

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä

Tämän systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kuvata työelämän yhteisöllisyyttä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Aineisto koostui 30:stä tutkimusartikkelista, jotka analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Varsinaisesti yhteisöllisyyden merkitystä työyhteisössä oli tutkittu 14 artikkelissa. Lopuissa mukaan valikoituneissa artikkeleissa ($n = 16$) yhteisöllisyyttä oli tutkittu tutkimusten osana, joiden aiheina olivat työelämän laatu, työtyytyväisyys, työuupumus ja työpaikan henki. Kirjallisuuskatsauksen perusteella työelämän yhteisöllisyyden voidaan katsoa muodostuvan työelämän yhteisöllisyyttä selittävästä tekijöistä ja yhteisöllisyyden tunteen seurauksista. Työelämän yhteisöllisyyttä selittäviksi tekijöiksi pelkistyivät yksilö, yhteistyö- ja vuorovaikutus- sekä kulttuuritekijät. Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset ilmenevät sitoutumisena, työtyytyväisyytenä ja työhyvinvointina sekä työn laatuina. Kirjallisuuskatsaus osoitti yhteisöllisyyden tunteella olevan merkitystä työelämässä mm. työntekijän työssä jaksamisen osalta. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä.

MAI-STIINA LAMPINEN, ELINA VIITANEN, ANNE KONU

JOHDANTO

Yhteisöllisyyden käsite on noussut viime vuosina voimakkaasti esille sekä yhteiskunnallisena kysymyksenä että työelämän näkökulmasta. Työelämässä yhteisöllisyyden merkitystä korostaa työssä käytetyn ajan suhteellinen lisääntyminen, jopa siinä määrin, että osalle työntekijöistä työyhteisö voi olla ainoa yhteisö johon kuulutaan. Työyhteisön katsotaankin yhä enenevässä määrin korvaavan perinteisten yhteisömuotojen, kuten perheen ja naapuruston, merkitystä. (Burroughs ja Eby 1998, Manion ja Bartholomew 2004.) Työelämässä yhteisöllisyyden katsotaan tukevan ihmisten kanssakäymistä, toisista välittämistä, terveystta, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyyden käsitteen määrittely ei ole kuitenkaan ongelmatonta eikä yhteisöllisyyden käsitteelle ole olemassa yhtä oikeaa tulkintaa. (Paasivaara ja Nikkilä 2010.) Yhteisöllisyyskäsitteen ohella myös yhteisöikäsitettä pidetään epäselvänä ja vaikeasti määriteltävänä (Voydanoff 2001, Nivala 2008, Saastamoinen 2009). Kieli-

toimiston sanakirjan 2.0 mukaan (MOT 2008) yhteisöllä tarkoitetaan elämänmuodon, taloudellisten tai aatteellisten päämäärien tms. perusteella kokonaisuuden muodostavaa ihmisryhmää tai yhteenliittymää. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan yhteisöllisyyden tunnetta, tunnetta yhteisöön kuulumisesta (MOT 2008). Yleisin tapa määritellä yhteisöllisyys englanniksi on käyttää käsitettä 'sense of community' (Paasivaara ja Nikkilä 2010). Tämän lisäksi käytetään myös käsitettä 'psychological sense of community' (Peterson ym. 2008) tai 'communality' (Sanakirja.org 2011).

Suomen kielessä sana yhteisö on johdettu sanasta yhdistää (Niiniluoto 1998). Yhteisö voidaan määritellä ihmisryhmäksi, jonka jäsenet ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja joita yhdistää jokin yhteinen tehtävä, päämäärä ja tarkoitus. Jokaisella yhteisöllä on kollektiivinen identiteetti, joka heijastuu yhteisön kulttuurissa, toimintatavoissa ja organisaatioissa. Samalla jokaisen yksilön identiteetti vaikuttaa yhteisön identiteettiin. (Lehtonen 1990.)

Yhteisöllisyyttä kuvaavia lähikäsitteitä ovat muun muassa me-henki, ryhmäkoheesio, sosiaalisen identiteetin sekä sosiaalisen solidaarisuuden käsite (Koivumäki 2008, Kuittinen ja Kejonen 2009). Myös sosiaalisen pääoman käsite on liitetty yhteisöllisyyden käsitteeseen (Voydanoff 2001, Pooley ym. 2004, Meyer ym. 2005, Ching-Hsing 2008). Jossain yhteyksissä nämä käsitteet nähdään jopa rinnakkaisina, mutta sosiaalinen pääoma voidaan mieltää myös yhteisöllisyyden tuotteenä (Ilola ym. 2009). Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyessä myös sosiaalisen pääoman nähdään lisääntyvän (Ching-Hsing 2008). Käsitetasolla yhteisöllisyyden tunne voidaan liittää myös muihin käsitteisiin, kuten esim. työyhteisöön sitoutumien (organizational commitment) (Klein ja D’Aunno 1986). Aihealueen laajuudesta johtuen lähikäsitteiden tarkastelu on rajattu tämän artikkelin ulkopuolelle.

Tieteellinen keskustelu yhteisöistä ja yhteisöllisyydestä käynnistyi jo 1800-luvulla (Paasivaara ja Nikkilä 2010). Eräsaaren (2009) mukaan Ferdinand Tönniesin klassinen jaottelu Gemeinschaft- ja Gesellschaft-tyyppisten yhteisöjen välillä (2001, alkup. 1887) on ohjannut kaikkea myöhempiä ymmärrystä yhteisöistä. Gemeinschaft käännetään yleensä yhteisöksi, ja sillä Tönnies tarkoittaa yksilöiden ja ryhmien välistä suhdetta, jota luonnehtii sitoutuminen ja solidaarisuus ja jota yhteisön jäsenet pitävät arvokkaana. Gesellschaft taas on käännetty yleensä yhteiskunnaksi, jossa solidaarisuuteen perustuva sidos on vähäisempi ja sen korvaavat rationaalisuus, laskelmallisuus ja yhteiselämää säätelevät lait. (Paasivaara ja Nikkilä 2010.)

Yhteisöllisyys (sense of community) on yksi yleisimmin käytetty ja tutkittu käsite yhteisöpsykologian alueella (Townley ym. 2011). Sarason (1974) otti käyttöön käsitteen henkinen yhteisöllisyys (psychological sense of community) ja esitti, että sen tulisi olla yhteisön tutkimuksen peruseriaate. Käsitteen käyttöönotosta lähtien aiheeseen liittyvää tutkimustoimintaa on ohjannut McMillanin ja Chavisin (1986) kehittämä teoria ja malli ja mallista johdettu yhteisöllisyyden tunnetta mittaava indeksi (Sense of Community Index, SCI) (Sonn ym. 1999), joka tekijöiden mukaan soveltuu käytettäväksi kaikentyyppisten yhteisöjen merkityksen tutkimisessa (McMillan ja Chavis 1986). McMillan ja Chavis (1986) määrittelevät yhteisöllisyyden tunteen ryhmän jäsenen keskinäiseksi yhteenkuuluvuuden tunteeksi, tunteeksi ryhmän jäsenten merkityksestä toinen

toisilleen ja ryhmälle sekä jaetuksi uskoksi siitä, että ryhmän jäsenten tarpeet tulevat tyydytetyiksi sitouduttaessa yhdessä olemiseen.

Varsinaisesti työpaikan yhteisöllisyyttä kartoittavia tutkimuksia ja mittausvälineitä ovat tehneet ja kehittäneet muut tutkijat, kuten esimerkiksi Pretty ja McCarthy (1991), Lambert ja Hopkins (1995) sekä Royal ja Rossi (1996) (Chipuer ja Pretty 1999). Burroughs ja Eby (1998) ovat sisällyttäneet omaan työelämän henkistä yhteisöllisyyttä (psychological sense of community in the workplace, PSCW) kuvaavaan määritelmään kuusi ulottuvuutta seuraavasti:

- *työtoverin tukeminen* (coworker support), yksilön halu auttaa ja hyväksyä toinen toisensa;
- *emotionaalinen turvallisuus* (emotional safety), vuorovaikutuksen määrä ja laatu toisten kanssa työssä;
- *yhteenkuuluvuudentunne* (sense of belonging), luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden taso, jota yksilö tuntee työryhmän kanssa;
- *henkinen yhdyside* (spiritual bond), työtovereiden jakamat päivittäistä toimintaa ohjaavat (etiikkaan ja arvoihin pohjautuvat) toimintaperiaatteet;
- *totuuden kertominen* (truthtelling), avoin ja rehellinen vuorovaikutus työyhteisön jäsenten keskuudessa, ja
- *tiimiorientaatio* (team orientation), työyhteisön jäsenten sitoutuminen ja työskentely yhdessä yhteisen vision mukaisesti. (Burroughs ja Eby 1998, Love 2007.)

Yhteisöllisyyden tunteella työelämässä on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia niin yksittäisen työntekijän kuin organisaation näkökulmasta. Yhteisöllisyyden tunne jäsenyydestä ja kuulumisesta ystävyysverkostoon, alaryhmään ja organisaatioon saattaa lisätä työntekijän selviytymismekanismeja ja sitä kautta vähentää työelämän rasittavia vaatimuksia. (Klein ja D’Aunno 1986.) Kleinin ja D’Aunnon mukaan organisaatiossa lisääntynyt työntekijöiden keskinäinen yhteisöllisyys voi näkyä alhaisempina työstä poissaolomäärinä, vähentyneinä terveydenhuollon kustannuksina ja tehokkaampana viestintänä työntekijöiden keskuudessa, mitkä edistävät työtoiminnan yhteensovittamista organisaation sisällä. Sitoutuessaan alaryhmään ja organisaation päämääriin työntekijöiden työpanoksen laatu ja intensiteetti saattaa lisääntyä. Myönteisten vaikutusten ohella yhteisöllisyydestä puhuttaessa tulee huomioida myös sen toinen puoli ts. negatiivinen yhteisöllis-

syys. Noin sata vuotta sitten sosiologian klassikko Émile Durkheim (1985, alkup. 1897) otti esille pienten, tiiviiden ja lämpimien yhteisöjen toisen puolen ts. sen, että yhdenmukaisuutta voi myös olla liikaa (Eräsaari 2009). Durkheimin ohella McMillan ja Chavis (1986) näkevät yhteisöllisyyden voimana, joka ei edistä pelkästään hyvää. Sama voima, joka ajaa ihmisiä lähemmäksi toisiaan myös polarisoi ja erottelee ihmisten alaryhmiä toisistaan. Työpaikalla yhteisöllisyyden tunne voi muodostua niin voimakkaaksi, että se toimii rajana, joka eristää työryhmät toisistaan organisaation sisällä (Klein ja D’Aunno 1986).

Olemassa olevasta runsaasta kirjallisuudesta huolimatta yleisesti hyväksyttyä määritelmää yhteisöllisyydelle ei löydy (Rovai ja Gallien 2005). Yhteisöllisyys terminä voidaan ymmärtää eri tavoin eri konteksteissa ja tutkijan näkökulmasta riippuen (Mäkinen 2009). Yhteisöllisyyden tunteen ymmärtämiseksi tarvitaan aihealueeseen liittyvää tutkimusta. Esim. Rheingold (2000) tunnistaa laajan tutkimustarpeen eri ympäristöissä, jotta yhteisöllisyyden tunnetta voidaan täysin ymmärtää. (Rovai ja Gallien 2005.)

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kuvata työelämän yhteisöllisyyttä. Katsauksen tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Miten yhteisöllisyyden ilmenemistä työelämässä on tutkittu?
2. Miten työelämän yhteisöllisyys näyttäytyy olemassa olevan tutkimuksen valossa?

AINEISTON VALINTA JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto kerättiin PsycInfo-, Sage Premier-, EBSCOhost Academic Search Elite-, PubMed-, Cinahl- ja Arto-tietokannoista. Tietokannoiksi valittiin sellaiset, joista oletettiin saatavan tutkimuskysymysten kannalta oleellista tietoa. Haut rajattiin vuosiin 1985–2011 (1.1.1985–30.4.2011). Näin siitä syystä, että yhteisöllisyydestä on toteutettu huomattavia tutkimuksia ja monia määritelmiä on kehitetty kahden viime vuosikymmenen aikana (Pretty ym. 2006). Suurta osaa tästä tutkimustoiminnasta on ohjannut McMillanin ja Chavisin 1986 kehittämä teoria ja malli ja mallista johdettu yhteisöllisyyden tunnetta mittaava indeksi (Sense of Community Index, SCI) (Sonn ym. 1999). Englanninkielisissä hauissa hakusanoina käytettiin sanoja ”sense of community”, ”psychological sense of community”, ”communality”, ”sense of belonging”, ”work”, ”work community” ja ”work life” eri-

laisina kombinaatioina. Suomenkieliset hakusanat olivat yhteisöllisyys, työ ja työyhteisö ja näiden erilaiset yhdistelmät. Hakujen tuottamien osumien määrät sekä otsikoiden, abstraktien ja kokotekstien valinta- ja poissulkukriteerit on esitetty kuviossa 1.

Analysoitavaksi hyväksyttiin suomen- tai englanninkielinen työelämän yhteisöllisyyttä käsittelevä empiirinen tutkimus. Otsikon perusteella abstraktit hankittiin artikkeleista, jotka käsitelivät työelämän yhteisöllisyyttä työntekijän, työyhteisön tai ammatillisen opiskelun näkökulmasta. Tässä vaiheessa tutkimuksia oli 107, jotka käytiin läpi abstraktitasolla.

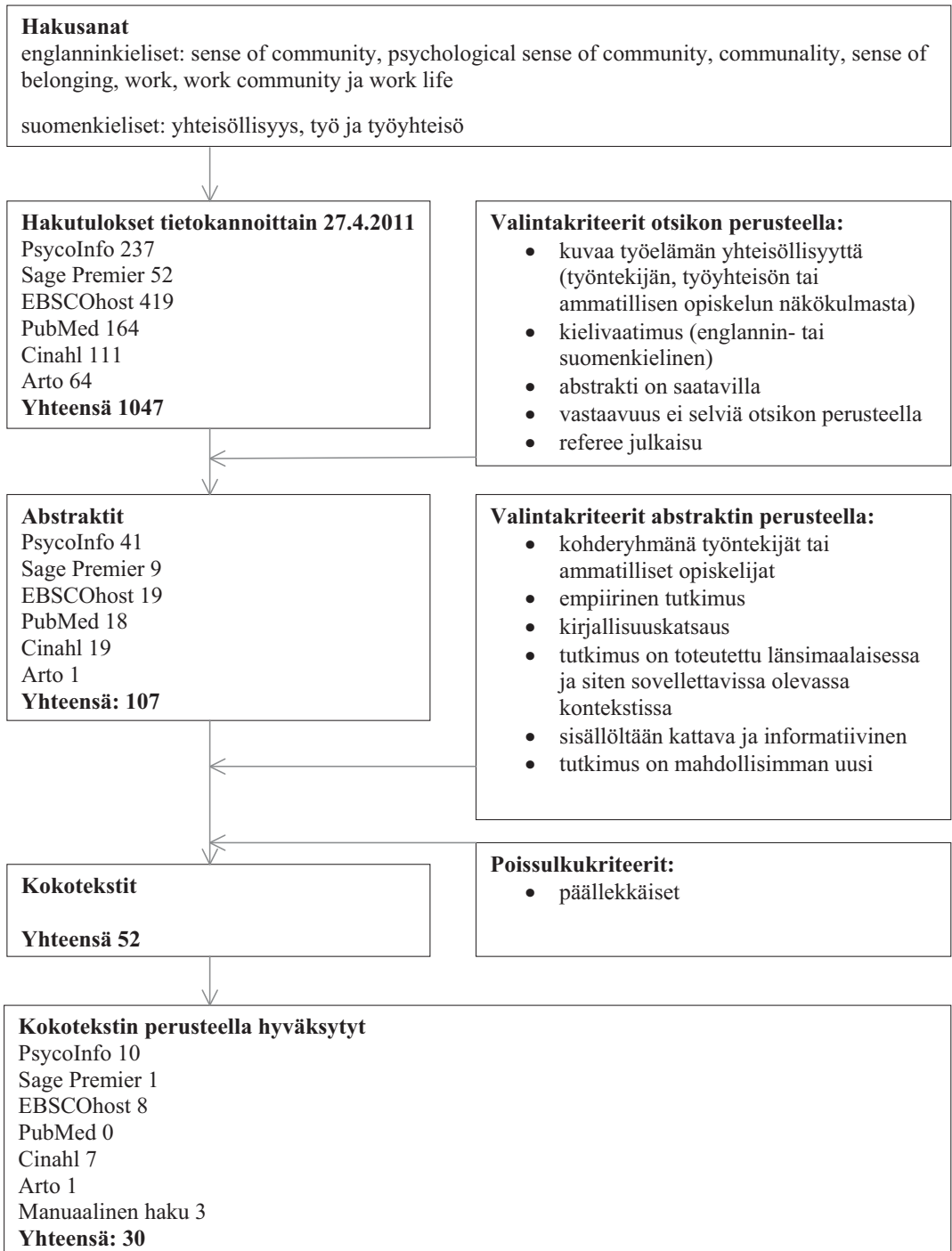
Valintakriteereitä tarkennettiin siirryttäessä otsikkotasolta abstraktien valintaan, sillä abstraktit mahdollistivat otsikkotietoihin nähden tarkemmat kohderyhmää, artikkelin sisältöä ja metodisia valintoja koskevat rajaukset. Tarkennetut valintakriteerit abstraktivaiheessa olivat empiirinen tutkimus tai kirjallisuuskatsaus sekä tutkimuksen tieteellinen taso (refereejulkaisu) ja sisällön informatiivisuus tutkittavan ilmiön kannalta. Lisäksi tutkimukselta edellytettiin, että se oli toteutettu länsimaisessa kulttuurissa ja yhteiskunnallisessa kontekstissa. Abstraktivaiheen jälkeen mukaan valikoitui 52 tutkimusartikkelia, jotka luettiin kokonaisuudessaan. Koko tekstin luennan perusteella mukaan valittiin yhteensä 27 valintakriteerit täyttävää tutkimusta. Lisäksi mukaan valittiin kolme eri tutkimusten lähdeluettelosta löytynyttä tutkimusta. Tällöin kirjallisuuskatsaukseen valikoitui yhteensä 30 tutkimusta ja nämä muodostavat analysoidun aineiston tätä kirjallisuuskatsausta varten (Taulukko 1).

AINEISTON ANALYSOINTI

Aineisto analysointiin käyttäen sisällönanalyysiä, jota ohjasivat tutkimustehtävät ja tutkijan esiymmärrys aiheesta. Lähtökohdaltaan aineiston analyysissä vuorottelivat aineistolähtöisyys ja teoriaohjaavuus (Tuomi ja Sarajärvi 2011). Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan tai teoria voi toimia apuvälineenä analyysin etenemisessä. Teoriaohjaavassa analyysissä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta se ei ole teoriaa testaava, vaan paremminkin uusia ajatusuria aukova. Teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikassa on kyse abduktiivisesta päättelystä, jonka mukaan teorianmuodostus on mahdollista silloin, kun havaintojen tekoon liittyy jokin johdajatus tai johtolanka.

Kuvio 1.

Aineiston haku tietokannoista valinta- ja poissulkukriteereineen.



Taulukko 1.

Työelämän yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta käsittelevät tutkimukset.

Kirjottajat ja julkaisuvuosi	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
Cauce 2007	Surveys-tutkimus, kyselylomake sekä keskusteluryhmittä (n = 47), yhden yliopiston tiedekuntien jäsenet ja henkilöstö, n = 6480. USA.	Keskeisiä kysymyksiä yhteisöllisyyden, joka on erittäin tärkeä yksilöiden hyvinvoinnille ja ryhmän yhteenkuuluvuudelle, saavuttamisessa ovat ihmisuhteet, sitoutuminen ja tyytyväisyys.
Cicognani ym. 2009	Kyselylomake, ensihoitajat, n = 764. Italia.	Yhteisöllisyys oli alhaisempi naispuolisten ensihoitaja-ammattilaisten keskuudessa kuin muissa ryhmissä (miespuoliset ammattilaiset, mies- ja naispuoliset vapaaehtoistyöntekijät). Virkaikään pituudella ei ollut merkitystä.
Fox ja Wilson 2009	Haastattelututkimus (tapausutkimus), lukion luonnontieteiden opettajat, n = 3. Iso-Britannia.	Samalla kun korostettiin luottamusta ja kunnioittamista avaintekijöinä ihmissuhteiden luomisessa, opettajat pitivät tärkeänä vertaisten löytämistä jolta he voivat saada tukea ja joiden kanssa he voivat reflektoida ja mahdollisesti tehdä yhteistyötä ammattitaidon kehittämisessä.
Kimjerski ja Skrypnik 2004	Haastattelututkimus/kyselytutkimus, eri alojen ammattilaiset Kanadasta, USA:sta ja Englannista, joiden työhön liittyy työpaikan hengen tutkiminen tai edistäminen, n = 14. Kanada.	Työpaikan henkeä kuvataan kuudella ulottuvuudella. Ihmisten väliseen ulottuvuuteen sisältyy tunteen yhteys toisiin ja yhteinen päämäärä. Tämä yhteys, jolla tarkoitetaan yhteisöllisyyden tunnetta, pitää sisällään luottamuksen ja kunnioittamisen joskus jopa läheisyyden ja rakkauden.
Kimjerski ja Skrypnik 2006	Syvähaastattelu, kokopäiväisesti palkatut, eri ammattialojen työntekijät, jotka itse tunnustivat korkean hengen työpaikoilla, n = 13. Kanada.	Yhteisöllisyys on yksi seitsemästä organisatorisesta tekijästä, joka edistää yksilön kokemuksia työpaikan hengestä. Yhteisöllisyyden tunnetta jäsenten keskuudessa kuvataan henkilökohtaisilla suhteilla, työskentelynä yhteistyöryhmissä ja hauskosten hetkien jakamisena.
Koskinen ja Silen-Lipponen 2001	Haastattelututkimus, ammattikorkeakoulun sairaanhoidon opiskelijat, n = 10. Suomi.	Yhteisöllisesti hyvinvoivassa harjoittelupaikassa henkilökunnalla on hauskaa, tiimityön tunnusmerkit toteutuvat ja opiskelija hyväksytään tasavertaiseksi työryhmän jäseneksi opiskelijan roolissa. Huono harjoittelupaikka sulkee opiskelijan kokonaan ulkopuolelleen. Tämä on ongelmallista sekä itsetunnon että ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta.
Kovach ym. 2009	Kyselylomake, neuvontapsykologian jatko-opiskelijat, n = 284. USA.	Vahva yhteisöllisyyden tunne on yhteydessä korkeampaan tyytyväisyyteen uravalintaa kohtaan ja alhaisempaan loppuun palamisen tasoon.
Kruger ym. 2001	Kyselylomake, verkko-työskentelyyn osallistuneet koulupsykologit ja koulupsykologian jatko-opiskelijat, n = 115. USA.	Online-osallistuminen ja sosiaalinen tuki liittyvät yhteisöllisyyden tunteeseen.
Lacy ja Sheehan 1997	Kansainvälinen survey-tutkimus, kahdeksan kansakunnan (Australialla, Saksaa, Hong Kong, Israel, Meksiko, Ruotsi, Iso-Britannia, USA) akateemiset työntekijät, n = 12.599 kokoaineisto, n = 1394 Australia.	Tekijöillä, jotka liittyvät akateemisten työntekijöiden työympäristöön, mukaan lukien yliopiston ilmapiiri, moraalit, yhteisöllisyyden tunne ja suhteet työtovereiden kanssa ovat tyytyväisyyttä eniten ennustavat tekijät.
Lambert ja Hopkins 1995	Survey-tutkimus, kyselylomake, teollisuusyrityksen työntekijät, n = 428. USA.	Hyvin suunnitellut tehtävät sekä kannustavat työpaikan ihmisuhteet ja käytännöt ovat tärkeitä työntekijöiden yhteisöllisyyttä selittäviä tekijöitä. Epäviralliset tuen lähteet ovat suurensa roolissa selittämässä miesten yhteisöllisyyden tunnetta, kun taas muodollinen tuen lähde on tärkeampi naisten yhteisöllisyyden tunnetta selittävä tekijä.

Levett-Jones ja Lathlean 2008	Haastattelututkimus, kolmen eri yliopiston kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijat, n=18. Australia ja Iso-Britannia.	Kuuluminen on kliinisen oppimisen edellytys.
Lim 2008	Survey-tutkimus, kyselylomake, 30 yliopistokirjaston IT-osaston IT-työntekijät, n = 202. USA.	Organisaatioon kuulumisen tunne, usko halusta kuulua organisaatioon ja hyväksytyksi tuleminen tunne olivat positiivisesti yhteydessä IT-työntekijöiden työtyytyväisyyteen.
Love 2007	Survey-tutkimus, kyselylomake, ei-työnjohtotasemassa olevat kuuden yrityksen työntekijät, n = 264. USA.	Kollektiiviset kokevat individualisteja voimakkaampaa henkistä yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sisältäen tunteiden, uskomusten ja odotusten jakamisen.
Mattila ym. 2009	Haastattelututkimus, kansainväliset hoitotyön opiskelijat Aasiasta ja Afrikasta, n = 14. Suomi.	Yhteenkuuluvuuden tunnetta kuvaavina positiivisina kokemuksina opiskelijat toivat esille sen, että heidät hyväksyttiin ja toivottiin tervetulleeksi mukaan tiimin tekemään työtä sen tasaveritaisena jäsenenä. Mukavuudentunne sosiaalisessa ympäristössä mahdollisti itsensä toteuttamisen. Negatiiviset tunteet hyväksynnän puutteesta ja ulkopuolelle jäämisestä aiheuttivat ajatuksia hoitotyöstä väärtänä uravalintana ja luopumisena siitä.
McClure ja Brown 2008	Fenomenologinen tutkimus, yksilohaastattelut, 20-80-vuotiaat aikuiset, n = 12. USA.	Kuulumisen tunne työssä koostui kuudesta osatekijästä: kutsutuksi tulemisesta ja oppimisesta olemaan osa ryhmää, halusta kuulua ja oppia olemaan yhteydessä kollegojen kanssa, mielekkään työn tekemisestä ja tunnustetuksi tulemisesta, itsensä tarpeelliseksi tuntemisesta ja ammatikuntaan sitoutumisesta ja ajan, työn ja ohikulkuevien ihmisten pohdinnasta. Lisäksi löydettiin kuulamaattomuuden ulottuvuus, joka sisälisi pelon, torjumisen ja kilpailun.
McGinty ym. 2008	Kyselylomake ja havainnointi (videointi), esikouluopettajat, n = 68. USA.	Esikouluopettajien itse ilmoittama yhteisöllisyyden tunne oli yhteydessä työtyytyväisyyteen ja opetusmenetelmien laatuun.
McKenna ja Newton 2008	Focus Group –haastattelu, neljän eri sairaalan sairaanhoitajat, n = 25. Australia.	Vasta valmistumisensa jälkeen sairaanhoitajat saavuttivat yhteenkuuluvuudentunteen ja pystyivät suorittamaan loppuun sosiaalistumisensa kliinisen käytännön alueeseen, tunsivat olevansa vertaistensa hyväksymiä ja tulivat kohdelluiksi tasavertaisina kollegoina.
Milliman ym. 2003	Survey-tutkimus, kyselylomake, osa-aikaisesti opiskelevat liiketoimintakoulun MBA-opiskelijat, n = 200. USA.	Yhteisöllisyyden tunteen kasvaessa, kasvoi työntekijöiden sitoutuminen organisaatiota kohtaan ja aikomus lopettaa organisaatiossa väheni.
Moseley ym. 2008	Kirjallisuuskatsaus, n = 38 artikkelia. Australia.	Yhteisöllisyyden edistäminen yksikkö tai organisaatioasolla on tärkeää, koska se lisää vanhempien sairaanhoitajien uskollisuutta ja emotionaalista kiintymystä organisaatiota kohtaan.
Peterson ym. 2008	Interventiotutkimus, kyselylomake, terveydenhuoltoalan työntekijät, n = 151. Ruotsi.	Vertaistukiryhmä oli rohkaiseva ja synnytti yhteenkuuluvuudentunnetta, solidaarisuutta ja ystäväyyttä.
Pretty ja McCarthy 1991	Kyselylomake, yleishyödyllisen yhtiön työntekijät, n = 433. Kanada.	Työyhteisössä yhteisöllisyyden kokeminen eroaa eri viiteryhmissä. Miesjohtajilla yhteisöllisyyden kokemusta ensisijaisena selittäjänä tekijänä on mainittu vertaisten yhteenkuuluvuus ts. työkaverilta saatu tuki ja toisena keskinäinen sitoutuneisuus. Naisjohtajilla yhteisöllisyyden kokemusta ensisijaisesti selittäjänä tekijänä on mainittu omalta esimieheltä saatu tuki ja toisena työhön sitoutumisen aste. Ei-johravassa asemassa olevilla miehillä ja naisilla yhteisöllisyyden kokemusta ensisijaisena selittäjänä tekijänä on mainittu työhön sitoutumisen aste. Toisena, ei esimesasemassa olevilla miehillä, on mainittu esimieheltä ja naisilla työkaverilta saatu tuki.

Prety ym. 1992	Survey-tutkimus, kyselylomake, tietoliikenneryhön työntekijät, n = 433. Kanada.	Sekä johto- ja ei-johtorehtävissä toimivilla naisilla ja miehillä alhainen yhteisöllisyyden kokemus oli yhteydessä uupumuksen ja depersonalisaation tunteeseen. Vastaavasti kaikissa ryhmissä, lukuun ottamatta naispuolisia ei-johtorehtävissä olevia henkilöitä, korkeampi henkilökohtainen suoritustaso oli yhteydessä korkeamman tason yhteisöllisyyden kokemukseen.
Rego ja Pina e Cunha 2008	Haastattelulomake, 154 organisaation työntekijät, n = 361. Portugal.	Tulosten mukaan ihmiset ilmaisevat korkeampaa affektiivista ja normatiivista sitoutumista ja alhaisempaa jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista silloin, kun he kokevat yhteisöllisyyden tunnetta työttömyssään.
Royal ja Rossi 1996	Survey-tutkimus, kyselylomake, yhteiskuntatieteellisen tutkimusyhtyrityksen työntekijät (n = 88), kolmen lukion opettajat (n = 189) ja opiskelijat (n = 1014). USA.	Palveluksessa olevien aikuisten kokema yhteisöllisyyden tunne liittyy erilaisiin indikaattoreihin (virassaoloaika, asema, kiintymys organisaatiota kohtaan, työtyytyväisyys, aikomus jättää työpaikka, sisäinen motivaatio, roolistructura, roolin selkeys, roolin liittyvä ylikuormitus ja psykologinen ahdistus), jotka liittyvät heidän henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja suorituskykyyn.
Royal ja Rossi 1999	Survey-tutkimus, kyselylomake, kolmen julkisen lukion opettajat, n = 206. USA.	Kouluorganisaatioon (järjestys ja innovaatioiden tukeminen) ja aikaan (virkaikä ja vuorovaikutukseen käytetty aika) liittyvät muuttujat ovat vahvimmat opettajien yhteisöllisyyttä ennustavat tekijät.
Stein 2006	Survey-tutkimus, kyselylomake, voittoa tavoittelemattoman terveydenhuollon organisaation työntekijät, n = 2056. USA.	Kommunikaatio on tärkeää yhteisöllisyyden luomisessa. Kasvotusten tapahtuvat tapaamiset ja sähköposti auttavat luomaan yhteisöllisyyttä organisaation joka tasolla.
Utriainen ja Kyngäs 2008	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus, n = 21 artikkelia. Suomi.	Hoitajien välisillä ihmissuhteilla ja erilaisilla yhteisöllisillä tekijöillä on suuri merkitys hoitajien työhyvinvoinnin edistäjänä.
Utriainen ym. 2007	Ensimmäisen vaiheen aineisto: avoimet haastattelut (n = 4) ja päiväkirjat (n = 4). Toisen vaiheen aineisto: haastattelut (n = 4) ja avoin tiedonkeruulomake (n = 9), yhden yliopistollisen sairaalan sisätautien ja kirurgian klinikan 45-55-vuotiaat sairaanhoitajat. Suomi.	Yhteisöllisyys on ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia aikaansaava tekijä sekä toiminnan että tunnekokemuksen tasolla. Yhteisöllisyydessä korostuu sosiaalisuuden ja sosiaalisen kanssakäymisen merkityksellisyys.
White ym. 2010	Puhelinhaastattelututkimus, eri asemassa olevat yliopiston työntekijät, n = 147. USA.	Hyvä tiedonkulku on yhteydessä yhteisöllisyyden kokemiseen organisaation sisällä. Eri-tyisesti kasvoitusten tapahtuva vuorovaikutus on tärkeää yhteisöllisyyden rakentamisessa.
Winter-Collins ja McDaniel 2000	Survey-tutkimus, kyselylomake, vastavalmistuneet sairaanhoitajat, n = 95. USA.	Vahva yhteenkuuluvuuden tunne on yhteydessä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen. Vuorovaikutuksen laatu, ei niinkään määrä, työvereiden kanssa saatava vaikuttaa vastavalmistuneiden yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

Ensimmäisen tutkimustehtävän analyysissä tarkasteltiin tutkimusten kohderyhmiä, tutkimusmenetelmiä, mittareita ja toteuttamismaita sekä tutkimusaiheita ja tutkimustuloksia. Toisen tutkimustehtävän kuvaamiseksi analyysiyksiköksi valittiin lausuma, jolla tarkoitetaan sanaa, lausetta, lauseen osaa tai useammista sanoista koostuvaa ajatusta. Aineistosta alleviivattiin sanat ja lauseet (= lausumat), jotka antoivat vastauksen tutkimustehtävään, jonka jälkeen ne koottiin erilliselle paperille pelkistettyinä ilmauksina. Englanninkielisten artikkeleiden osalta alkuperäinen ilmaisu ja suomenkielinen käännös kirjoitettiin rinnakkain taulukkoon vertailtavuuden ja luotettavuuden takia. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin siten, että samaa asiaa kuvaavista ilmaisuista muodostettiin alakategorioita. Alakategoriat ryhmiteltiin niin, että samansisältöiset alakategoriat yhdistettiin ja niitä yhdistävän asian perusteella alakategorioille nimettiin yläkategoria. Tämän jälkeen nimettyjä ala- ja yläkategorioita tarkasteltiin ja alkupe- räisaineistosta varmistettiin, että ne kuvasivat tutkimuksen tarkoitusta. Yläkategoriat yhdistettiin kahdeksi pääkategoriaksi tutkimustehtävän mukaan.

TULOKSET

YHTEISÖLLISYYTTÄ KÄSITTELEVÄT TUTKIMUKSET

Tutkimukseen hyväksyttiin 30 tutkimusartikkelia, joista kvantitatiivisia oli 18, kvalitatiivisia 10 ja kirjallisuuskatsauksia 2. Kohderyhmänä olivat terveydenhuoltoalan henkilöstöryhmät, opetus-toimenhenkilöstö, eri ammattialoja edustavat esimies tai ei-esimiesasemassa olevat työntekijät/ammattilaiset ja opiskelijat.

Kvantitatiiviset kyselytutkimukset oli toteutettu Yhdysvalloissa (12), Kanadassa (2), Australiassa (1), Ruotsissa (1), Portugalissa (1) ja Italiassa (1). Kirjallisuuskatsaukset oli toteutettu Australiassa (1) ja Suomessa (1).

Kvalitatiivisista tutkimuksista haastattelututkimuksia oli kahdeksan. Kahdessa tutkimuksessa haastattelujen ohella oli käytetty myös muita tiedonkeruumenetelmiä. Toisessa tutkimuksessa haastattelumenetelmään oli yhdistetty päiväkirjat ja avoimet tiedonkeruulomakkeet. Toisessa tutkimuksessa haastattelun ohella käytettiin kirjallista kyselytutkimusta. Tutkimuksen toteutusmaina olivat Suomi (3), Yhdysvallat (2), Kanada (2), Australia (1) ja Iso-Britannia (1). Yksi tutkimuksista oli tehty yhteistyössä Australian ja Iso-Britannian kesken.

Mukaan valikoituneista 30 artikkelista varsinaisesti yhteisöllisyyden merkitystä työyhteisössä oli tutkittu 14 artikkelissa. Lopuissa 16 artikkelissa yhteisöllisyyttä oli tutkittu tavallisimmin osana tutkimuksia, joiden aiheina olivat työelämän laatu (Cicognani ym. 2009), työtyytyväisyys (Winter-Collins ja McDaniel 2000, Lim 2008), työuupumus (Pretty ym. 1992) ja työpaikan henki (Milliam ym. 2003, Rego ja Pina e Cunha 2008). Tulostasolla yhteisöllisyyden tunne nousi esille tutkimuksissa, joissa tutkittiin työpaikan henkeä (Kinjerski ja Skrypnek 2004, 2006), työtyytyväisyyttä (Lacy ja Sheehan 1997), työhyvinvointia (Utriainen ym. 2007, Utriainen ja Kyngäs 2008), käytännön työharjoittelussa saatua oppimiskokemuksia (Koskinen ja Silen-Lipponen 2001, Mattila ym. 2009), tietojen ja taitojen kehittymistä (McKenna ja Newton 2008), ikääntyvien hoitajien työssä pysymistä (Moseley ym. 2008) ja vertaistukiryhmän merkitystä stressin ja työuupumuksen ehkäisyssä (Peterson ym. 2008).

YHTEISÖLLISYYDEN OSA-ALUEET TYÖELÄMÄSSÄ

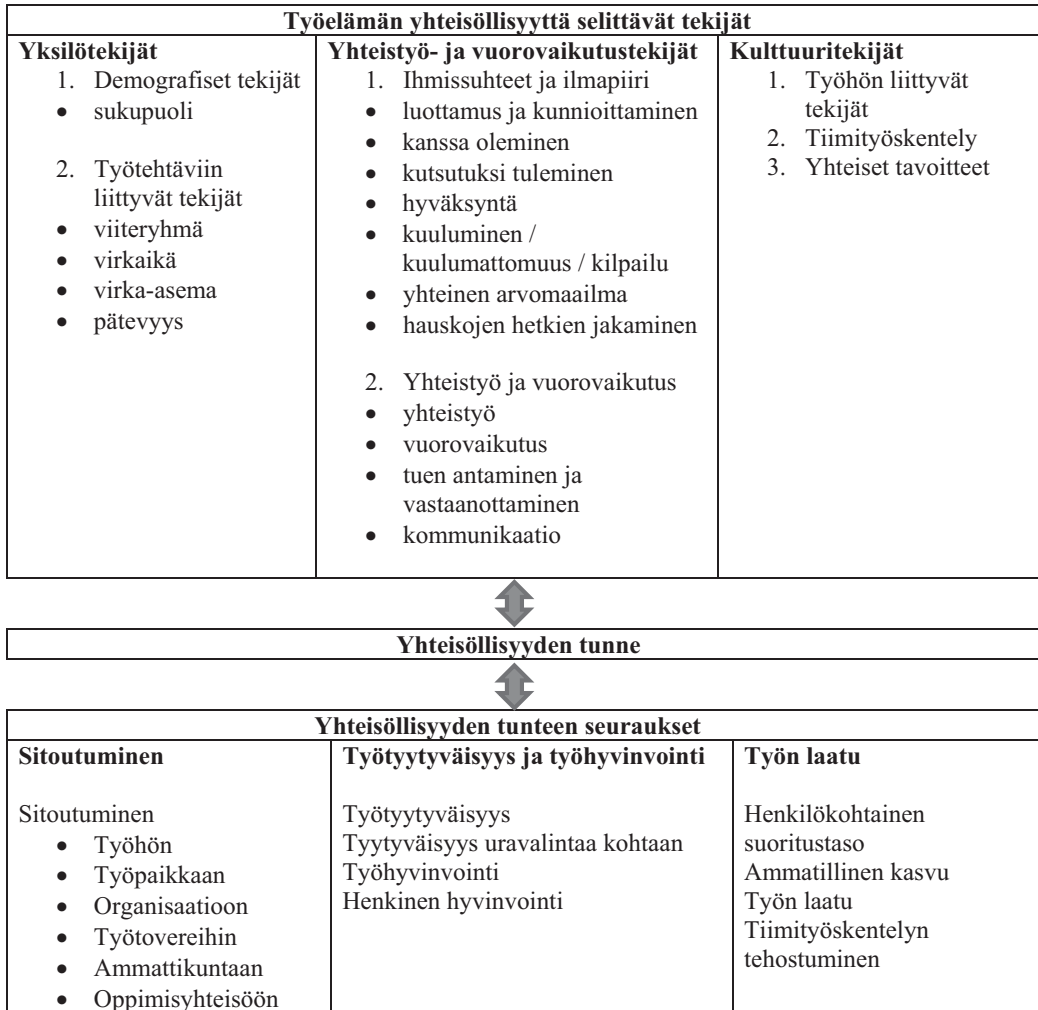
Sisällönanalyysin tuloksena työelämän yhteisöllisyyden voidaan katsoa muodostuvan työelämän yhteisöllisyyttä selittävästä tekijöistä ja yhteisöllisyyden tunteen seurauksista. Työelämän yhteisöllisyyttä selittäviksi tekijöiksi pelkistyivät yksilö-, yhteistyö- ja vuorovaikutus- sekä kulttuuritekijät. Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset ilmenevät sitoutumisena, työtyytyväisyytenä ja työhyvinvointina sekä työn laatuna (Kuvio 2). Tulosten tarkastelu jäsentyy kuvion 2 mukaisesti.

Työelämän yhteisöllisyyttä selittävät tekijät

Demografisten ja työtehtäviin liittyvien tekijöiden todettiin olevan yksilötasolla yhteydessä yhteisöllisyyden tunteen kokemiseen. Työelämässä yhteisöllisyyden tunteen todettiin eroavan sukupuolen ja viiteryhmän mukaan (Pretty ja McCarthy 1991, Cicognani ym. 2009). Yhteisöllisyyden tunne erosi miesten ja naisten kesken sekä johtotehtävissä olevien ryhmässä. Tarkasteltaessa johtotehtävissä ja ei-johtotehtävissä olevia miehiä ja naisia, ei-johtotehtävissä olevien naisten todettiin tuntevan alhaisinta yhteisöllisyyden tunnetta. (Pretty ja McCarthy 1991.) Vastaa- vasti Cicognanin ym. (2009) tutkimuksen tulosten mukaan yhteisöllisyyden tunne oli alhaisinta naispuolisten ensihoitaja-ammattilaisten keskuudessa verrattuna miespuolisiin kollegoihin sekä mies- ja naispuolisiin vapaaehtoistyöntekijöihin nähden.

Kuvio 2.

Työelämän yhteisöllisyyden osa-alueet.



Työtehtäviin liittyvien tekijöiden osalta virkaikä ja asema organisaatiossa tuottivat tutkimuksissa ristiriitaisia tuloksia yhteisöllisyyden kokemisessa. Cicognanin ym. (2009) tutkimuksessa virkaikä ei ollut merkittävällä tavalla yhteydessä yhteisöllisyyden tunteeseen, kun taas Pretyn ja McCarthyn (1991) tutkimuksessa todettiin miesjohtajilla yhteisöllisyyden tunteen olevan yhteydessä aikaan, jonka he olivat työskennelleet organisaatiossa. Osaltaan tätä ilmiötä selitti ajan myötä saavutettu johtoasema. Vastavanlaisia tuloksia ovat saaneet myös Royal ja Rossi. Heidän vuonna 1996 tekemässään tutkimuksessa virassaoloajalla ja asemalla ei ollut merkitystä yhteisöllisyyden tunteen kokemisessa (yhteiskuntatieteellisen tutkimusyrityksen työntekijöillä ja lukio-opettajilla), kun taas heidän 1999 tekemänsä tutkimus tuotti toisenlaisen tuloksen. Virkaikä liittyi positiivisesti opettajien yhteisöllisyyden tunteeseen työtovereita kohtaan. Loven (2007) tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että asema organisaatiossa ennusti yhteenkuuluvuudentunnetta siten, että professio- ja teknisessä asemassa olevat henkilöt tunsivat voimakkaampaa yhteenkuuluvuudentunnetta kuin toimistotai tuntityötä tekevät henkilöt.

Keskeisenä kysymyksenä yhteisöllisyyden tunteen saavuttamisessa työyhteisössä pidettiin ihmissuhteita (Cauce 2007). Luottamusta ja kunnioittamista korostettiin avaintekijöinä ihmissuhteiden luomisessa (Kinjerski ja Skrypnek 2004, Levett-Jones ja Lathlean 2008, McClure ja Brown

2008, Fox ja Wilson 2009). Henkilökohtaisen yhteyden tunteen ja luottamuksen ilmapiiriin valitessa mahdollistui aitous ja itselle tärkeiden asioiden ilmaiseminen. Tämä puolestaan johti siihen, että yksilö tunsivat tulevaisuutta kuulluksi, kunnioitetuksi ja vahvistui sisäisesti olemaan oma itsensä myös työssä (Kinjerski ja Skrypnek 2004). McCluren ja Brownin (2008) mukaan luottamuksen rakentamisesta työyhteisössä seurasi lisääntynyt läheisyyden tunne ja sitoutuminen, mikä puolestaan johti jaettuihin arvoihin, avoimeen kommunikointiin ja kodinomaiseen tunteeseen osallistumisesta. Turvallinen, kodinomainen ympäristö mahdollisti riskinoton ja luovuuden harjoittamisen (McClure ja Brown 2008). Yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisön jäsenten keskuudessa kuvattiin myös hauskojen hetkien jakamisena, leikkimielisyytenä ja toveruutena työtovereiden kanssa (Kinjerski ja Skrypnek 2006, McClure ja Brown 2008).

Luottamuksen ja kunnioittamisen ohella keskeisiä asioita ihmissuhteiden rakentamisessa olivat kansa oleminen, kutsutuksi tuleminen, hyväksyntä ja kuulumisen tunne. Työntekijöiden vahva keskinäinen yhteys synnytti työyhteisöön kuulumisen tunnetta (Kinjerski ja Skrypnek 2006). Kuuluminen ilmeni yhteenkuuluvuudentunteena (McKenna ja Newton 2008) ja haluna kuulua työyhteisöön (McClure ja Brown 2008). Työyhteisöön kuulumisen tunne edellytti arvo maailman samanlaisuutta ja tunnetta siitä, että arvot olivat yhteistyössä rakennetut (McClure ja Brown 2008). Kuulumisen tunteeseen sisältyi myös kuulumattomuuden tunteen ulottuvuus, jolloin kuulumisen tunteen tärkeys kyseenalaistettiin. Jonkinasteinen kuulumisen tunne nähtiin tärkeänä, joskaan ei aivan välttämättömänä. Kuulumattomuuden tunteen ohella kilpailun yksilöiden ja ryhmien välillä todettiin vaikuttavan kielteisesti yhteenkuuluvuudentunteeseen työyhteisössä. (McClure ja Brown 2008.)

Hyvää yhteistyökykyä edellyttävä työ työpäällä ja keskinäiseen vuorovaikutukseen kannustaminen olivat positiivisesti yhteydessä yhteisöllisyyden tunteeseen (Lambert ja Hopkins 1995). Vuorovaikutuksen laatu työtovereiden kanssa (Winter-Collins ja McDaniel 2000) ja vuorovaikutukseen toisten kanssa käytetty aika (Royal ja Rossi 1999) olivat yhteenkuuluvuudentunnetta selittäviä tekijöitä. Myös tuen merkitystä korostettiin (Pretty ja McCarthy 1991, Lacy ja Sheehan 1997, McGinty ym. 2008, Moseley ym. 2008). Tuki ilmeni tuen antamisena (Kinjerski ja Skryp-

nek 2006, McGinty ym. 2008) ja tuen vastaanottamisena (Pretty ja McCarthy 1991). Tuen lähteitä työyhteisössä olivat työtoverit ja esimies (Pretty ja McCarthy 1991, Lambert ja Hopkins 1995). Myös vertaistuen merkitystä korostettiin (Peterson ym. 2008, Fox ja Wilson 2009). Sen lisäksi että vertaistuki synnytti yhteenkuuluvuudentunnetta, solidaarisuutta ja ystävyyttä se nähtiin tärkeänä yhteistyömuotona oman ammattitaidon kehittämiseksi (Peterson ym. 2008, Fox ja Wilson 2009). Tuen lähteistä Pretty ja McCarthyn (1991) tutkimuksessa naisjohtajilla ja ei-johtavassa asemassa olevilla miestyöntekijöillä yhteisöllisyyden tunnetta ensisijaisesti selittävänä tekijänä mainittiin omalta esimieheltä saatu tuki, kun taas miesjohtajilla ja ei-johtavassa asemassa olevilla naisilla omalta työtoverilta saatu tuki oli ensisijainen yhteisöllisyyden tunnetta selittävä tekijä. Lambertin ja Hopkinsin (1995) tutkimuksessa tuen lähteinä miestyöntekijöiden keskuudessa tuotiin esille omalta esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki, kun taas työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt olivat tärkeitä naisille. Esimiestason tuesta saadun tuloksen todettiin tässä tutkimuksessa olevan yhteydessä kyseisen organisaation esimiestason miesvaltaisuuteen.

Kommunikaation ja hyvän tiedottamisen todettiin edistävän yhteisöllisyyden tunnetta ja yhteisöllisyyden tunteen tavoittelua organisaatiossa (Stein 2006, White ym. 2010). Suora tiedottaminen lisäsi asioista tietoisena olemisen tunnetta ja tunnetta työntekijän tärkeydestä (White ym. 2010). Viestintävälineistä kasvotusten tapahtuva ihmisten välinen dialoginen vuorovaikutus ja sähköpostin käyttäminen arvioitiin tehokkaimmiksi menetelmiksi organisaation sisäisessä viestinnässä, koska ne mahdollistivat palautteen antamisen ja tiedon siirtämisen henkilökohtaisemmalla tasolla kuin muut viestintävälineet (Stein 2006, White ym. 2010). Krugerin ym. (2001) tutkimuksen tulosten mukaan myös sisäisen verkkoympäristön käyttäminen keskustelukanavana mahdollisti yhteisöllisyyden tunteen kehittymisen ammattilaisten keskuudessa, jopa nopeammin kuin kasvotusten tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

Työhön liittyvistä tekijöistä mielekkään työn tekeminen, haasteelliset, hyvin suunnitellut työtehtävät ja niistä suoriutuminen sekä ylenemismahdollisuuksien tasapuolisuus edistivät yhteisöllisyyden tunnetta (Lambert ja Hopkins 1995, McClure ja Brown 2008). Sen sijaan ylivoimainen työnkuva, joka sisälsi muun muassa työtehtävistä

suoriutumiseen tarvittavan ajan puutteen esti yhteisöllisyyden tunteen kehittymistä (Lambert ja Hopkins 1995). Prettyn ja McCarthyn (1991) tutkimuksessa työpaine oli negatiivisesti yhteydessä yhteisöllisyyden tunteeseen naispuolisilla johtajilla ja ei-johtajilla ja positiivisesti yhteydessä miespuolisilla johtajilla. Miespuolisten ei-johtajien ryhmässä tulos oli negatiivisesti väritynyt, joskaan tarkkoihin johtopäätöksiin ei päästy otoskoon pienuuden vuoksi (n = 49). Johtavassa asemassa olevien miesten yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä alensi heidän työhönsä kohdistuva kontrolli ylempään johdon taholta. Moseleyn (2008) tutkimuksessa yhteisöllisyyden tunne luomisessa nähtiin tärkeänä tekijänä työntekijöiden työpanoksen arvostaminen. Lacyn ja Sheehanin (1997) tutkimuksessa puolestaan nousi esille tarkoituksenmukainen osallistuminen päätöksentekoon yhteisöllisyyttä kehittävänä tekijänä akateemista työtä tekevien keskuudessa.

Yhteisöllisyyden tunteen saavuttamisessa sekä yksikkö- että organisaatiotasolla korostettiin yhteisten tavoitteiden ja tiimityön merkitystä (Moseley ym. 2008). Myös opiskelijoiden kohdalla yhteenkuuluvuudentunne käytännön harjoittelujakson aikana ilmeni hyväksyntänä ja tasavertaisena tiimin jäsenyytenä (Mattila ym. 2009). Yhteisen tavoitteen jakaminen henkilöstön keskuudessa mahdollisti yhteisöllisyyden tunteen kehittymisen (Kinjerski ja Skrypnek 2004, McGinty ym. 2008, Moseley ym. 2008). Toisaalta yhteisen tavoitteen saavuttamisen edellytyksenä nähtiin tärkeänä työntekijöiden keskinäinen yhteys (Kinjerski ja Skrypnek 2004).

Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset

Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset työyhteisössä ilmenivät työntekijän sitoutumisena, työtyytyväisyytenä sekä työhyvinvointina ja parempana työn laatuna.

Sitoutuminen ilmeni sitoutumisena työhön (Pretty ja McCarthy 1991, Milliam ym. 2003), työpaikkaan (McKenna ja Newton 2008), organisaatioon (Lambert ja Hopkins 1995, Royal ja Rossi 1996, Milliam ym. 2003, Lim 2008, Moseley ym. 2008, Rego ja Pina e Cunha 2008), työtovereihin (Love 2007) ja ammattikuntaan (McClure ja Brown 2008). Regon (2008) tutkimuksessa yhteisöllisyyden tunne työtiimissä ilmeni korkeampana affektiivisena (emotionaalinen kiintymys organisaatiota kohtaan) ja normatiivisena (velvollisuuden tunne organisaatiota kohtaan) sitoutumisena ja alhaisempana jatkuvuuteen (or-

ganisaation vaihtamisesta aiheutuvat kustannukset) perustuvana sitoutumisena. Levett-Jonesin ja Lathleanin (2008) tutkimuksessa kuuluminen tunne vaikutti hoitotyön opiskelijoiden kykyyn ja motivaatioon sitoutua klinisiin oppimismahdollisuuksiin työharjoittelupaikoissa.

Tarkasteltavien tutkimusten mukaan yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuudentunne (sense of belonging) olivat positiivisesti yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen (Royal ja Rossi 1996, Lacy ja Sheehan 1997, Winter-Collins ja McDaniell 2000, Milliam ym. 2003, Lim 2008, McGinty ym. 2008) ja työhyvinvointiin (Royal ja Rossi 1996, Cauce 2007, Utrianen ym. 2007, Moseley ym. 2008, Cicognani ym. 2009). Työtyytyväisyyden ohella yhteisöllisyyden tunne edisti tyytyväisyyttä uravalintaa kohtaan (Kovach ym. 2009). Käytännön harjoittelujakson aikana hoitotyön opiskelijoiden kielteisillä kokemuksilla hyväksynnän puutteesta ja sosiaalisen ympäristön jäsenyyden ulkopuolelle jäämisestä aiheuttivat ajatuksia hoitotyöstä vääränä uravalintana ja siitä luopumisesta (Mattila ym. 2010).

Työyhteisössä yhteisöllisyyden tunnetta pidettiin tärkeänä asiana yksilöiden hyvinvoinnille (Royal ja Rossi 1996, Cauce 2007, Cicognani ym. 2009). Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna työntekijöiden kokemaa yhteisöllisyyden tunne alensi depersonalisaation tunnetta (eli itsensä kokemista epätodelliseksi ja vieraaksi) ja emotionaalista uupumusta (Pretty ym. 1992) sekä ehkäisi loppuun palamista (Kovach ym. 2009). Alhainen yhteisöllisyyden tunne työpaikalla oli yksilötasolla yhteydessä työhön liittyviä kokemuksia osoittaviin indikaattoreihin, kuten rooliristiriita, roolin ylikuormitus ja psykologinen ahdistus (Royal ja Rossi 1996). Erilaisilla yhteisöllisillä tekijöillä, kuten toimivat suhteet työtovereihin, yhteenkuuluvuuden tunne, vuorovaikutus ja kommunikaatio, tiimityö, ilmapiiri ja eettisyys sekä vertaisuuden kokemus oli suuri merkitys hoitajien työhyvinvoinnin edistäjinä (Utrianen ja Kyngäs 2008).

Tulosten mukaan yhteisöllisyyden tunne lisäsi henkilökohtaista suoritustasoa (Pretty ym. 1992, Royal ja Rossi 1996) ja paransi työnlaatua (McCinty ym. 2008). Työuransa alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä yhteisöllisyyden tunne edisti itsevarmuutta ja itsenäisyyttä käytännön työntekijänä (McKenna ja Newton 2008). Lisäksi yhteistoiminnallinen ja huolehtiva yhteistyösuhde mahdollisti tehokkaan tiimityöskentelyn, töiden jakamisen ja toisilta oppimisen (Kinjerski ja

Skrypnek 2006). Opiskelijoiden kohdalla yhteenkuuluvuudentunteen puuttumisella todettiin olevan kielteisiä ja pitkäaikaisia vaikutuksia asenteisiin oppimista kohtaan (Levett-Jones ja Lathlean 2008).

POHDINTA

TULOSTEN TARKASTELU

Kirjallisuuskatsaus pyrki vastaamaan kysymyksiin siitä, miten yhteisöllisyyden ilmenemistä työelämässä on tutkittu ja miten työelämän yhteisöllisyys näyttäytyy olemassa olevan tutkimuksen valossa. Tulosten mukaan yhteisöllisyyden tunnetta työelämässä oli tutkittu sekä itsenäisenä tutkimuksena että muiden tutkimusten osana. Pääosa tutkimuksista oli tehty Yhdysvalloissa ja Kanadassa. Menetelmällisesti yhteisöllisyyttä oli tutkittu käyttäen sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Ainoastaan kahdessa tutkimuksessa oli käytetty näiden menetelmien osittaista yhdistämistä. Tulevaisuudessa yhteisötutkimuksissa yhteisöllisyyden tunnetta tulisi selvittää kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä yhdistämällä, jotta ilmiöstä saavutettaisiin mahdollisimman rikas ja kulttuurispesifi (eli tutkittavalle kulttuurille ominainen) näkemys. Uudemmissa menetelmistä sosiaalinen verkostanalyysi tarjoaa mielenkiintoisen lähestymistavan yhteisöllisyyden tunteen tutkimiseen ja käytäntöön. (Townley ym. 2011.)

Suoritetun sisällönanalyysin tuloksena (Kuvio 2) työelämän yhteisöllisyyttä selittäviksi tekijöiksi pelkistyivät yksilö-, yhteistyö- ja vuorovaikutus- sekä kulttuuritekijät. Yhteisöllisyyden tunteen seurauksiksi pelkistyivät puolestaan sitoutuminen, työtyytyväisyys ja työhyvinvointi sekä työn laatu. Ilmiönä yhteisöllisyyden tunne ei ole kuitenkaan yksiselitteinen. Siinä missä yhteisöllisyyden tunne edistää sitoutumista, työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia myös sitoutuminen ja työtyytyväisyys osaltaan vaikuttavat yhteisöllisyyden tunteen saavuttamiseen (ks. esim. Pretty ja McCarthy 1991, Royal ja Rossi 1996, Cauce 2007). Vastaavanlaisia tuloksia saatiin myös Burroughsin ja Ebyn (1998) tutkimuksessa, jonka mukaan yhteisöllisyyden tunne edisti työtyytyväisyyttä ja toisaalta työtyytyväisyyden nähtiin edistävän yhteisöllisyyden tunnetta. Huomioitavaa on myös se, että yksilö-, yhteisö- ja vuorovaikutus- sekä kulttuuritekijät voivat olla suorassa merkityssuhteessa sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin sekä työn laatuun ilman

yhteisöllisyyden tunteen välittävää vaikutusta (ks. esim. Pretty ym. 1992, Utriainen ja Kyngäs 2008).

Yksilötekijöistä sukupuolella oli merkitystä yhteisöllisyyden tunteen kokemisessa siten, että ei-esimiesasemassa olevat naiset kokivat alhaisempaa yhteisöllisyyden tunnetta miehiin nähden (Pretty ja McCarthy 1991, Cicognani ym. 2009). Päinvastaisia tuloksia saatiin Koivumäen (2008) tekemässä tutkimuksessa, jonka mukaan naiset näyttäsivät tuntevan keskimäärin hieman enemmän yhteisöllisyyttä kuin miehet. Yksilötekijöistä virkaikä ja asema organisaatiossa tuottivat tässä tutkimuksessa ristiriitaisia tuloksia. Aiemmat tutkimustulokset tukevat tätä näkemystä (Burroughs ja Eby 1998, Koivumäki 2008). Työhön liittyvistä tekijöistä työn tekemiseen ja työkäytäntöihin liittyvät tekijät olivat tässä tutkimuksessa yhteisöllisyyden tunnetta selittäviä tekijöitä. Vastaavanlaisia tuloksia saatiin myös Koivumäen (2008) tutkimuksessa, jossa yhteisöllisyyttä tuottavia tekijöitä olivat työroolin selkeys, työasioissa auttavat tutut, tyytyväisyys työaikajärjestelyihin ja työtehtävien monipuolisuus.

Keskeisenä kysymyksenä yhteisöllisyyden tunteen saavuttamisessa työyhteisössä pidettiin ihmissuhteita. Luottamusta ja kunnioittamista korostettiin avaintekijöinä ihmissuhteiden luomisessa. Luottamuksen ja kunnioittamisen ohella kuulumisen tunne nähtiin tärkeänä asiana ihmissuhteiden rakentamisessa. Yhteisöllisyydestä puhuttaessa tulee huomioida myös sen toinen puoli ts. negatiivinen yhteisöllisyys, joka tässä tutkimuksessa ilmeni käsitteillä kuulumattomuudentunne ja kilpailu. McCluren ja Brownin (2008) mukaan tulisi selvittää kilpailun luonnetta työssä ja sen merkitystä työyhteisöön kuulumisessa. Heidän ohellaan myös Burroughs ja Eby (1998) korostavat negatiivisen yhteisöllisyyden tunteen merkityksen selvittämistä työyhteisössä.

Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöistä myös kommunikaatio nähtiin tärkeänä tekijänä yhteisöllisyyden tunteen luomisessa työpaikalla (Stein 2006). Saastamoisen (2011) mukaan yhä suurempi osa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tapahtuu hyödyntämällä tietokonevälitteistä kommunikaatiota. Hänen mukaansa tämä kehityskulku on voimistunut 1990-luvun puolivälistä alkaen ja normalisoitunut valtaosalle väestöstä tavaksi olla yhteydessä ystäviin ja samanhenkisiin ihmisiin. Tietokonevälitteisen viestinnän osuus on lisääntynyt myös työelämässä. Tulosten mukaan työyhteisössä yhteisöllisyyden tunne voidaan saa-

vuttaa hyödyntämällä erilaisia sähköisiä viestintävälineitä, kuten sähköpostia ja organisaation sisäistä intranetiä (Kruger 2001, Stein 2006), joskin kasvotusten tapahtuva kommunikaatio nähtiin tärkeimpänä kommunikaatiokanavana. Näin siitä syystä, että sen todettiin mahdollistavan keskinäisen vuorovaikutuksen ja välittömän palautteen antamisen (White ym. 2010). Tehokkaasta tiedonvälitystavasta huolimatta sähköpostia on joskus pidetty kylmänä ja persoonattomana välineenä työtovereiden keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa (Markus 1994).

Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan yhteisöllisyyden tunne oli yhteydessä organisaation sitoutumisen kanssa. Vastaavanlaisia tuloksia saatiin myös Koivumäen (2008) sekä Broughsin ja Ebyn (1998) tutkimuksissa. Mutta onko työhön sitoutumisen aste muuttumassa nyky-yhteiskunnassa? McCluren ja Brownin (2008) tutkimustulosten mukaan ei työnantajilla eikä työntekijöillä näytä olevan suuria odotuksia työntekijöiden pitkäkestoisesta sitoutumisesta organisaatioon. He esittävätkin kysymyksen siitä, että mikäli työ on muuttumassa lyhytaikaiseksi ja projektiluonteiseksi, mitä tapahtuu yhteenkuuluvuuden tunteelle ja työelämään sosiaalistumiselle. Erityistä huolta he kantavat nuorten valmentautumisesta työelämään. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työhön sitouttamisen merkitystä korostaa vähenevä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärä. Mosleyn ym. (2008) mukaan aikakautena, jolloin samanaikaisesti on sekä pula koulutetusta hoitohenkilöstöstä että lisääntynyt kysyntä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista on tärkeää selvittää tekijöitä, joilla edistetään hoitohenkilöstön pysyvyyttä alalla. Erityisenä kohderyhmänä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tulee huomioida iäkkäämmät työntekijät. Heidän ohellaan tulee huomioida myös alan opiskelijat, koska kuten Mattila ym. (2010) toteavat, opiskelijoiden kielteisistä kokemuksista käytännön harjoittelujakson aikana seurasi ajatuksia hoitotyöstä vääränä uravalintana ja siitä luopumisena. Yhteisöllisyyden tunteella työyhteisössä oli myönteisiä seurauksia sekä organisaation toimintakykyyn että organisaation jäsenten hyvinvoinnin kannalta. Sitoutumisen ohella yhteisöllisyyden tunne työyhteisössä vaikutti työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Myös Koivumäen (2008) tutkimuksessa yhteisöllisyydellä todettiin olevan työstressiä vähentävä vaikutus.

KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LUOTETTAVUUS

Luotettavuuden osalta tehdyn kirjallisuuskatsauksen kriittisiä kohtia ovat olleet elektronisen haun onnistuminen, alkuperäistutkimusten valinta sekä analyysiprosessin toteuttaminen. Tutkimustehtäviin perustuvassa alkuperäistutkimusten haussa pyrittiin käyttämään monipuolisesti eri tieteenaloja edustavia tietokantoja. Käytetyt hakusanat valittiin sellaisiksi, että ne kohdistuvat mahdollisimman laajasti työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavaan ilmiöön. Hakusanat ja rajaukset raportoitiin tarkasti, millä varmistettiin hakujen toistettavuus. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitu mukaan myös kolme artikkelia tietokantahaussa valittujen artikkeleiden lähdeluetteloiden kautta. Kääriäisen ja Lahtisen (2006) mukaan alkuperäistutkimusten haussa on syytä välttää kieli- ja julkaisuharhaa. Kieliharha voi syntyä, mikäli haut rajataan vain tiettyyn tai tiettyihin kieliin. Tässä kirjallisuuskatsauksessa kielet rajattiin englannin- ja suomenkielisiin tutkimuksiin, koska tutkijan resurssit eivät antaneet mahdollisuutta kääntää muilla kielillä olevia tutkimuksia. Tällä, kuten julkaisemattomien lähteiden etsimättä jättämisellä, saattaa olla vaikutuksia hakutuloksiin.

Alkuperäistutkimusten valinnassa tavoiteltiin tieteellisesti korkeatasoisia tutkimuksia mikä parantaa tulosten tasoa ja luotettavuutta. Katsaus rajattiin työelämän yhteisöllisyyttä kuvaaviin empiirisiin vertaisarviointikäytännön läpi käyneisiin tutkimusartikkeleihin. Tietokantojen hakujen perusteella löydetty artikkelit valittiin ensin otsikon perusteella, jolloin on mahdollista, että jokin tämän katsauksen kannalta tärkeä tutkimus on saattanut jäädä analyysin ulkopuolelle. Tätä valikoitumisharhaksi nimettyä ilmiötä (Kääriäinen ja Lahtinen 2006) pyrittiin ehkäisemään valinta vaiheessa perehtymällä otsikon ohella abstrakteihin tai koko alkuperäistutkimukseen. Valikoitumisharhaa pyrittiin vähentämään myös valintakriteerien tarkalla rajauksella (Kuvio 1). Mikäli alkuperäistutkimuksesta oli useampi julkaisu, valittiin niistä kattavin. Tällä toimenpiteellä pyrittiin vähentämään toistojulkaisemisesta aiheutuva harha. Katsauksessa Yksi tapa parantaa kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta on turvautua asiantuntijan apuun haun suorittamisessa. Samoin kahden tai useamman toisistaan riippumattoman arvioijan tulisi suorittaa alkuperäistutkimusten valinta ja laadun arviointi sekä analysointi ja tulosten esittäminen. (Kääriäinen ja Lahtinen 2006, Pudas-Tähkä ja Axelin 2007.) Tässä

kirjallisuuskatsauksessa nämä vaiheet suoritti yksi tutkija asiantuntemuksensa perusteella. Hänen tekemänsä haun, valinnan ja analyysin vahvisti kaksi asiantuntijaa aineistoon osittain perehtymällä ja tehdyistä ratkaisuksista yhdessä keskustelemalla.

Aineiston analysointi on suoritettu tarkkuudella ja huolellisesti laadullista sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Luotettavuuden osoittamiseksi prosessin eteneminen alkuperäistutkimusten hausta analyysin loppuvaiheeseen saakka on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkoin, jotta lukija voi arvioida tehtyjä valintoja.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSHAASTEET

Kirjallisuuskatsauksessa on koottu työelämän yhteisöllisyyteen liittyvää olemassa olevaa tietoa.

Katsauksen perusteella voidaan todeta, että yhteisöllisyyden tunteella työyhteisössä on yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla positiivisia seurauksia. Työyhteisössä yhteisöllisyyden tunne tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tulokellisuutta. Yhteisöllisyyden tunne työyhteisössä ja siitä aiheutuvat positiiviset seuraukset eivät synny kuitenkaan itsestään vaan niiden edellytyksenä on yhteinen ponnistelu.

Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin vertaisryhmän merkitystä yhteisöllisyyden kokemisessa työelämässä vähemmän tutkitulla esimiestasolla. Toisaalta olisi syytä selvittää myös esimiehen roolia yhteisöllisyyden tunteen kehityksessä työyhteisössä.

Lampinen M-S, Viitanen E, Konu A. A systematic literature review of sense of community at work
Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti – Journal of Social Medicine 2013;50:71-86

The purpose of this literature review was to describe sense of community at work. The literature search was conducted using PsycInfo, Sage Premier, EBSCOhost Academic Search Elite, PubMed, Cinahl and Arto databases. The search included years 1985–2011. The final data consisted of 30 empirical research articles. The data were analyzed by using content analysis.

The significance of sense of community at work was studied in 14 articles. The rest of the articles selected in (n = 16) sense of community was studied as a part of other studies. Typically sense of community was studied as a part of the

research, which subjects were quality of working life, job satisfaction, burnout and the spirit of work. The results of the study showed that sense of community at work consists of two main factors; the factors that explain sense of community and the consequences of sense of community. The explanatory factors of sense of community at work are individual, cooperation and interaction and cultural factors. The consequences of sense of community occur as commitment, job satisfaction and job well-being and job quality.

KIRJALLISUUS

Burrighs SM, Eby LT. Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology* 1998;26:509–532.

Cauce AM. Bringing community psychology home: The leadership, community and values initiative. *Am J Community Psychol* 2007;39:1–11.

Ching-Hsing H. A concept analysis of social capital within a health context. *Nursing Forum* 2008;43:151–159.

Chipuer HM, Pretty GMH. A review of the sense of community index: Current uses, factor structure, reliability, and further development. *Journal of Community Psychology* 1999;27: 643–658.

Cicognani E, Pietrantonio L, Palestini L, Prati G. Emergency workers' quality of life: The protective role of sense of community, efficacy beliefs and coping strategies. *Social Indicators Research* 2009;94:449–463.

Durkheim E. *Itsemurha: sosiologinen tutkimus*. Tammi, Helsinki 1985.

Eräsaari L. Jos ratkaisu on yhteisö, niin mikä on ongelma. Teoksessa Filander K, Vanhalakka-Ruoho M. (toim.) *Yhteisöllisyys liikkeessä*. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Helsinki 2009, 67–90.

Fox A, Wilson E. Support our networking and help us belong!: listening to beginning secondary school

- science teachers. *Teachers and Teaching: theory and practice* 2009;15:701–718.
- Ilola H, Kotila H, Nikander L. Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoilla. Teoksessa Töytäri-Nyrhinen A. (toim) *Suunnannäyttäjät – Uusia avauksia ammattikorkeakouluopettajien työhön*. Haaga-Helia kehittämöraportteja 4/2009, Helsinki 2009, 9–19.
- Kinjerski VM, Skrypnek BJ. Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management* 2004;17:26–42.
- Kinjerski V, Skrypnek BJ. Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership and Organizational Development Journal* 2006;27:280–295.
- Klein KJ, D’Aunno TA. Psychological sense of community in the workplace. *Journal of Community Psychology* 1986;14:365–377.
- Koivumäki J. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere 2008.
- Koskinen L, Silen-Lipponen M. Ohjattu harjoittelu oppimiskontekstina sairaanhoidon opiskelijoiden kokemana. *Hoitotiede* 2001;13:122–131.
- Kovach CH, Murdock NL, Koetting K. Predicting burnout and career choice satisfaction in counseling psychology graduate students. *Counseling Psychologist* 2009;37:580–606.
- Kruger LJ, Macklem G, Burgess DM, Maital SL, Shriberg D, Kalinsky R. Sense of community among school psychologist on an internet site. *Professional Psychology: Research and Practice* 2001;32:642–649.
- Kuittinen M, Kejonen M. Yhteisöllisyyden paradoksit: tiimit ja henkilöstöryhmät yhteistä merkitystä rakentamassa. Teoksessa Filander K, Vanhalakka-Ruoho M. (toim.) *Yhteisöllisyys liikkeessä*. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Helsinki 2009, 245–270.
- Kääriäinen M, Lahtinen M. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. *Hoitotiede* 2006;18:37–45.
- Lacy F J, Sheehan, BA. Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education* 1997;34:305–322.
- Lambert SJ, Hopkins K. Occupational conditions and workers’ sense of community: Variations by gender and race. *Am J Community Psychol* 1995;23:151–179.
- Lehtonen H. *Yhteisö*. Vastapaino, Jyväskylä 1990.
- Levett-Jones T, Lathlean J. 2008. Belongingness: A prerequisite for nursing students’ clinical learning. *Nurse Education in Practice* 2008;8:103–111.
- Lim S. Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research* 2008;30:115–121.
- Love MS. Security in an insecure world: An examination of individualism-collectivism and psychological sense of community at work. *Career Development International* 2007;12:304–320.
- Manion J, Bartholomew K. Community in the workplace: A proven retention strategy. *J Nurs Adm* 2004;34:46–53.
- Markus ML. Electronic mail as the medium of managerial choice. *Organization Science* 1994;5:502–527.
- Mattila, L-R, Pitkääjärvi M, Eriksson E. International student nurses’ experiences of clinical practice in the Finnish health care system. *Nurse Education in Practice* 2009;10:153–157.
- McClure JP, Brown JM. Belonging at work. *Human Resource Development International* 2008;11:3–17.
- McGinty, AS, Justice L, Rimm-Kaufman, SE. Sense of school community for preschool teachers serving at-risk children. *Early Education and Development* 2008;19:361–384.
- McKenna L, Newton JM. After the graduate year: a phenomenological exploration of how new nurses develop their knowledge and skill over the first 18 months following graduation. *J Adv Nurs* 2008;25:9–15.
- McMillan DW, Chavis DM. Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology* 1986;14:6–23.
- Meyer M, Hyde MM, Jenkins C. Measuring sense of community: A view from the streets. *Journal of Health & Social Policy* 2005;20:31–50.
- Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management* 2003;16:426–447.
- Moseley A, Jeffers L, Paterson J. The retention of the older nursing workforce: A literature review exploring factors that influence the retention and turnover of older nurses. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession* 2008;30:46–56.
- MOT (2008). *Kielitoimiston sanakirja 2,0*. <http://helios.uta.fi:2068/mot/uta/netmot.exe> [Luettu 17.10.2011]
- Mäkinen M. *Digitaalinen voimistaminen paikallisten yhteisöjen kehittämisessä*. Väitöskirja. Tiedotusopinlaitos, Tampereen yliopisto, Tampere 2009.
- Niiniluoto I. *Yhteisö-kollokvion avausanat*. Teoksessa Kotkavirta J, Laitinen A. (toim.) *Yhteisö: Filosofian näkökulmia yhteisöllisyyteen*. SoPhi 16. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 1998, 5–9.
- Nivala E. *Kansalaiskasvatusta globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa: kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehitys*. Snellman-instituutti, Kuopio 2008.
- Paasivaara L, Nikkilä J. *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Kirjapaja, Helsinki 2010.
- Peterson NA, Speer PW, McMillan DW. Validation of a brief sense of community scale: Confirmation of the principal theory of sense of community. *Journal of Community Psychology* 2008;36:61–73.

- Peterson U, Bergström G, Samuelsson M, Åsberg M, Nygren, Å. Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: randomized controlled trial. *J Adv Nurs* 2008;63:506–516.
- Pooley JA, Cohen L, Pike LT. Can sense of community inform social capital? *The Social Science Journal* 2005;42:71–79.
- Pretty G, Bishop B, Fisher A, Sonn C. Psychological sense of community and its relevance to well-being and everyday life in Australia. *The Australian Psychological Society, Australia* 2006.
- Pretty GMH, McCarthy M. Exploring psychological sense of community among women and men of the corporation. *Journal of Community Psychology* 1991;19:351–361.
- Pretty GMH, McCarthy ME, Catano VM. Psychological environments and burnout: Gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior* 1992;13:701–711.
- Pudas-Tähkä S-M, Axelin A. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson K, Axelin A, Stolt M, Ääri R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A:51/2007. Turun yliopisto, Turku* 2007, 46–57.
- Rego A, Pina e Cunha M. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management* 2008;21:53–75.
- Rheingold H. *The virtual community: homesteading on the electronic frontier.* Massachusetts: MIT Press, Cambridge 2000.
- Rovai AP, Gallien Jr LP. Learning and sense of community: A comparative analysis of African American and Caucasian online graduate students. *Journal of Negro Education* 2005;74:53–62.
- Royal MA, Rossi RJ. Individual-level correlations of sense of community: Findings from workplace and school. *Journal of Community Psychology* 1996;24:395–416.
- Royal MA, Rossi RJ. Predictors of within-school differences in teachers' sense of community. *The Journal of Educational Research* 1999;92:259–266.
- Saastamoinen M. Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Filander K, Vanhalakka-Ruoho M. (toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja.* Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Helsinki 2009, 33–66.
- Saastamoinen M. Intensiivistä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa Kangaspunta S. (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys: Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen.* Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere 2011, 61–91.
- Sanakirja.org (2011). <http://www.sanakirja.org> [Luettu 17.10.2011]
- Sarason SB. *Psychological sense of community: Prospects for a community psychology.* CA: Jossey Bass, San Francisco 1974.
- Sonn CC, Bishop BJ, Drew NM. Sense of community: issues and considerations from a cross-cultural perspective. *Community, Work & Family* 1999;2:205–218.
- Stein A. Employee communications and community: An exploratory study. *Journal of Public Relations Research* 2006;18:249–264.
- Townley G, Kloos B, Green EP, Franco MM. Reconcilable differences? Human diversity, cultural relativity, and sense of community. *Am J Community Psychol* 2011;47:69–85.
- Tuomi J, Sarajärvi A. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (7. uudistettu laitos).* Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki 2011.
- Tönnies F. *Community and civil society.* Cambridge University Press, Cambridge 2001.
- Utriainen K, Kyngäs H. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 2008;20:36–47.
- Utriainen K, Kyngäs H, Nikkilä J. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede* 2007;19:314–325.
- Voydanoff P. Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family* 2001;4:131–156.
- White C, Vanc A, Stafford G. Internal communication, information satisfaction and sense of community: The effect of personal influence. *Journal of Public Relations Research* 2010;22:65–84.
- Winter-Collins A, McDaniel AM. Sense of belonging and new graduate job satisfaction. *Journal for Nurses in Staff Development (JNSD)* 2000;16:103–111.
- MAI-STIINA LAMPINEN**
TtM, TtT-opiskelija
Jämsän kaupunki
- ELINA VIITANEN**
TtT, professori
Tampereen yliopisto
Terveystieteiden yksikkö
- ANNE KONU**
FT, dosentti, yliopistonlehtori
Tampereen yliopisto
Terveystieteiden yksikkö