

Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa

Sari Rajamäki

Viittausohje:

Rajamäki, S. (2022). Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. *Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti*, 18(1), 70–78. <https://doi.org/10.33352/prlg.121816>

To cite this article:

Rajamäki, S. (2022). Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa [The communicative construction of workplace entry and belonging]. *Prologi – Journal of Communication and Social Interaction*, 18(1), 70–78. <https://doi.org/10.33352/prlg.121816>

Prologi

– Viestinnän ja vuorovaikutuksen
tieteellinen aikakauslehti

journal.fi/prologi/

ruotsiksi: Prologi – Tidskrift för Kommunikation och Social Interaktion
englanniksi: Prologi – Journal of Communication and Social Interaction

Julkaisija: Prologos ry.



Avoin julkaisu / Open Access
ISSN 2342-3684 / verkko

Lectio Praecursoria

Prologi, 18(1)

70–78

<https://doi.org/10.33352/prlg.121816>



Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa

Sari Rajamäki

FT, yliopistonopettaja

Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto

sari.v.p.rajamaki@jyu.fi

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

Lectio praecursoria viestinnän väitöskirjaksi tarkoitetun tutkimuksen *Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa* tarkastustilaisuudessa Jyväskylän yliopistossa 4.12.2021. Vastaväittäjänä toimi dosentti, FT **Anne Laajalahti** (Vaasan yliopisto) ja kustoksena professori **Anu Sivunen** (Jyväskylän yliopisto). Työn pääohjaajana on toiminut apulaisprofessori **Leena Mikkola** (Tampereen yliopisto).

Väitöskirja on luettavissa verkossa osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8936-1>

On ihmisyyttä tunnistaa olevansa osa jotain ryhmää ja muodostaa vuorovaikutussuhteita toisiin ihmisiin, jotka auttavat meitä hahmottamaan, keitä olemme ja mihin me kuulumme. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa me luomme ymmärrystä itsestämme, muista ihmisistä ja yhteisestä todellisuudestamme. Mieleemme voi ehkä tulla jokin yhteisö, jonka osaksi itseemme koemme tai jonka ulkopuolelle jäämme. Saatamme kuulua erilaisiin kaveriporukoihin, perheeseen, vapaa-ajan harrastusryhmiin tai työomme määrittämiin yhteisöihin. Toisinaan kuulumisen kokemus syntyy myös yksittäisestä suhteesta, johon koemme kuuluvamme ja joka sitoo meidät osaksi suurempaa elämän kokonaisuutta.

Työyhteisöt ovat keskeisiä lähes jokaisen työikäisen arjessa. Vietämme valtavan osan päivästä työssä, työpaikalla, vuorovaikutuksessa työkavereiden, esihenkilöidemme, sidosryhmien tai eri verkostojen kanssa. Työyhteisöt eroavat muista arkemme yhteisöistä siinä, että ne rakentuvat yhteisen tavoitteen saavuttamisen ja tavoitteellisen yhteistyön ympärille (Valo & Mikkola, 2020). Senpä vuoksi sillä, millaista vuorovaikutus työpäivämme aikana on ja millaisia vuorovaikutussuhteita meillä on, heijastuu kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme ja työssä jaksamiseen.

Tulevaisuuden työelämää kuvastaa vaihtuvat työpaikat, itsensä toteuttaminen, neuvottelemisen työn ja vapaa-ajan välillä sekä yhteiskunnalliset muutokset ja maailmanlaajuiset kriisit. Esimerkiksi keväällä 2020 koronapandemian iskiessä saatoimme jokainen tunnistaa, mikä merkitys yhteenkuuluvuudella ja toimivalla vuorovaikutuksella on työllemme. Työelämässä etätyö ei tietenkään ole uusi ilmiö, mutta pandemia nosti laaja-alaisesti keskusteluun niin etätyön mahdollisuudet kuin haasteet (ks. esim. Ruohomäki, 2020). Poikkeusolojen myö-

tä olemme ehkä tulleet entistä tietoisemmiksi siitä, miten tärkeää meidän on tunnistaa työkaverimme, yhteiset työskentelykäytänteet ja millä tavoin voimme luoda sekä ylläpitää suhteitamme työn lomassa.

Työssään yksilö voi toteuttaa ja kehittää itseään. Joillekin työyhteisöt saattavat olla jopa ainoita paikkoja, jossa he kohtaavat toisia ihmisiä, saavat keskustella ja jakaa näkemyksiä. Kuuluminen työyhteisöön voi tällöin vahvistaa myös yksilön merkityksellisyyden kokemusta osana yhteiskuntaa. Koettujen työyhteisöjen merkitys onkin tässä keskeistä. Mihin me koemme kuuluvamme voi olla joskus hyvin eri asia kuin se, missä organisaatiossa olemme töissä. Käsitys työyhteisöstä voi olla kokemuksellista. Voidaankin puhua myös koetusta työpaikasta, joka ei ole sidoksissa jaettuun fyysiseen työpaikkaan, ja se muodostuu työhön liittyvistä yhteyksistä, suhteista, tiimeistä tai ryhmistä (Valo & Mikkola, 2020).

Tutkimuksen tausta ja tavoite

Väitöskirjani aihetta, työyhteisöön liittymistä ja kuulumista, on lähestytty useista eri näkökulmista ja monin käsittein niin viestinnän tutkimuksessa kuin muilla tieteenaloilla. Muilla tieteenaloilla samaa ilmiötä on lähestytty esimerkiksi orientaation (Klein & Weaver, 2000), perehdyttämisen (Klein & Polin, 2012), sitoutumisen (Meyer & Allen, 1991), työhön uppoutuneisuuden (Mitchell ym. 2001), yhteisöllisyyden (McMillan & Chavis, 1986) ja sosiaalisen integraation (Guillaume, Brodbeck & Riketta, 2012) käsittein. Viestinnän tutkimuksessa liittymistä ja kuulumista on tutkittu esimerkiksi organisaatioon sosiaalistumisen (Van Maanen & Schein, 1979), assimilaation (Jablin, 1987), identifioitumisen (Scott ym, 1998) ja jäsenyyden (Ashforth, 2001) käsitteillä. Jäsenyysneu-

vottelussa (Scott & Myers, 2010) puolestaan sosiaalistumisen ja assimilaation näkökulmia yhdistetään strukturaatioteoreettiseen neljän virran malliin (McPhee & Zaug, 2000; 2009). Lisäksi Iverson (2011) on tuonut viestinnän tutkimukseen kuulumisen käsitteen, ja soveltanut sitä esimerkiksi vapaaehtoistyötä tekevien kokemusten tarkastelemiseen (Iverson, 2013). Käsitteiden moninaisuus kertoo osaltaan myös aiheen yhteiskunnallisesta merkityksestä: kiinnittynyt työntekijä on työnantajalle arvokas resurssi. Tulokas ei kuitenkaan kiinnity työyhteisönsä automaattisesti, vaan käsitys kuulumisesta alkaa rakentua työpaikan vuorovaikutustilanteissa.

”Sain monipuolisen perehdytyksen tehtävään ja minut myös esiteltiin työyhteisön muille jäsenille ja kutsuttiin yhteiselle lounaalle. Heti tuli sellainen olo, että tiedän, keneltä saan tukea ja mistä apua.”

”Kenelläkään ei ollut aikaa perehdyttää minua, sanottiin vain, että aloita tästä ja lue materiaalia tuolta. En edes tiedä, ketä tiimiini kuuluu ja kenen kanssa teen töitä.”

Nämä voisivat olla havainnollistavia lausahduksia siitä, miten joku uusi työntekijä kertoi ensimmäisistä työpäivistään. Tulokkaalle on tärkeää saada käsitys niin työstä, työyhteisöstä kuin työkavereista.

Työelämässä yleisesti liittymistä kuvataan uusille työntekijöille suunnattuna perehdytyksenä. Viestinnän tutkimuksessa työyhteisöön liittymistä on kuvattu monivaiheisena, joskus lineaarisenakin prosessina, jossa tulokas perehtyy työtehtäviinsä ja työpaikkaansa, sitoutuu niihin ja kokee olevansa osa yhteisöä (Kramer & Miller, 2014). Työntekijät eivät kuitenkaan vain sopeudu organisaatioon, vaan he osaltaan vaikuttavat vuorovaikutukseen, mikä tekee liittymisestä vastavuoroisen prosessin (Scott

& Myers, 2010). Tämän vuoksi liittymisessä ja kuulumisessa sekä hyvinvointia että tuloksellisuutta tukevat vuorovaikutussuhteet ovat merkityksellisiä. Juuri vuorovaikutussuhteissa saamme tietoa, tukea ja palautetta, jotka auttavat työyhteisön tulokasta ymmärtämään työpaikan käytänteitä ja sitä mihin hän kuuluu (Kramer & Sias, 2014; Sias, 2014).

Työelämän työyhteisöt ovat vaihtuvia ja työurat muuttuvia. On aina vain harvinaisempaa, että menisimme yhteen työpaikkaan elämämme aikana ja työskentelisimme siellä koko työuramme ajan. Tämän vuoksi aiempi viestinnän tutkimus on nostanut esiin tarpeen tarkastella työyhteisöön liittymisen ja jäsenyyden kokemista ajallisesti, eli ajassa muuttuvana ja kehkeytyvänä ilmiönä (Ashforth, 2012; Berkelaar & Harrison, 2019). Myös vuorovaikutussuhteiden merkitys on tunnistettu; suhteiden on todettu kiinnittävän meidät osaksi yhteisöä, mutta niiden varhaista kehittymistä ei juurikaan ole tarkasteltu. Työyhteisöön liittymistä tulisikin tarkastella samanaikaisesti vuorovaikutussuhteiden luomisen kanssa (Manata ym, 2016 & Teboul & Cole, 2005). Väitöskirjatutkimukseni pyrkii vastaamaan tähän aiemmassa tutkimuksessa esitettyyn tarpeeseen ymmärtää työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen ajallisuutta sekä vuorovaikutussuhteiden varhaista kehittymistä yhtenä liittymisen prosessina.

Tarkastelemalla sekä ajallisuutta että vuorovaikutussuhteitasuhteita, ja kytkien niitä aiempaan ymmärrykseen vuorovaikutuksesta, pyrin vastaamaan väitöskirjani tavoitteeseen, joka on kuvata työyhteisöön liittymisen ja siihen kuulumisen vuorovaikutusprosesseja. Tutkimuksellani pyrin lisäksi tuottamaan uutta tietoa siitä, millainen vuorovaikutus mahdollistaa työyhteisöön kuulumisen kokemisen.

Tutkimuksen toteutus

Tieteenfilosofiasti tutkimukseni nojaa naturalistiseen (Denzin & Lincoln, 2005) ja tulkinnalliseen lähestymistapaan (Blumer, 1969). Näen sosiaalisen todellisuuden rakentuvan tilannekohtaisesti ihmisen sille antamissa merkityksissä. Nämä merkitykset ovat jatkuvasti muuttuvia, ja niiden rakentumiseen heijastuvat yksilölliset odotukset, kokemukset ja tunteet.

Tämä laadullisin menetelmin toteutettu väitöskirjatutkimus keskittyy kokemuksen tarkastelemiseen, eikä se siis kuvaa tietyn yhteisön, organisaation tai yrityksen näkökulmasta sitä, miten työntekijät liittyvät tai mihin he kuuluvat. Kokemuksessa kiinnostuksena onkin juuri moninaisuus, ihmisen vuorovaikutuksessa rakentama ymmärrys omasta kokemuksestaan. Kokemus on tällöin tilanteista, tulkinnallista (Lindlof & Taylor, 2019) ja aiemman elämänkokemuksen päälle rakentuvaa (Kukkola, 2017). Lähestyn tutkimukseni aihetta ilmiölähteisesti pyrkien ymmärtämään asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta.

Tutkimuksen osallistajat olivat jo pidemmän aikaa organisaatiossaan työskennelleitä hoitohenkilökunnan edustajia ja asiantuntijatyötä tekeviä tulokkaita, jotka olivat ensimmäisessä työpaikassaan korkeakoulusta valmistumisen jälkeen. Pidemmän aikaa työssä olleita haastattelin kertaluontoisesti. Aineisto kerättiin respondenttihaastatteluina (Lindlof & Taylor, 2002) ja analyysissä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysinä (Schreier, 2012). Vasta korkeakoulusta valmistuneiden kohdalla aineistonkeruu toteutettiin kehkeytyvänä teknologiavälitteisenä haastatteluna (Rajamäki, 2021). Osallistujiin oltiin yhteydessä kahden viikon välein, viidestä kymmeneen kertaan 4–10 kuukauden ajan. Aineiston analyysissä sovellettiin

konstruktivistista Grounded Theory -lähestymistapaa (Charmaz, 2006; 2017). Väitöskirjani muodostuu neljästä osatutkimuksesta, joita yhdistää työntekijän näkökulma työyhteisöön liittymiseen ja kuulumiseen.

Väitöskirjan osatutkimukset

Ensimmäinen osatutkimus oli kirjallisuuskatsaus, jossa pyrin kokoamaan aiemmassa viestinnän tutkimuksessa kuvattuja liittymisen prosesseja. Tutkimus toteutettiin narratiivisena katsauksena (Waterfield, 2018). Tulosten pohjalta voidaan todeta, että työyhteisön tulokas on aktiivinen osa työyhteisöön liittymisen prosessia, jossa hän hakee ja saa tietoa sekä tukea, hallitsee epävarmuutta, rakentaa vuorovaikutussuhteita ja merkityksentää jäsenyyttään. Nämä vuorovaikutusprosessit ja uuden työntekijän niille antamat merkitykset ovat ennalta arvaamattomia ja tilannekohtaisia, mikä perustelee osaltaan tarvetta ajalliselle ja kokemukselliselle tarkastelulle.

Toisessa osatutkimuksessa pyrin ymmärtämään vuorovaikutuksen ja kuulumisen välisiä yhteyksiä. Jo pidemmän aikaa työyhteisössä työskennelleiden kuvauksissa työpaikan olemassa olevat käytänteet loivat niin rajoja kuin mahdollisuuksia vuorovaikutukselle ja työyhteisöön kuulumiselle. Olemassa olevista rakenteista huolimatta työntekijät kuvasivat haluavansa itse määrittää sen, mihin he työyhteisössään kuuluvat ja millä tavoin. Kuulumisessa merkityksellistä oli se, että työntekijät tunnistavat mahdollisuutensa rakentaa vuorovaikutussuhteita ja vaikuttaa omaan työhönsä sekä heistä muodostuviin vaikutelmiin.

Kolmannessa osatutkimuksessa pyrin kuvaamaan työyhteisön tulokkaiden jäsenyysneuvottelun vuorovaikutusta ja jäsenyyden ajallista

rakentumista työyhteisöön liittyäessä. Tulokset osoittivat, että jäsenyysneuvottelussa merkityksellisiä vuorovaikutusprosesseja ovat vastavuoroisuuden kehittyminen, hyväksynnän hakeminen ja kokeminen sekä aktiiviseksi jäseneksi tuleminen. Vastavuoroisuuden merkitys oli jäsenyydessä jatkuva, kun taas hyväksynnän hakeminen on varsinkin liittymisen alkuvaiheessa tärkeää. Sekä vastavuoroisuus että hyväksynnän kokeminen mahdollistavat aktiivisen jäsenyyden 3–4 kuukauden päästä työsuhteen alkamisesta.

Neljännessä osatutkimuksessa pyrin ymmärtämään tulokkaiden kuvauksia varhaisesta työtoverisuhteen kehittämisestä, kun suhdetta ei varsinaisesti vielä edes ole olemassa. Varhaista suhteiden luomista kuvattiin prosesseina, joissa etsittiin potentiaalisia vuorovaikutuskumppaneita ja jaettiin vastavuoroista tietoa. Nämä prosessit mahdollistivat tasavertaisuuden kokemisen suhteissa. Kiinnostavaa oli, miten muiden työyhteisön jäsenten huomaavainen vuorovaikutuskäyttäytyminen, tulokkaiden asiantuntemuksen arvostaminen ja vertaisuuden kokeminen heijastuivat halun syventää työtoverisuhteita.

Vastavuoroisuus, arvostus ja hyväksyntä mahdollistavat kuulumisen kokemuksen

Millainen vuorovaikutus mahdollistaa työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemuksen? Tutkimukseni tulokset osoittavat, että työyhteisöön liittyminen ja kuuluminen rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden jäsenten kanssa ja sitä ilmentää vastavuoroisuuden toteutuminen, hyväksytyksi tuleminen ja tasavertaisuuden kokeminen. Nämä työyhteisöön liittymisen prosessit kytkeytyvät suoraan kuulumisen kokemuksen rakentumiseen, mutta samankaltaiset

vuorovaikutuksen ilmiöt ovat merkittäviä myös jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleille.

Onnistunut työyhteisöön liittyminen vaatii vastavuoroista tiedonvaihdamta sekä asiantuntijuutta arvostavaa supportiivista viestintää. Myös aiempi tutkimus on todennut, että tiedon jakaminen, sosiaalinen tuki ja epävarmuuden sekä vaikutelmien hallinta ovat keskeisiä vastavuoroisuuden toteutumisessa (ks. esim. Gaillard ym, 2010; Kramer, 2004; Myers & Oetzel, 2003; Woo & Myers, 2020). Tässä tutkimuksessa sekä pidemmän aikaa työyhteisössä olleet että tulokkaat kokivat vaikuttamisen mahdollisuudet, supportiivisen vuorovaikutuksen sekä suhteiden luomisen tärkeänä myös oman asiantuntijuuden rakentumisessa. Vastavuoroisuus luokin perustaa yhteistyön toteuttamiselle, aktiiviselle osallistumiselle ja suhteiden luomiseksi työyhteisössä.

Jotta työntekijä koki tulevansa hyväksytyksi jäseneksi, oli hänen tärkeää tulla huomatuksi ja huomioduksi työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämä on tunnistettu myös aiemmassa tutkimuksessa, että huomaavaisuus edesauttaa hyväksynnän kokemista (Morrison, 2002; Teboul & Cole, 2005; Scott & Myers, 2010). Tutkimukseni syventää ymmärrystä siitä, että työyhteisön jäsenten responsiivinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, kuten mukaan ottaminen yhteisiin keskusteluihin, tuen tarjoaminen ja asiantuntijuuden arvostaminen, edesauttavat koettua huomatuksi tulemistä. Juuri toisilta saatu koettu hyväksyntä mahdollistaa myös aktiivisen jäsenyyden kokemuksen. Ajallinen tarkastelu vahvistaa aiemman teoreettisen pohdinnan ajan merkityksestä työyhteisöön liittymisessä ja jäsenyydessä (Ashforth, 2012; Berkelaar & Harrison, 2019). Tutkimukseni osoittaa, ettei jäsenyyttä voida tarkastella vain saavutettuna tilana: työntekijät neuvottelevat aina uudelleen

vuorovaikutustilanteissa siitä, mihin he kuuluvat.

Tasavertaisuuden kokeminen mahdollistuu vastavuoroisessa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. Tasavertaisuus on relationaalista ja se ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa asiantuntijuuden huomaamisena, mielipiteiden kysymisenä ja jakamisena, supportiivisina sanomina sekä palautevuorovaikutuksena. Tasavertaisuus ilmentää sekä aktiivista jäsenyyttä että mahdollisuutta luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhteita työyhteisössä. Työyhteisöön liittymisen vaiheessa nämä vuorovaikutussuhteet vasta rakentuvat. Kun työntekijä kokee kuuluvansa yhteisöön, on hän muodostanut siellä laadukkaita ja työskentelyä tukevia tasavertaisia vuorovaikutussuhteita. Niin tulokkaille kuin jo pidemmän aikaa työyhteisössä olleille kuulumisen kannalta oli tärkeä kokea olevansa osa joitain ryhmiä tai suhteita. Kokemus kuulumisesta voi vaihdella ja saada erilaisia merkityksiä työsuhteen ja työuran eri vaiheissa. Soveltamalla tutkimuksessa Iversonin (2011) viestintäteoreettista kuulumisen käsitettä työyhteisöön kuulumisen tarkastelussa, pystyin tarkastelemaan kuulumista vuorovaikutuksessa rakentuvana kokemuksena. Käsite mahdollisti niin yksilöllisten odotusten, suhteiden, työyhteisön ja organisaation olemassa olevien rakenteiden samanaikaisen dynaamisuuden tunnistamisen (Iverson 2011).

Väitän, että työyhteisöön kuulumisen kokemus on muuttuva, yksilöllinen ja yhteisöllisesti muiden työyhteisön jäsenten kanssa tunnistetuksi tuleva kokemus. Tällöin työntekijä kokee tulevansa hyväksytyksi ja arvostetuksi työyhteisön jäseneksi niin asiantuntijana kuin työtoverina. Tämä kokemus rakentuu työyhteisön merkitysneuvotteluissa, joissa työntekijän omat odotukset kohtaavat organisaation olemassa olevat käytänteet. Näitä merkityksiä luodaan jatkuvas-

ti työyhteisön vuorovaikutussuhteissa ja vuorovaikutustilanteissa.

Tutkimukseni tieteellinen kontribuutio on kuvaus siitä, millainen vuorovaikutus tuottaa kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta. Väitöskirja syventää aiempaa ymmärrystä työyhteisöön liittymisestä kuvaamalla sen moninaisuutta sekä vuorovaikutussuhteiden että jäsenyyden näkökulmasta. Se osoittaa ajallisuuden tarkastelemisen tuottavan monisyisempää ja merkityksissä rakentuvaa ymmärrystä työyhteisöön liittymisestä ja kuulumisesta. Samalla tutkimukseni havainnollistaa, miten jäsenyysneuvottelussa tulokas vaikuttaa organisaation olemassa oleviin käytänteisiin. Varhaisissa työtoverisuhteissa koetun vertaisuuden ja yhteisöön liittymisen samanaikainen tarkasteleminen syventää ymmärrystä kuulumisen rakentumisesta ja tuo esiin myös asiantuntijuuden arvostuksen merkityksen, mitä aiemmassa työyhteisön vertaissuhteiden kehittymisen tutkimuksessa ei ole tarkasteltu.

Käytännön soveltamismahdollisuudet ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimukseni vaikuttavuutta ja merkitystä työelämälle voidaan tarkastella useammastakin näkökulmasta. Ensinnäkin se osoittaa, että työyhteisöön kuulumisen on kokemuksellista ja muuttuvaa. Kokemuksia, niitä jaetaan ja kuvailaan toisille, jolloin samalla niissä rakentuu laajempaa ymmärrystä suomalaisesta työelämästä. Sen vuoksi jokainen onnistunut työyhteisöön liittyminen kiinnittää työntekijän, ihmisen, vahvemmin osaksi myös yhteiskuntaa. Työyhteisöissä tulisi tunnistaa kuulumisen kokemuksen yksilöllinen sekä yhteisöllinen ulottuvuus: työpaikoilla tulisi tietoisesti pyrkiä keräämään tietoa työyhteisön liittymisen kokemuksista,

jotta vuorovaikutuskäytänteitä voidaan kehittää yhdessä. Vastavuoroisuutta voidaan tukea tietoisesti keskustelemalla kaikkien työntekijöiden odotuksista ja tarpeista sekä pyrkiä mento-roiviin keskusteluihin tulokkaiden kanssa, mikä voi vahvistaa koko työyhteisön yhteisöllisyyttä.

Toiseksi tutkimukseni haastaa työyhteisöjä pohtimaan perehdytyskäytänteitään laajemmin koko työyhteisön vuorovaikutusta kehittävänä käytänteenä. Kuulumisen kokemus on jatkuvasti rakentuvaa ja muuttuvaista, eikä se pääty siihen, kun tulokkaasta tulee yhteisön jäsen. Kaikilla työntekijöillä on tarve tuelle, palautteelle, kollegiaalisten suhteiden luomiselle ja sille, että heidän työtään ja asiantuntijuuttaan arvostetaan. Tarkastelemalla perehdytyskäytänteiden sijaan liittymistä tukevaa vuorovaikutusta voidaan kehittää koko työyhteisöä hyvinvoivaksi ja tuottavaksi, jossa työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa itseään asiantuntijana ja saavuttaa sosiaalisia tavoitteitaan kollegiaalisissa suhteissa.

Kolmanneksi tutkimuksessani tarkastelen yhteiskunnan kannalta merkityksellistä siirtymää korkeakoulusta työelämään. Vasta korkeakoulusta valmistuvat pohtivat omaa asiantuntijuuttaan ja tarvitsevat tukea siihen. Tähän tarpeeseen tulisi vastata jo ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa pohtimalla, miten koulutusohjelmissa pystytään tukemaan opiskelijoiden valmiuksia aktiivisesti myös olla itse rakentamassa omia työelämäkokemuksiaan. Vuorovaikutusosaamisella on tässä keskeinen merkitys.

Halu kuulua ja halu määrittää yksilöllisesti sitä mihin kuulutaan haastavat ajatusta siitä, että voisimme tulevaisuudessa vastata yksiselitteisesti kysymykseen, kuinka työyhteisöihin liitytään ja kuulutaan. Työurien ja työnkuvien moninaisuus, työpaikkojen vaihtuvuus ja digitalisaation kehitys ovat muun muassa niitä asioita, jotka haastavat ymmärrystämme siitä, mihin me oi-

keastaan kuulumme. Siksi tarvitsemme lisää tutkimustietoa liittymisen ja kuulumisen moninaisuudesta työyhteisöissä. Ymmärtämällä paremmin juuri yksilöllisiä kokemuksia pystymme vastaamaan myös tulevaisuuden työelämän haasteeseen rakentaa vuorovaikutuskulttuuria, joka kiinnittää työntekijät yhteisöihinsä. Kun tarkastelemme kokemuksia, voimme myös ymmärtää paremmin, mitä yhteisöillä tarkoitetaan ja kuinka niitä merkityksennetään työelämässä.

Tulevaisuudessa hybridityö tulee entisestään lisääntymään. Se mahdollistaa uudenlaisia työn toteuttamisen tapoja ja luo joitain reunaehtoja toisten kohtaamiselle. Ihmiset ja vuorovaikutus eivät tule kuitenkaan katoamaan. Tarve tulla tunnistetuksi ja tunnustetuksi ei ole riippuvaisista siitä, työskennelläänkö fyysisesti samassa paikassa vai teknologiavälitteisillä alustoilla. Tulevaisuudessa olisikin syytä tutkia työyhteisöön liittymistä ja kuulumista eri konteksteissa ja eri vaiheissa työuraa olevien työntekijöiden kokemuksissa.

Vaikka tämän väitöskirjatutkimukseni tarkastelun kohteena onkin ollut vuorovaikutus työyhteisöissä ja juuri työyhteisöön kuulumisen, voi tutkimukseni tuloksia peilata itseensä ja ympäröiviin yhteisöihinsä laajemminkin. Millaisissa vuorovaikutustilanteissa sinä olet tunnistanut, että voit jakaa näkemyksiäsi ja sinua arvostetaan? Millä tavoin sinä kuuntelet toisia, entä oletko valmis ymmärtämään erilaisia näkemyksiä ja joustamaan omasta näkemyksestäsi pyrkiessä yhteiseen tavoitteeseen? Keneltä saat tukea ja kuka huomioi sinut silloinkin, kun et jaksa itse osallistua? Tunnistamalla ja toteuttamalla arvostavaa ja vastavuoroista vuorovaikutusta niin työpaikoilla kuin muissa arjen vuorovaikutustilanteissa, voimme itse kukin kehittyä viestijoinä ja ihmisinä, ja tukea niin oman paikkamme löytämistä elämässä, mutta samalla huomioida myös toiset ihmiset ympärillämme.

Kirjallisuus

- Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. E. (2012). The Role of Time in Socialization Dynamics. Teoksessa C. R. Wanberg (Toim.) *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press, 161–186.
- Berkelaar, B., & Harrison, M. (2019). Organizational Socialization. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. Saatavana: <https://oxfordre.com/communication/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-127>. [Viitattu 22.3.2021]
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Charmaz, K. (2017). The power of constructivist grounded theory for critical inquiry. *Qualitative Inquiry*, 23(1), 34–45.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2011). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *The Sage handbook of qualitative research*. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 1–19.
- Gailliard, B., Myers, K. K. & Seibold, D. R. (2010). Organizational assimilation: A multidimensional reconceptualization and measure. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 552–578. <https://doi.org/10.1177/0893318910374933>
- Iverson, J. O. (2011). Knowledge, belonging and communities of practice. Teoksessa H. E. Canary & R. D. McPhee (toim.) *Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice*. New York: Routledge, 35–52.
- Iverson, J. O. (2013). Communicating belonging: Building communities of Expert Volunteers. Teoksessa M. W. Kramer, L. K. Lewis & L. M. Gosset (toim.) *Volunteering and Communication: Studies from Multiple Contexts*. New York: Peter Lang, 45–64.
- Jablin, F. M. (1987). Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.) *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective*. Newbury Park, CA: Sage, 679–740.
- Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The Effectiveness of an Organizational-Level Orientation Training Program in the Socialization of New Hires. *Personnel Psychology*, 53(1), 47–66. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00193.x>
- Klein, H. J. & Polin, B. (2012). Are organizations onboard with best practice onboarding? Teoksessa C. Wanberg (toim.) *The Oxford handbook of socialization*. New York, NY: Oxford University Press, 267–287.
- Kramer, M. W. (2004). *Managing uncertainty in organizational communication*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kramer, M. W. & Miller, V. D. (2014). Socialization and assimilation. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.) *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 525–547.
- Kramer, M. W. & Sias, P. M. (2014). Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.), *Interpersonal Communication*. Berlin: De Gruyter Mouton, 467–491.
- Kukkola, J. (2018). Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus: VI, Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 41–63.
- Lindlof, T. R. & Taylor, B. C. (2002). *Qualitative communication research methods*. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Manata, B., Miller, V. D., DeAngelis B. N. & Paik, J. E. (2016). Newcomer Socialization research: The Importance and Application of Multilevel Theory and Communication. *Annals of the International Communication Association*, 40(1), 307–340.
- McMillan, D. W. & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6–23. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1%3C6::AID-JCOP2290140103%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1%3C6::AID-JCOP2290140103%3E3.0.CO;2-I)
- McPhee, R. D. & Zaugg, P. (2000). The communicative constitution of organizations: a framework for explanation. *The Electronic Journal of Communication*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect097>
- McPhee, R. D. & Zaugg, P. (2009). The communicative constitution of organizations: a framework for explanation. Teoksessa L. L. Putnam & A. M. Nicotera (toim.) *Building Theories of Organization: The Constitutive Role of Communication*. New York, NY: Routledge, 21–47.

- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160. <https://doi.org/10.5465/3069430>
- Myers, K. K., & Oetzel, J. G. (2003). Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly*, 51, 438–457. <https://doi.org/10.1080/01463370309370166>
- Rajamäki, S. (2021). *Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa*. JYU Dissertations 461. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, C. R., Corman, S. R. & Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336.
- Scott, C. W. & Myers, K. K. (2010). Toward an integrative theoretical perspective of membership negotiations: Socialization, assimilation, and the duality of structure. *Communication Theory*, 20, 79–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2009.01355.x>
- Sias, P. M. 2014. Workplace relationships. Teoksessa L. L. Putnam & D. K. Mumby (toim.), *The SAGE handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 375–400.
- Teboul, J. C. B. & Cole, T. (2005). Relationship development and workplace integration: An evolutionary perspective. *Communication Theory*, 15(4), 389–416. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2005.tb00341.x>
- Valo, M. & Mikkola, L. (2020). Focusing on workplace communication. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge, 3–14.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 09–264.
- Waterfield, J. (2018). Literature review. Teoksessa B. B. Frey (toim.) *The SAGE encyclopedia of educational research, measurement, and evaluation*. 4. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 984–987.
- Woo, D. & Myers, K. K. (2020). Organizational membership negotiation of boundary spanners: becoming a competent Jack of all trades and master of . . . interactional expertise. *Management Communication Quarterly*, 34(1), 85–120. <https://doi.org/10.1177/0893318919887371>

TITLE AND KEYWORDS IN ENGLISH:

The communicative construction of workplace entry and belonging

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