

JYU DISSERTATIONS 841

Jonna Leppäkumpu

Vuorovaikutuksessa rakentuva työn ja muun elämän rajanhallinta



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
FACULTY OF HUMANITIES AND
SOCIAL SCIENCES

JYU DISSERTATIONS 841

Jonna Leppäkumpu

**Vuorovaikutuksessa rakentuva työn
ja muun elämän rajanhallinta**

Esitetään Jyväskylän yliopiston humanistis-yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212
marraskuun 9. päivänä 2024 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Jyväskylä,
in building Seminarium, old festival hall S212, on November 9, 2024, at 12 o'clock.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2024

Editors

Anu Sivunen

Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä

Päivi Vuorio

Open Science Centre, University of Jyväskylä

Cover picture by Jenna Järvi.

Copyright © 2024, by the author and University of Jyväskylä

ISBN 978-952-86-0368-9 (PDF)

URN:ISBN:978-952-86-0368-9

ISSN 2489-9003

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-0368-9>

ABSTRACT

Leppäkumpu, Jonna

The communicative construction of work–life boundary management

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2024, 105 p. + original articles

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 841)

ISBN 978-952-86-0368-9 (PDF)

Individuals have various preferences for managing the boundary between work and life as modern communication technology offers numerous options for boundary management practices. Regardless of how individuals prefer to manage this boundary, the means of management become visible, negotiable, and adaptable through social interaction. In this dissertation work–life boundary management is defined as an ongoing communicative process that constructs meanings within relationships. In a world that emphasizes constant connectivity and availability, recognizing and understanding the significance of work–life boundary management is increasingly important for employee well-being and managing connectivity expectations in the work life.

The aim of this dissertation is to describe and understand the diversity of employees' work–life boundary management by examining how boundaries are constructed in social interactions and how the use of communication technology and employees' social interaction and relationships in and out of work relate to boundary management. The focus of the research is on the interactions between employees' work and other aspects of life, as well as on communication within larger workplace communities. The data for the first and second research articles included in the dissertation consist of interviews with Finnish journalists and relational others (N=32). The data for the third and fourth research articles consist of interviews with team members and team leaders from nine different teams in a global organization (N=55).

The findings of the dissertation show that in close relationships boundary management is constructed and negotiated with others through awareness of different aspects of life, as well as by setting boundaries. This construction and boundary-setting are shaped by professional identity and the meanings attached to it. The research enhances understanding of how work–life boundary management is also connected to the affordances of workspaces and communication technology. Connectivity expectations highlight the collective sensemaking practices of the work community and the role of immediate supervisors. Both are shaped by the organization's attitudes and values, reflecting on employees' work-life boundary management.

Keywords: professional identity, global work, connectivity expectations, work–life boundary management, communication technology, interpersonal relationship

TIIVISTELMÄ

Leppäkumpu, Jonna

Vuorovaikutuksessa rakentuva työn ja muun elämän rajanhallinta

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2024, 105 s. + alkuperäiset artikkelit

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 841)

ISBN 978-952-86-0368-9 (PDF)

Ihmisten mieltymykset hallita työn ja muun elämän välistä rajaa ovat yksilöllisiä nykypäivän viestintäteknologian tarjotessa vaihtoehtoja erilaisiin tapoihin ja käytänteisiin hallinnan toteuttamiseksi. Olivatpa mieltymykset hallita rajaa millaisia tahansa, hallinnan keinot tulevat näkyväksi, neuvoteltavaksi ja muokattavaksi vuorovaikutuksessa. Tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallinta määritellään vuorovaikutussuhteissa rakentuvaksi, merkityksiä tuottavaksi vuorovaikutusprosessiksi. Jatkuvaa tavoitettavuutta korostavassa maailmassa työn ja muun elämän rajanhallinnan merkityksen tunnistaminen ja ymmärtäminen on tärkeää työntekijöiden jaksamisen sekä työelämään kytkeytyvien tavoitettavuusodotusten sekä niiden hallinnan kannalta.

Tämän väitöskirjan tavoitteena on kuvata ja ymmärtää työn ja muun elämän rajanhallinnan moninaisuutta tarkastelemalla, kuinka rajat rakentuvat vuorovaikutussuhteissa sekä miten viestintäteknologian käyttö ja työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostetut merkitykset kytkeytyvät rajojen hallintaan. Tutkimuksen kohteena ovat työntekijöiden työn ja muun elämän vuorovaikutussuhteet sekä laajemmin työyhteisöt. Väitöskirjaan sisältyvien ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineistona ovat suomalaisten toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteidensa osapuolten haastattelut (N=32). Kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineisto koostuu globaalin organisaation yhdeksässä eri tiimissä toimivien tiimin jäsenten ja tiimin vetäjien haastatteluista (N=55).

Väitöskirjan tulokset osoittavat, että läheisissä suhteissa rajanhallinnan keskiössä on tietoisuuden rakentuminen elämän eri osa-alueista mutta myös rajojen asettaminen. Tätä rakentumista sekä rajojen asettamista osaltaan muokkaa ammatti-identiteetti ja sille annetut merkitykset. Tutkimus lisää ymmärrystä siitä, miten rajanhallintaan työyhteisöissä liittyvät myös työtilojen ja viestintäteknologian affordanssit. Työajan ulkopuolinen tavoitettavuus tuo esiin työyhteisön merkityksen muodostamisen myötä muodostuvat kollektiiviset toimintatavat ja lähijohtajan roolin. Näitä muokkaavat organisaation asenteet ja arvot, heijastuen työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Avainsanat: ammatti-identiteetti, globaali työ, tavoitettavuuden odotukset, työn ja muun elämän rajanhallinta, viestintäteknologia, vuorovaikutussuhde

Author Jonna Leppäkumpu
Department Language and Communication Studies
University of Jyväskylä, Finland
jonna.t.leppakumpu@jyu.fi
ORCID: 0000-0002-3352-130X

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

Senior Lecturer Kaisa Lindholm
Department of Language and Communication Studies
University of Jyväskylä, Finland

Reviewers Professor Liisa Mäkelä
School of Management, Human Resource Management
University of Vaasa, Finland

Associate Professor Jonna Koponen
Business School, Faculty of Social Sciences and
Business Studies
University of Eastern Finland, Finland

Opponent Professor Liisa Mäkelä
School of Management, Human Resource Management
University of Vaasa, Finland

ESIPUHE

Kun syksyllä 2015 pääsin Jyväskylän yliopistoon opiskelemaan (puhe)viestintää, en tiennyt vielä tulevasta, en osannut edes haaveilla. Vuodet työelämässä olivat kasvattaneet haluani ymmärtää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja tuntui, kuin uusi maailma olisi avautunut viestinnän maisteriopintojen myötä. Kun opintojen edetessä keskustelun aiheeksi nousivat mahdolliset jatko-opinnot ja tohtorikoulutukseen hakeminen, en epäröinyt hetkeäkään. Jatko-opintojen myötä sain tilaisuuden tarkastella syvemmin ja laajemmin merkitykselliseksi kokemaani aihetta eli sitä, miten elämän eri osa-alueita ja niiden välistä rajaa vuorovaikutuksessa rakennetaan ja hallitaan.

Olen ollut äärimmäisen onnekas saadessani tehdä väitöskirjaani useiden ihmisten ja yhteisöjen tukemana. Heidän roolinsa väitöskirjaprojektissa on ollut korvaamaton ja haluan esittää heille kiitokseni. Suurimmat kiitokset osoitan pääohjaajalleni professori Anu Sivuselle. Sinun ohjauksessasi olen saanut turvallisin ja luottavaisin mielin kasvaa ja kehittyä tutkijana, tutkijayhteisön jäsenenä ja asiantuntijana. Olet aina ollut läsnä, kun olen tarvinnut tukea, neuvoja tai apua. Olen syvästi kiitollinen siitä, että juuri sinä olit ohjaajani – loit minuun uskoa ja luottamusta juuri silloin, kun sitä eniten tarvitsin. Kiitän myös toista ohjaajani, yliopistonlehtori, FT Kaisa Lindholmia. Sinun kykysi nähdä olennaisin auttoi väitöskirjani viimeistelyssä suuresti. Haluan kiittää sekä entistä että nykyistä viestinnän oppiaineen henkilökuntaa antamastanne kannustuksesta ja rohkaisusta väitöskirjatutkimukseni aikana. Kiitän jatko-opintojeni alkuvaiheessa lehtorina työskennellyttä FT Tarja Valkosta sekä tenure track -professori, FT Leena Mikkolaa kysymyksistänne ja kommentteistanne, jotka auttoivat kirkastamaan tutkimukseni merkitystä ja arvoa. Yliopistonopettaja, FT Sari Rajamäki, kiitos kaikista väitöskirjatutkijoina yhdessä koetuista seikkailuista sekä siitä suuresta tuesta, joka auttaa minua kiinnittymään nykyiseen työyhteisöni. Kiitän myös apulaisprofessori, FT Ari Kuisminia, yliopistonlehtori, FT Malgorzata Lahta sekä yliopistonopettaja, FT Mitra Raappanaa arvokkaasta tuestanne ja kannustuksestanne väitöskirjaprojektini aikana.

Väitöskirjani esitarkastajina toimivat professori Liisa Mäkelä sekä apulaisprofessori Jonna Koponen. Arvostan suuresti aikaa ja omistautumista, jonka olette työlleni antaneet ja olen äärimmäisen kiitollinen kehittäväistä ja kannustavista kommentteistanne. Teidän asiantuntemuksenne ja palautteenne olivat korvaamattomia ja ne auttoivat minua työstämään väitöskirjastani perusteellisemmän kokonaisuuden.

Minulla on ollut suuri etuoikeus voidessani työskennellä väitöskirjani parissa täysipäiväisesti eri rahoittajien tuella. Väitöskirjani tekemisen aloitin Media-alan tutkimussäätiön vuosina 2018–2019 rahoittamassa Somedia-hankkeessa. Työni eteni myös osana Työsuojelurahaston rahoittamaa GloBound-tutkimushanketta sekä Suomen Akatemian rahoittamaa PARIS-tutkimushanketta. Lisäksi tutkimustani ovat rahoittaneet Otto A. Malmin lahjoitusrahasto, Eemil Aaltosen säätiö, Suomen kulttuurirahasto, Jyväskylän yliopiston humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta sekä Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitos.

Olen kiitollinen kaikille työtäni rahoittaneille tahoille siitä taloudellisesta turvasta, jota olen näiden vuosien aikana saanut.

Haluan kiittää myös kaikkia väitöskirjaani haastattelemiani ihmisiä. Arvostan suuresti aikaa, jonka käytitte suostuessanne haastateltavakseni ja jakaessanne kokemuksianne ja ajatuksianne tutkimusaiheeseeni liittyen. Suuri kiitos siis sitoutumisestanne sekä antamastanne panoksesta väitöskirjatutkimukseeni.

Olen ollut onnekas tutustuessani väitöskirjatyöni aikana ihmisiin, joiden kanssa olen voinut jakaa ajatuksia sekä työstä ja tutkimuksesta että elämästä laajemminkin. Etänä ja kasvokkain käydyt keskustelut, yhdessä koetut konferenssimatkat sekä iltapäivän pitkäksi venähtäneet kahvitauot ovat olleet tärkeä osa tätä matkaa. Kiitos eritoten FM Rasa Jämsen, FM Anniina Huusko, FM Camilla Aarnio sekä FT, tutkijatohtori Minna Koivula, että olen saanut jakaa tämän seikkailun teidän kanssanne vertaisina ja rinnakkain väitöskirjatutkijoina sekä työkaverina eri tutkimushankkeissa.

Perheeltäni, suvultani sekä ystäviltäni saamani vankkumaton tuki väitöskirjaprosessin aikana on ollut mittaamattoman arvokasta. Äitiäni Terttua ja isääni Hannua kiitän suunnattomasta, elämän kaikille osa-alueille yltäneestä tuesta ja avusta, jota olette kaikkien näiden vuosien aikana antaneet. Te teette teoillanne, sanoillanne ja valinnoillanne perheen merkityksen näkyväksi ja todeksi ja siitä olen teille ikuisesti kiitollinen. Kiitos siskolleni Jennalle ja veljelleni Jarnolle yhdessä vietetyistä hetkistä, jotka ovat tarjonneet arvokkaita hengähdystaukoja tutkimustyön keskelle. Puolisoni äitiä, anoppiani Merviä kiitän saamastani kannustuksesta ja rohkaisusta tämän väitöskirjaprojektin aikana. Ystävääni Outia kiitän yli 20 vuotta kestäneestä ystävydestämme, joka on suuri ilon lähde elämässäni.

Lopuksi haluan esittää syvimmat kiitokseni puolisololleni Jarille ja pojalleni Laurille. Jari, olet ollut rinnallani voimavarana juuri silloin, kun sitä eniten tarvitsin. Olet jakanut iloni onnistuessani ja valanut toivoa hetkiin, jolloin olen kohdannut vastoinkäymisiä. Sinä olet peruskallioni, johon voin aina tukeutua, ja siitä olen syvästi kiitollinen. Lauri, sinun kykysi huomioida muut ihmiset, sekä herkkyytesi, huumorintajusi sekä empaattisuutesi ovat minulle valtava aarre, josta saan nauttia päivittäin. Kiitos, että olet juuri sellainen kuin olet.

Laukaan Kylmäniemessä 14.10.2024

Jonna Leppäkumpu

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Tutkimusartikkeleiden tutkimuskysymykset	40
TAULUKKO 2	Ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin osallistujien taustatiedot	46
TAULUKKO 3	Kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin osallistujien taustatiedot	47
TAULUKKO 4	Tutkimuksen aineistot	51

VÄITÖSKIRJAAN SISÄLTYVÄT ARTIKKELIT JA TUTKIJAN KONTRIBUUTIO

- I Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2023). Communicating across the borders: managing work-life boundaries through communication in various domains. *Community, Work & Family*, 26(2), 222–241. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1952163>
- II Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2022). Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle. *Media ja viestintä*, 45(3), 80–101. <https://doi.org/10.23983/mv.122093>
- III Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J. (2023). Managing collapsed boundaries in global work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 28(4), zmad019. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad019>
- IV Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2024). Navigating connectivity expectations and work-life boundaries through sensemaking in global teams. *Journal of Applied Communication Research*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/00909882.2024.2404050>

Väitöskirjaan sisältyvistä tutkimusartikkeleista olen kirjoittanut ensimmäisen, toisen sekä neljännen yhdessä väitöskirjatyöni ohjaajan, professori Anu Sivusen kanssa. Näissä kolmessa tutkimusartikkelissa olen toiminut ensimmäisenä kirjoittajana, joka on tarkoittanut päävastuuta tutkimusasetelman suunnittelusta ja kehittämisestä, aineiston analyysistä ja tutkimusraportin kirjoittamisesta. Artikkeleiden toinen kirjoittaja, joka on toiminut myös samanaikaisesti väitöskirjatyön ohjaajana, on osallistunut sekä aineistonkeruun suunnitteluun että käsikirjoitusten kirjoittamiseen erityisesti niiden rakenteellisten muokkausten ja sisällöllisten viimeistelyiden näkökulmasta. Aineiston, johon sekä ensimmäinen että toinen tutkimusartikkeli perustuvat olen kerännyt itse aloittaen alustavan aineiston keräämisen SOMEDIA-tutkimushankkeessa syksyllä 2018 yhteistyössä FT Minna Koivulan kanssa. Aineiston kolmanteen sekä neljänteen tutkimusartikkeliin olen kerännyt professori Anu Sivusen johtaman GloBound-tutkimushankkeen aikana yhteistyössä hankkeen johtajan sekä väitöskirjatutkija FM Anniina Huuskon kanssa.

Väitöskirjaan sisältyvä kolmas tutkimusartikkeli on tehty yhteistyössä väitöskirjatyön ohjaajan, professori Anu Sivusen sekä professori Jennifer Gibbsin (University of California Santa Barbara) kanssa toimiessani itse tutkimusartikkelin kolmantena kirjoittajana. Vaikka kolmannen kirjoittajan rooli ei sisältänyt-kään päävastuuta tutkimusartikkelin kirjoittamisesta tai viimeistelystä, osallistuin aineiston keräämiseen, analysointiin, tulosten muotoiluun sekä tutkimusartikkelin laatimiseen yhdessä muiden kirjoittajien kanssa sovituilta osin.

SISÄLLYS

ABSTRACT
TIIVISTELMÄ
ESIPUHE
KUVIOT JA TAULUKOT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	13
2	TYÖN JA MUUN ELÄMÄN VÄLINEN RAJA TUTKIMUSKOHTENA	16
2.1	Työn ja muun elämän moninaiset rajat	16
2.2	Rajateoriat	19
2.3	Työn ja muun elämän rajanhallinta	22
2.3.1	Rajanhallinta läheisissä vuorovaikutussuhteissa	24
2.3.2	Rajanhallinta työelämän vuorovaikutussuhteissa	26
2.3.3	Rajanhallinnan sosiokulttuurisuus ja sosiomateriaalisuus.....	28
2.4	Tutkimuksen näkökulmat työn ja muun elämän rajanhallintaan	31
2.4.1	Ammatti-identiteetti rajanhallinnalle merkityksiä tuottavana tekijänä.....	31
2.4.2	Globaali työ rajanhallinnan kontekstina.....	32
2.4.3	Työajan ulkopuolinen tavoitettavuus rajanhallinnassa	34
3	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN	38
3.1	Tutkimuksen tieteenfilosofinen perusta.....	38
3.2	Tutkimusasetelma, tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	39
3.3	Tutkimusmenetelmä, osallistujat ja aineistonkeruu.....	42
3.3.1	Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	42
3.3.2	Tutkimuksen osallistujat.....	43
3.3.3	Haastatteluiden toteuttaminen ja aineistot	50
3.4	Analyysimenetelmät ja analyysien toteutus.....	52
3.5	Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat.....	56
4	ALKUPERÄISARTIKKELEIDEN TIIVISTELMÄT	58
4.1	Artikkeli I: Työn ja muun elämän rajanhallinta elämän eri osa- alueiden rajat ylittävänä viestintänä.....	58
4.2	Artikkeli II: Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle	59
4.3	Artikkeli III: Romahtavien rajojen hallinta globaalissa työssä.....	60
4.4	Artikkeli IV: Tavoitettavuuden odotukset ja työn ja muun elämän rajanhallinta globaaleissa tiimeissä	61

5	TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	64
5.1	Tietoisuuden rakentuminen elämän eri osa-alueista työn ja muun elämän rajanhallinnassa.....	64
5.2	Vahvan ammatti-identiteetin tuki ja taakka työn ja muun elämän rajanhallinnassa.....	67
5.3	Viestintäteknologian käytön mahdollisuudet ja neuvottelun tarve työn ja muun elämän rajanhallinnassa.....	69
6	PÄÄTÄNTÖ.....	72
6.1	Tutkimuksen merkityksellisyyden, moninaisuuden ja kontribuution arviointi.....	72
6.2	Tutkimuksen tulosten käytännön sovelluksia.....	76
6.3	Avoimia kysymyksiä ja jatkotutkimushaasteita.....	78
	SUMMARY.....	81
	KIRJALLISUUS.....	88
	ALKUPERÄISET JULKAISUT	

1 JOHDANTO

Kohtaamme päivittäin erilaisia tilanteita, joissa elämämme eri osa-alueet, työ ja muu elämä, risteytyvät. Saatamme vastata työaikana lapsemme koulunkäyntiä koskeviin viesteihin tai huolehtia, että hän on päässyt turvallisesti koulusta kotiin. Työpäiviimme saattaa sisältyä joko kasvokkaisia tai viestintäteknologian kautta tapahtuvia kohtaamisia työyhteisömme jäsenten kanssa, joissa vaihdamme kuulumisia sekä jaamme kokemuksia ja näkemyksiä, jotka kytkeytyvät myös henkilökohtaiseen elämäämme. Joskus joudumme kieltäytymään työtetävästä, jonka tekeminen edellyttäisi työpaikalle jäämistä tai työpäivän jatkamista iltaan saakka. Ja jos päätämmekin jatkaa työpäivää, saatamme ensin neuvotella asiasta esimerkiksi puolisoimme kanssa. Joskus saatamme tarvita jonkun muun ihmisen sanomaan, että työpäivä on jo ohi, vaikka tiedostamme itsekkin, etteivät työt tekemällä lopu. Kotiin saapuessa tai työpäivän päätyttyä saatamme tarvita hetken työpäivän läpikäymiseen ja se hetki voi olla erityisen merkityksellinen, jos sen jakaa toisen ihmisen kanssa, joka kuuntelee, tukee ja ymmärtää. Toisinaan sanakin työpäivään liittyen sammuttaa keskustelun. Illan tullen osa meistä hiljentää tai sulkee työkoneet ja puhelimet, osa sen sijaan reagoi sähköposteihin ja viesteihin vielä nukkumaan mennessään.

Näiden esimerkkien kaltaiset tilanteet kuvastavat työn ja muun elämän keskinäistä ja vastavuoroista suhdetta (McMillan ym., 2011) sekä kertovat siitä, miten työn ja muun elämän rajat voidaan kokea fyysisten, ajallisten, kuin myös psykologisten tekijöiden kautta (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000). Yksilön kokemukset ja mieltymykset työn ja muun elämän rajanhallinnasta ilmenevät kuitenkin vuorovaikutuksessa toisten kanssa, minkä vuoksi työn ja muun elämän rajanhallintaa on tärkeää tarkastella viestinnän ja vuorovaikutuksen tasolla merkityksiä tuottavana prosessina. Vaikka työn ja muun elämän välistä suhdetta, kuten tasapainoa (esim. Greenhaus & Allen, 2006; Grzywacz & Carlson, 2007), harmoniaa (esim. McMillan ym., 2011) sekä konflikteja (Greenhaus & Beutell, 1985) on tutkittu pitkään ja monitieteisesti, käsitys vuorovaikutuksessa rakentuvasta ilmiöstä on verrattain nuori. Sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntauksen myötä on kuitenkin muotoutunut ymmärrys siitä, miten ihmiset ja yhteisöt, kuten organisaation jäsenet, tuottavat ja muokkaavat vuorovaikutuksessa

muodostuvia merkityksiä ja luovat ympäröivää maailmaansa sosiaalisten käytänteiden kautta (Allen, 2005). Linjassa tämän käsityksen kanssa on myös ajatus siitä, että ihminen voidaan nähdä aktiivisena toimijana, joka pyrkii hallitsemaan työn ja muun elämän rajaa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (Clark, 2000; Cruz & Meisenbach 2018; Golden, 2013; Kreiner ym., 2006).

Tämän väitöskirjan keskeinen käsite on työn ja muun elämän rajanhallinta (eng. work-life boundary management). Laajaa käsitettä määritellään etenkin englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa monesta näkökulmasta ja sillä viitataan usein erilaisiin strategioihin, joilla työn ja muun elämän rajoja hallitaan (esim. Kossek, 2016; White & Thatcher, 2015). Työn ja muun elämän rajanhallinta tässä tutkimuksessa tarkoittaa vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa, merkityksiä tuottavaa vuorovaikutusprosessia. Vuorovaikutusprosessit näkyvät esimerkiksi keskusteluina puolison tai ystävien kanssa työkiireistä, lähijohtajalle jaettuna tietona henkilökohtaisen elämän haasteista tai työyhteisössä sovittuina tavoitettavuuden pelisääntöinä. Kun työ ei välttämättä rajaudu tiettyyn aikaan tai paikkaan, työntekijän on itse luotava ajalliset, fyysiset sekä psykologiset rajat työn ja muun elämän välille. Vaikka yksilön omat tarpeet voivat vaikuttaa siihen, miten hän päättää luoda rajoja eri osa-alueiden välille, vasta viestinnän ja vuorovaikutuksen tasolla ne tulevat näkyväksi ja neuvoteltavaksi. Viestinnän ja vuorovaikutuksen tasolla tulevat näkyviksi myös toisten osapuolten toiveet ja tarpeet esimerkiksi sille, missä määrin työstä keskustellaan työajan ulkopuolella tai miten kotiin tai perhe-elämään liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista sovitaan (Clark, 2000; Cruz & Meisenbach 2018; Golden, 2013).

Vuorovaikutus tuo myös esille sen, millaisia merkityksiä organisaatioiden tai työyhteisöjen työn ja muun elämän rajat ylittävälle viestintäteknologian käytölle annetaan (Mazmanian & Erickson, 2014; van Zoonen ym., 2020) tai miten odotuksia työajan ulkopuolisesta tavoitettavuudesta tulkitaan (Nurmi & Hinds, 2020). Vuorovaikutuksessa rakentuvan työn ja muun elämän rajanhallinnan rinnalla kulkee tässä väitöskirjassa myös käsitys siitä, että etenkin viestintäteknologian käyttöön kytkeytyy myös rajanhallinnan muotoja, jotka eivät ole ainoastaan vuorovaikutuksessa rakentuvia. Toisin sanoin ihmisten yksilölliset mieltymykset ja tarpeet voivat tulla toteutetuksi myös niin kutsuttuja raja-affodansseja (sekä teknologisia että tila-ajallisia) hyödyntämällä (Sivunen ym., 2023). Tämä tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta vaihdella työn ja muun elämän osa-alueiden välillä päivän aikana omien tarpeiden mukaisesti, kuten hoitaa henkilökohtaisia asioita iltapäivällä ja jatkaa työskentelyä myöhemmin illalla.

Väitöskirjassa käytetään johdonmukaisesti termiparia työ ja muu elämä. Päätös perustuu aikaisempaan, tutkimuskirjallisuudessa käytyyn keskusteluun siitä, mitä valituilla käsitteillä halutaan ottaa huomioon. Englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa puhutaan tietynlaisesta muutoksen aallosta, jolloin käsitepari työ ja perhe (eng. work/family) (Clark, 2000) on tarkoituksella korvattu käsitteillä työ ja elämä (eng. work-life). Tällä muutoksella on haluttu huomioida se tosiasia, että jokaisella ihmisellä ja yksilöllä on elämää myös työn ulkopuolella; jokaisella työntekijällä on myös henkilökohtaista elämää (Kirby ym., 2006). Samanaikaisesti tällä valinnalla hälvennetään käsitystä siitä, mitä perheellä

tarkoitetaan. Perhe voi olla monimuotoisempi kuin perinteinen ydinperhe, johon kuuluvat välittömät, yleensä biologiset perheenjäsenet (Berkelaar & Tronstad, 2017). Tässä väitöskirjassa työ viittaa fyysiseen tai mentaaliseen toimintaan tai tehtävään, josta maksetaan palkkaa, jolloin muu elämä pitää sisällään henkilökohtaiset vuorovaikutussuhteet, perhesuhteet sekä vapaa-ajan toiminnan (Sayah, 2013). Käsitteistä on käyty keskustelua jo vuosikymmenten ajan, sillä vuonna 1988 julkaistussa artikkelissaan koskien siirtymiä työn ja muun elämän välillä Hall ja Richter päätyivät käyttämään systemaattisesti geneeristä termiä osa-alue (eng. domain) viitatessaan siirtymiin elämän eri osa-alueiden välillä. Myös tässä väitöskirjassa työ ja muu elämä nähdään laajoina osa-alueina, joiden välistä rajaa hallitaan sekä osa-alueiden sisällä tapahtuvan että osa-alueiden rajat ylittävän viestinnän kautta.

Väitöskirjan tavoitteena on kuvata ja ymmärtää työn ja muun elämän rajanhallinnan moninaisuutta tarkastelemalla, kuinka rajat rakentuvat vuorovaikutussuhteissa sekä miten viestintäteknologian käyttö ja työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostetut merkitykset kytkeytyvät rajojen hallintaan. Väitöskirjan tutkimustulokset laajentavat ymmärrystä työn ja muun elämän rajanhallinnasta viestinnän tutkimusalan näkökulmasta. Väitöskirjaan sisältyy neljä sekä kansainvälisissä että kansallisissa tieteellisissä journaaleissa julkaistua tutkimusartikkelia. Tutkimusartikkeleiden aineistot on kerätty ennen Covid-19-pandemiaa sekä pandemian aikana, mikä tarjoaa mahdollisuuden tarkastella muutoksia viestintäteknologian käytössä työn ja muun elämän rajanhallinnassa. Tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan vuorovaikutussuhteissa tapahtuvana prosessina, joka muokkautuu ammatti-identiteetille annettujen merkitysten kautta. Lisäksi väitöskirjassa tarkastellaan viestintäteknologian sekä tilan ja ajan käyttöä strategisena rajanhallinnan keinona sekä tavoitettavuuden odotuksiin kytkeytyvää merkityksen muodostamista, joka heijastuu työn ja muun elämän rajanhallintaan. Tämä luo tietoa, jota voivat hyödyntää sekä yksittäisen vuorovaikutussuhteen osapuolet, tiimit ja työyhteisöt että laajemmin organisaatiot.

Väitöskirjaan sisältyy yhteensä kuusi lukua, jotka käsittelevät tutkimuksen keskeisiä näkökulmia, teorioita ja aiempia tutkimuksia, tutkimusprosessia, tuloksia sekä tutkimuksen arviointia. Luvussa kaksi keskitytään kuvamaan niitä lähtökohtia, teorioita, käsitteitä sekä tutkimussuuntauksia, joihin väitöskirjan tutkimuksellinen viitekehys perustuu. Luvussa kolme esitellään väitöskirjan tavoitteet ja toteuttaminen, joihin sisältyvät aineistojen, menetelmien, sekä analyysiprosessien kuvaus sekä koko tutkimusprosessin eettinen pohdinta. Lisäksi luvun kolme alussa tarkastellaan niitä tieteenfilosofisia lähtökohtia, joihin väitöskirjaan sisältyvien aineistojen analyysit, tulokset sekä johtopäätökset nojautuvat. Luku neljä sisältää kaikkien väitöskirjaan kuuluvien tutkimusartikkelien tiiviit kuvaukset. Luku viisi tuo yhteen tutkimusartikkelien tulokset sekä niistä johdetut johtopäätökset. Viimeinen sisältöluke, luku kuusi johdattaa pohtimaan väitöskirjan merkityksellisyyttä, moninaisuutta sekä kontribuutiota. Lisäksi luvussa tuodaan esiin tutkimuksen tulosten käytännön sovelluksia sekä avoimia kysymyksiä ja jatkotutkimustarpeita.

2 TYÖN JA MUUN ELÄMÄN VÄLINEN RAJA TUTKIMUSKOHTENA

2.1 Työn ja muun elämän moninaiset rajat

Työn ja muun elämän välisiä rajoja voidaan tarkastella moniulotteisena käsitteenä ja rajoja voidaan määritellä ajallisten, fyysisten ja psykologisten tekijöiden kautta (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000). Jo vuosikymmenien ajan tutkijat ovat tarkastelleet tapoja, joilla ihmiset pyrkivät navigoimaan rajojen välillä, osa rajoja hämärtämällä ja osa rajoja vahvistamalla (Ashforth, ym., 2000; Nippert-Eng, 1996; Rothbard ym., 2005). Ihmisillä on nähty olevan taipumus pystyttää asioiden tai kokonaisuuksien välille mentaalisia raja-aitoja, jotka erottavat erilaiset roolit ja identiteetit toinen toisistaan. Nämä roolit ja identiteetit voivat sisältyä sekä työelämään että työn ulkopuoliseen elämään, kuten perheeseen tai kotiin (Zerubavel, 1991). Tässä viestinnän tutkimusalalle sijoittuvassa väitöskirjassa työn ja muun elämän välistä rajaa tarkastellaan sosiaalisena rakenteena. Viestinnän tutkimuksessa huomio siirtyy näin ollen yksilön subjektiivisista kokemuksista koskien ajallisia, fyysisiä ja psykologisia tekijöitä kohti rajan dynaamista ja sosiaalisesti konstruoituvaa olemusta.

Työn ja muun elämän tutkimuksessa fyysinen raja liittyy esimerkiksi työn tekemisen paikkaan, kotiin tai työympäristöön (Clark, 2000). Fyysiseen rajaan kohdistui alkuvuodesta 2020, Covid-19 pandemian myötä suuria paineita, kun ihmiset siirtyivät rajoitusten myötä työskentelemään kotoa käsin (Shin ym., 2022). Käytännössä tämä tarkoitti useimmille ihmisille sitä, että siirtyminen työpaikalta kotiin ei pandemian ja etätyösuositusten myötä ollut mahdollista, mikä saattoi johtaa tietynlaiseen fyysisten ja tilallisten rajojen romahtamiseen (Sivunen ym., 2023). Toisaalta fyysisen rajan työn ja kodin välillä voidaan nähdä muodostavan myös erilaisia kokemuksellisia tiloja, joissa on erilaisia toimintoja, ihmisiä ja toimintatapoja (Nippert-Eng, 1996). Tämän näkökulman mukaan fyysisen rajan myötä ihminen tietoisesti ajatuksen ja toiminnan kautta muokkaa rajoja itselleen

sopivaksi. Tämä voi ilmetä esimerkiksi erilaisten vaatteiden käyttämisenä työajan ulkopuolella, työkavereiden kutsumisena kotiin, perheenjäsenten tuomisena työpaikalle tai erilaisten kalenterimerkintöjen käyttämisenä työhön ja muihin elämäntilanteisiin liittyen – niitä joko yhdistellen tai erillään pitäen.

Työn ja muun elämän rajaa voidaan tarkastella myös ajallisena käsitteenä. Ajallinen raja viittaa tällöin tietyn tapahtuman, ajanjakson tai toiminnan keston, jolloin esimerkiksi työpäivän alkamis- ja päättymisajat muodostavat ajallisen rajan (Clark, 2000). Käsitteellisesti ajallisesta rajasta on muokkautunut laajasti viestintäteknologian lisääntymisen myötä, kun työn tekeminen ei ole enää ajasta tai paikasta riippuvaista. Kun viestintäteknologia mahdollistaa lähes jatkuvan tavoitettavuuden (Mazmanian ym., 2013; Wajcman ym., 2008; Wajcman & Rose, 2011) on tutkijoiden mielenkiinto kohdistunut esimerkiksi siihen, miten ajallista työn ja muun elämän rajaa hallitaan viestintäteknologian avulla (Sayah, 2013), miten ajallista rajaa hallitaan globaalissa työssä (Lirio, 2017; Ruppel, ym., 2013) tai miten erilaiset työtehtävät määrittävät ajallisen rajan hallintaa (Kossek & Lautsch, 2012; Ticona, 2015). Ajallisen rajan hämärtyminen on nähty myös kytkeytyvän työn ja muun elämän väliseen konfliktiin (Boswell & Olson-Buchanan, 2007).

Raja työn ja muun elämän välillä on myös psykologinen, mikä viittaa yksilön itselleen luomiin sääntöihin työn ja muun elämän osa-alueilla (Clark, 2000). Psykologinen raja voidaan määrittellä muokkaamalla tietoisesti toimintoja eri tilanteisiin sopiviksi. Tämä voi tapahtua esimerkiksi käyttämällä työpuhelinta vain työaikana ja henkilökohtaista puhelinta vapaa-ajalla, sulkemalla tietokoneen työpäivän jälkeen (Sayah, 2013) tai sopimalla yhteisiä sääntöjä tavoitettavuuden ympärille työyhteisön sisällä (Cousins & Robey, 2015). Siinä missä globaali pandemia romautti fyysisiä rajoja, myös psykologinen raja saattoi hämärtyä, kun töitä etenkin pandemian alkuvaiheessa jouduttiin tekemään esimerkiksi oman kodin keittiössä tai paikoissa, joita ei varsinaisesti ollut suunniteltu työn tekemiseen. Psykologinen raja siis hämärtyi, kun perinteiset käsitykset työympäristöstä ja kotiympäristöstä sekoittuivat odottamattomalla tavalla ja töitä jouduttiin tekemään tiloissa, joissa yleensä vietettiin vapaa-aikaa (Hughes & Donnelly, 2022).

Työn ja muun elämän rajoihin liitetään yleensä kaksi käsitettä: läpäisevyys ja joustavuus (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000). Läpäisevyydellä tarkoitetaan sitä, missä määrin yhteen osa-alueeseen kuuluvat asiat voivat tulla toiselle osa-alueelle läpäisten rajan ja limittäytyen toisiinsa. Läpäisevyys voidaan kokea sekä häiriönä että myönteisenä asiana ja se voi olla psykologista, ajallista tai fyysiseen paikkaan liittyvää ilmentymistä esimerkiksi kotitoimiston oven avauksena perheenjäsenen toimesta tai kielteisten työasioista johtuvien tunteiden valumisena kotiin. Läpäisevyys on myös kaksisuuntaista, jolloin työn ja muun elämän välisen rajan läpäisevyys suhteessa toisiinsa vaihtelee, riippuen läpäisevyyden suunnasta (Hecht & Allen, 2009; McCloskey, 2018). Työn ja muun elämän rajat eivät siis ole symmetrisiä, sillä ihmiset voivat pitää esimerkiksi työstä muuhun elämään suuntautuvan rajan vahvempana kuin muusta elämästä työhön suuntautuvan rajan tai toisin päin (Clark, 2000; Sonnentag, 2015). Jos esimerkiksi työstä muuhun elämään suuntautuva raja on vahva mutta raja muun elämän osa-

alueelta työhön läpäisevä, työasiat voidaan pyrkiä hoitamaan työajalla, työn tekemiseen tarkoitettussa fyysisessä paikassa mutta yhteydenotot esimerkiksi perheenjäseniltä työpäivän aikana sallitaan. Toisaalta raja voi olla työstä muuhun elämään läpäisevämpi ja joustavampi, jolloin työasioiden hoitamista työajan ulkopuolella ei koeta ongelmallisena (Clark, 2000; Sonnentag, 2015). Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tietyn ammatin harjoittajan, kuten kirurgin, saattaa olla mahdotonta keskustella puhelimesta puolisonsa kanssa työaikana (työn rajat ovat sulkeutuneet), mutta hän voi vastata sähköposteihin ja käsitellä työhön liittyviä asiakirjoja kotitoimistosta käsin (muun elämän rajat ovat läpäiseviä).

Rajan joustavuus voidaan määritellä ajallisten ja fyysisten rajojen taipuisuutena. Hall ja Richter (1988) kuvaavat joustavuuden riippuvan siitä, miten merkittävästi ajalliset ja fyysiset tekijät, kuten työajat ja työpaikka, voivat muuttua. Raja on siis joustava silloin, kun ihminen voi täysin kontrolloida työskentelyyn käytettävää aikaa tai fyysistä sijaintia (McCloskey, 2016). Joustavampi raja mahdollistaa näin ollen eri rooleissa toimimisen erilaisissa ympäristöissä, kuten etätöiden tekemisen kotona tai ajallisen vaihtelevuuden, kuten perheyriityksenä toimivan maatilan hoitamisen ympäri vuorokauden (Allen ym., 2014). Kun fyysiset ja ajalliset rajat eivät ole joustavia, ne määrittävät milloin ja missä tiettyä roolia, kuten potilashoitoa sairaalaolosuhteissa tai vartiointitehtävää kauppakeskuksesta voidaan toteuttaa (Allen ym., 2014).

Fyysisen, ajallisen ja psykologisen rajan rinnalle on kuitenkin noussut käsitys rajan sosiaalisesta rakenteesta. Tämän käsityksen mukaan ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka pyrkii hallitsemaan työn ja muun elämän rajaa vuorovaikutuksessa muiden ihmisen kanssa (Clark, 2000; Cruz & Meisenbach 2018; Golden, 2013; Kreiner ym., 2006). Myös tässä väitöskirjassa raja työn ja muun elämän välillä nähdään sosiaalisena rakenteena, josta neuvotellaan ja jolle annetaan merkityksiä sekä muun elämän että työelämän vuorovaikutussuhteissa. Kun työn ja muun elämän raja on alettu nähdä tämänkaltaisena rakenteena, tutkimus on tuonut esiin esimerkiksi sen, miten vuorovaikutuksessa neuvotellaan ammatilliseen rooliin kohdistuvista odotuksista (Carlson ym., 2016; Kreiner, ym. 2009) tai pyritään välttämään tai hallitsemaan rajan loukkaamista (Kreiner, ym., 2009). Erityisesti viestinnän tutkimus on myös osoittanut, että ihmiset hakevat tasapainoa työn ja muun elämän vaatimuksiin keskustelemalla ja hakemalla tukea samankaltaisessa tilanteessa olevien kollegoiden kanssa (Sturges, 2012) tai keskustelemalla työyhteisössä vaativista muun elämän tilanteistaan (Krouse & Afifi, 2007).

Vaikka organisaatioissa tai työyhteisöissä voi olla kirjattuja käytänteitä tai ohjeita liittyen esimerkiksi ajalliseen rajaan, kuten työaikaan tai fyysiseen rajaan, kuten kasvokkain tapahtuvaan työskentelyyn toimistolla, viestinnän tutkimuksella päästään tarkastelemaan sitä, miten erilaiset rajat tulevat näkyviksi ja koettaviksi vuorovaikutuksessa. Tällöin voidaan esimerkiksi tunnistaa, miten tietynlaiset puhutavat työyhteisössä muokkaavat kirjattuja sääntöjä tai ohjeistuksia koskien työn ja muun elämän yhteensovittamista (ter Hoeven ym., 2017). Toisaalta työn ja muun elämän rajan sosiaalista rakennetta tarkastelemalla voidaan

lisätä ymmärrystä siitä, miksi työn ja muun elämän rajat ylittävä viestintä, kuten elämän eri osa-alueille kohdistuvista velvoitteista keskusteleminen niin työssä kuin muun elämän suhteissa voi olla yhtä lailla tärkeää sekä korkeakouluopiskelijoille (Navick & Gibbs, 2023) että tietotyöntekijöille (van Zoonen ym., 2020).

2.2 Rajateoriat

Ihmisten tarvetta luoda ja ylläpitää rajoja pidetään inhimillisenä ja perustavanlaatuisena piirteenä (Nippert-Eng, 1996: Zerubavel, 1991). Tästä tarpeesta juontaa myös kaksi keskeistä, työn ja muun elämän rajojen muodostumista ja hallintaa käsittelevää teoriaa: Ashforthin, Kreinerin ja Fugaten vuonna 2000 julkaisema rajateoria (eng. boundary theory) sekä Sue Campbell Clarkin myös vuonna 2000 julkaisema työn ja perheen rajateoria (eng. work/family border theory). Vaikka molemmat teoriat ovat syntyneet 2000-luvulla ja julkaistu samana vuonna, ne ovat kehittyneet toisistaan erillään ja niiden taustat ovat erilaiset. Rajateorian (Ashforth ym., 2000) taustat ja perusta nojaavat psykologiaan ja taloustieteisiin ja se kehitettiin alun perin kognitiivisena ja yksilökeskeisenä näkökulmana ymmärtämään prosesseja ja sosiaalisia vaikutuksia, jotka liittyvät ihmisten tekemiin yksilöllisiin arkipäivän erotteluihin (Allen ym., 2014). Työn ja perheen rajateoria (Clark, 2000) sen sijaan korostaa enemmän viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitystä nimenomaan työn ja perheen osa-alueilla, paikaten näin ollen myös aiemmin kehitettyjen teorioiden puutteita (Allen ym., 2014). Teorioissa yhteistä on kuitenkin rooliteoriaan (Katz & Kahn, 1978) kytkeytyvät juuret, jossa työn ja muun elämän ympärillä olevat rajat ja erityisesti niiden hallintatavat voivat olla järjestyksen lähde perustuen elämän eri rooleihin selkeästi liittyviin käyttäytymismalleihin sekä vuorovaikutukseen, jota elämän eri rooleissa muiden kanssa käydään. Tälle väitöskirjalle molemmat teoriat tarjoavat viitekehyksiä, jotka ovat relevantteja tarkasteltaessa vuorovaikutuksessa rakentuvaa työn ja muun elämän rajanhallintaa. Vaikka rajateoria (Ashforth ym., 2000) onkin enemmän yksilökeskeinen, se korostaa kuitenkin dynaamisuutta, kuten siirtymiä, jotka kytkeytyvät oleellisesti nykypäivän työelämään ja työnteon tapoihin. Työn ja perheen rajateoria (Clark, 2000) ei ainoastaan tarjoa viestinnällistä käsitteistöä, vaan myös teoreettisen näkökulman rajanhallinnan tarkasteluun vuorovaikutusprosessina.

Rajateoria (Ashforth ym., 2000) kuvaa työn ja muun elämän rajojen luomista ja ylläpitoa päivittäisinä roolisiirtyminä työelämän ja muun elämän välillä. Jo yli vuosikymmen aiemmin Hall ja Richter (1988) totesivat, että tärkeä tapa ymmärtää esimerkiksi työelämän ja perhe-elämän välistä suhdetta on tutkia siirtymiä näiden kahden alueen välillä. Rajateorian voidaankin nähdä laajentavan ja syventävän tätä käsitystä. Teoria keskittyy niin sanottuihin mikrosiirtymiin, kuten työpäivän aikana tapahtuviin, toistuviin siirtymiin. Siirtymät ovat teoriaan mukaan sekä psykologisia että paikkaan liittyviä ja ne jäsentyvät kolmeen luokkaan: työn ja kodin välisiin siirtymiin, työssä tapahtuviin siirtymiin sekä siirtymiin työn ja kolmansien paikkojen välillä. Nämä siirtymät nähdään rajat ylittävänä toimintana, jotka voivat tapahtua niin työn sisällä kuin osa-alueelta toiselle.

Rajateorian (Ashforth ym., 2000) keskeinen tavoite on kuvata sitä, miten ihmiset osallistuvat päivittäisiin roolisiirtymiin osana organisaatioiden elämää. Teorian keskeinen käsite on rooli-identiteetti, joka teorian mukaan on sosiaalisesti rakennettu määritelmä siitä, millainen oma identiteetti on tietyssä roolissa. Rooli-identiteetti voi sisältää myös muita määrittelyä edesauttavia tekijöitä, kuten fyysisen sijainnin, ympäröivät ihmiset, kuten perheenjäsenet ja työyhteisön jäsenet tai tietyn position työyhteisössä (Ashforth ym., 2000). Teorian mukaan siirtymät eri roolien välillä ovat sitä vaikeampia, mitä vahvemmin rooli-identiteetit siirtymien eri päissä eroavat toisistaan ja toisaalta sitä helpompia, mitä samankaltaisempia rooli-identiteettien piirteet ovat keskenään.

Työn ja perheen rajateoria (Clark, 2000) hahmottaa yhtä lailla työn ja muun elämän rajojen hallintaa korostaen enemmän vuorovaikutuksen merkitystä rajojen muodostumisessa sekä hallinnassa. Teoria keskittyy tarkastelemaan sitä, miten ihmiset toimivat pyrkiessään saavuttamaan tasapainon työn ja perheen välille. Näin ollen Clarkin (2000) työn ja perheen rajateoriassa yksilöt ovat rajankävijöitä ja käyvät neuvottelua työn ja muun elämän rajoista sekä töissä että kotona eri vuorovaikutussuhteissa. Merkityksellisimpiä vuorovaikutusosapuolia rajanhallinnan näkökulmasta katsottuna ovat niin sanotut rajanvartijat (eng. border keepers), kuten lähijohtajat ja työyhteisön jäsenet työpaikalla, sekä kotona perheenjäsenet, puoliso tai lähimmät ystävät. Teorian mukaan työ ja muu elämä nähdään toisistaan erillisinä elämän osa-alueita vaikkakin toisistaan riippuvaisina. Ne erovavat toisistaan niin kulttuuriltaan, tarkoituksiltaan sekä arvoiltaan. Tasapaino nähdään tyytyväisyytenä ja laadukkaana toimivuutena niin työelämässä kuin kotielämässä ja tasapainon löytyminen näkyy minimaalisina rooli-konflikteina (Clark, 2000). Teorian mukaan ihmisen tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä riippuu alueiden samankaltaisuudesta tai erilaisuudesta. Jos alueet ovat samankaltaisia, heikot rajat edesauttavat työn ja perheen välistä tasapainoa. Jos taas alueet poikkeavat toisistaan niin arvoiltaan kuin tarkoitukseltaan, tasapainoa edistävät vahvat rajat. Clarkin (2000) mukaan raja voi olla myös vahva yhteen suuntaan ja heikko toiseen suuntaan, jolloin tasapainon saavuttaminen on haasteellista, jos identifioituminen kohdistuu heikomman rajan alueelle.

Rajojen hallitseminen sekä tasapainoilu työn ja perheen välillä edellyttää Clarkin (2000; 2002) mukaan jatkuvaa neuvottelua ja vuorovaikutusta rajojen ylläpitäjien kanssa. Rajojen ylläpitäjiä ovat esimerkiksi puoliset ja muut perheenjäsenet, työyhteisössä sen sijaan lähijohtajat ja työyhteisön jäsenet. Vaikka teoriassa puhutaan nimenomaan työn ja perheen tasapainosta, perheeksi voidaan Clarkin mukaan käsittää myös omat vanhemmat, sisarukset tai sisarusten lapset kuin myös lemmikkieläimet. On kuitenkin eri asia, jakavatko rajojen ylläpitäjät, kuten lähijohtajat sekä työyhteisön jäsenet samanlaisen käsityksen perheestä. Tämän takia teoria esittääkin, että nimenomaan tietoisuus eri osa-alueista edistää tasapainon saavuttamista. Käytännössä se tarkoittaa esimerkiksi lähijohtajan tietoisuutta työntekijän perhetilanteesta tai perheenjäsenten tai ystävien tietoisuutta työntekijän työtilanteesta. Toisaalta on olemassa myös työtehtäviä, joissa tiedon

vaihtaminen ei ole mahdollista, jos työssä edellytetään esimerkiksi korkeaa vaihtelovollisuutta.

Sekä rajateoria (Ashforth ym., 2000) että työn ja perheen rajateoria (Clark, 2000) painottavat työn ja muun elämän välisessä suhteessa muodostuvaa työn ja muun elämän tasapainoa (engl. work-life balance), joka kuvaa yksilön pyrkimystä saavuttaa tyydyttävä kokemus eri osa-alueiden välille. Kun tasapaino nähdään sosiaalisena rakenteena, vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Clark (2002) määrittelee tasapainon muodostuvan yksilön ollessa tyytyväinen tapaan, jolla hän pystyy jakamaan aikaansa ja energiaansa, joko yhdistämällä tai erottamalla vastuita elämän eri osa-alueilla. Keskiöön Clarkin määritelmässä nousee ihmisen toimijuus, eli yksilö ei ole passiivinen sivustaseuraaja tasapainoa tavoitellessaan. Clarkin (2000) mukaan tasapainoon pyritään nimenomaan olemalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisen kanssa ja antamalla merkityksiä ympäröivälle maailmalle, jolloin vuorovaikutuksessa muodostuvat merkitykset tuottavat sekä rajoituksia että vapauksia elämän eri osa-alueille. Rajoituksena voidaan nähdä esimerkiksi tulkinta lähijohtajan asettamista odotuksista koskien työajan ulkopuolista tavoitettavuutta ja vapautena sen sijaan vuorovaikutuksessa muodostunut ymmärrys siitä, ettei viesteihin tai sähköposteihin tarvitse työajan ulkopuolella vastata. Yksilö nähdään näin ollen aktiivisena toimijana, jolla on kyky ja mahdollisuus tehdä näkyväksi esimerkiksi osa-aluekohtaisia vastuita tai velvollisuuksia vuorovaikutuksen myötä (Clark, 2000). Vaikka Clarkin luoma teoria näin ollen tarjoaa selitysvoimaa vuorovaikutuksessa tapahtuvaan työn ja muun elämän rajanhallintaan, on siinä myös puutteita; teoria ei juurikaan ota huomioon sitä, että kaikkiin työn ja muun elämän rajanhallintaan heijastaviin käytäntöihin ei ole mahdollisuus vaikuttaa, kuten vaikkapa työjoustoihin, autonomian määrään tai etätyökäytäntöihin. Nämä saattavat olla muuttumattomia tekijöitä, mutta se, miten niistä puhutaan tai minkälainen merkitys niille annetaan, on vuorovaikutuksessa rakentuvaa, heijastuen myös tasapainon kokemukseen. Tässä väitöskirjassa tasapainon käsite on keskeinen, sillä se voidaan nähdä olevan työn ja muun elämän rajanhallinnan myötä muodostuvaa, muokkautuvaa sekä koettavaa.

Tasapainon käsite nousee säännöllisesti sekä median että julkisen keskustelun piiriin puhuttaessa esimerkiksi tasapainottelusta työn ja muun elämän välillä. Tieteellisenä käsitteenä tasapainon teoreettinen viitekehys pohjautuu usein eri teorioihin, kuten sosiaalisen vaihdannan teoriaan (Homans, 1958), voimavara-teoriaan (Hobfoll 1989; 2001), psykologiseen sopimukseen (Rousseau, 1995) ja rooliteoriaan (Katz & Kahn, 1978), jotka kaikki pyrkivät selittämään, miten yksilöiden työn ja elämän roolit vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa ja elämänlaatuunsa (Allen ym., 2014; Grzywacz & Carlson, 2007). Käsitteeseen liittyy myös kiistanalaisuutta, sillä tasapaino voidaan myös ymmärtää tilaksi, jossa eri osapuolet tai tekijät ovat keskenään tasapainossa, muuttumattomina ja vakiintuneina. Tällöin ulkopuolelle jää käsitys tasapainon mahdollistavista monimutkaisista, joskus myös ristiriitaisista prosesseista (Gambles ym., 2006). Tämän lisäksi kokemus työn ja muun elämän tasapainosta on jokaisella ihmisellä erilainen. Vaikka käsite jo itsessään viittaa siihen, että työ ja muu elämä pitäisi nähdä toisistaan erillisinä osa-alueina, useilla ihmisillä osa-alueet ovat limittyneet. Sen

vuoksi tasapainon kokemus voi osalle ihmisistä muodostua esimerkiksi mahdollisuudesta tehdä pitkiä työpäiviä. Toisaalta sosioekonomiset olosuhteet voivat pakottaa pitkiin työpäiviin, etenkin matalapalkkaisilla aloilla (Visser & Williams, 2006), jolloin kokemus tasapainosta osa-alueiden kesken voi olla saavuttamattomissa. Tästä lähtökohdasta työn ja muun elämän tasapaino voidaan nähdä kokemuksena hallinnasta ja autonomiasta, suhteessa siihen, missä, milloin ja miten työtä tehdään vastuun täyttämiseksi sekä työssä että sen ulkopuolella (Visser & Williams, 2006).

Keskustelua työn ja muun elämän tasapainosta on sävyttänyt myös tietynlainen kahtiajako sen mukaan, määritelläänkö tasapaino psykologiseksi vai sosiaaliseksi käsitteeksi. Psykologiseksi käsitteeksi sijoittuu esimerkiksi Greenhousen ja Allenin (2006) määritelmä, jonka mukaan tasapaino on tila, jossa yksilön tehokkuus ja tyytyväisyys työn ja perheen rooleissa ovat sopusoinnussa yksilön elämän tärkeimpien asioiden kanssa. Tämänkaltainen määritelmä korostaa yksilön omaa kokemusta, jolloin tasapainon kokemus on irrallaan sosiaalisista suhteista. Grzywacz ja Carlson (2007) huomauttavat, ettei määritelmä tavoita työn ja muun elämän tasapainon perimmäistä merkitystä, sillä yksilö voi kokea olevansa tyytyväinen tai tehokas elämän eri osa-alueilla mutta se voi tapahtua toisen ihmisen, esimerkiksi puolison kustannuksella. Grzywaczin ja Carlsonin (2007) mukaan tasapainon määrittäminen vain yksilön kokemuksena jättäisi äärimmillään huomioimatta kaikki sosiaaliset suhteet tai yhteiskunnalliset sekä organisaation rakenteet ja kontekstin siirtäen kokonaan tasapainon tavoittelemisen yksilön harteille. Siksi heidän määritelmänsä ottaa huomioon myös suhteissa tapahtuvan neuvottelun, jolloin tasapaino nähdään rooli-odotusten saavuttamisena. Näistä odotuksista neuvotellaan ja jaetaan yksilön ja hänen rooliinsa liittyvien henkilöiden välillä työn ja muun elämän alueilla (Grzywacz & Carlson, 2007). Määritelmä pyrkii painottamaan rooli-odotusten saavuttamista tyytyväisyyden sijaan, tehden tasapainosta enemmänkin sosiaalisen rakenteen. Näin ollen pelkän yksilökeskeisen tarkastelun sijaan myös tässä väitöskirjassa tasapaino nähdään kokemuksena, joka muodostuu ja muokkautuu vuorovaikutuksessa annettujen ja neuvoteltujen merkitysten myötä.

2.3 Työn ja muun elämän rajanhallinta

Tämän väitöskirjan keskeinen käsite on työn ja muun elämän rajanhallinta (eng. work-life boundary management). Suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa rajan käsitettä käytetään sekä yksikössä että monikossa. Esimerkiksi Kinnunen (2016) kumppaneineen käyttää käsitettä rajanhallinta, sillä tutkimus keskittyy tarkastelemaan työn ominaisuuksien merkitystä työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Sen sijaan tutkimuksessa, joka keskittyy suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategioihin, prosessia kuvataan rajojen hallintana, jolla viitataan äitien käyttämiin moninaisiin strategioihin (Salin ym., 2021). Tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallinta viittaa kahden laajan osa-alueen, työn ja muun elämän väliseen rajaan sekä osa-alueiden sisällä

tapahtuvaan että osa-alueiden rajat ylittävään viestintään. Työn ja muun elämän rajanhallinta nähdään näin ollen vuorovaikutuksessa rakentuvana, merkityksiä tuottavana vuorovaikutusprosessina.

Työn ja muun elämän rajanhallinta on käsitteenä laaja, ja sen määrittelyyn löytyy erilaisia näkökulmia tutkimusten tieteenalasta tai kontekstista riippuen. Teoreettista perustaa määrittelylle voidaan hakea Ashforthin ym. (2000) kuin myös Nippert-Engin (1996) jäsenyksistä, jolloin työn ja muun elämän rajanhallinta kytkeytyy ihmisten tapoihin luoda, ylläpitää tai muuttaa rajojaan heitä ympäröivässä maailmassa niin työssä kuin muussa elämässä. Työn ja muun elämän rajanhallintaan keskittyvässä tutkimuksessa käytetään myös rinnakkain käsitettä rajatyö (eng. boundary work), jonka voi nähdä olevan työn ja muun elämän rajanhallintaa laajempi käsite (Nippert-Eng, 1996). Rajatyö kuvaa ihmisten työn ja muun elämän rajojen luomista, häivyttämistä sekä ylläpitämistä. Työn ja muun elämän rajanhallinta viittaa kuitenkin spesifimpään, strategisempaan toimintaan, joka tulee näkyväksi vuorovaikutuksessa ja käytänteissä suhteessa muihin ihmisiin (Kreiner ym., 2009).

Työn ja muun elämän rajanhallintaan keskittyvässä tutkimuksessa keskiössä on usein ihmisten erilaiset tavat hallita elämänsä erilaisia rooleja integroinnin eli yhdistämisen tai segmentoinnin eli eriyttämisen myötä (Kossek, 2016; White & Thatcher, 2015). Usein ihmisten työn ja muun elämän rajanhallinta sijoittuu kuitenkin jatkumolle, joka sisältää sekä integroivia että segmentoivia piirteitä (Nippert-Eng, 1996). Mahdollisuus siis täydelliseen osa-alueiden integrointiin tai segmentointiin on näin ollen lähes teoreettinen. Pyrkimys ymmärtää jatkumolla tapahtuvaa integrointia ja segmentointia on tuottanut runsaasti jäsentelyjä, joiden mukaan ihmiset voivat olla esimerkiksi tasapainoilijoita (eng. volleys), vaihtelijoita (eng. alternators) (Kossek & Lautsch, 2012), erottajia (eng. separators), integroijia (eng. integrators) tai syklittäjiä (eng. cyclers) (Kossek, 2016). Sekä tasapainottelijoilla että vaihtelijoilla on taipumus vaihdella työn ja muun elämän yhdistämistä kausittain, toisinaan sekoittaen ne voimakkaasti ja toisinaan keskittyen yhteen rooliin kerrallaan (Kossek & Lautsch, 2012). Erottajien tavoitteena on sen sijaan pitää osa-alueet erillään, kun taas integroijat eivät juurikaan halua tehdä eroa osa-alueiden välille. Syklittäjälle on ominaista tehdä työtä jaksoittain hyvinkin intensiivisesti, minkä jälkeen keskitytään muuhun elämään (Kossek, 2016). Haastavaa työn ja muun elämän välistä rajanhallintaa kuvaavat myös Choroszewiczin ja Kayn (2020) käyttämät termit, joissa työtään ja muuta elämää erottavia ja yhdistäviä yksilöitä kuvaillaan termeillä kamppailevat segmentoijat (eng. struggling segmentors) ja kamppailevat integroijat (eng. struggling integrators).

Nämä jäsenyykset eivät kuitenkaan aina välttämättä kerro siitä, millainen merkitys ympäröivillä sosiaalisilla suhteilla on työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Sonnentag (2015) painottaakin, että rajanhallintaa tulisi tarkastella ainakin kahdesta eri näkökulmasta: 1) siitä, millaisia preferenssejä yksilöllä itsellään on työn ja muun elämän rajanhallintaan liittyen, ja 2) sosiaalisesta, etenkin työyhteisön merkitystä korostavasta näkökulmasta. Tämä sisältää työyhteisöjen tai organisaatioiden tarjoamat lähtökohdat työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Tämän

väitöskirjan lähtökohtana on sosiaalinen, sekä työelämään sisältyvien että työn ulkopuolisten suhteiden merkitystä korostava ja tarkasteleva näkökulma. Tällöin työn ja muun elämän rajanhallinta nähdään vuorovaikutusprosessina, joka tarkoittaa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa neuvottelua elämän eri osa-alueiden sisältämistä roolivaatimuksista ja velvollisuuksista, jonka myötä työn ja muun elämän välisiä rajoja luodaan, muokataan ja hallitaan (Cruz & Meisenbach, 2018; Edwards & Rothbard, 2000). Ihmiset viestivät omista osa-aluekohtaisista rajoistaan päivittäisessä kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa, reagoivat rajoja rikkoviin odotuksiin (Kreiner ym., 2009) ja ilmaisevat siirtymiä osa-alueiden välillä rutiininomaisesti (Fonner & Stache, 2012), esimerkiksi luomalla sääntöjä tiettyjen tehtävien suorittamiselle, kuten päivän viimeisen sähköpostin lähettämiseksi. Tässä väitöskirjassa ei siis pyritä jäsentämään yksilöllisiä rajanhallinnan toimia integroinnin tai segmentoinnin jatkumolla. Sen sijaan väitöskirja keskittyy sosiaalisissa suhteissa muodostuviin merkityksiin, joiden myötä työn ja muun elämän rajoja hallitaan.

Tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallintaan nähdään myös kytkettyvän moninaisia strategioita, sillä rajoja hallitaan myös teknologisten sekä tila-ajallisten affordanssien eli tarjoumien avulla (Sivunen ym., 2023). Tämänkaltainen näkökulma työn ja muun elämän rajanhallintaan huomioi myös viestintäteknologian käytön myötä taipuvat rajat työn ja muun elämän rajanhallinnassa. Viestintäteknologia mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, jolloin käsitys siitä, että rajat työn ja muun elämän välillä sekoittuvat, muuttuu yhä tavallisemmaksi. Ollier-Malaterre ym. (2019) ehdottaa, että työn ja muun elämän rajanhallinta voidaan parhaiten ymmärtää moniulotteisena käsitteenä, joka liittyy aikaan, tilaan ja suhteisiin. Kirjoittajat korostavat, että sopeutuminen yhä tiiviimmin jatkuvaa tavoitettavuutta ja yhteydenpitoa korostavaan maailmaan edellyttää keinoja rajojen hallintaan, joita ei yksinkertaisesti ollut olemassa vuosikymmeniä sitten.

2.3.1 Rajanhallinta läheisissä vuorovaikutussuhteissa

Läheiset vuorovaikutussuhteet ovat työn ja muun elämän rajanhallinnassa keskeisiä ja niiden tarkastelu rajanhallinnan kontekstissa on tuottanut tietoa ja ymmärrystä suhteiden merkittävästä roolista eri tutkimusaloilla. Läheisellä vuorovaikutussuhteella tarkoitetaan emotionaalisesti intiimiä suhdetta, jossa kaksi ihmistä ymmärtää, arvostaa ja välittää toinen toisistaan (Reis & Shaver, 1988). Tämänkaltaisia vuorovaikutussuhteen osapuolia voivat olla puoliset, ystävät tai perheenjäsenet. Aikaisempi, etenkin sukupuolirooleja korostanut tutkimus rajanhallinnasta läheisissä vuorovaikutussuhteissa on korostanut esimerkiksi vaiemojen puolisoilleen antaman sosiaalisen tuen merkitystä (esim. Erickson, 1993) ja tukenut myös käsitystä siitä, että työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan vain organisaatiotason tuloksina, kuten työtyytyväisyytenä tai organisaation sitoutumisena (Rothbard ym., 2005). Sittemmin tutkimus on laajentunut tarkastelemaan työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallintaa suhteessa työyhteisön ulkopuolisiin ihmisiin, kuten puolisoihin, perheenjäseniin ja ystäviin

(Ferguson ym., 2015) ja ennen kaikkea siihen, millaisia käsityksiä ja kokemuksia rajanhallinnasta työyhteisön ulkopuolisissa suhteissa muodostetaan.

Läheinen vuorovaikutussuhde on siis rajanhallinnan näkökulmasta konteksti, jossa tarkastellaan esimerkiksi sitä, miten työntekijät viestinnällisesti hallitsevat erilaisia rooleja elämän osa-alueilla (Cruz & Meisenbach, 2018), millaisia diskursseja suhteen osapuolet tuottavat puhuessaan työn ja muun elämän vaatimuksista (Golden, 2000) tai miten tietyt organisaatiossa käytetyt diskurssit heijastuvat työssäkäyvien puolisoiden välisiin keskusteluihin (Denker & Dougherty, 2013). Tässä väitöskirjassa tarkastellaan sitä, mitä läheisissä vuorovaikutussuhteissa tapahtuu rajanhallinnan näkökulmasta, millaisia merkityksiä suhteissa rakennetaan ja millainen rooli suhteissa muodostuneilla merkityksillä on työn ja muun elämän rajanhallinnalle.

Työn ja perheen rajateoria (Clark, 2000) ja etenkin Clarkin 2002 julkaistu tutkimus syventyy tarkastelemaan läheisissä suhteissa tapahtuvaa työn ja muun elämän rajanhallintaa. Clarkin (2002) käyttämä käsite, rajojen yli ulottuva viestintä (eng. across-the-border communication) kuvastaa sitä, miten sekä työyhteisöissä että työn ulkopuolella viestitään kunkin osa-alueen asioista ja miten työ ja muu elämä tuodaan esille erilaisissa työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutussuhteissa. Teoriassa korostuu erityisesti vuorovaikutussuhteiden laatu, sillä keskeisen hypoteesin mukaan vuorovaikutuksen myötä muodostuva kokemus kuulukuksi ja ymmärretyksi tulemisesta ei kaikissa suhteissa ole mahdollista. Kun työntekijä kokee vuorovaikutuksen työtä tai muuta elämää koskien tyydyttäväksi, merkitykselliseksi kokemukseksi, edellyttää se teorian mukaan yhteisen ymmärryksen muodostumista sekä niin sanotulle rajankävijälle että rajanvartijalle (Clark, 2002). Tämä voi ilmetä läheisissä vuorovaikutussuhteissa esimerkiksi siten, että työntekijä voi keskustella kuormittavan työpäivän tapahtumista puolisonsa kanssa saaden tukea ja ymmärrystä.

Erityisesti viestintäteknologian käytön yhteydessä rajat ylittävällä viestinnällä voidaan viitata myös viestintään osa-alueelta toiselle (eng. cross-domain communication). Käytännössä tämä tarkoittaa työaiheisiin liittyviin yhteydenottoihin vastaamista työajan ulkopuolella ja muuta elämää koskeviin yhteydenottoihin vastaamista työaikana (Wan ym., 2019). Viestintä molempiin suuntiin on vapaaehtoista ja harkinnanvaraista (Fenner & Renn, 2004; Schlachter ym., 2018). Oleellista tämänkaltaisessa viestinnässä on tunnistaa sen mahdolliset hyödyt ja haitat; liiallinen osa-alueelta toiselle tapahtuva viestintä heikentää toimimista kummalla tahansa osa-alueella, minkä vuoksi tiettyjen sääntöjen luominen voi helpottaa työntekijöitä priorisoimaan yhteydenottoja osa-alueelta toiselle (Wan ym., 2019).

Läheisissä vuorovaikutussuhteissa tapahtuvaa työn ja muun elämän rajanhallintaa ovat tarkastelleet myös Cruz ja Meisenbach (2018). Heidän tutkimuksensa lisäsi ymmärrystä siitä, miten ihmiset, joilla on työn ja muun elämän välillä myös kolmas alue, kuten vapaaehtoistyö, hallitsevat moninaisia roolejaan vuorovaikutuksessa läheistensä kanssa. Työn ja muun elämän rajanhallinnan sosiaalinen ulottuvuus näkyi esimerkiksi tilanteissa, joissa haitalliseksi koettujen osa-alueiden integroiminen sekä roolien samankaltaisuus sai aikaiseksi rajoista

neuvottelun perheenjäsenten kanssa. Toisaalta nimenomaan vuorovaikutuksen rajoittaminen ja rajat ylittävästä viestinnästä pidättäytyminen olivat myös impliittisiä rajanhallinnan muotoja. Ne tulivat esiin tilanteissa, joissa vapaaehtoisuuden liberaalit arvot tiedettiin yhteensopimattomaksi esimerkiksi perheenjäsenten konservatiivisten arvojen kanssa. Cruz ja Meisenbach (2018) korostavatkin työn ja muun elämän rajanhallinnan dynaamista olemusta, jossa tärkeässä osassa ovat jo aiemmin koetut ja ilmaistut asiat, jotka heijastuvat erityisillä tavoilla vuorovaikutusprosesseihin ja valintoihin vuorovaikutuksen aikana. Koetut ja ilmaistut asiat voivat olla myös työelämän arvomaailmasta lainattuja (Denker & Dougherty, 2013). Ne voivat tuottaa vuorovaikutukseen rakenteita, joiden myötä parisuhteen osapuolet pyrkivät kehystämään konfliktejaan vähäisiksi tai esittävät työn ja muun elämän vastuisiin ja velvollisuuksiin liittyvät keskustelut pelkästään myönteisessä valossa, yritysmaailman retoriikkaa kopioiden (Denker & Dougherty, 2013).

Läheisten vuorovaikutussuhteiden kautta on mahdollista tarkastella, miten suhteissa käytävät keskustelut työhön liittyen näyttäytyvät sekä positiivisina että negatiivisina kokemuksina (Sweet, 2013). Ihmiset, jotka keskustelevat puolisonsa kanssa positiivisista työkokemuksistaan, voivat vahvistaa työsitoutumisen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen välistä suhdetta (Culbertson ym., 2012). Tämänkaltainen positiivinen työn läikkyminen muuhun elämään (eng. positive work-to-family spillover) voi käytännössä tarkoittaa vaikkapa työhön liittyvien tarinoiden tai kokemusten jakamista perheenjäsenten kanssa tai jopa perheenjäsenten antamaa sisällöllistä kontribuutiota esimerkiksi luovalla alalla toimivalle työntekijälle (Snyder ym., 2021). Toisaalta läikkyminen voi olla myös negatiivista, niin työstä muuhun elämään kuin muusta elämästä työhön, näyttäytyen liian vähäisenä perheen kanssa vietettynä aikana tai kokemuksena, ettei tiettyjä työtehtäviä voida ottaa vastaan perhevelvollisuuksien takia (Snyder ym., 2021). Yksin eläville, ei-perheellisille henkilöille läheiset vuorovaikutussuhteet, kuten ystävyysuhteet voivat olla erityisen tärkeitä hyvinvoinnin kannalta. Nämä suhteet edistävät tunnetta ymmärretyksi ja kuulluksi tulemisesta, koska suhteissa on mahdollista jakaa yhteisiä kokemuksia ja kiinnostuksen kohteita (Pedersen & Lewis, 2012). Tämän myötä myös näissä suhteissa muodostetaan näkemyksiä ja kokemuksia, jotka ovat olennaisia työn ja muun elämän rajanhallinnan kannalta.

2.3.2 Rajanhallinta työelämän vuorovaikutussuhteissa

Työelämän vuorovaikutussuhteilla tarkoitetaan niitä suhteita, jotka eivät perustu vapaaehtoisuuteen, vaan ne rakentuvat ammatillisten ja hierarkkisten roolien ympärille. Nämä suhteet ovat luonteeltaan tehtävätavoitteisia, mikä tarkoittaa, että niiden keskiössä on työtehtävien suorittaminen (Myers ym., 2011; Sias, 2009). Työyhteisössä yksi keskeisimmistä vuorovaikutussuhteista rakentuu työntekijän ja lähijohtajan välille (Sias, 2009), ja tämä suhde on merkittävä tekijä myös työn ja muun elämän rajanhallinnassa.

Lähijohtajan kykyä keskustella työntekijän yksityiselämän asioista voidaan pitää muuta elämää tukevana lähijohtajakäyttäytymisenä (eng. family-supportive supervisor behavior), joka sisältää sekä emotionaalista että instrumentaalista

tukea (Hammer ym., 2009). Emotionaalinen tuki edellyttää, että työntekijä tuntee olonsa turvallisiksi keskustellessaan lähijohtajan kanssa tarpeen vaatiessa, kun taas instrumentaalinen tuki edellyttää reaktiivista viestintää, jossa työntekijän työn ja muun elämän tarpeet käsitellään päivittäisissä hallinnollisissa toimenpiteissä (Hammer ym., 2009). Lähestymistapa, joka keskittyy työntekijöiden muuta elämää tukevaan lähijohtajakäyttäytymiseen korostaa yksilön ja organisaation välistä yhteyttä, jossa lähijohtajien tietoisuus työntekijöidensä muusta elämästä voi olla keskeinen tekijä työntekijän organisaatioon identifioitumisessa (esim. van Zoonen ym., 2020). Lähijohtaja toimii myös työyhteisön arvojen ja normien ohjaajana (Derks ym., 2015; Koch & Binnewies, 2015). Hänen toimintansa vahvistaa tai heikentää esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytänteitä kuten joustotyön mahdollisuuksia työyhteisössä (Nordbäck ym., 2017).

Vaikka työntekijän ja lähijohtajan välinen suhde on merkittävä työn ja muun elämän rajanhallinnan näkökulmasta, myös työyhteisön vertaissuhteet ja niissä rakentuvat merkitykset ovat tärkeitä. Vertaissuhteen käsitteellä tarkoitetaan samalla hierarkiatasolla työskentelevien työtovereiden keskinäistä vuorovaikutussuhdetta, joka perustuu yleensä kollegiaalisuuteen ja samaan työyhteisöön kuulumiseen (Sias, 2009). Näissä suhteissa yksi oleellisimmista toiminnoista on sosiaalisen tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen (Sias, 2009). Tällaiseen vertaissuhteissa rakentuvaan työn ja muun elämän rajanhallintaan liittyy esimerkiksi perheasioista keskusteluun työyhteisössä, mikä voi toimia stressin lievittäjänä ja edistää työntekijöiden hyvinvointia (Krouse & Afifi, 2007).

Keskustelu muun elämän asioista työelämän vuorovaikutussuhteissa ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Ensinnäkin puhumista muun elämän asioista ja yksityisen tiedon jakamista määrittävät organisaatiokulttuuri ja vuorovaikutukselliset tekijät, kuten työkavereiden välinen luottamus, jotka motivoivat paljastamaan tai salaamaan yksityistä tietoa työyhteisössä (Smith & Brunner, 2017). Tämän lisäksi on mahdollista, että liiallinen yksityiskohtainen tieto esimerkiksi perhe-elämän haasteista voi estää tehokasta ongelmanratkaisua tiimeissä tai työyhteisöissä, kun työntekijät eivät uskalla kyseenalaistaa kuormittunutta työntekijää tai olla eri mieltä jo valmiiksi kuormittuneen työntekijän kanssa (Pillemer & Rothbard, 2018). Näiden erilaisten näkökulmien ymmärtäminen on tärkeää, jotta työyhteisöt voivat edistää avointa viestintää mutta samaan aikaan kunnioittaa yksilöllisiä rajoja koskien yksityisen tiedon jakamista.

Tässä väitöskirjassa työntekijän vuorovaikutussuhteeseen viitataan viestinnän tutkimukselle keskeisellä käsitteellä vuorovaikutussuhteen (toinen) osapuoli. Vuorovaikutussuhteen osapuolet tässä väitöskirjassa ovat osapuolia sekä läheisissä että työelämän vuorovaikutussuhteissa ja tätä tietoa tarvittaessa tarkennetaan kertomalla, onko kyseessä läheinen vuorovaikutussuhteen osapuoli (puoliso tai ystävä) vai työelämään sijoittuvan vuorovaikutussuhteen osapuoli (lähijohtaja, kollega, tiimin jäsen tai tiimin johtaja).

2.3.3 Rajanhallinnan sosiokulttuurisuus ja sosiomateriaalisuus

Työn ja muun elämän rajanhallinnan sosiaalinen ulottuvuus tuo esiin vuorovaikutuksessa rakentuvat merkitykset, joilla työn ja muun elämän rajoja hallitaan. Merkitykset voivat liittyä esimerkiksi ajankäyttöön tai vastuiden jakamiseen elämän eri osa-alueilla. Nämä merkitykset eivät kuitenkaan muodostu tyhjästä, vaan ne rakentuvat laajemmissa viitekehyksissä, ympäröivässä yhteiskunnassa ja kulttuurissa (De Alwis ym., 2022; Wieland, 2011). Siksi se, millaisia arvoja työ ja muu elämä pitävät sisällään ja miten niihin suhtaudutaan, ovat työn ja muun elämän rajanhallinnalle tärkeitä, sillä ne ohjaavat, rajaavat ja muokkaavat sitä keskustelua, jota vuorovaikutussuhteiden tasolla käydään (Denker & Dougherty, 2013). Yhtä lailla tähän väitöskirjaan sisältyviin osatutkimuksiin sekä niissä käytettyihin aineistoihin kytkeytyvät myös sosiokulttuuriset tekijät, jotka määrittävät sitä, millaisia merkityksiä organisaatiossa annetaan esimerkiksi työn ja muun elämän väliselle tasapainolle tai työn ja muun elämän rajat ylittävälle viestintäteknologian käytölle. Siinä missä sosiokulttuurinen näkökulma auttaa ymmärtämään työn ja muun elämän rajanhallintaa muokkaavia tekijöitä sekä rajanhallintaan liittyviä yhteiskunnallisia rakenteita, tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallintaan kytkeytyvän viestintäteknologian käyttöä tarkastellaan laajentamalla teknologian affordanssien näkökulmaa sosiomateriaalisilla affordansseilla. Teknologian affordanssinäkökulma ottaa huomioon sekä viestintäteknologian ominaisuudet, kuten ohjelmistot, laitteistot ja verkostot että teknologian käyttöön liittyvät sosiaaliset tekijät (Fayard & Weeks, 2007; Gibson, 1979; Treem & Leonardi, 2013). Integroimalla teknologian affordanssien ymmärrykseen myös käsityksen sosiomateriaalisista, tilaan ja aikaan liittyvistä affordansseista, väitöskirja lisää ymmärrystä siitä, millaisia ovat työn ja muun elämän rajanhallinnalle olennaiset affordanssit ja miten työn ja muun elämän välisiä rajoja hallitaan teknologisia ja tila-ajallisia affordansseja hyödyntämällä. Tässä väitöskirjassa sekä sosiokulttuurisen tekijöiden huomioiminen että työn ja muun elämän rajanhallinnalle olennaisten sosiomateriaalisten affordanssien tunnistaminen on tärkeää, sillä ne auttavat ymmärtämään, ettei työn ja muun elämän rajanhallintaa tapahdu tyhjiössä ja toisaalta tunnistavat sen, että rajanhallintaan liittyy myös vuorovaikutuksessa rakentumattomia tekijöitä, kuten teknologia, tila ja aika.

Sosiokulttuuriset tekijät voivat tulla näkyviksi työn ja muun elämän rajanhallinnassa monin tavoin. Wielandin (2011) etnografinen tutkimus ruotsalaisessa organisaatiossa toi esille, miten työn ja muun elämän rajoja hallitaan myös laajemmissa, kuten organisaation, yhteiskunnan ja kulttuurin konteksteissa. Kun organisaatiossa vahvistetaan sosiokulttuurisia arvoja ja normeja, ne tuottavat merkityksiä työn ja muun elämän tasapainolle sekä ihanteita sille, miten työn ja muun elämän rajanhallintaa tulisi toteuttaa. Wielandin (2011) tutkimus osoitti myös, kuinka ympäröivät institutionaaliset rakenteet tuottavat rajoja työn ja muun elämän välille. Tällaisia ovat esimerkiksi työaikalaki sekä pienten lasten hoitopaikkojen aukioloajat, jotka jo sinällään määrittävät ja rajaavat työhön käytettävää aikaa. Toisaalta, vaikka sosiokulttuuriset tekijät voivat tuottaa tasapainon liittyviä ihanteita ja instituutionaaliset rakenteet rajoja, työn ja muun

elämän yhteensovittamista tukevat käytänteet, kuten kirjatut säännöt koskien perhevapaiden pitämistä, muuttuvat ja muokkautuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa (Choroszewicz & Kay, 2020; Kirby & Krone, 2002). Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi negatiivista tai vähättelevää puhetyyliä koskien perhevapaita tai kellon ympäri työskentelevien työntekijöiden ihannoimista (ter Hoeven ym., 2017).

Sosiokulttuuriset tekijät tulevat esille myös tässä väitöskirjassa. Väitöskirjaan sisältyvien ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineistot edustavat suomalaista ja näin ollen myös pohjoismaista työelämäkulttuuria. Siksi on tärkeää tiedostaa, että Pohjoismaissa, Suomi mukaan lukien, noudatetaan kattavaa kansallista työlainsäädäntöä (Abendroth & Den Dulk, 2011; Mauno ym., 2005). Työelämän ja muun elämän välisten konfliktien taso Suomessa on raportoitu olevan matalampi kuin muissa Euroopan maissa (esim. Ranskassa ja Iso-Britanniassa). Myös tuki, jota on saatavilla sekä työhön että muuhun elämään työn ja muun elämän tasapainon maksimoimiseksi, on Suomessa suhteellisen korkea (Abendroth & Den Dulk, 2011). Se, millaisessa sosiokulttuurisessa ympäristössä työn ja muun elämän rajoja hallitaan, on myös johtamiseen kytkeytyvää, jolloin esimerkiksi pohjoismaisen johtamistyylin ominaisuudet, kuten matalahierarkkisuus, epämuodollisuus, sekä avoin ja suoraviivainen viestintä (Gustavsson, 1995) ovat sosiokulttuurisia tekijöitä, jotka heijastuvat työn ja muun elämän rajojen määrittämiseen.

Kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineisto on kerätty globaalista organisaatiosta, jonka pääkonttori sijaitsee Suomessa. Vaikka globaalin organisaation arvot ja normit olivat selkeästi rakennettu suomalaisen ja pohjoismaisen työelämäkulttuurin pohjalta, globaalin organisaation työelämäkulttuuriin heijastuivat myös eri työntekijöiden erilaiset kansallisuudet ja niiden sosiokulttuuriset tekijät. Maakohtaisella, kulttuurisella kontekstilla on verrattain suuri merkitys erityisesti työn ja muun elämän rajanhallintaan (Allen ym., 2020; Ollo-López & Goni-Legaz, 2017). Esimerkiksi kollektiivisissa kulttuureissa työn ja muun elämän rajat ovat läpäisevämpiä eikä töiden valumista vapaalle nähdä ongelmallisena (De Alwis ym., 2022). Kun esimerkiksi viestintäteknologian käyttöä määrittävät yksilöllisten mieltymysten sekä sosiaalisten normien lisäksi laajemmat sosiokulttuuriset tekijät, kuten kansallinen kulttuuri, työntekijät saattavat taipua helpommin hyväksymään työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden, koska he uskovat olevansa velvollisia noudattamaan ylempää organisaatiosta tulevia määräyksiä (De Alwis ym., 2022; Ollo-López & Goni-Legaz, 2017).

Sosiomateriaalisuus tässä väitöskirjassa kytkeytyy viestintäteknologian käyttöön. Vaikka itse viestintäteknologia ei ole väitöskirjan keskiössä, sen merkitys työn ja muun elämän rajanhallinnassa on oleellinen. Työn ja muun elämän rajanhallinnan kontekstissa viestintäteknologian käyttöä on tarkoituksenmukaista tarkastella sosiomateriaalisen näkökulman kautta. Tässä väitöskirjassa sosiomateriaalisuus viittaaakin tutkimussuuntaukseen, jonka juuret viestinnän tutkimuksen osalta perustuvat ymmärrykseen siitä, että ihmisen asenteet ja uskomukset koskien uutta teknologiaa ja niiden käytettävyyttä muodostuvat vuorovaikutusprosesseissa (Leonardi, 2012). Tämä tarkoittaa sitä, ettei

viestintäteknologiaan nähdä ainoastaan ulkoisena voimana, joka vaikuttaa sekä työkäytänteisiin että työntekijöiden yksityiseen elämään (Cecez-Kecmanovic ym., 2014) vaan se ymmärretään myös osana sosiaalisia ja materiaalisia käytäntöjä.

Sosiomateriaalisuuden näkökulmasta kokemus jatkuvasta tavoitettavuudesta muotoutuu ihmisten ja teknologioiden vuorovaikutuksessa. Laite ei ainoastaan tarjoa teknisiä mahdollisuuksia, vaan sen suunnittelu, käyttötarkoitus ja käyttöön liittyvät käytänteet kytkeytyvät osaksi laajempaa sosiaalista kontekstia (Mazmanian, 2013). Kun sähköpostien jatkuva ”puskeminen” yhdistyy käyttäjien valintoihin pitää laite jatkuvasti mukana, vilkuilla sitä ja vastata viesteihin, viestintäteknologian sosiaaliset ja materiaaliset puolet ovat konstitutiivisesti kietoutuneita ja yhteismuotoutuneita (Orlikowski, 2007; 2010). Tässä väitöskirjassa tarkastellaan tällaista yhteismuotoutumista globaalien työn kontekstissa, jossa organisaation sosiaaliset normit ja globaalien tiimien käytänteet kietoutuvat viestintäteknologian tarjoamiin materiaalisin ominaisuuksiin. Globaalissa organisaatiossa työskentelevien tiimien jäsenten nähdään hallitsevan globaalien työn sekä työn ja muun elämän välisiä rajoja hyödyntämällä rajanhallinnan sosiomateriaalisia affordansseja (Fayard & Weeks, 2007; Gibson, 1979; Treem & Leonardi, 2013).

Tässä väitöskirjassa affordanssit liittyvät väitöskirjan sosiomateriaaliseen näkökulmaan. Affordanssinäkökulma itsessään pohjautuu Gibsonin (1979) määritelmään, jonka mukaan affordanssi on toimintamahdollisuus, joka selittää, miksi eri lajit havaitsevat luonnonympäristön kohteet eri tavoin. Tätä näkökulmaa on sittemmin hyödynnetty teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksissa, jotka tarkastelevat uusien viestintäteknologioiden käyttöä organisaatioympäristöissä (Evans ym., 2017; Rice ym., 2017). Näissä tutkimuksissa affordanssit on teoretisoitu relationaaliseksi käsitteeksi, jolloin teknologian käyttöä voidaan selittää teknologian materiaalisten ominaisuuksien ja käyttäjän subjektiivisten havaintojen ja tavoitteiden yhdistelmänä (Treem & Leonardi, 2013). Tätä teknologian affordanssien näkökulmaa onkin hyödynnetty laajasti tarkasteltaessa organisaatioiden sosiaalisen median ja muiden viestintäteknologioiden käyttöön liittyviä prosesseja, kuten tiedonjakamista, itsensäesittämistä tai tiimioppimista (Ellison ym., 2015; Gibbs ym., 2013; Treem & Leonardi, 2013). Työn ja muun elämän rajanhallinnan kontekstissa affordanssinäkökulma tarjoaa mahdollisuuden tarkastella työntekijöiden tuottamien sosiaalisten merkitysten sekä viestintäteknologioiden materiaalisuuden yhteen kietoutumista ja sitä, millaisia ilmiöitä tämä tuottaa rajanhallintaan. Tässä väitöskirjassa tarkastellaan erityisesti sitä, miten globaalissa organisaatiossa työskentelevät tiimin jäsenet hallitsevat sekä globaalien työn ja työn ja muun elämän välisiä rajoja rajanhallinnan teknologisia ja tila-ajallisia affordansseja hyödyntämällä.

2.4 Tutkimuksen näkökulmat työn ja muun elämän rajanhallintaan

2.4.1 Ammatti-identiteetti rajanhallinnalle merkityksiä tuottavana tekijänä

Tämä väitöskirja keskittyy tarkastelemaan työn ja muun elämän rajanhallintaa vuorovaikutuksessa rakentuvana, merkityksiä tuottavana vuorovaikutusprosessina. Merkitykset eivät kuitenkaan, kuten edellisessä luvussa todettiin, muodostu tyhjästä vaan ne ovat sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan, rakenteisiin ja normeihin. Näiden laajempien tekijöiden lisäksi tässä väitöskirjassa tarkastellaan myös sitä, millaisia merkityksiä käsitykset ammatti-identiteetistä tuottavat työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Väitöskirjassa identiteettiä tarkastellaan näkökulmasta, joka käsittää identiteetin vuorovaikutuksessa muotoutuvana ja jatkuvasti kehittyvänä ja muuttuvana käsitteenä. Sosiaalipsykologiassa on perinteisesti minäkuvalla ja identiteetillä viitattu siihen, miten yksilö hahmottaa oman itsensä ja ilmaisee sen sosiaalisessa ympäristössään (Helkama ym. 2020). Tässä tutkimuksessa identiteetti kuitenkin ymmärretään laajempänä käsitteenä, joka korostaa minuuden sosiaalista ja tilannesidonnaista luonnetta. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta painotetaan identiteetin joustavaa ja toiminnallista rakentumista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Sakki & Cottier, 2012) mutta viestinnällinen näkökulma identiteettikeskusteluun korostaa ennen kaikkea sitä, miten yksilö antaa merkityksen omalle identiteetilleen ja elämäkokemuksilleen sekä miten hän neuvottelee identiteetistään muiden ihmisten kanssa (Scott ym., 1998). Viestinnällisestä näkökulmasta tarkasteltuna identiteettirakennetta voidaan kuvata kristallisoitumisen metaforalla, joka viittaa siihen, miten identiteetit kasvavat, muuttuvat ja heijastuvat eri tavoin eri tilanteissa (Tracy & Trethewey, 2005). Organisaatio- ja työelämä tutkimuksessa on erityisesti tutkittu identiteetin relationaalista luonnetta (esim. Sluss & Ashforth, 2007), mikä tarkoittaa, että identiteetti sisältää myös perhe- ja ammatilliset roolisuhteet sekä kuulumisen erilaisiin ryhmiin ja verkostoihin (Brewer, 2001). Tämä näkökulma muistuttaa sosiaalisen identiteetin teoriaa (Tajfel, 1974), jonka mukaan identiteetti ei ole vain yksilöllinen vaan myös sosiaalinen ja perustuu ryhmäkuuluvuuteen.

Työn ja muun elämän rajanhallinnan tutkimuksessa puhutaan sekä rooli- että identiteettityöstä. Roolityöllä tarkoitetaan tasapainottelua rooleihin kytkettyjen sosiaalisten odotusten välillä (Kirby ym., 2003) ja identiteettityö viittaa prosesseihin, joiden avulla ihmiset pyrkivät muodostamaan johdonmukaisen ja yhteisen identiteetin, joka muokkautuu useiden identiteettien vaikutuksesta (Watson, 2008). Roolit työn ja muun elämän osa-alueilla nähdään usein erillisinä kokonaisuuksina tai ulottuvuuksina, jotka täytyy saada tasapainoon tai niiden ympärille tulee luoda rajat, jotta konflikteilta vältyttäisiin. Tällöin tuloksena voi olla näkökulma, joka keskittyy lähinnä eri osa-alueisiin kokonaisvaltaisemman identiteetin sijaan (Kirby ym., 2003). Identiteettityö sen sijaan voidaan määritellä yksilön toimijuudeksi, jonka myötä luodaan, esitetään sekä ylläpidetään

henkilökohtaisia identiteettejä, jotka ovat yhteneväisiä ja tukevat käsitystä minäkuvasta (Snow & Anderson, 1987).

Tässä väitöskirjassa ammatti-identiteettikäsitteitä tarkastellaan suomalaisen toimittajien näkökulmasta. Toimittajien ammatti-identiteetti viittaa siten heidän työhönsä ja ammattiinsa liittyvään, sosiaaliseen ja tilannesidonnaiseen minäkäsitykseen, joka muotoutuu journalististen normien ja ihanteiden sekä käytännön työelämän välisessä suhteessa (Deuze, 2005, Pöyhtäri ym., 2016). Perinteisesti toimittajien ammatti-identiteetti on nähty vahvana, eli työ nähdään elämäntapana, jossa ei noudateta työaikoja (Deuze, 2005; Lehtonen, 2013; Paaso, 2021; Snyder ym., 2021). Näkemystä vahvasta ammatti-identiteetistä tukee myös tutkimus, jonka mukaan toimittajat näkevät ensisijaisesti itsensä toimittajina ja vasta toissijaisesti organisaation työntekijöinä (Russo, 1998). Journalismin perinteeseen kiinnittyvä ammatti-identiteetti näyttää rakentuvan jo koulutuksen aikana, jossa muodostuu käsitys ammatista, joka palvelee yleisöä (Ahva ym., 2022). Tämän käsityksen mukaan toimittajien tehtävänä on toimia eettisesti, ei esimerkiksi liiketaloudellisten tavoitteiden mukaisesti (Ahva ym., 2022). Muutokset journalismin kentällä voivat osaltaan horjuttaa ammatti-identiteettiä, jota pyritään kuitenkin vahvistamaan nojautumalla perinteisiin journalistisiin ydinarvoihin (Pöyhtäri ym., 2016).

Ammatti-identiteettiin liittyvät käsitteet voivat auttaa ymmärtämään, miten yksilön minuus muotoutuu suhteessa muihin ja miten erilaisissa rooleissa, kuten puolisoina, työntekijöinä, vanhempina tai ikääntyvien lapsina, ihmiset näkevät itsensä (Gregory, 2001). Vaikka keskusteluissa työstä ja perheestä usein korostetaan perheen merkitystä ja sen asettamista etusijalle, työ nähdään kuitenkin osana identiteettiä ja se toimii myös vanhemmuuden identiteetin vastapainona (Golden, 2000). Kun ammatti-identiteetti on vahva ja työ koetaan erityisen merkitykselliseksi, vuorovaikutussuhteissa voi ilmetä sekä ajankäyttöön että luottamukseen liittyviä konflikteja, jos vahvan ammatti-identiteetin omaava vuorovaikutussuhteen osapuoli ei osaa kieltäytyä hänelle tarjotuista ylimääräisistä työtehtävistä tai kokee, ettei suhteen toinen osapuoli arvosta hänen työtään (Oelberger, 2019). Tässä väitöskirjassa tarkastellaan sitä, millaisia merkityksiä käsitteet ammatti-identiteetistä tuottavat vuorovaikutuksessa rakentuvaan työhön ja muun elämän rajanhallintaan.

2.4.2 Globaali työ rajanhallinnan kontekstina

Globaali työ määritellään usein maantieteellisesti hajautuneeksi, viestintäteknologiasta riippuvaiseksi, kulttuurisesti monimuotoiseksi sekä dynaamisista rakenteellisista järjestelyistä koostuvaksi (Gibson & Gibbs, 2006). Tämä tarkoittaa, että töitä tehdään viestintäteknologian välityksellä eri maiden välillä, mahdollisesti erilaisissa tiimeissä, joiden jäsenet voivat vaihtua sen mukaan, millaisiin haasteisiin tai kehitystarpeisiin tiimin odotetaan vastaavan (Gibbs, 2009). Globaalin työn tavoitteena on kehittää organisaatioiden innovaatiotyöskentelyä sekä yhteistyötä, joka mahdollistetaan yhdistämällä monipuolista tietotaitoa ja asiantuntemusta organisaation eri osista (Stahl ym., 2010). Globaaliin työhön kuuluu jatkuva navigointi niin maantieteellisillä, ajallisilla, kielellisillä ja kulttuurisilla rajoilla

(Neeley, 2015), joiden ylitse globaalin organisaation jäsenet työskentelevät. Etenkin ajalliset rajat ja niiden hallinta voivat heijastua työn ja muun elämän rajanhallintaan monin tavoin. Siinä missä samalla aikavyöhykkeellä toimivissa työpaikoissa muodostuu helposti käsitys työstä, jota tehdään niin sanottuun virasto aikaan, globaalissa työssä tämänkaltaista käsitystä ei välttämättä muodostu. Sen sijaan työntekijät joutuvat puntaroimaan enemmän, jatkavatko he työpäiväänsä, kun toisella aikavyöhykkeellä saman tiimin jäsen vasta aloittaa työpäiväänsä vai asettavatko he rajoja esimerkiksi tavoitettavuuden suhteen (Lirio, 2017; Nurmi & Hinds, 2020).

Globaalin työn piirteet, kuten suuri autonomia ja joustavuus ovat samankaltaisia muiden, niin sanottujen uudentyyppisten töiden kanssa, joita on syntynyt viestintäteknologian ja pilvipalveluiden käyttöönoton myötä (Scully-Russ & Torracco, 2020). Vaikka globaali työ on usein myös tietointensiivistä ja autonomista, tässä väitöskirjassa globaaleilla työntekijöillä viitataan lähityötä paikallisissa toimipisteissä tekeviin työntekijöihin. Näin ollen he eroavat esimerkiksi digitaalisista nomadeista (eng. digital nomads), joiden tavoitteena on hylätä perinteisen toimistotyön ulkoa päin asetetut raamit (Cook, 2020) ja pyrkiä saamaan liikkuvuuden kautta lisää vapautta (Thompson, 2019).

Globaalin työn erityispiirteistä huolimatta tutkimusta erityisesti globaalin työn rajoista suhteessa työn ja muun elämän rajanhallintaa on melko vähän. Työn ja muun elämän rajanhallintaa globaalissa työssä on tutkittu lähinnä tiimin johtajien näkökulmasta, joka on lisännyt ymmärrystä etenkin tiimin johtajien käyttämistä erilaisista strategioista hallita sekä globaalin työn että työn muun elämän välisiä rajoja (Lirio, 2017; Ruppel ym., 2013). Aikaisempi tutkimus on kuitenkin keskittynyt enemmän globaaleiden tiimien viestintään ja yhteistyön haasteisiin. Maantieteellisten ja ajallisten rajojen on havaittu vaikeuttavan tiedon jakamista eri toimipisteiden välillä (Cramton ym., 2007; Watson-Manheim ym., 2012) sekä luottamuksellisten suhteiden muodostumista kaukana olevien kollegoiden kanssa (Cramton & Hinds, 2005; Gibbs ym., 2021a). Myös kielellisten ja kulttuuristen rajojen on havaittu luovan jaottelua globaalien työntekijöiden välille (Gibbs ym., 2021b; Hinds ym., 2014). Näiden lisäksi rajat globaalissa työssä voivat ilmetä erilaisissa työkäytännöissä, jotka liittyvät erilaisiin käsityksiin siitä, miten työtä tulisi tehdä (Chudoba ym., 2005). Globaalin työn rajat eivät kuitenkaan aina ole merkittäviä eikä rajoja välttämättä koeta häiriöinä, jos rajoja hallitaan selkeillä ohjeilla ja ne tuottavat yhtenäisiä odotuksia työkäytäntöihin (Watson-Manheim ym., 2012). Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi yhdessä sovitut joustavat aikarajat, joilla voidaan välttää viivästyksiä työn koordinoinnissa (Cummings ym., 2009) tai psykologisesti turvallisen viestintäilmapiirin luominen, jolla lievennetään haasteita globaalin työn rajoihin liittyen (Gibson & Gibbs, 2006). Globaalin työn rajoilla työskentelyä edesauttavat myös tukea tarjoavat tekijät, kuten koettu läheisyys (Wilson ym., 2008), joka voi muodostua silloin, kun globaalien tiimien jäsenet reagoivat nopeasti toinen toistensa viesteihin, häivyttämällä mielikuvaa siitä, että työyhteisön jäsenet ovat toisella puolella maailmaa (O'Leary ym., 2014).

Tässä väitöskirjassa globaalien työn rajoja ja rajanhallintaa lähestytään viestintäteknologian käytön sekä tavoitettavuusodotusten näkökulmasta. Viestintäteknologialla tarkoitetaan sähköpostin, intranetin, verkkokokousten, pikaviestintäjärjestelmien, älypuhelinien sekä yrityksen sosiaalisen median (Rice ym., 2017) käyttöä. Väitöskirjassa viestintäteknologian sekä ajan ja tilojen käyttöä tarkastellaan tunnistamalla työn ja muun elämän rajanhallinnalle olennaisia teknologioita ja tila-ajallisia affordansseja. Tämä relationaalinen näkökulma affordanssiin antaa näin ollen mahdollisuuden tarkastella globaalissa organisaatiossa työskentelevien tiimien moninaisia strategioita hallita globaalien työn ja työn ja muun elämän rajoja. Affordanssinäkökulmaa on hyödynnetty runsaasti tarkasteltaessa sosiaalisen median ja muiden viestintäteknologioiden affordansseja organisaatioprosesseissa, kuten tiedon jakamisessa, itsensä esittämisessä ja tiimityössä (Ellison ym., 2015; Gibbs ym., 2013; Laitinen, 2020; Treem & Leonardi, 2013).

2.4.3 Työajan ulkopuolinen tavoitettavuus rajanhallinnassa

Viestintäteknologiat, kuten sähköposti, pikaviestit, puhelut ja tekstiviestit, mahdollistavat yhteydenpidon ajasta ja paikasta riippumatta, tarjoten suurempaa joustavuutta sekä työn ja muun elämän rajojen läpäisevyyttä (Wajcman ym., 2008; Wajcman & Rose, 2011). Viestintäteknologian mahdollistama tavoitettavuus on näin ollen merkittävä osatekijä työn ja muun elämän rajanhallinnassa (Mattern & Klein, 2022). Tavoitettavuus on osa työntekijöiden sosiaalista infrastruktuuria, joka muodostuu sosiaalisista kontakteista ja normeista, jotka koskevat sekä tavoitettavuutta että siihen reagointia (Mazmanian & Erickson, 2014). Tämä infrastruktuuri määrittelee tavoitettavuuden tason suhteessa tiimin johtajiin, kollegoihin tai asiakkaisiin (Mazmanian & Erickson, 2014; Wajcman & Rose, 2011). Tavoitettavuuteen liittyy paradoksaalisuutta ihmisten navigoidessa tavoitettavuuden ominaisuuksien välillä; halutaanko korostaa omaa henkilökohtaista autonomiaa vai sitoutumista työyhteisöön tai asiakkaisiin (Mazmanian ym., 2013) tai halutaanko olla lähes aina tavoitettavissa vai pyritäänkö tavoitettavuutta hallitsemaan erilaisilla strategioilla (Leonardi ym., 2010). Tavoitettavuutta tarkastellaankin usein sen tuottamien vastakkaisten ominaisuuksien kautta (esim. ten Brummelhuis ym., 2021).

Jatkuvalla tavoitettavuudella tarkoitetaan viestintäteknologian kautta tapahtuvaa työn tekemistä tai työn monitorointia työajan ulkopuolella (Wajcman ym., 2008; Wajcman & Rose, 2011). Tämänkaltaisella tavoitettavuudella on todettu olevan negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan jatkuva tavoitettavuus estää psyykkisen irrottautumisen työstä (Büchler ym., 2020; Sonnentag & Bayer, 2005), aiheuttaa stressiä (Mazmanian ym., 2013), sairauspoissaoloja ja terveyshaittoja (Arlinghaus & Nachreiner, 2013) sekä ongelmia nukkumisen suhteen (Barber & Jenkins, 2014). Jatkuvan tavoitettavuuden negatiivisista vaikutuksista on raportoineet sekä osa-alueita segmentoivat kuin myös integroivat ihmiset (Büchler ym., 2020) eli henkilökohtaisilla mieltymyksillä hallita työn ja muun elämän välistä rajaa ei välttämättä ole merkitystä, jos tavoitettavuus koetaan liialliseksi.

Siinä missä liiallinen tavoitettavuus aiheuttaa negatiivisia ilmiöitä, tavoitettavuus nähdään usein myös positiivisessa valossa. Vaikka viestintäteknologian käyttö voi aiheuttaa työn tekemiseen keskeytyksiä, työntekijät kokevat tavoitettavuuden parhaimmillaan parantavan työsuoritusta, kun viestintä työkavereiden kanssa koetaan tehokkaaksi ja työntekoa tukevaksi (ten Brummelhuis ym., 2021). Etenkin työajan ulkopuolinen tavoitettavuus voi edesauttaa työntekijää orientoitumaan seuraavan työpäivän haasteisiin ja pysymään niin sanottu ”kartalla”, kun viestintä ei rajoitu ainoastaan virallisiin työtunteihin (Nurmi & Hinds, 2020). Positiivisten kokemusten taustalla on usein myös käsitykset ja kokemukset siitä, missä määrin viestintäteknologian myötä muodostuva tavoitettavuus edesauttaa ajallisten tai fyysisten, tilaan liittyvien rajojen hallintaa (Gruber ym., 2018). Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijän kokemaa autonomiaa sen suhteen, missä ja milloin töitä tehdään (van Zoonen ym., 2023). Tämänkaltaiset näkökulmat auttavat ymmärtämään tavoitettavuuteen liittyvää vastakainasettelua, mutta eivät varsinaisesti tarkastele sosiaalisissa suhteissa muodostuvia odotuksia tavoitettavuuden suhteen.

Tässä väitöskirjassa tavoitettavuuteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan suhteessa työn ja muun elämän rajanhallintaan. Keskiössä on näin ollen työajan ulkopuolinen tavoitettavuus, joka läpäisee työn ja muun elämän rajat. Väitöskirjan viitekehyyksen mukaisesti työajan ulkopuoliseen tavoitettavuuteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan vuorovaikutuksessa rakentuvana ja hallittavana ilmiönä. Tavoitteena ei siis ole tarkastella yksilötason kokemuksia työn ulkopuolisesta tavoitettavuudesta vaan käsityksiä ja kokemuksia tavoitettavuuden odotuksista, joita tuottavat sekä globaalit työn vaatimukset (Nurmi & Hinds, 2020) että sosiaalinen ympäristö, jossa globaalit tiimit työskentelevät (De Alwis ym., 2022; Derks ym., 2015; Dettmers & Biemelt, 2018). Tavoitettavuuden odotukset eivät välttämättä kulje rinnakkain organisaation käytänteiden tai arvojen kanssa, vaan ne voivat muokkautua työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työajan ulkopuolisella tavoitettavuudella todistetaan halua kehittyä omalla uralla tai osoitetaan sitoutumista organisaatioon (Choroszewicz & Kay, 2020). Etenkin hajautetuissa tiimeissä ja työyhteisöissä tavoitettavuutta työajan ulkopuolella voidaan pitää myös todisteena siitä, että töitä tehdään vaikka lähijohtaja tai kollegat eivät olisi sitä näkemässä (Cristea & Leonardi, 2019; Fonner & Roloff, 2012). Tämä on todennäköistä erityisesti organisaatioissa, joissa lähityötä eli toimistolla tai toimipisteellä tapahtuvaa työskentelyä arvostetaan enemmän kuin etätyötä (Afota ym., 2022).

Lisäksi vaikka lähijohtajat toimivat omalta osaltaan esimerkkeinä sekä vahvistaen että heikentäen käsityksiä tavoitettavuuden odotuksista (Derks ym., 2015; Koch & Binnewies, 2015), voivat lähijohtajat olla epätietoisia siitä, missä määrin työntekijät loppujen lopuksi ovat tavoitettavissa työajan ulkopuolella. He voivat myös olla epävarmoja siitä, miten tavoitettavuuden odotukset vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin (Cristea & Leonardi, 2019; Leonardi ym., 2010). Kun odotukset tavoitettavuuden suhteen tuntuvat liiallisilta, ne voivat asettaa haasteita työntekijöiden kyvyille säädellä työn ja muun elämän välisiä rajoja (Cristea & Leonardi, 2019; Derks ym., 2015). Etenkin, jos odotukset tavoitettavuuden

suhteen koskevat ei-kiireellisiä tai pienimuotoisia työtehtäviä, työajan ulkopuolinen tavoitettavuus voidaan nähdä häiritsevänä tekijänä muun elämän velvollisuuksien rinnalla (Nurmi & Hinds, 2020).

Kun kontekstina on globaali työ, jonka erityispiirteisiin voi sisältyä odotuksia työajan ulkopuolisesta tavoitettavuudesta, työn ja muun elämän rajanhallinnan kuin myös laajemmin hyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen jaksamisen näkökulmasta on kiinnostavaa ymmärtää, miten globaalin organisaation työntekijät muodostavat merkityksiä heitä koskevista tavoitettavuuden odotuksista. Tässä väitöskirjassa keskiöön nousee näin ollen globaalien tiimien jäsenten ja tiimin vetäjien vuorovaikutuksessa muodostuvat käsitykset, joita tarkastellaan merkityksen muodostamisen (eng. sensemaking) näkökulmasta. Merkityksen muodostamisella viitataan Karl Weickin (1969) luomaan teoreettiseen viitekehykseen ja sosiaaliseen prosessiin, jossa yksilöt muodostavat merkityksiä ympärillään tapahtuville asioille vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Christianson & Barton, 2020; Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick ym., 2005). Tämä tarkoittaa sitä, että kohdatessaan epäselvyyden tai epävarmuuden hetkiä ihmiset pyrkivät selvittämään ja ymmärtämään tapahtumien kulkua keräämällä ja tulkitsemalla vihjeitä ympäristöstään ja käyttämällä näitä vihjeitä tapahtumien järjestämiseen ja merkityksen luomiseen (Maitlis & Christianson, 2014). Nämä vihjeet voidaan johtaa olemassa olevista kehyksistä, kuten institutionaalista rajoista, organisaation tiloista, suunnitelmista, odotuksista, perusteluista ja perinteistä (Weick ym., 2005; Buzzanell ym., 2005). Merkityksen muodostamisen näkökulma on edesauttanut syventämään ymmärrystä siitä, millaisia merkityksen luomiseen liittyviä prosesseja kytkeytyy erityisesti sekä luonnonkatastrofeihin tai kriiseihin (Quinn & Worline, 2008; Weick, 1993) että organisaatioissa tapahtuviin strategisiin muutoksiin (esim. Gioia & Chittipeddi, 1991).

Merkityksen muodostumista on tarkasteltu myös päivittäisessä työssä tapahtuvana prosessina. Esimerkiksi Wyant ja Kramer (2022) osoittivat, että globaalin organisaation paikalliset työntekijät hahmottivat uusien ekspatriaattien rooleja ja vastuita keräämällä vihjeitä ympäristöstään viestimällä, havainnoimalla ja hyödyntämällä aiemmista kokemuksista saamaansa tietoa. Tämänkaltaisen näkökulma tarjoaa vaihtoehdon vallitsevalle ajatukselle, jonka mukaan tarve muodostaa merkityksiä kytkeytyisi yksinomaan katastrofeihin, kriiseihin tai tiettyjen tapahtumien seurauksiin. Sandberg ja Tsoukas (2015; 2020) kuvaavat tämänkaltaista merkityksen muodostamista rutiininomaisena prosessina, jossa yksilöt sopeuttavat toimintaansa päivittäisen vuorovaikutuksen myötä saadun tiedon perusteella (Sandberg & Tsoukas, 2020).

Merkityksen muodostamiseen voi liittyä myös pyrkimys joko ohjata tai vaikuttaa toisen ihmisen tulkintaan, jolloin voidaan puhua merkityksen antamisesta (eng. sensegiving) (Gioia & Chittipeddi, 1991). Merkityksen antaminen voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun kokeneempi työntekijä tarjoaa kehyksen vähemmän kokeneille kollegoilleen heidän työprosessiensa ymmärtämiseksi. Samaan aikaan vähemmän kokeneet työntekijät, jotka omaavat erityistä osaamista esimerkiksi teknologian käytössä voivat itse ohjata merkityksen muodostumista antamalla käytössä olevalle teknologialle uusia merkityksiä (Barrett, 2020). Vaikka

merkityksen muodostaminen (sensemaking) tai merkityksen antaminen (sensegiving) eivät automaattisesti kuulu vain johtajille (Sandberg & Tsoukas, 2015), globaalissa ympäristössä etenkin lähijohtajien kyvyt ja taidot muodostaa ja antaa merkityksiä ovat tärkeitä. Lähijohtajat toimivat tietynlaisina välittäjinä työntekijöiden ja ympäristön välillä (Carter ym., 2015), jonka vuoksi esimerkiksi Covid-19 pandemian aiheuttaman epävarmuuden ja päivittäistä vuorovaikutusta häirinneiden tekijöiden hallinnassa lähijohtajien kyky muodostaa ja antaa merkityksiä oli äärimmäisen tärkeää (Christianson & Barton, 2020).

Tässä väitöskirjassa sovelletaan merkityksen muodostamisen näkökulmaa globaalien työn kontekstiin tarkastelemalla, miten globaalien tiimien työntekijät ja tiimien vetäjät muodostavat ja antavat merkityksiä työajan ulkopuolisiin tavoitettavuuden odotuksiin liittyen. Tämä prosessi kytkeytyy näin ollen osaksi työn ja muun elämän rajanhallintaa, jolloin muodostamalla ja antamalla merkityksiä tavoitettavuuden odotuksista voidaan vahvistaa, muokata tai muuttaa sekä ennen kaikkea hallita työn ja muun elämän välistä rajaa työyhteisön vuorovaikutuksessa.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen tieteenfilosofinen perusta

Tämän väitöskirjan tavoitteena on kuvata ja ymmärtää työn ja muun elämän rajanhallinnan moninaisuutta tarkastelemalla, kuinka rajat rakentuvat vuorovaikutussuhteissa sekä miten viestintäteknologian käyttö ja työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostetut merkitykset kytkeytyvät rajojen hallintaan. Tämänkaltaisen lähtökohta on jo tutkimustyön alkuvaiheessa ohjannut väitöskirjan asettuvan ontologisesti ja epistemologisesti tulkinnalliseen paradigmaan ja todellisuuden sosiaaliseen konstruktion, jolloin tavoitteena ei ole kuvata tai selittää yhdenmukaista totuutta (Tracy, 2020). Sen sijaan sekä todellisuus että tieto nähdään rakentuvan vuorovaikutuksessa ja toiminnassa, eikä tämän paradigman mukaan tuotettu tieto ole irrallaan tutkijasta vaan tieto on yhdessä tutkijan ja tutkittavien yhdessä luomaa eli konstruoitua (Ponterotto, 2005). Nämä lähtökohdat ovat antaneet suuntaviivat myös väitöskirjan menetelmällisiin valintoihin sekä aineiston että analyysin osalta.

Tulkinnallisen paradigman juuret ulottuvat saksalaisen hermeneutiikan ja Verstehenin sosiologian perinteisiin, Alfred Schutzin fenomenologiaan kuin myös kritiikkiin yhteiskuntatieteiden naturalistista tulkintaa ja positivismia kohtaan (Schwandt, 1994). Tulkinnallinen paradigma voidaan nähdä näin ollen vaihtoehtona positivistiselle, yhteen objektiiviseen todellisuuteen uskovalle paradigmalle (Tracy, 2020). Paradigman lähtökohtana on relativismi, jonka mukaan on olemassa useita subjektiivisia totuuksia, jotka ovat suhteessa toinen toisiinsa yhtä päteviä (Schwandt, 1994). Tämä on nähty jossain määrin ongelmallisena, sillä relativistisen paradigman voidaan nähdä heikentävän ponnisteluja, joilla pyritään esimerkiksi haastamaan laajempia, sortavia rakenteita; kun yhtä totuutta ei voida osoittaa ja kaikki näkemykset ovat keskenään valideja, voidaan ajatella, ettei mikään ole ”väärin” (Burr, 2015). Edwards ym., (1995) on kuitenkin huomauttanut, että sosiaalinen konstruktionismi ei kiellä todellisen, materiaalsen todellisuuden olemassaoloa, mutta todellisuus tuodaan aina sosiaaliseen olemassaoloon kielen kautta. Tulkinnalliset lähestymistavat ovat olleet keskeisessä

roolissa laadullisen, ihmistieteisiin keskittyvän tutkimuksen kehittymisessä. Tulkinallinen lähestymistapa on luonteeltaan kuvaavaa, jolloin esimerkiksi osallistujien observointi ja case-tutkimukset ovat tyypillisiä laadullisten, empiiristen tutkimuksen menetelmiä (Jankowski & Wester, 2002). Tulkinalliselle paradigmalle on siis keskeistä tulkintojen tekeminen ja tutkimuskohteen syvälinen, inhimillinen ymmärtäminen edellyttäen tutkijan asettumista tutkittavan asemaan koskien heidän kokemuksiaan, motivaatiotaan ja kontekstia (Tracy, 2020).

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan todellisuus rakentuu ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa eli vuorovaikutuksen myötä ihmiset ja yhteisöt rakentavat käsityksiä itsestään, toisistaan ja ympäristöstään (Berger & Luckmann 1966/1994; Burr, 2015). Lähestymistavan mukaan esimerkiksi vuorovaikutussuhde ilmenee kahden osapuolen välissä, nimenomaan heidän vuorovaikutuksessaan, jolloin tutkijan fokus, kuten tässä väitöskirjassa, on ennen kaikkea vuorovaikutusprosessissa, ei niinkään lopputulemassa (Sias, 2009). Sosiaalinen konstruktionismi auttaa ymmärtämään, miten ihmiset ja yhteisöt, kuten organisaation jäsenet tuottavat ja muokkaavat vuorovaikutuksessa muodostuvia merkityksiä (Allen, 2005). Toisin sanoen ihmisten tuottama tieto on jotain, jota yhteisö pitää todellisuutena, totuutena ja merkityksellisenä (Hruby, 2001) ja ihmiset luovat ympäröivää maailmaansa sosiaalisten käytänteiden kautta (Allen, 2005). Tässä väitöskirjassa tätä ihmisten tuottamaa tietoa eli heidän vuorovaikutussuhteensa muodostuvia käsityksiä ja kokemuksia tarkastellaan laadullisesti, merkityksiin keskittyen, jolloin heidän subjektiivisten kuvaustensa nähdään tuottavan analysoitavaa aineistoa (Levitt ym., 2018). Väitöskirjaan valittu tulkinallinen paradigman sekä todellisuuden sosiaaliseen konstruktion pohjautuva lähestymistapa sopii työn ja muun elämän rajanhallinnan tarkasteluun, sillä vaikka rajanhallinta on osittain yksilötasolla subjektiivisesti koettua, se on myös äärimmäisen dynaamista ja sosiaalisesti konstruoitua.

3.2 Tutkimusasetelma, tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä laadullisessa väitöskirjassa keskitytään tarkastelemaan työn ja muun elämän rajanhallintaa erilaisissa vuorovaikutussuhteissa sekä työyhteisöissä ja tiimeissä rakentuvana, merkityksiä tuottavana vuorovaikutusprosessina. Väitöskirjan tavoitteena on näin ollen kuvata ja ymmärtää työn ja muun elämän rajanhallinnan moninaisuutta tarkastelemalla, kuinka rajat rakentuvat vuorovaikutussuhteissa sekä miten viestintäteknologian käyttö ja työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostetut merkitykset kytkeytyvät rajojen hallintaan. Väitöskirjan tutkimusasetelman muodostavat neljä laadullista, empiiriseen aineistoon perustuvaa tutkimusartikkelia, jotka kokonaisuutena pyrkivät vastaamaan näihin väitöskirjalle asetettuihin tavoitteisiin. Tutkimusasetelman keskiössä on työn ja muun elämän eri osa-alueilla tapahtuva ja osa-alueiden rajat ylittävä vuorovaikutus, jolla mahdollistetaan rajojen sosiaalinen rakentuminen, niistä

neuvotteleminen sekä rajojen hallinta. Neljän väitöskirjaan sisältyvän tutkimusartikkelin kautta rajanhallinnan moninaisuutta tarkastellaan ilmiönä, joka tulee näkyväksi sekä vuorovaikutussuhteissa että työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kaikkien neljän tutkimusartikkelin tutkimuskysymykset on koottu taulukoon 1.

TAULUKKO 1 Tutkimusartikkeleiden tutkimuskysymykset

<p>Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2023). Communicating across the borders: Managing work-life boundaries through communication in various domains. <i>Community, Work & Family</i>, 26(2), 222 – 241.</p>	<p>1) Hallitessaan rajoja työn ja muun elämän välillä töissä, kotona sekä elämän muilla osa-alueilla, millaiseen rajat ylittävään viestintään työntekijät ja heidän vuorovaikutussuhteidensa toiset osapuolet osallistuvat ja miksi? (eng. When managing work-life boundaries at work, home, and in other life domains, what types of across the border communication practices do employees and their relational others engage in and why?)</p>
<p>Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2022). Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle. <i>Media ja viestintä</i>, 45(3), 80–101.</p>	<p>1) Millaisia ovat toimittajien sekä heidän lähisuhdeosapuoltensa käsitykset toimittajan ammatti-identiteetistä? 2) Miten toimittajien ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset ovat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan?</p>
<p>Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J. (2023). Managing collapsed boundaries in global work. <i>Journal of Computer-Mediated Communication</i>, 28(4), zmad019.</p>	<p>1) Miten globaalit työntekijät hallitsevat rajoja raja-affordanssien kautta? (eng. How do global workers manage boundaries through boundary affordances?) 2) Miten siirtyminen etätyöhön muokkaa globaalien työntekijöiden rajanhallinnan strategioita? (eng. How does the shift to remote work shape the boundary management strategies of global workers?)</p>
<p>Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2024). Navigating connectivity expectations and work-life boundaries through sensemaking in global teams. <i>Journal of Applied Communication Research</i>, 1–21.</p>	<p>1) Miten navigointi tavoittavuuden odotusten keskellä tapahtuu a) tiimin jäsenten merkityksen muodostamisen myötä ja b) tiimin vetäjien merkityksen antamisen myötä? (eng. How are connectivity expectations navigated through (a) team members' sensemaking and (b) team leaders' sensegiving in global teams?) 2) Miten tavoittavuuden odotuksiin liittyvä merkityksen muodostaminen heijastuu globaalien tiimien jäsenten työn ja muun elämän rajanhallintaan? (eng. How is sensemaking of connectivity expectations reflected in global team members' work-life boundary management?)</p>

Väitöskirjaan sisältyvässä ensimmäisessä tutkimusartikkelissa tarkastellaan asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden eli suomalaisten toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien vuorovaikutussuhteen toisten osapuolten (joko työtai muun elämän vuorovaikutussuhde) käsityksiä työn ja muun elämän rajat ylittävistä viestinnästä sekä sitä, millainen merkitys rajat ylittävällä viestinnällä on työn ja muun elämän tasapainolle. Tässä tutkimusartikkelissa tavoitteena on siis kuvata ja ymmärtää millaista on toimittajien rajat ylittävä viestintä työssä, kotona ja elämän muilla osa-alueilla ja mikä on rajat ylittävän viestinnän merkitys työn ja muun elämän rajanhallinnalle.

Väitöskirjaan sisältyvässä toisessa tutkimusartikkelissa keskiöön nousee toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien työn tai muun elämän vuorovaikutussuhteen toisten osapuolten käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä sekä niiden merkitys työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Toinen tutkimusartikkeli perustuu näin ollen samaan aineistoon kuin ensimmäinenkin, mutta aineistoa tarkastellaan eri näkökulmasta, keskittymällä toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteidensa toisten osapuolten käsityksiin toimittajan ammatti-identiteetistä sekä siihen, miten käsitykset ovat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan. Kahdessa ensimmäisessä tutkimusartikkelissa työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan näin ollen erilaisissa vuorovaikutussuhteissa tapahtuvana prosessina, kuten rajat ylittävänä viestintänä sekä suhteissa muodostuvina käsityksinä ammatti-identiteetistä, jotka tuottavat merkityksiä rajanhallintaan.

Väitöskirjaan sisältyvissä kolmannessa ja neljännessä tutkimusartikkelissa vuorovaikutuksessa muodostuvia käsityksiä tarkastellaan laajemmin työyhteisön vuorovaikutuksen ja tiimien tasolla. Aineistona sekä kolmannessa että neljännessä tutkimusartikkelissa ovat globaalien tiimien jäsenten sekä tiimien vetäjien haastattelut. Kolmas väitöskirjaan sisältyvä tutkimusartikkeli tuottaa tietoa siitä, miten globaalissa työssä viestintäteknologian käyttöön kytkeytyvät rajanhallinnan affordanssit edesauttavat työntekijöitä hallitsemaan sekä globaalin työn rajoja että rajoja työn ja muun elämän välillä. Tutkimuksessa syvennyttään myös globaalin pandemian aiheuttamiin, rajanhallintaa sekä tukeviin että horjuttaviin muutoksiin tarkastelemalla, miten siirtyminen etätyöhön muokkaa globaalissa organisaatiossa toimivien tiimien jäsenten ja vetäjien rajanhallinnan strategioita.

Neljännessä tutkimusartikkelissa työn ja muun elämän rajanhallintaa lähestytään työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden näkökulmasta. Tutkimusartikkelin keskiössä ovat tavoitettavuuden odotukset, jotka nähdään syntyvän globaalin työn erityispiirteiden vuoksi siinä sosiaalisessa ympäristössä, joissa globaalit tiimit toimivat. Artikkelissa pureudutaan tiimien jäsenten ja tiimien vetäjien vuorovaikutuksessa muodostuviin käsityksiin tarkastelemalla sitä, miten globaalit tiimit navigoivat tavoitettavuusodotuksien keskellä tiimeissä tapahtuvan merkityksen muodostamisen ja tiimin vetäjien toteuttaman merkityksen antamisen näkökulmista. Tämän lisäksi artikkelissa tarkastellaan merkityksen muodostamisen ja merkityksen antamisen suhdetta työn ja muun elämän rajanhallintaan.

3.3 Tutkimusmenetelmä, osallistujat ja aineistonkeruu

3.3.1 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Väitöskirjaan sisältyvissä neljässä tutkimusartikkelissa aineistonkeruu on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluina. Menetelmän valintaa puoltaa ymmärrys siitä, että laadullisten haastatteluiden myötä haastateltavilla on mahdollisuus kertoa, kuvata ja antaa selityksiä omalle toiminnalleen (Tracy, 2020). Näin ollen haastatteluiden myötä tutkittavat pystyivät laajemmin kuvaamaan käsityksiään vuorovaikutuksesta, jota tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti tarkasteltiin työn ja muun elämän hallintana.

Puolistrukturoitujen haastatteluiden luonnetta kuvaa joustavuus, jonka myötä tutkijalla on mahdollisuus tasapainoilla haastatteluihin liittyvien sisällöllisten odotusten sekä relationaalisten jännitteiden välillä (Berkelaar, 2024). Tällä Berkelaar (2024) tarkoittaa sitä, että puolistrukturoidut haastattelut mahdollistavat sekä luonnollisen keskustelun että aineistonkeruun hallitun toteuttamisen. Tämän väitöskirjan aineistonkeruussa käytettiin kysymysrunkoa, jotka jäsensivät kysymykset laajojen teemojen alle. Haastatteluissa seurattiin kysymysrunгон järjestystä mutta tarvittaessa haastateltavalta kysyttiin myös tarkentavia kysymyksiä ymmärryksen saavuttamiseksi. Haastattelu sopii menetelmällisesti laadulliseen tutkimukseen, sillä sen myötä ei ole tarkoitus löytää koko totuutta (Tracy, 2020). Haastattelu voidaan määritellä ohjatuksi kysymys-vastaus keskusteluksi tai käsitysten vaihtamiseksi yhteisestä aihealueesta (Kvale & Brinkmann, 2015). Haastattelut kertovat siis siitä, miten haastateltavat ymmärtävät maailmaa tai kohtaavat mahdollisuuksia ja rajoitteita omassa toiminnassaan (Tracy, 2020). Haastateltavat tuottavat selontekoja, järkeistyksiä, selityksiä ja perusteluita omalle toiminnalleen ja mielipiteilleen ja niiden myötä on mahdollista saada tietoa ilmiöistä, joita ei ole mahdollisuus nähdä tai todistaa autenttisesti vuorovaikutustilanteessa (Lindlof & Taylor, 2002). Ne myös mahdollistavat aineiston rajaamisen esimerkiksi tiettyyn kohderyhmään tai ne voivat tuottaa lisäymmärrystä havaintoaineistoon (Tracy, 2020).

Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä asettaa kuitenkin myös vaatimuksia, jotka on tutkijana otettava huomioon. Esimerkiksi Charmaz (2002) muistuttaa, että haastattelijan kysymykset sekä haastattelutyöli muokkaavat tutkimuksen kontekstia, kehystävät tutkimusta sekä koko tutkimuksen sisältöä. Toisin sanoen se, mitä ja ennen kaikkea miten haastattelukysymykset esitetään, vaatii harjoittelua, josta muodostuu osaamista laadukkaasti aineiston tuottamiseksi (Charmaz, 2002). Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä tulisi siis nähdä taitoa vaativana prosessina, eikä niinkään yksikertaisena, rutiininomaisena suorituksena (Berkelaar, 2024). Keskustelua tutkijoiden välillä on käyty myös siitä, missä määrin sekä tutkija että haastateltava ajattelevat haastattelun menetelmänä rationaaliseksi ja kontrolloiduksi tietoa tavoittelevaksi projektiksi (Alvesson, 2011). Esimerkiksi Hollway ja Jefferson (2000) ovat kirjoittaneet, että rationaalisen, tietoa tuottavan toimijan sijaan sekä tutkija että haastateltavat ovat kuitenkin vain

ihmisiä, joilla on tilanteessa erilaiset tarpeet ja toiveet, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia, heijastuen tutkijasta haastateltavaan ja haastateltavasta tutkijaan. Alvesson (2011) myös muistuttaa, että haastateltavat eivät aina kykene itse haastattelutilanteessa sanoittamaan omia ajatuksiaan, käsityksiään tai kokemuksiaan tai toisaalta, haastateltavat voivat kertoa asioita, joista heillä ei välttämättä ole laisinkaan kokemusta tai tietoa.

Tässä väitöskirjassa ihmisten välisen vuorovaikutuksen nähdään rakentavan sosiaalista todellisuutta, sillä työn ja muun elämän rajanhallinta nähdään vuorovaikutuksessa tapahtuvana ja merkityksiä tuottavana vuorovaikutusprosessina. Vaikka haastattelut sinänsä eivät mahdollista autenttisten vuorovaikutustilanteiden havainnointia, niiden kautta on kuitenkin mahdollisuus saada tietoa tutkittavien todellisuutta rakentavista käsityksistä ja kokemuksista (Tracy, 2020).

3.3.2 Tutkimuksen osallistajat

Väitöskirjaan sisältyvien ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineisto koostuu suomalaisten toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien vuorovaikutussuhteen toisen osapuolen haastatteluista (N=32). Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 16 toimittajaa sekä 16 toimittajien työ- tai muun elämän henkilöä (puoliso, ystävä, lähijohtaja). Toimittajat valikoituivat tutkimuskohteeksi väitöskirjan kirjoittajan työskennellessä laajemmassa, Helsingin Sanomien rahoittamassa SOMEDIA-tutkimushankkeessa ennen aineistonkeruun alkamista. Tässä aineistonkeruuta edeltävässä hankkeessa saatu tieto ja ymmärrys toimittajien työn luonteesta, työn kontekstista sekä hankkeen aikana muodostetut kontaktit mahdollisiin haastateltaviin kannustivat haastattelemaan luovaa tietotyötä tekeviä suomalaisia toimittajia. Osa haastateltavista toimittajista tavoitettiin hankkeen kontakteja hyödyntämällä ja osa käyttämällä lumipallo-otantaa (Tracy, 2020) eli toimittajia pyydettiin nimeämään samassa mediaorganisaatiossa työskenteleviä kollegoita, joilla olisi mahdollisuus osallistua tutkimukseen.

Kaikki haastatteluihin osallistuneet toimittajat työskentelivät kokopäiväisesti isossa suomalaisessa, noin 1700 henkilöä työllistävässä mediaorganisaatiossa, jolla on toimipisteitä eri puolella Suomea. Toimittajat työskentelivät pääsääntöisesti päivävuorossa, joskin osa työskenteli myös viikonloppu- sekä iltavuoroissa, joko säännöllisesti tai poikkeustapauksissa. Toimittajat käyttivät päivittäin monenlaista viestintäteknologiaa kuten älypuhelin (työ- ja henkilökohmainen puhelin), sähköpostia, sosiaalista mediaa sekä muita viestintä- ja yhteistyöalustoja. Haastatelluista toimittajista naisia oli kymmenen ja miehiä kuusi, ja he olivat iältään 25–55-vuotiaita. Toimittajien työkokemus vaihteli neljästä vuodesta 30 vuoteen, keskimäärin työkokemusta oli 16 vuotta. Lähes jokaisella haastateltavalla oli korkeakoulututkinto ja he elivät avio- tai avoliitossa yhtä toimittajaa lukuun ottamatta. Kahdeksalla toimittajalla ei ollut lapsia, seitsemällä lapset olivat alle 12-vuotiaita ja yhdellä lapset olivat yli 12-vuotiaita.

Koska väitöskirjan yhtenä keskeisenä tavoitteena on kuvata ja ymmärtää työn ja muun elämän rajanhallinnan moninaisuutta tarkastelemalla rajojen rakentumista vuorovaikutussuhteissa, tietoa tutkittavien todellisuutta

rakentavista käsityksistä ja kokemuksista haluttiin saada myös vuorovaikutussuhteiden toiselta osapuolelta. Näin ollen toimittajia pyydettiin nimeämään myös työ- tai muun elämän henkilö (puoliso, ystävä tai lähijohtaja), joilta pyydettiin suotumusta osallistua haastatteluun. Toimittajien haastatteluiden lisäksi aineiston sekä ensimmäiseen että toiseen tutkimusartikkeliin muodosti siten myös toimittajien itsensä nimeämien henkilöiden haastattelut, joita tehtiin yhteensä 16. Näissä haastatteluissa keskityttiin pääasiassa siihen, millaisena haastateltujen toimittajien tavat hallita rajoja näyttäytyivät vuorovaikutussuhteen toisille osapuolille eli toimittajien puolisoille, ystäville tai lähijohtajille. Haastatelluista vuorovaikutussuhteen toisista osapuolista naisia oli kymmenen ja miehiä kuusi. Iältään he olivat 26–55-vuotiaita ja heidän suhteensa haastateltuun toimittajaan oli kestänyt keskimäärin 12,9 vuotta, joista lyhin suhde oli 5 vuotta ja pisin 30 vuotta. Haastatelluista vuorovaikutussuhteen osapuolista kahdeksan oli toimittajien puolisoita, neljä toimittajien ystäviä ja neljä toimittajien lähijohtajia.

Toimittajia ja heidän vuorovaikutussuhteen osapuoliaan ei kuitenkaan haastateltu samaan aikaan eli aineisto ei muodostu suoranaisesti parihaastatelluista (esim. Houssart & Evens, 2011; Morris, 2001). Erillään toteutetut vuorovaikutussuhteen toisen osapuolen haastattelut ovat kuitenkin samankaltaisia kuin esimerkiksi McBriden (2020) kollegoineen toteuttamassa tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin yksityisyyden hallintaa työelämän vuorovaikutussuhteissa. Myös tutkimus, joka keskittyi tarkastelemaan parisuhteen osapuolten käsityksiä kotitöiden jakautumisesta (Lindemann, 2018), vuorovaikutussuhteen osapuolet haastateltiin eri aikaan. Aineisto ei siis mahdollista suoranaista vuorovaikutussuhteen osapuolten välisen viestinnän tarkastelua (McBride ym., 2020), mutta aineistolla päästään käsiksi vuorovaikutussuhteen osapuolten käsityksiin sekä siihen, miten suhteessa muodostuvat ja rakentuvat merkitykset haasteltavien näkökulmasta heijastuvat työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Väitöskirjaan sisältyvien kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineisto koostuu globaalin organisaation yhdeksässä eri tiimissä toimivien tiimin jäsenten ja tiimin vetäjien haastatteluista (N=55). Aineisto on kerätty Työsuojelurahaston rahoittaman GloBound-tutkimushankkeen sekä Suomen Akatemian rahoittaman PARIS-hankkeen yhteydessä. Luonnonvarasektorilla toimivalla organisaatiolla on toimipisteitä Euroopassa, Aasian ja Tyynenmeren alueella sekä Yhdysvalloissa ja se työllistää yhteensä noin 5000 työntekijää pääkonttorin sijaitessa Suomessa. Organisaatio pyrkii panostamaan työntekijöiden hyvinvointiin ja tukemaan työntekijöiden työn ja muun elämän tasapainoa, ja nämä periaatteet on sisällytetty organisaation arvoihin ja organisaatiokulttuuriin. Haastateltavat työntekijät työskentelivät yhdeksässä globaalissa tiimissä, joiden toiminnat sijoitautuvat rahoituksen, logistiikan, markkinoinnin, hankinnan ja kestävän kehityksen alueille. Työntekijät työskentelivät keskimäärin 40 tuntia viikossa ja heidän työaikansa vaihteli klo 8–16 tai klo 9–17 välillä, paikallista työehtosopimusta mukaillen. Haastateltavien työtehtävät olivat tietointensiivisiä ja itsenäisiä, ja he toimivat esimerkiksi keskijohdossa toimihenkilöinä, koordinaattoreina, erityisasiantuntijoina sekä analyttikkoina. Haastateltavista naisia oli 23 naista ja miehiä 32, ja heidän ikänsä vaihteli 24–63 vuoden välillä. Heidän työuransa

organisaatiossa oli kestänyt keskimäärin 3,6 vuotta, lyhimmän ollessa alle vuoden mittainen ja pisimmän yli 40 vuotta. Työntekijät hyödynsivät monipuolisesti viestintäteknologiaa työssään. Yritys käytti Google Workspace -yhteistyöohjelmistoa, joka sisälsi sähköpostin, pikaviestinnän, kokousvälineet ja jaetut tiedostot. Lisäksi työntekijät hyödynsivät yrityksen sosiaalisen median alustaa, WhatsAppia ja puheluita keskinäisen viestintään ja yhteistyöhön.

Ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin osallistujien taustatiedot on koottu taulukkoon 2 ja kolmannen ja neljännen taulukkoon 3. Taustatiedot kahden eri aineiston osalta ovat osittain erilaiset johtuen tutkimusartikkeleiden erilaisista tutkimusasetelmista sekä tutkimusartikkeleille asetetuista tavoitteista. Taulukkoon 2 on esimerkiksi koottu myös tiedot haastateltujen toimittajien vuorovaikutussuhteen osapuolista. Taulukosta 3 sen sijaan näkyy osallistujien rooli tiimissä (tiimin jäsen vai tiimin vetäjä) kuten myös osallistujien sijainti sekä kansallisuus. Kaikille tutkimushenkilöille on annettu pseudonyymi.

TAULUKKO 2 Ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin osallistujien taustatiedot

Pseudonyymi	Sukupuoli	Ikä	Työkokemus vuosina	Työsuhde	Haastateltu vuorovaikutussuhteen toinen osapuoli	Ikä	Suhteen kesto vuosina
Tim	mies	35	10	vakituinen	puoliso	34	20
Elsa	nainen	45	28	vakituinen	puoliso	47	18
Susan	nainen	49	11	vakituinen	puoliso	53	30
Emil	mies	39	18	vakituinen	puoliso	37	18
Axel	mies	41	20	vakituinen	puoliso	42	12
Julia	nainen	26	4	määräaikainen	puoliso	26	5
Klara	nainen	25	6	vakituinen	puoliso	26	5
Leo	mies	29	5	määräaikainen	puoliso	28	10
Nina	nainen	53	20	vakituinen	ystävä	48	10
Vera	nainen	41	20	vakituinen	ystävä	38	15
Peter	mies	42	18	vakituinen	ystävä	49	6
Otto	mies	39	15	vakituinen	ystävä	42	7
Sara	nainen	43	20	vakituinen	lähijohtaja	41	0,6
Linnea	nainen	38	13	vakituinen	lähijohtaja	55	10
Ellen	nainen	38	15	vakituinen	lähijohtaja	48	8
Hillevi	nainen	56	30	vakituinen	lähijohtaja	38	3

TAULUKKO 3 Kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin osallistujien taustatiedot

Pseudonyymi	Sukupuoli	Ikä	Rooli tiimissä	Sijainti	Kansallisuus
Giuseppe	mies	41	Tiimin vetäjä	Singapore	italialainen
Thomas	mies	32	Tiimin jäsen	Australia	australialainen
Zander	mies	40	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Yusuf	mies	45	Tiimin jäsen	Singapore	malesialainen
Antoine	mies	36	Tiimin vetäjä	Singapore	ranskalainen
Patrick	mies	31	Tiimin jäsen	Australia	australialainen
Kevan	mies	38	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Ami	mies	29	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Harish	mies	28	Tiimin jäsen	Intia	intialainen
Simo	mies	35	Tiimin vetäjä	Singapore	suomalainen
Dina	nainen	40	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Wei	mies	31	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Johanna	nainen	n/a	Tiimin jäsen	Kiina	suomalainen
Ethan	mies	52	Tiimin jäsen	Australia	australialainen
Daniel	mies	53	Tiimin vetäjä	Suomi	suomalainen
Bert	mies	44	Tiimin jäsen	Alankomaat	alankomaalainen
Ken	mies	44	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Paul	mies	53	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Hugo	mies	56	Tiimin jäsen	Alankomaat	alankomaalainen
Sebastien	mies	63	Tiimin jäsen	Belgia	belgialainen
Adam	mies	48	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Hannele	nainen	41	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen

Pseudonyymi	Sukupuoli	Ikä	Rooli tiimissä	Sijainti	Kansallisuus
Chin	nainen	36	Tiimin jäsen	Kiina	kiinalainen
Sari	nainen	52	Tiimin vetäjä	Suomi	suomalainen
Mira	nainen	29	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Venla	nainen	34	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Tommi	mies	35	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Kiia	nainen	35	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Nicolas	mies	31	Tiimin jäsen	Australia	australialainen
Lucy	nainen	38	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Zian	mies	31	Tiimin jäsen	Kiina	kiinalainen
Nadia	nainen	40	Tiimin jäsen	Suomi	malesialainen
Xin	nainen	35	Tiimin jäsen	Singapore	singaporelainen
Erja	nainen	36	Tiimin vetäjä	Suomi/ Yhdysvallat	suomalainen
Rafaek	mies	42	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	brasilialainen
Kasandra	nainen	48	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Joseph	mies	32	Tiimin jäsen	Alankomaat	alankomaalainen
Allen	nainen	37	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Lance	mies	46	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Oili	nainen	40	Tiimin vetäjä	Yhdysvallat	suomalainen
Martin	mies	36	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Ilona	nainen	n/a	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	suomalainen
Zack	mies	26	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	brasilialainen/ norjalainen
Keely	nainen	56	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Juliana	nainen	30	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	kolumbialainen
Sean	mies	61	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen
Dana	nainen	37	Tiimin jäsen	Yhdysvallat	yhdysvaltalainen

Pseudonyymi	Sukupuoli	Ikä	Rooli tiimissä	Sijainti	Kansallisuus
Matteo	mies	49	Tiimin vetäjä	Ruotsi	ruotsalainen
Frans	mies	46	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Lily	nainen	43	Tiimin jäsen	Ruotsi	ruotsalainen
Noah	mies	63	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Alma	nainen	47	Tiimin vetäjä	Suomi	suomalainen
Wilma	nainen	55	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Vera	nainen	46	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen
Maja	nainen	24	Tiimin jäsen	Suomi	suomalainen

3.3.3 Haastatteluiden toteuttaminen ja aineistot

Haastattelut, jotka muodostavat aineiston sekä ensimmäiseen että toiseen tutkimusartikkeliin, toteutin vuoden 2019 aikana. Haastatteluista 20 tein Google Meet-videoneuvottelualustalla (aiemmin Google Hangouts) tai puhelimitse. Yhdeksän haastattelua tein haastateltavien työpaikalla, esimerkiksi neuvotteluhuoneessa tai taukotilassa, joka oli varattu haastattelun ajaksi käyttööni. Kolmen haastateltavan kanssa sovin haastattelut heidän kotiinsa muiden perheenjäsenten ollessa poissa. Lisäksi yhden haastattelun tein Jyväskylän yliopistolla oman toimipisteeni viereisessä äänieristetyssä vetäytymistilassa. Ennen jokaista haastattelua lähetin haastateltavalle lisätietoa tutkimuksesta, aineistohallinnasta sekä pyysin allekirjoittamaan tutkimuksen suostumuslomakkeen.

Toimittajille suunnattujen haastatteluiden teemat käsittelivät useita aiheita kuten työpäivien rutiineja, suhtautumista työhön, työn ja muun elämän välistä suhdetta, viestintäteknologian roolia sekä neuvotteluja työn ja muun elämän rajoista erilaisissa vuorovaikutussuhteissa. Toimittajien nimeämien vuorovaikutussuhteen toisten osapuolten haastattelurunko oli hieman suppeampi ja keskittyi nimenomaan toimittajan ja hänen nimeämänsä osapuolen väliseen suhteeseen. Kysymykset suhteen toiselle osapuolelle koskivat sitä, miten heidän mielestään toimittajat yleensä ottaen suhtautuivat työn ja muun elämän rajanhallintaan, työhönsä toimittajina, viestintäteknologian käyttöön sekä tapoihin tuoda esiin työn ja muun elämän velvollisuuksia ja vaatimuksia heidän välisessä vuorovaikutussuhteessaan. Toimittajien haastattelut olivat pituudeltaan 53–117 minuuttia, jolloin keskimääräinen haastatteluiden kesto oli 76 minuuttia. Toimittajan haastattelun jälkeen otin yhteyttä toimittajan itsensä nimeämään työ- tai muun elämän henkilöön (puoliso, ystävä, lähijohtaja) ja sovin haastattelun hänen kanssaan. Nämä haastattelut kestivät lyhimmillään 15 minuuttia ja pisimmillään tunnin, jolloin keskimääräinen pituus oli 37 minuuttia. Kaikki aineistonkeruuprosessin aikana muodostuneet asiakirjat sekä aineistot on säilytetty suojatulla, Jyväskylän yliopiston hallinnoimalla verkkoasemalla, jonne kirjautuminen edellyttää moniosaista tunnistautumista.

Haastattelut, jotka muodostavat aineiston väitöskirjan kolmanteen ja neljanteen tutkimusartikkeliin toteutin yhteistyössä tutkimusryhmän johtajan sekä toisen tutkimusryhmän jäsenen kanssa lokakuun 2020 ja elokuun 2021 välisenä aikana tehden itse yhteensä 22 haastattelua. Kaikki haastattelut toteutettiin Google Meet- tai Zoom-videoneuvottelualustojen kautta, mikä oli sinänsä haastateltaville luontevaa, sillä he olivat Covid-19 pandemian takia työskennelleet kotoa käsin ja tottuneet käyttämään päivittäisessä työssään erilaisia yhteistyö- ja videoneuvottelualustoja. Kriteeriksi haastateltavien valinnalle asetettiin globaali työ, mikä tarkoitti, että tiimien jäsenten tuli työskennellä eri toimipisteissä ja sijaitsevan maantieteellisesti eri maanosissa. Ennen haastatteluiden toteuttamista lähetimme haastateltaville tietoa tutkimuksesta ja pyysimme heitä allekirjoittamaan suostumuslomakkeen. Globaaleissa tiimeissä toimivien työntekijöiden haastattelut muodostavat laajan aineiston, koska haastateltavilta kysyttiin kattavasti kysymyksiä useasta eri aihealueesta. Laaja aineisto kerättiin

tutkimushankkeen tarpeisiin ja se palvelee myös tutkijoita, jotka ovat kiinnostuneet esimerkiksi globaalissa organisaatiossa käytössä olevan työyhteisön sosiaalisen median käyttöön kytkeytyvistä käsityksistä koskien tiedon hakemista tai jakamista.

Tähän väitöskirjaan sisältyvät aineistot kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin kohdalla muodostuvat lähtökohtaisesti haastatteluissa läpikäydyissä teemoista, kuten viestintäteknologioiden käytöstä, tavoitettavuusodotuksista, globaalien tiimien käytänteistä koskien rajanhallintaa sekä laajemmin hyvinvoinnista. Näiden teemojen kysymykset koskien tiimien käymää keskustelua tavoitettavuudesta ohjasivat haastateltavat kuvaamaan keiden kanssa ja miten he keskustelivat tavoitettavuuskäytänteistä, miten tavoitettavuuteen yleensä ottaen organisaatiossa suhtauduttiin ja millä tavalla tiimin jäsenet hahmottivat tavoitettavuudelle asetettuja odotuksia. Haastattelut olivat pituudeltaan 52–134 minuuttia, jolloin keskimääräinen pituus oli noin 75 minuuttia. Myös tässä aineistonkeruuprosessissa syntyneet asiakirjat sekä aineistot on säilytetty suojatulla, Jyväskylän yliopiston hallinnoimalla verkkoasemalla. Tilanteessa, jossa tutkimusaineistoja täytyi siirtää kirjoittajien kesken, käytössä oli salasanasuojaus. Siirtoa ennen aineisto myös pseudonymisoitiin. Molemmat väitöskirjaan sisältyvät aineistot on kuvattu alla olevassa taulukossa 4.

TAULUKKO 4 Tutkimuksen aineistot

	Tutkimusartikkelit I ja II	Tutkimusartikkelit III ja IV
Tutkimushenkilöt	Suomalaisten toimittajat (N=16) ja heidän itsensä nimeämät lähi-suhdeosapuolet (N=16) (kumppani, ystävä, kollega tai lähijoh-taja), yhteensä 32	Globaalien organisaation yhdeksän tiimin jäsenet (N=46) ja tiimin ve-täjä (N=9), yhteensä 55
Aineiston muoto	Puolistrukturoidut haastattelut	Puolistrukturoidut haastattelut
Aineiston määrä	Toimittajien haastatteluiden kesto yhteensä 20h 14 min, lähi-suhdeosapuolten haastatteluiden kesto yhteensä 9h 47 min, sivu-määräisesti litteroitua aineistoa 597 sivua (Times New Roman, fontti 12, riviväli 2.0)	Globaalien työntekijöiden haastat-teluiden kesto yhteensä 66 h 35 min, sivumääräisesti litteroitua ai-neistoa muodostui yhteensä 2058 sivua (Times New Roman, fontti 12, riviväli 2.0)
Aineiston keruun ajankohta	Helmikuu 2019 – joulukuu 2019	Lokakuu 2020 – elokuu 2021

3.4 Analyysimenetelmät ja analyysien toteutus

Tämän väitöskirjan analyysimenetelmän ytimessä on iteratiivisuus eli toisteisuus. Käytännössä se tarkoittaa, että neljässä julkaistussa tutkimusartikkelissa analyysi on noudattanut kierremäistä mallia (Berkowitz, 1997), jossa aineistoon palataan yhä uudelleen analyysin nostaessa esiin lisäkysymyksiä, uusia asiayhteyksiä tai monimutkaisempia muotoiluja (Srivastava & Hopwood, 2009). Tracy (2018; 2020) kuvaa tämänkaltaista analyysiprosessia froneettiseksi iteratiiviseksi lähestymistavaksi (eng. phronetic iterative approach, myös phronetic iterative qualitative data analysis, PIQDA). Lähestymistapa mahdollistaa aineiston tarkastelun suhteessa aiempiin tutkimuksiin sekä teorioihin, jotka ovat osittain ohjanneet mutta eivät kuitenkaan määrittäneet analyysin etenemistä (Tracy, 2020; Tracy ym., 2024). Koska kyseessä ei ole tarkkarajainen analyysimenetelmä, lähestymistavan vahvuutena voidaan nimenomaan nähdä tämänkaltainen muokattavuus (Tracy ym., 2024). Froneettisen iteratiivisen lähestymistavan tavoitteena on kontekstuaalisen tiedon eli tiettyyn kontekstiin kytkeytyvien käytänteiden muokkautumisen käytännön viisaudeksi, joka ei vain laajenna teoriaa vaan antaa ohjeistusta sosiaalisiin käytänteisiin ja toimintaan (Tracy, 2020). Froneettista lähestymistapaa määrittävät täten käytännöt, joista muodostuu viisautta tai yleistajuntaista tietoa (Flyvbjerg, 2001). Froneettisen iteratiivisen lähestymistavan mukaan analyysi aloitetaan laajoilla kysymyksillä, jonka jälkeen analyysi fokusoituu kohti tarkempaa ilmiötä. Analyysin apuna käytetään niin sanottuja suuntaa antavia käsitteitä (eng. sensitizing concepts), jotka ovat joko teorioita tai tulkinnallisia työvälineitä (Charmaz, 2014). Ne edesauttavat tutkijaa hahmottamaan ja ymmärtämään tutkimuskohdetta ja toimivat ikään kuin herkistävänä tekijöinä, jotka ohjaavat tutkijan havaintoja ja ajattelua tutkimusprosessin aikana sekä antavat viittekeyksiä, joiden kautta tutkija organisoi aineistoa ja jotka auttavat tarkastelemaan aineistosta niitä piirteitä, joista tutkija on kiinnostunut (Charmaz, 2014; Tracy, 2020).

Ensimmäisen tutkimusartikkelin haastatteluaineiston analyysin voi katsoa alkaneen jo litteroinnista, jolloin tein ensimmäisiä havaintoja aineistosta. Froneettisen iteratiivisen analyysimenetelmän (Tracy, 2020) myötä minulla oli mahdollisuus liikkua joustavasti tiettyyn kontekstiin kytkeytyvän aineiston sekä aikaisemman tutkimuksen välillä, jolloin analyysia ohjasi Clarkin (2002) tutkimus rajat ylittävästä viestinnästä ja sekä yksilöiden toimijuudesta heidän luodessaan tasapainoa työn ja muun elämän osa-alueiden välille. Analyysia edelsi myös keskustelu aineiston sisällöstä kanssakirjoittajan kanssa, jonka tavoitteena oli yhteisten merkitysten luominen sekä epävarmuuden vähentäminen erilaisten tulkintojen suhteen. Alkuvaiheen teemoittelun toteutin avoimella koodauksella (Braun & Clarke, 2006; Schreier, 2014) luomalla ensimmäisen tason koodeja, jotka kertoivat siitä, miten haastateltavat puhuivat työstään ja muista elämänalueistaan. Analyysin tukena käytin Atlas.ti-ohjelmistoa. Annoin aineistosta löytyville ilmaisuille koodeja, jotka tiivistivät käsiteltävää kontekstia tai ilmiön peruspiirteitä (Braun & Clarke, 2006). Tällaisia ilmaisuja olivat esimerkiksi ”olen sanonut

työaikani olevan joustava” ja ”hän tietää, että teen töitä työajan ulkopuolella”, joille annoin kuvailevia koodeja, kuten ”puhuminen työhön liittyvistä vastuista”.

Toisen tason koodaus muuttaa kuvaavat ensimmäisen tason koodit analyttisemmiksi ja tulkinnallisemmiksi (Tracy, 2020). Jaoin koodit ryhmiin noudattaen Clarkin (2002) luomaa teoreettista viitekehystä rajat ylittävän viestinnän vaihtelusta puolisoitten, läheisten ystävien ja lähijohtajien kanssa. Analyysin tulokseksi muodostui kolme pääteemaa, jotka jäsentävät toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteensa toisten osapuolten käsityksiä ja kokemuksia rajat ylittävistä viestinnästä. Näitä olivat keskustelut elämän eri osa-alueisiin kytkeytyvistä vastuista, tuen hakeminen vaativissa tai monimutkaisissa työhön tai muuhun elämään liittyvissä tilanteissa sekä pidättäytyminen rajat ylittävistä viestinnästä. Englanninkielisessä artikkelissa pääteemat ovat nimeltään *Discussing responsibilities across different life domains*, *Seeking support in demanding or complex work or private life situations* ja *Refraining from ATB (across-the-border) communication*.

Väitöskirjaan sisältyvän toisen tutkimusartikkelin aineiston analyysimenetelmänä oli laadullinen aineistolähtöinen temaattinen analyysi, jossa aineistosta etsittiin systemaattisesti merkityskokonaisuuksia (Schreier, 2014). Temaattinen analyysi (Braun & Clarke, 2006) ja laadullinen sisällönanalyysi (Schreier, 2014) ovat samankaltaisia, koska molemmat keskittyvät teemojen tutkimiseen, jotka ovat merkittäviä tutkimuskysymysten kannalta (Schreier, 2014) ja auttavat hahmottamaan erilaisia toimintatapoja (Braun & Clarke, 2006). Analyysimenetelmän keskiössä on systemaattisuus, joka mahdollistaa aineiston eri osa-alueiden keskinäisen kuin myös asioiden ja ilmiöiden välisten suhteiden vertailun. Väitöskirjaan sisältyvässä toisessa tutkimusartikkelissa merkityskokonaisuudet muodostuivat muutamien sanojen tai lauseiden muodostamista kokonaisuuksista, jotka tunnistin aineistolähtöisesti toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteensa toisten osapuolten käsityksistä toimittajuuteen sekä toimittajien ammatti-identiteettiin liittyen. Analyysiprosessin aloitin aineiston lukemisella (Braun & Clarke, 2006; Tracy, 2020) ja keskityin löytämään aineistosta yhtenäisiä merkityksiä. Avoimen koodauksen (Corbin & Strauss, 2014) jälkeen kävin vielä koodit uudelleen läpi yhdistellen samankaltaisia koodeja sekä muodostaen tarvittaessa uusia koodeja. Lopullisista koodeista muodostuneen koodausrungon (Tracy, 2020) avulla ryhmittelin koodit alateemoihin sekä loin uusia alateemoja tarpeen mukaan.

Aineiston teemoittelussa keskityin tiettyihin rajanhallinnan piirteisiin sekä niihin liittyviin kuvauksiin. Tällaisia olivat esimerkiksi kuvaukset työpäivien etenemisestä työpäivän alusta työpäivän päättymiseen. Ammatti-identiteettiin liittyviä piirteitä tunnistin kuvauksista, joissa tuli esille toimittajien suhtautuminen työhön ja ammattiin. Kiinnitin erityisesti huomiota sanoihin ja lauseisiin, kuten ”kutsumustyö”, ”työtä tehdään omalla persoonalla”, ”kaikkialla missä liikun, olen myös toimittaja”, ”nyt ne ovat irtoamassa toisistaan, työ ja muu elämä [...] se oikea elämä” tai ”olen perheenisä kaikkein eniten”, joista muodostin alateemoja. Alateemat, kuten roolien yhteneväisyys, työn merkityksellisyys, perheen arvostaminen sekä toimittajuuden häivyttäminen jäsentyivät lopulta kahdeksi yläteemaksi, toimittajuus elämäntapana sekä toimittajuus palkkatyönä, kuvaten

käsityksiä toimittajien ammatti-identiteetistä. Käsityksiä ammatti-identiteetistä rakensivat toimittajien lisäksi myös heidän vuorovaikutussuhteensa toisen osapuolen kuvaukset. Nämä kuvaukset sisälsivät suhteen toisen osapuolen, kuten puolison, ystävän tai lähijohtajan näkökulman siihen, miten toimittajat esimerkiksi puhuivat työstään, työn ja perhe-elämän välisestä suhteestaan tai millaisena vuorovaikutussuhteen osapuolet yleensä ottaen näkivät toimittajien ammatti-identiteetin.

Toimittajuus elämäntapana -yläteemassa korostui toimittajien työn ja muun elämän rajattomuus, työn merkityksellisyys sekä omatahtoinen halu omistautua työnteolle myös työajan ulkopuolella. Sen sijaan toimittajuus palkkatyönä -yläteemassa korostui tarve muodostaa, neuvotella sekä vetää rajoja työn ja muun elämän välille. Nämä erilaiset ammatti-identiteetikäsitykset tulivat näkyväksi myös vuorovaikutustilanteissa, joissa neuvoteltiin työn ja muun elämän rajoista. Analyysissa keskityin näin ollen tarkastelemaan toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteensa osapuolten kuvauksia tämänkaltaisista vuorovaikutustilanteista. Tällaisia olivat esimerkiksi kuvaukset toimittajasta, joka kotona ollessaan syventyi työhönsä, puolison kokiessa hänen puuttuvan läsnäolonsa. Tai tilanteet, joissa toimittaja oli neuvotellut lähijohtajan kanssa ja kieltäytynyt jatkamasta työpäiväänsä perhesyihin vedoten. Toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteensa toisten osapuolten kuvauksista muodostui näin ollen ymmärrys siitä, että käsitykset ammatti-identiteetistä heijastuivat monin tavoin toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Kolmannen tutkimusartikkelin analyysi toteutettiin tiiviissä yhteistyössä kanssakirjoittajien kanssa käyttäen laadullista, froneettiseen iteratiiviseen lähestymistapaan perustuvaa analyysimenetelmää (Tracy, 2020). Prosessi sisälsi näin ollen sekä aineistolähtöisen analyysin että teoriaan perustuvan analyysin, jossa hyödynnettiin sekä rajateorioita (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000) että affordanssikirjallisuutta (Evans ym., 2017; Treem & Leonardi, 2013). Näiden pohjalta keskeiseksi käsitteeksi analyysiin muodostuivat niin sanotut rajanhallinnan affordanssit. Samoin kuin ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin kohdalla, myös tässä tutkimusartikkelissa suoritettiin teema-analyysi (Braun & Clarke, 2006) avoimella koodauksella analyysiohjelmisto Atlas.ti avulla. Tämä mahdollisti aineiston vertailun ja suhteiden tarkastelun pienempien asioiden ja laajempien ilmiöiden välillä. Ensimmäisen tason koodausta sovellettiin aluksi vain osaan aineistoa, minkä jälkeen muodostunutta koodausrunkoa (Tracy, 2020) käytettiin lopun aineiston analysoimiseen. Ensimmäisen tason koodaus keskittyi tarkastelemaan, miten haastateltavat puhuivat työstään ja kohtasivat erilaisia rajoja tiimeissään, tiimeissä käytyjä keskusteluja koskien tavoitettavuutta työajan ulkopuolella ja viestintäteknologioiden käyttöä. Tämä analyysi tehtiin tiimi kerrallaan.

Vaikka analyysin alkuvaiheessa keskeiseksi käsitteeksi olivat muodostuneet rajanhallinnan affordanssit, erilaiset rajanhallinnan strategiat nousivat esiin toisen tason koodauksessa. Vertailemalla strategioita toinen toisiinsa, tunnistamalla samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä muodostamalla yhteyksiä niiden välille kuvailevista ensimmäisen tason koodeista kehittyi toisen tason

analyttisiä kategorioita (Tracy, 2020). Erilaisten strategioiden vertailu toi esille sen, että osaa niistä käytettiin rajojen tukemiseen, kun taas toisia käytettiin strategisesti rajojen ylittämiseen tai tietynlaiseen rajojen romahduttamiseen, jonka vuoksi strategiat ryhmiteltiin kahteen pääkategoriaan, rajoja tukeviin ja rajoja romahduttaviin strategioihin. Englanninkielisessä artikkelissa pääkategoriat ovat nimeltään *Boundary Support Strategies* ja *Boundary Collapse Strategies*, joista rajoja tukevat jakautuivat neljään alakategoriaan ja rajoja romahduttavat kolmeen alakategoriaan. Analyysin tavoitteena oli löytää myös mahdollinen kytkös globaalin työn rajojen ja työn ja kodin välisten rajojen hallinnan välillä. Tämä kytkös löytyi sosiomateriaalisten affordanssien mahdollistamista strategioista liittyen teknologisiin ja tila-ajallisiin affordansseihin sekä työyhteisön viestinnässä ja vuorovaikutuksessa rakentuvaan organisaatiokulttuuriin ja etätyöpolitiikkaan.

Neljännän tutkimusartikkelin teemoittelun (Braun & Clarke, 2006; Schreier, 2014) aloitin lukemalla läpi kaikki 55 haastattelua. Tein muistiinpanoja korostuvista, toistuvista ja myös odottamattomista näkökulmista, joita aineisto piti sisällään. Tämän jälkeen analyysi eteni avoimeen koodaukseen, jossa koodasin aineistosta ne kohdat, joissa tiimien vetäjät ja tiimien jäsenet puhuivat rajanhallinnasta ja työn ja elämän tasapainosta, viestintäteknologian käytöstä, tavoitettavuuden odotuksista sekä globaalista työympäristöstä. Tästä muodostui yhteensä 17 laajaa koodia. Toisen tason koodauksen suoritin jälleen hyödyntäen froneettista iteraatiivista lähestymistapaa (Tracy, 2020). Teoriaan ja aikaisempaan, tavoitettavuutta koskevaan tutkimuskirjallisuuteen palaaminen analyysin tässä vaiheessa oli olennaista, koska analyysi vaati teoreettisia käsitteitä merkityksen muodostamisen (Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick ym., 2005) viitekehystä sekä käsitteitä koskien tiimin jäsenten välistä keskustelua tavoitettavuuden odotuksista.

Kuvailevista ensimmäisen tason koodeista löytyi sekä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joiden tunnistaminen auttoi jäsentämään koodit toisen tason kategorioiksi. Nämä toisen tason kategoriat jäsenyivät analyysin edetessä neljäksi pääkategoriaksi, jotka vastasivat sekä ensimmäiseen että toiseen tutkimuskysymykseen. Pääkategoriat eli yhteisöllinen merkityksen muodostaminen tietoisuutta lisäämällä, yhteisöllinen merkityksen muodostaminen tavoitettavuuden sääntöjä luomalla sekä tiimin vetäjien merkityksen antaminen esimerkkinä toimimalla vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Englanninkielisessä artikkelissa pääkategoriat ovat nimeltään *Collaborative sensemaking: Raising awareness*, *Collaborative sensemaking: Cocreating connectivity rules* sekä *Team leaders' sensegiving: Showing example*. Näistä kaksi ensimmäistä kuvaavat tiimien sisällä tapahtuvaa, yhteisöllistä ja kollektiivista merkityksen muodostamista. Kolmas käsitteellinen kategoria sen sijaan kuvaa tiimin vetäjien merkityksen antamista, jonka myötä tiimin vetäjät pyrkivät muokkaamaan tiimin jäsenten merkityksen muodostamista. Toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellytti tunnistettujen merkityksen muodostamisen ja merkityksen antamisen prosessien tarkastelua suhteessa työn ja muun elämän rajanhallintaan. Analyysissä keskityttiin näin ollen kuvaileviin ensimmäisen tason koodeihin, jotka ilmensivät työntekijöiden kokemuksia siitä, miten merkityksen muodostamisen tai antamisen

prosessit näkyivät heidän työn ja muun elämän rajanhallinnassaan. Ilmaisut, joissa tuli esille esimerkiksi viestintäteknologian jatkuvan seuraamisen minimoiminen, ylimääräisen työajan joustavuuden välttäminen tai työn kuormittavuudesta keskusteleminen jäsenyivät kahdeksi toisen tason kategoriaksi. Niistä muodostui kolmannen tason, eli päätason käsitteellinen kategoria nimeltään työn ja muun elämän rajanhallintaa tukeva kulttuuri, englanninkielisessä artikkelissa *Supportive culture for managing work–life boundaries*.

3.5 Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat

Eettisyys tutkimuksen arvioinnissa mahdollistaa koko tutkimusprosessin tarkastelun eettisestä näkökulmasta tuoden esiin menetelmällisiä, tilanteeseen liittyviä, relationaalisia ja tutkimusprosessin päättämiseen liittyviä kysymyksiä (Tracy, 2010). Tässä väitöskirjassa aineistonkeruuta ovat ohjanneet tutkimuseettiset periaatteet, joissa on noudatettu sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) että Jyväskylän yliopiston tutkimuseettisen toimikunnan ohjeistuksia. Käytännössä tämä on tarkoittanut tutkittavien osallistujien vapaaehtoisuutta osallistua tutkimukseen, heidän yksityisyytensä suojaamista sekä kieltoa aiheuttaa vahinkoa tutkimukseen osallistuville. Henkilötietojen keräämisessä sekä säilyttämisessä on noudatettu tietosuojasäädöksiä ja aineistokeruun yhteydessä on myös ennen jokaista haastattelua ennen annettu haastateltaville lisätietoa tutkimuksesta, aineistohallinnasta sekä pyydetty tutkittavia allekirjoittamaan tutkimuksen suostumuslomake. Kaikki tutkimusprosessin aikana muodostuneet asiakirjat sekä aineistot on säilytetty suojatulla, Jyväskylän yliopiston hallinnoimalla verkkoasemalla, jonne kirjautuminen edellyttää moniosaista tunnistautumista. Tutkimusaineistoja käsiteltäessä ja siirrettäessä esimerkiksi kirjoittajien kesken on käytössä ollut digitaalisten lähetysten osalta salasanasuojaus tai vaihtoehtoisesti salasanalla suojattu muistitikku. Nämä kaikki prosessin osat ovat yhtä lailla tärkeitä, sillä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden on koettava luottamusta tutkijaa kohtaan, joka edellyttää myös luottamusta koko yliopistoinstituutioon sekä tutkimushankkeeseen.

Tutkimuksen eettisyyttä voidaan arvioida myös menetelmällisten valintojen kautta. Väitöskirjan aineisto, joka muodostuu suomalaisten toimittajien sekä heidän puolisoidensa, ystäviensä tai lähijohtajiensa haastatteluista ei ole sisällöllisesti arkaluonteista, mutta haastatteluasetelman valintaa tehdessä on täytynyt huomioida mahdolliset riskit sen suhteen, että esimerkiksi parisuhteen osapuolet ilmaisevat omia näkemyksiään suhteesta, jossa suhteen toinen osapuoli ei ole paikalla. Braybrook (2017) kollegoineen raportoi tilanteesta, jossa parisuhteen osapuolien erillään toteutetuissa haastatteluissa oli syntynyt epäluottamus sen suhteen, olivatko parit jakaneet haastatteluissa luottamuksellista tietoa. Tutkijoiden mukaan pahimmillaan tämänkaltaisen tilanne voi johtaa jopa parisuhteen päättymiseen. Vaikka tämänkaltaisesta riskiä ei tämän väitöskirjan aineistonkeruussa ollut havaittavissa, riski oli kuitenkin tärkeä ottaa huomioon. Tämän asetelman tiedostaminen ja sekä tilanteeseen varautuminen esimerkiksi pohtimalla

sanavalintoja tai lisäkysymysten asettelua haastatteluiden aikana edistivät omalta osaltaan eettisesti hyväksyttävää aineistonkeruuta.

Tutkimuksen eettisyyttä voidaan vahvistaa myös tutkimusprosessin läpinäkyvyydellä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tapaa raportoida tai kuvata väitöskirjaan sisältyvien tutkimusartikkeleiden analyysiprosesseja tavalla, joka vastaa niiden todellista kulkua ja osoittaa analyysin monimutkaisuuden, jopa sekavuuden (Grodal ym., 2021). Tässä väitöskirjassa on pyritty kuvamaan kunkin tutkimusartikkelin analyysiprosessi johdonmukaisesti, tehden näkyväksi ne tulokset, joita on tutkittavien käsityksistä muodostettu. Kolmannen ja neljännen tutkimusartikkeliin on sisällytetty myös analyysiprosessia kuvaava rakenne, josta on mahdollista nähdä analyysin eteneminen. Tämän lisäksi jokaisessa tutkimusartikkelissa on käytetty suoria aineistolainauksia vahvistamaan analyysin myötä syntyneitä tulkintoja. Siinä missä tämänkaltaisen toimintatapa rakentaa myös Tracyn (2010) mukaan tutkimuksen uskottavuutta ja läpinäkyvyyttä, voi se kuitenkin myös hankaloittaa julkaisuprosessia. Syvälinen ja polveileva analyysin kuvaus ei nimittäin välttämättä vastaa journaaleiden asettamia vaatimuksia sille, miltä julkaisujen tulisi näyttää esimerkiksi sanamäärän osalta (Tracy, 2012). Tähän väitöskirjaan sisältyvissä tutkimusartikkeleissa tähän haasteeseen on pyritty vastaamaan sekä analyysiprosessien kuvauksilla kuin myös kuvioilla, joita tutkimusartikkeleihin on sisällytetty. Olennaista on ollut myös tekstin tiivistäminen ja jalostaminen yhteistyössä kanssakirjoittajien kanssa niin, että teksti täyttää sekä lehden vaatimukset että tiivistää analyysiprosessien keskeiset vaiheet.

Tutkimuksen eettisyyttä rakentaa myös se, millä tavalla tutkimuksesta viestitään. Väitöskirjaan sisältyvät tutkimusartikkelit ovat kaikki avoimia julkaisuja, mikä tarkoittaa niiden olevan kaikkien saatavilla. Väitöskirjan ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineistosta on koostettu keskeisimmät tulokset ja niistä on käyty raportoimassa organisaation edustajille yhteistyössä SOMEDIA-tutkimushankkeen muiden tutkijoiden kanssa. Tulokset on sisällytetty tiivistetysti myös organisaatiolle pdf-muodossa toimitettuun työkirjaan. Väitöskirjaan sisältyvistä kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineistosta työstettiin kohdeorganisaation käyttöön loppuraportti, johon koottiin tutkimushankkeen laajemat tutkimusteemat. Loppuraporttiin kuvattiin aineistonkeruu, jäseneltiin keskeisimmät tulokset, joista myös johdettiin käytännön implikaatiota kohdeorganisaation hyödynnettäväksi. Tämä oli tärkeää, sillä useat globaalin organisaation eri tiimeissä toimivat työntekijät esittivät haastattelun jälkeen toiveen saada tuloksista koonnin tai yhteenvedon, jota olisi mahdollisuus hyödyntää sekä organisaatio- että tiimitasolla tehtävään kehittämistyöhön.

4 ALKUPERÄISARTIKKELEIDEN TIIVISTELMÄT

4.1 Artikkel I: Työn ja muun elämän rajanhallinta elämän eri osa-alueiden rajat ylittävänä viestintänä

Ensimmäisen tutkimusartikkelin teoreettisena viitekehystenä on Clarkin (2002) määritelmä rajojen yli ulottuvasta vuorovaikutuksesta, joka kuvastaa sitä, miten sekä työyhteisöissä että työn ulkopuolella viestitään työn ja muun elämän osa-alueen asioista ja miten nämä osa-alueet tuodaan esille erilaisissa työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutussuhteissa. Tutkimusartikkelissa määritellään rajat työn ja muun elämän välillä vuorovaikutuksessa muodostuviksi, hallittaviksi ja muokattaviksi, jolloin työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan sosiaalisen konstruktionismin kautta (Berger & Luckmann, 1966/1994). Clarkin (2002) mukaan rajat ylittävä viestinnän merkitys muodostuu sen mukaan, miten tyydyttäväksi viestintä koetaan. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että käsittelemällä työyhteisössä myös muun elämän haasteita voidaan purkaa stressiä (Krouse & Afifi, 2007) ja että lähijohtajan tietoisuus ja ymmärrys muun elämän haasteista voi parhaimmillaan jopa vahvistaa työntekijän identifioitumista organisaatioon (van Zoonen ym., 2020). Tutkimusartikkelin tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millaisena rajat ylittävä viestintä erilaisissa vuorovaikutussuhteissa näytetään ja mikä on rajat ylittävän viestinnän tarkoitus.

Tutkimuksen aineisto muodostui suomalaisessa mediaorganisaatiossa työskentelevien toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien, lähipiiriin kuuluvien henkilöiden, kuten puolisoitten, ystävien tai lähijohtajien haastatteluista (N=32) ja analyysi toteutettiin froneettista iteratiivista menetelmää hyödyntäen (Tracy, 2020). Toimittajien luova, itsenäinen ja tietointensiivinen työnkuva antoi tutkimukselle mielenkiintoisen lähtökohdan, sillä toimittajien työhön nähdään usein sisältyvän pitkät työpäivät (Reinardy, 2011), teknologian aiheuttama paine (Bossio & Holton, 2019; Robinson, 2011; Snyder ym., 2021) sekä vahva ammatillinen identifioituminen (Russo, 1998). Toisaalta myös suomalainen

työelämäkulttuuri, esimerkiksi matalahierarkkisuus ja suorasukainen vuorovaikutus (Gustavsson, 1995) voivat olla merkittäviä tekijöitä sen suhteen, miten työyhteisössä keskustellaan muun elämän asioista.

Tulosten mukaan ihmiset pyrkivät tasapainottelemaan ajan ja resurssien käyttöönsä luomalla yhteistä ymmärrystä elämään kuuluvista vastuista ja velvollisuuksista rajat ylittävän viestinnän myötä. Suhteissa tapahtuva rajat ylittävä viestintä nähdään myös tuottavan sekä instrumentaalista että emotionaalista tukea. Instrumentaalinen tuki toimittajien työssä tarkoitti esimerkiksi tulevien artikkeleiden ideointia puolison tai ystävän kanssa tai töiden uudelleenjärjestelyä lähijohtajan toimesta. Emotionaaliseksi tueksi koettiin esimerkiksi työasioista purkautuminen kotona tai ystävyys-suhteissa kuin myös työyhteisön antama tuki henkilökohtaisen elämän ollessa haasteellista. Oleellista oli myös rajat ylittävästä viestinnästä kieltäytyminen tai sen välttäminen, joka voidaan nähdä sekä yksilön omana rajanhallinnan strategiana mutta toisaalta myös vuorovaikutuksessa toisen henkilön, joko puolison tai ystävän toimesta asetettuna rajana. Tutkimusartikkeli laajentaa Clarkin (2002) määritelmää rajat ylittävästä viestinnästä tuomalla esiin erilaisten suhteiden merkityksen sille, mitä rajat ylittävällä viestinnällä mahdollistetaan myös työn ja muun elämän välisen tasapainon kokemukselle.

4.2 Artikkelii II: Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle

Toisen tutkimusartikkelin taustalla olevat ajatukset ovat kehittyneet ensimmäisen tutkimusartikkelin kirjoitusprosessin aikana heränneestä kiinnostuksesta koskien toimittajien ammatti-identiteettiä. Toimittajien sekä heidän puolisojensa, ystäviensä tai lähijohtajiensa haastatteluista koostuva aineisto (N=32) tarjosi näin ollen laadullisen sisällönanalyysin myötä mahdollisuuden nostaa keskiöön sekä toimittajien omat että vuorovaikutussuhteen toisen osapuolen käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä, jotka samaan aikaan heijastuvat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan. Toimittajien ammatti-identiteetti määritellään tutkimuksessa heidän työhönsä ja ammattiinsa liittyvään, sosiaaliseen ja tilannesidonnaiseen minäkäsitykseen, joka muotoutuu journalististen normien ja ihanteiden sekä käytännön työelämän välisessä suhteessa (Deuze, 2005; Pöyhtäri ym., 2016). Käsitykset muokkautuvat kuitenkin jo koulutuksen aikana, jolloin toimittajan työ saatetaan nähdä ammattina, joka palvelee yleisöä ja jossa toimitaan eettisesti, ei esimerkiksi ainoastaan liiketaloudellisten tavoitteiden mukaisesti (Ahva ym., 2022). Toimittajille ominainen vahva ammatti-identiteetti pitää sisällään ajatuksen siitä, ettei työtä nähdä työnä vaan enemmänkin elämäntapana (Deuze 2005; Lehtonen 2013; Paaso, 2021; Snyder ym., 2021), joka voi tulla myös näkyväksi työn ja muun elämän rajanhallinnassa. Tutkimusartikkelissa identiteetti määritellään vuorovaikutuksessa rakentuvaksi, dynaamiseksi käsitteeksi. Ammatti-identiteettiin liittyvien käsitysten nähdään näin ollen

tuottavan merkityksiä, joilla sekä oikeutetaan että haastetaan tietynlaista toimintaa työn ja muun elämän rajanhallinnassa.

Toimittajien sekä vuorovaikutussuhteen toisten osapuolten käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä ilmensivät toimittajuutta sekä elämäntapana että palkkatyönä. Toimittajuutta elämäntapana rakentavissa käsityksissä toimittajan työ nähtiin kokonaisvaltaisena ja merkityksellisenä ja työlle oltiin valmiita omistautumaan. Toimittajuutta palkkatyönä sen sijaan rakensivat käsitykset, joissa ilmeni tarve muodostaa raja työn ja muun elämän välille, asettaa perhe etusijalle sekä häivyttää toimittajuutta. Nämä erilaiset käsitykset ammatti-identiteetistä tuottivat merkityksiä, jotka sekä helpottivat että haittasivat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Käsityksellä vahvasta ammatti-identiteetistä oikeutettiin toimittajuus myös työn ulkopuolella, joka vähensi painetta ylläpitää luonnottomalta tuntuvia erillisiä rooleja työssä ja vapaalla. Toisaalta juuri tämänkaltaisen asetelman saattoi muodostua haasteeksi etenkin parisuhteessa, jossa puolison oli vaikea ymmärtää työn asettamista etusijalle. Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä heijastuivat ennen kaikkea muun elämän vuorovaikutussuhteisiin, tuottaen työn ja muun elämän rajanhallintaan merkityksiä esimerkiksi tasapuolisesta vastuunkantamisesta muun elämän osa-alueella, kuten perhe-elämässä. Työyhteisössä sen sijaan käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä aiheuttivat neuvottelua esimerkiksi tilanteessa, jossa toimittaja ei pystynyt jatkamaan työpäivää iltaan saakka. Tutkimusartikkeli osoittaa, että käsitykset ammatti-identiteetistä ovat keskeisiä työn ja muun elämän rajanhallinnalle ja että molemmat tavat hahmottaa ammatti-identiteettiä voivat auttaa työntekijöitä tasapainottamaan työn ja muun elämän vastuita ja velvollisuuksia.

4.3 Artikkelin III: Romahtavien rajojen hallinta globaalissa työssä

Kun Covid-19-pandemia alkoi keväällä 2020, tapahtui samalla massiivinen siirtyminen toimistotyöstä etätyöhön. Tämä muutos oli pakotettu, ja sen kestosta oli vain arvioita. Väitöskirjan kolmannessa tutkimusartikkelissa paneudutaan tarkastelemaan tätä muutosta globaalissa organisaatiossa laajan haastatteluaineiston avulla (N=55) froneettista iteratiivista analyysia soveltaen. Tutkimusartikkelin tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, miten globaalissa työssä yleisesti hallitaan sekä globaalien työn että työn ja kodin välistä rajaa, ja miten pakollinen siirtyminen etätyöhön on muuttanut rajanhallinnan strategioita. Tutkimus yhdistää rajateorian (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000) ja teknologian affordanssien näkökulman (Evans ym., 2017; Treem & Leonardi, 2013) ja tarkastelee sosiomateriaalisia affordansseja (sekä teknologisia että tila-ajallisia). Näitä affordansseja globaalien tiimien jäsenet hyödyntävät hallitessaan sekä globaalien työn rajoja työskennellessään maantieteellisten, ajallisten ja kulttuuristen rajojen yli viestintäteknologian avulla, että työn ja kodin välisiä rajoja tasapainoillakseen osa-alueiden välillä. Ymmärryksen lisääminen ja syventäminen näiden kahden rajan hallinnasta on tarpeen, sillä aiempi tutkimus ei ole juurikaan tarkastellut sitä,

miten globaalin työn rajojen lisäksi työntekijöiden on pyrittävä ylläpitämään tasapainoa työn ja muun elämän välillä.

Kolmas tutkimusartikkeli laajentaa ymmärrystä työn ja muun elämän välisestä rajanhallinnasta tuomalla vuorovaikutuksessa muodostettavien merkitysten rinnalle sosiomateriaalisuuden käsitteen. Tulosten mukaan sosiaalisen ja materiaalisuuden ympäristön ominaisuudet, jotka liittyivät erilaisten työtilojen ja viestintäteknologioiden tarjoamiin mahdollisuuksiin, tuottivat globaalin organisaation työntekijöille strategioita hallita sekä globaalin työn että työn ja kodin rajoja niin sanottujen raja-affordanssien (eng. boundary affordance) avulla. Oleellinen merkitys strategioiden muodostumisessa oli organisaatiokulttuurilla, johon sisältyivät organisaation arvot, normit ja toimintatavat sekä organisaation jäsenten vuorovaikutuksessa muodostuneet oletukset (Keyton, 2005). Organisaatiokulttuuri nähdään dynaamisena ja jatkuvasti muuttuvana kokonaisuutena, merkitysten ja sääntöjen verkostona, joka ohjaa organisaation jäsenten ajattelua sekä vuorovaikutusta (Alvesson 2010; Keyton, 2005; Schoeneborn ym., 2019). Strategiat jäsenyivät sekä rajoja tukeviksi että niitä romahduttaviksi ja niitä käytettiin sekä globaalin työn rajojen että työn ja kodin välisen rajan hallintaan. Rajoja romahduttavat strategiat tulivat osittain näkyviksi vasta pandemian aikana. Vaikka etätyöhön siirtyminen loi haasteita globaaleille työntekijöille, se myös avasi uusia mahdollisuuksia, jotka johtivat odottamattomiin hyötyihin sekä globaalisti että organisaation sisällä. Rajoja romahduttavaksi strategiaksi muodostui esimerkiksi statuserojen pieneneminen, joka tarkoitti työntekijöiden kokemaa tasavertaisuutta, kun kaikki globaalin tiimin jäsenet olivat samalla tavalla riippuvaisia viestintäteknologiasta.

Tutkimuksen kontribuutio on erityisesti sen tavassa laajentaa tila-ajallisten, ei pelkästään teknologisten affordanssien merkitystä rajanhallinnan kontekstissa. Kun rajojen joustavuus ja läpäisevyys näyttäytyvät tulevaisuuden työtä määrittävinä piirteinä eivätkä siirtymiset työstä kotiin ja kotoa töihin osoita työpäivän alkamista tai päättymistä, tutkimus lisää ymmärrystä siitä, miten sosiomateriaaliset affordanssit kehittyvät muuttuvien käytänteiden myötä ja muokkaavat rajanhallinnan strategioita.

4.4 Artikkelin IV: Tavoitettavuuden odotukset ja työn ja muun elämän rajanhallinta globaaleissa tiimeissä

Väitöskirjaan sisältyvässä neljännessä tutkimusartikkelissa on tavoitteena tuoda esiin se, miten globaalien tiimien työntekijät muodostavat merkityksiä työajan ulkopuolisiin tavoitettavuuden odotuksiin liittyen. Tavoitettavuuden odotuksilla tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän tulisi olla viestintäteknologian välityksellä yhteydessä työhön myös työajan ulkopuolella. Globaalissa työssä tavoitettavuuden odotukset voivat muodostua globaaliin työhön sisältyvistä vaatimuksista (Nurmi & Hinds, 2020) etenkin siinä sosiaalisessa ympäristössä, jossa globaalit organisaatiot toimivat (De Alwis ym., 2022; Derks ym.,

2015; Dettmers & Biemelt, 2018). Tutkimusartikkeli pureutuu lisäksi siihen, miten erilaiset tavat muodostaa merkityksiä tavoitettavuuden odotuksiin liittyen ilmenevät työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallinnassa.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä hyödynnetään merkityksen muodostamisen (sensemaking) (Weick, 1995; Weick ym., 2005; Maitlis & Christianson, 2014) sekä merkityksen antamisen (sensegiving) (Gioia & Chittipeddi, 1991) näkökulmaa. Näiden näkökulmien soveltaminen globaalien työntekijöiden (N=55) haastatteluista muodostuvaan aineistoon tarjosi uudenlaisen lähestymistavan tarkastella tavoitettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Merkityksen muodostamista oli mahdollisuus lähestyä kolmitasoisena prosessina, toteuttamisena (eng. enactment), valitsemisena (eng. selection) sekä ylläpitämisenä (eng. retention) (Weick, 1969). Erityisesti valitsemiseen kytkeytyy käsitys siitä, että ihmiset tulkitsevat laajempien viitekehysten tuottamia vihjeitä, joita pitävät merkityksellisinä tai tärkeinä merkityksen muodostamiselle (Buzzanell ym., 2005; Weick ym., 2005). Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että globaalin tiimin jäsenet ja tiimin vetäjät päättivät, mitkä ympäröivien viitekehysten tuottamista vihjeistä olivat huomionarvoisia merkityksen muodostamiselle ja mitkä jäivät vaille huomiota. Ymmärrys erilaisten viitekehysten eroista sekä niiden tuottamien vihjeiden valitsemisesta oli tärkeää, sillä niiden myötä oli myös mahdollista nähdä toisistaan eriäviä merkityksen muodostamisen prosesseja.

Merkityksiä tavoitettavuuden odotuksista muodostettiin globaaleissa tiimeissä sekä kollektiivisesti että tiimin vetäjien johdolla. Kollektiivisessa merkityksen muodostamisessa keskeiseksi tekijäksi osoittautui organisationaalinen viitekehys, johon sisältyi esimerkiksi työhyvinvointia ja työn ja muun elämän tasapainoa arvostava kulttuuri. Tämän viitekehysten tuottamat vihjeet auttoivat tiimejä ylläpitämään ja lisäämään tietoisuutta jatkuvan tavoitettavuuden riskeistä sekä luomaan sääntöjä aikaerojen sekä tavoitettavuuden hallintaan. Myös tiimin vetäjät nojautuivat merkityksen antamisen yhteydessä usein samaan viitekehukseen pyrkien vähentämään tiimin jäseniin kohdistuvia odotuksia olla tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Parhaimmillaan tiimin jäsenet kokivat, että tavat muodostaa merkityksiä tavoitettavuuden odotusten suhteen edesauttoivat heidän työn ja muun elämän rajanhallintaansa. Vakiintuneet käytänteet, kuten jatkuva aikaerojen huomioiminen kollegoita tavoiteltaessa sekä yhdessä luodut säännöt tavoitettavuudelle tuottivat ymmärrystä siitä, ettei globaalissakaan työssä tarvitse olla jatkuvasti tavoitettavissa.

Tästä huolimatta analyysissä nousivat esille myös tilanteet, joissa kollektiivinen merkityksen muodostaminen tai tiimin vetäjän merkityksen antaminen eivät tuottaneet samankaltaista kokemusta. Erityisesti tiimin vetäjien merkityksen antamista vaikeutti muutamissa tiimeissä tiimin vetäjien hallinnollinen rooli, joka näkyi vähäisinä kohtaamisina tiimin jäsenten kanssa. Vähäiset kohtaamiset ja keskustelut eivät näin ollen mahdollistaneet samankaltaista merkityksen antamista kuin tiimeissä, joissa sekä tiimin jäsenet että tiimin vetäjät olivat lähes päivittäin toisiinsa yhteydessä. Kollektiivista merkityksen muodostamista sen sijaan näytti horjuttavan se, että osa työntekijöistä nojautui organisationaalisen viitekehysten sijaan professionaaliseen viitekehykseen, jonka myötä lähes jatkuva

tavoitettavuus ymmärrettiin osaksi työnkuvaa, jopa siihen pisteeseen saakka, että se aiheutti stressiä ja kuormitusta. Tämän professionaalisen viitekehyksen kuin myös globaalin työn viitekehyksen voi nähdä liittyvän ammatti-identiteettiin sekä ihmisten mahdollisuuteen mukauttaa toimintaansa, kuten tässä tapauksessa tavoitettavuuskäytänteitä vastaamaan tiettyä identiteettiä (Scott ym., 1998). Tällöin erilaiset viitekehykset tarjoavat erilaisia sääntöjä ja resursseja siihen, millä tavalla merkityksiä tavoitettavuuden odotusten suhteen muodostetaan, miten tavoitettavuuteen suhtaudutaan tai miten omasta roolista globaalissa työympäristössä yleensä ottaen puhutaan.

5 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tietoisuuden rakentuminen elämän eri osa-alueista työn ja muun elämän rajanhallinnassa

Väitöskirjan neljässä tutkimusartikkelissa tarkasteltiin laadullisin tutkimusmenetelmin työn ja muun elämän rajanhallintaa rajat ylittävänä viestintänä, ammatti-identiteetin merkitystä työn ja muun elämän rajanhallinnassa, viestintäteknologian sekä tilan ja ajan käyttöä strategisena rajanhallinnan keinona sekä tavoitettavuuden odotuksiin kytkeytyvää merkityksen muodostamista, joka heijastuu työn ja muun elämän rajanhallintaan. Tässä luvussa tuodaan yhteen väitöskirjaan sisältyvien tutkimusartikkeleiden keskeiset tulokset sekä esitellään niistä johdetut johtopäätökset. Johtopäätökset eivät näin ollen perustu yksittäisten tutkimusartikkeleiden tuloksiin vaan yhdistelmään, joka muodostuu väitöskirjan sisältyvien neljän tutkimusartikkelin tuloksista.

Väitöskirjan keskeinen käsite, työn ja muun elämän rajanhallinta, on läpi-leikkaava teema kaikissa neljässä väitöskirjaan sisältyvässä tutkimusartikkelissa. Se korostaa, että elämän eri osa-alueiden välillä havaitaan olevan erilaisia rajoja. Vaikka työn ja muun elämän rajanhallintaan kytkeytyvät myös fyysiset, ajalliset sekä psykologiset rajat (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000), väitöskirjan keskiössä on rajojen sosiaalinen rakenne, joka tarkoittaa rajojen rakentumista osa-alueiden sisällä tapahtuvan ja osa-alueiden rajat ylittävän viestinnän kautta. Yhteisenä tekijänä kaikissa neljässä väitöskirjaan sisältyvässä tutkimusartikkelissa on näin ollen käsitys siitä, että työn ja muun elämän rajanhallinta on vuorovaikutusteissa rakentuva, merkityksiä tuottava vuorovaikutusprosessi. Vuorovaikutusprosessit näkyvät esimerkiksi keskusteluna puolison tai ystävien kanssa työkiireistä, lähijohtajalle jaettuna tietona henkilökohtaisen elämän haasteista tai työyhteisössä sovittuina tavoitettavuuden pelisääntöinä.

Väitöskirjaan sisältyvässä ensimmäisessä tutkimusartikkelissa tarkastellaan erityisesti rajat ylittävä viestintää, joka kuvastaa sitä, miten sekä

työyhteisöissä että työn ulkopuolella viestitään kunkin osa-alueen asioista ja miten työ ja muu elämä tuodaan esille erilaisissa työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutussuhteissa (Clark, 2002). Keskiöön tutkimusartikkelissa nousee suhteiden merkitys ja ennen kaikkea se, millaisena rajat ylittävä viestintä erilaisissa vuorovaikutussuhteissa näyttäytyy ja mitä sen myötä mahdollistetaan. Ensimmäisessä tutkimusartikkelissa tarkastellaan eksplisiittisesti rajat ylittävää viestintää, joka luo tietoisuutta elämän eri osa-alueista. Toisen tutkimusartikkelin tulokset osoittavat, että ammatti-identiteettiin kytkeytyvät käsitykset tekevät yhtä lailla elämän eri osa-alueet näkyväksi ja merkityksellisiksi. Käsityksillä työstä elämäntapana perustellaan esimerkiksi rajattomuutta työn ja muun elämän välillä, työstä puhumista puolison tai ystävän kanssa sekä halua olla aina tavoitettavissa työasioiden tiimoilta. Käsityksillä työstä palkkatyönä sen sijaan perustellaan perheen asettamista etusijalle työvelvoitteiden sijaan sekä yleensä ottaen halua muodostaa rajoja työn ja muun elämän välille.

Väitöskirjaan sisältyvien kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineisto ei niinkään tarjoa tietoa siitä, millaisia työhön liittyviä keskusteluja globaalin organisaation työntekijät käyvät muun elämän vuorovaikutussuhteissa. Molemmassa tutkimusartikkeleiden tuloksissa korostuu kuitenkin organisaatiokulttuurin sekä tiimin jäsenten vuorovaikutuksessa jaettu ja annettu merkitys sille, millaisena työntekijöiden muun elämän osa-alue nähdään ja millainen arvo sille annetaan. Tätä havaintoa tukee mielenkiintoinen aineistosta nouseva yksityiskohta. Aineiston muodostavissa 55 haastattelussa mainitaan yksityisen ajan kunnioittaminen yhteensä 93 kertaa, joko niin, että haastateltava itse kertoo kunnioittavansa tiimin jäsenten yksityistä aikaa tai niin, että haastateltava kokee organisaatiokulttuurin olevan työntekijöiden yksityistä aikaa kunnioittava. Tämä havainto osoittaa, että tietoisuutta elämän eri osa-alueista ei rakenneta ainoastaan läheisissä vuorovaikutussuhteissa; tietoisuus elämän eri osa-alueiden merkityksestä rakentuu myös laajempina diskursseina organisaatiotasolla.

Aikaisempi tutkimus on tuonut esille vuorovaikutussuhteiden keskeisen merkityksen tasapainon kokemuksen rakentumiselle Culbertson ym., 2012; Pedersen & Lewis, 2012; Sweet, 2013). Tämän väitöskirjan tulokset vahvistavat tätä käsitystä mutta sen lisäksi osoittavat, että keskeinen tekijä työn ja muun elämän rajanhallinnassa on tietoisuuden rakentuminen elämän eri osa-alueista, joka mahdollistuu sekä läheisissä vuorovaikutussuhteissa että laajemmin työyhteisöjen vuorovaikutuksessa. Väitöskirjan tulokset myös havainnollistavat, että se, kuinka laajaa tai syvää tietoisuus työn ja muun elämän osa-alueista on, asettuu jatkumolle. Läheisissä vuorovaikutussuhteissa tietoisuus elämän eri osa-alueista voi olla hyvinkin syvää ja laajaa, tuottaen parhaimmillaan kokemusta ymmärrykseksi ja kuulluksi tulemisesta.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa tietoisuutta muun elämän sisällöistä määrittävät kuitenkin erilaiset tekijät kuin muun elämän suhteissa. Esimerkiksi organisaatiokulttuuri voi tukea joko paljastamaan tai pitämään salassa yksityistä tietoa työyhteisön sisällä (Smith & Brunner, 2017) ja toisaalta yksityisen, muun elämän osa-alueelle kuuluvan tiedon kertominen voidaan nähdä työyhteisöön kuulumattomana, työntekemistä haastavana tekijänä (Pillemer &

Rothbard, 2018). Väitöskirjan ensimmäisessä tutkimusartikkelissa tuli esille myös se, että työntekijän työyhteisön jäsenet, esimerkiksi lähijohtajat korostivat sitä, etteivät lähtökohtaisesti odottaneet työntekijöiden kertovan muun elämän asioistaan vaan yksityisen tiedon jakamisen täytyi olla vapaaehtoista. Työyhteisössä vuorovaikutussuhteet ovat tehtävätavoitteisia, rakentuen ammatillisten ja hierarkkisten roolien ympärille (Myers ym., 2011; Sias, 2009). Lähtökohtaisesti tämä tarkoittaa sitä, ettei työyhteisön vuorovaikutussuhteissa ole tarkoituksenmukaista jakaa työhön kuulumatonta tietoa. Väitöskirjan tulokset kuitenkin tuovat esiin sen, että täysin työhön keskittyvä ja tehtäväkeskeinen vuorovaikutus ei välttämättä vastaa työntekijöiden tarpeisiin ja luo myös työyhteisön vuorovaikutuksesta yksipuolisen kuvan. Parhaimmillaan tietoisuus työntekijöiden muista elämänalueista voi vahvistaa heidän identifioitumistaan organisaatioon (van Zoonen ym., 2020). Myös tämän väitöskirjan tulokset osoittavat, että työyhteisön vuorovaikutuksen myötä työntekijät tulevat nähdyksi ja ymmärretyksi paitsi organisaation resurssina, myös yksilöinä, joilla on elämä myös työn ulkopuolella.

Kaiken kaikkiaan, jos tietoisuuden rakentumista eri elämän osa-alueista työn ja muun elämän rajanhallinnassa tarkastellaan jatkumolla, voidaan jatkumon toiseen päähän nähdä asettuvan yksityiskohtainen ja henkilökohtainen tiedon jakaminen ja syvän yhteisymmärryksen muodostuminen. Jatkumon toiseen päähän sen sijaan asettuu sen kaltainen organisaatiokulttuuri sekä työyhteisön vuorovaikutus, jossa vahvistetaan käsitystä työn ulkopuolisten velvollisuuksien merkityksestä ja yksityisen ajan kunnioittamisesta. Työyhteisöt ja organisaatiot kytkeytyvät kuitenkin laajempiin yhteiskunnallisiin sekä kulttuurisiin konteksteihin, jotka tuottavat merkityksiä ja ihanteita työn ja muun elämän rajanhallintaan (Wieland, 2011). Tällöin on olennaista, että organisaatiot myös itse tunnistaivat nämä laajemmat kontekstit, jotka näkyvät organisaatioiden toimintamalleissa, käytänteissä sekä puhutavoissa (ter Hoeven ym., 2017) ja heijastuvat työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Kun suhteissa ja organisaatiossa rakennetaan tietoisuutta elämän eri osa-alueista, on sillä myös käänttöpuolensa. Jos työ koetaan erityisen merkitykselliseksi, se voi näkyä etenkin läheisissä vuorovaikutussuhteissa ajankäyttöön liittyvinä konflikteina (Oelberger, 2019), mikä käytännössä voi tarkoittaa esimerkiksi iltaan venyviä työpäiviä ja työn tekemistä virallisen työajan jälkeen. Tämän väitöskirjan tulokset osoittavat, että myös liiallinen rajat ylittävä viestintä, kuten työaiheiden käsittely puolison tai ystävän kanssa voi muodostaa haasteita suhteeseen. Vuorovaikutuksen rajoittaminen tai rajat ylittävästä viestinnästä pidättäytyminen voidaan nähdä implisiittisinä rajanhallinnan keinoina (Cruz & Meisenbach, 2018), joiden myötä etenkin vuorovaikutussuhteen toiset osapuolet voivat omalta osaltaan asettaa rajoja sille, miten syvää tai laajaa tietoisuutta suhteissa rakennetaan. Havainto on sinänsä oleellinen, sillä se osoittaa, että työn ja muun elämän rajanhallintaan kytkeytyvä tietoisuuden rakentuminen ei ole ainoastaan yksilön omissa käsissä vaan se on suhteessa muodostuvaa, vuorovaikutussuhteen osapuolten yhdessä konstruoimaa.

Tämän havainnon lisäksi väitöskirjan tulokset osoittavat, että jos organisaatiossa pyritään ylläpitämään tiukkoja yksityiselämää suojelevia rajoja, se ei

välttämättä tue joustavia tapoja tasapainoilla työn ja muun elämän osa-alueiden välillä. Etenkin kolmannessa tutkimusartikkelissa nousi esiin se, että pandemian alkaessa etätyöhön siirtyminen häivytti rajoja työn ja muun elämän väliltä ja vaikeutti työntekijöiden kykyä kunnioittaa toistensa rajoja. Tämä näkyi esimerkiksi tilanteissa, joissa tiimin jäsenten yksityisen elämän näkyminen videoneuvottelualustoilla tavatessa hiersi käsitystä rajojen kunnioittamisesta. Tulokset viittaavat siis siihen, että jossain määrin elämän eri osa-alueet tiedostava organisaatiokulttuuri ja tiukat yksityisyyttä suojelevat rajat voivat myös luoda joustamattomuutta, joka voi kääntyä negatiiviseksi kokemukseksi. Negatiivinen kokemus voi näkyä esimerkiksi vaikeutena sopeutua äkillisiin työympäristön muutoksiin.

Neljännän tutkimusartikkelin tuloksissa on myös havaittavissa, miten tietoisuuden rakentuminen elämän eri osa-alueista kytkeytyy työntekijöiden kykyyn ja tapaan muodostaa merkityksiä tavoitettavuuden odotuksiin liittyen. Tulokset osoittavat, että erilaiset merkityksen muodostamisen tavat kytkeytyivät suurilta osin viitekehukseen, jossa korostui työntekijöiden yksityisen ajan kunnioittaminen. Tähän viitekehukseen nojautuminen ohjasi työntekijöitä kiinnittämään huomiota aikaeroihin sekä luomaan sääntöjä tavoitettavuuden ympärille. Saman viitekehysten merkitys korostui myös tilanteessa, jossa työntekijät kokivat tavoitettavuuden odotusten lisääntyneen etätyöhön siirryttäessä. Siksi onkin todennäköistä, etteivät työntekijät olisi välttämättä kiinnittäneet yhtä paljon huomiota lisääntyneisiin ja etenkin työajan ulkopuolisiin tavoitettavuuden odotuksiin, jos organisaatiossa ei vaalittaisi työntekijöiden yksityisyyttä, tasapainoa ja hyvinvointia edistäviä arvoja.

Väitöskirjan tulokset kuitenkin rohkaisevat sekä läheisten vuorovaikutussuhteiden osapuolia, työyhteisön jäseniä että organisaatioitakin vuorovaikutukseen, jossa rakennetaan tietoisuutta elämän eri osa-alueista. Tällainen tietoisuus voi parhaimmillaan luoda ymmärrystä ja vastavuoroisuutta, mikä helpottaa työntekijöiden tasapainottelua työelämän ja muun elämän välillä.

5.2 Vahvan ammatti-identiteetin tuki ja taakka työn ja muun elämän rajanhallinnassa

Tässä työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastelevassa väitöskirjassa syvennyttiin myös siihen, millä tavalla ammatti-identiteetti tulee näkyväksi rajanhallinnan vuorovaikutusprosesseissa. Ammatti-identiteetti käsitteenä ei suoraan ohjannut tutkimuksen teoreettista viitekehystä tai määrittänyt aineistonkeruun suunnitelmaa, koska tutkimus oli pohjimmiltaan aineistolähtöinen ja ammatti-identiteetti käsitteenä perustui haastateltavien omiin kokemuksiin ja kuvauksiin. Tutkittavia henkilöitä haastateltiin ensisijaisesti työntekijöinä eikä esimerkiksi vanhempina, joka osaltaan selittää tietyn identiteetin osa-alueen, tässä tapauksessa ammatti-identiteetin, korostumisen haastateltavien puheessa. Osaltaan kuvauksia selittää myös rajateorian (Ashforth ym., 2000) kuvaama käsite rooli-

identiteetistä, joka viittaa sosiaalisesti rakennettuun määritelmään siitä, millainen oma identiteetti on elämän eri osa-alueiden rooleissa.

Toisen tutkimusartikkelin tulokset osoittivat, että kahdeksi laajaksi teemaksi jäsentyneet käsitykset ammatti-identiteetistä heijastuivat monin tavoin työn ja muun elämän rajanhallintaan. Sekä toimittajat että heidän vuorovaikutussuhteensa toiset osapuolet kuvasivat tilanteita, joissa vahvasti ammattiinsa identifioituvat työntekijät perustelivat esimerkiksi tapaansa olla aina tavoitettavissa työasioiden tiimoilta vahvalla ammatti-identiteetillä. Vaikka etenkin työntekijöiden nimeämien puolisoitten, ystävien sekä lähijohtajien haastatteluissa nousi esiin jopa tietynlainen huoli työntekijän suhtautumisesta työhön, itse työntekijät näyttivät kokevan vahvan ammatti-identiteetin resurssin kaltaisena tekijänä. Toimittajat ovat edeltäneiden vuosikymmenten aikana todistaneet ja eläneet journalistisen työn murrosta (Robinson, 2011; Pöyhtäri ym., 2016; Malmelin & Villi, 2017), joka on tietyllä tavalla ohjannut heidät ammattiryhmänä etsimään ja löytämään uudenlaisia resursseja alaa ravistelleiden muutosten sekä epävarmuuden hallitsemiseksi. Parhaimmillaan vahva ammatti-identiteetti muotoutuu toimittajien keskinäisen vuoropuhelun myötä juuri tämänkaltaiseksi resurssiksi (Grubermann & Meckel, 2017), tuottaen hyvinvointia sekä työssäjaksamista tukevia tekijöitä.

Toisaalta tulokset myös osoittivat, että käsitykset ammatti-identiteetistä voivat myös ajan myötä muuttua. Kun käsitykset vahvasta ammatti-identiteetistä olivat oikeuttaneet pitkät työpäivät, lähes jatkuvan työaiheisten viestien seuraamisen tai työpäivään liittyvien aiheiden pyörittelyn, osa haastateltavista oli joutunut pohtimaan uudelleen, missä määrin työ ja ammatti määrittivät heidän vapaa-aikaansa. Taustalla tämänkaltaisessa muutoksessa voi olla myös etenkin puolisoitten tai ystävien kanssa käydyt keskustelut ja niiden myötä rakentunut ymmärrys vahvan ammatti-identiteetin myötä muodostuvista haasteista työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Kokemus työn merkityksellisyydestä rakentuu suhteissa, sekä työyhteisön sisällä kuin myös lähisuhteissa työn ulkopuolella (McAllum ym., 2024). Siksi on myös mahdollista, että vuorovaikutussuhteen osapuolilla on valtaa vahvistaa tai heikentää työntekijöiden ammatti-identiteetin myötä muodostuvia käsityksiä siitä, miten työstä yleensä ottaen työajan ulkopuolella puhutaan ja missä määrin ammatti-identiteetin vahvuus tulee näkyväksi tai hyväksytyksi.

Identiteetin voidaan nähdä pitävän sisällään tiettyjä ydinuskomuksia, oletuksia, asenteita, tapoja ja sääntöjä (Czarniawska-Joerges, 1994). Ne muodostavat minuuden ja kertovat siitä, millaisena ihminen nähdään ja miten hän toimii (Scott, ym., 1998). Tämä lähtökohta voi osaltaan selittää neljännestä tutkimusartikkelista nousutta havaintoa koskien globaalin organisaation työntekijöiden merkityksen muodostamista. Tulosten mukaan osa työntekijöistä nojautui tavoitettavuuden odotuksiin liittyvässä merkityksen muodostamisessa ennen kaikkea professionaaliseen viitekehukseen, jossa tavoitettavuuteen suhtauduttiin globaaliin työhön ja omaan ammattirooliin kuuluvana piirteenä. Toisin sanoen, tavoitettavuudesta ja tavoitettavuuden normeista kysyttäessä osa haastateltavista koki olevansa lähes aina tavoitettavissa, jollain tavoin työhön kytkeytyneenä ja pitäen

lähes työhyvinvointia lisäävänä tekijänä sitä, että viestit ja yhteydenotot tavoittivat heidät kellonajasta riippumatta. Tulosten mukaan työntekijöillä oli kuitenkin mahdollisuus valita erilaisista viitekehyksistä nousevia viiheitä muodostaessaan merkityksiä tavoitettavuuden odotuksiin liittyen. Siksi näyttääkin siltä, että tietynlaiseen viitekehykseen nojautuminen kytkeytyy tiettyyn ammatti-identiteettiin tai identiteetin osa-alueeseen, jota rooli globaalissa organisaation työntekijänä sekä tiimin jäsenenä määrittää. Identiteetin rakentuminen on osa merkityksen muodostamista, sillä ihmisten käsitys itsestään ohjaa sitä, miten ympäröiviä tapahtumia ja tilanteita organisaatiossa tulkitaan sekä ymmärretään (Weick, 1995). Tähän valikoituneeseen identiteettiin ankkuroituminen näyttää tarjoavan yksilölle erilaisia sääntöjä ja resursseja (Scott ym., 1998), jotka omalta osaltaan ohjaavat, muokkaavat ja vahvistavat yksilön viestintä- ja tavoitettavuuskäytänteitä.

Kun jatkuvasti kehittyvä viestintäteknologia tarjoaa lähes rajattomasti vaihtoehtoja ylläpitää erilaisia viestintäverkostoja ja työn tekeminen ei ole yhtä lailla ajasta ja paikasta riippuvaista, väitöskirjan tulokset antavat aiheita pohtia, millaisia vaikutuksia etenkin ammatti-identiteetin myötä muodostuvalle suhtautumiselle tavoitettavuuteen voi olla hyvinvoinnille, työssäjaksamiselle ja työperäiselle kuormitukselle. Jäävätkö organisaatio-, työyhteisö- tai tiimitasolla sovitut säännöt esimerkiksi tavoitettavuuden suhteen pelkäksi puheeksi, jos tavoitettavuuskäytänteitä ja laajemmin työn ja muun elämän hallintaa määrittävät yksilön identiteettikäsitykset? Kysymys haastaakin pohtimaan, miten työntekijän kokemaan yksilölliseen ammatti-identiteettiin ja sen myötä muodostuviin tavoitettavuuskäytänteisiin voidaan organisaatiossa vaikuttaa tavalla, joka tukisi työntekijöiden hyvinvointia ja tasapainoilua työn ja muun elämän välillä.

Väitöskirjan tulokset osoittavat, että identiteettikäsitykset ohjaavat monin tavoin yksilön työn ja muun elämän rajanhallintaa, sillä niiden myötä esiin tulevat ja neuvoteltavat merkitykset määrittävät suhtautumista niin työhön kuin muuhun elämään. Identiteetin sosiaalinen ja dynaaminen rakenne antaa kuitenkin liikkumavaraa siinä mielessä, että tietty identiteettikäsitys voi ajan myötä muuttua.

5.3 Viestintäteknologian käytön mahdollisuudet ja neuvottelun tarve työn ja muun elämän rajanhallinnassa

Työn ja muun elämän rajanhallinnassa keskeistä on neuvottelu siitä, miten ja milloin resursseja, kuten aikaa ja energiaa käytetään ja jaetaan eri elämän osa-alueilla. Viestintäteknologian myötä mahdollisuudet ajan ja energian jakamisen suhteen ovat yhä moninaisemmat, vaikkakin useat tutkimukset ovat tuoneet ilmi lisääntyneen viestintäteknologian käytön haittatekijöitä (Büchler ym., 2020; Mazmanian ym., 2013; Sonnentag & Bayer, 2005). Viestintäteknologian käyttö työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallinnassa on tässä väitöskirjassa kulkenut mukana jokaisessa tutkimusartikkelissa. Esimerkiksi toisen tutkimusartikkelin tulosten mukaan käsitykseen työstä elämäntapana liittyy jatkuva tavoitettavissa

oleminen, sillä osa haastatelluista toimittajista piti lähes mahdottomana tilannetta, jossa heihin ei saisi syystä tai toisesta yhteyttä ison uutistapahtuman aikana. Neljännessä tutkimusartikkelissa osa globaaleista työntekijöistä koki samalla tavoin positiivisena tekijänä viestintäteknologian mahdollistaman tavoitettavuuden, joka edesauttoi sujuvan yhteistyön toteutumisen tiimin välillä yli ajallisten ja maantieteellisten rajojen.

Vaikka viestintäteknologian käyttöä usein jäsennetään edellä mainitulla tavalla positiivisia ja negatiivisia kokemuksia tuottavaksi (ten Brummelhuis ym., 2021), viestintäteknologian käyttöön kytkeytyy kuitenkin myös strategioita, joiden tarkastelu etenkin kolmannessa tutkimusartikkelissa sosiomateriaalisuuden linssiä hyödyntämällä tuotti uudenlaista ymmärrystä viestintäteknologian roolista erilaisten rajojen hallinnassa. Tulokset osoittivat, miten viestintäteknologian materiaaliin ominaisuuksiin, kuten sähköisten kalentereiden sekä pikaviestintäalustojen käyttöön kytkeytyivät tiimien jäsenten vuorovaikutuksessa muodostetut käytänteet ja normit. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että työntekijät hyödynsivät viestintäteknologioiden tuomien mahdollisuuksien myötä tila-ajallisia affordansseja osittaakseen päivänsä niin, että pystyivät jakamaan aikaansa ja energiaansa elämän eri osa-alueille haluamallaan tavalla. Tämä tarkoitti esimerkiksi siirtymistä toimistosta kotiin ja irtaantumista työasioista muutamaksi tunniksi ennen myöhäisillan työaiheista etätapaaamista. Kaiken kaikkiaan nämä havainnot osoittavat, etteivät kaikki työn ja muun elämän rajanhallinnan muodot ole yksinomaan vuorovaikutuksessa rakentuvia ja ihmisten yksilölliset mieltymykset ja tarpeet voivat tulla tulosten mukaan toteutetuksi myös niin kutsuttuja raja-affordansseja (sekä teknologisia että tila-ajallisia) hyödyntämällä. Koska tässä väitöskirjassa työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan vuorovaikutuksen ohella moniulotteisena ilmiönä, joka liittyy myös aikaan ja tilaan (Ollier-Malaterre ym., 2019), väitöskirja tunnistaa nykypäivän työelämässä esiin nousevia rajanhallinnan keinoja, joita kohdataan tavoitettavuuden korostuessa ja mahdollistuuksissa entistä laajemmin.

Tutkimustulokset viittaavat myös siihen, että ihmiset ovat luovia resurssiansa jakamisessa, kunhan heillä on siihen riittävästi autonomiaa. Esimerkiksi globaalien tiimien jäsenten tapa viestiä kiireellisyydestä eli siitä, millaisella aikataululla he odottivat vastausta lähettämiinsä viesteihin osoittaa, kuinka vuorovaikutuksessa annetuilla ja rakennetuilla merkityksillä luodaan käytänteitä, joiden myötä työntekijät tarjoavat toinen toisilleen mahdollisuuden resurssien taroituksenmukaiseen jakamiseen. Neljännen tutkimusartikkelin tulokset sen sijaan osoittavat, että sääntöjen tai käytäntöjen ollessa epäselviä, tiimin jäsenet eivät jääneet toimettomiksi vaan pyrkivät luomaan yhteisiä sääntöjä viestintäteknologian käytölle sen sijaan, että olisivat antaneet teknologian määrittää tavoitettavuuden rajat.

Väitöskirjan tulokset osoittavat, että tavat, joilla ihmiset tasapainottelevat eri elämänalueiden välillä viestintäteknologiaa hyödyntämällä kuvastavat pikemminkin strategisia valintoja kuin niiden puuttumista. Pandemia mursi perinteiset tila- ja aikarajat, kuten perinteisen toimistotyön ja selkeän työajan päättymisen. Kun perinteiset rajanhallintakäytännöt eivät enää toimi, uusien

toimintatapojen luominen muuttuvissa olosuhteissa on ollut välttämätöntä. Tulokset antavatkin mahdollisuuden osallistua myös laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun koskien käsityksiä työn tekemisen ajasta ja tilasta, joka heräsi etenkin Covid-19 pandemian myötä työntekijöiden sekä työnantajien pohtiessa työn joustavuuden merkitystä. Keskusteluun on viime aikoina noussut etenkin nelipäiväinen työviikko, jonka idea on sinänsä yksinkertainen; työntekijät työskentelisivät neljä päivää viikossa mutta palkka, työsuhde-edut ja työmäärä olisivat edelleen samat. Useissa eurooppalaisissa valtioissa, kuten Belgiassa, Saksassa, Iso-Britanniassa, Espanjassa sekä Islannissa on Euronews'in julkaiseman artikkelin mukaan tehty organisaatiokohtaisia kokeiluja koskien nelipäiväistä työviikkoa, ja tulokset ovat olleet useimmiten positiivisia etenkin työn ja muun elämän tasapainottelun näkökulmasta (Joly ym., 2024). Suomessa keskustelu nelipäiväisestä työviikosta on tyrmätty esimerkiksi työnantajaliitto EK:n toimesta. Vaikka tässä väitöskirjassa ei tarkasteltu työviikon lyhentämistä, rohkaisevat tulokset kuitenkin käymään neuvottelua jo olemassa olevien etä- ja lähityökäytänteiden toimivuudesta suhteessa työhyvinvointiin, jaksamiseen ja tarkoituksenmukaisiin työyhteisöjen vuorovaikutuskäytänteisiin. Ovatko perinteiset näkemykset työajan ja paikan normeista muutettavissa, jos työpoliittista keskustelua johdetaisiin voimakkaammin tutkitulla tiedolla, jossa nousee esiin esimerkiksi viestintäalustojen käytön myötä muodostuneet uudenlaiset ja koko ajan kehittyvät työkäytännöt?

Väitöskirjan tulokset antavat mahdollisuuden tarkastella myös ajallista muutosta viestintäteknologian käytön osalta. Ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineisto on kerätty ennen Covid-19 pandemian myötä tapahtunutta etätyöhön siirtymistä, kun taas kolmannen ja neljännen tutkimusartikkelin aineistot on kerätty pandemian kestäessä jo useamman kuukauden. Vaikka aineistot edustavatkin erilaisia työkonteksteja ja organisaatioita, on kuitenkin mielenkiintoista havaita, että molemmissa aineistossa tietynlaista suhtautumista esimerkiksi tavoitettavuuteen perustellaan työnkuvan myötä ammatti-identiteettiin kytkeytyvänä tarpeena tai haluna olla tavoitettavissa. Toisin sanoen, vaikka etätyökäytännöt etenkin globaalien organisaation työntekijöiden mukaan myös kasvattivat tavoitettavuuden odotuksia luoden näin ollen tarvetta muodostaa yhteisiä merkityksiä niiden hallintaan, työympäristön muutos ja etätyöhön siirtyminen eivät välttämättä horjuttaneet kaikkien työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallinnan muotoja yhtä vahvasti. Tämä havainto osoittaa, että tietyllä tavalla vahva ammatti-identiteetti voi olla myös resurssi, joka edesauttaa työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallintaa työelämän muutoksissa.

6 PÄÄTÄNTÖ

6.1 Tutkimuksen merkityksellisyyden, moninaisuuden ja kontribuution arviointi

Siinä missä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen arvioinnille on olemassa vakiintunut kriteeristö, jo pelkästään laadulliselle tutkimukselle ominainen laaja metodologinen kenttä voi tehdä laadullisen tutkimuksen arvioinnin haastavaksi (Tracy, 2010; 2020). Määrällisistä tutkimusta arvioidaan usein niin sanotun pyhän kolminaisuuden kautta, joihin sisältyvät objektiivisuus, reliabiliteetti sekä validiteetti (Spencer, 2003). Laadulliselle tutkimukselle tämänkaltaisen kriteeristön soveltaminen sellaisenaan olisi Northcoten (2012) mukaan lähes sama asia kuin erinomaisen omenan arviointi appelsiinina; koska omena ei vastaa appelsiinille asetettuja kriteereitä, se nähdään vääränlaisena tai epäsopivana. Siksi onkin tärkeää jatkaa myös keskustelua siitä, millä tavalla laadullista tutkimusta voidaan arvioida, sillä standardoituneet kriteerit laadullisessa tutkimuksessa ovat arvokkaita ja niille on myös suuri tarve (Tracy, 2020). Denzin ja Lincoln ovat omalla jäsenyyksellään korvanneet aikaisempia, hyvinkin positivistisia kriteereitä ja nostaneet esiin laadullisen tutkimuksen relevanteiksi arviointikriteereiksi uskottavuuden, siirrettävyyden, varmuuden sekä vahvistettavuuden. (Denzin & Lincoln, 2018).

Tässä laadullisilla tutkimusmenetelmillä toteutetussa väitöskirjassa tutkimuksen arvioinnin perustana toimivat Tracyn (2010) kahdeksan kattokriteeriä. Nämä kriteerit ovat aiheen merkityksellisyys, tutkimusasetelman ja aineiston moninaisuus sekä perusteellisuus, vilpittömyys, uskottavuus, resonanssi, kontribuution merkitys, eettisyys ja johdonmukaisuus. Tämän väitöskirjan laadunarvioinnissa tarkastellaan aiheen merkityksellisyyttä, tutkimusasetelman ja aineiston monipuolisuutta ja perusteellisuutta sekä kontribuution merkitystä, jotka tarjoavat läpileikkauksen tutkimusprosessin kulusta alusta loppuun. Tutkimuksen vilpittömyyden, uskottavuuden ja läpinäkyvyyden tarkastelu sisältyy lukuun 3.5,

ollen osana tutkimusprosessin eettistä pohdintaa. Valittu kriteeristö noudattaa muidenkin tunnettujen laadullisen tutkimuksen tutkijoiden (Denzin & Lincoln, 2018; Guba & Lincoln, 2005) suosituksia. Erityisesti aiheen merkityksellisyyden valintaa kriteeriksi tukee lisäksi käsitys siitä, että laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä tarkastella jotain sellaista, mikä on tutkittaville merkityksellistä (Rubin & Rubin, 2011).

Tracyn (2010) mukaan *aiheen merkityksellisyys* ilmentää tutkimuksen relevanssia, ajankohtaisuutta, merkittävyyttä ja kiinnostavuutta. Lähtökohdat tämän väitöskirjan aiheen merkityksellisyydelle ovat läsnä päivittäisessä elämässä. Väestöliiton vuoden 2020 perhebarometrissa (Sorsa & Rotkirch, 2020) tuli esille, että työn ja muun elämän yhteensovittamisen koki vaikeaksi noin puolet sekä naisista että miehistä. Perhebarometrin mukaan onnistumisen kokemukset sen sijaan toteutuivat läheisten ihmisten ja puolisoitten avulla. Toisin sanoen erilaisilla vuorovaikutussuhteilla on merkittävä rooli siinä, millaiseksi työn ja muun elämän rajanhallinta muodostuu. Sosiokulttuuriset tekijät, kuten kattava kansallinen työlainsäädäntö tai organisaatiokulttuuri voivat määrittää laajemmin käytänteitä työn ja muun elämän rajanhallintaan, mutta vuorovaikutussuhteissa rakentuvat merkitykset tuottavat sitä todellisuutta, missä ihmiset päivittäin elävät. Samaan aikaan jatkuvasti lisääntyvä viestintäteknologian käyttö sekä hybridityön uusien paikka- ja aikavaatimusten mukanaan tuomat joustavat rajat muokkaavat työyhteisöjen viestintäkäytänteitä. Tämä korostaa entisistään tarvetta lisätä ymmärrystä erilaisissa vuorovaikutussuhteissa muodostuvista merkityksistä työn ja muun elämän rajanhallinnan kontekstissa.

Väitöskirjan aiheen merkityksellisyyttä tukee myös laajempi yhteiskunnallinen diskurssi kiihtyvistä työelämän muutoksesta, jossa työuupumusten, sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisten määrä on kasvussa. Työn ja muun elämän rajanhallinnan tutkiminen erityisesti ihmisten käsitysten kautta on tarjonnut mahdollisuuden tuottaa tietoa, joka perustuu ihmisten jokapäiväisiin kokemuksiin ja käsityksiin. Tutkimuksen aiheen merkityksellisyyttä korostaa myös se, että tulokset osoittavat, miten ehkä merkityksettömältäkin tuntuvat sanat, keskustelut tai laajemmat diskurssit voivat tarjota säikeitä, joiden myötä työyhteisöissä kuin yksittäisissä suhteissa voidaan rakentaa ymmärrystä, joka tukee työn ja muun elämän rajanhallintaa.

Tutkimusasetelman ja aineiston moninaisuus ja perusteellisuus viittaavat tutkimuksen toteuttamisessa käytettyihin asianmukaisiin, kattaviin ja riittävän monimutkaisiin ratkaisuihin, sisältäen teoreettiset rakenteet, aineistonkeruun, kontekstin sekä analyysiprosessit (Tracy, 2010). Tämän väitöskirjan tutkimusasetelma muodostuu halusta ymmärtää ja tarkastella työn ja muun elämän rajanhallintaa vuorovaikutusprosessina. Jo ensimmäisen tutkimusartikkelin aineistokeruun aikana tavoitteeksi muodostui etenkin kiinnostus ymmärtää kokonaisvaltaisemmin suhteissa ja sosiaalisessa ympäristössä tapahtuvaa rajanhallintaa, joka ohjasi laajentamaan aineistokeruuta tutkittavien työntekijöiden lisäksi heidän itsensä nimeämän vuorovaikutussuhteen osapuoliin. Asetelma sinänsä ei ole uusi, sillä esimerkiksi Golden (2013) haastatteli työntekijöiden lisäksi heidän perheenjäseniään tutkiessaan kotona tehtävää työtä teknologian käytön näkökulmasta.

Hyvin samankaltainen asetelma on myös McAllumin (2024) kollegoineen tekemässä tutkimuksessa koskien hoivatyöntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä. Kyseisessä tutkimuksessa haastateltiin myös hoivatyöntekijöiden läheisiä vuorovaikutussuhdeosapuolia, kuten puolisoita, ystäviä sekä organisaation jäseniä kuten kollegoita ja lähijohtajia. Nämä haastattelut tuottivat lisää ymmärrystä siitä, miten suhteissa jaetut merkitykset muokkaavat hoivatyöntekijöiden käsityksiä työn merkityksellisyydestä (McAllum ym., 2024).

Samankaltaisesti tähän väitöskirjaan sisältyvien ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineiston moninaisuus mahdollisti suhteissa rakentuvien merkitysten tarkastelun perusteellisemmin, sillä puolisoitten, ystävien ja lähijohtajien haastatteluiden myötä oli mahdollista ikään kuin vahvistaa työntekijöiden kertomia kokemuksia ja käsityksiä ja saada tietoa suhteessa tapahtuvista vuorovaikutusprosesseista suhteen molempien osapuolien näkökulmasta. Tietyllä tavalla aineisto on näin ollen myös todenmukaisempaa kuin yhden vuorovaikutussuhteen osapuolen haastatteluista koostuva aineisto, sillä vuorovaikutussuhteen toisten osapuolien käsitykset laajentavat kuvaa siitä, mitä suhteessa koetaan, jaetaan ja rakennetaan. Vuorovaikutussuhteen osapuolilla on näin ollen mahdollisuus kontrolloida jaettua tarinaa (Alford, 2021; Bjørnholt & Farstad, 2004) haastatteluiden myötä. Toisaalta osapuolten haastatteluiden eriaikainen toteuttaminen saattoi auttaa välttämään tiettyjä haasteita, joita voi ilmetä parihaastatteluissa. Tällaisia haasteita voivat olla esimerkiksi suhteen dynamiikan vaikutus haastattelun kulkuun (Arksey, 1996; Houssart & Evens, 2011) tai haastateltavien epäröinti kertoa avoimesti omista näkemyksistään ja kokemuksistaan (Bjørnholt & Farstad, 2004). Väitöskirjaan sisältyvien kolmannen ja neljännen osatutkimuksen aineistojen moninaisuutta ja perusteellisuutta tukee aineiston laajuus ja monipuolisuus, joka tuottaa tietoa työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuvista merkityksistä sekä tavoitettavuuden odotusten että viestintäteknologian käytön osalta. Lisäksi haastateltavat edustivat monia eri kansalaisuuksia ja kulttuureja, mikä entisestään monipuolisti aineistoa.

Vaikka väitöskirjan aineisto on runsasta ja monipuolista luoden kontekstuaalista ymmärrystä työn ja muun elämän rajanhallinnasta, se perustuu kuitenkin haastatteluihin ja tuottaa siten tietyn tyyppistä tietoa. Haastatteluaineistot eivät vastaa vuorovaikutuksen havainnointia, jonka myötä vuorovaikutusta olisi mahdollisuus kuvata sellaisena kuin se todellisuudessa tapahtuu, huomioiden sekä verbaaliset ja nonverbaaliset ilmaisut (Silverman, 2014). Tutkimus ei näin ollen tuota tietoa esimerkiksi siitä, millaisia ovat todelliset vuorovaikutusepisodit, joita neuvottelut etätyökäytänteistä työyhteisössä sisältävät tai miten globaaleissa tiimeissä keskustellaan työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden säännöistä tiimien yhteisissä tapaamisissa. Haastateltavat henkilöt tuottavat kuvauksia vuorovaikutustilanteista ja vuorovaikutuksesta muiden ihmisen kanssa eli kyseessä on tällöin haastateltavien käsitykset vuorovaikutuksesta. Siitä huolimatta, että haastatteluiden myötä haastateltavilla oli mahdollisuus keskittyä kuvaamaan heille tärkeitä ja merkityksellisiä kokemuksia tai keskusteluja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa sekä työssä, että muun elämän osa-alueilla, tarjoaisi vuorovaikutuksen havainnointi tai videointi uudenlaisen ikkunan työn ja muun elämän

rajanhallinnan tarkasteluun. Erilaisten menetelmien myötä olisi myös mahdollista ymmärtää vielä laajemmin rajanhallinnan kompleksisuutta ja tuoda esiin mahdollisesti vielä näkymättömiä työn ja muun elämän rajanhallintaan kytkeytyviä rakenteita. Lisäksi etenkin ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineiston keskiössä oleva yksi ammattiryhmä voidaan nähdä myös aineiston moninaisuutta rajoittavana tekijänä haastaen seuraavassa luvussa 6.2. pohtimiaan, missä määrin tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa muihin konteksteihin.

Kontribuution merkitystä arvioitaessa voidaan pohtia, laajentaako tutkimus aikaisempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, parantaako tai kehittääkö tutkimustieto olemassa olevia käytänteitä ja tuottaako tutkimus tarvetta jatkotutkimukselle (Tracy, 2010). Tracyn (2010) mukaan kontribuution merkitystä tarkastellaan siis laajasti peilaten sitä niin tutkimusperinteeseen, teoriaan, tutkimusmenetelmiin sekä käytäntöön. Tähän väitöskirjaan sisältyvien tutkimusartikkelien tulokset jatkavat ja vahvistavat aiempaa käsitystä työn ja muun elämän rajanhallinnan sosiaalisesta rakenteesta (Clark, 2000; Cruz & Meisenbach 2018; Golden, 2013; Kreiner ym., 2006). Väitöskirjaan sisältyvät tutkimusartikkelit syventävät tätä käsitystä soveltamalla teorioita laadulliseen, empiiriseen aineistoon. Väitöskirjaan sisältyvät tutkimusartikkelit myös laajentavat ymmärrystä moninaisista tavoista toteuttaa työn ja muun elämän rajanhallintaa, sillä jokaisessa tutkimusartikkelissa ilmiötä tarkastellaan erilaisista näkökulmista, erilaisiin ilmiöihin liittyvänä ja erilaisissa vuorovaikutussuhteissa rakentuvana. Väitöskirja tuottaa tietoa ennen kaikkea siitä, ettei työn ja muun elämän rajanhallintaa tulisi arvottaa sen mukaan, ovatko rajat joustavat tai joustamattomat tai läpäisevät tai läpäisemättömät. Yksilön kokemuksta työn ja muun elämän välisestä tasapainosta ei myöskään määritä runsas tai vähäinen tavoittavissa oleminen työajan jälkeen, sillä nimenomaan se voi luoda kokemuksen tasapainosta (Visser & Williams, 2006). Keskeistä on kuitenkin väitöskirjan tuottama ymmärrys siitä, että neuvottelua yksilöllisistä ja erilaisista rajanhallinnan tarpeista ja käytänteistä voidaan käydä työn ja muun elämän vuorovaikutussuhteissa.

Tutkimusprosessissa on hyödynnetty froneettista iteratiivista tutkimusotetta, jolloin aineistoa tarkasteltaessa ja analysoitaessa on ollut mahdollista palata takaisin erilaisiin teoreettisiin jäsennyksiin sekä käsitteisiin. Tutkimusartikkeleissa sovelletaan sekä yhdistellään teoreettisia jäsennyksiä, kuten rajateorioita (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000) ja teknologian affordanssien näkökulmaa (Evans ym., 2017; Treem & Leonardi, 2013). Soveltamalla rohkeasti erilaisia näkökulmia ja teorioita väitöskirja tuottaa uusia jäsennyksiä tutkittavista ilmiöistä sekä osoittaa, että työn ja muun elämän rajanhallintaa näyttäytyy hyvinkin kompleksisena ilmiönä, häivyttäen normatiivista käsitystä niin sanotusta onnistuneesta tai epäonnistuneesta rajanhallinnasta.

Arvioinnin näkökulmasta on olennaista pohtia, miten tutkimus edistää käytäntöjä tai voiko tutkimustulosten myötä parantaa tai kehittää olemassa olevia toimintatapoja. Tämä väitöskirja keskittyy merkittävään työelämän ilmiöön, työn ja muun elämän rajanhallintaan ja tuottaa ymmärrystä siitä, miten rajoista työn ja muun elämän välillä neuvotellaan päivittäin sekä työyhteisön että muun elämän vuorovaikutussuhteissa. Lisäksi väitöskirja empiirinen aineisto edustaa

sekä suomalaista kuin myös kansainvälistä, globaalin organisaation työelämäkulttuuria, jolloin väitöskirjan tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää laajemmin niin luovaan kuin myös globaaliin asiantuntijatyöhön. Väitöskirjan kontribuutiota käytännön sovellusten näkökulmasta pohditaan tarkemmin seuraavassa luvussa 6.2, joka tarkastelee sitä, miten tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden kehittämistyössä.

6.2 Tutkimuksen tulosten käytännön sovelluksia

Tämän väitöskirjan tutkimustulokset laajentavat ymmärrystä työn ja muun elämän rajanhallinnasta viestinnän tutkimusalan näkökulmasta. Neljän empiiriseen aineistoon perustuvan tutkimusartikkelin myötä väitöskirjassa tuodaan esiin rajanhallinnan sosiaalinen rakenne. Työn ja muun elämän rajanhallintaa tarkastellaan vuorovaikutussuhteissa tapahtuvana prosessina, joka muokkautuu ammatti-identiteetille annettujen merkitysten kautta. Lisäksi väitöskirjassa tarkastellaan viestintäteknologian sekä tilan ja ajan käyttöä strategisena rajanhallinnan keinona sekä tavoitettavuuden odotuksiin kytkeytyvää merkityksen muodostamista, joka heijastuu työn ja muun elämän rajanhallintaan. Väitöskirja tuottaa tietoa, jota voivat hyödyntää sekä yksittäisen vuorovaikutussuhteen osapuolet, tiimit ja työyhteisöt sekä laajemmin organisaatiot. Tässä luvussa keskitytään tarkastelemaan niitä käytännön sovelluksia sekä suosituksia, jotka perustuvat tutkimuksen tuloksiin sekä niistä johdettuihin johtopäätöksiin.

Väitöskirjan tulokset rohkaisevat vuorovaikutussuhteen osapuolia tunnistamaan niitä vuorovaikutuksen piirteitä, jotka osaltaan luovat kokemuksia onnistuneesta, tyydyttävästä tai hyvinvointia tukevasta työn ja muun elämän rajanhallinnasta. Tulokset osoittivat, että etenkin niissä suhteissa, joissa tietoisuutta elämän eri osa-alueista sekä niihin kuuluvista velvollisuuksista ja vastuista rakennettiin vuorovaikutuksessa, vuorovaikutuksessa muodostunut ymmärrys edesauttoi työntekijän tasapainottelua elämän eri osa-alueiden välillä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että suhteessa toiselle osapuolelle kuuluisi yksinomaan tuen tarjoaminen ja kuunteleminen, sillä yhtä lailla haastatelluilla vuorovaikutussuhteen toisilla osapuolilla oli omat velvollisuutensa ja vastuunsa kannettavanaan sekä työelämän että muun elämän osa-alueilla. Työn ja muun elämän odotusten ja paineiden kasvaessa onkin tärkeä ymmärtää vuorovaikutussuhteiden myötä muodostuvia resursseja, jotka parhaillaan palvelevat suhteen molempia osapuolia, tuottaen hyvinvointia elämän eri osa-alueilla. Kuitenkin, kuten väitöskirjan tulokset osoittavat, liiallinen rajat ylittävä viestintä voi muodostua haasteeksi. Erityisesti parisuhteissa saattaa ilmetä vaikeuksia, jos toinen osapuoli keskittyy uraansa samalla kun toinen vastaa perhe-elämän velvollisuuksista (Heikkinen, 2015; Worley & Shelton, 2020). Saman kaltaisesti jatkuva työpuhe kotona voi aiheuttaa räsitystä suhteelle. Jatkuva työpuhe etenkin kotona voi näyttäytyä puolisoille ja ystäville merkinä liiallisesta työmäärästä tai stressistä. Kun vuorovaikutussuhteen toinen osapuoli, esimerkiksi työntekijän puoliso

kokee huolta työntekijän hyvinvoinnista ja jaksamisesta, huoli voi heijastua negatiivisesti myös puolison hyvinvointiin (Kanstrén & Mäkelä, 2022).

Koska ensimmäisen ja toisen tutkimusartikkelin aineisto koostui yhden ammattiryhmän, eli toimittajien sekä heidän vuorovaikutussuhteensa toisten osapuolten haastatteluista, tulokset piirtävät kuvaa ammatti-identiteetin merkityksestä vuorovaikutussuhteissa käytävillä neuvotteluille yhden ammattiryhmän näkökulmasta. Toimittajien vahvasta ammatti-identiteetistä on saatu näyttöä myös muissa tutkimuksissa (esim. Deuze 2005; Lehtonen 2013; Paaso, 2021; Snyder ym., 2021), mutta toki kokemus vahvasta ammatti-identiteetistä voi muodostua muissakin ammateissa. Vaikka ammatti-identiteettikäsitysten merkitystä rajanhallinnalle tässä väitöskirjassa tarkastellaan vain yhden ammattiryhmän näkökulmasta, auttavat tämän väitöskirjan tulokset hahmottamaan kuitenkin sitä, miten vuorovaikutuksessa esiin nousevat tekijät ammatti-identiteettiin liittyen muokkaavat työn ja muun elämän rajanhallintaa. Tämä tarkoittaa, että se, miten yksilöt kokevat ja ilmaisevat ammatti-identiteettiään, muokkaa heidän kykyään tasapainottaa työelämän vaatimuksia ja henkilökohtaisia elämänavalueitaan. Väitöskirjan tulokset korostavat, että vuorovaikutus tilanteissa, joissa ammatti-identiteetti tulee esiin, luo mahdollisuuksia ja haasteita rajojen hallintaan, mikä puolestaan heijastuu kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Tutkimuksen käytännön sovellukset palvelevat myös työyhteisöjen sekä organisaatioiden kehittämistyötä eri tavoin. Ensinnäkin ymmärrys työn ja muun rajanhallinnan haasteista ja mahdollisuuksista voi auttaa organisaatioita kehittämään joustavampia ja työntekijäystävällisempiä käytäntöjä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi joustavampia työaikoja, etätyömahdollisuuksia ja tukiohjelmia työn ja muun elämän tasapainon edistämiseksi. Tulokset osoittavat, miten organisaatiokulttuuria edustava diskurssi taipuu parhaimmillaan työntekijöille viitekehyyksi, johon nojautumalla muodostetaan työn ja muun elämän tasapainoa edistäviä ja tukevia käytänteitä. Siinä missä organisaation ohjeistukset voivat tarjota yleisellä tasolla viitteitä työyhteisön kehittämiseen, voivat ohjeistukset kuitenkin jäädä pelkiksi sanoiksi ilman syvempää ymmärrystä siitä, mitä kehittäminen vuorovaikutuksen tasolla edellyttää. Siksi tämän väitöskirjan tarjoama tieto ja ymmärrys tuottaa arvokkaan lisäulottuvuuden tähän prosessiin, väitöskirjan tulosten ja johtopäätösten perustuessa ihmisten omiin kokemuksiin ja niihin vuorovaikutustilanteisiin, joita työyhteisön jäsenet kohtaavat päivittäin. Näin tutkimus voi tarjota arvokasta näkemystä siitä, miten työyhteisön kehittämistyö voidaan toteuttaa käytännössä ja miten erilaiset tekijät vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja kehitykseen. Väitöskirja osoittaa, että työn ja muun elämän rajanhallintaan sisältyy joustavuus, strategisuus sekä luovuus, jotka ovat yksilölähtöisiä mutta niitä on mahdollisuus tarkastella vuorovaikutuksen myötä esille tulevina ilmiöinä.

Myös inhimillisen johtamisen rooli korostuu entisestään, kun teknologia muuttaa työn luonnetta ja läpäisee sekä ajalliset, fyysiset sekä psykologiset rajat. Muutosten myötä johtajien odotetaan tarjoavan merkityksiä ja ohjeistuksia työntekijöiden kohdatessa uusia, myös yllättäviä tilanteita. Kuten tämän väitöskirjan tuloksissa tuli esille, etäisen, hallinnollisen johtamisen kautta ei välttämättä

mahdollistu vuorovaikutus, jonka myötä johtajat kykenevät selkeästi tarjoamaan merkityksiä työympäristössä tapahtuviin muutoksiin ja etenkin siihen, miten muutoksiin tulisi suhtautua. Yllättävää on myös se, miten suuri rooli johtajien ja etenkin lähijohtajien antamalla merkityksillä oli koskien työn ja muun elämän välistä tasapainoa, hyvinvointia sekä tavoitettavuutta työntekijöiden tehdessä tulkintoja erilaisiin viitekehyksiin nojautuen. Näyttää siis siltä, etteivät yksilön omat mieltymykset rajanhallinnan suhteen ole aina riittäviä, vaan tukea rajanhallintaan tarvitaan ja haetaan esimerkiksi lähijohtajilta. Tulosta selittää ymmärrys lähijohtajien merkittävästä roolista, jonka myötä lähijohtajat voivat olla sekä mahdollistamassa että toteuttamassa työyhteisöjen työn ja muun elämän tasapainoa edesauttavia käytänteitä (Derks ym., 2015; Koch & Binnewies, 2015; ter Hoeven ym., 2017). Lisäksi etenkin etätyössä pelkkä autonomia ei välttämättä lisää kokemusta työn ja muun elämän tasapainosta, sillä korkean autonomian hallitsemiseksi työntekijöillä on oltava joitakin henkilökohtaisia taitoja, kuten itsensä johtaminen tai ominaisuuksia, kuten itsekuri, jotka auttavat heitä organisoimaan työnsä tavalla, joka edistää työn ja muun elämän tasapainoa (Mäkelä ym., 2023). Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia sovellettaessa onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, ettei kokemus suuresta autonomiasta aina palvele työntekijää vaan voi myös kääntyä kuormittavaksi tekijäksi, jos sen merkityksestä ei käydä yhteistä ymmärrystä muodostavaa neuvottelua.

Kaikein kaikkiaan väitöskirjan tuloksia voi myös soveltaa omien yksilökohtaisten työn ja muun elämän rajanhallinnan käytänteiden tarkasteluun. Tulokset voivat auttaa ihmisiä tunnistamaan omia vahvuuksiaan kuin myös heikkouksiin työn ja muun elämän rajanhallinnassa sekä löytämään tarkoituksenmukaisempia sekä tasapainottavampia tapoja hallita erilaisia rajoja vuorovaikutuksen keinoin. Väitöskirjan tuottamaa ymmärrystä voi myös hyödyntää keskusteluun, jossa pohditaan nykypäivän työelämän tarpeita ja mahdollisesti normatiivisia työaikaan ja paikkaan kytkeytyviä odotuksia suhteessa työntekijöiden yksilöllisiin toiveisiin ja tarpeisiin.

6.3 Avoimia kysymyksiä ja jatkotutkimushaasteita

Tämän tutkimuksen tulokset tuottavat tietoa ja ymmärrystä vuorovaikutuksessa rakentuvasta työn ja muun elämän rajanhallinnasta. Tässä luvussa kuitenkin pohditaan ja nostetaan esille vielä senkaltaisia kysymyksiä ja jatkotutkimushaasteita, joihin tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten perusteella olisi tarpeellista edelleen paneutua.

Kuten luvussa 6.1 on jo aiemmin todettu, perustuvat tutkimuksen tulokset haastatteluaineistoihin, jotka eivät sinällään vastaa samankaltaisiin kysymyksiin, joihin vuorovaikutuksen suoralla havainnoimisella olisi mahdollisuus vastata. Erityisesti sitä, miten läheisissä vuorovaikutussuhteissa, kuten puolisoitten tai ystävien kanssa tapahtuvissa keskusteluissa aidosti haastetaan, oikeutetaan, puolustetaan, hyväksytään tai tuetaan vuorovaikutussuhteen osapuolia ja miten rajoja viestinnällisin keinoin rakennetaan, olisi tärkeää tarkastella myös muilla

menetelmillä kuin ainoastaan haastatteluaineistolla. On kuitenkin ymmärrettävää, ettei tämänkaltaisten keskusteluiden havainnointia ole yksinkertaista toteuttaa usean syyn takia mutta ennen kaikkea siksi, että keskustelut voivat toteutua hyvinkin spontaanisti, ne voivat olla tilannesidonnaisia ja myös niin yksityisiä, ettei havainnointia olisi tutkimuseettisistä syistäkään mahdollista toteuttaa. Haastatteluiden rinnalle ja etenkin muun elämän osa-alueella tapahtuvan vuorovaikutuksen tarkasteluun voisi soveltua esimerkiksi päiväkirjamenetelmä. Menetelmää on sovellettu esimerkiksi lapsiperhearkea elävien pariskuntien keskinäisessä suhteessa koettujen positiivisten hetkien tarkasteluun (Malinen ym., 2010). Lisäksi menetelmän positiivisena puolena on pidetty sen mahdollistamaa suhteissa ilmenevien spontaaneiden tapahtumien ja reaktioiden tarkastelua sekä suhteen dynamiikan kuvaamista (Laurenceau & Bolger, 2005), minkä vuoksi menetelmä sinänsä sopisi myös muun elämän osa-alueella tapahtuvien vuorovaikutustilanteiden tutkimukseen.

Väitöskirjan tulokset tuottavat tietoa ammatti-identiteetin roolista työn ja muun elämän rajanhallinnassa, mutta jättävät kuitenkin avoimeksi kysymyksen siitä, rakentuuko ammatti-identiteetti tietynlaisten diskurssien myötä työyhteisöjen vuorovaikutuksessa ja jos rakentuu, millaisten selontekojen ja puhetapojen myötä se tulee näkyväksi? Millaista on se diskurssi, jonka eräs haastateltava oli tunnistanut tulevan ”jostain kollektiivisesta, yhteisestä tiedostamattomasta” ja millaisissa ammattiryhmissä tämänkaltaisia diskursseja on mahdollisesti tunnistettavissa? Ja toisaalta, millaista on ammatti-identiteettiä muokkaavan ja rakentavan diskurssin vastakohta vai onko kyseessä enemmänkin identiteetidiskurssien jännitteisyys, jonka myötä työntekijät myös hallitsevat työn ja muun elämän rajaa? Tämänkaltaisten ammatti-identiteettiä rakentavien diskurssien tutkimuksessa voisi havainnointiaineistolla päästä syvemmälle ja kiinni niihin keskusteluihin ja puhetapoihin, joilla identiteettikäsitteitä etenkin työyhteisön tai tietyn ammattiryhmän sisällä rakennetaan.

Väitöskirjan tulokset osoittavat myös sen, miten työn ja muun elämän tasapainoa ja hyvinvointia tukeva organisaation diskurssi tuottavat vuorovaikutukseen rakenteita, joka parhaimmillaan tukevat työntekijöiden työn ja muun elämän rajanhallintaa. Haastatteluiden myötä rakentuu näin ollen ymmärrys tämänkaltaisen ilmiön olemassaolosta mutta aineisto ei kuitenkaan tarjoa syvempää ymmärrystä haastateltavien kuvausten lisäksi siitä, millaisten johtamisen, henkilöstökoulutuksen, perehdyttämisen tai päivittäisessä vuorovaikutuksessa muodostuvien tekijöiden myötä kokemukset muodostuvat. On siis mahdollista, että esimerkiksi kenttätutkimuksen myötä, jossa yhdisteltäisiin havainnointi, haastattelut sekä mahdollinen dokumenttien analyysi mahdollistuisi erilaisen tiedon ja ymmärryksen rakentuminen, kuten Wielandin (2011) yli 700 tuntia kestäneen etnografisen tutkimuksen tulokset osoittavat. Tämänkaltaisella tutkimusotteella olisi myös mahdollisuus päästä lähemmäksi mahdollisesti ainoastaan vuorovaikutuksessa näkyväksi tulevia, piilossa olevia rakenteita, jotka tuottavat käsityksiä siitä, miten työntekijöiden odotetaan hallitsevan työn ja muun elämän välistä rajaa.

Laadullisella, havainnointiin perustuvalla tutkimusotteella olisi myös mahdollisuus tunnistaa piirteitä, jotka kytkeytyvät pandemian jälkeiseen työelämään, kuten hybridityöhön eli lähi- ja etätyöhön liittyviin odotuksiin sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna. Koska hybridityön rooli nykypäivän työelämässä on täysin erilainen kuin vielä vuosikymmen sitten, olisi äärimmäisen tärkeää, että viestinnän tutkimuksen myötä tunnistettaisiin niitä tekijöitä, joilla luodaan sujuvia, työn ja muun elämän tasapainoa tukevia toimintatapoja mutta myös työyhteisöjä, yrityksiä ja organisaatioita palvelevia viestintä- ja vuorovaikutuskäytänteitä. Covid-19 pandemian myötä syntyi myös ymmärrys siitä, että muutokset työelämässä voivat toteutua verrattain lyhyessä ajassa. Käytänteet, kuten tiedon jakaminen ajasta ja paikasta riippumattomien pilvipalveluiden kautta tai viestintäalustojen hyödyntäminen työyhteisöjen ja tiimien työprosessien dokumentoinnissa saattoivat vielä aiemmin olla työyhteisöissä ja organisaatioissa hyvinkin kaukaisia, jopa olemattomia. Tänä päivänä ne voivat kuitenkin olla kiinteä osa yrityksen tai organisaation toimintaa. Tasapainoilu kiristyneen työelämän vaatimusten ja yhteiskunnallisten odotusten välissä näyttää laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa lisääntyvän, minkä vuoksi tutkimusta vuorovaikutuksessa rakentuvasta ja muokkautuvasta työn ja muun elämän rajanhallinnasta tarvitaan sekä nyt että tulevaisuudessa.

SUMMARY

Introduction

The concepts related to the interplay between work and other aspects of life, such as work-life balance (e.g., Greenhaus & Allen, 2006; Grzywacz & Carlson, 2007), harmony (e.g., McMillan et al., 2011), and work-life conflict (Greenhaus & Beutell, 1985), have long been studied from a multidisciplinary perspective. The boundary between work and life has been examined primarily through physical, temporal, and psychological factors (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). Physical boundary typically refers to where work takes place, such as at home or in the workplace (Clark, 2000). Temporal boundary involves the time frame of specific events or activities, with the start and end of the workday serving as a clear example (Clark, 2000). Psychological boundary, on the other hand, encompasses the personal rules individuals establish to separate different aspects of work and life (Clark, 2000). For example this could involve deciding not to discuss work-related issues during family dinners. These boundaries can be shaped by consciously adjusting one's actions to fit the particular context of each situation.

Alongside physical, temporal, and psychological boundaries, the concept of a social boundary has emerged. This perspective views individuals as active agents who manage the boundary between work and life through social interaction with others (Clark, 2000; Cruz & Meisenbach, 2018; Golden, 2013; Kreiner et al., 2006). In this dissertation, the boundary between work and life is seen mainly as a social construct, one that is negotiated and given meanings within both work and non-work relationships. As this boundary has increasingly been understood as a social structure, research has highlighted how, for example, interactions involve negotiating expectations related to professional roles (Carlson et al., 2016; Kreiner et al., 2009) or managing and avoiding boundary violations (Kreiner et al., 2009). Communication research in particular has shown that people seek balance between the demands of work and life by discussing and seeking support from colleagues in similar situations (Sturges, 2012) or by sharing challenges from their personal lives within the workplace (Krouse & Afifi, 2007).

The central concept of this dissertation is, therefore, work-life boundary management, which is defined as an ongoing communicative process that generates meanings within relationships. The aim of this dissertation is to describe and understand the diversity of work-life boundary management practices by examining how boundaries are constructed in social interaction and how the use of workspaces and communication technology and the meanings created in workplace interactions relate to boundary management. The focus of the research is on the interactions between employees' work and other aspects of life, as well as on communication within larger workplace communities. The dissertation includes four research articles published in both international and national scientific journals.

Theoretical framework and work-life boundary management

The theoretical framework of this dissertation is based on two boundary theories developed simultaneously: the boundary theory by Ashforth, Kreiner, and Fugate, published in 2000, and Sue Campbell Clark's work/family border theory, also published in 2000. The foundation of boundary theory (Ashforth et al., 2000) is rooted in psychology and economics, and it was originally developed as a cognitive and individual-centered perspective to understand the processes and social impacts related to the personal everyday distinctions people make (Allen et al., 2014). In contrast, work/family border theory (Clark, 2000) places greater emphasis on the role of communication and social interaction specifically within the domains of work and family, thereby addressing some of the limitations of previously developed theories (Allen et al., 2014). Both theories provide frameworks for this dissertation that are relevant for examining work-life boundary management as constructed through communication. Although boundary theory (Ashforth et al., 2000) is more individually focused, it emphasizes dynamics such as transitions, which are closely connected to modern work life and ways of working. Work/family border theory (Clark, 2000) offers not only communicative concepts but also a theoretical perspective for understanding boundary management as a communicational process.

In this dissertation, work-life boundary management refers to the boundary between two broad domains: work and other aspects of life, as well as the communication that occurs both within these domains and across their boundaries. Thus, work-life boundary management is viewed as an ongoing communicative process that constructs meanings within relationships. In research focused on work-life boundary management, the concept of boundary work (Nippert-Eng, 1996) is also used and can be seen as a broader concept. Boundary work describes the creation, blurring, and maintenance of boundaries between work and other aspects of life. Work-life boundary management, however, refers to a more specific, strategic activity that emerges in interactions and practices involving others (Kreiner et al., 2009). In this dissertation, work-life boundary management is also seen as involving various strategies, as boundaries are managed through technological and spatiotemporal affordances (Sivunen et al., 2023). This perspective on work-life boundary management considers how boundaries, shaped by the use of communication technology, become more fluid. Communication technology allows for work to be done regardless of time and place, making the blending of boundaries between work and life increasingly common. Ollier-Malaterre et al. (2019) suggests that work-life boundary management is best understood as a multidimensional concept related to time, space, and relationships, and increasingly conducted through communication technologies.

The focus of the research is on the interactions between employees' work and other aspects of life, as well as on communication in the larger workplace communities. Close interpersonal relationships are central to work-life boundary management and examining these relationships within the context of

boundary management has yielded significant insights into their important role across various research fields. A close interpersonal relationship refers to an emotionally intimate connection where two individuals understand, value, and care for each other (Reis & Shaver, 1988). Such relationship partners can include spouses, friends, or family members. From the perspective of boundary management, a close interpersonal relationship provides a context where various aspects can be examined, such as how employees manage different roles across life-domains through communication (Cruz & Meisenbach, 2018), the discourses produced by relationship partners when discussing the demands of work and other life areas (Golden, 2000), or how specific organizational discourses are reflected in conversations between working spouses (Denker & Dougherty, 2013). This dissertation explores what happens in close interpersonal relationships from the perspective of boundary management, how meanings are constructed within these relationships, and the role these constructed meanings play in managing the boundaries between work and life.

Workplace relationships refer to those connections that are not based on voluntariness but are built around professional and hierarchical roles. These relationships are task-oriented, focusing on the completion of work duties (Myers et al., 2011; Sias, 2009). One of the most crucial interactions in the workplace is between employees and their direct supervisors (Sias, 2009), and this relationship is also a significant factor in managing the boundaries between work and life. Supervisors act as guides for the values and norms within the workplace (Derks et al., 2015; Koch & Binnewies, 2015). Their actions can either reinforce or undermine practices related to integrating work and life, such as flexible work arrangements within the organization (Nordbäck et al., 2017). Peer relationships within the workplace and the meanings constructed in these relationships are also important. The concept of peer relationships refers to the interactions between colleagues at the same hierarchical level, typically based on collegiality and membership within the same work environment (Sias, 2009). One of the key functions in these relationships is the provision and receipt of social support (Sias, 2009). For example, discussing family matters within the workplace can serve as a stress reliever and contribute to employees' well-being (Krouse & Afifi, 2007).

This dissertation sees across-the-border communication (Clark, 2002) as being fundamentally linked to work-life boundary management. This concept describes how issues from both work and personal life are communicated within work environments and beyond, and how work and personal life are represented in social interaction at work. The theory emphasizes the quality of these interactions, with the central hypothesis suggesting that not all relationships facilitate the experience of being heard and understood. For an employee to find interactions about work or personal life satisfying and meaningful, a shared understanding must be formed between the so-called boundary crosser and the boundary keeper (Clark, 2002).

Research perspectives on work–life boundary management: professional identity, global work and connectivity expectations

This dissertation explores work-life boundary management across different types of relationships shaped by professional identity and enhanced through the use of communication technology. It also explores this phenomenon through the sensemaking framework (Christianson & Barton, 2020; Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick et al., 2005) in relation to connectivity expectations and work-life boundaries.

From the viewpoint of how perceptions of professional identity influence work-life boundary management in communicative contexts, this viewpoint reveals how these perceptions shape an individual's self-concept in relation to others and how people see themselves in different roles, such as spouses, employees, parents, or as aging children (Gregory, 2001). Although discussions about work and family often emphasize the importance of family and its prioritization, work remains a part of identity and serves as a counterbalance to the identity of parenthood (Golden, 2000). When professional identity is strong and work is perceived as particularly meaningful, conflicts related to time management and trust can arise in family and other close relationships, especially if a person with a strong professional identity cannot refuse additional work tasks or feels that the other party in the relationship does not appreciate their work (Oelberger, 2019). The second research article included in the dissertation examines perceptions of professional identity related to work–life boundary management from the perspective of Finnish journalists. The journalists' professional identity thus refers to their social and context-dependent self-concept related to their work and profession, which is shaped by the relationship between journalistic norms and ideals and the practical realities of workplaces (Deuze, 2005; Pöyhtäri et al., 2016).

Global work is often defined as geographically dispersed, dependent on communication technology, culturally diverse, and consisting of dynamic structural arrangements (Gibson & Gibbs, 2006). This means that work is carried out via communication technology across different countries, possibly in various teams whose members may change depending on the challenges or development needs the team is expected to address (Gibbs, 2009). Despite the unique characteristics of global work, there is relatively little research specifically on global work boundaries in relation to work-life boundary management. Research on work-life boundary management in global work has mainly focused on the perspectives of team leaders, enhancing understanding of the various strategies used by team leaders to manage the boundaries between global work and personal life (Lirio, 2017; Ruppel et al., 2013). This dissertation approaches global work boundaries and boundary management from the perspectives of the use of communication technology by identifying technological and spatio-temporal affordances essential for work-life boundary management. This relational perspective on affordances thus allows for an exploration of the diverse

strategies employed by teams working in global organizations to manage the boundaries both in global work and between work and life.

Finally, this dissertation examines sensemaking related to connectivity expectations outside of working hours and how this sensemaking is reflected in work-life boundary management. In global work, expectations for connectivity outside working hours are common. From the perspective of work-life boundary management and, more broadly, well-being, it is important to understand how employees in a global organization construct meanings around expectations of connectivity. This dissertation therefore focuses on the perceptions of connectivity expectations formed through the interaction of global team members and team leaders, examined from the perspective of sensemaking (Christianson & Barton, 2020; Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick et al., 2005).

Methodological framework

In all four research articles included in the dissertation, data collection has been conducted through semi-structured thematic interviews. The choice of this method is justified by the understanding that qualitative interviews allow interviewees to describe, explain, and provide insights into their own actions (Tracy, 2020). The data for the first and second research articles included interviews with Finnish journalists and their self-identified relational others (N=32). For the study, a total of 16 journalists and 16 individuals from their work or personal lives (spouses, friends, supervisors) were interviewed. The data for the third and fourth research articles consist of interviews with team members and team leaders from nine different teams within a global organization (N=55).

This dissertation is situated ontologically and epistemologically within the interpretive paradigm and the social construction of reality, meaning the goal is not to describe or explain a singular truth (Tracy, 2020). Instead, both reality and knowledge are seen as being constructed through social interaction. According to this paradigm, the knowledge produced is not separate from the researcher, but rather co-created by the researcher and the participants, that is, constructed knowledge (Ponterotto, 2005). These foundations have also guided the methodological choices of the dissertation, both in terms of data and analysis. At the heart of the analytical method of this dissertation is the iterative nature of knowledge construction. In practice, this means that the analysis in the four published research articles followed a spiral model (Berkowitz, 1997), in which the data was revisited repeatedly as the analysis raised additional questions, new contexts, or more complex formulations (Srivastava & Hopwood, 2009). Tracy (2018; 2020) describes this type of analytical process as a phronetic iterative approach, which allows the data to be examined in relation to previous research and theories that have partially guided but not strictly determined the progress of the analysis (Tracy, 2020). The strength of a phronetic iterative approach lies in its adaptability to the specific question and problem at hand,

without being strictly bound to a particular tradition of literature, theory, or research approach (Tracy et al., 2024).

The aim of the first research article is to describe and understand the nature of across-the-border communication among journalists at work, at home, and in other domains of life, and to explore the significance of such communication for work-life boundary management. The second research article focuses on the perceptions of journalists and their relational others from work or personal life regarding the journalists' professional identity and its significance for work-life boundary management. The third research article provides insights into how boundary affordances related to the use of workspaces and communication technology in global work help employees to manage both the boundaries of global work and the boundaries between work and personal life. The fourth research article explores the perceptions shaped through interactions among team members and team leaders. It examines how global teams navigate connectivity expectations and work-life boundaries from the perspectives of sensemaking within the team and the sensegiving facilitated by team leaders.

Main findings and discussion

The findings of the first article show that people strive to balance their use of time and resources by creating a shared understanding of the responsibilities and obligations in life through across-the-border communication. Across-the-border communication in relationships is seen as providing both instrumental and emotional support. On the other hand, the avoidance of across-the-border communication can be seen as a form of boundary-setting. In the second article, the perceptions of journalists and their relational others regarding the journalists' professional identity formed two distinct views. These perceptions shaped an image of journalism as both a way of life and as paid employment. The differing views both facilitated and hindered journalists' work-life boundary management.

The third research article expands the understanding of boundary management by introducing the concept of sociomateriality alongside the meanings created through social interaction. According to the findings, the characteristics of the social and material environment, related to the opportunities and constraints of different workspaces and communication technologies, offered employees of a global organization strategies to manage both the boundaries of global work and boundaries between work and home through so-called boundary affordances. In the fourth article, the findings show that members of global teams and team leaders navigate connectivity expectations and work-life boundaries through sensemaking, both collectively within the teams and through sensegiving by the team leaders. A key factor was the strong organizational framework, which emphasized respect for employees' boundaries.

Overall, the findings of the dissertation show that, especially in close relationships, the core of boundary management is constructed and negotiated with others through awareness of different aspects of life, as well as by setting boundaries. This construction and boundary-setting are shaped by professional identity

and the meanings attached to it. The research enhances understanding of how work-life boundary management is also connected to the affordances of workspaces and communication technology. Connectivity expectations highlight the collective sensemaking practices of the work community and the role of immediate supervisors. Both are shaped by the organization's attitudes and values, reflecting mostly positively on employees' work-life boundary management.

KIRJALLISUUS

- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Afota, M. C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Léon, E. (2022). Work-from-home adjustment in the US and Europe: The role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 0, 1–32. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Ahva, L., Järvipetäjä, M., Koljonen, K., Raunio, S., & Reunanen, E. (2022). *Lähtöjä median ammattipoluille: Journalismia opiskelevien käsityksiä media- ja viestintäalan ammattiteista sekä omasta tulevaisuudestaan alalla*. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/137109/978-952-03-2259-5.pdf?sequence=2>
- Alford, A. M. (2021). Doing daughtering: an exploration of adult daughters' constructions of role portrayals in relation to mothers. *Communication Quarterly*, 69(3), 215–237. <https://doi.org/10.1080/01463373.2021.1920442>
- Allen, B. J. (2005). Social constructionism. Teoksessa S. May & D. K. Mumby (toim.), *Engaging organizational communication theory and research* (s. 35–54). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452204536.n3>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Alvesson, M. (2011). *Interpreting interviews*. SAGE Publications.
- Alvesson, M. (2010). Organizational culture: meaning, discourse, and identity. teoksessa N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. & Peterson (toim.), *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (2. painos, s. 11–28). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483307961>
- Arksey, H. (1996). Collecting data through joint interviews. *Social Research Update*, 15. <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU15.html>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls – Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197–1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work–home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259–264. <https://doi.org/10.1002/smi.2536>

- Barrett, A. (2020). "I can tell you right now, EHR does not improve communication. It does not improve healthcare": Understanding how providers make sense of advanced information technology workarounds. *Journal of Applied Communication Research*, 48(5), 537–557.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1820551>
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma* (suom. V. Raiskila). (5. painos). Gaudeamus. (Alkuperäisteos julkaistu vuonna 1966)
- Berkelaar, B. (2024). Interviews and focus groups in qualitative organizational communication research. Teoksessa B. H. J. M. Brummans, B.C. Taylor., & A., Sivunen (toim.), *The Sage handbook of qualitative research in organizational communication* (s. 297–318). SAGE Publications.
- Berkelaar, B., & Tronstad, L. (2017). Negotiating work-life. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.15>
- Berkowitz, D. 1997. *Social meanings of news: A text-reader*. SAGE Publications.
- Bjørnholt, M., & Farstad, G. R. (2014). "Am I rambling?" on the advantages of interviewing couples together. *Qualitative Research*, 14(1), 3–19.
<https://doi.org/10.1177/146879411245967>
- Bossio, D., & Holton, A. E. (2019). Burning out and turning off: Journalists' disconnection strategies on social media. *Journalism*, 22(10), 2475–2492.
<https://doi.org/10.1177/1464884919872076>
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610.
<https://doi.org/10.1177/014920630730255>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braybrook, D. E., Mróz, L. W., Robertson, S., White, A., & Milnes, K. (2017). Holistic experiences and strategies for conducting research with couples. *Qualitative Health Research*, 27(4), 584–590.
<https://doi.org/10.1177/1049732316628520>
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political psychology*, 22(1), 115–125.
<https://doi.org/10.1111/0162-895X.00229>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), Article 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Burr, V. (2015). *Social Constructionism* (3. painos). Routledge.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's sensemaking and feelings about work-family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261–285.
<https://doi.org/10.1080/10510970500181389>

- Carlson, D. S., Ferguson, M., & Kacmar, K. M. (2016). Boundary management tactics: An examination of the alignment with preferences in the work and family domains. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 16(2), 51–70. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>.
- Carter, D.R., Seely, P.W., Dagosta, J., DeChurch, L.A., Zaccaro, S.J. (2015). Leadership for global virtual teams: Facilitating teamwork processes. Teoksessa J. Wildman & R. Griffith (toim.), *Leading global teams* (s. 225–252). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2050-1_10
- Cecez-Kecmanovic, D., Galliers, R. D., Henfridsson, O., Newell, S., & Vidgen, R. (2014). The sociomateriality of information systems. *MIS Quarterly*, 38(3), 809–830. <https://www.jstor.org/stable/26634999>
- Charmaz, K. (2002). Qualitative interviewing and grounded theory analysis'. Teoksessa J. F. Gubrium & J. A. Holstein (toim.), *Handbook of interview research: Context and method* (s. 675–94). SAGE Publications.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. SAGE Publications.
- Choroszewicz, M., & Kay, F. (2020). The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations*, 73(10), 1388–1414. <https://doi.org/10.1177/0018726719865762>
- Christianson, M. K., & Barton, M. A. (2020). Sensemaking in the time of COVID-19. *Journal of Management Studies*, 58(2), 572–573. <https://doi.org/10.1111/joms.12658>
- Chudoba, K. M., Wynn, E., Lu, M., & Watson-Manheim, M. B. (2005). How virtual are we? Measuring virtuality and understanding its impact in a global organization. *Information Systems Journal*, 15(4), 279–306. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2005.00200.x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23–48. <https://doi.org/10.1080/13668800020006802>
- Cook, D. (2020). The freedom trap: Digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355–390. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. SAGE Publications.
- Cousins, K. & Robey, D. 2015. Managing work-life boundaries with mobile technologies: An interpretive study of mobile work practices. *Information Technology & People*, 28(1), 34–71. <https://doi.org/10.1108/ITP-08-2013-0155>
- Cramton, C. D., & Hinds, P. J. (2005). Subgroup dynamics in internationally distributed teams: Ethno-centrism or cross-national learning? *Research in Organizational Behavior*, 26(4), 231–263. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(04\)26006-3](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(04)26006-3)

- Cramton, C. D., Orvis, K. L., & Wilson, J. M. (2007). Situation invisibility and attribution in distributed collaborations. *Journal of Management*, 33(4), 525–546. <https://doi.org/10.1177/0149206307302549>
- Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organization Science*, 30(3), 552–572. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1265>
- Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work–life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), 182–205. <https://doi.org/10.1177/0018726717718>
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work–family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155–1177. <https://doi.org/10.1177/0018726712440295>
- Cummings, J. N., Espinosa, J. A., & Pickering, C. K. (2009). Crossing spatial and temporal boundaries in globally distributed projects: A relational model of coordination delay. *Information Systems Research*, 20(3), 420–439. <https://doi.org/10.1287/isre.1090.0239>
- Czarniawska-Joerges, B. (1994). Narratives of individual and organizational identities. *Annals of the International Communication Association*, 17(1), 193–221. <https://doi.org/10.1080/23808985.1994.11678884>
- De Alwis, S., Hernwall, P., & Adikaram, A. S. (2022). “It is ok to be interrupted; it is my job.” Perceptions on technology-mediated work–life boundary experiences: A sociomaterial analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 17, 108–134. <https://doi.org/10.1108/QROM-01-2021-2084>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). Preface. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *The SAGE handbook of qualitative research* (5. painos, s. ix–xix). SAGE Publications.
- Denker, K. J., & Dougherty, D. (2013). Corporate colonization of couples' work–life negotiations: Rationalization, emotion management and silencing conflict. *Journal of Family Communication*, 13(3), 242–262. <https://doi.org/10.1080/15267431.2013.796946>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Dettmers, J., & Biemelt, J. (2018). Always available–The role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7/8), 497–510. <http://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0095>
- Deuze, M. (2005). What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism*, 6(4), 442–464. <https://doi.org/10.1177/146488490505681>
- Edwards, D., Ashmore, M., & Potter, J. (1995). Death and furniture: The rhetoric, politics and theology of bottom line arguments against

- relativism. *History of the Human Sciences*, 8(2), 25–49.
<https://doi.org/10.1177/095269519500800>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Ellison, N. B., Gibbs, J. L., & Weber, M. S. (2015). The use of enterprise social network sites for knowledge sharing in distributed organizations: The role of organizational affordances. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103–123.
<https://doi.org/10.1177/0002764214540510>
- Erickson, R. J. (1993). Reconceptualizing family work: The effect of emotion work on perceptions of marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, (55)3, 888–900. <https://doi.org/10.2307/352770>
- Evans, S. K., Pearce, K. E., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Explicating affordances: A conceptual framework for understanding affordances in communication research. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 22(1), 35–52. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12180>
- Fayard, A. L., & Weeks, J. (2007). Photocopiers and water-coolers: The affordances of informal interaction. *Organization Studies*, 28(5), 605–634.
<https://doi.org/10.1177/0170840606068310>
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology–assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2–3), 179–200. <https://doi.org/10.1002/hrm.20014>
- Ferguson, M., Carlson, D., & Kacmar, K. M. (2015). Flexing work boundaries: The spillover and crossover of workplace support. *Personnel Psychology*, 68(3), 581–614. <https://doi.org/10.1111/peps.12084>
- Flyvbjerg, Bent (2001). *Making social science matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge University Press.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers’ communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231.
<https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000>
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers’ management of micro role transitions and the work–home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242–257.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x>
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. John Wiley & Sons.
- Gibbs J. L. (2009). Dialectics in a global software team: Negotiating tensions across time, space, and culture. *Human Relations*, 62(6), 905–935.
<https://doi.org/10.1177/0018726709104547>
- Gibbs, J. L., Boyraz, M., Sivunen, A., & Nordback, E. (2021a). Who is this “we”? Exploring the discursive functions of subgroups in global teams. *Journal of*

- Applied Communication Research*, 49(1), 86–108.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1851745>
- Gibbs, J. L., Gibson, C. B., Grushina, S. V., & Dunlop, P. D. (2021b). Understanding orientations to participation: Overcoming status differences to foster engagement in global teams. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 30(5), 653–671.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1844796>
- Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2006). Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation. *Administrative Science Quarterly*, 51(3), 451–495. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.3.451>
- Gibson, J. J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. Houghton Mifflin.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433–448.
<http://www.jstor.org/stable/2486479>
- Golden, Annis G. (2000). "What we talk about when we talk about work and family: A discourse analysis of parental accounts." *The Electronic Journal of Communication* 10,3. http://www.cios.org/getfile/golden_v10n3400
- Golden, A. G. (2013). The structuration of information and communication technologies and work–life interrelationships: Shared organizational and family rules and resources and implications for work in a high-technology organization. *Communication Monographs*, 80(1), 101–123.
<https://doi.org/10.1080/03637751.2012.739702>
- Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work–life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519–551.
<https://doi.org/10.1177/0018726707076698>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Foley, S. (2006, maaliskuu). *Work–family balance: Exploration of a concept*. [konferenssiesitys] Families and Work Conference, Provo, Utah, Yhdysvallat.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Gregory, K. D. Weller. (2001). *Don't sweat the small stuff: Employee identity work in a transitioning business environment* [väitöskirja, University of South Florida]. University of South Florida ProQuest Dissertations Publishing 3041107.
- Grodal, S., Anteby, M., & Holm, A. L. (2021). Achieving rigor in qualitative analysis: The role of active categorization in theory building. *Academy of Management Review*, 46(3), 591–612.
<https://doi.org/10.5465/amr.2018.0482>

- Grubenmann, S., & Meckel, M. (2017). Journalists' professional identity: A resource to cope with change in the industry?. *Journalism Studies*, 18(6), 732–748.
- Gruber, M.R., Sarigianni, C., Geiger, M., & Remus, U. (2018, tammikuu 3). *Do you plead connectivity? – Understanding how lawyers deal with constant connectivity*. [konferenssiesitys]. The 51st Hawaii International Conference on System Sciences, Havaiji, Yhdysvallat.
<http://hdl.handle.net/10125/50545>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2005). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *The SAGE handbook of qualitative research* (3. painos, s. 191–216). SAGE Publications.
- Gustavsson, B. (1995). Human values in Swedish management. *Journal of Human Values*, 1(2), 153–171. <https://doi.org/10.1177/097168589500100202>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213–223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hammer, L., & Thompson, C. (2003). *Work-family role conflict, a sloan work and family encyclopedia entry*. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work–nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 839–862. <https://doi.org/10.1002/job.579>
- Heikkinen, S. (2015). (In) significant others: the role of the spouse in women and men managers' careers in Finland [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto.
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45610/1/978-951-39-6151-0_vaitos17042015.pdf
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J., Hankonen, N., Renvik, T.A., Jasinskaja-Lahti, J. & Lipponen, J. (2020). *Johdatus sosiaalipsykologiaan* (11.–12. painos). Edita.
- Hinds, P. J., Neeley, T. B., & Cramton, C. D. (2014). Language as a lightning rod: Power contests, emotion regulation, and subgroup dynamics in global teams. *Journal of International Business Studies*, 45(5), 536–561.
<https://doi.org/10.1057/jibs.2013>

- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
<https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hollway, W., & Jefferson, T. (2000). *Doing qualitative research differently: Free association, narrative and the interview method*. SAGE Publication.
- Homans, G. C. 1958. Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Houssart, J., & Evens, H. (2011). Conducting task-based interviews with pairs of children: consensus, conflict, knowledge construction and turn taking. *International Journal of Research & Method in Education*, 34(1), 63–79.
<https://doi.org/10.1080/1743727X.2011.552337>
- Hruby, G. G. (2001). Sociological, postmodern, and new realism perspectives in social constructionism: Implications for literacy research. *Reading Research Quarterly*, 36(1), 48–62. <https://doi.org/10.1598/RRQ.36.1.3>
- Hughes, E., & Donnelly, R. 2022. Theorising the impact of macro-turbulence on work and HRM: COVID - 19 and the abrupt shift to enforced homeworking. *Human Resource Management Journal*, 34(2), 386–402.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12465>
- Jankowski, N. W., & Wester, F. (2002). The qualitative tradition in social science inquiry: Contributions to mass communication research. Teoksessa K. B. Jensen & N. W. Jankowski (toim.), *A handbook of qualitative methodologies for mass communication research* (s. 44–74). Routledge.
- Joly, J., Hurst, L., Walsh, D., & Carbonaro, G. (Helmikuu 2024). Four-day week: Which countries are embracing it and how is it going so far? *Euronews*.
<https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>
- Kanstrén, K., & Mäkelä, L. (2022). Expatriate partners' subjective well-being and related resource losses and gains. *Community, Work & Family*, 25(4), 523–550. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1801582>
- Katz, D., & Kahn, R. L. 1978. *The social psychology of organizations* (2. painos). John Wiley & Sons.
- Keyton, J. (2005). *Communication & organizational culture: A key to understanding work experiences*. SAGE Publications.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 209–222.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993/45894>
- Kirby, E. L. (2001, toukokuu). *Blurring personal and professional boundaries: Perceptions of men and women regarding talking about family and personal life at work*. [konferenssiesitys]. Annual meeting of the International Communication Association, Washington, DC, Yhdysvallat.

- Kirby, E. L., Golden, A. G., Medved, C. E., Jorgenson, J., & Buzzanell, P. M. (2003). An organizational communication challenge to the discourse of work and family research: From problematics to empowerment. *Annals of the International Communication Association*, 27(1), 1–43.
<https://doi.org/10.1080/23808985.2003.11679020>
- Kirby, E. L., Wieland, S. & McBride, M. C. 2006. Work-life communication. Teoksessa J.G. Oetzel & S. Ting-Toomey (toim.), *Handbook of conflict communication* (s. 327–357). SAGE Publications.
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0037890>
- Kossek, E. E. 2016. Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kreiner G.E., Hollensbe E.C., & Sheep M.L. (2006). Boundary work tactics: Negotiating the work-home interface. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, USA, 2006(1),
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898629>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704–730.
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Krouse, S. S., & Afifi, T. D. (2007). Family-to-work spillover stress: Coping communicatively in the workplace. *Journal of Family Communication*, 7(2), 85–122. <https://doi.org/10.1080/15267430701221537>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3. painos). SAGE Publications.
- Laitinen, K. (2020). *Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä: Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71789>
- Laurenceau, J. P., & Bolger, N. (2005). Using diary methods to study marital and family processes. *Journal of Family Psychology*, 19(1), 86–97.
<http://doi.org/10.1037/0893-3200.19.1.86>
- Lehtonen, Pauliina (2013). *Itsensä markkinoijat: nuorten journalistien urapolut ja yksilöllistyvä työelämä*. Tampere University Press.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9076-7>
- Leonardi, P. M. (2012). Materiality, sociomateriality, and socio-technical systems: What do these terms mean? How are they different? Do we need them? Teoksessa P. M. Leonardi, B. A. Nardi, & J. Kallinikos (toim.),

Materiality and organizing: Social interaction in a technological world (s. 25–48). Oxford University Press.

- Leonardi, P. M., Treem, J. W., & Jackson, M. H. (2010). The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), 85–105.
<https://doi.org/10.1080/00909880903483599>
- Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2023). Communicating across the borders: managing work-life boundaries through communication in various domains. *Community, Work & Family*, 26(2), 222–241.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1952163>
- Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2022). Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle. *Media ja viestintä*, 45(3), 80–101. <https://doi.org/10.23983/mv.122093>
- Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. (2024). Navigating connectivity expectations and work–life boundaries through sensemaking in global teams. *Journal of Applied Communication Research*, 1–21.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2024.2404050>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26–46.
<https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lindemann, D. J. (2018). Doing and undoing gender in commuter marriages. *Sex Roles*, 79(1), 36–49. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0852-x>
- Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. (2002). *Qualitative communication research methods* (2. painos). SAGE Publications.
- Lirio, P. (2017). Global boundary work tactics: Managing work and family transitions in a 24–7 global context. *Community, Work & Family*, 20(1), 72–91. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1272545>
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 8(1), 57–125.
<http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2014.87317>
- Malinen, K., Rönkä, A., & Sevón, E. 2010. Good moments in parents' spousal relationship: A daily relational maintenance perspective. *Family Science*, 1(3–4), 230–241. <https://doi.org/10.1080/19424620.2010.570968>
- Malmelin, N., & Villi, M. (2017). Media work in change: Understanding the role of media professionals in times of digital transformation and convergence. *Sociology Compass*, 11(7), e12494.
<https://doi.org/10.1111/soc4.12494>
- Mattern, J., & Klein, S. (2022). Online, on call, on your mind? Coping with extensive connectivity to work. *Communications of the Association for Information Systems*, 51(1), 256–280. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.05112>

- Mazmanian, M., & Erickson, I. (2014). The product of availability: Understanding the economic underpinnings of constant connectivity. *Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems, Canada*, 763–772. <https://doi.org/10.1145/2556288.2557381>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. 2013. The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- McAllum, K., Elvira, M. M., & Villamor Martin, M. (2024). “I only tell them the good parts:” How relational others influence paid careworkers’ descriptions of their work as meaningful. *Management Communication Quarterly*, 38(1), 171–202. <https://doi.org/10.1177/08933189231180>
- McBride, M. C., & Bergen, K. M. (2015). Work spouses: Defining and understanding a “new” relationship. *Communication Studies*, 66(5), 487–508. <https://doi.org/10.1080/10510974.2015.1029640>
- McBride, M. C., Thorson, A. R., & Bergen, K. M. (2020). Privacy rule decision criteria: An examination of core and catalyst criteria that shape disclosures in the work-spouse relationship. *Management Communication Quarterly*, 34(4), 527–557. <https://doi.org/10.1177/0893318920949>
- McCloskey, D. W. (2016). Finding work-life balance in a digital age: An exploratory study of boundary flexibility and permeability. *Information Resources Management Journal*, 29(3), 53–70. <https://doi.org/10.4018/IRMJ.2016070104>
- McCloskey, D. W. (2018). Exploring the impact of flexible and permeable work-life boundaries in a mobile world. Teoksessa S. Valerie (toim.), *Innovative applications of knowledge discovery and information resources management* (s. 1-28). IGI Global.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6–25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Morris, S. M. (2001). Joint and individual interviewing in the context of cancer. *Qualitative health research*, 11(4), 553–567. <https://doi.org/10.1177/104973201129119208>
- Myers, K. K., Seibold, D. R., & Park, H. S. (2011). Interpersonal communication in the workplace. Teoksessa J. A. Daly & M. L. Knapp (toim.), *Handbook of interpersonal communication* (4. painos, s. 527–562). SAGE Publications.
- Mäkelä, L., Kemppinen, S., Pensar, H., & Kangas, H. (2023). Working remotely during the COVID 19- pandemic: Work and non-work antecedents of work-life balance development. Teoksessa A.- K. Abendroth & L. Lükemann (toim.), *Flexible work and the family (contemporary perspectives in family research* (Vol. 21, s. 69–97). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520230000021003>
- Navick, N., & Gibbs, J. (2023). Exhausting work-life challenges through boundary management: An investigation of work-life boundary

- management among college students during remote work and COVID-19. *Information, Communication & Society*, 1–21.
<https://doi.org/10.1080/1369118X.2023.2247049>
- Neeley, T. (2015). Global teams that work. *Harvard Business Review*, 93(10), 74–81. <https://hbr.org/2015/10/global-teams-that-work>.
- Nippert-Eng, C.E. 1996. *Home and work: Negotiating the boundaries of everyday life*. University of Chicago Press.
- Northcote, M. (2012). Selecting criteria to evaluate qualitative research. Teoksessa M. Kiley (toim.), *Narratives of transition: Perspectives of research leaders, educators & postgraduates*. The Centre for Higher Education, Learning and Teaching. The Australian National University.
http://www.qpr.edu.au/wp-content/uploads/2015/09/QPR_2012_proceedings-1.pdf.
- Nordbäck, E. S., Myers, K. K., & McPhee, R. D. (2017). Workplace flexibility and communication flows: A structural view. *Journal of Applied Communication Research*, 45(4), 397–412.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2017.1355560>
- Nurmi, N., & Hinds, P. J. (2020). Work design for global professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes. *Organization Studies*, 41(12), 1697–1724. <https://doi.org/10.1177/0170840620937885>
- Oelberger, Carrie R. (2019). The dark side of deeply meaningful work: Work - relationship turmoil and the moderating role of occupational value homophily. *Journal of Management Studies* 56(3), 558–588.
<https://dx.doi.org/10.1111/joms.12411>.
- O’Leary, M. B., Wilson, J. M., & Metiu, A. (2014). Beyond being there. *MIS quarterly*, 38(4), 1219–1244. <https://doi.org/10.1145/142750.142769>
- Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, work, and family: Digital cultural capital and boundary management. *Annual Review of Sociology*, 45, 425–447. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433>
- Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work–family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499–525.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118141>
- Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies*, 28(9), 1435–1448.
<https://doi.org/10.1177/017084060708113>
- Orlikowski, W. J. (2010). The sociomateriality of organisational life: considering technology in management research. *Cambridge journal of economics*, 34(1), 125–141. <https://doi.org/10.1093/cje/bep058>
- Paaso, M. (2021). *Yksityinen ja julkinen toimittaja: Suomalaisten toimittajien vaikutelman hallinta sosiaalisessa mediassa* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8924-8>.

- Pedersen, V. B., & Lewis, S. (2012). Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. *Work, Employment and Society*, 26(3), 464–480.
<https://doi.org/10.1177/0950017012438571>
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635–660. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0309>
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126–136. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.126>
- Pöyhtäri, R., Väliaverronen, J., & Ahva, L. (2016). Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä. *Media & viestintä*, 39(1).
<https://doi.org/10.23983/mv.61434>
- Quinn, R. W., & Worline, M. C. (2008). Enabling courageous collective action: Conversations from United Airlines flight 93. *Organization Science*, 19(4), 497–516. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0331>
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33–50.
<https://doi.org/10.1177/1464884910385188>
- Reis, H. T., & Shaver, P. (1988). Intimacy as an interpersonal process. Teoksessa S. W. Duck (toim.), *Handbook of personal relationships*(s. 367–389). John Wiley & Sons.
- Rice, R. E., Evans, S. K., Pearce, K. E., Sivunen, A., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Organizational media affordances: Operationalization and associations with media use. *Journal of Communication*, 67(1), 106–130.
<https://doi.org/10.1111/jcom.12273>
- Robinson, S. (2011). Convergence crises: News work and news space in the digitally transforming newsroom. *Journal of Communication*, 61(6), 1122–1141. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2011.01603.x>
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124>
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. SAGE Publications.
- Rubin, H.J. & Rubin, I.S. (2012). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. SAGE Publications.
- Ruppel, C. P., Gong, B., & Tworoger, L. C. (2013). Using communication choices as a boundary-management strategy: How choices of communication media affect the work–life balance of teleworkers in a global virtual team. *Journal of Business and Technical Communication*, 27(4), 436–471.
<https://doi.org/10.1177/1050651913490941>

- Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72–111. <https://doi.org/10.1177/0893318998121003>
- Sakki, I. H., & Cottier, P. J. (2012). Kansakunnan sosiaalipsykologiaa: Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 47(5-6), 369–382.
- Salin, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2021). Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 570–594. <https://doi.org/10.37455/tt.112501>
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 6–32. <https://doi.org/10.1002/job.1937>
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2020). Sensemaking reconsidered: Towards a broader understanding through phenomenology. *Organization Theory*, 1(1), Article 2631787719879937. <https://doi.org/10.1177/2631787719879937>
- Sayah, S. (2013). Managing work–life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment*, 28(3), 179–196. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12016>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Schoeneborn, D., Kuhn, T. R., & Kärreman, D. (2019). The communicative constitution of organization, organizing, and organizationality. *Organization Studies*, 40 (4), 475–496. <https://doi.org/10.1177/01708406187822>
- Schreier, M. 2014. Qualitative Content Analysis. Teoksessa U. Flick (toim.), *The SAGE handbook of qualitative data analysis* (s. 170–183). SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446282243>.
- Schwandt, T. A. (1994). Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of qualitative research* (s. 118–137). SAGE Publications.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66–93. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Shin, I., Riforgiate, S. E., Coker, M. C., & Godager, E. A. (2022). Communication technology and social support to navigate work/life conflict during covid-19 and beyond. *Management Communication Quarterly*, 0(0) 1–22. <https://doi.org/10.1177/089331892211449>

- Sias, P.M. (2009). *Organizing relationships. Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. SAGE Publications.
- Sias, P.M. (2014). Workplace relationships. Teoksessa L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (3. painos, s. 375–400). SAGE Publications.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5. painos). SAGE Publications.
- Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J. (2023). Managing collapsed boundaries in global work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 28(4), zmad019. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad019>
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9–32. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23463672>
- Smith, S. A., & Brunner, S. R. (2017). To reveal or conceal: Using communication privacy management theory to understand disclosures in the workplace. *Management Communication Quarterly*, 31(3), 429–446. <https://doi.org/10.1177/089331891769289>
- Snow, D. A., & Anderson, L. (1987). Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1336–1371. <https://www.jstor.org/stable/2779840>
- Snyder, I., Johnson, K., & Kozimor-King, M. L. (2021). Work–life balance in media newsrooms. *Journalism*, 22(8), 2001–2018. <https://doi.org/10.1177/1464884919841>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sorsa, T., & Rotkirch, A. (2020). *Työ ja perhe ne yhteen soppii. Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä*. (Katsauksia E43/2020). Väestöntutkimuslaitos. <http://vaestoliitto-fi.directo.fi/@Bin/bc427e182d9d7bb267bbd9b218ac1f8f/1646147344/application/pdf/10981919/perhebarometri2020.pdf>
- Spencer, L., Ritchie, J., Lewis, J., & Dillon, L. (2003). *Quality in qualitative evaluation: A framework for assessing research evidence*. National centre for social research, government chief social researcher’s office, UK. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7f49a8e5274a2e87db4f00/a_quality_framework_tcm6-38740.pdf
- Srivastava, P., & Hopwood, N. (2009). A practical iterative framework for qualitative data analysis. *International journal of qualitative methods*, 8(1), 76–84. <https://doi.org/10.1177/160940690900800107>
- Stahl, G. K., Mäkelä, K., Zander, L., & Maznevski, M. L. (2010). A look at the bright side of multicultural team diversity. *Scandinavian Journal of*

- Management*, 26(4), 439–447. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2010.09.009>
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539–1559. <https://doi.org/10.1177/0018726712457435>.
- Sweet, S. (2013). *The work-family interface: An introduction*. SAGE Publications.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- Tanggaard, L. (2009). The research interview as a dialogical context for the production of social life and personal narratives. *Qualitative Inquiry*, 15(9), 1498–1515. <https://doi.org/10.1177/107780040934306>
- ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? *Journal of Vocational Behavior*, 128, Article 103589. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103589>
- ter Hoeven, C. L., Miller, V. D., Peper, B., & Den Dulk, L. (2017). “The work must go on”: The role of employee and managerial communication in the use of work–life policies. *Management Communication Quarterly*, 31(2), 194–229. <https://doi.org/10.1177/08933189166684>
- Thompson, B. Y. (2019). The digital nomad lifestyle: (Remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27–42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
- Ticona, J. 2015. Strategies of control: workers’ use of ICTs to shape knowledge and service work. *Information, Communication & Society*, 18(5), 509–523. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1012531>
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/10778004103831>
- Tracy, S. J. (2012). The toxic and mythical combination of a deductive writing logic for inductive qualitative research. *Qualitative Communication Research*, 1(1), 109–141. <https://doi.org/10.1525/qcr.2012.1.1.109>
- Tracy, S. J. (2018). A phronetic iterative approach to data analysis in qualitative research. *Journal of Qualitative Research*, 19(2), 61–76. <https://doi.org/10.22284/qj.2018.19.2.61>
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2. painos). Wiley Blackwell.
- Tracy, S. J., Gist-Mackey, A. N., & Dehnert, M. (2024). Phronetic Iterative Qualitative Data Analysis. Teoksessa B. H. J. M. Brummans, B.C. Taylor., & A., Sivunen (toim.), *The Sage handbook of qualitative research in organizational communication* (s. 297–318). SAGE Publications.
- Tracy, S. J., & Trethewey, A. (2005). Fracturing the real–self↔ fake–self dichotomy: Moving toward “crystallized” organizational discourses and identities. *Communication Theory*, 15(2), 168–195. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2005.tb00331.x>

- Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2013). Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), 143–189. <https://doi.org/10.1080/23808985.2013.11679130>
- van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372–392. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>
- van Zoonen, W., Treem, J. W., & Sivunen, A. E. (2023). Staying connected and feeling less exhausted: The autonomy benefits of after-hour connectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 242–263. <https://doi.org/10.1111/joop.12422>
- Visser, F., & Williams, L. (2006). *Work-life balance: Rhetoric versus reality*. The Work Foundation.
- Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, 42(4), 635–652. <https://doi.org/10.1177/00380385080916>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Wan, M., Shaffer, M.A., Lau, T. & Cheung, E. (2019). The knife cuts on both sides: Examining the relationship between cross-domain communication and work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 978–1019. <https://doi.org/10.1111/joop.12284>
- Watson, T. J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization*, 15(1), 121–143. <https://doi.org/10.1177/1350508407084488>
- Watson-Manheim, M. B., Chudoba, K. M., & Crowston, K. (2012). Perceived discontinuities and constructed continuities in virtual work. *Information Systems Journal*, 22(1), 29–52. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2011.00371.x>
- Weick, K. E. (1969). *Social Psychology of Organizing*. Addison-Wesley.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. SAGE Publications.
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective mind in organizations: Heedful interrelating on flight decks. *Administrative science quarterly*, 357–381. <https://doi.org/10.2307/2393372>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- White, E. P. G., & Thatcher, A. (2015). How mobile phones affect the sustainability of the work/life balance of their users. *Foundations of Augmented Cognition*, 9183, 393–400. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20816-9_37
- Wieland, S. M. (2011). Struggling to manage work as a part of everyday life: Complicating control, rethinking resistance, and contextualizing work/life

- studies. *Communication Monographs*, 78(2), 162-184.
<https://doi.org/10.1080/03637751.2011.564642>
- Wilson, J. M., Boyer O'Leary, M., Metiu, A., & Jett, Q. R. (2008). Perceived proximity in virtual work: Explaining the paradox of far-but-close. *Organization studies*, 29(7), 979-1002.
<https://doi.org/10.1177/017084060708310>
- Worley, T. R., & Shelton, M. R. (2020). Work-family conflict, relational turbulence mechanisms, conflict tactics and marital satisfaction. *Journal of Applied Communication Research*, 48(2), 248-269.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1735647>
- Wyant, M. H., & Kramer, M. W. (2022). "They are nothing more than his spies on the floor": Local employees' sensemaking and interpretation of expatriates' roles and responsibilities. *Management Communication Quarterly*, 36(1), 124-148. <https://doi.org/10.1177/08933189211029561>
- Zerubavel, E. 1991. *The fine line: Making distinctions in everyday life*. Free Press.



ALKUPERÄISET JULKAISUT

I

COMMUNICATING ACROSS THE BORDERS: MANAGING WORK-LIFE BOUNDARIES THROUGH COMMUNICATION IN VARIOUS DOMAINS

by

Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. 2023

Community, Work & Family 26(2), 222–241.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1952163>

Reproduced with kind permission by Taylor & Francis.

Communicating across the borders: managing work-life boundaries through communication in various domains

Jonna Leppäkumpu  and Anu Sivunen 

Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

ABSTRACT

Communicating work issues at home and home issues at work, also known as across-the-border (ATB) communication, is a part of everyday work and family interaction. This study focuses on the concept of ATB communication, using Work/Family Border Theory, according to which the boundaries between work and private life are seen as negotiated and shaped through social interactions and practices. We argue that through ATB communication, and especially by focusing on what is shared and how, employees can manage boundaries and achieve work-life balance. Altogether, 32 informants, comprising journalists ($N=16$) and their relational others ($N=16$), were interviewed to investigate the role of ATB communication in employees' work-life boundary management. The findings show that ATB communication entails discussions about responsibilities in different life domains and a search for support in demanding or complex work or private life situations. One feature of boundary management involves refraining from ATB communication in order to achieve a balance between work and life. The study extends existing knowledge of boundary management as a communicative process and offers important practical implications by highlighting the role of interpersonal relationships in boundary management practices and the quality of ATB communication in these relationships.




ARTICLE HISTORY

Received 18 May 2020
Accepted 30 June 2021

KEYWORDS

Across-the-border communication; borders; boundaries; boundary management; work-family communication; work-life boundary

The boundaries between work and other life domains are becoming increasingly blurred. Employees may be constantly connected to work in their private lives (e.g. Mazmanian, 2013), but technology also enables them to stay in touch with family members and friends during their worktime. This type of boundary-crossing may have several implications for the employees (border-crossers) as well as their relational others (border-keepers), both inside and outside of work (Clark, 2002). This study seeks to increase understanding of how employees, specifically journalists in a large Finnish media organization producing regional and local newspapers in various sites across Finland, manage these

CONTACT Jonna Leppäkumpu  jonna.t.leppakumpu@ju.fi  Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä, B.O.Box 35, Jyväskylä FI-40014, Finland  @JLeppakumpu

© 2021 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

boundaries in interpersonal relationships with their family members, supervisors, and friends at home, at work, and in other life domains.

Work in news media organizations can be seen as a form of knowledge-intensive work that demands personal involvement, self-initiative, flexibility, and autonomy (Gonzalez & Morer, 2016). Research on the work-life conflict in journalistic professions has become increasingly prevalent due to the increased usage of digital technology and the changing industry and work requirements in the news media industry (Bossio & Holton, 2019; Robinson, 2011; Snyder et al., 2019) and in newspaper journalism; long working hours due to the pursuit of deadlines and scoops may create conflicts with the family (Reinardy, 2011). Moreover, the strong professional identification of journalists (Russo, 1998) and the holistic nature of journalists' work, reflected in Siapera's (2019, p. 275) idea that journalists' knowledge, creativity, emotions, and personality are part of the economic resource of the production process, provide an interesting framework of inquiry into how journalists cope with these pressures.

The aim of the study is to unpack the work-life boundary negotiations that take place between border-crossers and border-keepers in various domains. The study extends theory by identifying the types of across-the-border (ATB) communication practices employees have, how they engage in ATB communication, and the consequences these communication processes have for employees' boundary management. We also examine how the border-keepers at work and in other life domains make sense of these negotiations. The data are collected both from employees ($N = 16$) and their partners, friends, and supervisors ($N = 16$). By taking a collective perspective to study boundary management, we are able to understand how boundaries are negotiated in interpersonal relationships. By investigating not only the border-crossers but also the border-keepers, we are able to draw a more comprehensive picture of the social relationships and the social environment in which boundary management occurs. A similar approach has been used in studies in which organizations and families were viewed as interacting systems, where both members of the organizations and the families were interviewed (Golden, 2013), and in a study in which interviews were conducted both with work-spouse pairs and with individuals (McBride, Thorson, & Bergen, 2020). A collective perspective helps to increase understanding of the multidimensionality of boundary negotiations (see, e.g. Golden & Geisler, 2007).

This study contributes to work-life studies by taking into account the roles of both organizational communication and family communication in employees' boundary management. This is encouraged by Golden et al. (2006), who suggest that instead of framing work-life studies only as an organizational communication challenge, the integration of organizational and family communication perspectives is needed. Similarly, Yerkes et al. (2020) propose a community-based approach, in which communities influence work-family experiences. In this framework, work-life processes, local policies and services, and local relationships may offer important resources in the work-life interface. Finally, our study contributes to the discussion of work-life conflict (Greenhaus & Beutell, 1985) and work-life balance (Clark, 2002; Grzywacz & Carlson, 2007) as contested concepts. Following the ideas of Work/Life Border Theory, our study proposes that both of these concepts are context-dependent and socially constructed through ATB communication in boundary negotiations. This means that work-life conflict and work-life balance do not mean the same thing to everyone, and thus the meanings of these concepts are shaped in everyday interaction.

Finland provides an interesting context for this study in many ways. First, the most comprehensive national work-life policies are found in Nordic countries, Finland included (Abendroth & Den Dulk, 2011; Mauno et al., 2005). Second, the level of work-life conflict in Finland is lower than in other European countries (e.g. France, the United Kingdom); this may be influenced by the institutional and policy context in Finland (Crompton & Lyonette, 2006). Third, the reported amount of support available at the national level, as well as at work and in personal life, to maximize satisfaction with work-life balance is relatively high in Finland (Abendroth & Den Dulk, 2011). Fourth, the characteristics of the Nordic management style, including equality (in terms of small distances between leaders and employees), informality in relationships, and open and straightforward communication, together with a focus on managing through values and vision (Gustavsson, 1995), may play a role in the ways Finnish journalists manage their work-life boundaries.

Boundary management as a communicative process

In this study, boundary management is defined as an ongoing communicative process, in which individuals make sense of and reconstruct role demands and macro and micro discourses surrounding roles (Cruz & Meisenbach, 2018; Edwards & Rothbard, 2000). Role demands comprise the expectations expressed and values represented by the individual in relation to their own behavior, both at home and at work (Edwards & Rothbard, 2000). Boundaries can be defined as lines of separation between domains, which define the point at which the domain-relevant behavior begins or ends (Clark, 2000). Boundary-crossing involves transitions in which the individual leaves and enters roles by crossing role boundaries; these transitions can be physical, temporal, or psychological. Physical and temporal transitions refer to the crossing of boundaries between different locations and times for work and private life activities. Psychological boundaries prescribe the patterns of thinking, behavior, and emotions that are appropriate for each domain (Ashforth et al., 2000).

When people engage in work-life boundary management practices, they are seeking balance. The concept of balance is slightly controversial because it can be seen as a fixed state rather than a complex and contradictory set of processes (Gambles et al., 2006). According to Clark (2002, p. 24), 'balance is attained when a person feels comfortable with the way they have allocated their time and energy, and integrated and separated their responsibilities at work and at home'. Clark proposes that one way to create balance is through ATB communication, which enables individuals to negotiate and build awareness of other-domain responsibilities. This perspective also fits Grzywacz and Carlson's (2007) definition, according to which balancing different life domains requires negotiation with role-related partners about the expectations associated with a role. In a situation in which the demands of work and life are so incompatible that meeting the demands in one area makes it difficult to meet the demands in another, work-life conflict occurs (Greenhaus & Beutell, 1985; Kreiner et al., 2009). As individuals move back and forth across domains and manage the boundaries between work and life, a complex decision-making process evolves in which the interpretations created and constructed in the interactions between work and personal life are reflected (Powell & Greenhaus, 2006).

In this study, boundaries are viewed through a social constructionist lens (Berger & Luckmann, 1967). This means that boundaries between work and life are seen as

constructed and negotiated through interactions with others, creating a shared understanding and shared assumptions of the everyday realities (Denzin, 1996). Instead of focusing on the individual him/herself, the social constructionist lens offers the possibility of studying the role of other people in employees' work-life boundary negotiations. The investigation of boundary management from this perspective is also based on the idea that organizational and societal contexts shape individuals' experiences and enactments of work as a part of everyday life (Wieland, 2011). Although there is a scarcity of studies focusing on the social construction of work-life boundaries specifically in Finnish organizations, a study by Choroszewicz and Kay (2020) shows how Finnish culture shapes employees' boundary management practices, interpretations, and actions. In addition, their study illustrates how boundary management practices, such as availability expectations, are constructed in the workplace. For example, employees who wanted to climb career ladders were required to be available at all hours via mobile technology to demonstrate their commitment to the firm, clients, and senior partners (Choroszewicz & Kay, 2020). Overall, the increasing use of communication technology is blurring the boundaries between work and life, making the need for boundary negotiations even more obvious.

The consequences of boundary management

Work-Life Border Theory (Clark, 2002) defines boundary management as something that occurs through ATB communication. In this framework, the quality of ATB communication is dependent on how satisfying the communication about work or private life issues is for the employee. When employees experience communication about work or home as understood, meaningful experience, both the border-crosser and border-keeper reach a state of understanding. In this state, employees feel listened to and the border-keeper understands the importance of the other domain to the employees' identity and the demands inherent in their membership of that domain (Clark, 2002).

To some extent, dealing with stressful issues of private life with colleagues at work can lead to supportive workplace relations that are important for work-life boundary management (Krouse & Afifi, 2007). Similarly, discussing family demands with a supervisor has been found to reduce employees' work-life conflict and increase organizational identification (van Zoonen et al., 2020). The ability to discuss difficult private life issues can be seen as family-supportive supervisor behavior, consisting of emotional and instrumental support (Hammer et al., 2009). Emotional support requires that the employee feels comfortable communicating with the source of support when needed, while instrumental support requires reactive communication, in which the employee's work and family needs are addressed through day-to-day management transactions (Hammer et al., 2009).

Talking about work issues at home can also be seen as a positive work-to-family spillover, in which the positive effects of work spread into family life (Sweet, 2013). Positive work experiences can help to improve employees' moods, thereby enhancing their emotions and experiences with family members at home (Culbertson et al., 2012). According to Snyder et al. (2019), journalists experience positive spillover when they are able to share stories with their families or when they feel that their family members contribute to their news stories. Finally, friendships over time are often important for work-life challenges. People who live alone rely heavily on their friendships because these relationships offer emotional support

and companionship (Wilkinson et al., 2017). Similarly, friendships are critical for a sense of well-being and fulfillment because they enable sharing of common experiences and interests concerning specific contexts, such as work and life (Pedersen & Lewis, 2012).

However, Clark's (2002) idea of work-life balance as something that is achieved through ATB communication can be seen largely dependent on social and contextual factors. The quality of interpersonal relationships influences the amount of ATB communication (Clark, 2002), and, depending on the nature of the relationships, individuals perform different types of boundary work (Trefalt, 2013). It is also possible that not all individuals feel comfortable talking about their family issues at work, since they may be worried about what their supervisor and co-workers might think (Kirby, 2001). For example, knowing too much private information about co-workers' difficult family issues may make it challenging to disagree with them at work in a group decision-making scenario and thereby reduce the extent to which colleagues deliberate on a complex issue (Pillemer & Rothbard, 2018). Smith and Brunner (2017) have argued that organizational culture and relational considerations (i.e. trust of co-workers) are core factors motivating individuals to reveal or conceal private information at work, one form of ATB communication. In the private life domain, employees may not feel the need to engage in ATB communication and talk about work problems if there is a close friend at work who can help to deal with work problems (McBride & Bergen, 2015).

Thus, it is important to identify the kinds of ATB communication that are considered helpful in journalists' boundary management, as well as the type of work and life contexts in which they occur. This study extends theory by identifying what is shared and why, when employees engage in ATB communication. Our study extends previous studies on boundary management as a communicative process (Clark, 2002; Cruz & Meisenbach, 2018; Krouse & Afifi, 2007) by unpacking what is constructed through ATB communication between employees and their relational others that help them achieve shared realities and find a balance between work and private life. Specifically, we focus on the role of meaningful ATB communication in various life domains in knowledge-intensive journalistic work. Our research question is as follows: When managing work-life boundaries at work, home, and in other life domains, what types of ATB communication practices do employees and their relational others engage in and why?

Methods

Participants

This study focuses on employees working in full-time positions in a large Finnish media organization that has operations in various locations across the country. The study is part of a larger research project focusing on journalists' communication technology use as part of their work. In the present study, some of the informants worked in a team producing a magazine-style weekend section for regional newspapers and others worked in teams producing daily news sections for various regional newspapers. All the informants worked mainly on the day shift, but a few of the informants were also working during weekends and/or evenings, either regularly or occasionally. Participants' work assignments and positions varied: Some of the informants worked exclusively as journalists, while others also worked as producers, either part-time or regularly. The informants

used various communication technologies daily, such as professional and personal cell phones, email, social media, and communication and collaboration platforms.

Altogether, 32 informants, primary ($N = 16$) and secondary ($N = 16$), were interviewed. Primary informants (journalists working in the media organization) were recruited by contacting them via email or by phone call. Informants were identified in part on the basis of the larger research project and by using snowball sampling (Tracy, 2013, p. 156), in which the idea is to identify several participants who fit to the study's criteria and then ask these people to suggest a colleague, friend, or family member who also fits the same criteria. The main criterion in identifying the informants was that they all had to work in the same media organization. As this was one of the largest media organizations in Finland, focusing on the interviews of journalists working in different sites and editorial offices provided us with a diverse set of interviewees. This helped us to better understand the various perceptions that different types of employees in this occupational group may have in a large organization. As informants were recruited, they were asked to name a person with whom they usually talked about work-related issues outside working hours or a person with whom they talked about their private lives at work. The aim was to identify an interpersonal relationship in which ATB communication occurred. These secondary informants consisted of eight partners, four close friends, and four supervisors. The term 'relational other' was used to allow for consideration of familial and friend relationships as well as workplace relationships.

The primary informants consisted of ten females and six males aged between 25 and 55 years. Informants had worked in the field of journalism for periods of between 4 and 30 years; average tenure was 16 years, and almost all had an academic degree (MA, BA, M.Soc.Sc). All but one employee was married or lived with a partner; eight had no children, seven had children under 12 years of age, and one had children older than 12. The secondary informants consisted of ten females and six males aged 26–55 years. The average length of their relationships was 12.9 years, with a range of 5–30 years. Table 1 presents the profiles of the informants.

Table 1. Profiles of the primary and secondary informants.

Primary informant ($N = 16$)*	Primary informant			Employment status	Secondary informant ($N = 16$)			Length of the relationship (in years)
	Gender	Age	Work experience (in years)		Gender	Age	Relationship	
Tim	M	35	10	permanent	Spouse	F	34	20
Elsa	F	45	28	permanent	Spouse	M	47	18
Susan	F	49	11	permanent	Spouse	M	53	30
Emil	M	39	18	permanent	Spouse	F	37	18
Axel	M	41	20	permanent	Spouse	F	42	12
Julia	F	26	4	temporary	Spouse	M	26	5
Klara	F	25	6	permanent	Spouse	M	26	5
Leo	M	29	5	temporary	Spouse	F	28	10
Nina	F	53	20	permanent	Friend	F	48	10
Vera	F	41	20	permanent	Friend	F	38	15
Peter	M	42	18	permanent	Friend	F	49	6
Otto	M	39	15	permanent	Friend	M	42	7
Sara	F	43	20	permanent	Supervisor	M	41	0.6
Linnea	F	38	13	permanent	Supervisor	F	55	10
Ellen	F	38	15	permanent	Supervisor	F	48	8
Hillevi	F	56	30	permanent	Supervisor	F	38	3

*Pseudonyms are used to ensure anonymity.

Data collection and analysis

Data were collected by using semi-structured in-depth interviews with the 16 employees and their 16 relational others. Through the interviews, the informants had an opportunity to talk about their opinions, motivations, and experiences (Tracy, 2013). The aim was to obtain answers that were as open and frank as possible, in which the interviewees spoke for themselves and brought their own world of experience to light (Lindlof & Taylor, 2002; Tracy, 2013), while keeping the main structure of the interview similar each time.

Before the interviews, participants were given information about the research and data management and asked to sign a consent form. After each interview, the relational other (partner, friend, or colleague/supervisor) selected by the employees was also contacted and interviewed.

Prior to the relational other being contacted, the employee had obtained their relational other's consent to be contacted.

All the interviews were carried out face to face or over the phone by the first author. The interviews with primary informants lasted between 53 and 117 minutes, with an average of around 76 minutes. Interviews with secondary informants lasted between 15 and 60 minutes, with an average of around 37 minutes. The interview protocol used with primary informants involved multiple themes: workday routines, perceptions about work-life boundaries, communication technology use, and work-life boundary negotiations in different relationships. The protocol had questions such as 'How would you describe the domains of work and life?' and 'What kind of boundary is there between these domains?'. The interview protocol used with secondary informants was narrower and involved themes about work-life boundary negotiations with the primary informant, perceptions of primary informant's work-life boundaries, and the role of communication technology in boundary negotiations. It included questions such as 'How would you describe the boundaries between the work and life of your partner/friend/co-worker?' and 'Why do you see them that way?'

All 32 interviews were transcribed and analyzed using an iterative analysis method (Tracy, 2013, p. 184), which 'encourages reflection upon the active interests, current literature, granted priorities and the various theories the researcher brings to the data'. The authors discussed the data that helped in sense-making and reducing the uncertainty associated with the variety of interpretations. The analysis was guided by Clark's (2002) study on ATB communication and how individuals enact their work and home environments to create balance. At first, open coding was conducted using thematic analysis (Braun & Clarke, 2006; Schreier, 2014), with the help of the qualitative analysis software Atlas.ti. In the first level of coding, codes were established to indicate how informants talk about their work and other life domains. Data excerpts including words and expressions, such as 'strict work-life boundaries', 'flexibility at work', and 'working after hours', were identified, and descriptive codes such as 'talking about responsibilities' and 'personal disclosure at work' were applied to this reduced set of data. These codes summarize the basic ingredients of the context or issue at hand (Braun & Clarke, 2006).

In the second level of coding, the codes were organized into families by following Clark's (2002) analysis, forming a framework to describe the variations of discussions

with family members, close friends, and supervisors. In the final level of coding, three main themes for ATB communication were formed as a result of the analysis: discussing responsibilities across different life domains, seeking support in demanding or complex work or private life situations, and refraining from ATB communication. The iterative analysis alternated between different phases, with the recursive process being systematically repeated until the codes answered questions (Tracy, 2013). In the Finding section, all quotes are translated from Finnish to English, pseudonyms are used for all participants, and all the identifying details are modified to protect confidentiality.

Findings

The findings of this study show that ATB communication generates a shared understanding that helps both journalists and their relational others to discuss responsibilities that occurred both at home and work. ATB communication also provides two types of support that are sought and received from relational others at home and at work: instrumental support and emotional support. In addition, the findings suggest that even though ATB communication offers multiple opportunities for journalists and their relational others to engage in boundary management practices, an important part of achieving a balance between work and life is to refrain from ATB communication.

Discussing responsibilities across different life domains

Discussing responsibilities across different life domains consisted of building on earlier discussions, reconciling overlapping responsibilities, and making colleagues aware of responsibilities at home.

In hectic and dynamic news production work, there were situations in which the informants had to work after hours or extend their workday to home. Typically, if the workday was longer than normal, journalists informed their partners about the situation. This type of informing was usually regarded as an adequate justification by the partners, as it often was built on earlier discussions. Ella, one of the partners said, 'If there is a situation that requires his [journalist spouse's] presence [at home] and at the same time he has to stay at work, we will negotiate about it and try to solve it as best we can'. Journalists often referred to earlier discussions that served as the basis for their current activities. The partners knew details of the journalistic work processes and the reasons for extended workdays, such as internal or production deadlines. As Peter, one of the journalists noted, 'Over the years, it has become clear to my partner that there are situations in which work overrides private life and work is sometimes at the top of the priority list'. Partners also referred to discussions with their spouses and to being aware of their journalistic responsibilities: 'It has never been unclear to me what journalistic work requires' (Ella, partner).

Although journalists reported that these discussions about responsibilities made it easier to balance work and life, it was clear that sometimes couples were unable to avoid overlapping demands, especially in situations in which the responsibilities of work and family life were simultaneous. Moreover, journalists also said that in some situations, the role of partners was not only to understand the work responsibilities of their partners but also to remind them that work responsibilities did not have to be completed outside of working hours, as illustrated in the following example:

He [the spouse] says bluntly, when he calls me and I say I'm at work in the evening, he reminds me to keep the hours down. And when I'm stressed in my spare time, he reminds me that you're on your spare time now, try to let go. (Julia, journalist)

Discussions about responsibilities also helped journalists in situations in which they needed to make additional arrangements to complete their work tasks. One option was to continue working after the responsibilities in private life were taken care of. Such an arrangement was also appropriate for partners if they were aware of the reason for working late. A mutual agreement with the partner about working long days helped journalists to fulfill their responsibilities both at work and home. The role of the partners in this kind of balancing was important, as the following example illustrates:

She [the spouse] asks me how I could organize my day better. We can agree in advance that I will work a long day and the next day a short one. She says that I should stay [at work] until the work is done so that I don't have to think about work after coming home. (Otto, journalist)

Discussions about responsibilities also took place at work, but in those discussions, ATB communication created the opportunity to talk about responsibilities in the participants' private life. The journalists described situations in which private life responsibilities hampered concentration during the workday, and in these situations, journalists were willing to share the reason for their distraction with their supervisors and colleagues. By discussing home responsibilities at work, the journalists generally wanted to ensure that the colleagues they worked with were aware of their private lives, at least to some level. One of the informants talked about a situation in which she had to take care of her elderly father's affairs during the workday. In order to solve the problem of simultaneous work and private life responsibilities, she communicated the situation to her supervisor and colleagues so that she could take care of her father's affairs during appropriate work breaks. She also noted that 'my supervisor knows that I might have to leave for another city at very short notice [because of my father]' (Nina, journalist). The informants said that, at work, they could disclose their personal life responsibilities through ATB communication. This was quite normal, especially in journalistic teams where the team members had worked together for years. Informants also said that 'disclosing information on one's private life concerns does not have a negative effect at work; on the contrary, it makes everything easier' (Emil, journalist).

From the supervisors' point of view, the discussions that journalists had about their personal life responsibilities helped the supervisors to organize and schedule workdays better because they were aware of the different responsibilities of the journalists. Both journalists and their supervisors described journalistic work as self-managed. According to their superiors, the journalists were self-motivated and work oriented. Still, they saw it as important to assess their employees' workload and actively discuss the different work assignments with the employees. When supervisors knew about journalists' responsibilities in their private lives, they were able to take them into account when planning shifts and work assignments. One of the supervisors said that this kind of ATB communication 'improves my understanding of the situation, and I can better support the employee when I know what is going on [in her private life]' (Keith, supervisor). According to the supervisors, one of their important tasks is to assess the amount of resources that the work demanded and to estimate the resources of employees. Under these circumstances, journalists' ATB communication served this purpose well since discussions

about responsibilities helped supervisors to recognize situations in which the journalists were working too much. Supervisors said that they sometimes needed to tell journalists 'not to work too hard' or 'to leave the assignment, someone else will finish it' (Keith and Kira, supervisors). When supervisors were aware of the time and involvement that their employees' private life domain required, they felt that they were able to help journalists to balance work and family responsibilities.

Supervisors also perceived that in discussions in which both the employee and supervisor 'openly talked about private life issues', they became more collegial, and this strengthened their interpersonal relationship. However, supervisors emphasized that they did not force anyone to 'open up', even though they themselves were ready to disclose. Overall, this type of ATB communication, in which responsibilities were discussed between supervisors and journalists, was perceived as strengthening the personal side of their relationship.

ATB communication both at home and work enabled journalists and their relational others to balance between different life domains. These communication practices also illustrate how communication generates understanding and provides opportunities to change and shape the boundaries in journalists' everyday boundary management.

Seeking support in demanding or complex work or private life situations

The search for support in demanding or complex work or private life situations reveals another aspect of ATB communication. In this respect, ATB communication provides two types of support that were sought and received from relational others at home and at work: instrumental and emotional support.

Journalists reported that ATB communication with partners, friends, or relatives was one of their main sources for instrumental support, which helped them in various work processes. Klara, one of the journalists, said, 'I have a list of story ideas in my phone, most of which come directly from our conversations [with her partner]'. Journalists also asked relational others' opinions or ideas for upcoming interviews. If the partner or a friend happened to work in the same industry, these kinds of brainstorming sessions outside work were quite natural for both parties. Lisa, a close friend of one of the journalists but working in another media organization, described the instrumental support as follows: 'Together we have been looking for new perspectives for articles; it is very common to us and happens so easily'. Knowing the work context helped relational others to contribute more to their partner's or friend's working life because understanding journalistic work helped in 'throwing out ideas that are actually relevant since we both observe the world through journalistic lenses' (Samuel, partner).

Instrumental support was also sought in ATB communication with relational others in the form of pre-reading, editing, and improving different kinds of written texts authored by the journalists. This type of instrumental support was common even if the relational other was not a professional in the media industry. Journalists sought instrumental support from their partners, friends, or even their own children by asking them to read through their articles, columns, and various types of texts.

Instrumental support from supervisors and co-workers was usually sought and received through ATB communication that occurred during routine work practices. The more aware a supervisor was of a journalist's family needs, the better they were able to

react when instrumental support was needed. Supervisors provided instrumental support by making sure that journalists' job tasks were completed in time by, for example, limiting the length of the writing assignments, providing assistance to finish the work, or asking journalist to postpone the publication of the news article on which they were working. Less was reported about the instrumental support sought and received from co-workers because they did not have the same kind of power to manage or re-arrange work schedules.

Emotional support was also an important form of support that journalists received from their relational others through ATB communication. Emotional support was sought and received in the form of unrestricted venting and by obtaining guidance in complex work-life situations. Unrestricted venting refers to conversations between journalists and their relational others in which the journalists were able to talk about their emotions, from frustration and irritation to happiness and satisfaction. In many interviews, this kind of ATB communication meant the possibility of talking 'freely and openly' in the private life domain about complex, work-related situations. Sometimes, journalists' work role or position prevented them from venting in the workplace with co-workers. In these situations, the emotional support sought and received from the relational other was significant. Klara, one of the journalists, said, 'At home I can tell what I really felt in these [work] situations', and Tim [journalist] commented 'I can't use that sort of language [swearing] at work when I'm annoyed, but at home I can'. For relational others, this kind of venting was also familiar. Samuel, one of the partners, said, 'Since she can't let out her frustration at work, she will do it at home, with me. We talk about situations that were complex or difficult'. From the perspective of the relational other, it was important to listen and let their interlocutor do the talking. Anna, one of the partners, said, 'When he has terrible work anxiety, it is probably nice for him that he can talk to me and I can help him by listening'.

Unrestricted venting was also familiar to friends who worked in the same field and shared mutual work experiences with journalists. They were usually aware of the context and circumstances in journalists' work. Thus, there was no need to embellish the conversation, as Vera, a journalist noted: 'My friend understands the context and understands what kind of feedback I can get from the readers. She understands my reactions and responds, which is good. I don't have to explain or justify anything'. Another journalist, Peter said, 'We have a common understanding [with my friend] of what journalistic work involves and this facilitates all communication'.

It is noteworthy that a similar type of ATB communication enabling journalists to seek and receive emotional support also occurred between journalists and their supervisors and co-workers. There were situations in which journalists had experienced a challenging transition in their personal lives and felt it important that their supervisors and, in some cases, their co-workers be made aware of the circumstances. Even though the relationship with their supervisor was often quite formal, journalists felt comfortable venting without restraint and sharing the ups and downs of their lives. Linnea, one of the journalists, said, 'My supervisor was the first to know about my new romantic relationship, I told him before I told my children'. Personal life circumstances could also be burdensome and affect work. Ellen, one of the journalists, described her situation by saying 'I was crushed and sad about the divorce, and I explained the reason to my supervisor and colleagues, and I felt that they protected me from working too much, and I got more time to finish my texts'. In fact, many of the informants, both journalists and supervisors, reported

situations in which they had experienced receiving this kind of emotional support from co-workers.

For supervisors, receiving sensitive and private information from journalists' personal lives was important for practical reasons. If there were complications in employees' personal lives, these had to be taken into account when planning their work. However, supervisors wanted to stress that in no situation would they tell their employees 'how to live their lives and what kind of decisions they should make' (Keith, supervisor). Sharing private life issues at work was not considered to be a part of supervisors' work obligation but entirely voluntary.

Even though supervisors did not see themselves as people who could provide guidance on journalists' complex work-life situations, this type of emotional support was sought and received through ATB communication with partners and friends. Obtaining guidance in complex work-life situations was typical when journalists had to make important decisions regarding their future work. Generally, journalists planned their futures and careers together with their partners but they often also wanted to get help and guidance from their close friends. They engaged in this type of ATB communication with their friends when they were not sure what kind of career choices to make, asking, for example, 'Should I apply for a new position that has opened up?' (Vera, journalist) or 'Should I start a project in addition to normal work, which would require extra time?' (Otto, journalist). For journalists, it was important that in such situations the relational other did not give clear answers, but rather asked 'the right questions' and guided the decision-making process, helping and supporting journalists in their work-life decisions. When obtaining guidance in complex work-life situations, journalists reflected on their thoughts with their relational others in order to make sense and justify their own actions. Nina, a journalist, described a conversation with her friend as follows:

In a situation in which I was wondering about the behavior of my supervisor, I asked my friend, who is also a supervisor, for her opinion. And I was able to reflect on the situation with her and get a point of view that helped me to understand what was going on [at work].

Refraining from ATB communication

Even though ATB communication offered multiple opportunities for journalists and their relational others to engage in boundary management practices, an important part of achieving a balance between work and life was to refrain from ATB communication. This was done in two ways: by concealing or downplaying the journalistic identity or by limiting excessive ATB communication. Both the journalists and their relational others reported that they had experienced situations in which they had decided to refrain from ATB communication in order to achieve balance.

Concealing their journalistic identity was one of the ways in which journalists refrained from ATB communication. Almost all the journalists interviewed for the study talked about their strong journalistic work identity and the way they viewed the world through the lens of journalism, even in their leisure time. However, journalists addressed situations in which they wanted to avoid talking about work and played down their role as a journalist in their private life settings. Klara, one of the journalists explained: 'In my leisure activities, I won't tell anyone that I'm a journalist since people do have different

opinions about my profession and I don't want to talk about my work [on my free time] or hear questions related to it'. Sometimes, their journalistic identity also felt too intrusive at home, during morning coffee, for example. As Julia, explained,

In the morning, when my husband starts to read the newspaper and I know there is a piece I have written, I ask him not to read the article since I don't want to know if there are mistakes. I don't want to hear about possible mistakes before I'm at work.

Informants also said that it was very typical for them to be pressured to talk about work because of the general impression that journalists are always waiting for a perfect scoop and willing to talk about articles or news published in the newspapers. Even though journalists emphasized that these kind of random meetings and conversations with news consumers were important and helped them to find interesting story ideas, they also found ATB communication in these situations to be overwhelming. One informant described his feelings about ATB communication in private life settings as follows: 'It is disturbing, for example, for my daughter's hobby, when I am asked to write a story about the event. Even though people might recognize me as a local journalist, I don't want to talk only about my work' (Emil, journalist).

Another way of refraining from ATB communication was to limit excessive ATB communication. From the relational others' perspective, ATB communication at home with their journalist partners was so typical that it was not always considered to be 'work talk' because anyone could have the same kinds of conversation while reading the newspaper in the morning. However, they also identified the characteristics of excessive ATB communication with their partners. The most burdensome were journalists' discussions about their 'practical work issues, work contents, and schedules' (Livia, partner). In these situations, the relational others helped the journalists to find a balance by constraining these kinds of conversations. One of the partners described the excessive ATB communication by saying that 'she continues to work and talk about work matters, even when the official working day is over. So I had to set boundaries by saying that I'm not interested' (Samuel, partner). The journalist herself remarked that this kind of restriction helped her to realize that it was not reasonable to focus too much on work issues at home. By constraining excessive ATB communication and guiding the conversations to other topics, relational others helped journalists to make the transition from work to the private life domain. Although refraining from this type of ATB communication was not always easy for both sides of the interpersonal relationship, it was a way to manage the boundaries of work and life.

There was no evidence of ATB communication that was perceived as excessive or problematic in the workplace. However, while the informants talked about their private life issues at work, there were also topics and issues that they did not want to talk about, since they were too private. Overall, most of the journalists and supervisors felt that there was no need to refrain from ATB communication at work, since it was a part of everyday interaction.

Discussion

The findings of the study identify a communicative aspect of boundary management, more specifically, the role of ATB communication in negotiating work-life boundaries. Border-crossers' discussions and negotiations with border-keepers at home and at work

construct and shape work-life boundary management, which can be seen as an ongoing communicative process (Cruz & Meisenbach, 2018). Three interrelated themes were identified: discussing responsibilities across different life domains, seeking support in demanding or complex work or private life situations, and refraining from ATB communication. These themes characterize boundary management as the productions of employees' ATB communication.

Our findings extend the literature by showing the kinds of purpose that ATB communication serves for the employees and their relational others and why and how engaging in ATB communication helps employees to achieve balance at home, at work, and in other life domains. First, communicating work-related issues at home and home-related issues at work helped employees to find a balance between these two domains. More precisely, ATB communication both at home and at work helped employees to navigate their time and resources as they discussed with their relational others the expectations related to the different life domains. Clark (2002) identified discussions about responsibilities as a something that generally helps the border-crosser work out scheduling problems and prevent minor work-life conflicts but does not resolve issues of deeper disagreement because the meaning of work and home are not discussed. By contrast, our findings show that discussions about responsibilities were experienced as important and meaningful. In line with the study by Cruz and Meisenbach (2018), openly negotiating responsibilities with relational others reduced tensions that might have arisen due to conflicting demands. Moreover, discussion about responsibilities produced a shared understanding with relational others, which supports the idea of the importance of these discussions. Finally, discussions about responsibilities mainly took place with people at home and work but not with close friends. Close friends played a different role in employees' boundary negotiations, such as offering support with work and private life considerations.

An interesting feature of ATB communication specifically in the work setting was the fact that none of the informants talked about being worried about discussing their private responsibilities with their supervisors. The journalists were not stressed about their supervisors' assessment of their work performance; discussions of private responsibilities that supervisors could use against employees were not seen as a threat. This finding can also be seen as evidence of a family-friendly workplace culture and supportive supervisor behavior that promote a healthy work environment (Krouse & Afifi, 2007). However, this could also be related to the strong work-life policies and worker rights legislation in Finland, which may play a role in determining how openly or courageously private life issues are discussed in the workplace.

The second important aspect of ATB communication in helping employees to maintain a balance was the search for support in demanding or complex work or private life situations. This involved ATB communication with relational others that enabled employees to seek and receive both instrumental and emotional support. This finding extends Clark's (2002) study because it sheds light on the supportive aspects of ATB communication, which has an important role in border-crossers' and border-keepers' interpersonal relationships. The findings highlight the active role of the employees as support seekers and of the relational others as support providers. However, relational others are also able to provide both instrumental support by directly encouraging or supporting the work and emotional support by offering a moment for venting, as well as meaningful reflection and guidance in complex work-life situations. For employees, and especially for

journalists, instrumental support can also be seen as a positive spillover (Snyder et al., 2019) in situations in which journalists are able to share news stories with their families or when they feel that their family members contribute to their news stories.

Seeking support in demanding or complex work or private life situations raises the question of the circumstances that enable this kind of ATB communication. Because they need to seek and receive emotional support from supervisors, employees must feel comfortable communicating with the source of support when needed (Hammer et al., 2009). Even though these discussions with supervisors about private life may be perceived to be even more important for work-life balance than discussions about work at home (van Zoonen et al., 2020), the organizational culture and relational considerations play a role in how motivated individuals are about revealing or concealing private information at work (Smith & Brunner, 2017). In Finland, the amount of support available to maximize satisfaction with work-life balance is relatively high at the national, workplace, and family/personal life levels (Abendroth & Den Dulk, 2011), and this might at least partly explain the outcome. Furthermore, ATB communication at work produces instrumental support since it helps supervisors to respond to employees' work and family needs (Hammer et al., 2009). Overall, organizational work-life policies can be seen as a form of instrumental support in the workplace since the aim is to create a successful work-life balance (Abendroth & Den Dulk, 2011).

Finally, refraining from ATB communication was also an important aspect in maintaining work-life balance. This finding suggests adverse implications from ATB communication. In certain situations, especially outside the workplace, refraining from ATB communication helped journalists to find a balance between work and life. Journalistic work has characteristics that easily blur the boundaries between different domains of life (Bossio & Holton, 2019; Robinson, 2011; Snyder et al., 2019). In order to find a balance, journalists set boundaries explicitly, for example, by saying 'I don't want to hear about possible mistakes in a news story before I'm at work'. Although ATB communication increases understanding of domain-relevant responsibilities, excessive ATB communication can be harmful both to border-crossers and border-keepers. Refraining from ATB communication may be connected to asymmetrically permeable boundaries, meaning that demands from one domain cross into the other domain at unequal rates of frequency (Frone et al., 1992; van Zoonen et al., 2020). This type of asymmetric permeability may be more common in occupations that place particularly strong identity demands on their members (Kreiner et al., 2006). Kreiner et al. (2006) found that in order to manage these demands, employees enacted ephemeral roles by stepping or escaping into an entirely different role. Similarly, our findings suggest that by constraining the flow of ATB communication, employees are able to diminish their journalistic role. Furthermore, communicating work matters at home may be more common than communicating home matters at work, since permeability of boundaries has been shown to be more strongly associated with spillovers from work to home than home to work (Hyland & Prottas, 2017). Refraining from ATB communication can also be seen as a way to avoid work-life conflict (Edwards & Rothbard, 2000), as it helped journalists to manage the demands related to their work and profession.

Theoretical and practical implications

The results of our study contribute to ATB communication literature (Clark, 2000, 2002) by extending the findings in two respects. First, in addition to open and active ATB

communication, employees and their relational others, both at work and at home, also need to refrain from ATB communication in situations in which it is experienced as excessive, in order to achieve balance. Employees and their relational others manage the work-life boundaries through ATB communication, and by refraining from it, they adjust the flow of this communication. This finding provides insight into boundary management as a communicative process (Cruz & Meisenbach, 2018) and specifically as a dynamic, interpersonal negotiation in which boundaries are collectively adjusted through the timing and amount of ATB communication.

Second, by including relational others in the study design, this study demonstrates the dynamic nature of ATB communication and the role of border-keepers in its processes. Research has begun to document the social nature of boundary management in different life domains, both at home with family members (Golden, 2013; Trefalt, 2013) and in other life domains (Cruz & Meisenbach, 2018). Living in the midst of a global pandemic has shown how easily the boundaries between work and life can blur. Therefore, it is important to increase the understanding of the social settings that employees have both at home and at work in order to uncover the processes through which they seek balance between the different domains of life. From a social constructionist perspective, the interpersonal relationships in different domains are at the heart of employees' boundary management, and it is through ATB communication that boundaries are constructed and a shared understanding between the domains is created.

Limitations and future research possibilities

This study does not come without limitations. First, a more complete understanding of boundary negotiations needs further research that includes different types of organizations and occupations. Our data are based on a single occupational group, Finnish journalists working in one organization, although they work at different sites. It is possible that both organizational and national culture play a role in shaping the findings, and it is possible that journalists have a strong sense of professional identification (Russo, 1998), which may appear, for example, as a special kind of boundary blurring. The way employees are able to manage the boundaries and engage in ATB communication in different contexts and different organizations should be examined in future studies.

Second, a broader network of relational others could provide an even more nuanced picture of boundary negotiations across borders. As the study by Yerkes et al. (2020) suggests, a community-based approach could offer new avenues to conceptualize the role of broader networks and communities and to study the role of community in the work-family interface. In this study, we asked journalists to identify a person with whom they usually talked about work-related issues outside of working hours or a person with whom they talked about their private lives at work. The aim was to identify an interpersonal relationship in which ATB communication occurred. For this reason, it is possible that all the relationships in this study are of good quality. By using a larger interpersonal network, we might have been able to obtain a more diverse and complex picture of boundary negotiations. However, with our current study design, we were able to study both leisure time relationships and relationships that are not voluntary, such as supervisor relationships at work, bringing variance to our dataset.

Finally, ATB communication is a part of employees' everyday interactions and plays a significant part both in work and family communication. As this study concentrated on investigating employees' and their relational others' perceptions of ATB communication, future studies should focus on observing the actual negotiations in various domains in order to better understand the complex nature of boundary management as a communicative process. While the study yielded insights into how these processes are perceived and understood, it is difficult with interview data to follow what actually happens in employees' everyday lives. This challenge could be tackled by, for example, utilizing log data from different communication technologies to collect data from actual interactions.

Overall, when we talk about the concepts of work-life balance or work-life conflict, we consider these concepts to be something constructed from our everyday interactions. Engaging in but also refraining from ATB communication, which creates shared assumptions and meanings in our interpersonal relationships at home, at work, and in other life domains, can help in seeking a balance between work and life as well as in preventing conflicts when the demands of work and life are incompatible.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the author(s).

Notes on contributors

Jonna Leppäkumpu is a PhD student in the Department of Language and Communication Studies at University of Jyväskylä, Finland. Her research interests include managing work-life boundaries as a communicative process, work-life negotiations and connectivity in global teams and in other distributed work arrangements.

Anu Sivunen is a Professor of communication in the Department of Language and Communication Studies at University of Jyväskylä, Finland. Her research focuses on communication processes in global teams and in other distributed work arrangements, workspaces, and the affordances of organizational communication technologies. Her work has appeared in journals from a variety of disciplines, such as the *Academy of Management Annals*, *Journal of Communication*, *Journal of Computer-Mediated Communication*, *Journal of the Association for Information Systems*, and *Human Relations*.

ORCID

Jonna Leppäkumpu  <http://orcid.org/0000-0002-3352-130X>

Anu Sivunen  <http://orcid.org/0000-0001-7068-2260>

References

- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and microrole transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>

- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Doubleday.
- Bossio, D., & Holton, A. E. (2019). Burning out and turning off: Journalists' disconnection strategies on social media. *Journalism* (OnlineFirst), 1–18. <https://doi.org/10.1177/1464884919872076>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Choroszewicz, M., & Kay, F. (2020). The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations*, 73(10), 1388–1414. <https://doi.org/10.1177/0018726719865762>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23–48. <https://doi.org/10.1080/13668800220006802>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work–life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), 182–205. <https://doi.org/10.1177/0018726717718917>
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155–1177. <https://doi.org/10.1177/0018726712440295>
- Denzin, N. K. (1996). *Interpretive ethnography: Ethnographic practices for the 21st century*. SAGE Publications.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. John Wiley & Sons.
- Golden, A. G. (2013). The structuration of information and communication technologies and work–life interrelationships: Shared organizational and family rules and resources and implications for work in a high-technology organization. *Communication Monographs*, 80(1), 101–123. <https://doi.org/10.1080/03637751.2012.739702>
- Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work–life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519–551. <https://doi.org/10.1177/0018726707076698>
- Golden, A. G., Kirby, E. L., & Jorgenson, J. (2006). Work-life research from both sides now: An integrative perspective for organizational and family communication. *Annals of the International Communication Association*, 30(1), 143–195. <https://doi.org/10.1080/23808985.2006.11679057>
- Gonzalez, I., & Morer, P. (2016). Ergonomics for the inclusion of older workers in the knowledge workforce and a guidance tool for designers. *Applied Ergonomics*, 53, 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.09.002>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—Family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gustavsson, B. (1995). Human values in Swedish management. *Journal of Human Values*, 1(2), 153–171. <https://doi.org/10.1177/097168589500100202>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>

- Hyland, M., & Prottas, D. (2017). Looking at spillover from both sides: An examination of work and home flexibility and permeability. *Community, Work & Family, 20*(2), 181–200. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1166097>
- Kirby, E. L. (2001, May). *Blurring personal and professional boundaries: Perceptions of men and women regarding talking about family and personal life at work* [Paper presentation]. Annual meeting of the International Communication Association, Washington, DC, USA.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal, 49*(5), 1031–1057. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.22798186>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Krouse, S. S., & Affifi, T. D. (2007). Family-to-work spillover stress: Coping communicatively in the workplace. *Journal of Family Communication, 7*(2), 85–122. <https://doi.org/10.1080/15267430701221537>
- Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. (2002). *Qualitative communication research methods* (2nd ed.). Sage.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(4), 509–530. <https://doi.org/10.1348/096317905X37082>
- Mazmanian, M. (2013). Avoiding the trap of constant connectivity: When congruent frames allow for heterogeneous practices. *Academy of Management Journal, 56*(5), 1225–1250. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0787>
- McBride, M. C., & Bergen, K. M. (2015). Work spouses: Defining and understanding a “new” relationship. *Communication Studies, 66*(5), 487–508. <https://doi.org/10.1080/10510974.2015.1029640>
- McBride, M. C., Thorson, A. R., & Bergen, K. M. (2020). Privacy rule decision criteria: An examination of core and catalyst criteria that shape disclosures in the work-spouse relationship. *Management Communication Quarterly, 34*(4), 527–557.
- Pedersen, V. B., & Lewis, S. (2012). Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. *Work, Employment and Society, 26*(3), 464–480. <https://doi.org/10.1177/0950017012438571>
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review, 43*(4), 635–660. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0309>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Managing incidents of work-family conflict: A decision-making perspective. *Human Relations, 59*(9), 1179–1212. <https://doi.org/10.1177/0018726706069765>
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists’ career commitment. *Journalism, 12*(1), 33–50. <https://doi.org/10.1177/1464884910385188>
- Robinson, S. (2011). Convergence crises: News work and news space in the digitally transforming newsroom. *Journal of Communication, 61*(6), 1122–1141. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2011.01603.x>
- Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly, 12*(1), 72–111. <https://doi.org/10.1177/0893318998121003>
- Schreier, M. (2014). Ways of doing qualitative content analysis: Disentangling terms and terminologies. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 15*(1), 170–184. <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Siapera, E. (2019). Affective labour and media work. In M. Deuze, & M. Prenger (Eds.), *Media making: Productions, practices, and professions* (pp. 275–286). Amsterdam University Press.
- Smith, S. A., & Brunner, S. R. (2017). To reveal or conceal: Using communication privacy management theory to understand disclosures in the workplace. *Management Communication Quarterly, 31*(3), 429–446.

- Snyder, I., Johnson, K., & Kozimor-King, M. L. (2019). Work–life balance in media newsrooms. *Journalism* (Online First). <https://doi.org/10.1177/1464884919841759>
- Sweet, S. (2013). *The work-family interface: An introduction*. SAGE Publications.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.
- Trefalt, Š. (2013). Between you and me: Setting work-nonwork boundaries in the context of workplace relationships. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1802–1829.
- van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372–392. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>
- Wieland, S. M. (2011). Struggling to manage work as a part of everyday life: Complicating control, rethinking resistance, and contextualizing work/life studies. *Communication Monographs*, 78(2), 162–184. <https://doi.org/10.1080/03637751.2011.564642>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656. <https://doi.org/10.1177/0950017016677942>
- Yerkes, M. A., Hoogenboom, M., & Javornik, J. (2020). Where’s the community in community, work and family? A community-based capabilities approach. *Community, Work & Family*, 23(5), 516–533. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1818547>



II

AMMATTI-IDENTITEETIN MERKITYS TOIMITTAJIEN TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANHALLINNALLE

by

Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. 2022

Media ja viestintä, 45(3), 80–101

<https://doi.org/10.23983/mv.122093>

Reproduced with kind permission by Media- ja viestintätieteellinen seura
MEVI ry.

Artikkeli



Ammatti-identiteetin merkitys toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnalle

Tässä artikkelissa tarkastellaan suomalaisten toimittajien ammatti-identiteettiin liittyviä käsityksiä sekä niiden merkitystä heidän työn ja muun elämän rajanhallinnalleen. Rajanhallinta määritellään vuorovaikutusprosessiksi, jossa työn ja muun elämän rajoista neuvotellaan. Lähestymme tutkimusaihetta laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineisto koostuu suomalaisten toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien työ- ja yksityiselämän henkilöiden puolistrukturoiduista haastatteluista (N=32). Temaattisen sisällönanalyysin myötä käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä jäsentyivät kahdeksi yläteemaksi, joita ovat toimittajuus elämäntapana sekä toimittajuus palkkatyönä. Käsitykset ammatti-identiteetistä sekä oikeuttivat että haastoivat tietynlaista toimintaa, jolloin ne sekä helpottivat että haittasivat toimittajien työn ja muun elämän välistä rajanhallintaa. Tutkimuksen tulokset tuottavat ymmärrystä siitä, miten käsitykset identiteetistä rakentuvat ja muokkautuvat vuorovaikutuksessa sekä valottavat erityisesti ammatti-identiteettiin liittyvien käsitysten merkitystä työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää kehitettäessä työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytänteitä erityisesti luovassa tietotyössä, jossa rajat työn ja yksityiselämän välillä voivat olla häilyviä.

AVAINSANAT: identiteetti, ammatti-identiteetti, journalistinen työ, journalistit, rajanhallinta, työn ja muun elämän rajat

Työ ja muu elämä muodostavat kokonaisuuden, jossa työ parhaimmillaan tarjoaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ammatin ollessa tärkeä osa identiteettiä (Gambles, Lewis ja Rapoport 2006, 4). Perhe- ja ystävyyssuhteet, jotka usein sijoittuvat muille elämänalueille, tarjoavat kumppanuuden ja turvallisuuden tunteen. Fyysiset, ajalliset ja psykologiset tekijät vaikuttavat siihen, miten rajat työn ja muun elämän välille muodostuvat (Clark 2000, 756). Myöhempi tutkimus on kuitenkin osoittanut, että rajan käsitteeseen kytkeytyy myös sosiaalinen ulottuvuus ja työn ja yksityiselämän rajojen muodostuminen on vahvasti vuorovaikutuksessa rakentuva ilmiö (Clark 2002; Krouse ja Affi 2007; Wieland

2011). Rajanhallintaan liittyvät osapuolet neuvottelevat ja tulkitsevat rajoihin liittyviä merkityksiä keskenään (Cruz ja Meisenbach 2017, 186). Kun ihmiset kokevat rajat haastaviksi tai toimimattomiksi, he muokkaavat ja siirtävät rajoja vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Tämä tutkimus tarkastelee toimittajien sekä heidän työ- ja yksityiselämän lähisuhteiden käsityksiä ammatti-identiteetistä ja sen merkityksestä työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Rajanhallinta ei yksiselitteisesti tarkoita rajojen vetämistä työn ja muun elämän välille. Sen sijaan rajanhallinta muodostuu erilaisista strategioista, prosesseista sekä käytänteistä, joiden avulla ihmiset navigoivat useiden roolien, identiteettien ja elämän osa-alueiden rajojen ja odotusten välillä tavoitteenaan hyvinvoinnin parantaminen, joko yhdellä tai useammalla osa-alueella (Berkelaar ja Tronstad 2017, 2). Rajanhallinnan merkitysneuvotteluissa ihmiset sovittavat yhteen eri rooleihin liittyviä vaatimuksia luoden niiden ympärille makro- ja mikrodiskursseja (Edwards ja Rothbard 2000; Cruz ja Meisenbach 2017, 184).

Luovaa tietotyötä tekevät työntekijät, kuten toimittajat, tarjoavat erinomaisen tarkastelu-kohteen tutkittaessa työn ja muun elämän rajanhallintaa. Toimittajien työ edellyttää sitoutumista, oma-aloitteisuutta, joustavuutta sekä autonomiaa, jotka kaikki ovat tietointensiviselle työlle tyypillisiä piirteitä (Gonzalez ja Morer 2016, 137). Toimittajien työympäristöä kuvataan usein hektiseksi ja työn asettamia aikaraameja joustamattomiksi (Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019, 2003). Pitkät työpäivät voivat toimitustyössä osaltaan haastaa työn ja muun elämän erottamista toisistaan sekä hämärtää niiden välistä rajaa (Soronen, Kääntä ja Koskela 2020, 49). Lisäksi toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnassa korostuvat usein tavoitettavuuden odotukset, joita viestintäteknologian käyttö on lisännyt (Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019, 2010). Vaikka viestintäteknologian käytön ja sen mukanaan tuoman tavoitettavuuden nähdään edesauttavan työssä suoriutumista (emt.), voidaan alan digitalisoitumisen ja jatkuvan tavoitettavuuden nähdä myös lisäävän toimittajien työn vaatimuksia ja rajojen sekoittumista (Robinson 2011; Bakker 2014; Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva 2016). Toimittajat ovatkin olleet ensimmäisten ammattiryhmien joukossa, jotka ovat joutuneet sopeutumaan työelämän digitalisaatioon ja sen myönteisiin ja kielteisiin vaikutuksiin (Malmelin ja Villi 2017, 192-193).

Toimittajien työn kokonaisvaltaista luonnetta kuvastaa Siaperan (2019, 275) ajatus, jonka mukaan toimittajien tietämys, luovuus, tunteet sekä heidän persoonansa ovat osa journalistisen tuotantoprosessin taloudellista resurssia. Toimittajien odotetaan hyödyntävän työssään omia tunnetilojaan, jotta heillä olisi mahdollisuus tuottaa samankaltaisia tunne-elämyksiä lukijoille, jolloin työ ei välttämättä rajaudu pelkästään työajalle. Toimittajille on myös ominaista vahva ammatti-identiteetti, jopa siinä määrin, että he näkevät itsensä ensisijaisesti toimittajina ja vasta toissijaisesti organisaation työntekijöinä (Russo 1998, 89-90). Vahvaan ammatti-identiteettiin liittyy usein ajatus, että työtä ei nähdä vain työnä vaan elämäntapana (Deuze 2005; Lehtonen 2013, 55; Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019; Paaso 2021, 122). Tällainen ajattelutapa voi näin tulla näkyväksi myös toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnassa.

Tämän artikkelin empiiriset tulokset laajentavat aikaisempaa ymmärrystä siitä, kuinka käsitykset identiteetistä, ja tässä tutkimuksessa erityisesti ammatti-identiteetistä, ovat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan. Käsitykset toimittajan ammatti-identiteetistä voivat esimerkiksi oikeuttaa ja haastaa tietynlaista toimintaa, kuten työstä tai työn sisällöistä puhumista myös vapaalla ollessa tai kieltäytymistä työskentelystä

työajan ulkopuolella. Luovassa asiantuntijatyössä ammatti-identiteetti voi olla keskeinen osa minuutta, jonka merkitys tulee esille vuorovaikutuksessa rakentuvassa työn ja muun elämän rajanhallinnassa.

Ammatti-identiteetti vuorovaikutuksessa rakentuvana käsitteenä

Sosiaalipsykologiassa viitataan minäkäsityksellä ja identiteetillä perinteisesti siihen, miten ihminen kokee itsensä ja ilmaisee itseään sosiaalisessa ympäristössä (Helkama ym. 2020, 168–169). Identiteetti on kuitenkin minäkäsitystä laajempi käsite ja korostaa minuuden sosiaalista ja tilannesidonnaista luonnetta. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma korostaa identiteetin joustavaa ja funktionaalista rakentumista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Sakki ja Cottier 2012, 370). Tällöin oleellista on se, miten ihminen merkityksellistää identiteettinsä ja elämäkokemuksensa ja millaisia identiteettineuvotteluja hän toisten kanssa käy (Scott, Corman ja Cheney 1998, 304). Organisaatio- ja työelämä tutkimuksessa on tarkasteltu erityisesti identiteetin relationaalista luonnetta (esim. Sluss ja Ashforth 2007), jolloin määritelmä identiteetistä sisältää myös perhe- ja ammatilliset roolisuhteet sekä ryhmät ja verkostot (Brewer 2001). Näkökulma on samankaltainen kuin sosiaalisen identiteetin teoriassa (Tajfel 1974), jonka mukaan identiteetti ei ole vain persoonallinen, vaan myös sosiaalinen, perustuen ryhmäjäsenyyksiin. Identiteettirakennetta voidaan kuvata kristallisoitumisen metaforalla, jolla viitataan identiteettien kasvuun, muuttumiseen sekä heijastumiseen eri tavalla eri tilanteissa (Tracy ja Trethewey 2005, 186–187). Tässä tutkimuksessa identiteetti nähdään vuorovaikutuksessa rakentuvana, dynaamisena käsitteenä.

Identiteetti pitää sisällään ydinuskomuksia tai oletuksia, arvoja, asenteita, mieltymyksiä, päätöksentekoon liittyviä oletuksia, eleitä, tapoja sekä sääntöjä (Czarniawska ja Joerges 1994, 195). Nämä suhteellisen vakaat piirteet muodostavat minuuden ja kertovat siitä, miten meidät nähdään ja miten itse toimimme (Scott, Corman ja Cheney 1998, 303). Identiteetin osa-alueet, kuten arvot, asenteet tai mieltymykset, kuitenkin vaihtelevat laajuudessaan, suhteessaan minuuteen sekä siihen, millainen merkitys niillä on minuudelle, jolloin identiteetin osa-alueet voivat olla joko keskeisiä tai toisarvoisia (emt., 319), tilanteesta ja kontekstista riippuen. Esimerkiksi autonomian, objektiivisuuden sekä julkisen palvelun arvot kytkeytyvät vahvasti toimittajien ammatti-identiteettiin (Pöyhtäri, Välvirronen ja Ahva 2016, 10), mutta eivät ole välttämättä samalla tavalla läsnä heidän identiteettinsä muilla osa-alueilla.

Toimittajien ammatti-identiteetti viittaa tässä tutkimuksessa heidän työhönsä ja ammattiinsa liittyvään, sosiaaliseen ja tilannesidonnaiseen minäkäsitykseen. Tämä käsitys muotoutuu journalististen normien ja ihanteiden sekä käytännön työelämän välisessä suhteessa (Deuze 2005, 446). Etenkin nuoremmat toimittajat määrittävät ammatti-identiteettiään entistä enemmän suhteessa sosiaaliseen mediaan ja kokevat ammatti-identiteetin limittyvän henkilökohtaiseen identiteettiin esimerkiksi siten, etteivät koe tarvetta irrottautua työasioista sosiaalisessa mediassa työpäivän jälkeen (Lehtonen 2013, 16, 55). Sosiaalisen median käytön lisääntyminen toimittajien työssä ja arjessa näyttää kuitenkin myös työn ja muun elämän rajanvetämiseen liittyvänä haasteena. Paason (2021, 122) mukaan sosiaalisen median alustoilla toimittajat eivät yksiselitteisesti pyri erottamaan

työtä ja muuta elämää toisistaan, vaan näkevät toimittajuuden elämäntapana, jossa työ ja muu elämä kietoutuvat yhteen.

Journalismin perinteeseen kiinnittyvä ammatti-identiteetti näyttää rakentuvan jo koulutuksen aikana, jossa muodostuu käsitys ammatista, joka palvelee yleisöä. Tämän käsityksen mukaan toimittajien tehtävänä on toimia eettisesti, ei esimerkiksi liiketaloudellisten tavoitteiden mukaisesti (Ahva ym. 2022, 116). Muutokset journalismin kentällä voivat osaltaan horjuttaa ammatti-identiteettiä, jota pyritään kuitenkin vahvistamaan nojautumalla perinteisiin journalistisiin ydinarvoihin (Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva 2016). Perinteisesti toimittajien ammatti-identiteetti on nähty vahvana, eli työ nähdään elämäntapana, jossa ei noudateta työaikoja (Deuze 2005; Lehtonen 2013, 55; Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019; Paaso 2021, 122). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme toimittajien ammatti-identiteettiä osana toimittajuutta eli ammatillista itseymmärrystä, joka määrittyy sekä toiminnassa että puheessa (Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva 2016, 3).

Tutkimuksessamme huomio tarkentuu toimittajien ammatti-identiteetille annettuihin säännönmukaisiin merkityksiin, jolloin havaintoyksikkö on yksilön sijaan merkityssysteemi (Phillips ja Hardy 2002, 2). Identiteetille annettuja merkityksiä tarkastellaan sosiaalisina konstruktioina, jotka rakentuvat vuorovaikutuksessa (Pietikäinen ja Mäntynen, 2009, 24–25). Identiteetteihin kytkeytyvät käsitykset auttavat näkemään, miten yksilön minuu muodostuu suhteessa muihin ja miten moninaisissa rooleissa, kuten kumppaneina, työntekijöinä, vanhempina tai ikääntyvien vanhempien lapsina ihmiset itsensä näkevät (Gregory 2001). Vaikka tavoissa puhua työstä ja perheestä korostuu usein perheen merkitys ja perheen asettaminen etusijalle, työ nähdään kuitenkin osana identiteettiä ja se toimii myös vanhemmuuden identiteetin kontrastina (Golden 2000). Työelämän arvomaailma voi heijastua työn ja muun elämän rajaneuvotteluihin erityisesti parisuhteissa (Denker ja Dougherty 2013). Siksi onkin kiinnostavaa tarkastella, miten käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä sekä oikeuttavat että haastavat tietynlaisen toiminnan ja samalla määrittelevät työn ja yksityisen elämän rajoja.

Identiteettiä voidaan tarkastella tietynlaisena voimavara- tai resurssitekijänä. Meisenbachin (2008) tutkimus varainkerääjien identiteettineuvotteluista osoitti, että identiteettiin kytkeytyvät monimuotoiset, päällekkäiset ja usein myös jännitteiset diskurssit mahdollistivat varainkerääjien kokemuksen merkityksellisestä ja voimaannuttavasta työstä. Vaikka Meisenbachin (2008) tutkimuksessa identiteettiä itsessään ei varsinaisesti käsitteellistetty resurssitekijäksi, käsitykset identiteetistä kuitenkin lievensivät esimerkiksi työn sosiaalisia vaatimustekijöitä. Grubenmannin ja Meckelin (2017) tutkimuksessa sen sijaan tarkasteltiin nimenomaan toimittajien ammatti-identiteettiä resurssitekijänä toimitustyön muutoksissa. Tutkimuksessa toimittajien keskinäinen vuoropuhelu journalististen arvojen, käytänteiden, roolikäsitysten ja toimintatapojen välillä tekivät ammatti-identiteetistä resurssin, joka auttoi toimittajia selviytymään alaa ravistelevista muutoksista sekä epävarmuudesta sekä pohtimaan uusia toimintatapoja laadukkaasti journalismin toteuttamiseksi.

Samalla tavoin voidaan myös suomalaisten toimittajien ammatti-identiteetti nähdä tietynlaisena resurssina, johon toimittajat nojautuvat muutosten keskellä (Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva 2016). Media-alan digitalisoitumisen murroksessa suomalaista toimittajakuntaa piti koossa jaettu ymmärrys journalismin peruspilareista ja ydinarvoista eli autonomiasta, objektiivisuudesta ja julkisesta palvelusta. Perusarvoihin tukeutuminen ylläpiti myös uskoa

työn mielekkyyteen. (Pöyhtäri, Välvirronen ja Ahva 2016, 18–19.) Tässä tutkimuksessa nähdään, että identiteettikäsitteet tuottavat rajanhallinnalle merkityksiä, joilla voidaan sekä oikeuttaa että mahdollistaa omaa toimintaa. Tällöin erityisesti ammatti-identiteetti voidaan samankaltaisesti nähdä tietynlaisena resurssitekijänä myös rajanhallinnan kontekstissa.

Tutkimuksen analyysia ohjaa kaksi tutkimuskysymystä, joista ensimmäinen tarkastelee sitä, millaisia ovat toimittajien sekä heidän lähisuhteosapuoltensa käsitykset toimittajan ammatti-identiteetistä. Toinen tutkimuskysymys ohjaa tarkastelun siihen, miten toimittajien ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset ovat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Aineisto ja menetelmä

Tutkimuksen aineisto koostuu suomalaisten toimittajien sekä heidän itsensä nimeämien työ- ja yksityiselämän henkilöiden puolistrukturoiduista haastatteluista (N=32). Toimittajat valikoituivat tutkimuskohteeksi, koska laajemmassa tutkimushankkeessa saatiin tietoa toimittajien työn luonteesta ja työn kontekstista. Saatu tieto kannusti tarkastelemaan tutkimusaihetta nimenomaan toimittajien rajanhallinnan näkökulmasta. Osa haastateltavista toimittajista tavoitettiin hankkeen kontakteja hyödyntämällä ja osa käyttämällä lumipallootantaa (Tracy 2013, 156) eli toimittajia pyydettiin nimeämään samassa mediaorganisaatiossa työskenteleviä kollegoita, joilla olisi mahdollisuus osallistua tutkimukseen.

Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 16 toimittajaa. Ennen jokaista haastattelua haastateltaville annettiin lisätietoa tutkimuksesta, aineistohallinnasta sekä pyydettiin allekirjoittamaan tutkimuksen suostumuslomake. Jokaisen haastattelun jälkeen otettiin yhteyttä myös toimittajan itsensä nimeämään työ- tai yksityiselämän henkilöön (kumppani, ystävä/kollega tai lähijohtaja, yhteensä 16 henkilöä) ja sovittiin haastattelu hänen kanssaan. Haastatteluja varten laadittiin puolistrukturoitu teemahaastattelurunko, jonka teemat mukailivat toisiaan sekä toimittajien että heidän läheisyytensä haastatteluissa. Haastattelun kulkua oli kuitenkin myös mahdollisuus muuttaa tilanteen mukaan, mikä on tällaiselle haastattelumuodolle tyypillistä (Frey, Botan ja Kreps 2000, 101). Tavoitteena oli saada mahdollisimman avoimia sekä vapaasti muodostettuja vastauksia, joissa haastateltavat puhuivat omana itsenään ja toivat esille omaa kokemusmaailmaansa (Lindlof ja Taylor 2002, 178–179).

Kaikki haastatteluihin osallistuneet toimittajat työskentelivät kokopäiväisesti isossa suomalaisessa mediaorganisaatiossa, jotka sijoituivat maantieteellisesti usealle eri paikkakunnalle. Toimittajat työskentelivät pääsääntöisesti päivävuorossa, mutta osa työskenteli myös viikonloppu- sekä iltavuoroissa, joko säännöllisesti tai poikkeustapauksissa. Toimittajat käyttivät päivittäin useita viestintäteknologioita kuten älypuhelin (työ- ja henkilökohtainen puhelin), sähköpostia, sosiaalista mediaa sekä muita viestintä- ja yhteistyöalustoja. Haastatteluista toimittajista naisia oli kymmenen ja miehiä kuusi, ja he olivat 25–55-vuotiaita. Työkokemus vaihteli neljästä vuodesta 30 vuoteen, keskimäärin työkokemusta oli 16 vuotta. Lähes jokaisella haastateltavalla oli korkeakoulututkinto ja he elivät avio- tai avoliitossa yhtä toimittajaa lukuun ottamatta. Kahdeksalla toimittajalla ei ollut lapsia, seitsemällä lapset olivat alle 12-vuotiaita ja yhdellä lapset olivat yli 12-vuotiaita.

Toimittajien haastatteluiden lisäksi aineisto koostui toimittajien itsensä nimeämien työ- ja yksityiselämän henkilöiden haastatteluista, joista naisia oli kymmenen ja miehiä kuusi. Näistä he olivat 26–55-vuotiaita ja heidän suhteensa haastateltuun toimittajaan oli kestänyt keskimäärin 12,9 vuotta, joista lyhin suhde oli 5 vuotta ja pisin 30 vuotta. Haastateltavien tiedot on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1: Haastateltavien tiedot.

Haastateltavat	Työkokemus		Työsuhde	Haastateltu lähisuhdeosapuoli	Suhteen pituus	
	Ikä	vuosina			Ikä	vuosina
miestoimittaja	35	10	vakituinen	puoliso	34	20
naistoimittaja	45	28	vakituinen	puoliso	47	18
naistoimittaja	49	11	vakituinen	puoliso	53	30
miestoimittaja	39	18	vakituinen	puoliso	37	18
miestoimittaja	41	20	vakituinen	puoliso	42	12
naistoimittaja	26	4	määräaikainen	puoliso	26	5
naistoimittaja	25	6	vakituinen	puoliso	26	5
miestoimittaja	29	5	määräaikainen	puoliso	28	10
naistoimittaja	53	20	vakituinen	ystävä	48	10
naistoimittaja	41	20	vakituinen	ystävä	38	15
miestoimittaja	42	18	vakituinen	ystävä	49	6
miestoimittaja	39	15	vakituinen	ystävä	42	7
naistoimittaja	43	20	vakituinen	lähijohtaja	41	0,6
naistoimittaja	38	13	vakituinen	lähijohtaja	55	10
naistoimittaja	38	15	vakituinen	lähijohtaja	48	8
naistoimittaja	56	30	vakituinen	lähijohtaja	38	3

Haastatteluista suurin osa toteutettiin kasvotusten haastatteluihin soveltuvissa tiloissa, esimerkiksi haastateltavien työpaikalla neuvotteluhuoneissa tai haastateltavien kotona. Osa haastatteluista toteutettiin myös puhelimitse. Haastattelut toteutti artikkelin ensimmäinen kirjoittaja. Toimittajien haastattelut kestivät 53–117 minuuttia, ja keskimäärin haastattelujen kesto oli 76 minuuttia. Toimittajien nimeämien työ- ja yksityishenkilöiden haastattelut kestivät lyhimmillään 15 minuuttia ja pisimmillään tunnin, jolloin haastattelujen pituus oli keskimäärin 37 minuuttia. Toimittajille suunnattujen haastatteluiden teemat käsittelivät useita aiheita kuten työpäivien rutiineja, suhtautumista työhön, työn ja muun elämän välistä suhdetta, viestintäteknologian roolia sekä neuvotteluja työn ja muun elämän rajoista erilaisissa vuorovaikutussuhteissa. Teemat muodostuivat toimittajien ammatti-identiteettiä koskevista tutkimuksista (Deuze 2005; Lehtonen 2013; Pöyhtäri, Välvä ja Ahva 2016; Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019), ja kysimme esimerkiksi sitä, miten toimittajat ja heidän lähisuhdeosapuolensa toimittajan työn ja muun elämän näkevät ja mitä toimittajuus toimittajille merkitsee. Työn ja muun elämän rajapintaa koskevia kysymyksiä ohjasi teoreettinen viitekehys rajanhallinnasta vuorovaikutusprosessina (Clark 2000; Cruz ja Meisenbach 2017), minkä vuoksi haastateltavilta kysyttiin esimerkiksi sitä, miten työpäivän venymisestä

tai työskentelystä iltaisin keskustellaan esimerkiksi puolison kanssa. Lähisuhteosapuolten haastattelurunko oli hieman suppeampi ja sen kysymykset koskivat haastateltavien käsityksiä siitä, miten toimittajat yleensä ottaen suhtautuivat työn ja muun elämän rajanhallintaan, työhönsä toimittajina, viestintäteknologian käyttöön sekä tapoihin tuoda esiin työn ja muun elämän velvollisuuksia ja vaatimuksia erilaisissa vuorovaikutussuhteissaan.

Aineiston käsittely ja analyysi

Kaikki haastattelut tallennettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon sanatarkasti siten, että usein toistuvat äännähdykset tai täytesanat jätettiin litteroimatta. Litteroitua tekstiaineistoa tuli yhteensä 395 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1.0). Aineiston analyysimenetelmä oli laadullinen aineistolähtöinen temaattinen analyysi, jossa aineistosta etsittiin systemaattisesti merkityskokonaisuuksia (Schreier 2014, 170). Temaattinen analyysi (Braun ja Clarke 2006) sekä laadullinen sisällönanalyysi (Schreier 2014) muistuttavat hyvin pitkälti toisiaan, sillä molemmissa tavoitteena on tarkastella teemoja, jotka sisältävät jotain tärkeää suhteessa tutkimuskysymyksiin (Schreier 2014, 170) ja havainnollistavat toimintatapoja tai tarkoitusta itse aineistossa (Braun ja Clarke 2006, 79). Oleellista analyysimenetelmässä on systemaattisuus, jonka avulla aineistoa on mahdollista vertailla ja tarkastella asioiden ja ilmiöiden välisiä suhteita. Tässä tutkimuksessa merkityskokonaisuudet muodostuivat muutamien sanojen tai lauseiden muodostamista kokonaisuuksista, jotka tunnistettiin aineistolähtöisesti toimittajien sekä heidän työ- ja yksityiselämän lähisuhteiden selonteosta eli käsityksistä toimittajuuteen sekä toimittajien ammatti-identiteetteihin liittyen.

Analyysiprosessi alkoi aineiston lukemisella (Braun ja Clarke 2006; Tracy 2013) ja analyysin alkuvaiheessa painottui Schreierin (2014) laadullisen sisällönanalyysin malli, jolloin aineistosta keskityttiin löytämään yhtenäisiä merkityksiä. Voidaan puhua myös avoimesta koodauksesta (Corbin ja Strauss 1998, 160), jossa tavoitteena on tunnistaa aineistosta empiirisiä teemoja. Avoimen koodauksen jälkeen koodit käytiin läpi kriittisesti ja joitain samankaltaisia koodeja yhdisteltiin ja tarvittaessa muodostettiin uusia koodeja. Lopullisista koodeista rakentui koodausrunko (Tracy 2013, 191), jonka avulla koodit ryhmiteltiin alateemoihin sekä luotiin uusia alateemoja. Aineistoa teemoiteltaessa tarkasteltiin tiettyjä rajanhallinnan piirteitä, kuten sitä, miten työpäivän aloittamista ja työpäivän kulkua kuvattiin, sekä ammatti-identiteettiin liittyviä piirteitä, kuten sitä, miten työstä yleensä ottaen puhuttiin. Koodauksessa huomiota kiinnitettiin erityisesti seuraavan tyyppisiin sanoihin ja lauseisiin: ”työtä tehdään omalla persoonalla, ”kaikkialla missä liikun, olen myös toimittaja”, ”nyt ne on irtoamassa toisistaan, työ ja muu elämä [...] se oikea elämä” tai ”olen perheenisä kaikkein eniten”. Näistä muodostui alateemoja, kuten roolien yhteneväisyys, työn merkityksellisyys, työlle antautuminen, työn ja muun elämän välillä tasapainoileminen, perheen arvostaminen sekä toimittajuuden häivyttäminen. Näiden alateemojen kautta konstruimme käsitykset toimittajien ammatti-identiteetistä kahdeksi yläteemaksi, toimittajuus elämäntapana sekä toimittajuus palkkatyönä.

Analyysia ohjasivat siis kysymykset siitä, miten toimittajat sekä heidän lähisuhteosapuolensa yleensä otteen puhuvat toimittajan suhtautumisesta työhön tai vapaa-aikaan, perheeseen tai harrastuksiin, mitä toimittajat kertovat ammatti-identiteetistään tai millaisena lähi-

suhdeosapuolet näkevät toimittajan ammatti-identiteetin. Toimittajuus elämäntapana -yläteema muodostui toimittajien sekä heidän lähisuhdeosapuolten kuvauksista, joissa korostui työn ja yksityisen elämän rajattomuus, työn merkityksellisyys sekä omatahtoinen halu omistautua työnteolle myös työajan ulkopuolella. Sen sijaan toimittajuus palkkatyönä -yläteema muodostui toimittajan ammatti-identiteetille annetuista merkityksistä, joissa korostui tarve muodostaa, neuvotella sekä vetää rajoja työn ja muun elämän välille.

Erilaiset ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset sekä niiden merkitys rajanhallinnalle tulivat esiin myös toimittajien sekä heidän lähisuhdeosapuoltonsa vuorovaikutustilanteiden sekä -suhteiden kuvauksista, jonka vuoksi toinen tutkimuskysymys ohjasi tarkastelemaan sitä, miten toimittajien ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset ovat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan. Analyysissa keskityttiin siis sekä toimittajien että heidän lähisuhdeosapuolten kuvauksiin vuorovaikutustilanteista, joissa neuvoteltiin työn ja muun elämän rajoista, ja joissa toimittajien ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset tulivat esille. Identiteetikäsitysten yhteyttä työn ja muun elämän rajanhallintaan vahvistivat toimittajien kuvausten lisäksi lähisuhdeosapuolten kuvaukset. Kun toimittaja itse kertoi esimerkiksi tilanteesta, jossa työhön uppoutuminen kotona ollessa saattoi näyttäytyä läsnäolon puutteena, analyysimme sai vahvistusta tämänkaltaisen ilmiön olemassaolosta niiltä suhteen osapuolilta, jotka kertoivat samanlaisesta ilmiöstä. Samalla tavalla toimittajien kuvatessa esimerkiksi arvomaailmaansa, jossa perhe asetettiin etusijalle, lähisuhdeosapuolten samankaltaiset kuvaukset vahvistivat tätä käsitystä toimittajan ammatti-identiteetistä sekä sen merkitystä rajanhallinnalle.

Tulosten aineistoesimerkeistä on poistettu kaikki sellainen tieto, jonka avulla haastateltavat tai heidän lähisuhdeosapuolensa olisivat tunnistettavissa. Anonymiteetin turvaamiseksi aineistoesimerkit eivät kulje rinnakkain siten, että toimittajan ja hänen lähisuhdeosapuolensa näkemykset tulisivat esille samanaikaisesti. Sen sijaan aineistoa käsiteltiin laajemmin yhtenä kokonaisuutena.

Käsitykset toimittajan ammatti-identiteetistä muodostivat kaksi toisistaan eriävää yläteemaa, toimittajuus elämäntapana sekä toimittajuus palkkatyönä. Näiden kahden yläteeman tarkempaa jäsentymistä tarkastellaan tulososion ensimmäisessä osassa. Tulososion toinen osa sen sijaan keskittyy tarkastelemaan, millainen merkitys erilaisilla toimittajien ammatti-identiteettiin kytkeytyvillä käsityksillä on työn ja muun elämän rajanhallinnalle.

Toimittajan ammatti-identiteettiä koskevat erilaiset käsitykset

Toimittajuus elämäntapana

Toimittajuus elämäntapana -yläteemassa sekä toimittajien että heidän lähisuhdeosapuoltonsa käsityksissä korostui voimakkaasti näkemys siitä, että toimittajuus koettiin tietynlaisena tapana elää. Toimittajuus elämäntapana -yläteemaan kytkeytyivät kuvaukset 1) elämän osa-alueiden kokonaisvaltaisuudesta 2) työn merkityksellisyydestä sekä 3) työlle omistautumisesta.

Elämän osa-alueiden kokonaisvaltaisuus tuli esille käsityksissä, joiden mukaan työ ja yksityinen elämä eivät olleet erillisiä osa-alueita, vaan ne limittyivät toinen toisiinsa. Koko-

naisvaltaisuutta korostivat myös ajatukset, joiden mukaan toimittajan työtä tehtiin nimenomaan omalla persoonalla, omalla itsenään. Siitä huolimatta, että objektiivisuus ohjasi toimittajien työskentelyä, usein juttuaiheiden lähteet tai ideat löytyivät omasta elämäpiiristä. Osittain tämän takia toimittajille työroolin ja henkilökohtaisen roolin erottaminen tuntui kin tarpeettomalta, jopa epäluonnolliselta, sillä toimittajuus oli osa heidän identiteettiään. Vahva ammatti-identiteetti tuli näkyväksi samankaltaisina tapoina jäsentää maailmaa niin työssä kuin vapaa-ajalla:

Kaikkialla missä liikun niin olen myös toimittaja, vapaa-ajalla ja töissä nyt varsinkin. Ja tykkään vapaa-ajalla mennä tilanteisiin ja tilaisuuksiin, missä altistaa itsensä juttuideoille, koska mun ammatti on ottaa selvää ja kertoa, mitä tällä alueella tapahtuu, niin haluan vapaa-ajalla käydä eri paikoissa ja tapahtumissa. (Toimittaja)

Vaikka toimittajat eivät kokeneet työskentelevänsä näin toimiessaan, saattoi asia näyttäytyä lähisuhdeosapuolille toisin. Käsitys toimittajuudesta elämäntapana näyttäytyy alla olevassa aineistoesimerkissä lähisuhdeosapuolen kuvatessa toimittajan vapaa-ajan viettoa.

Eri tavalla hän tarkkailee ympäristöä kuin taas sitten minä. Ja aamulla, jos luetaan lehteä, niin hänen on pakko lukea se läpi, että taas töissä tietää. Niin se näkyy tosi paljon vapaalla se sen työ. (Toimittajan puoliso)

Toimittajan ammatti-identiteetti koettiin jopa niin vahvaksi, että ilman työtä ja toimittajuutta identiteettistä ja minuudesta ajateltiin jäävän uupumaan jotain oleellista ja tärkeää. Toimittajat eivät siis kokeneet työskentelevänsä vapaalla tai lomalla, vaikka rekisteröivätkin tilanteita tai aiheita ammatillisista syistä. Toimittajuus elämäntapana näyttäytyi sen sijaan tavoissa tarkastella ja jäsentää maailmaa myös työajan ulkopuolella.

Toimittajuutta elämäntapana rakensivat myös käsitykset työn merkityksellisyydestä. Työn merkityksellisyys korostui toimittajien saadessa toteuttaa itseään työssä ja etenkin tilanteissa, joissa omien journalististen ratkaisujen myötä koettiin onnistumisia. Myös puolisot tunnistivat toimittajien työn merkityksellisyyden kuvatessaan toimittajan mahdollisuuksista kirjoittaa asioista ja ilmiöistä, jotka toimittajat kokivat itselleen tärkeiksi. Työn merkityksellisyys tuli esille myös kuvauksissa, joiden mukaan toimittajaksi ei ajauduttu, vaan kyseessä oli haaveammatti, johon pääsemiseksi oli tehty määrätietoisesti töitä. Näissä kuvauksissa korostuivat myös käsitykset siitä, ettei ammatti-identiteetti kytkeytynyt pelkästään työyhteisöön tai työnantajaan, vaan ennen kaikkea haluan olla toimittaja. Työn merkityksellisyys näkyi vahvana työn imuna, esimerkiksi toimittajien valmiutena siirtää yksityisen elämän velvollisuuksia kiireisessä uutistilanteessa tai tapoina uppoutua työn alla oleviin työtehtäviin myös työajan ulkopuolella:

Mulla on erinomainen työn imu, se on vahva. Jos on joku oikeasti iso asia, niin eipä siinä kyllä kauheasti kotiasioita mietitä, jos on ns. tilanne päällä. Silloin on jotkut muut asiat mielessä. (Toimittaja)

Toimittajuutta elämäntapana vahvistivat myös toimittajien sekä heidän lähisuhdeosa-puoltensa käsitykset toimittajan työlle omistautumisesta. Työlle omistautuessaan toimittajat halusivat olla aina tavoitettavissa, ja he kokivat tavoitettavuuden olevan olennainen osa heidän ammatti-identiteettiään. Jos maailmalla tapahtui jotain sellaista, mikä edellytti toimittajilta nopeaa toimintaa, toimittajat olivat valmiita reagoimaan. Kyseessä ei ollut niinkään velvollisuus työnantajaa kohtaan, vaan käsitys kumpusi toimittajien vahvasta ammatti-identiteetistä, joka näkyy seuraavassa aineistoesimerkissä.

Mut kyllä mä sen verran niinku henkeen ja vereen toimittaja oon et sit ku jotain tapahtuu niin sitte se tilanne muuttuu. Et sitte jos syliin tipahtaa skuuppi nii sillon ruvetaan olemaan töissä ja järjestetään lapset hoitoon ja sillä selvä, mutta se on oma valinta. (Toimittaja)

Toisaalta omistautuminen työlle olemalla tavoitettavissa mahdollisti myös suhteiden ylläpidon ihmisiin ja toimijoihin, jotka olivat selvästi hyödyllisiä toimittajan työssä. Sen nähtiin madaltavan kynnyistä toimittajien sekä lukijakunnan välillä ja näin edesauttavan tiedon saantia.

Työlle omistautuessaan toimittajat puhuivat myös työmoraalistaan. Toimittajat käyttivät itse työmoraalin käsitettä kuvatessaan tilanteita, joissa olivat kokeneet omistautuvansa työlle juuri siksi, että toisella tavalla toimiminen olisi sotinut heidän moraalikäsitystään vastaan. Tämä tuli esille erityisesti kuvauksissa, joissa toimittaja ei sairastuessaan mielellään siirtänyt töitään muiden tehtäväksi, vaan työt viimeisteltiin mieluummin itse, vaikka sairastuoteelta:

On mulla ollut sellaisia päiviä, ei tässä työssä, mutta aikaisemmin, että olen lähtenyt kesken päivän kotiin, koska mulla on niin kova migreeni, kolme tuntia ollut pois ja mennyt takaisin töihin. Että työmoraali on ehkä pikkasen turhankin kova [...] Ja tää kuvaa mua tyypinä, enkä mä tee sitä sen takia, että haluan pisteitä tai jotain [...] mutta silloinkin kun esim. oli se migreeni, niin mun oli pakko saada se juttu valmiiksi sinä päivänä, ettei ollut vaihtoehtoja. (Toimittaja)

Toimittajat olivat myös valmiita kantamaan vastuuta osittain hyvin itsenäisestä työskentelystä kirjoitusprosessin etenemisen ollessa toimittajien omissa käsissä. Työlle omistautuminen tarkoitti sitä, että työt valmistuivat määräaikaan mennessä. Toimittajat vastasivat paitsi työnantajan odotuksiin myös itselleen asettamiinsa tavoitteisiin ja odotuksiin ottaessaan vastaan myöhäisiltään sijoittuvia työtehtäviä tai ilmoittautuessaan resurssiksi kiireisissä uutistilanteissa.

Toimittajuus palkkatyönä

Toimittajien sekä heidän lähisuhdeosa-puoltensa toimittajan ammatti-identiteetille antamat merkitykset muodostivat myös toisen yläteeman, jossa korostui tarve muodostaa neuvotella sekä vetää rajoja työn ja muun elämän välille. Toimittajuus palkkatyönä -yläteema muodostui 1) rajanvedosta työn ja muun elämän välille, 2) perheen asettamisesta etusijalle sekä 3) tarpeesta häivyttää toimittajuutta.

Rajanveto työn ja muun elämän välille tuli esiin kuvauksissa, joissa aikaisemmat tavat hallita työn ja muun elämän rajoja oli koettu toimimattomiksi tai rajat olivat olleet liian läpäisevät sekä joustavat. Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä pitivät sisällään muutuneen suhtautumisen toimittajan työhön ja se näkyi esimerkiksi pyrkimyksenä keskittyä työasioihin ainoastaan työpäivän aikana. Myös lähisuhdeosapuolet kertoivat toimittajien rajanvetämisestä työn ja muun elämän välillä, joka näyttäytyi välillä hyvinkin haastavana:

Tässä on puolitoistavuotta opeteltu sitä, että miten voidaan olla tekemättä töitä vapaalla. Että näyttää siltä, että ehkä harrastusten kautta löytyy tasapaino siihen, että ei yritetä tehdä töitä vapaa-ajalla. (Toimittajan puoliso)

Toimittajuuteen palkkatyönä kytkeytyivät myös kuvaukset liialliseksi koetusta työmäärästä, resurssien vähäisyydestä sekä riittämättömyyden tunteista, jotka kaikki omalta osaltaan koettiin kuormittaviksi tekijöiksi. Nämä olivat myös rajanvetämisen taustalla olevia tekijöitä. Kokemus siitä, ettei työntekijöitä yksinkertaisesti ollut riittävästi eikä edellisten, toimituksesta poistuneiden työntekijöiden tilalle palkattu uutta henkilöstöä näkyi liiallisena työmääränä, jota ei ollut mahdollista kompensoida sillä, että työ koettiin mielenkiintoiseksi ja mielekkääksi. Osittain tästä johtuen toimittajille muodostui tarve rajata tietoisesti työn valumista omalle vapaa-ajalle.

Rajanvetäminen työn ja muun elämän välille näkyi myös tavoitettavuutta koskeissa käsityksissä. Tavoitettavuutta hallittiin erilaisten laitteiden tai sovellusten avulla. Työpuhelin jätettiin eteiseen työpäivän jälkeen tai loma-aikana työsähköposti kytkettiin pois käytöstä. Alla olevassa aineistoesimerkissä tulee esille toimittajan kokemus rajanvetämisen tarpeesta sekä hänen tekemästään muutoksesta tavoitettavuuden suhteen.

Kroonisesti katsoin [puhelinta], vaikka ei välttämättä ollut mitään asiaa. Mutta huomasin, että mitä mä tällä teen. Ja sitten poistin sen kokonaan [...] Puhelin jää töihin, jos ei ole erikseen sovittu jotain juttua, mikä pitää tehdä vielä työpäivän jälkeen. Ja etäpäivänä laitan sen äänetömälle, sen jälkeen, kun lopetan. (Toimittaja)

Rajanvetäminen ilmeni toimittajien ja heidän lähisuhteiden kuvauksissa työstä irrottautumisena, jolloin tietoisesti pyrittiin välttämään työasioiden käsittelyä tai ajattelua sen jälkeen, kun työpäivä oli saatu päätökseen. Myös perheelle työstä irrottautuminen merkitsi työn rajaamista vapaa-ajalta siten, että toimittaja kykeni olemaan silloin läsnä perheelleen, ei niinkään työlle. Etenkin puoliset kertoivat myös kannustaneensa toimittajapuolisoitaan irrottautumaan työstä havaitessaan, ettei työpäivä ollut vielä ajatuksen tasolla päättynyt. Työstä irrottautumista vahvistivat myös käsitykset siitä, että työnantajalle annettiin vain tietty määrä tunteja päivässä ja loppuaika oli niin sanotusti omaa aikaa, jonka sisältöä ei työnantaja voinut määrittää.

Toimittajuutta palkkatyönä rakensivat myös käsitykset perheen asettamisesta etusijalle. Nykyistä vaativampiin työtehtäviin saatettiin jättää hakeutumatta perhetilanteen vuoksi. Jos työn ja perhe-elämän vaatimukset olivat samanaikaisia, perheen tarpeet suhteessa työvelvoitteisiin koettiin tärkeämmiksi:

*Mä luulen, että se tulee siinä, että jos pitää laittaa etusijalle, että pitäisi vaikka [...] töistä soite-
taan, että pystytkö tulemaan töihin ylimääräisesti, niin jos on sovittu vähääkään jotain perheen
kanssa, niin vastaus on että en. (Toimittaja)*

Myös lähiosapuolten kuvaukset tukivat tämänkaltaista asetelmaa, jossa puoliso oli asetta-
nut perheen tarpeet työn edelle. Perheen merkitys korostui myös tavassa suhtautua vanhem-
muuteen ja tämänkaltaista toimittajan omaa kuvausta vanhemmuuden merkityksestä tuki
myös lähisuhdeosapuolen näkemys:

*Hänen puheessa on myös isän rooli tosi vahva. Jos pitäisi sanoa, että millainen rooli on eniten
puheessa, niin ei hänestä kuule aina, että hän on toimittaja, että isärooli on erittäin vahva.
(Toimittajan ystävä)*

Puhe perheen merkityksestä liittyi vahvasti toimittajien elämäntilanteisiin. Jotkut haasta-
teltavat kokivat, että lasten syntymän jälkeen vastuut ja velvollisuudet työn ulkopuolella oli-
vat kasvaneet, kun taas ne toimittajat, joiden lapset olivat jo aikuisia, korostivat puheissaan
vähemmän perhevelvoitteita.

Toimittajuus palkkatyönä näyttäytyi myös toimittajuuden häivyttämisenä. Taustalla oli
kokemus siitä, ettei toimittajan ammatti-identiteettiin nojautumalla ollut mahdollisuutta
toteuttaa itseään elämän kaikilla osa-alueilla. Toimittajien kuvauksissa rakentui tarve nähdä
itsensä muunakin kuin toimittajana ja erottaa työ muusta elämästä, jota eräs toimittaja kuvaili
”oikeaksi elämäksi”. Tämänkaltaisen toimittajuuden häivyttäminen ilmeni lähisuhdeosapuol-
ten mukaan vähentyneenä työasioiden hoitamisena tai työstä puhumisena vapaa-aikana. Toi-
mittajuutta häivyttiin myös irrottautumalla konkreettisesti työympäristöstä. Irrottautumi-
nen saattoi olla psykologista, esimerkiksi median jatkuvan seuraamisen välttämistä. Fyysinen
irrottautuminen sen sijaan tapahtui etenkin pidemmällä lomilla ympäristöä vaihtamalla:

*Siitä työn ja vapaa-ajan rajasta, mä pidän tiukasti kiinni siitä, ja se on mun henkireikä, en pysty
lomailmaan oman kotikunnan alueella [...] mulla on kesämökki toisella paikkakunnalla, ja kun
mulla on loma tiiviin talvikauden jälkeen, niin olen joka kesä useamman viikon lasten kanssa
mökillä [...] se on toki vuosi vuodelta helpottunut tavallaan ja musta tuntuu että saan pidettyä
sen oman reviiirini koko ajan paremmin ja paremmin [myös kotipaikkakunnalla ollessani].
(Toimittaja)*

Toimittajuuden häivyttämisessä myös sosiaalisella ulottuvuudella oli suuri merkitys. Toi-
mittajien kertomuksissa tuli esille, että toimittajat jättivät ammattinsa mainitsematta useissa
vapaa-ajan sosiaalisissa tilanteissa. Tämän lisäksi työn ulkopuolisissa vuorovaikutussuhteissa,
kuten perhe- tai ystäväpiirissä työstä puhumista pyrittiin välttämään tai rajoittamaan:

*Kun mä tapaan mun vaikka omia vanhempia täällä, keskustelu aika nopeasti kääntyy työhön ja
ne saattaa kertoa mulle juttuvinkkejä ja tällaista. Ja usein tuntuu, että en nyt ehkä jaksaisi. Se on
ehkä monelle myös mun lähipiiriin kuuluvalle, joka ei tee tätä työtä, joskus hankala käsittää sitä,
että se että ne kertoo mulle juttuvinkkejä mun vapaa-ajalla, niin sehän on mulle sitten työtä, kun
mä otan niitä vastaan [...] etten mä aina halua olla vaan toimittaja. (Toimittaja)*

Kaiken kaikkiaan toimittajuus palkkatyönä -yläteemassa toimittajan ammatti-identiteetille annettiin merkityksiä, joissa pyrittiin irrottautumaan perinteisestä ajatuksesta, jonka mukaan toimittaja on tai hänen tulisi olla aina töissä.

Toimittajien ammatti-identiteetin merkitys työn ja muun elämän rajanhallinnalle

Toimittajuus elämäntapana sekä toimittajuus palkkatyönä -yläteemat muodostuivat käsityksistä, joiden voidaan nähdä helpottavan tai haittaavan toimittajan työn ja muun elämän rajanhallintaa. Toisin sanoen toimittajien ja heidän lähipiirinsä vuorovaikutuksessa antamat merkitykset ammatti-identiteetille sekä oikeuttivat että mahdollistivat tiettyjä asioita, kuten työstä puhumisen myös työajan ulkopuolella tai kieltäytymisen työajan ulkopuolelle sijoittuvista työtehtävistä. Tämä tuli esille toimittajien sekä heidän lähisuhdeosapuolensa välisten suhteiden ja vuorovaikutustilanteiden kuvauksissa. Tässä osiossa tarkastellaan sitä, miten käsitykset ammatti-identiteetistä ovat yhteydessä työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Toimittajuus elämäntapana ja työn ja muun elämän rajanhallinta

Sekä toimittajien että heidän lähisuhdeosapuolten kuvauksissa kävi ilmi, kuinka käsitykset toimittajuudesta elämäntapana helpottivat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Toimittajuuteen elämäntapana kytkeytyivät käsitykset siitä, että työ ja muu elämä limittyvät ja tämä oikeuttaa puheen työstä, työn sisällöistä tai työpäivien kulusta myös työajan ulkopuolella. Kun lähisuhdeosapuoli ymmärsi työn kontekstia, siihen liittyviä vaatimuksia ja velvollisuuksia, työn aiheuttamia paineita tai sisäistä paloa sekä intohimoa työtä kohtaan, toimittajat kokivat tulleen ymmärretyksi ilman ylimääräistä taustoittamista, kykenivät reflektoimaan ajatuksiaan sekä jakamaan vaikeita asioita tietäen saavansa asiaankuuluvaa empatiaa ja ymmärrystä. Etenkin suhteissa, joissa toimittajan lähisuhdeosapuolella oli myös kokemusta journalistisella alalla toimimisesta, käsitykset toimittajuudesta elämäntapana tukivat toimittajien rajanhallintaa:

Että tavallaan myös se empatia tulee sieltä, mitä kaipaa sillä hetkellä tai sitten semmoinen riemu jonkun yhteisen onnistumisen jakamisesta [...] toinen toimittaja ymmärtää, että jos sytty tulipalo, niin sinä et voi sanoa, että mulla oli kyllä nyt tässä sovittuna illallinen kotona. Että jos olet siinä vuorossa, niin sinä jäät siihen, et sä voi sanoa, että soittakaa tänne joku muu, että mä lähdän illalliselle. Ja ne on semmoisia, että saattaa esim. parisuhteessa aiheuttaa kahnausta, niin sitten niistä on helppo puhua sellaiselle, joka itse tietää sen. Että mitä se on.
(Toimittaja)

Toimittajille mahdollisuus tuoda esiin työn merkityksellisyyttä näissä vuorovaikutussuhteissa tarkoitti sitä, että heidän lähisuhdeosapuolensa näkivät heidät kokonaisina. Vastavuoroisesti myös lähisuhdeosapuolet, etenkin puoliset, tunnistivat, että työn merkityksellisyyttä sekä sen ymmärtäminen oli tietyllä tavalla myös osa parisuhteeseen kuuluvaa vuorovaikutusta, joka helpotti toimittajien rajanhallintaa.

No mä olen itsekin kiinnostunut yhteiskunnallisista asioista ja musta on tosi mielenkiintoista käydä niitä juttuja läpi, että kyllähän siinä kuulee semmoisesta asioista, mihin ei muuten törmäisi kuin sitten ehkä lehteä lukemalla ja jonkun muun kirjoittamana. Mutta kyllä minusta on ihan mielenkiintoista olla mukana siinä prosessissa [...] kyllä se helpottaa toisen tukemista siinä parisuhteessa, että sitä duunia pystyy tukemaan. (Toimittajan puoliso)

Käsitykset toimittajuudesta elämäntapana myös haittasivat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Niillä oikeutettiin esimerkiksi iltaisin työskentely, joka tuotti haasteita työn ja muun elämän rajanhallinnalle. Työhön uppoutunut toimittaja ei välttämättä ollut läsnä kohtaamisessa, vaikka olikin fyysisesti paikalla. Lisäksi rajanhallintaa haastoivat erityisesti tilanteet, joissa odotukset erosivat toisistaan; toimittaja toivoi mahdollisuutta keskittyä työhön ja perhe läsnäoloa. Alla olevassa aineistoesimerkissä toimittaja kuvaa vuorovaikutusta tämänkaltaisesta tilanteesta.

Kun ajatukset menee töihin, niin en ole hirveästi paikalla vaikka olekin siinä [...] mä pyrin siihen välillä, että mä en katoaisi, mä yritän hakea sitä, että olisin läsnä paremmin [...] ja kyllähän mä ärsyynyn, jos mun perhe sanoo siitä, että haloo [...] mua alkaa ärsyttää, että mulla on työasiassa mielessä, mä haluan ajatella sitä, älkää antako sen häiritä, kestääkö minua. (Toimittaja)

Toimittajuutta elämäntapana myös käytettiin perustelemaan tiettyjä toimittajan ammatin liittyviä vuorovaikutuskäytänteitä, kuten asioiden kyseenalaistamista. Tämä osaltaan vaikeutti työn ja muun elämän rajanhallintaa. Toimittajat kertoivat tapauksista, joissa heidän vuorovaikutustaan, tapaansa asetella kysymyksiä ja odottaa vastauksia oli kuvattu liian ammatilliseksi, ikään kuin he olisivat haastatelleet ja keränneet tietoa myös työelämän ulkopuolisissa vuorovaikutustilanteissa. Toimittajat kertoivat joutuvansa joskus muistuttamaan muita siitä, että yksityisen elämän tilanteissa hän/toimittaja oli paikalla omana itsenään eikä salamyhkäisesti keräämässä tietoa. Tämän lisäksi vahvat toimittajan työhön liittyvät vuorovaikutuskäytänteet olivat läsnä kaikkein läheisimmissäkin suhteissa:

Jos vaikka parisuhteessakin on tilanne, että haluan puhua jonkun asian selväksi, niin jos se toinen on epälooginen, niin mä tartun siihen ja mä haastan ja mä kyseenalaistan ja mä lähestyn sitä eri kulmista, ku se on niin tuolla selkäytimessä. Ja mä en tarkota sillä mitään pahaa ja se ei oo missään nimessä tarkoituksellista. Mut se vaan tulee tuolta. (Toimittaja)

Toimittajat kertoivat myös, että tilanteet, joissa he asettivat työn etusijalle, saattoivat tulla yllätyksenä etenkin uusissa suhteissa, joissa toinen osapuoli ei tiennyt tai ymmärtänyt, miksi näin toimittiin. Tämä aiheutti konfliktinomaisia tilanteita, jotka edellyttivät neuvottelua. Erään toimittajan mukaan tämä näkyi ”turhauttavina keskusteluina”, koska toimittaja itse koki, ettei pystynyt vahvan ammatti-identiteetin vuoksi toimimaan muulla tavalla.

Käsitykset toimittajuudesta elämäntapana hankaloittivat työn ja muun elämän rajanhallintaa myös silloin, kun työlle omistautumisen kuvattiin aiheuttavan ajoittaista kireyttä ja stressiä. Tämä näyttäytyi pahantuulisuutena ja väsymyksenä vuorovaikutustilanteissa etenkin työn ulkopuolella. Oleellista toimittajien näkökulmasta oli kuitenkin tunnistaa tilanteet sekä erottaa ne suhteen ulkopuolisiksi tekijöiksi:

Siippa nykyään osaa ottaa paremmin vastaan sitä mutta ehkä meidän suhteen alussa siinä oli tekemistä että hän oppi siihen että se ei ole hänen vikansa, ja mä en häntä mistään nyt syytä, et se on vaan mun, siis takakireys johtuu siitä työelämän tilanteesta. [...] itseasiassa kyllä mä oon aina puhunut hänelle hyvin suoraan siis tästä asiasta nimenomaan että mä oon sanonu aina että jos mä suutun niin tai räjähdän jostain pikku asiasta nii sitten heti perään sanon että ”anteeksi, tää ei johdu nyt sinusta, et mulla on nyt työasioista paha mieli”. (Toimittaja)

Käsitykset toimittajuudesta elämäntapana eivät niinkään hankaloittaneet työyhteisössä tapahtuvaa työn ja muun elämän rajanhallintaa. Tämä oli myös odotettavissa, sillä toimittajuuteen elämäntapana kytkeytyvissä käsityksissä korostui nimenomaan vahva omistautuminen työlle, jonka voi nähdä enemmänkin helpottavan työn ja muun elämän välistä rajanhallintaa työyhteisössä. Oleellista kuvausten perusteella oli myös konteksti ja vuorovaikutussuhde, jossa käsitykset ammatti-identiteetistä tulivat näkyviksi. Esimerkiksi tuoreemmissa yksityiselämän vuorovaikutussuhteissa vahva ammatti-identiteetti haastoi eri tavalla toimittajien rajanhallintaa kuin pitkissä suhteissa, joissa suhteen osapuolille oli muodostunut yhteinen käsitys siitä, miten vaikkapa kiireellisiin työtehtäviin suhtauduttiin.

Toimittajuus palkkatyönä ja työn ja muun elämän rajanhallinta

Vuorovaikutustilanteiden ja suhteiden kuvaukset osoittivat, että myös käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä sekä helpottivat että haittasivat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä helpottivat rajanhallintaa tilanteissa, joissa toimittajat oikeuttivat esimerkiksi tarpeensa tasapainottaa työn ja muun elämän välistä suhdetta. Tällöin etenkin lähijohtajat kokivat, että keskustelut muutostarpeista tasapainon löytämiseksi olivat tärkeitä. Ne edesauttoivat yhteisen tavoitteen saavuttamista, huolimatta siitä, että lähijohtaja ei aina voinut toteuttaa toivottuja muutoksia. Tasapainoilun tarpeista kuitenkin keskusteltiin avoimesti ja mietittiin yhdessä ratkaisuja, jotka edesauttoivat tilannetta:

Jos hän toivoo etäpäiviä ja se on mahdollista, niin kyllä me on sitten pyritty niitä antamaan [...] on siitä puhunutkin, että joskus hän saa paljon enemmän aikaiseksi sellaisen päivän aikana kuin tässä toimituksessa, kun täällä on kuitenkin koko ajan jatkuva hälinä ja pyörinä ja tulee sitä keskeytystä enemmän [...] viimeksi kun hänellä on ollut tällainen niin hän jälkeensä kiitti ja sano että se oli todella hyvä siinä kohtaa, kun oli sellainen väsynyt hetki niin se virkisti kun sain tehdä rauhassa kotona. (Toimittajan lähijohtaja)

Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä mahdollistivat keskustelun tasapainoilun tarpeesta sekä perheen asettamisesta etusijalle ja näin ollen helpottivat toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Etenkin lähijohtajien mielestä tämä oli tärkeää, mikä ilmeni heidän kuvauksissaan käydyistä keskusteluista henkilökohtaisen elämän ja työelämän tasapainottamisen merkityksestä hyvinvoinnille ja jaksamiselle:

Jos hän on kokenut, että ne henkilökohtaisen elämän asiat vaikuttavat työhön, hän on halunnut kertoa ne minulle ja tietysti se on ollut luottamuksellista keskustelua. Mutta se on sitten ehkä helpottanut minunkin ymmärrystä ja mä oon pystynyt esimerkiksi ottamaan huomioon sen työtehtävissä ja joustoissa ja muissa, että olen pyrkinyt auttamaan häntä selviytymään niistä tilanteista sitten kun tiedän mistä on kysymys. (Toimittajan lähijohtaja)

Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä edesauttoivat toimittajien rajanhallintaa erityisesti läheisissä, puolisoiden välisissä vuorovaikutussuhteissa. Vaikka puoliset tunnistivat toimittajan vahvan ammatti-identiteetin, yhtä vahva oli myös käsitys siitä, että tilanteen vaatiessa perheen tarpeet menivät työn edelle. Toisin sanoen käsityksillä toimittajuudesta palkkatyönä oikeutettiin ja perusteltiin esimerkiksi vastuunkantamista tasapuolisesti sekä työn että muun elämän osa-alueilla, mikä helpotti työn ja muun elämän rajanhallintaa. Tämänkaltaisen tilanne näkyi alla olevassa, toimittajan puolison kertomassa kuvauksessa:

Ihan samalla tavalla kuin jos toinen on mennyt myöhemmin töihin, niin toinen on kotona ollessaan tiennyt välittömästi, että mitä täällä tarvii tehdä [...] tavallaan mä sanosin, että me molemmat ollaan aika hyvin kiinni työrutiineissa ja perhe-elämän rutiineissa [...] me tiedetään varsin hyvin myös se, että jos sä olet se joka ei ole töissä, niin mitä sun täytyy siellä kotona alkaa tekemään. (Toimittajan puoliso)

Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä mahdollistivat ymmärryksen muodostamisen toimittajien muun elämän vaatimuksista ja velvollisuuksista. Tämä ymmärrys rakentui sekä työn että muun elämän vuorovaikutussuhteissa.

Toisaalta käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä myös hankaloittivat toimittajien rajanhallintaa. Näin tapahtui erityisesti tilanteissa, joissa toimittajan ja työnantajan tahtotilat olivat eriäviä tai käsitys työtehtävän loppuun viemisestä ei ollut yhtenäinen. Vaikka toimittajat ja heidän lähisuhdeosapuolensa kertoivat, että journalistisella alalla ymmärretään hyvin, että toimittajat eivät aina pysty joustamaan työkiireiden suhteen, esiin nousi myös muunlaisia kokemuksia. Henkilökohtaisen elämän vaatimukseen ei aina suhtauduttu suopeasti, mikä tulee esille toimittajan ja hänen lähijohtajansa välisestä vuorovaikutuksesta:

Yhden kerran muistan pomolle sanoneeni, että meille tulee viideltä vieraita, että nyt en tee sitä kainalojuttua. Että [...] se juttu oli jo valmis, mutta sitten hän rupes haluamaan, että siihen yksi osa irrotetaan kainaloon, että tehdään erillinen kainalo ja mä sitten sanoin, että mä en nyt tee sitä. Mutta se oli kyllä... oli se vähän vaikeaa sanoa, mutta sanoin sitten, että en tee [...] ei se tykännyt, se sanoi, että hän tekee sen sitten itse. (Toimittaja)

Jos toimittaja kieltäytyi vapaalla ollessaan vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, jopa puoliset pitivät tätä yllättävänä. Paine hoitaa työasiat loppuun myös työajan ulkopuolella koettiin osittain kumpuavan työyhteisön vuorovaikutuksesta, tavoista joilla asioista puhuttiin ja erään toimittajan sanoin ”jostain kollektiivisesta, yhteisestä tiedostamattomasta”. Tämän vuoksi käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä, joka päättyy tietyn kellonajan jälkeen, haastoi omalta osaltaan toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaa. Käytännössä tämä saattoi tarkoittaa, että toimittajan tuli kertoa omista henkilökohtaisista menoistaan

etukäteen, jotta työyhteisössä ymmärrettiin, ettei tuona päivänä ollut poikkeuksellisesti mahdollisuus joustaa:

Jos on sovittuna jotain, meno tai kellonaika, harrastus, usein on varattu juna- tai bussiliput mutta silloin kerron sen päiviä aikaisemmin töissä, että silloin mun pitää mennä enkä pysty venymään, ja haluaisin siksi siihen sopivan työtehtävän. (Toimittaja)

Käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä edesauttoivat syventämään ymmärrystä elämän muiden osa-alueiden sisältämistä vaatimuksista ja velvollisuuksista sekä työ- että yksityiselämän vuorovaikutussuhteissa, mikä osaltaan helpotti toimittajien rajanhallintaa.

Toisaalta esimerkiksi toimittajilta edellytetty joustavuus haastoi heidän rajanhallintaansa, koska se ei vastannut heidän käsityksiään toimittajuudesta palkkatyönä.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys liittyi siihen, miten toimittajat sekä heidän lähisuhdeosapuolensa puhuvat toimittajan ammatti-identiteetistä ja millaisia merkityksiä sille annetaan. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun myötä käsitykset toimittajuudesta sekä toimittajan identiteetistä jäsenyivät kahdeksi yläteemaksi: toimittajuus elämäntapana ja toimittajuus palkkatyönä. Koska toimittajat sekä heidän lähisuhdeosapuolensa kuvailivat myös työn ja muun elämän rajanhallintaan liittyviä vuorovaikutustilanteita, ohjasi toinen tutkimuskysymys analyysin tarkastelemaan, miten toimittajien ammatti-identiteettiin liittyvät käsitykset olivat yhteydessä toimittajien työn ja muun elämän rajanhallintaan.

Näkökulma ammatti-identiteetteihin kytkeytyvistä käsityksistä ja rajanhallinnan kysymysten yhdistämisestä on uusi ja tuottaa ymmärrystä siitä, kuinka identiteetti sosiaalisena konstruktiona (Sakki ja Cottier 2012, 370) ja vuorovaikutuksessa rakentuvana käsitteenä voidaan nähdä myös osana työn ja muun elämän välistä rajanhallintaa. Työn ja perheen rajateorian (Clark 2000, 762–763) mukaan tietoisuus elämän eri osa-alueista edistää tasapainoilua työn ja muun elämän välillä ja edellyttää ennen kaikkea vuorovaikutusta, jonka myötä tietoisuus eri osa-alueista tulee esille. Tässä tutkimuksessa tietoisuutta elämän eri osa-alueista tarkastellaan etenkin ammatti-identiteettiin kytkeytyvinä käsityksinä, jotka tulosten mukaan tuottavat tietoa ja ymmärrystä elämän velvollisuuksista ja vaatimuksista niin työ- kuin yksityiselämän vuorovaikutussuhteissa.

Tämän tutkimuksen haastattelut kohdistuivat nimenomaan toimittajiin ja heitä haasteltiin toimittajina, mutta sekä toimittajien että lähisuhdeosapuolten käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä myötäilevät ajatusta, jonka mukaan ihmiset joko segmentoivat eli eriyttävät tai integroivat eli yhdistävät työn ja muun elämän osa-alueita toinen toisiinsa (White ja Thatcher 2015; Kossek 2016, 258–270). Ajatus täydellisestä työn ja muun elämän integraatiosta tai segmentaatiosta on kuitenkin melko teoreettinen, sillä ihmiset sijoittuvat jatkumolle, jossa on sekä segmentoivia että integroivia piirteitä (Nippert-Eng 1996, 6). Käsitykset ammatti-identiteetistä eivät myöskään palaudu takaisin yksilöihin, jolloin esimerkiksi käsitykset toimittajuudesta elämäntapana eivät muodostuneet ainoastaan niiden toimittajien ja

lähisuhdeosapuolten käsityksistä, joissa toimittajat lähtökohtaisesti yhdistivät työn ja muun elämän osa-alueita toisiinsa. Ammatti-identiteetille annetut yksittäiset merkitykset voivat siten olla myös keskenään jännitteisiä, ja jopa toisiaan poissulkevia. Puheenvuorojen tasolla tämä on luonnollista, koska ihmiset tyypillisesti ilmaisevat puheessaan keskenään kilpailevia diskursseja (Baxter, Scharp ja Lindsey 2021). Toimittajat saattoivat siis kertoa ”antavansa työnantajalle sen 7,25 h päivässä”, mutta haastattelun edetessä tuli esille, että tarvittaessa työpäivää jatkettiin iltaan saakka, koska työtehtävän kesken jättäminen olisi tuntunut väärältä. Tällaisten jännitteisten puheenvuorojen kohdalla aineistosta tehtyjä tulkintoja tukivat kuitenkin lähisuhdeosapuolten tarjoamat näkemykset.

Tulosten mukaan erilaiset käsitykset ammatti-identiteetistä sekä helpottivat että haittasivat toimittajien työn ja muun elämän välistä rajanhallintaa. On kuitenkin hyvä muistaa, että vuorovaikutuksen näkökulmasta rajanhallinta ei kuitenkaan lähtökohtaisesti viittaa työn ja muun elämän välisten rajojen vetämiseen tai eri osa-alueiden erillään pitämiseen, vaan tasapainoa niiden välille rakennetaan nimenomaan eri osapuolten välisessä kanssakäymisessä (Cruz ja Meisenbach 2018, 183). Tulokset osoittavat, että vahva identifiointi työhön näkyy usein myös neuvotteluna työn ja muun elämän rajoista esimerkiksi keskusteluna puolison kanssa työpäivän jatkamisesta kotona. Tämänkaltaista neuvottelua parisuhteen osapuolet voivat käydä myös tilanteissa, joissa puoliso kokee suhteen toisen osapuolen rajat työn ja muun elämän välillä olemattomiksi (Cruz ja Meisenbach 2018, 197). Samalla tavalla rajanhallintaa voidaan nähdä tapahtuvan tilanteissa, joissa toimittaja puhuu henkilökohtaisen elämän velvollisuuksista tai vaatimuksista lähijohtajalleen. Tällaisen työn ja muun elämän rajat ylittävän viestinnän kautta (Clark 2002, 46) muodostetaan ymmärrystä elämän eri osa-alueista niin työ- kuin yksityiselämän vuorovaikutussuhteissa.

Tulokset myös osoittavat, etteivät käsitykset ammatti-identiteetistä pelkästään haitanneet tai helpottaneet työn ja muun elämän rajanhallintaa. Toisin sanoen tutkimuksessa tunnistetut käsitykset ammatti-identiteetistä lisäävät ymmärrystä myös siitä, miksi osa toimittajista koki työpäivien venymisen, tavoitettavuuden tai osa-alueiden rajattomuuden eri tavalla kuin joku toinen. Mikä toisille näyttäytyi työntekoa helpottavana tai sujuvoittavana tekijänä, oli toisille kuormittavaa. Käsitykset ammatti-identiteetistä työn ja muun elämän rajanhallinnassa oikeuttavat ja mahdollistavat esimerkiksi työn sisällöistä puhumisen myös vapaa-aikana tai toimittajuuden häivyttämisen etenkin pidemmällä lomilla. Näin ollen käsitykset ammatti-identiteetistä voidaan nähdä rajanhallinnan kontekstissa tietynlaisina resurssitekijöinä. Toimittajien kohtaamat journalistisen työn muutokset (Robinson 2011; Bakker 2014; Pöyhtäri, Välvirronen ja Ahva 2016; Malmelin ja Villi 2017) ovat asettaneet vaatimuksia, joiden edessä toimittajien on täytynyt löytää uudenlaisia resursseja esimerkiksi työssäjaksamiseen. Vaikka toimittajuuteen elämäntapana liittyy tietynlaista työn rajattomuutta, ja tätä voidaan pitää jopa hyvinvointia haittaavana tekijänä, käsitys vahvasta ammatti-identiteetistä voi olla myös arvokas resurssi muuttuvassa mediaympäristössä, sillä se antaa toimittajille tärkeän tunteen työn merkityksellisyydestä (Deuze 2005).

Toimittajuuteen elämäntapana kytkeytyi käsitys siitä, että toimittajat edustavat ammatiaan myös työajan ulkopuolella. Tämänkaltaiset odotukset tietyille ammattiryhmille voivat olla kuormittavia (ks. Kreiner, Hollensbe ja Sheep 2006), minkä vuoksi vastakkaiset käsitykset toimittajuudesta palkkatyönä voivat kannustaa toimittajia priorisoimaan omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Hieman paradoksaalisesti intohimoinen suhtautuminen alaan

koetaan edellytyksenä sille, että alalle ylipäättään päädytään ja alalla pysytään, huolimatta monista kuormittavista tekijöistä (Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019). Käsitukset toimitajuudesta palkkatyönä kuitenkin erottautuivat tällaisesta suhtautumistavasta. Rajoja työn ja muun elämän välille voi siis olla mahdollista muodostaa antamalla ammatti-identiteetille merkityksiä, jotka eivät vahvista ajatusta ”hereillä 24/7” -ammattista.

Tutkimuksessa käytetty aineisto on ensisijaisesti kerätty tutkimukseen, jossa tarkasteltiin toimittajien vuorovaikutussuhteissa tapahtuvaa rajojen hallintaa sekä erityisesti rajat ylittävää viestintää. Aineisto kuitenkin osoitti, että ammatti-identiteetti sekä siihen liittyvät merkitykset olivat vahvasti esillä toimittajien sekä heidän lähisuhdeosapuoliensa puheessa, minkä vuoksi sen avulla oli mahdollista tarkastella myös näitä käsityksiä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on kiinnitettävä erityistä huomiota aineiston ja analyysin uskottavuuden arviointiin (Lincoln ja Guba 1985). Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä viittaa siihen, vastaako tutkijan oma tulkinta ja käsitteellistäminen tutkittavien käsityksiä (Eskola ja Suoranta 2008, 212) sekä miten monipuolista, yksityiskohdasta sekä konkreettista ilmiötä kuvaavaa tietoa tutkija onnistuu tuottamaan (Tracy 2010, 840). Tässä tutkimuksessa olemme kuvanneet analyysiprosessia tavalla, jonka myötä on mahdollista nähdä, miten yläteemat konstruointiin eli miten tulkinat tutkittavien käsityksistä ja kokemuksista on muodostettu. Mahdollisista rajatapauksista keskusteltiin ja ne ratkaistiin yhdessä kirjoittajien kesken. Uskottavuutta vahvistavat myös useat aineistolainaukset. Niiden kautta tulee näkyväksi, etteivät tekemämme jäsenyykset haastateltavien selonteosta ole sattumanvaraisia tai poikkeavia, vaan niitä vahvistavat myös lähisuhdeosapuolten yhteneväiset näkemykset.

Tutkimuksemme aineisto pitää sisällään erilaisia näkökulmia, koska käsitukset toimittajien ammatti-identiteetistä muodostettiin sekä toimittajien että heidän lähisuhdeosapuolensa antamien merkitysten perusteella. Laadullisessa tutkimuksessa moninaisten näkökulmien voi nähdä tuottavan syvempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Grodal, Anteby ja Holm 2021, 595). On kuitenkin huomioitava, ettei haastatteluaineisto tarjoa samankaltaista tietoa, mitä esimerkiksi vuorovaikutuksen observointi voisi tuottaa. Jatkotutkimus, jossa rajanhallintaa kytkeytyvää puhetta työstä, ammatti-identiteetistä ja ammatista observoitaisiin tai tallennettaisiin päivittäisissä kanssakäymisissä, voisi siten tarjota tarkemman linssin neuvotteluprosesseihin ja niissä muodostuviin tulkintoihin.

Myös tarkasti rajatut kysymykset koskien nimenomaan identiteettejä voisivat antaa vielä laajemman sekä tarkemman kuvan ammatti-identiteetin roolista työn ja muun elämän rajoista neuvoteltaessa. Lisäksi sukupuolinäkökulma voisi tarjota uusia näkemyksiä mahdollisista eroista ammatti-identiteettiin ja rajanhallintaan liittyen. Olisi myös tärkeää tarkastella, millaisia odotuksia, vaatimuksia tai ominaisuuksia toimittajan ammatti-identiteettiin työyhteisössä liitetään. Vaikka käsitukset toimittajan työstä muodostuvat jo koulutuksen aikana (Ahva ym. 2022, 116), ammatti-identiteetti ja siihen kytkeytyvät odotukset muokkautuvat ennen kaikkea työyhteisössä.

Työn ja muun elämän rajanhallintaa voivat sävyttää myös erilaiset organisaatiokulttuurit ja rakenteet, joilla sekä tuetaan että heikennetään olemassa olevia perhepoliittisia käytänteitä työyhteisön sisällä (Kirby ja Krone 2002). Vaikka tutkimuksemme ei tähän tematiikkaan kohdistunutkaan, on kysymys kuitenkin aiheellinen. Esimerkiksi työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden suhteen (Snyder, Johnson ja Kozimor-King 2019) käytänteet ja odotukset

voivat olla toimitusten sisällä ristiriitaisiakin. Erään haastateltavan mukaan toimittajien tapa suhtautua työhön tulee ”jostain kollektiivisesta, yhteisestä tiedostamattomasta”. Tämänkaltaista ilmiötä ja sen roolia toimittajien työn ja muun elämän rajanhallinnassa voisi lähestyä esimerkiksi havainnoimalla erityisesti, *miten* toimittajat puhuvat ammatti-identiteetistään erilaisissa tilanteissa, ja millaisia metaforia tai selontekoja puhe sisältää. Toimittajien identiteettidiskurssien tarkastelu voisi mahdollistaa myös rinnakkaisten ja osin päällekkäisten diskurssien analysoimisen tarjoten uudenlaista tietoa esimerkiksi identiteettidiskursseihin sisäänrakennetusta jännitteisyydestä.

Kirjallisuus

- Ahva, Laura, Milla Järvipetäjä, Kari Koljonen, Samuel Raunio ja Esa Reunanen. 2022. *Lähtöjä median ammattipoluille: Journalismia opiskelevien käsityksiä media- ja viestintäalan ammateista sekä omasta tulevaisuudestaan alalla*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Baxter, Leslie A., Kristina M. Scharp ja Lindsey J. Thomas. 2021. ”Original voices. Relational Dialectics Theory.” *Journal of Family Theory* 13 (1): 7–20. <https://doi.org/10.1111/jftr.12405>.
- Bakker, Piet. 2014. ”Mr. Gates returns: Curation, community management and other new roles for journalists.” *Journalism studies* 15 (5): 596–606. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.901783>.
- Berkelaar, Brenda L. ja LaRae Tronstad. 2017. ”Negotiating Work–Life.” *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.15>.
- Braun, Virginia ja Victoria Clarke. 2006. ”Using thematic analysis in psychology.” *Qualitative research in psychology* 3 (2): 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qpo630a>.
- Brewer, Marilyn B. 2001. ”The Many Faces of Social Identity: Implications for Political Psychology.” *Political Psychology* 22 (1): 115–125. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00229>
- Clark, Sue Campbell. 2000. ”Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance.” *Human relations* 53 (6): 747–70. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, Sue Campbell. 2002. ”Communicating Across the Work/home Border.” *Community, Work & Family* 5 (1): 23–48. <https://dx.doi.org/10.1080/13668800020006802>.
- Cruz, Disraely ja Rebecca Meisenbach. 2018. ”Expanding Role Boundary Management Theory: How Volunteering Highlights Contextually Shifting Strategies and Collapsing Work–Life Role Boundaries.” *Human relations* 71 (2): 182–205. <https://doi.org/10.1177/0018726717718917>.
- Corbin, Juliet ja Anselm Strauss. 2008. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, California: Sage
- Denker, Katherine J. ja Debbie Dougherty. 2013. ”Corporate Colonization of Couples’ Work-Life Negotiations: Rationalization, Emotion Management and Silencing Conflict.” *Journal of Family Communication* 13 (3): 242–262. <https://dx.doi.org/10.1080/15267431.2013.796946>.
- Deuze, Mark. 2005. ”What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered.” *Journalism* 6 (4): 442–464. <https://doi.org/10.1177/1464884905056815>.
- Edwards, Jeffrey ja Nancy Rothbard. 2000. ”Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs.” *The Academy of Management Review* 25 (1): 178–199. <https://dx.doi.org/10.2307/259269>.
- Eskola, Jari ja Juha Suoranta. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Frey, Lawrence, Carl H. Botan ja Gary Kreps. 2000. *Investigating communication*. New York: Allyn & Bacon.
- Gambles, Richenda, Suzan Lewis ja Rhona Rapoport. 2006. *The Myth of Work-life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: John Wiley.
- Golden, Annis G. 2000. ”What we talk about when we talk about work and family: A discourse analysis of parental accounts.” *The Electronic Journal of Communication* 10 (3–4). <https://www.cios.org/EJCPUBLIC/010/3/010315.html>.
- Gonzalez, Isabel ja Paz Morer. 2016. ”Ergonomics for the Inclusion of Older Workers in the Knowledge Workforce and a Guidance Tool for Designers.” *Applied Ergonomics* 53: 131–142. <https://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.09.002>.

- Gregory, Kimberly D. Weller. 2001. *Don't sweat the small stuff: Employee identity work in a transitioning business environment*. Julkaisematon väitöskirja. Tampa: University of South Florida.
- Grodal, Stine, Michel Anteby ja Audrey L. Holm. 2021. "Achieving rigor in qualitative analysis: The role of active categorization in theory building." *Academy of Management Review* 46 (3): 591–612. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0482>.
- Grubenmann, Stephanie ja Miriam Meckel. 2017. "Journalists' Professional Identity: A Resource to Cope with Change in the Industry?" *Journalism Studies* 18 (6): 732–748. <https://dx.doi.org/10.1080/1461670X.2015.1087812>.
- Helkama, Klaus, Rauni Myllyniemi, Karmela Liebkind, Johanna Ruusuvoori, Jan-Erik Lönnqvist, Nelli Hankonen, Tuuli Anna Mähönen, Inga Jasinskaja-Lahti ja Jukka Lipponen. 2020. *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki: Edita.
- Kirby, Erika ja Kathleen Krone. 2002. "The policy exists but you can't really use it: communication and the structuration of work-family policies." *Journal of Applied Communication Research* 30 (1): 50–77. <https://doi.org/10.1080/00909880216577>.
- Kreiner, Glen E., Elaine C. Hollensbe ja Matthew L. Sheep. 2006. "Where Is the 'Me' Among the 'We'? Identity Work and the Search for Optimal Balance." *The Academy of Management Journal* 49 (5): 1031–1057. <https://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2006.22798186>.
- Krouse, Stephanie S. ja Tamara. D. Affi. 2007. "Family-to-work Spillover Stress: Coping Communicatively in the Workplace." *Journal of Family Communication* 7 (2): 85–122. <https://dx.doi.org/10.1080/15267430701221537>.
- Lehtonen, Pauliina. 2013. *Itsensä Markkinoijat: Nuorten Journalistien Urapolut Ja Yksilöllistyvä Työelämä*. Tampere: Tampere University Press.
- Lincoln, Yvonna S., ja Egon G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Lindlof, Thomas R. ja Bryan C. Taylor. *Qualitative Communication Research Methods*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Malmelin, Nando ja Mikko Villi. 2017. "Media work in change: Understanding the role of media professionals in times of digital transformation and convergence." *Sociology Compass* 11 (7). <https://doi.org/10.1111/soc4.12494>.
- Meisenbach, Rebecca J. 2008. "Working With Tensions: Materiality, Discourse, and (Dis)empowerment in Occupational Identity Negotiation Among Higher Education Fund-Raisers." *Management Communication Quarterly* 22 (2): 258–287. <https://dx.doi.org/10.1177/0893318908323150>.
- Paaso, Marika. 2021. *Yksityinen ja julkinen toimittaja: Suomalaisen toimittajien vaikutelman hallinta sosiaalisessa mediassa*. JYU Dissertations 455. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8924-8>.
- Phillips, Nelson ja Cynthia Hardy. 2002. *Discourse analysis: Investigating processes of social construction*. London: Sage Publications.
- Pietikäinen, Sari, ja Anne Mäntynen. 2009. *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Putnam, Linda L., Gail T. Fairhurst ja Scott Banghart. 2016. "Contradictions, Dialectics, and Paradoxes in Organizations: A Constitutive Approach." *The Academy of Management Annals* 10 (1): 67–171. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1162421>.
- Pöyhtäri, Reeta, Jari Väliaverronen ja Laura Ahva. 2016. "Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä." *Media @ viestintä* 39 (1): 1–23. <https://dx.doi.org/10.23983/mv.61434>.
- Robinson, Sue. 2011. "Convergence Crises: News Work and News Space in the Digitally Transforming Newsroom." *Journal of Communication* 61 (6): 1122–1141. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1460-2466.2011.01603.x>.
- Sakki, Inari Hannele ja Paul John Cottier. 2012. "Kansakunnan sosiaalipsykologiaa: Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma." *Psykologia* 47 (5–6): 369–382.
- Scott, Craig R., Steven R. Corman ja George Cheney. 1998. "Development of a Structural Model of Identification in the Organization." *Communication Theory* 8 (3): 298–336. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>.
- Schreier, Margrit. 2014. "Qualitative Content Analysis." Teoksessa *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*, toimittanut Uwe Flick, 170–183. London: Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446282243>.
- Siapera, Eugenia. 2019. "Affective Labour and Media Work." Teoksessa *Making Media. Production, Practices, and Professions*, toimittaneet Mark Deuze ja Mirjam Penger, 275–286. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Sluss, David M. ja Blake E. Ashforth. 2007. "Relational Identity and Identification: Defining Ourselves through Work Relationships." *Academy of Management Review* 32 (1): 9–32. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23463672>.

- Snyder, Irene, Kirsten Johnson ja Michele Lee Kozimor-King. 2019. "Work-life Balance in Media Newsrooms." *Journalism* 22 (8): 2001–2018. <https://dx.doi.org/10.1177/1464884919841759>.
- Soronen, Anne, Liisa Kääntä ja Merja Koskela. 2020. "Hyvä, paha deadline: Mediatyön intensiivisyys pelinkehittäjien ja toimittajien deadline-puheessa." *Media & viestintä* 43 (1): 47–78. <https://doi.org/10.23983/mv.91080>.
- Tajfel, Henri. 1974. "Social identity and intergroup behaviour." *Social Science Information* 13 (2): 65–93.
- Tracy, Sarah J. ja Angela Trethewey. 2005. "Fracturing the Real-Self↔Fake-Self Dichotomy: Moving Toward 'Crystallized' Organizational Discourses and Identities." *Communication Theory* 15 (2): 168–195. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2005.tb00331.x>.
- Tracy, Sarah J. 2010. "Qualitative Quality: Eight 'Big-Tent' Criteria for Excellent Qualitative Research." *Qualitative Inquiry* 16 (10): 837–851. <https://dx.doi.org/10.1177/1077800410383121>.
- Tracy, Sarah J. 2013. *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Wieland, Stacey M. B. 2011. "Struggling to Manage Work as a Part of Everyday Life: Complicating Control, Rethinking Resistance, and Contextualizing Work/Life Studies." *Communication Monographs* 78 (2): 162–184. <https://dx.doi.org/10.1080/03637751.2011.564642>.



III

MANAGING COLLAPSED BOUNDARIES IN GLOBAL WORK

by

Sivunen, A., Gibbs, J. L., & Leppäkumpu, J. 2023

Journal of Computer-Mediated Communication, 28(4), zmad019

<https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad019>

Reproduced with kind permission by Oxford University Press.



Managing collapsed boundaries in global work

Anu Sivunen ^{1,*}, Jennifer L. Gibbs ², Jonna Leppäkumpu ¹

¹Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

²Department of Communication, University of California, Santa Barbara, Santa Barbara, USA

*Corresponding author: Anu Sivunen. Email: anu.e.sivunen@jyu.fi

Abstract

Global workers have long contended with the challenges of working across geographical, temporal, and cultural boundaries enabled by communication technologies. However, the global work research has rarely intersected with the literature on work–home boundary management—which has been brought to the forefront due to the forced move to remote work during the Covid-19 pandemic. Drawing on a qualitative field study of 55 in-depth interviews with global workers from a large organization headquartered in the Nordics, we found that global workers drew on sociomaterial affordances to manage both global work and work–home boundaries through strategies of boundary support and boundary collapse. Although the shift to remote work created challenges due to boundary collapse, it presented new spatiotemporal affordances that led to unexpected benefits for both global work and work–life boundary management. The findings have implications for global work, remote work, and the future of work more broadly.

Lay Summary

In global organizations, workers face challenges related to boundary management as they are working across geographical, temporal, and cultural boundaries enabled by communication technologies. At the same time, workers need to manage boundaries between their work and home life to maintain work–life balance. However, the global work research has rarely intersected with the literature on work–home boundary management—which has been brought to the forefront due to the forced move to remote work during the Covid-19 pandemic. We collected qualitative data in a field study through in-depth interviews with 55 global workers from Europe, the United States, and Asia-Pacific, all of whom worked for a large organization headquartered in the Nordics. We found that sociomaterial affordances related to the possibilities provided by different workspaces and technologies enabled workers to manage both global work and work–home boundaries through strategies of boundary support and boundary collapse. Although the shift to remote work created challenges for global workers, it also presented new affordances that led to unexpected benefits for both global work and work–life boundary management. The findings have implications for global work, remote work, and the future of work more broadly.

Keywords: affordances, boundary management, communication technology, global work, remote work, office space

Working in today's global environment is increasingly characterized by the need for connectivity both within and beyond the normal workday (Lirio, 2017; Nurmi & Hinds, 2020). Global work—work accomplished across countries through global teams, outsourcing, or other distributed work arrangements—aims to improve organizational innovation and collaboration through integrating diverse knowledge and expertise from disparate parts of the organization (Stahl et al., 2010). Working across geographical, temporal, and cultural boundaries has been found to create tensions for workers (Gibbs, 2009), who are more likely to face pressures to communicate with colleagues after hours to accommodate time zone differences (Nurmi & Hinds, 2020; Van Zoonen et al., 2021). Managing boundaries is important for conducting global work and has implications for work–life balance (Maruyama et al., 2009), as even minimal time differences can create temporal constraints (Sivunen et al., 2016).

Management of global work boundaries is enabled by communication technologies such as social media and mobile devices, which afford new interactivity and connectivity among geographically dispersed workers (Ellison et al., 2015). In this study, we focus on workplace communication technologies such as email, intranets, online conferencing and instant messaging systems, mobile phones, and enterprise

social media (Rice et al., 2017). Especially in global organizations, communication technologies often create new expectations for constant connectivity (Nurmi & Hinds, 2020) that place additional demands on one's time and attention and can be detrimental to workers' well-being.

The forced move to remote work for many workers due to the Covid-19 pandemic has brought issues of work–life conflict, boundary management, and worker well-being to the forefront and made them even more pressing. However, the global work research has remained largely separate from the work on boundary management and well-being. As a result, research has yet to consider how the connectivity and boundary management behaviors of global workers are influenced by the new boundary challenges imposed by work-from-home (WFH) arrangements and how different types of boundaries intersect. We draw upon a theoretical framework of *boundary affordances*, integrating boundary theory (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) with the affordances perspective (Evans et al., 2017; Treem & Leonardi, 2013) to investigate the sociomaterial affordances that global workers draw on in their global work and work–home boundary management strategies during the Covid-19 pandemic. By integrating these diverse literatures, we use boundary affordances as a sensitizing lens to investigate the ways in which both technological and spatiotemporal affordances shape global

Associate Editors: Nancy Baym and Nicole Ellison

Received: 1 October 2022. Revised: 24 February 2023. Accepted: 11 April 2023

© The Author(s) 2023. Published by Oxford University Press on behalf of International Communication Association.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

workers' communication strategies for managing both global work and work-home boundaries.

We draw on a field study of a large global organization with headquarters (HQ) in the Nordics, consisting of 55 in-depth interviews with members of nine different global teams located across Europe, the United States, and Asia-Pacific. Our findings suggest that while the organizational culture worked in tandem with technological and spatiotemporal affordances to erect strict boundaries between work and personal domains through specific boundary support strategies, the shift to WFH arrangements created changes in the spatiotemporal affordances that presented challenges as well as unexpected benefits for managing both global work and work-home boundaries through enabling several boundary collapse strategies. This study helps extend theory on both boundary management and affordances and has implications for global work and the future of work more broadly.

Literature review

Boundary management in global work

Global work is typically regarded as work conducted in various offices and worksites across the globe (Gibbs et al., 2021b; Hinds et al., 2011; Nurmi & Hinds, 2020). Global work shares similar characteristics with other "new types of work" with a high degree of autonomy and flexibility, enabled by the development of communication technologies and cloud services (Scully-Russ & Torracco, 2020, p. 69). However, even though global work is also often knowledge-intensive and autonomous, global workers are generally office-based employees who differ from digital nomads, whose aim is to reject outwardly imposed structures of traditional office work (Cook, 2020) and attempt to gain freedom through mobility (Thompson, 2019). Further, we focus on global knowledge workers rather than migrant workers, whose work is often hidden or invisible from publicity and who are working for lower wages, longer hours, and in worse conditions (Choudhari, 2020).

The literature on global teams and global work more broadly has focused on the communication and collaboration challenges elicited by working across national borders and time zones. These boundaries have been defined through concepts such as virtuality (Gibson & Gibbs, 2006), which refers to changing work environments that transcend boundaries of time, space, organization, and culture. It is important to note that in and of themselves, boundaries may or may not be problematic, and they may even present opportunities for innovation (Watson-Manheim et al., 2002). Geographical and temporal boundaries have, however, been found to be disruptive and create difficulties for knowledge sharing across locations (Cramton et al., 2007; Watson-Manheim et al., 2012) as well as difficulties for building trusting relationships with distant colleagues due to the formation of divisive subgroups and faultlines (Cramton & Hinds, 2005; Gibbs et al., 2021a). Language and culture have also been found to create dividing lines in global work (Gibbs et al., 2021b; Hinds et al., 2014).

Boundaries are not always salient and not necessarily perceived as disruptions if they are managed through structures that provide continuity and lead to shared expectations around work practices (Watson-Manheim et al., 2012). For instance, Gibson and Gibbs (2006) found that virtuality features of geographical dispersion, electronic dependence,

national diversity, and dynamic structure were all negatively associated with team innovation, but that these relationships were mitigated by a psychologically safe communication climate, which allowed for teams to capitalize on their differences and be more innovative. Other supports for global work include perceived proximity (Wilson et al., 2008), team identification (Sivunen, 2006), and team communication practices that engage team members across sites (Gibbs et al., 2021b). This line of research has generally focused on office-based workers navigating boundaries imposed by the global work environment.

Boundary management in remote work

A separate line of research has studied challenges of navigating a different set of boundaries: work-home boundaries, which occur at the interface between workers' personal and professional lives. Much of this work has been grounded in Boundary Theory (Ashforth et al., 2000), which argues that people create, maintain, or change boundaries as a way to classify and simplify the world around them. This perspective recognizes that the work-home interface is a socially constructed boundary between the work and home spheres, and that maintaining it involves a process of boundary negotiation (Kreiner et al., 2009) or *boundary management*. In this view, individuals are active agents in the co-construction of boundaries in interaction with others, and boundary management involves negotiating experiences, interpretations, and the shaping of boundaries (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1995). Thus, an individual's work and home boundary, its features, and its shared meanings are managed through social interactions and practices between actors (Kreiner et al., 2009).

Further, Work/Family Border Theory (Clark, 2000) proposes that people make daily transitions between separate domains of work and home and strive to avoid work/family conflict and maintain a sense of balance. Boundaries are seen as borders between different domains, negotiated in social interaction (Clark, 2000) and boundary management or boundary work (an overlapping but broader term that describes how individuals construct, dismantle, and maintain work-home boundaries; Nippert-Eng, 1995) can be defined as a process of this negotiation (Kreiner et al., 2009). While the Covid-19 pandemic has brought work-home boundary management to the fore by normalizing remote work, the concept of home-based work is not new. The early telework literature acknowledged the tensions faced by teleworkers (Hylmö & Buzzanell, 2002) and identified strategies used by teleworkers to calibrate the permeability of work-home boundaries (Ellison, 2004).

Boundary management through new communication technologies

While much of the boundary management research has not explicitly taken communication technology use into consideration, a more recent line of research has turned its focus to the role of communication technology in creating pressures for constant connectivity, due to the ubiquity of mobile devices and media. Given that mobile devices such as smartphones allow for employees to experience being available anywhere and anytime (Wajcman et al., 2008), this creates expectations that employees are always available to respond to work messages and remain constantly connected to work. Constant connectivity has been found to be negatively related to

employee's well-being through diminished psychological detachment (Büchler et al., 2020) which refers to the ability to mentally disengage from one's work outside working hours. On the one hand, this may lead to greater experiences of stress and burnout (Barley et al., 2011). On the other hand, the need for after-hours connectivity in global work can also reduce exhaustion by giving employees increased sense of autonomy and control over when, where, and how they work (Van Zoonen et al., 2023).

While the affordances of digital media, and mobile devices in particular, may encourage greater connectivity to work outside working hours, research is mixed on whether such communication technologies serve to increase organizational control by pressuring employees to work more at home or help them reduce work-home conflict through greater control over where and when they work. Some research finds that communication technologies may also be used for boundary-setting behavior to help manage transitions between work and home role domains and limit excessive connectivity (Matusik & Mickel, 2011). Organizational norms such as expectations for after-hours connectivity have also been found to play a key role in employees' boundary control practices (Piszczek, 2017).

Studying how workers engage in boundary management in light of increasing globalization is important as the way global work is carried out has implications for the well-being of employees (Schlachter et al., 2018). Blending the above literatures is important as the management of work and life is enabled and constrained by the larger organizational and cultural contexts in which workers are embedded. Missing from the literature is an integration of the various types of boundaries (global work and work-home boundaries) and more explicit theorizing of the role of communication technologies in boundary work and the types of boundary management strategies they afford.

Theoretical framework

Previous research has shown that connectivity outside working hours blurs the boundaries between work and home and can cause work-home conflict (e.g., Derks et al., 2016). Employees in global organizations, however, are often required to be connected after work hours due to the need to work across time zones (Lirio, 2017) in ways that are conducive to both work and personal life (Scott, 2013). While communication technologies such as smartphones and social media may create pressures for constant connectivity (Gibbs et al., 2013), their use is also conditioned by social norms including the organizational culture and team practices. To account for connectivity pressures arising from the material features of the communication technologies as well as the social norms, perceptions, and goals that global workers bring to their use, we adopt a framework of sociomaterial affordances (Fayard & Weeks, 2007; Gibson, 1979; Treem & Leonardi, 2013) to examine what we term *boundary affordances*, in particular.

Gibson (1979) initially defined an affordance as a possibility for action, to explain why different species perceive objects in the natural environment differently. This concept has become a fertile theoretical framework for scholars who are studying the usage of new communication technologies in organizational settings (Evans et al., 2017; Rice et al., 2017). Affordances have been theorized as a relational concept in which technology use can be explained by a combination of

the material features of the technology and the subjective perceptions and goals of the user (Treem & Leonardi, 2013). In contrast to research that regards affordances as inherent in the design aspects of an object which inform how it should be used (Norman, 1998), we apply a relational notion of affordances (Hutchby, 2001; Treem & Leonardi, 2013) which recognizes that "affordances emerge through direct interaction with technologies" (Evans et al., 2017, p. 37) and other material features.

A rich literature has explored the affordances of enterprise social media and other communication technologies for organizational processes such as knowledge sharing, self-presentation, and team learning (e.g., Ellison et al., 2015; Gibbs et al., 2013; Treem & Leonardi, 2013). While prior literature has emphasized affordances of communication technologies, we expand the notion to include affordances arising from the material (e.g., spatiotemporal) environment. As such, we refer to sociomaterial affordances (on sociomateriality, see e.g., Leonardi, 2012), rather than technological affordances. In affordances theory, the affordances of a (spatial or technological) environment can be summarized as the possibilities for action called forth to a perceived subject (Fayard & Weeks, 2007). Thus, employees' perceptions of different sociomaterial features—whether grounded in communication technologies or organizational spaces—call forth various boundary affordances that enable and constrain global workers' boundary management practices (see also Sivunen & Myers, 2022).

In this study, we apply the affordances lens to the study of boundary management in global work, with a focus on boundary affordances—which we define as possibilities for action that shape communicative strategies for managing both global work and work-home boundaries. We examine the role of sociomaterial affordances in boundary management and the ways in which global workers manage boundaries in both global work and work-home domains. This leads to our research questions:

RQ1: How do global workers manage boundaries through boundary affordances?

RQ2: How does the shift to remote work shape the boundary management strategies of global workers?

Methods

Participants

This qualitative study draws from 55 in-depth interviews of employees working in nine different global teams in a large natural resources company called NRG (pseudonym), headquartered in Northern Europe. The global company produced, processed, and marketed natural resource products and provided engineering services and production technologies to its customers. The company employed altogether almost 5,000 employees across the globe. Over 75% of its employees were white-collar workers or senior managers with knowledge-intensive, highly autonomous jobs. The teams' tasks were varied, ranging from finance to logistics, marketing, procurement, and sustainability development, and job titles varied from managers to coordinators, specialists, analysts, and controllers. The teams were geographically dispersed, with team members located in various countries in Europe, the United States, and Asia-Pacific. Their official working hours were 40 hr per week, typically 8–4 p.m. or

Table 1. Team characteristics

Team	Number interviewed/number of team members	Team locations	Type of work
A	4/4	Asia and Australia	Developing raw materials
B	5/8	Asia and Australia	Sourcing of raw materials
C	5/5	Asia and Australia	Managing accounting entries and financial performance
D	9/9	Europe, Asia, and the United States	Providing logistics services
E	10/10	Europe, Asia, Australia, and the United States	Auditing suppliers and building a sustainability portal
F	6/7	Europe and the United States	Managing accounting entries and financial performance
G	8/19	The United States	Handling operations with different terminals
H	4/4	Sweden and Finland	Managing public relations
I	4/4	Finland	Managing internal communications

9–5 p.m. The interviewees represented a mix of functions and units, age, gender, and company tenure. Of the 55 participants, 23 were female and 32 were male and their ages varied from 24 to 63 years. Their average tenure in the organization was 3.6 years, with the shortest tenure being less than a year and the longest more than 40 years. Table 1 summarizes the team characteristics.

NRG's organizational culture highly valued the autonomy of workers, as well as a balance between workers' professional and personal lives. Company policies imposed strict boundaries between employees' work hours and personal time, and even though NRG operated globally with different work time regulations in different sites, these values permeated the organizational culture. In NRG's sustainability report, the company espoused a commitment to flexible work and remote work with the goal of enhancing work–life balance and well-being. Team members made extensive use of communication technologies to carry out their work. The company had newly implemented a suite of communication technologies consisting of Google Workspace (email, instant messaging system, meeting tools, shared files) and an enterprise social media platform to facilitate global connectivity and encourage more transparent, collaborative work. Team members communicated with each other in a variety of ways through these new communication technologies as well as through WhatsApp and phone calls.

Data collection

Data were collected through semistructured in-depth interviews, conducted via Google Meet or Zoom video conferencing platforms between October 2020 and August 2021. During these 10 months of interviewing, the Covid-19 pandemic shifted interviewees' work configurations from full lockdown and WFH configurations to hybrid work modes where both office-based work and WFH were expected. The lockdown measures also varied across organizational sites depending on that region's phase of the pandemic.

Before each interview, participants were given information about the study and asked to sign a consent form. The interview protocol consisted of themes including information seeking and sharing, use of different communication technologies, connectivity expectations and boundary management practices within the global team, and global work and well-being. Questions such as “Can you give an example of a situation when someone from work reached out to you before or after your workday, and how you handled that?” or “Have you discussed connectivity expectations in your global team?” provided in-depth information about interviewees' boundary

management practices both at an individual and team level. The interviews were conducted by three members of the research team, two of whom are authors of this study. They lasted from 52 to 134 min, with an average of around 75 min. All 55 interviews were transcribed verbatim resulting in 2,058 double-spaced pages of text.

Data analysis

The analysis was carried out using a qualitative, phronetic analysis method (Tracy, 2019) which consists of an iterative process in which the empirical data and theory are in dialog. The process involved both a data-driven analysis and a theory-driven analysis based on Boundary Theory (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) and affordances (Evans et al., 2017; Treem & Leonardi, 2013), drawing on the concept of boundary affordances (affordances for boundary management) as a core-sensitizing concept in our analysis. While our process was highly interactive and moved back and forth between data and literature as we unearthed interesting concepts in our data and worked to inform them with theory, for the purposes of clarity and conformity with journal conventions, we have reduced our analysis to three key stages of coding (Tracy, 2012).

First, open coding was carried out using thematic analysis (Braun & Clarke, 2006) with the qualitative analysis software Atlas.ti. This made it possible to compare data and examine the relationships between smaller issues and broader phenomena. The first-level coding was initially applied to only part of the dataset, after which the emerging coding scheme was used to analyze the rest of the data (Tracy, 2019). In the first-level coding, we identified how informants talked about their work and the various boundaries they faced in their teams, whether the team had discussed issues related to connectivity outside working hours, and how communication technologies were used. This analysis was done on a team-by-team basis.

While we were initially sensitized to the concept of boundary affordances going into the analysis, specific strategies for boundary management emerged in our second level of coding, and we began to compare and contrast these various tactics. At this stage, codes were reviewed, connections established between them, and descriptive categories were developed into second-level analytical categories (Tracy, 2019). For example, descriptive first-level codes such as “choice of medium (phone, WhatsApp, Google)” and “indicating expected response time in email” were formed into a second-level category, a strategy called “signaling urgency.” Similarly, first-level codes such as “switching off notifications” and “use of different devices for work and personal communication”

formed a second-level category, a strategy called “vacillating between domains.”

Finally, we explored how global workers drew on boundary affordances through various strategies to manage boundaries in global work. In comparing the various boundary management strategies we identified, we observed that some of them were used to erect boundary support, while others were used strategically for boundary collapse. We grouped the strategies into the selective categories of *boundary support* and *boundary collapse* strategies. In this stage, we also looked for relationships between management of global work boundaries and work–home boundaries and how each type of strategy was enabled by various sociomaterial affordances stemming from the communication technologies, spatiotemporal features of work, as well as the organizational culture and WFH policy. Figure 1 presents our coding structure and helps to explain how we moved from first-level to higher-level coding. This process helped us to create our emergent theoretical framework, which is presented in Figure 2. In the *Findings* section, all the quotes originally in a different language than English are translated to English, pseudonyms are used for all participants, and all identifying details are modified to protect confidentiality.

Findings

Our analysis revealed that global workers drew on sociomaterial affordances (both technological and spatiotemporal) to manage global work and work–home boundaries through strategies of both boundary support and boundary collapse. We will now unpack the various strategies used for boundary support and boundary collapse, as well as the affordances of each and how they were used to manage both global work and work–life boundaries. Finally, we show how both global work and work–home boundary affordances facilitated by organizational values led to boundary support, while the shift to WFH directives brought about by the global pandemic created challenges due to boundary collapse—but also presented new sociomaterial affordances that created unexpected benefits for managing both global work and work–life boundaries.

RQ1: Affordances for boundary support

In general, the company culture created strict guidelines and norms around maintaining rigid boundaries between work and home domains in order to preserve work–life balance, and global workers tried hard to preserve these rigid boundaries through boundary support strategies. Our analysis revealed two boundary support strategies that facilitated global work boundary management (signaling urgency and increasing availability awareness) and two boundary support strategies that facilitated work–home boundary management (vacillating between domains and respecting private time), which relied on technological as well as spatiotemporal affordances.

Signaling urgency

Signaling urgency was perceived as an essential boundary support strategy in managing global work boundaries. As working across geographical and temporal boundaries meant that colleagues’ location or phase of the workday was often difficult to predict, it was important to calibrate the level of urgency when sending messages to global team members. According to members of several teams, it was a common practice for senders to indicate in their messages whenever

they were expecting an immediate response or reaction. Signaling urgency as a boundary support strategy gave the whole global team an understanding of how quickly to take action after receiving a message. As Yusuf, a manager from Team A, described, “Someone sent an email to maybe five of us saying ‘can you please help me to fill in this lease or check sheet. Appreciate if you can reply by next Friday’. Okay. So immediately we know that as long as we reply before next Friday that’s fine for that person.”

Signaling urgency by explicitly mentioning expected response time in one’s messages enabled global team members to better manage their workload despite the geographical and time zone differences. Team members also drew on technological affordances and developed shared meanings around the perceived urgency of various media, and they used their choice of communication medium to signal urgency. As Kevan from Team B stated, “we had one exercise before on this. It was agreed that for important calls, you can call us directly on your phone. If it’s not so urgent then you can drop us a message on WhatsApp and email and we will reply accordingly.”

As this example shows, signaling urgency was often explicitly negotiated within the team and enacted through the choice of communication technology. In general, phone calls were reserved for more urgent messages, followed by instant messaging (WhatsApp, Google Hangouts), whereas email was considered less urgent. As Thomas from Team A explained: “with emails. . . you generally wouldn’t expect a response till the next day.” Interestingly, email was used in a more traditional, asynchronous way, whereas other asynchronous communication media, such as instant messaging, were used more synchronously as “the quickest way to reach the person and it’s pretty standard practice” (Frans, Team H). Team E’s leader explained that chat was mostly used for urgent messages: “If it’s something critical, most of the time it’s through chat.” This could be further explained by the material features of the devices used, as email was usually used on one’s computer (which people generally left in the office, prior to Covid), whereas instant messaging applications were used more commonly on participants’ smartphones (and were thus more likely to be checked outside of the office).

In this way, signaling urgency was a boundary support strategy in managing global work boundaries that was enabled by technological affordances, intertwining technological features with sociomaterial practices. Both the immediacy and materiality enabled by the medium and devices used as well as the ways global employees explicated and interpreted the response expectations associated with the message mattered in signaling urgency.

Increasing availability awareness

At NRG where a large proportion of employees worked in global roles, several informants mentioned the need to be aware of colleagues’ availability across global work boundaries. Preserving organizational cultural norms required that the time zones where dispersed colleagues worked were ingrained in employees’ minds. Workers in global roles had a clear sense of what time their European, United States, or Asian colleagues could be reached. Zack, a member of Team G located in Texas, USA, described the ways he could reach his Belgian colleagues: “If we want to communicate on the chat, I can send them a message anytime between like 6 a.m. my time and 10 a.m., and they will probably respond.” Xin, a member of Team E located in Singapore described his

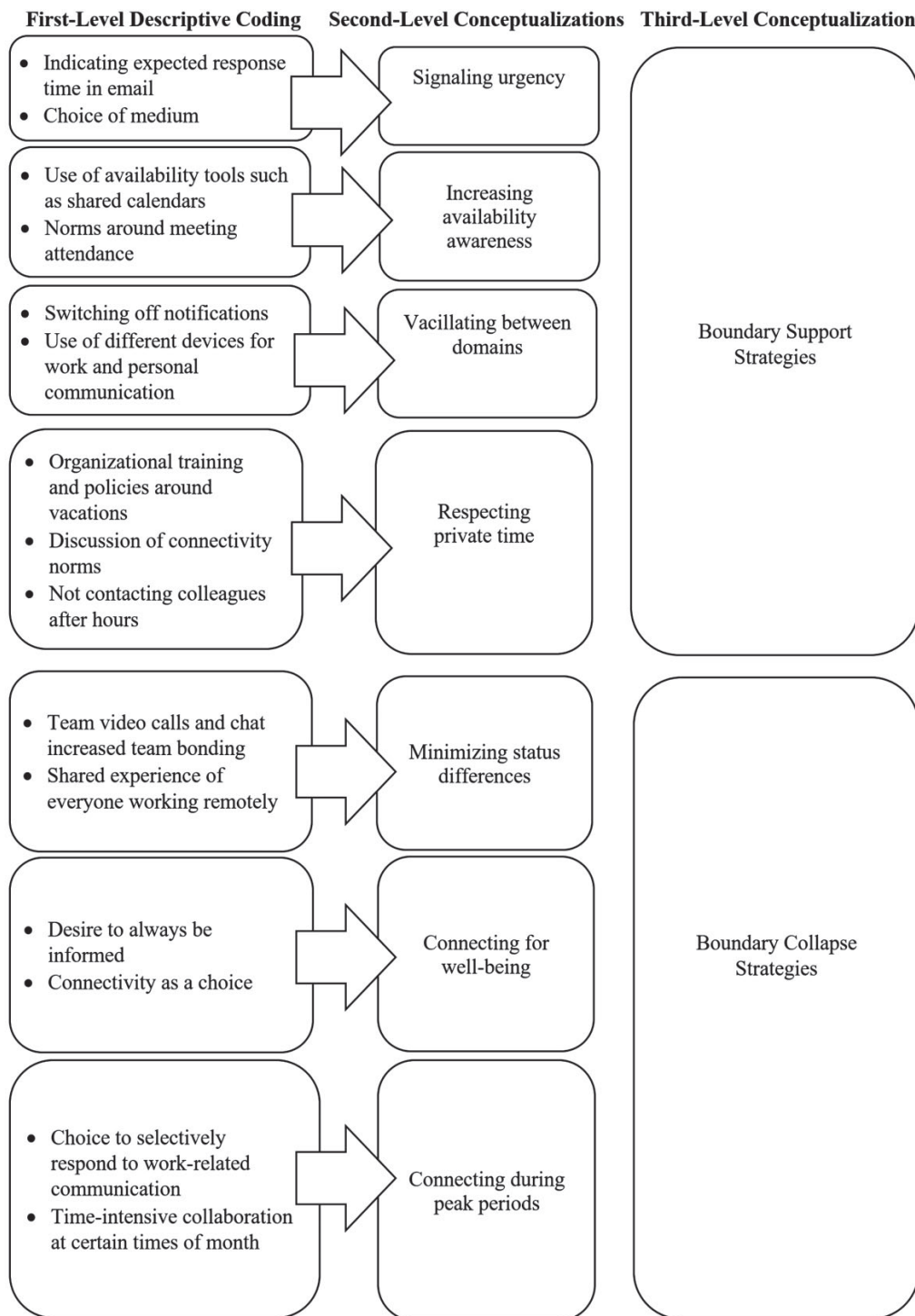


Figure 1. Coding of the interview data.

communication as follows: “I will not contact our Finland colleagues in the morning, in my morning time zone because that is too early for them so I will not do that. I only contact them the second half of my day, so that is the morning in Finland.”

These global workers drew on the boundary support strategy of increasing availability awareness in managing global work boundaries. They did this by drawing on technological affordances, such as those provided by digital calendars and instant messaging tools. Thomas, a manager based in

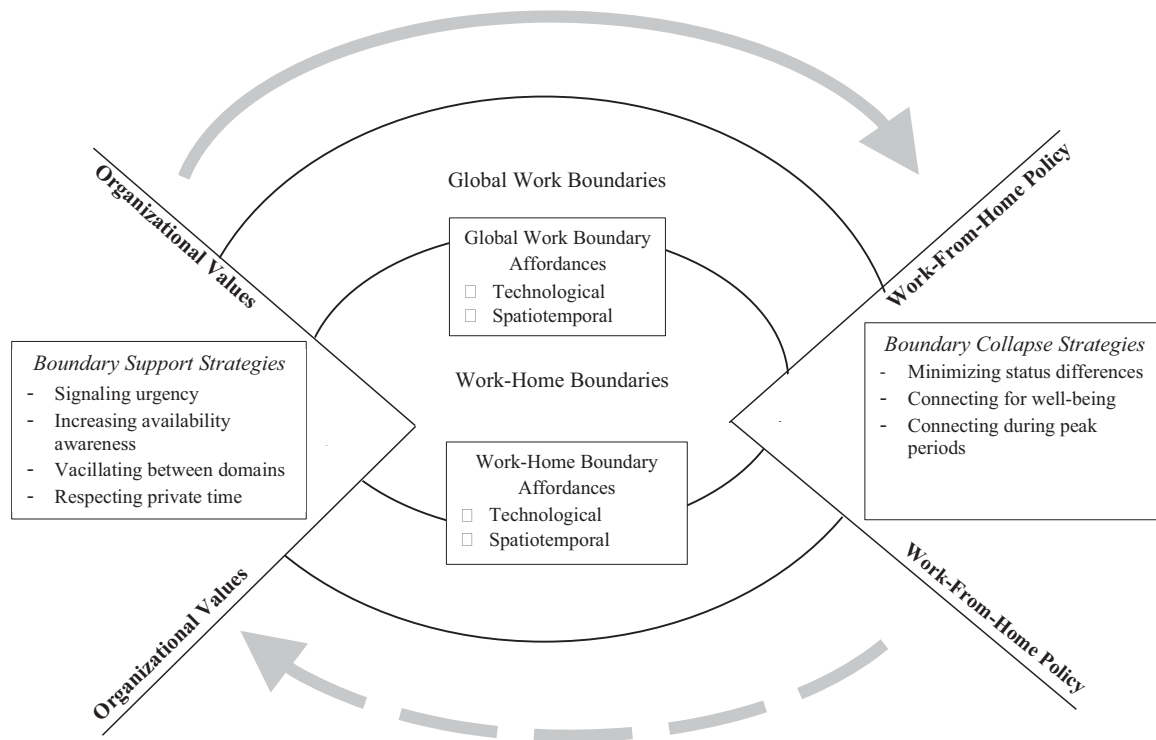


Figure 2. Emergent theoretical model.

Australia who worked in Team A, stated that he always marked his work hours in his Google calendar. This indicated to others when he was not available and was also a signal that he could not respond to their messages immediately. Another way to make colleagues aware of one's availability (and unavailability) was to use the shared calendars but block out one's own time outside office hours. Patrick, a manager located in Australia in Team B, said that "I've just had to get a little bit stricter with how I manage my calendar. So, I've essentially blocked out my calendar from 6 p.m. and stopped responding after 7 p.m." Similarly, instant messaging systems could also be used to increase others' awareness about one's availability. Nadja, based in Finland in Team E illustrated the way the time settings of the instant messenger could be used to block messages at certain times: "In chats you can set the times that you are away. So, they just get bounced off if you were to contact them at a certain time."

Again, it was the technological affordances including both the material features of the communication technology in tandem with social practices and norms of the organization that enabled availability awareness. Awareness of colleagues' global work boundaries was signaled through joint discussions in teams and across global sites and through this increased awareness global work boundaries were respected:

You'll even hear it whenever you're talking to someone: "I wonder if so-and-so knows about this, can you text or instant message them really quickly?" And they may say "I think they're on vacation." Then I would say "okay, we'll catch them whenever they're back." In that case I didn't know... what that person's schedule was, but the point is that there is a good respect around that. (Adam, Team D)

Notably, a large majority (45 out of 55) of the informants seemed to be aware of their colleagues' availability in general and this was commonly discussed in teams. The fact that many would not even use asynchronous media such as email to contact coworkers in other time zones outside of their work hours underscored the management of global work boundaries maintained by the organizational culture and the strong boundary support strategies that were in place.

Vacillating between domains

Work-home boundary support strategies differed from global work boundary support strategies in that the former were centered around individual workers and their well-being through the use of different communication technologies, organizational and home spaces, and social practices. The boundary support strategy of vacillating between work-home domains consisted of separating work-home domains and alternating between them. A team leader located in Finland described switching off group notifications while at work to separate work and home domains and to remove distracting extra stimuli created by communication technologies:

As a mother of three children who are very active in their hobbies, there are a million [online] hobby groups and school groups and parents' groups. I often remove these notifications [from those online groups] during the work day, because sometimes they flash everywhere. (Alma, Team I)

Global workers relied on technological affordances in several ways to draw a sharp separation between work and

home domains by using different devices for work and personal communication, often to keep work from spilling into their home life. Some reported using separate mobile phones for work and personal use, or changing out the SIM card when they went home: “I’ve got my personal and business SIM in the phone so I’ve got two connections . . . often at night time I’ll disable the G Chat [Google chat] for 12 hours” (Patrick, Team B). Others mentioned leaving their laptop at work and just using their phone at home, disconnecting during dinner, screening but not replying to email after hours, putting their phone in airplane mode, not checking their work phone on the weekends, and deleting Google applications while on leave. All these strategies allowed them to separate work and home domains and focus on one at a time.

Vacillating between work–home domains also meant that employees sometimes extended their workdays by attending to family issues or their own hobbies during the day and continuing their work day into the evening. In this way, they drew on spatiotemporal affordances of their physical home/office space as well technological affordances of mobile phones and laptops to split their day into sections where they could focus on work or personal issues. Johanna, located in China, illustrated her ways of splitting the long workdays into sections to be able to maintain well-being and increase energy when needed: “Sometimes . . . I realize ‘Oh, I’ve got a meeting at 9 pm, shoot, well, I’ll go home in the meantime and go to the store and to the gym and take a shower’ and then at nine I have renewed energy and can work again” (Johanna, Team C). Further, vacillating between life domains was a work–home boundary support strategy that required employees to have enough autonomy to decide when and where they worked. Indeed, for many employees, this seemed to be the case. As Sebastien, a logistics manager in Belgium explained:

I have the possibility [to disconnect from work] every moment. Every minute of the day I would say . . . If I feel it’s not good anymore at this moment I will call [Name] for example and say okay I’m going out for one day or whatever. Or I take a one-week vacation . . . There’s total freedom, or almost total freedom. (Sebastien, Team D)

Even though Team D worked in logistics, which often required connectivity around the clock, team members felt they had enough autonomy to attend to work–home domains as they wished.

Thus, the boundary support strategy of vacillating between work–home domains was managed by drawing on technological affordances to turn off notifications and use separate devices for work and personal communication, and drawing on spatiotemporal affordances to design workdays to be started or continued at home to work around family obligations or disconnect for their own well-being. This strategy was also facilitated by the organizational culture, which provided global workers with the autonomy needed to control where and when to conduct their work.

Respecting private time

Even though the strategies for managing work–home boundaries appeared to be personal in many ways, revolving around time management and self-discipline, they were heavily embedded in organizational values and shared norms. A second home–work boundary support strategy of respecting private

time was also heavily embedded in the organizational culture. All of our interviewees emphasized the importance of respecting each others’ private lives. This was reflected in this response from a team member from India:

The only thing that can hinder working with a global organization is the time difference and managing your working hours, but . . . that is well respected at NRG and we have our own calendars to mark our working hours and set our meetings. So everyone respects that and follows that accordingly. (Harish, Team B)

Global workers drew on the technological affordances of individually managed but shared electronic calendars to enact the strategy of respecting each others’ private time. This work–home boundary support strategy was influenced by the shared global organizational culture and values of NRG, which were perceived to reflect “European values” or the “Nordic way.” Venla, a European manager located at NRG HQ, described that because it was in a central time zone in the Nordics the HQ time was very well respected, but felt the value of respecting private time also extended to other sites:

We have a certain understanding that before 8:30 am we usually don’t book any meetings [for the people in the HQ].—And we know that after 12 pm [HQ time] no meetings are booked in Asia [6 pm in Asian sites]. And then again in Houston, we know that the meeting time is at 4am or 5am at the earliest, and no one books meetings earlier in Houston. And they won’t book a meeting after six pm here [in HQ]. (Venla, Team E)

The company had strong norms about not contacting colleagues after work hours (e.g., evenings, weekends, and vacations), and this was reinforced by top management. Vera, a communication manager, described: “At NRG, holidays are respected even in the top management team. There has to be like a super emergency if someone is contacted while on holiday.” Employees also mentioned being offered well-being coaching by the company to help them manage work–home boundaries, and their supervisors often reminded them about the importance of taking breaks and vacations. Connectivity norms were also explicitly discussed in the team, and constant connectivity was not expected. This way, respecting private time was a strategy that was facilitated by technological affordances enabling disconnecting during evenings and on holidays. Hence, the work–home boundary support strategies relied on mainly technological but also spatiotemporal affordances, and they were reinforced by an organizational culture that heavily valued autonomy and privacy.

RQ2: Changes in boundary management due to Covid-19

The Covid-19 pandemic and the strict WFH policy it necessitated created a disruption that conditioned the ways global workers at NRG were able to manage their global work and work–home boundaries. As our data were collected during the early stages of Covid-19, we were able to capture some of the ways in which it was changing boundary management practices. The WFH policy created both unexpected benefits and challenges for global work and work–home boundary management. Whereas the organizational culture provided

support for both global work and work-home boundary management, the new WFH policy created a change in the spatiotemporal affordances available to global workers such that they had to contend with new ways of managing boundary collapse, which presented challenges but also enabled new strategies that helped improve their workplace and personal well-being.

Increased emphasis on spatiotemporal affordances

While the mandatory shift to WFH configurations caused by the Covid-19 pandemic made it easier to work across global boundaries by collapsing them, this boundary collapse also posed challenges for global workers in terms of the management of work-home boundaries—which had previously been managed through vacillating between work and home domains as well as respecting private time. Thomas, a member of Team A, felt it was impossible to alternate between domains as working from home eliminated the transition between office and home space through cycling home from work, listening to podcasts, or doing physical exercise. In the so-called Covid world, everything happened within the same walls. With work-home boundaries being so porous, most workers reported that their work computer was always open and they were monitoring communication outside working hours more often. As Simo from Team C put it, “when you would leave the office [pre-Covid], it was like a sign that ‘okay, now the job is done’ and often you would work on the subway with your mobile phone, and it’s when you walk home from the subway station that . . . the job is done.” In this way, the office and accompanying commute presented important spatiotemporal affordances that served to mark the end of work and signal that “the job is done.”

Employees recounted that in WFH mode, they began to work more in the evenings partly because in a world locked down by the pandemic, there was little else to do. Sebastien, a Belgian member of Team D, stated he usually stopped working at the request of his spouse, but often returned to work in the evening because “for me there’s nothing else at this moment. The children are not allowed to visit us.” Team E member Nicolas from Australia also felt that work played a more significant role in the Covid world and felt he did not have “many tools to disconnect.” Working in the evenings also became more acceptable as the strict organizational norms began to shift and workers started responding to messages outside working hours. This is how Kevan from Singapore described the change:

I think what has changed is that the working hours are stretched out. . . . So in a sense we work later than previously when we knocked off work at six. . . . people know you’re not gonna go anywhere during Covid so, might as well do calls and some work outside of working hours as well. (Kevan, Team B)

Particularly at the beginning of the pandemic, for some workers, the collapse of boundaries in the shift to remote work meant complete overlap between their personal and professional lives. Lucy, an American member from Team E, described it thus: “With Covid it’s a very peculiar situation and my son has been participating in a lot of meetings and I think that they [colleagues] understand that he’s around. So it’s definitely mixing my life with my work” (Lucy, Team E). In this way, the WFH policy resulted in a change in

spatiotemporal affordances that collapsed geographical location differences. This resulted in challenges for work-home boundary management by making it more difficult to enact boundary support strategies to create separation between domains and respect one’s private time and privacy. Having full overlap between one’s personal and professional lives was challenging especially for parents, and increased awareness of colleagues’ daily lives through video calls eroded their rigid work-home boundaries.

In other ways, the spatiotemporal affordances of working outside the office helped support management of both work-home and global work boundaries. While boundary support strategies were more common overall due to their reinforcement by the organizational culture, the WFH policy made it more difficult to enact boundary support strategies and led to the emergence of new boundary collapse strategies that had (perhaps unexpected) benefits for managing both global work and work-home boundaries by helping reduce status differences, increasing well-being, and improving cross-boundary coordination. The new WFH configurations thus helped global team members become even better connected despite space and time differences. We now discuss three such boundary collapse strategies: minimizing status differences, connecting for well-being, and connecting during peak periods.

Minimizing status differences

The collapse of spatiotemporal boundaries due to the WFH policy helped to enhance team empathy and reduce subgroup differences through a strategy of minimizing status differences. Some employees reported that communication between team members improved due to WFH, along with their awareness of what each team member was doing while working from home. Martin, based in the United States, described this change as follows:

Ever since we’ve had Covid, to be honest, I think it’s actually been better than before. Before . . . we had no assigned seats so you could just go into the office and sit anywhere you want, meaning I wouldn’t necessarily be with my teammates. I wouldn’t maybe collaborate them on a daily basis, but since Covid we’ve had to have these calls and we’ve bonded a lot better. (Martin, Team G)

Martin was referring to the company’s policy of hotdesking, in which employees did not have designated desks and did not necessarily sit with their teammates while in the office. In this way, the spatiotemporal affordances of hotdesking may have unintentionally worked against team collaboration, whereas having everyone WFH presented new spatiotemporal and technological affordances that helped improve team collaboration and bonding. For one, the shared experience of everyone working from home was reported to increase team understanding and empathy by helping previously office-bound employees from HQ put themselves in the shoes of team members who had previously worked alone in remote locations. Kiia, a manager in Team E, described the situation as follows:

Half of our team has been sitting in [HQ]. We have seen each other every day and sat in team meetings [together] and we have kind of lacked the understanding that our [global] colleagues are always sitting alone at their computers. Now we are all more in their position, so it has

forced us to think about how we use digital tools so communication is effective. (Kiia, Team E)

WFH arrangements also minimized status differences by helping overcome traditional challenges of global work, such as subgroup dynamics. Team D member Adam from the United States pointed out that “the whole team is able to speak and communicate at the same time. Everyone can hear, it’s very much like if we were in a conference room.” The discussion in the virtual environment was not just between two people, but everyone was aware of it. Ilona, located in the United States in Team G explained the importance of this: “We should try to get the others involved so that the discussion would . . . always be visible to everyone in the team.” As workers could not meet face-to-face, virtual meetings took on greater importance.

As the above examples illustrate, WFH arrangements created changes in both spatiotemporal and technological affordances that resulted in global team members becoming more connected through video calls and having everyone log in from their home computer helped reduce geographical status differences between those in HQ and subsidiaries and increase empathy and understanding by normalizing remote work.

Connecting for well-being

The connectivity afforded by communication technologies was seen as an essential part of enabling well-being and happened through strategic boundary collapsing. It was seen as an individual choice for workers to either be connected and engaged in work or to disengage and disconnect. Often the underlying perception was that connectivity provided by communication technology helped improve job satisfaction, productivity, and overall well-being. Hugo, a logistics manager in the Netherlands, puts it as follows:

My well-being is being connected. I told my manager the same thing . . . When everything is going past me, then my well-being is not, well. [laughter] So, it’s my wish to be connected. Yeah, you have to work more hours but that’s for me the only way to do this, and I feel happy with it. (Hugo, Team D)

For global workers, boundary collapse strategies allowed them to manage global work boundaries which they saw as an enabler of well-being, not a constraining factor. However, it was not about the need to be available all the time or the need to work around the clock, but rather more about being able to control the connectivity enabled by communication technology and to adapt it to one’s own needs for promoting well-being. Allen, a member of Team F located in Texas, USA, described his own connectivity and strategic boundary collapsing as a “circle” and said:

Because I like my job, I want to succeed at my job. . . And because of that, I’m more eager to be connected, so that when I get requests at 8 pm I don’t mind doing it. . . it’s almost like it continues as a circle, like my well-being is connected to my work. If I wasn’t enjoying what I did, then obviously those 8 pm requests and midnight requests would bother me so much that it would affect my well-being, right? (Allen, Team F)

By strategically collapsing boundaries, workers were able to take advantage of the technological affordances that enabled connectivity and contributed to well-being. Connecting for well-being was a strategy that aligned with employees’ preferred way of working. Lily, who worked as a manager in a small team in Sweden, said that she had always been in positions where she had to be always connected. She commented that “honestly, for me it works, being available all the time, but then, you know when I have my vacation, when I take time off, then I take time off.” In this way, collapsing work-home boundaries through making herself always available while she was working enhanced Lily’s well-being—but she also set strict boundaries while on vacation of not working at all.

Connecting during peak periods

Another boundary collapse strategy involved selectively connecting to work outside working hours during specific times, such as peak periods. Kasandra, who worked as a controller in Team F located in Texas, USA, reported that at certain times (such as the end-of-month closing) that required closer and more time-intensive collaboration across global locations and time zones, she regularly worked additional hours to enable smoother coordination of work with teams located in different time zones. She stressed that making herself available outside working hours was a voluntary choice and not a requirement imposed by anyone:

During the closing we work with teams based in Asia. We have a lot of intercompany transactions, so I make myself available at night so that we work together and then in the morning when Finland is open, they are able to close the books. So nobody has told me “you have to do it” but I do it out of my own choice. (Kasandra, Team F)

In this strategy, technological and spatiotemporal affordances such as the immediacy of instant messaging and the ability to WFH at nights enabled boundary collapse without workers experiencing major challenges in terms of work-home boundary management. A controller from Team F, Rafael, explained that “one week per month is the moment that I am open for business 24 hours a day . . . maybe I’m not in front of computer but I take my phone with me, I’m watching TV and at 8 pm I see a message ‘hey, I have this issue, can you help me with that?’ . . . so I know it’s time to close Netflix and get in front of the computer.” Due to the cultural value of autonomy as well as the short-term nature of the work, workers did not feel constrained by having to be available for additional meetings, questions, and work tasks during peak periods.

The new WFH policy thus resulted in a change in the spatiotemporal affordances available to global workers, presenting challenges for boundary support while enabling new strategies of boundary collapse that helped to improve their workplace and personal well-being.

Discussion

Theoretical implications

To structure our discussion of the study’s implications, we built a conceptual model based on our findings (Figure 2). The model shows that global workers need to navigate both

global work boundaries and work–home boundaries. Prior to Covid-19, these boundaries were primarily managed through strategies shaped by organizational values in tandem with technological and spatiotemporal affordances that created *boundary support* by working to uphold clear work–home boundaries. Post-Covid, the WFH policy changed the spatiotemporal affordances (through the transition from office to home), challenging but also benefitting boundary management through new *boundary collapse* strategies. This model presents several contributions to the literatures on global work, boundary management, and affordances by identifying ways in which both technological and spatiotemporal affordances elicit boundary support and collapse.

We found that global workers drew on boundary support strategies—enabled by both technological and spatiotemporal affordances—to manage boundaries that were supported by organizational values of autonomy and privacy to attend to and regulate the urgency of work and create awareness of coworkers’ availability. Given that the global HQ was in a Nordic country, the organizational culture heavily valued individual autonomy, privacy, and work–life balance (e.g., [Wieland, 2011](#)). This resulted in boundary support strategies, that is, organizational practices to impose rigid work–home boundaries. The value on autonomy meant that individual workers were free to choose when and how to manage their work boundaries, but they also attempted to respect the work–home boundaries of their coworkers. However, the WFH arrangements worked to undermine the clear work–home boundaries of global workers by changing the spatiotemporal affordances and leading to boundary collapse. While this created challenges, it also resulted in beneficial boundary collapse strategies. While some of these strategies (e.g., connecting at peak periods) had existed prior to the WFH policy, boundary collapse strategies increased after it was implemented. At the time of our study, it remained unclear whether this would result in enduring change to the strong organizational norms or whether they would remain resilient in light of this disruption. For this reason, we present the recursive relationship from boundary collapse back to boundary support as a dotted arrow, as this requires more data to confirm. At the end of our study, it was unclear whether the organizational structures in place would eventually help to re-erect rigid boundaries or whether the new WFH arrangements would transform the organizational culture by normalizing flexible and permeable boundaries.

Global work benefits

While the challenges of both global work and remote work have been well documented, this is one of the first studies to combine the global work and work–home boundary management literatures, which have largely been separate. We found that while the shift to WFH arrangements due to the Covid-19 pandemic created challenges for global workers by collapsing their formerly rigid work–home boundaries, it had other unexpected benefits for managing both their global work and work–home boundaries. One of the communicative boundary collapse strategies, minimizing status differences, was used when employees had the chance to communicate equally with everyone in their team due to the WFH restrictions. Office layouts no longer determined who worked close to one another, but technological and spatiotemporal affordances were used to collapse boundaries and to connect more often and equally to all team members. The universal WFH policy

raised awareness and understanding of the experience of working remotely, which before had been confined to workers in remote locations. In this way, the collapse of global work boundaries resulted in increased empathy for distributed coworkers as well as helping to minimize status differences.

This has important implications for research on global work. The global team literature has identified challenges of knowledge sharing and relationship formation across geographical locations and time zones ([Cramton et al., 2007](#); [Watson-Manheim et al., 2012](#)), including the formation of subgroups and status differences across sites ([Cramton & Hinds, 2005](#); [Gibbs et al., 2021a](#)). Our findings suggest that working globally has become normalized to some extent, as our participants faced few challenges working across global boundaries and expressed little concern about such issues. Further, they suggest that WFH arrangements may even help overcome traditional global work challenges such as subgroup dynamics by equalizing the experience and participation of global workers and erasing location and geographical cues that are more evident when they are working in the office. These subgroup dynamics and social categorization processes ([Ashforth & Mael, 1989](#); [Gibbs et al., 2021a](#)) may be further complicated by new forms of hybrid work, which may create new divisions between employees who are in the office and those working from home. But the shift to remote work for our participants made global work boundaries easier to manage.

Affordances, boundary flexibility, and the future of work

WFH arrangements created both difficulties and benefits for managing work–home boundaries due to boundary collapse. Perhaps ironically, our participants may have faced greater challenges in managing work–home boundaries due to their strong organizational value on maintaining rigid and impermeable boundaries in order to respect individual autonomy and privacy. While their boundary management practices were helpful in maintaining work–life balance, their lack of boundary flexibility and permeability made it difficult for them to adjust to the abrupt shift to remote work. Nevertheless, they were able to develop new boundary collapse strategies that helped with team bonding and cohesion. The boundary management literature has found that boundary flexibility is generally beneficial for work–life balance as it allows for individual choice in when to conduct work, whereas boundary permeability creates challenges by imposing competing demands ([Ashforth et al., 2000](#); [Clark, 2000](#)). Our findings suggest that both boundary flexibility and permeability may be increasingly demanded by new remote work arrangements, and that adaptability to these demands is a feature of the future of work.

Flexible spatiotemporal boundaries have become an inherent feature of contemporary work ([Sivunen et al., 2023](#)). Interestingly, it is not always clear whether blurred spatiotemporal boundaries are more related to global work characteristics, employees’ work–life demands, or their personal preferences. Global work boundaries are likely to become even more collapsed with work–home boundaries in the future of work, as advances in communication technologies afford even greater spatiotemporal flexibility. In light of this, this study makes an important contribution by integrating the literatures on global work and work–home boundaries with the literature on affordances. This helps form a more

complete picture of the various boundaries employees need to manage in the future of work where all knowledge workers (not just global workers) need to attend to various boundary affordances due to remote and hybrid work arrangements. Our findings highlight the importance of work–home boundaries for global workers (often ignored in the discussion of global work boundaries) and the role of sociomaterial affordances in boundary management.

Finally, our findings have implications for theory on affordances. We contribute the notion of boundary affordances, which are affordances that relate specifically to the management of boundaries. Further, we contribute an expanded conceptualization of affordances that includes both technological and spatiotemporal affordances. While much of the affordances literature has focused on communication technology as the source of affordances for organizing processes (e.g., Evans et al., 2017; Rice et al., 2017; Treem & Leonardi, 2013), our findings show that spatiotemporal affordances had a bigger impact on boundary management due to the move from office-based to home-based work, whereas the technological affordances remained mainly the same. In particular, the affordances of the office became more apparent once the WFH policy was implemented. Despite being global workers who could presumably do their WFH, our participants preferred to go into the office—not so much to interact with their coworkers as to keep their work and home life separate. This echoes earlier (and more recent) telework literature that finds that teleworkers struggle with the lack of work–home separation (Ellison, 2004) and with the lack of a commute to provide a “liminal space” to transition from one domain to the other (Wilhoit, 2017). Thus, it is important for affordance scholars and those studying the future of work to revisit this earlier literature and to broaden their notions of sociomaterial affordances to include spatiotemporal dynamics, not just technology use.

Our findings further emphasize the role of organizational culture in shaping sociomaterial affordances, as the boundary support strategies (in particular) were quite in line with cultural values of both the organization and the broader Nordic culture. Technological affordances also shaped use of the material features of instant messaging or email in ways that helped employees manage both global work and work–home boundaries through various boundary support strategies. Moreover, introduction of the WFH policy and the intertwined technological and spatiotemporal features created sociomaterial affordances enabling new boundary collapse strategies that benefitted employees. By showing how sociomaterial affordances evolved due to changing social practices and values (e.g., WFH policy) and new material features (e.g., working at home instead of the office), our study contributes to the literature on how affordances and their related boundary management strategies can change and evolve over time.

Limitations and future research

Our findings are not without limitations. First, we focus primarily on geographical and temporal boundaries, which proved most salient for the global workers in our study. While we did not find much evidence of other types of boundaries, such as cultural or organizational, future research should take into account a broader array of boundaries in considering boundary management in global work. Second, our study is limited to a single organization. Our participants were all knowledge workers who had a high degree of

autonomy in their work. As such, our findings are highly conditioned by the organizational context. We found this an interesting case as it was shaped by Nordic cultural values of work–life balance and individual autonomy and privacy. Further research should compare findings across a broader sample of global workers, as well as investigate boundary management in other types of new work settings, such as among digital nomads. Finally, our data were collected during the first year of the Covid-19 pandemic and shortly after the organization had adopted a new suite of communication technologies. It is possible that perceptions and behaviors will change over time as the spatiotemporal and technological affordances of WFH and hybrid arrangements continue to change. Future research should examine the reciprocal relationships between boundary management strategies and affordances as well as their consequences over time.

Data availability

The data underlying this article cannot be shared publicly due to the privacy of individuals and organizations that participated in the study.

Funding

Funding for this project was provided by grants from the Academy of Finland (grant no. 318416) and from the Finnish Work Environment Fund (grant no. 180010).

Conflicts of interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors wish to thank the three anonymous reviewers for their valuable comments as well as M.A. Anniina Huusko for her work on data collection.

References

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), Article 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Choudhari, R. (2020). COVID 19 pandemic: Mental health challenges of internal migrant workers of India. *Asian Journal of Psychiatry*, 54, Article 102254. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102254>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work–family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <http://doi.org/10.1177/0018726700536001>

- Cook, D. (2020). The freedom trap: Digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355–390. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>
- Cramton, C. D., & Hinds, P. J. (2005). Subgroup dynamics in internationally distributed teams: Ethno-centrism or cross-national learning? *Research in Organizational Behavior*, 26(4), 231–263. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(04\)26006-3](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(04)26006-3)
- Cramton, C. D., Orvis, K. L., & Wilson, J. M. (2007). Situation invisibility and attribution in distributed collaborations. *Journal of Management*, 33(4), 525–546. <https://doi.org/10.1177/0149206307302549>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Ellison, N. (2004). *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*. Greenwood Publishing.
- Ellison, N. B., Gibbs, J. L., & Weber, M. S. (2015). The use of enterprise social network sites for knowledge sharing in distributed organizations: The role of organizational affordances. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103–123. <https://doi.org/10.1177/0002764214540510>
- Evans, S. K., Pearce, K. E., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Explicating affordances: A conceptual framework for understanding affordances in communication research. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 22(1), 35–52. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12180>
- Fayard, A. L., & Weeks, J. (2007). Photocopiers and water-coolers: The affordances of informal interaction. *Organization Studies*, 28(5), 605–634. <https://doi.org/10.1177/0170840606068310>
- Gibbs, J. L. (2009). Dialectics in a global software team: Negotiating tensions across time, space, and culture. *Human Relations*, 62(6), 905–935. <https://doi.org/10.1177/0018726709104547>
- Gibbs, J. L., Boyraz, M., Sivunen, A., & Nordbäck, E. (2021a). Who is this “we”? Exploring the discursive functions of subgroups in global teams. *Journal of Applied Communication Research*, 49(1), 86–108. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1851745>
- Gibbs, J. L., Gibson, C. B., Grushina, S. V., & Dunlop, P. D. (2021b). Understanding orientations to participation: Overcoming status differences to foster engagement in global teams. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 30(5), 653–671. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1844796>
- Gibbs, J. L., Rozaidi, N. A., & Eisenberg, J. (2013). Overcoming the “ideology of openness”: Probing the affordances of social media for organizational knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 102–120. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12034>
- Gibson, J. J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. Houghton Mifflin.
- Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2006). Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation. *Administrative Science Quarterly*, 51(3), 451–495. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.3.451>
- Hinds, P., Liu, L., & Lyon, J. (2011). Putting the global in global work: An intercultural lens on the practice of cross-national collaboration. *Academy of Management Annals*, 5(1), 135–188. <https://doi.org/10.5465/19416520.2011.586108>
- Hinds, P. J., Neeley, T. B., & Cramton, C. D. (2014). Language as a lightning rod: Power contests, emotion regulation, and subgroup dynamics in global teams. *Journal of International Business Studies*, 45(5), 536–561. <https://doi.org/10.1057/jibs.2013>
- Hutchby, I. (2001). Technologies, texts and affordances. *Sociology*, 35(2), 441–456. <https://doi.org/10.1017/S0038038501000219>
- Hylmø, A., & Buzzanell, P. (2002). Telecommuting as viewed through cultural lenses: An empirical investigation of the discourses of utopia, identity, and mystery. *Communication Monographs*, 69(4), 329–356. <https://doi.org/10.1080/03637750216547>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work–home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- Leonardi, P. M. (2012). Materiality, sociomateriality, and socio-technical systems: What do these terms mean? How are they different? Do we need them? In P. M. Leonardi, B. A. Nardi, & J. Kallinikos (Eds.), *Materiality and organizing: Social interaction in a technological world* (pp. 25–48). Oxford University Press.
- Lirio, P. (2017). Global boundary work tactics: Managing work and family transitions in a 24–7 global context. *Community, Work & Family*, 20(1), 72–91. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1272545>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76–88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- Matusik, S. F., & Mickel, A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users’ experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001–1030. <https://doi.org/10.1177/0018726711405552>
- Nippert-Eng, C. E. (1995). *Home and work: Negotiating the boundaries of everyday life*. University of Chicago Press.
- Norman, D. A. (1998). *The invisible computer: Why good products can fail, the personal computer is so complex, and information appliances are the solution*. MIT Press.
- Nurmi, N., & Hinds, P. J. (2020). Work design for global professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes. *Organization Studies*, 41(12), 1697–1724. <https://doi.org/10.1177/0170840620937885>
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592–611. <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Rice, R. E., Evans, S. K., Pearce, K. E., Sivunen, A., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Organizational media affordances: Operationalization and associations with media use. *Journal of Communication*, 67(1), 106–130. <https://doi.org/10.1111/jcom.12273>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Review*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Scott, M. E. (2013). “Communicate through the roof”: A case study analysis of the communicative rules and resources of an effective global virtual team. *Communication Quarterly*, 61(3), 301–318. <https://doi.org/10.1080/01463373.2013.776987>
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66–93. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Sivunen, A. (2006). Strengthening identification with the team in virtual teams: The leaders’ perspective. *Group Decision and Negotiation*, 15(4), 345–366. <https://doi.org/10.1007/s10726-006-9046-6>
- Sivunen, A., Nurmi, N., & Koroma, J. (2016). When a one-hour time difference is too much: Temporal boundaries in global virtual work. In *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 511–520). USA. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2016.70>
- Sivunen, A., & Myers, K. K. (2022). Visibility in open workspaces: Implications for organizational identification. *International Journal of Communication*, 16, 1648–1668. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/15250>
- Sivunen, A., Treem, J., & van Zoonen, W. (2023). Role of communication technologies in virtual work. In L. L. Gilson, T. O’Neill, & M. T. Maynard (Eds.), *Handbook of virtual work* (pp. 21–39). Edward Elgar Publishing.
- Stahl, G. K., Mäkelä, K., Zander, L., & Maznevski, M. L. (2010). A look at the bright side of multicultural team diversity. *Scandinavian Journal of Management*, 26(4), 439–447. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2010.09.009>

- Thompson, B. Y. (2019). The digital nomad lifestyle: (Remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27–42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
- Tracy, S. J. (2012). The toxic and mythical combination of a deductive writing logic for inductive qualitative research. *Qualitative Communication Research*, 1(1), 109–141. <https://doi.org/10.1525/qcr.2012.1.1.109>
- Tracy, S. J. (2019). *Qualitative research methods* (2nd ed). Wiley Blackwell.
- Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2013). Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), 143–189. <https://doi.org/10.1080/23808985.2013.11679130>
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., & Treem, J. W. (2021). Why people engage in supplemental work: The role of technology, response expectations, and communication persistence. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 867–884. <https://doi.org/10.1002/job.2538>
- Van Zoonen, W., Treem, J. W., & Sivunen, A. E. (2023). Staying connected and feeling less exhausted: The autonomy benefits of after-hour connectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 242–263. <https://doi.org/10.1111/joop.12422>
- Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work–home divisions. *Sociology*, 42(4), 635–652. <https://doi.org/10.1177/0038038508091620>
- Watson-Manheim, M. B., Chudoba, K. M., & Crowston, K. (2002). Discontinuities and continuities: A new way to understand virtual work. *Information Technology & People*, 15(3), 191–209. <https://doi.org/10.1108/09593840210444746>
- Watson-Manheim, M. B., Chudoba, K. M., & Crowston, K. (2012). Perceived discontinuities and constructed continuities in virtual work. *Information Systems Journal*, 22(1), 29–52. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2011.00371.x>
- Wieland, S. M. B. (2011). Struggling to manage work as a part of everyday life: Complicating control, rethinking resistance, and contextualizing work/life studies. *Communication Monographs*, 78(2), 162–184. <https://doi.org/10.1080/03637751.2011.564642>
- Wilhoit, E. D. (2017). “My drive is my sacred time”: Commuting as routine liminality. *Culture and Organization*, 23(4), 263–276. <https://doi.org/10.1080/14759551.2017.1341518>
- Wilson, J. M., O’Leary, M. B., Metiu, A., & Jett, Q. R. (2008). Perceived proximity in virtual work: Explaining the paradox of far-but-close. *Organization Studies*, 29(7), 979–1002. <https://doi.org/10.1177/0170840607083105>



IV

NAVIGATING CONNECTIVITY EXPECTATIONS AND WORK-LIFE BOUNDARIES THROUGH SENSEMAKING IN GLOBAL TEAMS

by

Leppäkumpu, J., & Sivunen, A. 2024

Journal of Applied Communication Research, 1-21.

<https://doi.org/10.1080/00909882.2024.2404050>

Reproduced with kind permission by Routledge.

Navigating connectivity expectations and work–life boundaries through sensemaking in global teams

Jonna Leppäkumpu  and Anu Sivunen 

Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

ABSTRACT

Connectivity expectations, the experience of being expected to be technologically connected to work during non-work hours, can pose challenges for employees working in a global environment. This study employs the sensemaking framework to examine how global team members and leaders negotiate these expectations and how they reflect in team members' work–life boundary management. The data consists of 55 in-depth interviews with employees working in nine different teams in a global organization. Team members collaboratively made sense of connectivity expectations within the team, while team leaders engaged in sensegiving to influence team members' interpretations. Sensemaking was reflected in team members' work–life boundary management as cocreated connectivity rules enabled them to disconnect from work. Team leaders' sensegiving allowed work–life boundary adjustments, creating a supportive culture. The study makes theoretical and practical contributions to sensemaking in global work by emphasizing its communicative nature and its reflection on employees' boundary management and well-being.

ARTICLE HISTORY

Received 23 May 2023
Accepted 13 June 2024

KEYWORDS

Connectivity; connectivity expectations; sensemaking; work–life boundary management; global work

The everyday use of communication technologies necessitates managing boundaries between work and life because both work and nonwork contexts are pervaded by connectivity (Mattern & Klein, 2022). Communication technologies, such as email, instant messaging, phone calls, and text messages, allow for maintaining connectivity, regardless of time and place, giving greater flexibility and permeability of work–life boundaries (Wajcman & Rose, 2011). However, it is not only the communication technologies that drive boundary flexibility and permeability; rather, it is the responsibility of individuals, teams, and work communities (Kolb, 2008). Thus, it is essential to communicate and share a common understanding of connectivity expectations within organizations, as it also enables the negotiation of boundaries between work and life. Discussing connectivity expectations is particularly important in global organizations where connectivity outside office hours may be common among geographically dispersed team members due to time zone differences.

CONTACT Jonna Leppäkumpu  jonna.t.leppakumpu@jyu.fi

© 2024 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The terms on which this article has been published allow the posting of the Accepted Manuscript in a repository by the author(s) or with their consent.

Connectivity describes how employees search and share work-related information and communicate for work through various communication technologies. Connectivity is a part of employees' social infrastructure – a system of social contacts and norms regarding availability and responsiveness – that determines their level of accessibility to team leaders, colleagues, or customers (Mazmanian & Erickson, 2014; Wajcman & Rose, 2011). We use the concept of *connectivity expectations*, defined as the experience of being expected to be technologically connected to work during non-work hours, which arises from the demands of global work (Nurmi & Hinds, 2020) and the social environment in which global teams operate (De Alwis et al., 2022; Derks et al., 2015; Dettmers & Biemelt, 2018).

Normative expectations, especially when there are no clear guidelines regarding connectivity outside office hours, can pose challenges for employees in global organizations and result in stress and strain in global work. This is particularly true for nonurgent or minor tasks that may be perceived as interfering with personal life responsibilities (Nurmi & Hinds, 2020). Despite an organizational culture that values work–life balance and family-friendly policies, management may still expect connectivity outside working hours, especially from employees seeking career advancement and wanting to demonstrate their commitment (Choroszewicz & Kay, 2020). The way employees react to and deal with connectivity expectations is related to their supervisors' behavior (Derks et al., 2015). To a certain extent, supervisors influence the values and norms of the organization (Derks et al., 2015; Koch & Binnewies, 2015). Their expression of these norms must be interpreted by employees (Derks et al., 2015).

The present study focuses on the perceptions of employees in a global organization by looking at how global teams, including team leaders and members, understand connectivity expectations and how this sensemaking is reflected in their work–life boundary management. This is important because constant connectivity that extends beyond regular working hours has been shown to be related to diminished psychological detachment (Büchler et al., 2020), stress (Mazmanian et al., 2013), sickness absence, and self-reported health impairments (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Although there are many downsides, especially with constant connectivity, it can also be experienced as a positive factor benefiting employees in their work performance (ten Brummerhuis et al., 2021) and autonomy (van Zoonen et al., 2023). It is critical to explore the perspectives of global team members regarding connectivity expectations outside working hours because operations in a global work environment run 24/7.

We examine the ways in which connectivity expectations are understood and navigated through the theoretical framework of *sensemaking*, which conceptualizes connectivity as a shared process of negotiation. This approach moves beyond the idea that connectivity in global work is something negative beyond team members' control. Sensemaking (Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick et al., 2005) is a 'socially constructed process in which individuals interact with their environment and with others to create meaning and enable action' (Christianson & Barton, 2021, p. 572). Thus, sensemaking is a communication process in which individuals collectively assign meaning to what happens around them by communicating with others (Weick, 1995; Weick et al., 2005). Our research contributes to the existing literature on sensemaking, boundary management and connectivity by showing how sensemaking around connectivity that draws cues from specific, organizational, and global frameworks, can

benefit global teams and have practical implications for employees' boundary management and well-being.

The role of supervisors and team leaders in connectivity practices

The social norms of connectivity are set within an organization, both by team leaders and colleagues (Derks et al., 2015). Because team leaders can be seen as representatives of organizational values and norms (Derks et al., 2015; Koch & Binnewies, 2015), team members observe their leaders' communication. These observations can reveal both attitudes and practices concerning connectivity – which may contradict each other (Kirby & Krone, 2002). At the same time, team leaders act as role models regarding work–life balance (Hammer et al., 2009). Team leaders can emphasize the significance of connectivity practices to team members (Stempel et al., 2022) in a similar manner as they can shape the norms regarding the implementation of work–life policies (Brumley et al., 2022). For example, ter Hoeven et al. (2017) highlight the potential for team leaders to impede employee leave-taking, even when such leave is in accordance with organizational policies. Such leader behaviors can prevent employees from engaging with work–life policies and practices (Blight et al., 2022).

Conversely, by serving as positive work–life role models, team leaders can help employees perceive that taking time away from work is socially acceptable (Koch & Binnewies, 2015). Team leaders' work–life-friendly role-modeling behavior is also a critical resource when it comes to employees' emotional exhaustion, work–family conflict, and performance. Team leaders embody organization's standards regarding work–life boundaries and convey valuable information on handling connectivity demands (Stempel et al., 2022).

Global work contains specific characteristics further underscoring the critical role of team leaders, particularly in cases of connectivity issues. Team leaders might need to sustain a greater degree of connectivity beyond standard work hours compared to other team members (Lirio, 2017; Ruppel et al., 2013), which emphasizes the significance of sensemaking in managing the balance between organizational work–life practices and the expectations associated with their position. This indicates that the concept of 'normal' working hours may shift due to the global nature of their responsibilities. Team members spread across different locations may remain connected beyond regular work hours to demonstrate their engagement in work-related activities (Cristea & Leonardi, 2019; Fonner & Roloff, 2012), suggesting that team leaders should be attentive and thoughtful in understanding their team members' connectivity patterns. Therefore, it is crucial that global team leaders approach communication outside of working hours in a manner that fosters trust and respect (Afota et al., 2023).

Sensemaking and work–life boundary management

Weick's (1969) three-phase model of sensemaking illustrates the process through which organizational members seek to clarify situations when faced with moments of uncertainty. The first phase, known as enactment, involves the act of giving meaning to an event or circumstance as it evolves. During the second phase, selection, individuals

consciously choose information or cues from the broader environment that they deem relevant or significant. These cues may be drawn from existing frameworks, such as institutional constraints, organizational premises, plans, expectations, justifications, and traditions (Buzzanell et al., 2005; Weick et al., 2005). In global work, institutional constraints could include labor laws, such as work time regulations of different countries where the global organization has operations. The third phase, retention, involves preserving the constructed meanings from the enactment phase over time, which can shape future actions and decisions (Maitlis & Christianson, 2014; Sandberg & Tsoukas, 2015; Weick et al., 2005).

When leaders engage in sensegiving, which involves both interpreting and attempting to influence the sensemaking processes of others to shape organizational reality, organizational members or teams actively participate in their own sensemaking by adopting, changing, resisting, or rejecting the sense given to them (Gioia & Chittipeddi, 1991). Sensegiving can occur both when a more experienced colleague offers a framework for less experienced employees to comprehend their job duties and when less experienced workers with specialized knowledge, such as technology proficiency, contribute to sensegiving. (Barrett, 2020). When sensemaking or sensegiving fails, most often the change initiative also fails (Maitlis & Christianson, 2014).

Furthermore, sensemaking is not only something that the team leader does: the members of the organization also gather cues from the environment that contribute to interpretations and sensemaking. Wyant and Kramer (2022) showed that local employees of a global organization made sense of new expatriates' roles and responsibilities by gathering cues from their environment by communicating, observing, and applying knowledge from previous experiences. Sandberg and Tsoukas (2015) proposed the concept of 'immanent sensemaking' as an alternative to the prevailing idea that sensemaking is only something the leader does and is triggered by significant disruptions. Immanent sensemaking is an ongoing, practical process that involves individuals adjusting their actions in response to information gained in everyday interactions (Sandberg & Tsoukas, 2020).

Sensemaking is a useful approach when analyzing connectivity expectations and work-life boundaries. Boundary management describes how individuals blend or draw boundaries between work and other life domains (Cruz & Meisenbach, 2018). Boundaries are both physical and psychological but also socially constructed and define when domain-relevant behavior begins or ends (Clark, 2000). Here, making sense of connectivity expectations is a form of boundary management. As team members work out what kind of connectivity is expected based on cues from existing frameworks (Weick et al., 2005), they construct ideas about how to manage the boundaries between work and life. In this process, the role of team leaders' enactment is crucial, as addressing these diverse interpretations can lead to heightened connectivity expectations. When connectivity expectations are high, global employees adjust their boundaries to best meet both work and personal expectations. When employees feel they cannot meet the expectations, they negotiate boundaries to create, change, or maintain them (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996).

Family-supportive team leaders are especially essential for team members' well-being and organizational functioning, acting as gatekeepers for connectivity practices, handling

effective implementation of work–family initiatives, and acting as change agents for informal and supportive organizational culture (Straub, 2012). However, how connectivity expectations are interpreted depend on the organizational norms. Our study explores the sensemaking of connectivity expectations in a global organization and how this sensemaking is reflected in team members’ work–life boundary management. We aim to answer the following research questions:

RQ1: How are connectivity expectations navigated through (a) team members’ sensemaking and (b) team leaders’ sensegiving in global teams?

RQ2: How is sensemaking of connectivity expectations reflected in global team members’ work–life boundary management?

Methods

Participants

The present study is based on in-depth interviews with 55 employees working in a global organization with offices in Europe, the Asia-Pacific region, and the U.S. The global organization, totaling 5,000 employees, operates in the natural resources sector and is headquartered in Northern Europe. The organization had its unique emphasis on prioritizing employee well-being and work–life balance, a principle deeply ingrained in its values and culture. The company engaged in the production, processing, and marketing of natural resources and offered engineering services and production technology. The interviewed employees worked across nine global teams, spanning finance, logistics, marketing, procurement, and sustainability development. Their work week typically consisted of 40 h, with standard working hours ranging from 8 am to 4 pm or 9 am to 5 pm, and workers were covered by a local collective agreement. The interviewees held knowledge-intensive and autonomous roles with varying titles, such as managers, coordinators, specialists, analysts, and controllers.

Of the 55 people interviewed, 23 were female and 32 were male, ranging in age from 24 to 63 years. Their tenure in the organization averaged 3.6 years, with the shortest being less than a year and the longest over 40 years. The employees extensively used communication technologies to perform their work. The company was using a collaboration software suite consisting of Google Workspace (email, instant messaging, meeting tools, shared files), and employees also used the company’s social media platform, WhatsApp, and phone calls for communication and collaboration. Table 1 presents the respondents’ characteristics.

Data collection

Data were collected through semi-structured, in-depth interviews between October 2020 and August 2021 during the COVID-19 pandemic, and the employees had worked from home for several months at the time of the interviews. All interviews were conducted via Google Meet or Zoom video conferencing platforms. The participants were given information about the study, and a suitable time for the interview was arranged. They were also asked to sign a consent form.

Table 1. Profiles of the respondents.

	Pseudonym	Gender	Age	Job Title	Current location	Nationality
Team 1	Giuseppe	male	41	Team leader	Singapore	Italian
	Thomas	male	32	Manager	Australia	Australian
	Zander	male	40	Manager	Singapore	Singaporean
Team 2	Yusuf	male	45	Manager	Singapore	Malaysian
	Patrick	male	31	Manager	Australia	Australian
	Antoine	male	36	Team leader	Singapore	French
	Kevan	male	38	Manager	Singapore	Singaporean
	Ami	male	29	Specialist	Singapore	Singaporean
Team 3	Harish	male	28	Manager	India	Indian
	Dina	female	40	Controller	Singapore	Singaporean
	Simo	male	35	Team leader	Singapore	Finnish
	Wei	male	31	Controller	Singapore	Singaporean
Team 4	Johanna	female	N/A	Manager	China	Finnish
	Ethan	male	52	Manager	Australia	Australian
	Bert	male	44	Manager	Netherlands	Dutch
	Ken	male	44	Manager	Singapore	Singaporean
	Paul	male	53	Manager	US	American
	Hugo	male	56	Manager	Netherlands	Dutch
	Sebastien	male	63	Manager	Belgium	Belgian
	Adam	male	48	Manager	US	American
	Daniel	male	53	Team leader	Finland	Finnish
	Hannele	female	41	Manager	Finland	Finnish
Team 5	Chin	female	36	Manager	China	Chinese
	Mira	female	29	Specialist	Finland	Finnish
	Venla	female	34	Manager	Finland	Finnish
	Tommi	male	35	Specialist	Finland	Finnish
	Kiia	female	35	Manager	Finland	Finnish
	Nicolas	male	31	Specialist	Australia	Australian
	Lucy	female	38	Specialist	US	American
	Zian	male	31	Specialist	China	Chinese
	Nadia	female	40	Data analyst	Finland	Malaysian
	Sari	female	52	Team leader	Finland	Finnish
Team 6	Xin	female	35	Specialist	Singapore	Singaporean
	Rafaek	male	42	Controller	US	Brazilian
	Kasandra	female	48	Controller	US	American
	Joseph	male	32	Business partner	Netherlands	Dutch
	Erja	female	36	Team leader	Finland/ US	Finnish
Team 7	Allen	female	37	Specialist	US	American
	Lance	male	46	Senior risk analyst	US	American
	Martin	male	36	Specialist	US	American
	Ilona	female	N/A	Specialist	US	Finnish
	Zack	male	26	Operator	US	Brazilian/ Norwegian
	Keely	female	56	Coordinator	US	American
	Juliana	female	30	Coordinator	US	Columbian
Team 8	Sean	male	61	Coordinator	US	American
	Oili	female	40	Team leader	US	Finnish
	Dana	female	37	Specialist	US	American
	Matteo	male	49	Team leader	Sweden	Swedish
Team 9	Frans	male	46	Manager	Finland	Finnish
	Lily	female	43	Manager	Sweden	Swedish
	Noah	male	63	Manager	Finland	Finnish
	Maja	female	24	Summer Trainee	Finland	Finnish
Team 9	Wilma	female	55	Specialist	Finland	Finnish
	Vera	female	46	Manager	Finland	Finnish
	Alma	female	47	Team Lead	Finland	Finnish

The interview protocol included several themes, including the use of different communication technologies, connectivity expectations and boundary management practices within the global team and global work and well-being. Questions such as ‘Have you discussed connectivity expectations in your global team?’ or ‘How would you describe

work–life boundaries in general in your global team?’ led the interviewees to describe with whom and how they talked about connectivity practices, the ways in which connectivity was viewed in the organization, and how team members structured their perceptions when making sense of connectivity expectations.

The interviews were conducted in collaboration with three members of the research team, of which two are the current study’s authors. The interviews lasted from 52 to 134 min, with an average duration of about 75 min. All 55 interviews were transcribed verbatim.

Data analysis

We conducted a thematic analysis (Braun & Clarke, 2006), in which the first stage of analysis began by reading all 55 interviews, including nine interviews with team leaders and 46 with team members. Both authors reviewed the data, but the first author engaged in memo writing to identify aspects that were prominent, patterned, or unexpected. Following a discussion, the first author shifted to open coding, which included a line-by-line analysis of the dataset coding all the instances where team leaders and members talked about boundary management and work–life balance, communication technology use, connectivity expectations, and the global work environment, producing a broad set of 17 codes. Coding was carried out with qualitative analysis software Atlas.ti.

The second level of coding was carried out using a phronetic iterative approach (Tracy, 2020, p. 11) by revisiting the theory and empirical data, allowing the analysis to be data and theory driven. Returning to theory here was essential because the analysis required theoretical concepts from sensemaking theory (Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995; Weick et al., 2005), in addition to the literature on connectivity, to analyze the team members’ discussions about connectivity practices. The first author analyzed team leaders’ and members’ perceptions of team connectivity issues, collaborating with the second author on coding to create categories.

Descriptive first-level codes, such as ‘communication on all organization levels’ and ‘receiving guidelines from top down regarding connectivity practices,’ were formed into the second-level category ‘sensemaking through effective communication of connectivity issues.’ Descriptive first-level codes such as ‘terminating work at seven p.m.’ and ‘agreeing separately on availability’ formed a second-level category ‘sensemaking by implementing temporal boundaries for connectivity in a team.’

The coding was finalized by grouping the second-level categories into third-level conceptualizations. The first two conceptualizations describe collaborative sensemaking, including ‘collaborative sensemaking: raising awareness’ and ‘collaborative sensemaking: cocreating connectivity rules.’ The third conceptualization is based on team leaders’ interpretations and attempts to influence the sensemaking processes of team members and is labeled as ‘team leaders’ sensegiving: showing example. These third-level conceptualizations respond to RQ1.

To respond to RQ2, we followed the same, three-level analysis structure as with responding to RQ1. First, we examined the ways the identified sensemaking strategies related to connectivity shaped work–life boundary management. The first author

identified descriptive first-level codes, and these were grouped after discussions between authors into second-level categories and third-level conceptualizations. The structure of the coding is shown in Table 2.

To ensure the participants' confidentiality, pseudonyms were used for all individuals, and identifying details were modified. Additionally, some of the quotes were translated from their original language into English.

Table 2. Coding structure.

First-Level Descriptive Coding	Second-Level Categories	Third-Level Conceptualizations	Research Questions
Communication on all organization levels Receiving guidelines from top down regarding connectivity practices Providing regular opportunity to discuss connectivity issues in teams	Sensemaking through effective communication of connectivity issues within the team	Collaborative sensemaking: Raising awareness	RQ1
Paying attention to blurring boundaries Noticing intensified conversations about connectivity issues Providing information about connectivity practices during pandemic	Sensemaking by improving connectivity consciousness within a team		
Terminating work at seven p.m. Responding the following day Agreeing separately on availability	Sensemaking by implementing temporal boundaries for connectivity in a team	Collaborative sensemaking: Cocreating connectivity rules	
Mutual understanding about urgency Agreed communication channels for urgent matters Considering when scheduling meetings Marking calendars for availability Considering time differences before reaching out for colleague	Sensemaking by limiting connectivity to urgent needs within a team Sensemaking through spreading out the need to work outside of standard work hours within a team		
Having separate phones Not replying outside working hours Respecting free time Not sending messages at night Empowering to set boundaries	Sensegiving by showing disengagement practices by team leaders Sensegiving by not placing too high connectivity expectations by team leaders	Team leaders' sensegiving: Showing example	
Reducing work-related stress Minimizing constant monitoring Avoiding burdensome flexibility Negotiating workload concerns Guiding toward well-being Enhancing personal boundaries	Detaching from work through cocreated rules Adjusting boundaries through team leaders' sensegiving	Supportive culture for managing work-life boundaries	RQ2

Findings

Navigating connectivity expectations through sensemaking

Global team members managed connectivity expectations through collaborative sensemaking and team leaders' sensegiving. Cues for sensemaking were mainly drawn from organizational and global work frameworks. However, in some cases, connectivity expectations were interpreted through frameworks that emphasized the need for constant connectivity. Additionally, team leaders' sensegiving was not always successful due to their occasionally conflicting actions.

Collaborative sensemaking: raising awareness

Team members navigated connectivity expectations through collaborative sensemaking by raising awareness of connectivity issues. This served as a basis for other ways of making sense of connectivity expectations, as connectivity, particularly outside of working hours, was recognized as an aspect that required attention, improvement, and ongoing negotiation. The organization placed a high value on employee well-being and work-life balance, and communicated this message consistently throughout the organization, including communication from the CEO. This enactment created cues for team members to select to make sense of roles and connectivity expectations, as observed by Communication Manager Vera who noted: 'We have talked about this topic in the team and how important it is that you can't work around the clock; you must have personal life and free time. Our CEO emphasizes this in his own speeches.'

Participants also mentioned that discussions in which all team members were able to participate contributed the most to the collaborative sensemaking. In other words, one-way communication from the management was not always enough, but it was crucial for teams to form a shared interpretation of connectivity issues so that the importance of employee well-being or work-life balance did not remain mere talk. Sensemaking was largely enacted by using concrete examples, such as what was deemed urgent. Kevan, a manager working in Singapore, described an ideal situation where all team members were present and contributed to collaborative sensemaking:

Last year, there was a session [on work-life balance]. Everyone got together and our office manager was explaining how to work on a balanced work-life scenario. What are deemed important [emails] and what are considered nonessential and could be replied to the following days.

During the COVID-19 pandemic, the vast majority of the global team members worked from home, resulting in blurring boundaries between work and personal life. This was due to factors such as the absence of a physical transition from work to home, making it challenging to disengage from work. In this new way of working, teams felt an increase in connectivity expectations, leading to a growing need to reevaluate these expectations. Team Manager Bert noted that 'We often discuss this topic, but it's more crucial now during the COVID crisis when working from home disrupts our usual rhythm.' Team members sought cues from higher-up in the company and from the organizational framework. Kasandra, who worked as a controller, explained: 'I think they [management] made it clear that though we are in COVID and just because you are working remotely it doesn't mean you have to keep on working all the time.' As the organization prioritized

employee well-being and emphasized it across various levels, employees selected cues that aided them in retaining connectivity expectations at a level conducive to their well-being, despite the changed work environment.

Through collaborative sensemaking employee well-being was highlighted and connectivity expectations reevaluated in the changed work environment. This meant raising awareness of connectivity expectations not only within teams but also in the broader organizational discourse, and this helped global team members to prevent overwork. Nevertheless, there were also moments when organizational discourse did not align with daily work practices. Ilona, who had extensive expertise in global work, conveyed: ‘Although guidelines have been provided, work must still be completed. The only way to manage working hours is by increasing staffing levels; otherwise, we stay connected 24/7.’

Collaborative sensemaking: cocreating connectivity rules

Team members also navigated connectivity expectations collaboratively, cocreating rules for connectivity within the team by implementing temporal boundaries for connectivity, limiting connectivity to urgent needs, and spreading out the need to work outside of standard work hours. The first rule, creating temporal boundaries for connectivity, was agreed upon in team meetings through open discussion. In several teams this rule enabled team members to make sense of connectivity expectations through sharing experiences of being contacted by their global colleagues throughout the evening and agreeing together on when they should respond. Martin (Specialist), working in the U.S. with colleagues from Asia and Europe, noted that ‘We essentially said [in the team] that if you send out an email, I think the cut-off is like 7 pm Don’t expect a chat or an email to be responded after that time.’ The rule involved a shared agreement not to send or reply to work-related messages beyond a specific time. Rather than selecting cues from a global work framework, such that constant connectivity is an inherent aspect of global work, cues were selected from the organizational framework in which respecting employees’ personal time was valued.

However, implementing temporal boundaries did not prove feasible in all teams. Instead, some team members relied on their professional frameworks to determine their work hours. Lily, a manager working within European-based team, stated that she always responds to messages, even outside of regular work hours, as ‘it is part of our job to be always available.’ Working across global work boundaries also caused pressures that team members perceived as stemming primarily from self-imposed expectations, rather than from organizational connectivity expectations. Mira, in her role as a Specialist, conveyed the stress brought about by temporal boundaries by saying that ‘The team doesn’t impose the pressure; it’s my personal sense to stay connected. Messages coming at different times add to the pressure, making me doubt my ability to respond quickly enough.’ Still, in several teams this cocreated rule helped team members make sense of situations that were naturally associated with global work, such as time zone differences in office hours.

The second rule was limiting connectivity to urgent needs. Team members had made it clear based on their prior experiences that they would contact each other outside office hours only for urgent matters. This was agreed because teams recognized the importance of respecting others’ personal time. Depending on the job function, perceptions or

frequency of urgency varied; on the operational side, urgency was more frequent than for those working in development tasks. This implied that teams selected cues for their sensemaking also from their professional frameworks. For instance, operational professionals experienced rapidly evolving circumstances demanding urgent connectivity as Zack, Specialist in Operations noted: ‘With those people [coworkers, team leader], if they need something they know they can reach out to me anytime, and if I need something, the same.’

Coupled with the rule of limiting connectivity to urgent needs were norms about the relationship between communication technologies and task urgency. The global team members often reported that phone calls should be used for the most urgent matters:

I shut my computer down at the end of the day, and I have my phone. If it’s urgent, I expect somebody to call, text, or send a Google Chat, but frankly, if it’s urgent, then I just expect them to call me. There’s nothing more rapid than a phone call for a sense of urgency. (Paul, Manager)

The third rule was to spread out the need to work outside of standard work hours within the team. This meant considering time differences in global, day-to-day collaboration, especially when (virtual) meetings were organized. Chin, a team member on an Asia-based team, said: ‘The team leader always considers everybody. Maybe this month, he will consider the time in Asia. Next month, he will consider time in the U.S.’ The team leaders similarly reported that they considered time differences when organizing meetings. Team leader Antoine reported that he always asked his team members ‘to display on Google calendar their working hours so you make sure you book a slot in a sweet spot when they are free and within their working hours.’ Yet, team leader Oili observed that such enactment was not always possible, especially when connectivity expectations were imposed from external sources, such as from the headquarters. She pointed out that ‘Many team members do complain that it’s a bit much when you participate in a meeting at 10 pm, and then it lasts until midnight.’ This kind of experience was also shared by Ethan, a member of an Asia-based team, who said that ‘I think there’s a little bit of lack of consideration from some of the global folks, it might be midday (in headquarters) but what does that mean for us ... so we tend to get the short straw.’

Establishing connectivity rules was sometimes hindered by individual team members’ routines, where they mainly relied on professional frameworks for cues about appropriate choices. Moreover, the created rules did not always account for connectivity expectations outside the team, and these external expectations were sometimes in conflict with the team level norms.

Team leaders’ sensegiving: showing example

Finally, team members navigated connectivity expectations through team leaders’ sensegiving. Team leaders engaged in sensegiving by demonstrating disconnecting practices and communicating that it was acceptable to disconnect from work when needed. Team leaders also avoided setting overly high connectivity expectations, thereby assisting team members in navigating them.

Team leaders communicated connectivity expectations by demonstrating how to disconnect from work, as illustrated by a team member who learned disconnection practices from a team leader:

Our manager sets a good example: she has a work phone and private phone, and she puts the work phone in a locker for the evening. The fact that she sets an example through her actions emphasizes the importance of separate leisure time from work. If management sends out a message like that, which means that it is really allowed to disconnect, I think the company manages it quite well. (Vera, Communication Specialist)

Although team leaders were trying to promote a healthy work–life balance, there were instances when emails were being received after work hours. Sometimes this also led to confusion because sensegiving was not aligned with actions. Lucy, whose team leader worked in a different time zone, mentioned that ‘I know that my manager is working late, sometimes it’s eleven or twelve here and she’s still responding to my emails. So it’s almost the end of my day and she’s still working, so it’s crazy.’ Despite the occasionally conflicting actions, team leaders’ practices facilitated team members’ sensemaking and demonstrated that connectivity does not need to be constant, even in a global work setting.

Team leaders also reported that they tried not to create overly high expectations for connectivity through their own actions and examples. This meant that leaders’ communication practices did not pressure team members to be always connected or available beyond what was reasonable. To some extent, the team leaders found this enactment paradoxical as they had to balance the cues arising from different frameworks, such as a professional framework of leading a global team and an organizational framework of respecting employees’ personal time. Even though the team leaders would have allowed higher connectivity expectations from their own leaders, they did not want to reciprocate these in their teams. Alma, one of the team leaders, said, ‘I try to set an example myself, although sometimes I have to be connected in the evenings, I try not to contact them [team members] late at night.’ Team leader Erja, based in Europe but leading team members in the U.S., drew on cues for sensegiving from the organizational framework of respecting employees’ personal time. She stated.

I’m always connected, reading Hangouts (instant messaging program), and checking emails outside of work hours. Although I expect myself to be constantly connected, I don’t expect the same of my team. They’ve been told that they don’t need to be connected.

By demonstrating disengagement practices, communicating the acceptability of disconnecting from work when necessary, and avoiding the setting of excessively high connectivity expectations, the team leaders fostered a culture in which team members felt empowered to establish their own boundaries. This approach was particularly important as they navigated connectivity expectations in a global work environment.

Sensemaking of connectivity expectations and work–life boundary management

The way in which global team members made sense of connectivity expectations was mirrored in employees’ work–life boundary management in two ways: first, cocreated rules enabled team members to disconnect from work, and second, through team leaders’ sensegiving, team members could adjust their work–life boundaries. These efforts resulted in a supportive culture for managing work–life boundaries. However, in some instances, cues drawn from the professional framework disrupted employees’ work–life boundary management.

Detaching from work through cocreated rules

Global team members navigated connectivity expectations through collaborative sense-making by cocreating connectivity rules. These rules, from a boundary management perspective, helped team members disconnect from work by reducing work-related stress and fostering confidence that they did not need to be constantly connected. The rules also assisted in minimizing the monitoring of phones outside of working hours and avoided the imposition of burdensome flexibility. Zack, a Specialist in Operations, described how the mutually agreed upon rule of limiting connectivity to only urgent needs supported his detachment from work and contributed to a reduction in work-related stress:

It helps we have the different rules of communicating after hours – there's no point in stressing and having anxiety after the work hours because now you're done and did what you were supposed to, and I did everything I needed to do and tomorrow is a new day.

The utilization of these cocreated rules was instrumental in maintaining a healthy balance between work and personal life. The implementation of connectivity rules, such as limiting connectivity to only urgent matters, allowed team members to establish realistic expectations for connectivity and minimize work-related stress. Rules also helped to minimize the constant monitoring of phones outside of working hours, reducing uncertainty, and promoting a better work–life balance. Teams recognized the negative impact of continuous monitoring and encouraged team members to avoid it by adhering to these guidelines. Bert, the head of a small subteam, expressed that ‘If there is anything urgent, people can reach me, but I avoid constantly monitoring the situation as it would negatively impact my work–life balance.’

Similarly, team members’ boundary management reflected the rule of continuous attention to time differences. When time differences were considered, team members avoided burdensome flexibility and managed boundaries more easily. Team member Wei from an Asia-Pacific-based team described how the cocreated rule of continuous attention to time differences helped manage work–life boundaries when meetings with colleagues were scheduled. He noted: ‘My colleague rescheduled meetings to fit within office hours, ensuring we avoid overtime. I appreciate this effort, promoting a more balanced work–life culture.’

In almost all teams, guidelines for considering time differences and limiting contact to urgent needs were established, yet the work–life boundary management was disrupted by cues drawn from the professional framework. These individual team member’s routines were marked by phrases like ‘I always have my phone on,’ ‘I’m always available,’ and ‘This job requires 24/7 connectivity’ which conveyed the expectation for constant connectivity. This presented a challenge to boundary management. A Specialist, Ilona, who worked in a global role, described it as ‘palpable sense of burnout’ and Manager Lily, responsible for global corporate communications, expressed it as ‘It is very clear that I stress, I work too much.’

In the most successful instances, the cocreated rules had a positive impact on the work–life boundary management of global team members. Conversely, in the most unsuccessful cases, these rules may have gone unrecognized or rejected, offering no support for boundary management.

Adjusting work–life boundaries through team leaders’ sensegiving

Team leaders played a crucial role in helping team members navigate connectivity expectations through their sensegiving. They facilitated the negotiation of workload concerns, guided team members toward well-being, and fostered the enhancement of personal boundaries. These efforts enabled team members to adjust their work–life boundaries, ultimately contributing to their overall work–life boundary management.

Hanne, a team member in a Europe-based team, talked about the importance of team leaders for managing boundaries: ‘We meet with the team leader once a week to discuss our working hours, workload, and general progress, among other things.’ Because of this, Hanne felt that ‘there is a strong encouragement in our workplace to take care of ourselves, and it has been incredibly reassuring to feel that people’s well-being is genuinely cared for.’ Team leader’s sensegiving when negotiating working hours and workload as a team created a positive experience by demonstrating team leaders’ concern for employees and the importance of work–life balance. In addition, team leaders’ sensegiving increased the perception that work–life boundaries were adjustable and could be shaped by collective discussion.

Team leaders’ sensegiving proved to be especially beneficial during the pandemic, providing insights into how to adjust work–life boundaries at unprecedented times. Team leaders helped members understand the significance of work–life boundary management and guided team members toward well-being. Ethan, a manager from a team with members across Asia-Pacific, reflected on these guidelines and his own boundary adjustment:

We know when to turn off [communication technologies] and just be disciplined around making those decisions to turn off. I think that’s the most important thing. And well-being, it’s health, it’s wealth, it’s family – you just need to make sure that you find that balance between the elements of your life.

Team leaders who encouraged adherence to official working hours drew cues for sensegiving from the organizational framework of respecting employees’ personal time. This enabled some team members to enhance their work–life boundaries. Team member Harish, who had previously worked in another global organization, described this as follows:

Every time we meet, he [team leader] asks me whether I’m facing any difficulty in terms of work–life balance and whether my work is properly distributed. He ensures that the team is not too busy to disrupt the work–life balance—so I think the work–life balance has improved from my previous organization. That’s for sure.

Through the process of sensemaking, global team members managed their work–life boundaries. The emerging interpretations and understandings from this process not only aided in personal decision making, such as choosing to disconnect from work or establishing boundaries between work and leisure time; it also established boundaries that were negotiable where connectivity expectations became too challenging, creating a supportive culture for managing work–life boundaries.

Discussion

Our aim was to investigate how members of global teams navigate connectivity expectations by engaging in sensemaking processes. The findings show that sensemaking

around connectivity expectations involves collaborations within the team related to raising awareness and cocreating connectivity rules. In these two conceptualizations, sensemaking refers to the process where both team members and leaders become aware and understand the jointly created rules. In the third conceptualization – team leaders’ sensegiving by showing example – team leaders’ actions helped team members interpret and understand connectivity expectations.

Additionally, global team members’ sensemaking of connectivity expectations manifested in how they managed their work–life boundaries. First, cocreated rules helped team members disconnect from work. Second, through team leaders’ sensegiving, team members could understand how boundaries could be adjusted, negotiated, and confirmed. This process created a supportive culture for managing work–life boundaries.

Previous studies have shown that excessive connectivity, particularly outside working hours, can have numerous effects on well-being (Arlinghaus & Nachreiner, 2013; Büchler et al., 2020; Mazmanian et al., 2013). However, the use of communication technology during after-hours also reduces exhaustion by increasing autonomy (van Zoonen et al., 2023), which helps employees manage the pressures of global work (Lirio, 2017; Nurmi & Hinds, 2020). Considering these previous, and somewhat contradictory findings, our research elucidates the role of connectivity in work–life boundary management and employee well-being. We found that global team members and leaders used organizational, global work, and professional frameworks to make sense of connectivity expectations. At the same time, these frameworks guide how connectivity expectations are approached and managed.

Our conceptual model of connectivity sensemaking (Figure 1) highlights the significance of the organizational framework prioritizing employee well-being and respecting personal time in providing cues for sensemaking. The organizational framework was reflected in employees’ work–life boundary management, guiding employees towards disconnection outside office hours. In addition to the organizational framework, employees drew cues from global and professional norms and practices, such as leading global teams or being in an operational role. By strategically selecting or deselecting cues from various frameworks (Buzzanell et al., 2005), employees navigated the connectivity demands arising from global work and took a more holistic approach to sensemaking. However, relying solely on professional or global work frameworks often led to the perception that constant connectivity was the appropriate way to meet connectivity expectations. This, in turn, seemed to challenge employees’ boundary management.

Theoretical implications

Our study underscores the significance of collaborative sensemaking in fostering a shared understanding of connectivity expectations and facilitating navigation through the complexities of global work. Conversely, our findings also highlight situations where sensemaking occurred without communication from team leaders, or where the sensegiving attempts by team leaders were rejected. We believe such rejections are connected to employees’ opportunities to draw on multiple frameworks in their sensemaking, and specifically when employees’ identities are strongly intertwined with these frameworks, identities can shape employees’ actions, and provide diverse rules and resources for connectivity practices (Scott et al., 1998).

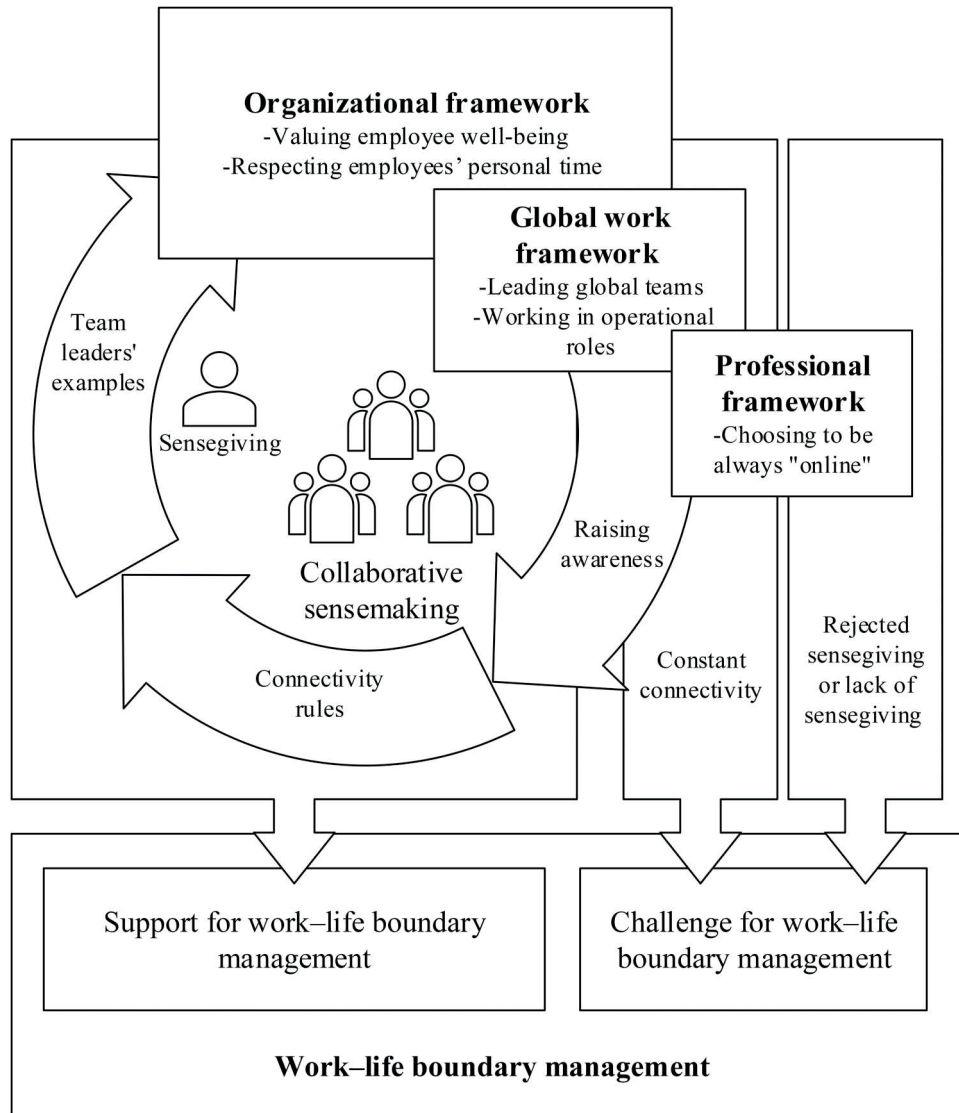


Figure 1. Conceptual model regarding sensemaking of connectivity expectations in global teams.

First, this study contributes to research on how individuals interpret and respond to workplace norms and expectations through sensemaking, especially in dispersed work environments (Afota et al., 2023; Cristea & Leonardi, 2019; Fonner & Roloff, 2012). These findings also contribute to broader discussions in organizational communication and management research about how employees and organizations can co-create and navigate expectations and prevent after-hours connectivity from becoming the norm.

Second, our study demonstrates the importance of socially constructed and negotiated work-life boundaries (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996) and how they can be supported through the establishment of connectivity rules especially when team frameworks align with organizational frameworks. By unpacking the social

construction of work–life boundaries through sensegiving framework, this study extends prior research by showing how team leaders, in particular, are able to communicatively construct work–life practices in organizations (Blight et al., 2022; ter Hoeven et al., 2017). As our findings suggest, establishing such practices, such as creation of connectivity rules, requires an active participation of both team members and leaders. In a global work environment with multiple overlapping frameworks, discussions at an abstract level or guidelines presented top-down can pose challenges. Therefore, it is crucial to incorporate participation in decision-making around which framework's cues are selected for sense-making, and what do the cues provided by the frameworks mean in practice for the daily work of team members and team leaders.

Third, even though supervisors and team leaders can define acceptable levels of connectivity, set boundaries, and guide team members in managing their work–life balance (Brumley et al., 2022; Derks et al., 2015; Koch & Binnewies, 2015; Stempel et al., 2022) our findings suggest that team leaders' sensegiving is not always successful. This lack of success was sometimes due to navigation between cues from different frameworks (global work versus organizational), which occasionally caused confusion for team members as expectations were not clear or the actions of the team leader did not align with the given meanings. Several factors, such as having organizational structures where the team leader is primarily an administrative manager with limited interaction with team members, may also contribute to the lack of sensegiving in global teams. Furthermore, employees who rely on a professional framework with the idea of constant connectivity being a part of their work identity (see also Weick, 1995) may reject team leaders' sensegiving. A strong work identity is created through social interaction (Scott et al., 1998), highlighting who we are, who we represent and with which groups we wish to identify (Endacott & Leonardi, 2022). By embracing established professional norms and values, individuals showcase their ability to adapt and thrive in the work environment. However, on the flip side, such a strong identification to the professional framework may present challenges in boundary management.

Practical implications

Our findings have several practical implications for team leaders, team members, and organizations. While boundary management can be approached as a strategic action at the individual level (Kreiner et al., 2009; Ruppel et al., 2013), organizations' social norms and connectivity expectations set by top management play a critical role in shaping employee behavior and expectations around connectivity (De Alwis et al., 2022). Based on our findings, we encourage organizational leaders to engage in discussions that build mutual understanding of connectivity expectations as such sensemaking can support employees' boundary management, foster a positive work environment, and mitigate employee burnout. These discussions could be fostered through training programs and seminars specifically designed for team leaders, supervisors, and HR practitioners. In the context of global work, we also recommend organizations carefully review their meeting practices, acknowledging the potential challenges. It is crucial to scrutinize whether these practices are tailored to meet the needs of employees or whether they are, for instance, dictated by headquarters. As highlighted by our findings, team leaders may find themselves unable to influence the connectivity expectations imposed on team members from external sources,

such as organizational policies, industry standards, or client demands. Consequently, this dynamic may further solidify the belief among employees with a strong work identity that sustained success in their roles necessitates constant connectivity.

The importance of an open communication culture related to connectivity issues cannot be overstated. Employees who feel empowered to talk about connectivity expectations can take charge of their work–life boundaries and may enhance their self-regulation skills and overall well-being at work. This way, an organizational culture that is open to sensemaking related to connectivity expectations can support employees' work–life boundary management and well-being.

Limitations and future research

The study has been conducted in one organization, which limits our ability to generalize findings beyond this organizational context. Some interviewees who had worked at different companies noted that they were surprised by the organization's strong focus on employee well-being and work–life balance. This suggests that further research could examine how sensemaking processes may differ in organizations with different organizational cultures. Our findings highlighted the role of organizational, global, and professional frameworks in making sense of connectivity expectations, but other frameworks may be relevant in different types of organizations. Additionally, future research on the relationship between employees' identity and sensemaking, such as identification with certain sensemaking frameworks, seems relevant as the selection or deselection of cues from those frameworks might be related to multiple identities offering different rules and resources of action.

Finally, our study found that global teams' sensemaking regarding connectivity expectations was shaped by multiple factors, including the COVID-19 pandemic. The transition to remote work during this period may have heightened the difficulties and stress associated with connectivity expectations and work–life balance, particularly at the outset of the pandemic. Further research should study how the sensemaking of connectivity expectations and work–life boundary management is shaped by new, hybrid ways of working.

Acknowledgements

The authors express gratitude to the anonymous reviewers and the editorial team for their valuable feedback on previous versions of the manuscript. Special thanks are extended to Anniina Huusko for her collaboration in data collection.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the author(s).

Funding

Funding for this project was provided by grants from the Academy of Finland (grant number 318416), Finnish Work Environment Fund (grant number 180010), and Finnish Cultural Foundation (grant number 00230737).

ORCID

Jonna Leppäkumpu  <http://orcid.org/0000-0002-3352-130X>

Anu Sivunen  <http://orcid.org/0000-0001-7068-2260>

References

- Afota, M. C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Léon, E. (2023). Work-from-home adjustment in the US and Europe: The role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2765–2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls—associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197–1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Barrett, A. (2020). I can tell you right now, EHR does not improve communication. It does not improve healthcare': Understanding how providers make sense of advanced information technology workarounds. *Journal of Applied Communication Research*, 48(5), 537–557. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1820551>
- Blight, M., Lambertz-Berndt, M., Fetherston, M., & L. Fonner, K. (2022). 'It's like you need a family to have a reason to leave on time': Family type and the perceived inclusiveness of work–life practices. *Western Journal of Communication*, 86(1), 39–59. <https://doi.org/10.1080/10570314.2021.1994637>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brumley, K. M., & St. George, M. E. (2022). Rules of engagement: Flexplace and ideal workers. *Social Currents*, 9(6), 573–591. <https://doi.org/10.1177/23294965221102896>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's sensemaking and feelings about work–family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261–285. <https://doi.org/10.1080/10510970500181389>
- Choroszewicz, M., & Kay, F. (2020). The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations*, 73(10), 1388–1414. <https://doi.org/10.1177/0018726719865762>
- Christianson, M. K., & Barton, M. A. (2021). Sensemaking in the time of COVID-19. *Journal of Management Studies*, 58(2), 572–576. <https://doi.org/10.1111/joms.12658>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organization Science*, 30(3), 552–572. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1265>
- Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work–life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), 182–205. <https://doi.org/10.1177/0018726717718917>
- De Alwis, S., Hernwall, P., & Adikaram, A. S. (2022). It is ok to be interrupted; it is my job.' Perceptions on technology-mediated work–life boundary experiences: A sociomaterial analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 17(5), 108–134. <https://doi.org/10.1108/QROM-01-2021-2084>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Dettmers, J., & Biemelt, J. (2018). Always available—the role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7/8), 497–510. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0095>
- Endacott, C. G., & Leonardi, P. M. (2022). Keep them apart or join them together? How identification processes shape orientations to network brokerage. *Communication Research*, 49(1), 61–92. <https://doi.org/10.1177/0093650220947316>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231. <https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000>
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433–448. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120604>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Kirby, E., & Krone, K. (2002). The policy exists but you can't really use it': Communication and the structuration of work–family policies. *Journal of Applied Communication Research*, 30(1), 50–77. <https://doi.org/10.1080/00909880216577>
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work–life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82–92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>
- Kolb, D. G. (2008). Exploring the metaphor of connectivity: Attributes, dimensions, and duality. *Organization Studies*, 29(1), 127–144. <https://doi.org/10.1177/0170840607084574>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work–home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Lirio, P. (2017). Global boundary work tactics: Managing work and family transitions in a 24–7 global context. *Community, Work & Family*, 20(1), 72–91. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1272545>
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 8(1), 57–125. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873177>
- Mattern, J., & Klein, S. (2022). Online, on call, on your mind? Coping with extensive connectivity to work. *Communications of the Association for Information Systems*, 51(1), 256–280. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.05112>
- Mazmanian, M., & Erickson, I. (2014). *The product of availability: Understanding the economic underpinnings of constant connectivity*. Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 763–772), Canada, 26 April 2014–1 May 1 2024. <https://doi.org/10.1145/2556288.2557381>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating the boundaries of everyday life*. University of Chicago Press.
- Nurmi, N., & Hinds, P. J. (2020). Work design for global professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes. *Organization Studies*, 41(12), 1697–1724. <https://doi.org/10.1177/0170840620937885>
- Ruppel, C. P., Gong, B., & Tworoger, L. C. (2013). Using communication choices as a boundary-management strategy: How choices of communication media affect the work–life balance of teleworkers in a global virtual team. *Journal of Business and Technical Communication*, 27(4), 436–471. <https://doi.org/10.1177/1050651913490941>
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), S6–S32. <https://doi.org/10.1002/job.1937>

- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2020). Sensemaking reconsidered: Towards a broader understanding through phenomenology. *Organization Theory*, 1(1), 263178771987993. <https://doi.org/10.1177/2631787719879937>
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- Stempel, C. R., Biemelt, J., & Dettmers, J. (2022). Never off duty—The role of supervisors in the relationship between extended availability, subordinate strain, and job performance. *Management Review*, 33(1), 42–58. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2022-1-42>
- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22(1), 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.08.001>
- ten Brummerhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103589. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103589>
- ter Hoeven, C. L., Miller, V. D., Peper, B., & Den Dulk, L. (2017). The work must go on': The role of employee and managerial communication in the use of work–life policies. *Management Communication Quarterly*, 31(2), 194–229. <https://doi.org/10.1177/0893318916684980>
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2nd ed.). Wiley Blackwell.
- van Zoonen, W., Treem, J. W., & Sivunen, A. E. (2023). Staying connected and feeling less exhausted: The autonomy benefits of after-hour connectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96, 242–263. <https://doi.org/10.1111/joop.12422>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Weick, K. E. (1969). *Social psychology of organizing*. Addison-Wesley.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. SAGE Publications.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Wyant, M. H., & Kramer, M. W. (2022). They are nothing more than his spies on the floor': Local employees' sensemaking and interpretation of expatriates' roles and responsibilities. *Management Communication Quarterly*, 36(1), 124–148. <https://doi.org/10.1177/08933189211029561>