuuksien puute näyttäytyi tässä tutkielmassa osana työyksinäisyyden kokemista. Työyksinäisyyttä koetaan niin työntekijä- kuin johtotasemissa (Wright, 2012), eli kaikkien tarpeita ja toiveita tulisi kuulla.

Työyksinäisyys on monisyinen ja monitahoinen ilmiö, johon ei ole vain yhtä ratkaisua. Tämän tutkielman voi kuitenkin nähdä rohkaisevana osoituksena siitä, että organisaatiot voivat tehdä paljonkin työyksinäisyyden ehkäisemisen ja vähentämisen eteen kehittämällä vuorovaikutuskäytänteitään ja henkilöstön vuorovaikutusosaamista. Joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössään (HelsinkiMissio, 2022). Työyksinäisyyden haitallisten seurausten vuoksi (ks. luku 2.2) organisaatioilla on niin sosiaalisia kuin taloudellisiakin kannusteita ehkäistä ja vähentää työntekijöidensä kokemaa työyksinäisyyttä. Työyhteisöissä koettu yksinäisyys ratkaistaan työyhteisöissä. Organisaatiot voivat kantaa sosiaalista vastuuta tästä alati laajenevasta yhteiskunnallisesta haasteesta rakentamalla työyhteisöjä, joissa kenenkään ei tarvitse pärjätä yksin, jokainen voi kokea kuuluvansa yhteisöön ja kukaan ei ole näkymätön.

KIRJALLISUUS

- Ambrose, M. L., Schminke, M., & Mayer, D. M. (2013). Trickle-down effects of supervisor perceptions of interactional justice: A moderated mediation approach. *Journal of Applied Psychology, 98*(4), 678–689. <https://doi.org/10.1037/a0032080>
- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: Does high LMX make the consequence worse? *The International Journal of Human Resource Management, 32*(10), 2124–2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Ayres, J. (1988). Loneliness and Interpersonal Communication Patterns. *Journal of the Northwest Communication Association, 16*(1), 39–60.
- Baarck, J., Balahur-Dobrescu, A., Cassio, L. G., D’hombres, B., Pasztor, Z., & Tintori, G. (2021). Loneliness in the EU. Insights from surveys and online media data. *JRC Publications Repository*. <https://doi.org/10.2760/28343>
- Backlund, P. M., & Morreale, S. P. (2015). Communication competence: Historical synopsis, definitions, applications, and looking to the future. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.), *Communication competence* (s. 11–38). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110317459-003>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baumeister, R. F., Twenge, J. M., & Nuss, C. K. (2002). Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(4), 817–827. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.817>
- Bell, R. A. (1985). Conversational involvement and loneliness. *Communication monographs, 52*(3), 218–235. <https://doi.org/10.1080/03637758509376107>
- Berger, C. (2003). Message production skill in social interaction. Teoksessa J. O. Greene & B. R. Burleson (toim.), *Handbook of communication and social interaction skills* (s. 257–289). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410607133-14>
- Bodie, G. D., & Burleson, B. R. (2008). Explaining Variations in the Effects of Supportive Messages A Dual-Process Framework. *Annals of the International*

- Communication Association*, 32(1), 355–398.
<https://doi.org/10.1080/23808985.2008.11679082>
- Bowers, A., Wu, J., Lustig, S., & Nemecek, D. (2022). Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention reported by adult workers in the United States. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 312–335. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0076>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Bruce, L. D., Wu, J. S., Lustig, S. L., Russell, D. W., & Nemecek, D. A. (2019). Loneliness in the United States: a 2018 national panel survey of demographic, structural, cognitive, and behavioral characteristics. *American Journal of Health Promotion*, 33(8), 1123–1133, doi: 10.1177/0890117119856551.
- Cacioppo, J. T., Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2009). Alone in the crowd: The structure and spread of loneliness in a large social network. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 977–991.
<https://doi.org/10.1037/a0016076>
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447–454.
<https://doi.org/10.1016/j.tics.2009.06.005>
- Cahn, D. D. (1990). Perceived understanding and interpersonal relationships. *Journal of social & personal relationships*, 7, 231–244.
<https://doi.org/10.1177/0265407590072005>
- Carr, C. T. (2020). CMC is dead, long live CMC!: Situating computer-mediated communication scholarship beyond the digital age. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 25(1), 9–22. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmz018>
- Cutrona, C. E. (1982). Transition to college: Loneliness and the process of social adjustment. Teoksessa L. A. Peplau & D. Perlman (toim.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (s. 291–309). John Wiley & Sons.
- de Jong-Gierveld, J., Van Tilburg, T., & Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and social isolation. Teoksessa A. L. Vangelisti & D. Perlman (toim.), *The Cambridge Handbook of Personal Relationships* (s. 485–500). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511606632.027>
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, artikkeli 103894.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103894>
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, (2011), 505–525.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (10. painos). Vastapaino.
- Firoz, M., Chaudhary, R., & Khan, A. (2020). Desolated milieu: Exploring the trajectory of workplace loneliness (2006-2019). *Management Research Review*, 44(5), 757–780. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2020-0051>

- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81–110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Hammoud, R., Tognin, S., Bakolis, I., Ivanova, D., Fitzpatrick, N., Burgess, L., Smythe, M., Gibbons, J., Davidson, N., & Mechelli, A. (2021). Lonely in a crowd: Investigating the association between overcrowding and loneliness using smartphone technologies. *Scientific Reports*, 11(1), artikkeli 1. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-03398-2>
- HelsinkiMissio. (2022). Työelämän yksinäisyys 2022 -barometri. https://www.helsinkimissio.fi/wp-content/uploads/2022/08/TyoelamanYksinaisyys2022_barometri.pdf
- Hansson, R. O., & Jones, W. H. (1981). Loneliness, cooperation, and conformity among American undergraduates. *Journal of Social Psychology*, 115(1), 103–108. <https://doi.org/10.1080/00224545.1981.9711993>
- Henson, D. F., Dybvig-Pawelko, K. C., & Canary, D. J. (2004). The effects of loneliness on relational maintenance behaviors: An attributional perspective. *Communication Research Reports*, 21(4), 411–419. <https://doi.org/10.1080/08824090409360005>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. painos). Tammi.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>
- Hyttinen, S., & Valkonen, T. (2018). Yksinäisten työikäisten vuorovaikutussuhteet. *Prologi*, 14(1), 26–42. <https://doi.org/10.33352/prlg.95928>
- Jin, B., & Park, N. (2013). Mobile voice communication and loneliness: Cell phone use and the social skills deficit hypothesis. *New Media & Society*, 15(7), 1094–1111. <https://doi.org/10.1177/1461444812466715>
- Jones, W. H., Hobbs, S. A., & Hockenbury, D. (1982). Loneliness and social skill deficits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 682–689. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.4.682>
- Jowett, A., Peel, E., & Shaw, R. (2011). Online interviewing in psychology: Reflections on the process. *Qualitative Research in Psychology*, 8(4), 354–369. <https://doi.org/10.1080/14780887.2010.500352>
- Juholin, E. (2022). *Communicare! Ota viestinnän ilmiöt ja strategiat haltuun* (8. painos). Infor / Management Institute of Finland MIF Oy.
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), artikkeli 2. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Junttila, N. (2023). Ostrakismi satuttaa ja sairastuttaa. *Acatiimi*, 25(2), 20–25. <https://acatiimi.fi/wp-content/uploads/2023/04/acatiimi.pdf>
- Knox, D., Vail-Smith, K., & Zusman, M. (2007). The lonely college male. *International Journal of Men's Health*, 6(3), 273–279. <https://doi.org/10.3149/jmh.0603.273>
- Kotimaisten kielten keskus & Kielikone Oy. (2022). *Käsitys*. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/k%C3%A4sitys?searchMode=all>

- Laine, T. (2010). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (3. uudistettu ja täydennetty painos) (s. 28–45). PS-kustannus.
- Laitinen, K. (2020). Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä: Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaaliympäristöissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa. (JYU Dissertations 287) [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71789>
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Manninen, S., Laulainen, S., & Sinervo, T. (2022). Käsiteanalyysi työpaikkaostrakismista. *Hallinnon Tutkimus*, 41(1), 52–66. <https://doi.org/10.37450/ht.108021>
- Masi, C. M., Chen, H.-Y., Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and social psychology review*, 15(3), 219–266. <https://doi.org/10.1177/1088868310377394>
- McClure, J. P., & Brown, J. M. (2008). Belonging at work. *Human Resource Development International*, 11(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/13678860701782261>
- Mikkola, L. (2009). The perception of acceptance as a function of social support. Teoksessa T. A. Kinney & M. Pörhölä (toim.), *Anti and pro-social communication: Theories, methods and applications* (s. 107–116). Peter Lang.
- Mikkola, L. (2020). Supportive communication in the workplace. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.), *Workplace Communication* (s. 149–162). Routledge. <https://doi.org/10.4324/978042919688112>
- Mikkola, L., & Nykänen, H. (2020). Workplace relationships. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.), *Workplace Communication* (s. 15–27). Routledge. <https://doi.org/10.4324/978042919688112>
- Miyake, F., Odgerel, C.-O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: Focus on remote working. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27(0), 33–33. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107>
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*, 23(4), 729–753. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., & Banki, S. (2015). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*, 26(3), 774–793. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>
- Ozawa-de Silva, C., & Parsons, M. (2020). Toward an anthropology of loneliness. *Transcultural Psychiatry*, 57(5), 613–622. <https://doi.org/10.1177/1363461520961627>

- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Park, N. (2015). Loneliness. Teoksessa C. R. Berger & M. E. Roloff (toim.), *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication* (1. painos). John Wiley & Sons. DOI:10.1002/9781118540190.wbeic0127
- Pelliccio, L. J., & Walker, S. (2022). What is an interpersonal ostracism message?: Bringing the construct of ostracism into communication studies. *Atlantic Journal of Communication*, 30(2), 172–187. <https://doi.org/10.1080/15456870.2020.1859509>
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1984). Loneliness research: a survey of empirical findings. Teoksessa L. A. Peplau & S. Goldston (toim.), *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness* (s. 13–46). National Institute of Mental Health.
- Raappana, M., & Valo, M. (2014). Tiimit muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 12(1), 23–40. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87185>
- Rajamäki, S. (2021). Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa. (JYU Dissertations 461) [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/78675>
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. (2009). Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen: Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. (Jyväskylä studies in humanities 128) [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/22478>
- Samter, W. (1994). Unsupportive relationships: Deficiencies in the support-giving skills of the lonely person's friends. Teoksessa B. R. Burleson, T. L. Albrecht & I. G. Sarason (toim.), *Communication of social support: Messages, interactions, relationships and community* (s. 195–214). Sage.
- Seemann, A. (2022). The psychological structure of loneliness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1061. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031061>
- Segrin, C. (2003). Age moderates the relationship between social support and psychosocial problems. *Human Communication Research*, 29(3), 317–342. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2003.tb00842.x>
- Sias, P. M. (2009). *Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Sage.
- Sias, P. (2014). Workplace relationships. Teoksessa L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods* (s. 375–399) (3. painos). Sage.
- Siitonen, M. & Aira, A. (2020). Technology-mediated communication in the workplace. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.), *Workplace Communication* (s. 96–109). Routledge. <https://doi.org/10.4324/978042919688112>
- Sneck, P. (2023). *Yhdessä ilman yhteyttä: Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden kokemuksia työyksinäisyydestä*. [YAMK-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304195562>

- Spithoven, A. W. M., Bijttebier, P., & Goossens, L. (2017). It is all in their mind: A review on information processing bias in lonely individuals. *Clinical Psychology Review, 58*, 97–114. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.10.003>
- Spitzberg, B. H. (2003). Methods of interpersonal skill assessment. Teoksessa J. O. Greene & B. R. Burleson (toim.), *Handbook of communication and social interaction skills* (s. 93–134). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410607133-9>
- Spitzberg, B. H. (2015). The composition of competence: Communication skills. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.), *Communication competence* (s. 237–268). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110317459-011>
- Spitzberg, B. H., & Canary, D. (1985). Loneliness and relationally competent communication. *Journal of social and personal relationships, 2*, 387–402. <https://doi.org/10.1177/0265407585024001>
- Striley, K. M. (2016). Unlimited: Ostracism's potential to awaken us to possibility and mystery. Teoksessa E. S. Gilchrist-Petty & S. Long (toim.), *Contexts of the dark side of communication* (s. 1–12). Peter Lang.
- Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L., & Urrila, L. (2023). Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. *Vaasan yliopiston raportteja 37*. Vaasan yliopisto.
- Terry, G., & Braun, V. (2017). Short but often sweet: The surprising potential of qualitative survey. Teoksessa V. Braun, V. Clarke & D. Gray (toim.), *Collecting Qualitative Data: A Practical Guide to Textual, Media and Virtual Techniques* (s. 15–44). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107295094>
- Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: The relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 840–847. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.840>
- Tian, G., Pu, L., & Ren, H. (2021). Gender differences in the effect of workplace loneliness on organizational citizenship behaviors mediated by work engagement. *Psychology Research and Behavior Management, 14*, 1389–1398. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S329959>
- Tieteen termipankki. (2023). *Teksti*. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:teksti>
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.
- Tsai, F.-F., & Reis, H. T. (2009). Perceptions by and of lonely people in social networks. *Personal Relationships, 16*(2), 221–238. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2009.01220.x>
- Tuikka, S. (2020). Negative relationships in the workplace. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.), *Workplace Communication* (s. 136–148). Routledge. <https://doi.org/10.4324/978042919688112>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Tammi.
- Suomen Punainen Risti. (23.3.2023). Yksinäisyys koskettaa yhä useampaa Suomessa. <https://www.punainenristi.fi/uutiset/2023/yksinaisyys-koskettaa-yha-useampaa-suomessa/>

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja*, 3, 2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Valenzuela-Garcia, H., Lubbers, M. J., & Molina, J. L. (2021). "She's surrounded by loved ones, but feeling alone": A relational approach to loneliness. *Social Inclusion*, 9(4), 350–362. <https://doi.org/10.17645/si.v9i4.4585>
- Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace loneliness: The benefits and detriments of working from home. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.903975>
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of Human Communication, A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. WW Norton & Company.
- Wright, S. L. (2005a). Loneliness in the Workplace. [Väitöskirja, University of Canterbury]. <http://dx.doi.org/10.26021/8420>
- Wright, S. L. (2005b). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. Teoksessa N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe & C. E. J. Härtel (toim.), *The Effect of Affect in Organizational Settings* (s. 123–142). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Wright, S. L. (2012). Is it lonely at the top? An empirical study of managers' and nonmanagers' loneliness in organizations. *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 47–60, <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.585187>
- Wright, S. L. (2015). Coping with loneliness at work. Teoksessa A. Sha'ked & A. Rokach (toim.), *Addressing Loneliness: Coping, prevention and clinical interventions* (s. 123–134). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2604.0807>
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68.
- Wright, S., & Silard, A. G. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Wright, S. L., & Silard, A. G. (2022). Loneliness in young adult workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14462. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114462>
- Yang, F., & Wen, D. (2021). Combating workplace loneliness climate and enhancing team performance: The roles of leader humor and team bureaucratic practices. *Journal of Business Research*, 136, 305–315. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.053>
- Young, J. E. (1982). Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application. Teoksessa L. A. Peplau & D. Perlman (toim.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (s. 379–406). New York: John Wiley & Sons.
- Zakahi, W. R., & Duran, R. L. (1985). Loneliness, communicative competence, and communication apprehension: Extension and replication. *Communication Quarterly*, 33(1), 50–60. <https://doi.org/10.1080/01463378509369578>

Öztürk Ciftci, D. (2021). Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior* 24(2), s. 93-106