

Sari Rajamäki ja Leena Mikkola



Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen

Hoitohenkilökunnan käsityksiä

Abstrakti

Työntekijän työyhteisöön kuulumisen on todettu tukevan yksilön työhyvinvointia ja työssä pysyvyyttä. Vuorovaikutuksella on tässä merkittävä rooli, mutta toistaiseksi ei juurikaan tiedetä sitä, millainen vuorovaikutus tukee yksilön työyhteisöön kuulumista. Työyhteisöön kuuluminen on käsitteenä moniselitteinen, ja sitä on tutkittu eri tieteissä sekä useista näkökulmista. Tässä tutkimuksessa kuulumista lähestytään ilmiölähtöisesti viestinnän näkökulmasta, tarkastellen hoitohenkilökunnan käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta ja työyhteisöön kuulumisesta. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisiä yhteyksiä. Tutkimusote on laadullinen. Aineisto koostui yhden sairaalan työyhteisön 11 jäsenen respondenttihaastattelusta. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Kuulumista kuvaavat vuorovaikutusilmiöt jäsentyivät kahden pääkategorian alle, jotka ovat organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät ja työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että organisaatioympäristö tarjoaa puitteet työyhteisön vuorovaikutukselle, jossa työyhteisön jäsenet merkityksentävät uudelleen työyhteisöön kuulumista. Työntekijän käsitys työyhteisöön kuulumisesta on monimuotoinen, mikä olisi tärkeää ymmärtää työyhteisöissä ja johtamistyössä. Tulevaisuudessa tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi kuulumisen ja vertaisuusteiden ominaispiirteiden tutkimiseen sekä kuulumisen käsitteen tarkasteluun.

Tutkimuksen tavoite ja tausta

Hoitohenkilökunnan työssä pysyvyyttä on tutkittu viime aikoina paljon, koska hoitajien runsas työpaikan vaihtaminen on osoittautunut haasteeksi niin työntekijöiden hyvinvoinnin kuin sairaalaorganisaatioiden näkökulmasta (Brunetto & Teo 2013; Lu ym. 2007; Naz & Gul

2014). Alle 30-vuotiaista suomalaisista sairaanhoitajista jopa 26 prosenttia harkitsee ammatinvaihtoa vähintään kaksi kertaa kuukaudessa (Flinkman 2014). Koska potilaan hoidon toteuttamisen ja onnistumisen kannalta on tärkeää, että koulutettu hoitohenkilökunta pysyy ja jaksaa työssään, tulisi sairaalatyöyhteisöissä reagoida vasta-valmistuneiden hoitajien

haluun vaihtaa työyhteisöä. Hoitajien halua lähteä työyhteisöstä voitaisiin ehkäistä rakentamalla supportiivista työilmapiiriä ja panostamalla työskentelyolosuhteiden kehittämiseen (Boamah & Laschinger 2016). Johtamistyössä tulisi erityistä huomiota kiinnittää hoitajien keskinäisen vuorovaikutuksen tukemiseen (Collini ym. 2015), hoitajien sitoutumiseen (Chang ym. 2015, 474) ja osallisuuden syntymiseen, jonka on todettu vahvistavan identifiointumista työhön ja sairaalaorganisaatioon (Katrinli ym. 2009, 72). Kuulumisen on todettu muodostuvan toisilta työyhteisön jäseniltä saadun hyväksynnän ja ryhmään sopeutumisen kautta (Mohamed ym. 2014).

Työhön ja työyhteisöön kiinnittymistä on kuvattu ja tutkittu monin eri käsittein. Ne määrittelevät yksilön ja työyhteisön suhdetta hie-man eri tavoin, mutta yhteistä on se, että niillä on yhteys vuorovaikutukseen. Toistaiseksi tiedetään kuitenkin vasta vähän vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen yhteyksistä toisiinsa, koska vuorovaikutus on ollut lähinnä selittävänä muuttujana työhyvinvointitutkimuksissa eikä tutkimus ole juuri fokusoinut vuorovaikutukseen. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisöön kuulumista vuorovaikutuksen näkökulmasta. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työyhteisön interpersonaalista viestintää. Burleson (2008) määrittelee interpersonaalisen viestinnän monitahoiseksi tilannesidonnaiseksi sosiaalisiksi prosesseiksi, jossa osapuolet luovat jaettuun merkityksiä ja pyrkivät saavuttamaan sosiaaliset tavoitteensa yhdessä toisten kanssa. Interpersonaalisen viestinnän taustalla ovat sosiaaliset ja viestijöiden kognitiiviset rakenteet, jotka heijastuvat sanomien tuottamiseen ja prosessointiin, mutta myös vuorovaikutuksen koordinoimiseen sekä sosiaaliseen havaitsemiseen, jossa sosiaalisen maailman merkityksentäminen tapahtuu. Tässä artikkelissa tästä eteenpäin käsitteellä työyhteisön vuorovaikutus viitataan siis työyhteisön interpersonaaliseen viestintään.

Työyhteisöön kuuluminen

Työyhteisöön ja toisiin ihmisiin kiinnittymistä on kuvattu monin tavoin eri tutkimusperinteissä, mikä tarjoaa mahdollisuuden käsiteanalyttiselle tarkastelulle (ks. Nuopponen 2009). Käsiteanalyysin avulla voidaan tunnistaa käsitteiden yhtäläisyyksiä ja eroja sekä so-pivuutta vuorovaikutuksen tarkasteluun. Eri käsitteet kuvaavat kiinnittymisen eri vaiheita ja tarkastelevat esimerkiksi työntekijöiden sopeutumista uuteen yhteisöön tai pyrkivät kuvaamaan käsityksiä ja kokemuksia kiinnittymisestä. Seuraavassa tarkastellaan assimilaation, sosiaalistumisen, identifiointumisen, työn imun, sitoutumisen, työhön uppoutuneisuuden, sosiaalisen integraation, yhteisöllisyyden ja kuulumisen käsitteitä, jotka ovat tyypillisiä työorganisaatioihin kiinnittymisen tarkastelussa. Taulukossa 1 on kuvattu käsitteen määritelmä, siihen liittyvä(t) toimija(t), vuorovaikutuksen merkitys määritelmässä sekä käsitteen sijoittuminen työsuhteen aikakehykseen. Määritelmät on valittu edustavuuden perusteella: kunkin ilmiön valittu määritelmä on sellainen, johon viitataan tutkimuskirjallisuudessa usein, tai se määrittelee kuvailevasti ja kattavasti ilmiön piirteet. Identifikaatiosta on nostettu esille kaksi erilaista tapaa määritellä ilmiö: toinen niistä on usein kirjallisuudessa käytetty määritelmä, toinen on erityisesti viestinnän tutkimukselle ominainen.

Yksilön ja yhteisön/organisaation sidosta kuvaavien käsitteiden kirjo on suuri. Määritelmässä on eroja siinä, kuka on toimijana ja millainen on vuorovaikutuksen merkitys ja rooli. Käsitteissä on myös havaittavissa vaihtelua ajallisessa ulottuvuudessa, sillä osa tarkastelee yhteisöön tuleminen vaihetta, osa taas yhteisöön kiinnittymistä pidemmällä ajanjaksolla.

Eryteisesti assimilaation ja sosiaalistumisen prosesseissa yksilön nähdään sopeutuvan yhteisöönsä. Työsuhteen alussa, assimilaatioprosessin aikana, työntekijä kerää tietoa toisilta ja sen tiedon avulla hän tulee osaksi yhteisöä (Jablin 2001). Sosiaalistumisen

Taulukko 1. Kiinnittymistä kuvaavia käsitteitä.

Käsitteen määritelmä	Toimija	Vuorovaikutuksen rooli ja merkitys	Ajallisuus
Assimilaatio (Assimilation): Prosessi, jossa yksilö integroituu osaksi yhteisöä, minkä aikana korostuu oma-aloitteinen tiedon haku ja etsiminen (Jablin 2001, 769–770)	Yksilölähtöinen, yksilö integroituu ryhmään	Rooli implisiittinen, merkitys pieni, yksilö saa tietoa toisilta työntekijöiltä kysymällä	Työsuhteen alkuvaihe, perehdytys
Organisaatioon sosiaalistuminen (Organizational socialization): Prosessi, jossa yksilö oppii organisaation käyttäytymismallit, asenteet ja tiedon, joiden avulla hän pystyy toimimaan uudessa yhteisössään (Van Maanen & Schein 1979)	Ryhmä/organisaatiokeskeinen, yksilö sosiaalistetaan	Rooli implisiittinen, merkitys pieni, yksilö omaksuu ryhmän kognitiot ja käyttäytymismallit	Työsuhteen alkuvaihe, perehdytys
Identifioituminen (Organizational identification): Yksilön kokemus yhteyden tunne organisaatiota kohtaan, jolloin organisaation epäonnistumiset ja onnistumiset tuntuvat myös yksilön omilta (Mael & Ashforth 1992, 103) Identifioituminen: Yksilön ja ryhmien välisten sidosten luominen, säilyttäminen ja muuttaminen, jolloin identifioitumista todennetaan ja tuotetaan vuorovaikutuksessa (Scott ym. 1998, 304)	Organisaatiolähtöinen, yksilön muodostama Yksilölähtöinen, yhteisössä muodostuva	Rooli implisiittinen, merkitys tunnistetaan, mutta vuorovaikutus ei ole välttämätöntä Rooli eksplisiittinen, merkitys suuri, identifioituminen muodostuu vuorovaikutuksessa	Heti alkuvaiheessa, jatkuu pidempiaikaisena, jatkuvasti muuttuva Jatkuvasti muodostuva, dynaaminen
Työn imu (Engagement): Yksilön pysyvä ja myönteinen tunne-motivaatiotila, johon liittyvät tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (Schaufeli ym. 2002, 74)	Yksilölähtöinen	Ei roolia, merkitys pieni, keskiössä yksilön tekemä työ	Pidemmillä aikajaksolla, johtaa sitoutumiseen, pysyvä
Sitoutuminen (Commitment): Yksilön halu, tarve ja velvollisuus pysyä organisaatiossa, jolloin yksilön ja organisaation tavoitteet ja arvot kohtaavat (Meyer & Allen 1991, 61)	Organisaatiolähtöinen, mutta yksilökeskeinen	Ei roolia, merkitys vähäinen, keskiössä organisaation toiminnan vaikutus lopputulokseen	Pidemmillä aikajaksolla, onnistuneen sitouttamisen tulos, pysyvä

Työhön uppoutuneisuus (Job embeddedness): Yksilön sidokset toisiin ihmisiin ja ryhmiin, yksilön näkemys työhön sopivuudesta ja riskit, jotka työstä lähteminen aiheuttaisi muodostavat verkon, joka parhaimmillaan mahdollistaa yksilön työhön uppoutuneisuuden (Mitchell ym. 2001, 1102)	Yksilölähtöinen	Rooli lähinnä implisiittinen, merkitys vähäinen, keskiössä verkostot ja sosiaalinen verkosto osana työhön uppoutumista	Pidemmällä aikajaksolla, sitoutumisen seuraus
Sosiaalinen integraatio (Social integration): Yksilön kokemus kuulumisesta yhteisöön, joka muodostuu kiintymyksestä omaa työryhmää kohtaan, sosiaalisista suhteista sekä tyytyväisyydestä omaa työtä ja työtovereita kohtaan (Guillaume, Brodbeck & Riketta 2012, 85)	Yksilökeskeinen, rakentuu ryhmässä	Rooli eksplisiittinen (sosiaaliset suhteet), merkitys suuri, keskiössä sosiaaliset suhteet	Työsuhteen alkuvaihe, jatkuva prosessi
Yhteisöllisyys (Sense of community): Ryhmän jäsenten kokemus toisten toistensa merkityksellisyydestä ja jaettu näkemys siitä, että sitoutuessaan ryhmään, tulevat jäsenten yksilölliset tarpeet tyydytetyiksi (McMillan & Chavis 1986, 9)	Yksilölähtöinen, mutta yhteisön kautta muodostuva	Rooli implisiittinen, merkitys tunnustetaan, keskiössä yhteisössä olevat suhteet, mutta painotus on yksilön psykologisessa kokemuksessa	Jatkuvasti muodostuva, muuttuva
Kuuluminen (Belongingness): Käsitteeseen kuulumisesta muodostuu yksilön ollessa sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten kanssa, jolloin ymmärrys itsestä rakentuu relationaalisissa prosesseissa ollessamme vuorovaikutuksessa (May 2011, 368)	Yksilölähtöinen, mutta yhteisön vuorovaikutuksessa rakentuva	Rooli on eksplikoitu määritelmässä, merkitys vahva ja näkyvä määritelmässä	Jatkuvasti muodostuva, muuttuva

kautta yksilö saa tietoa uudesta työstään ja yhteisöstään, jonka kautta uusi tulokas sisäistää esimerkiksi organisaation arvot, tavoitteet, säännöt ja tavat (Madlock & Chory 2014). Vuorovaikutus määrittäyty lähinnä yksisuuntaiseksi ja se on käsitteissä lähinnä implisiittisesti, kun korostetaan uuden tulokkaan informaation saamista. Kun identifioitumista tarkastellaan Maelin ja Ashfordin (1992) määritelmän näkökulmasta, vuorovaikutuksen merkitys on tunnistettava, mutta ei välttämätön. Sen sijaan

Scott ym. (1998) korostavat yksilön identifioituvan ryhmiin yhteisössä, jolloin identifioituminen mahdollistuu yksilön ja ryhmän välisessä vuorovaikutuksessa.

Työn imun, sitouttamisen ja työhön uppoutumisen käsitteissä ajallisuus on pidempikeskoinen. Nämä määritelmät ovat yksilölähtöisiä. Työn imun käsitteessä painottuu yksilön työstä ja sen tekemisestä aiheutuva hyvä olo, eikä vuorovaikutuksen rooli ole välttämätön. Johtamisen on todettu voivan tukea työn

imua esimerkiksi työilmapiiriin vaikuttamalla (Spreizer ym. 2010), mutta vuorovaikutuksen merkitys on lähinnä tukea yksilön työn toteuttamista organisaation tavoitteiden mukaisesti. Sitouttamisen käsitteessä vuorovaikutuksen merkitys on lähinnä implisiittinen, suurempi merkitys on organisaatiolla toimijana. Vuorovaikutus nähdään usein riippuvana muuttujana: esimerkiksi johtajan ja työntekijän välisen avoimen vuorovaikutuksen on todettu vahvistavan työntekijän työhön ja työyhteisöön sitoutumista (Bakar, Dilbeck & McCroskey 2010). Myöskään työhön uppoutuneisuuden määritelmässä ei suoranaisesti oteta kantaa vuorovaikutuksen merkitykseen. Uppoutuneisuuden nähdään muodostuvan verkostoista, jolloin työhön uppoutuneisuutta edesauttaa yksilön yhteys ihmisiin, tiimeihin ja yhteisöihin työpaikalla. Tämän lisäksi yksilön tekemät havainnot työstä, omasta sopivuudesta ja työyhteisöstä heijastuvat uppoutuneisuuteen. (Mitchell ym. 2001.)

Sosiaalisen integraation ja yhteisöllisyyden käsitteissä tuodaan esille sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ja yhteisö, mikä korostaa vuorovaikutuksen merkitystä. Sosiaalisen integraation määritelmässä nähdään yksilöiden määrittelevän itsensä erilaisten ryhmien avulla: kuulumalla johonkin ryhmään tehdään eroa toisiin ja samalla suljetaan oma itse jonkun toisen ryhmän ulkopuolelle (Guillaume ym. 2012, 84). Yhteisöllisyyden nähdään rakentuvan pidemmällä ajalla ryhmässä, joten vuorovaikutus ja ryhmän merkitys tunnustetaan, mutta yhteisöllisyys nähdään yksilön psykologisena kokemuksena (McMillan & Chavis 1986). Lampisen, Viitasen ja Konun (2013) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa yhteisöllisyydestä, yhdeksi työelämän yhteisöllisyyden osa-alueeksi jäsenyi yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät. Yhteisöllisyyden voidaankin nähdä rakentuvan yksilön ollessa vuorovaikutuksessa yhteisön toisten jäsenten kanssa.

Tässä tutkimuksessa on päädytty käyttämään kuulumisen käsitettä kiinnittymisen tarkasteluun. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että vuorovaikutuksella on tärkeä mer-

kitys työyhteisöön kuulumisessa (Myers & Oetzel 2003). Kuulumisen kokemuksen on havaittu muodostuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa (Stein 2006), kuten jäsenyyssneuvottelussa (Scott & Myers 2010; Apker ym. 2005). Kuulumisella tarkoitetaan prosessia, joka on jatkuvasti muutoksessa ja joka muodostuu sosiaalisissa suhteissa, eli kuulumisen käsitteessä eksplikoidaan vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteiden merkitys (May 2011). Lähdesmäki ym. (2016) määrittelevät kuulumisen yksilölliseksi kokemukseksi, joka rakentuu tunteiden ja sosiaalisten suhteiden kautta. Heidän mukaansa kuulumisen käsite sisältää yksilöllisen, sosiaalisen ja yhteiskunnallisen ulottuvuuden.

Kuulumisen käsite ei rajaudu ajallisesti, kuten assimilaation ja sosealistumisen käsite, jotka kuvaavat työsuhteen alkuvaihetta. Työn imu, sitoutuminen ja työhön uppoutuneisuus määrittelevät kiinnittymistä yksilölähtöisesti, ja niissä painottuvat vuorovaikutuksen sijaan organisaation tavoitteet; kuulumisen käsite tulee lähemmäs vuorovaikutusta. Yksilöllä voi samanaikaisesti olla monia identifikaatioita, mutta tässä tarkastellaan erityisesti omaan työyhteisöön kiinnittymistä. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen integraation käsitteissä sosiaalisilla suhteilla on roolinsa, mutta sekin näyttäisi painottuvan yksilön psykologiseen käsitukseen. Myös kuulumista on tarkasteltu psykologisena kokemuksena (Probyn 1996), mutta kuulumista on sovellettu niin teoreettisena kuin analyttisenä välineenä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yksilöllisten kokemusten tarkasteluun, kuvaten ilmiöitä, joita on ollut haastava lähestyä muiden käsitteiden kautta (Lähdesmäki ym. 2016, 234).

Tässä tutkimuksessa kuulumisen ymmärretään rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa ja se saa yksilöllisiä merkityksiä. Yksilöllinen käsitys kuulumisesta johonkin ryhmään muodostuu siis vuorovaikutuksessa ja tutkimuksen fokus on siten kuulumisen sosiaalisessa ulottuvuudessa. Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on se, millaisia havaintoja työntekijä tekee kuulumisesta oman työ-

yhteisönsä vuorovaikutuksessa. Kuulumista on aiemmin tutkittu sekä yksilön, organisaation, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Tässä tutkimuksessa keskitytään sairaalatyöyhteisön jäsenten käsityksiin siitä, millainen vuorovaikutus työyhteisössä ilmentää kuulumista.

Työyhteisön vuorovaikutus

Työyhteisön vuorovaikutus on merkityksellistä yksilön motivaation, työyhteisöön identifioutumisen ja vaikuttamisen näkökulmista, sillä samalla työyhteisön jäsenet jakavat tietoa, tekevät päätöksiä ja toteuttavat yhteistyötä interpersonaalisen viestinnän keinoin (Myers & Sadaghiani 2010). Työyhteisön vuorovaikutuksessa alkaa rakentua myös vuorovaikutussuhteita. Kun vuorovaikutustilanteet toistuvat ja kohtaamisiin tietyn henkilön kanssa alkaa muodostua erityisiä vuorovaikutuskaavoja, suhteen osapuolet alkavat tiedostaa suhteen jatkuvuuden ja kokea tuttuuden tunnetta (Sias 2009, 2). Työyhteisön vuorovaikutussuhteet rakentuvat siis työskentelyn ohessa ja työn kautta, ja ne voivat olla laadultaan ja merkitykseltään hyvin monenlaisia.

Työyhteisön interpersonaalista viestintää on tutkittu erityisesti johtaja-alaisuhteissa ja useista eri näkökulmista (ks. esim. Myers ym. 2011, 529–533; Sias 2014). Esimerkiksi työyhteisön johtaja-alaisuhteen ja vertaissuhteiden laatu heijastuvat siihen, millaista tietoa yksilö työyhteisössä saa (Sias 2005). Johtaja-alaisuhteen laadun on todettu heijastuvan myös hoitajien sitoutumiseen (Brunetto ym. 2011). Työyhteisön vertaissuhteet ovat tärkeitä tiedon saannin ja sosiaalisen tuen näkökulmasta varsinkin työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa (Kramer & Sias 2014).

Työyhteisön vertaissuhteiden on todettu olevan merkittäviä yksilölle (Kram & Isabella 1985), mutta niistä on olemassa vasta verrattain vähän tutkimusta (Sias ym. 2012). Myers ym. (2011, 533) toteavat, että tutustuttuaan työtovereihinsa, yksilö saa työyhteisöltään tukea ja yleensä kokee yhteenkuuluvuuden

tunnetta vertaisiaan kohtaan. Kun hoitohenkilökunta on tyytyväinen työyhteisönsä vuorovaikutukseen ja siellä oleviin suhteisiin, on myös epätodennäköisempää, että työntekijät tahtoisivat vaihtaa työpaikkaa (Naz & Gul 2014). Juuri työyhteisön vuorovaikutuksen kautta yksilö kokee olevansa osa organisaatiota (Kramer & Sias 2014).

Aiempi tutkimus on todennut vuorovaikutuksen merkitykselliseksi työyhteisöön kuulumiselle, mutta melko vähän tunnetaan sitä, millainen vuorovaikutus ja minkälaiset vuorovaikutuksen ilmiöt saavat aikaan kuulumista. *Tämän tutkimuksen tavoitteena* on ymmärtää työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisiä yhteyksiä. Tavoitetta lähestytään työntekijöiden käsitysten kautta. Tavoitteeseen pyritään vastaamalla tutkimuskysymykseen, millaisia vuorovaikutuksen ilmiöitä työntekijät kuvaavat puhuessaan työyhteisöön kuulumisesta? Aiempi tutkimus hoitohenkilökunnan työyhteisöön kuulumisesta on painottunut määrälliseen tutkimukseen (Mohamed ym. 2014; Somoray ym. 2017), joten kuvailemalla työntekijöiden käsityksiä laadullisen aineiston pohjalta saadaan uudenlaista ymmärrystä siitä, mitkä vuorovaikutuksen asiat ja ilmiöt kytkeytyvät kuulumiseen yksilöiden käsityksissä.

Tutkimuksen suorittaminen

Aineisto. Tutkimuksen aineisto muodostettiin haastatteluaineistosta, joka oli kerätty osana Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet -tutkimushanketta. Haastatteluissa kartoitettiin työntekijöiden käsityksiä sairaalatyöyhteisön vuorovaikutuksesta. Luonteeltaan haastattelut olivat respondentit haastatteluja, joiden tarkoituksena on saada mahdollisimman avoimia vapaasti rakennettuja vastauksia ja joissa haastateltavat edustavat omaa itseään sekä selittävät omaa kokemusmaailmaansa (Lindlof & Taylor 2002, 178–179). Haastatteluiden fokus oli laajahko, ja haastattelutilta kysyttiin työyhteisöstä, vuorovaikutus-

käytänteistä, työhyvinvoinnista sekä sairaalaorganisaation hierarkkisuudesta ja vallasta. Kun aineistoa käsiteltiin, siitä alkoi hahmottua kerrontaa työyhteisöön kuulumiseen liittyvistä käsityksistä ja merkityksenannoista. Näin ollen päädyttiin muotoilemaan aineistolähtöinen tutkimusongelma, joka ohjasi tarkastelemaan käsityksiä kuulumisen rakentumisesta työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämän tutkimuksen aineisto muodostui 11 haastattelusta.

Haastateltavat olivat yhden sairaalan yksikön hoitohenkilökunnan jäseniä, jotka työskentelivät sairaanhoitajina tai hoitotyötä läheisesti tukevissa tehtävissä. Kolme haastateltavista toimi esimiestehtävässä osastonhoitajana tai apulaisosastonhoitajana. Iältään osallistujat olivat 30–60-vuotiaita. Heidän työkokemuksensa alalla vaihteli muutamasta vuodesta noin kolmeenkymmeneen vuoteen. Osallistujista naisia oli seitsemän ja miehiä neljä. Haastateltavia lähestyttiin työyhteisön jäsenenä, ja tutkimuksessa tarkasteltiin heidän käsityksiään työyhteisön vuorovaikutuksesta. Aineistosta ei siis eroteltu haastateltavia heidän statuksensa tai koulutustaustansa perusteella, koska tavoitteena ei ollut kuvata juuri tietyn ammattikunnan tai työntekijäryhmän käsityksiä. Haastateltavat edustivat itseään ja kuvasivat omia käsityksiään työyhteisöstään. Tästä eteenpäin tässä tutkimusraportissa hoitohenkilökunnan jäsenestä käytetään käsitettä työntekijä.

Haastattelujen kokonaiskesto oli yhteensä 13 tuntia 3 minuuttia, yksi haastattelu kesti keskimäärin 1 tunti 10 minuuttia. Haastatteluiden kesto vaihteli 56 minuutista 1 tuntiin 31 minuuttiin. Haastattelut tallennettiin äänentallentimella ja litteroitiin sanatarkasti.

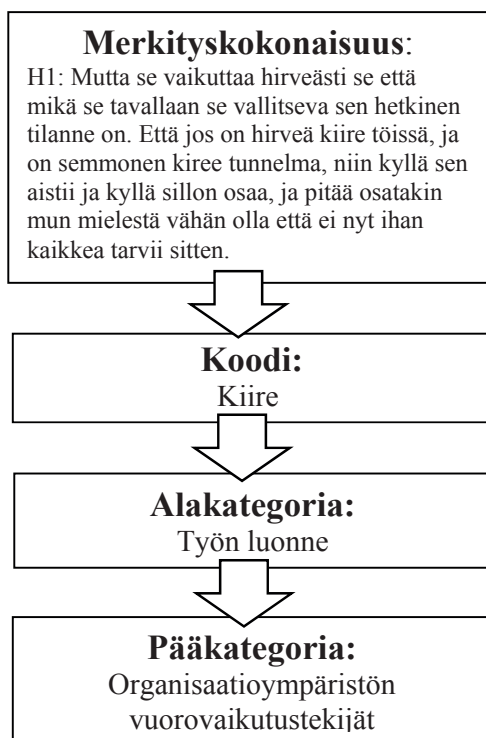
Analyyysi. Aineiston analyysimenetelmä oli laadullinen aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa systemaattisesti etsitään aineistosta merkityskokonaisuuksia (Schreier 2012). Analyysiyksikkönä on siis merkityskokonaisuus eli toisiinsa liittyviä merkityksiä tai asioita sisältävä sanojen, lauseiden tai tekstikappaleen kokonaisuus (Graneheim & Lundman 2004, 106). Analyysin toteutuksessa käytettiin

Schreierin (2014) mallia laadullisesta sisällönanalyysistä, jossa tarkoituksena on löytää yhtenäisiä merkityksiä. Yhtenäisistä merkityksistä voidaan luoda pää- ja alakategorioita, ja menetelmä mahdollistaa myös kategorioiden yhdistelemisen ja muokkaamisen analyysin kaikissa vaiheissa. Scheierin (2012, 59–61) mukaan laadullisessa sisällönanalyysissä tarkoituksena on ensin saada aikaan koodauskehys, jolloin merkityskokonaisuuksille annetaan koodit, minkä jälkeen ne ryhmitellään. Tämän koodauskehyksen avulla koodit kategorisoidaan ja nimetään.

Ensiksi aineiston tarkastelu rajattiin tutkimuskysymyksen perusteella kiinnostavaan aineistoon: litteroidusta haastatteluaineistosta poimittiin kaikki teksti, jossa kuvailtiin työyhteisöön kuulumista ja sitä rajoittavia tai mahdollistavia vuorovaikutustekijöitä. Kuulumista kuvailtiin haastateltavien puheessa useilla eri käsitteillä, ja tämä kaikki aineisto otettiin mukaan analyysiin. Sen vuoksi analysoitavassa aineistossa ja aineistoesimerkeissä näkyy kuulumisen lisäksi myös puhetta osallisuudesta, yhteenkuuluvuudesta, kiinnittymisestä ja ulkopuolisuudesta, joiden tulkittiin kuvaavan kuulumista tai kuulumattomuutta. Muu aineisto suljettiin analyysin ulkopuolelle.

Seuraavaksi rajattu haastatteluaineisto luettiin kokonaisuudessaan läpi ja pilkottiin merkityskokonaisuuksiksi, minkä jälkeen jokaiselle merkityskokonaisuudelle annettiin koodi, eli luotiin koodauskehys. Tämän jälkeen koodit käytiin läpi ja tarkasteltiin niitä kriittisesti. Koodauskehyksen koodit ryhmiteltiin kategorioihin, ja aina tarvittaessa luotiin uusi kategoria. Näin jatkettiin niin kauan, kunnes koko aineisto oli käyty läpi. Kategorioita syntyi seitsemän, jotka järjestettiin alakategorioiksi kahden pääkategorian alle. Aineisto käytiin vielä läpi kriittisesti keskustellen ja arvioiden koodauskehyksen sekä kategorioinnin sopivuutta. (Schreier 2012; Graneheim & Lundman 2004.) Alla oleva kuvio 1 kuvaa, kuinka analyysi toteutettiin muodostamalla ja koodaamalla merkityskokonaisuudet koodauskehykseen sekä järjestämällä ne ala- ja pääkategorioihin.

Kuvio 1. Analyysin esimerkki.



Vuorovaikutuksen näkökulmasta kuulamista ilmentävät alakategoriat jäsennettiin kahteen pääkategoriaan, joita ovat *organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät* ja *työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät*. Organisaatioympäristöllä tarkoitetaan organisaation käytänteisiin kiinnittyviä tekijöitä, jotka heijastuvat työyhteisön vuorovaikutukseen ja siten kuulumiseen. Työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät kuvaavat niitä tekijöitä, jotka ilmentävät kuulumista työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Tutkimusetiikka. Tutkimuksessa noudatettiin tarkasti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009) tutkimuseettisiä periaatteita yksityisyyden suojasta, vahingoittamisen välttämisestä ja itsemääräämisoikeudesta. Tutkimukseen osallistuville kerrottiin tutkimuksesta ja sen päätavoitteista sekä suullisesti että kirjallisesti. Haastateltaville selvitet-

tiin, että heidän osallistumisensa on vapaaehtoista ja että he voivat vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. Tämän jälkeen heille esitettiin haastattelupyynnöksi kasvokkain tai sähköpostitse. Haastattelupyynnöön vastattiin sähköpostitse tai jättämällä yhteystiedot työpaikalla olevaan tutkijoille tarkoitettuun suljettuun postilaatikkoon. Kaikki haastateltavat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Aineistoa on säilytetty ja käsitelty huolellisesti ja siitä on laadittu asianmukainen rekisteriseloste. Haastateltavien yksityisyyttä on pyritty suojaamaan parhaalla mahdollisella tavalla: haastateltavien anonyymiteetin turvaamiseksi on tulososiossa esitettävistä aineistoesimerkeistä poistettu tunnistetiedot. Tarvittaessa niissä on muunneltu myös hoitotoimenpiteiden nimiä tai poistettu tekstikatkelmia.

Tulokset

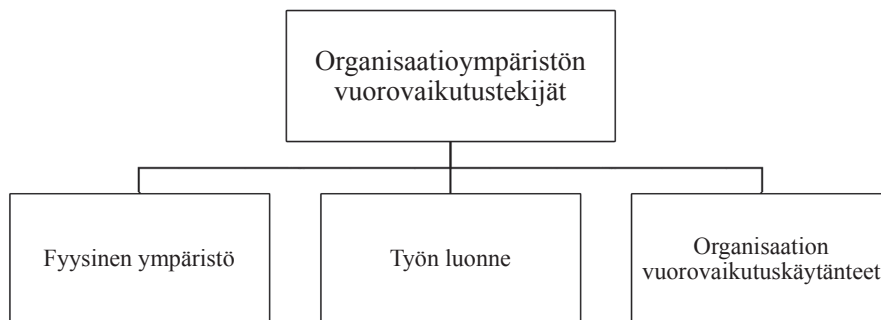
Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen välisiä yhteyksiä. Tulokset kuvaavat työntekijöiden käsityksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta ja kuulumista ilmentävistä vuorovaikutusilmiöistä. Nämä tekijät jäsenyivät kahteen pääkategoriaan: organisaatioympäristön vuorovaikutustekijöihin ja työyhteisön interpersonaalisiin vuorovaikutustekijöihin.

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijöitä ovat fyysinen ympäristö, työn luonne ja organisaation vuorovaikutuskäytännöt. Ne on kuvattu kuviossa 2.

Fyysinen ympäristö. Organisaation fyysiset tilat mahdollistavat vuorovaikutuksen ja tarjoavat sille symbolisen ympäristön, mikä heijastuu myös vuorovaikutuksessa syntyviin merkityksiin. Yksikön kahvihuone ja sosiaaliset tilat mahdollistavat keskustelun työhön liittyvistä sekä henkilökohtaisista asioista.

Kuvio 2. Kuulumista ilmentävät organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät.



Tässä työyhteisössä kahvihuone oli tarkoitettu kaikkien yhteiseksi tilaksi, mutta työntekijät nostivat esille sen, etteivät lääkärit käytä tätä tilaa. Näin ollen lääkäreiden erottautuminen fyysisestä tilasta symboloi erontekoa myös ammattikuntien välillä. Tämä ero vahvistuu vuorovaikutuksessa, joka toteutuu fyysisessä ympäristössä. Yhteisessä kahvihuoneessa olisi mahdollista lähentää eri professioiden välistä etäisyyttä ja lisätä työyhteisön yhteisöllisyyttä, kuten alla olevassa aineistoesimerkissä kuvataan:

H2: No tuota, ei se nyt ehkä siinä ihan just työnteossa näy (ero lääkäreiden ja hoitajien välillä). [--] Jotenkin ei oo semmosia samoja juttuja, ei pysty niin puhumaan niistä asioista kun toisilla on oma huone ja toiset on toisissa. Että siinä on vähän semmonen raja, että ollaan sillain niinkun eri porukkaa.

Työn luonne. Sairaalatyö on hektistä ja työtä toteutetaan vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Näin ollen vuorovaikutus toisten työntekijöiden kanssa rajoittuu siksikin, ettei asiakkaan kuullen voi keskustella ihan mistä tahansa. Mahdollisuus keskustella työn ohessa ja tauoilta kuitenkin vahvasti kuulumista työyhteisöön. Vuorotyöstä johtuen osallistuminen työyhteisön yhteisiin vuorovaikutustilanteisiin, kuten palaveriin, ei aina ole mahdollista. Tämä käsitettiin työyhteisössä hyvin luonnolliseksi asiaksi, koska työn luonteen ajateltiin toisinaan rajoittavan vuorovaikutusta työtovereiden kanssa. Osallistumiseen liittyvien esteiden nähtiin

kuitenkin tuottavan työntekijöille ulkopuolisuuden tunteita ja sitä, että he jäävät ”pihalle” työyhteisön yhteisistä asioista. Seuraavassa aineistoesimerkissä kuvataan yhteisiin palaveriin osallistumisen haasteellisuutta:

H2: [--] monesti se on semmonen, että työtilanteesta hankala meinaa olla päästä sinne (kokoukseen). Että se on ehkä sitä, että pitää vähän neuvotella siitä sitten työkavereitten kanssa, että kuka sinne pääsee ja pääseekö kukaan. [--] Että vähän sitten semmosta että saako kaikki mennä vai eikö saa, että siinä on semmonen hankala. Siihen ei oo niin hyvin järjestetty kuitenkaan sitä aikaa, että sinne oikeesti kaikki pääsis.

Professionaalisten erojen kuvattiin aiheuttavan haasteita työyhteisöön kuulumiselle. Työntekijät kertoivat kaipaavansa lääkäreiltä enemmän palautetta, mutta heidän käsityksensä mukaan sitä ei juurikaan ollut mahdollista saada. Tämän voi ymmärtää kuvaavan myös työntekijöiden kaipuuta yhteenkuuluvuuteen professio-rajojen yli. Tätä selitettiin organisaation resursseista johtuvaksi, koska työntekijöiden käsityksen mukaan, lääkäreillä ei ollut aikaa keskustella heidän kanssa työtilanteiden ulkopuolella. Seuraavassa aineistoesimerkissä kuvataan työyhteisön professionaalisia eroja:

H1: Mä luulen että siinä on ihan se kulttuuri mikä on ennen tavallaan on katottu, että lääkärit on täällä ja hoitajat on täällä ja nyt kun pyritään siihen että oltas näin (samassa),

niin kaikille se ei vaan niinku mee perille. Mutta emmä tiedä onko se näin, mutta näin mää sen ite oon aatellu.

Organisaation vuorovaikutuskäytänteet. Tässä työyhteisössä merkittäviä organisaation vuorovaikutuskäytänteitä olivat kokoukset ja tiedottaminen. Kokousten nähtiin vahvistavan koko työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Niissä jaettiin tietoa ja keskusteltiin yhteisistä periaatteista. Työntekijät kuvasivat kokouksen olevan myös tilaisuus, jossa voi jakaa työssä kohtaamiaan ongelmia tai kertoa mielipiteensä työyhteisön asioista. Toisaalta kokousten nähtiin kuitenkin keskittyvän nimenomaan tiedottamiseen, mikä käsitettiin heikentävän osallisuutta. Koska tiedon jakaminen täyttää organisaation tavoitteita, kokoukset ovat puheenjohtajakeskeisiä. Tietoa jaetaan ja sitä liikkuu isossa organisaatiossa paljon. Näin ollen yksittäinen työntekijä on itse vastuussa siitä, että hän saa työnsä toteuttamisen kannalta kaiken oleellisen tiedon. Alla olevassa aineistoesimerkissä kuvataan osallistumista työyhteisön kokouksissa:

H6: No siellä on nää meidän osastonhoitajat, sitä pitävät apulaisosastonhoitaja ja osastonhoitaja, ja hehän siellä puhuu, ketkä sitä pitää. Sitten tietenkin näissä työhön liittyvissä asioissa siellä voi kuka hyvänsä puheenvuoron pyytää, mutta eihän siellä välttämättä kovin montaa puheenvuoroa ehdi käyttämään. [--] Joihinkin voi ihan tosta *ex tempore* sanoa, mutta joku asia niikun vähän on semmonen, että jos sen kuulee vasta ensimmäisen kerran siinä, niin siinä on vaikee heti sanoa semmonen ajateltu mielipide.

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijät –pääkategoriaan kuuluvat: fyysinen ympäristö, työn luonne ja organisaation vuorovaikutuskäytänteet. Nämä tekijät jäsenyivät seikoista, jotka ovat organisaatiolähtöisiä ja kytkeytyivät organisaatiossa rakentuviin vuorovaikutuskäytänteisiin. Sairaalatyöyhteisön organisaatioympäristössä rakennetaan ja ylläpidetään työyhteisön vuorovaikutusta samalla, kun työskennellään asiakkaiden kanssa haastavassa

moniammatillisessa työympäristössä. Työyhteisön vuorovaikutuskäytänteet, kuten kokoukset mahdollistavat kuulumista, koska silloin työntekijät ovat samassa tilassa ja samojen asioiden äärellä. Samanaikaisesti kokous voi kuitenkin heijastua kuulumiseen myös kielteisesti. Organisaatioympäristö myös merkityksentää vuorovaikutusta: kun kokous mahdollistaa vuorovaikutuksen ja asioiden jakamisen yhdessä, saavat esimerkiksi yksittäisen työntekijän osallistumisen mahdollisuudet suuren merkityksen työyhteisössä.

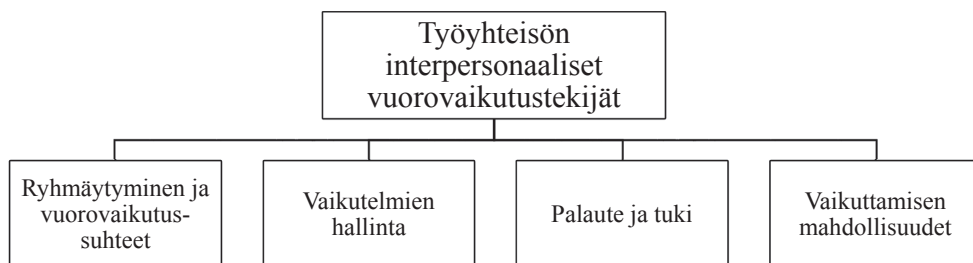
Työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät

Työyhteisön interpersonaalisia vuorovaikutustekijöitä ovat ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet, vaikutelmien hallinta, palaute ja tuki sekä vaikuttamisen mahdollisuudet. Ne on kuvattu kuviossa 3.

Ryhmäytyminen ja vuorovaikutussuhteet. Vuorovaikutussuhteet ja työyhteisön ryhmät ovat merkittävä tekijä kuulumiselle, mutta niille annetut merkitykset olivat yksilöllisiä ja moninaisia. Työntekijät korostivat kuuluvansa oman työyksikkönsä työntekijöihin, mutta siinä, millaisiin ryhmiin työyhteisön sisällä kukin käsitti kuuluvansa, oli yksilöllisiä eroja. Tähän heijastuu se, että työntekijöillä saattoi olla hyvin erilaisia odotuksia työyhteisön vuorovaikutussuhteista. Vuorovaikutussuhteet ja ryhmäytyminen eivät siis ole edellytys kuulumiselle, vaan työntekijä voi kokea kuuluvansa työyhteisöön, vaikka hänen suhteensa toisiin työntekijöihin olisi etäisempi. Ryhmäytyminen nähtiin luonnollisena asiana, mutta sen kuvattiin aiheuttavan ulkopuolisuuden tunteita niille, jotka eivät kuuluneet mihinkään ryhmään. Seuraavassa aineistoesimerkissä työntekijä kuvaa vuorovaikutussuhteitaan työyhteisönsään:

H1: En oikeestaan henkilökohtaisesti tämän porukan kanssa, kenen kanssa täällä tällä hetkellä työskentelen, niin oo muuta

Kuvio 3. Kuulumista ilmentävät työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät.



kuin työaikana tekemisissä. Että sitten toki niitten kavereitten kanssa ketä tuolla (toisella osastolla) työskentelee, mistä on tietyllä tavalla tullu läheisempiä, niin heidän kanssaan oon sitten jo työn ulkopuolellakin tekemisissä.

Vaikutelmien hallinta. Työntekijöillä oli tarve hallita omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään vuorovaikutustilanteissa, kuten yhteisissä kokouksissa tai keskustellessa lääkäreiden kanssa, minkä vuoksi omaa vuorovaikutuskäyttäytymistä saatettiin ”varoa”. Työntekijät kertoivat olevansa toisinaan huolissaan siitä, miten heitä tulkitaan ja millaista vuorovaikutuskäyttäytymistä heiltä eri vuorovaikutustilanteissa odotetaan. Se, ettei voinut toimia vuorovaikutustilanteissa täysin omana itsenään, heijastui myös työyhteisöön kuulumiseen. Tarvetta vuorovaikutuksen kontrollointiin selitettiin joko persoonallisuuden eroista tai työyhteisön hierarkkisuudesta johtuvaksi, kuten seuraavissa aineistoesimerkeissä kerrotaan:

H2: Se on hirveesti persoonakysymys se, että esimerkiksi jos ajattelee, miten osastonhoitajalle jutellaan. Että jotkut ei uskalla oikeen puhua yhtään mitään, [--] ja sitten jotkut saattaa ihan jutella noin vaan luontevasti, mutta se on vähän semmonen henkilöksymys.

H5: Kokouksissa on esimies paikalla, niin siellä täytyy harkita, mitenkä sen asian esittää, että sinä tuut ymmärrettyksi. [--] Sama, ettei ihan kaikkee voi sitten tuua esille.

Vaikuttamisen mahdollisuudet. Vaikuttamisen merkityksen työntekijät kuvasivat olevan se, että he voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja sen toteuttamiseen jollain tasolla. Kuulumisen vahvistuu siis osallisuuden kautta, kun työntekijä kokee voivansa omalla tavallaan vaikuttaa häntä ja koko yhteisöä koskeviin asioihin. Työntekijät kuvasivat joskus haastavaksi osallistumisen keskusteluun kokouksissa, minkä vuoksi työntekijän henkilökohtaisella halulla osallistua työyhteisön vuorovaikutukseen on merkitystä. Joillekin osallistuminen oli tärkeämpää kuin toisille: jotkut kuvailivat osallistumisen haasteiden heikentävän kuulumista, kun taas toisille sillä ei ollut niin suurta merkitystä. Jos johonkin kaivattiin muutosta, siitä kerrottiin esimiehelle, koska sitä kautta nähtiin voivan vaikuttaa asioihin. Työntekijöiden mielipiteitä oli vaikea saada selville, eikä niihin välttämättä ollut kokouksissa edes aikaa, kuten aineistoesimerkeistä käy ilmi:

H10: Kyl tää on hirveen iso osasto ja on aika haasteellista sillä tavalla se vuorovaikutus. Mä pyrin kyllä aika paljon tota noin, käytännön kans oon tekemisissä sit sen verran, niin käydä sitte paikanpäällä ja seurata sitä toimintaa. [--] Että ei se ainoastaan riitä että kerran viikos on se miittinki, koska must tuntuu että henkilökunta ei uskalla sitte siinä sanoo mielipiteitänsä jos ne ei sitte muuten oo päässy sillä tavalla sinuiks niinku esimiestenkään kanssa, että uskaltas sitte niissä tilanteissa sit sanoa sen oman mielipiteensä.

H7: [--] Mutta se hierarkkisuus näkyy siinä, että pelätään ilmaista mielipiteitä ja tuoda niitä esille. Esimerkiksi sen näkee näissä meidän viikoittaisissa palaverissa. Niin ei hän siellä monikaan puhu mitään. [--]

Palaute ja tuki. Kuulumiseen kytkeytyvistä interpersonaalisista vuorovaikutusilmiöistä nousivat esille rakentava palaute ja sosiaalinen tuki. Ne voidaan nähdä työyhteisön ongelmanratkaisun osatekijöiksi haastavissa työtilanteissa. Jos ongelmatilanteet onnistuttiin käsittelemään rakentavasti esimerkiksi työyhteisön kokouksessa, lisäsi se luottamusta toisia työtovereita kohtaan ja vahvisti yhteenkuuluvuutta. Myönteistä palautetta oli helppo antaa, mutta palautteen antaminen ja vastaanottaminen nähtiin haastavaksi ongelmatilanteissa. Hoitohenkilökunnan tekemä työ on vaativaa, jolloin omista virheistään kertominen vaatii työntekijöiltä luottamusta koko työyhteisöä kohtaan. Rakentavan palautteen avulla koettiin voitavan ratkaista työyhteisön ongelmia. Esimiehen nähtiin voivan vaikuttaa siihen, millä tavoin työstä puhutaan ja millaista palautetta toisille työyhteisössä annetaan. Työyhteisöön kuulumista vahvisti myös sosiaalinen tuki, mikä merkitys korostui juuri ongelmanratkaisutilanteissa ja haastavista työtehtävistä selviytyessä. Työympäristö on haastava ja työtä toteutetaan moniammatillisessa yhteistyössä toisten kanssa, jolloin toisten työntekijöiden tuki edesauttaa työtehtävien toteuttamista, kuten aineistoimerkeissä kuvataan:

H2: Jos huomataan että joku tarvii apua niin mentäs auttamaan, eikä jäätäs istumaan että kun mä oon tässä. Että semmonen toisen huomioiminen.

H6: Kyllähän se tietysti just, että jos on jotenkin epäonnistunut tai jotenkin tullu joku virhe siinä työssä ja näin, niin sillonhan on hirveän tärkeää se työyhteisön tuki.

Kuulumiseen kytkeytyvää vuorovaikutusta kuvattiin aineistossa erityisesti interpersonaalisen viestinnän funktioiden näkökulmasta, jota

kuvattiin ryhmäytymisen ja vuorovaikutussuhteiden, vaikutelmien hallinnan, vaikuttamisen sekä palautteen ja tuen antamisen käsittein. Nämä heijastavat lähinnä interpersonaalisen viestinnän sosiaalisia tavoitteita työyhteisössä.

Johtopäätökset

Tutkimuksen luotettavuus. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää työyhteisöön kuulumisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä. Tulokset kuvaavat yhden työyhteisön työntekijöiden käsityksiä kuulumisesta ja siihen liittyvästä vuorovaikutuksesta. Tutkimuksessa ei pyritty vertailemaan tai yleistämään hoitohenkilökunnan käsityksiä kuulumisesta, vaan ymmärtämään työyhteisön käsitysten kirjoa ja sitä, miten työyhteisöön kuulumisen ja vuorovaikutus kytkeytyvät toisiinsa sairaalatyöyhteisössä. Tulokset kuvaavat kuulumisen rakentuvan organisaatioympäristön ja työyhteisön interpersonaalisissa vuorovaikutustekijöissä, jolloin tutkimuksen tavoite voidaan nähdä saavutetuksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on kiinnitettävä erityistä huomiota aineiston ja analyysin uskottavuuden arviointiin (Lincoln & Guba 1985). Tutkimuksen aineisto oli rikas ja moninainen ja se sisälsi runsaasti puhetta kuulumisen teemoista, joita työntekijät kuvailivat työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta. Aineiston analyysi tuotti kuvailevia tuloksia vuorovaikutuksen merkityksestä työyhteisöön kuulumisessa, joten aineistoa voi pitää tavoitteen kannalta riittävänä. Rajatun haastattelun olisivat toki voineet tuottaa moninaisempaa kuvausta. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on aina tulkinnallista, koska tutkija tekee subjektiivisia havaintoja aineistosta (Graneheim & Lundman 2004, 111). Tässä tutkimuksessa tulkintojen luotettavuutta nostaa se, että kaksi tutkijaa tunsivat tutkimusaineiston, ja tulkinnoista keskusteltiin kaikissa vaiheissa. Aineiston analyysi on kuvattu vaihe vaiheelta. Aineistoesimerkit antavat myös lukijalle mah-

dollisuuden arvioida tulkintoja, vaikka joiltain osin niiden tarkkuudesta on tingitty tutkittavien yksityisyyden turvaamiseksi.

Pohdinta. Työyhteisön vuorovaikutuksen merkitys kuulumiselle muodostuu sekä organisaatioympäristössä, että työyhteisön interpersonaalisisa vuorovaikutustekijöissä. Organisaation vuorovaikutuskäytänteet rakentavat kehyksen, joka luo edellytykset vuorovaikutukselle työyhteisössä.

Organisaatioympäristön vuorovaikutustekijöiksi tässä tutkimuksessa jäsenyivät fyysinen ympäristö, työn luonne ja organisaation vuorovaikutuskäytänteet. Vaikka näitä ohjaavat voimakkaasti organisaation toimintaan liittyvät tekijät, voidaan ne nähdä myös vuorovaikutuksessa syntyviksi tekijöiksi. Esimerkiksi fyysinen ympäristö muuttuu työyhteisön vuorovaikutuksessa paitsi konkreettiseksi myös symboliseksi vuorovaikutuksen mahdollistajaksi. Samoin työn luonteeseen liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi moniammatillisuus ja professioiden väliset suhteet merkityksentyvät vuorovaikutuksessa. Tulokset osoittivat, että työntekijöillä oli kaipuuta yhteenkuuluvuuteen ammattikuntien välillä, mikä nähtiin samalla kuitenkin ongelmallisena. Aiemmassa tutkimuksessa Guillaume ym. (2012, 84) on tehnyt samansuuntaisen havainnon: työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuu luonnostaan eri ryhmiä, joihin työntekijät kuuluvat. Tämän tutkimuksen tulokset auttavat siis ymmärtämään organisaatioympäristön vuorovaikutustekijöiden merkitystä työyhteisön vuorovaikutuksen rakentumisessa. Strukturaatioteoreettisesta näkökulmasta käsin (ks. esim. McPhee, Poole & Iverson 2014) voi todeta, että työyhteisön vuorovaikutuksessa vahvistetaan tai heikennetään niitä rakenteita, jotka puolestaan ohjaavat vuorovaikutusta työyhteisössä. Näin ollen työntekijät määrittävät itse sitä, mihin he käsittävät kuuluvansa ja millä tasolla työyhteisöön kuullaan, mutta organisaation rakenteet ohjaavat käsityksen muodostumista. Jotta työyhteisöön kuulumista voisi ymmärtää syvällisemmin, tulisi paneutua tarkastelemaan juuri sitä, kuinka

työyhteisön vuorovaikutuksessa merkityksennetään organisaatioympäristöä.

Työyhteisön interpersonaalisisa vuorovaikutustekijöissä korostuivat vuorovaikutuksen funktiot: vuorovaikutussuhteiden rakentuminen, vaikutelmien hallinta, vaikuttamisen mahdollisuudet sekä palaute ja sosiaalinen tuki. Kuulumisen kannalta merkitykselliseksi koetaan siis se, että työntekijällä on mahdollisuus rakentaa vuorovaikutussuhteita, mutta samalla hallita itsestä syntyviä vaikutelmia. Tämä korostaa vertaissuhteiden merkitystä työyhteisöön kuulumisessa, mikä on tunnistettu jo aiemminkin (Kramer & Sias 2014). Tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan kuvanneet sitä, millaiset suhteet koetaan kuulumista vahvistavaksi. Näin ollen jatkotutkimuksessa voisi tarkemmin tarkastella juuri työyhteisön vuorovaikutussuhteita ja niiden ominaispiirteitä niin hyväksi kuin ei-toivotuksikin koetun vuorovaikutuksen näkökulmasta.

Vaikuttamisen mahdollisuuden sekä palautteen ja sosiaalisen tuen on todettu olevan merkityksellisiä tekijöitä hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin rakentumisessa (ks. esim. Utriainen & Kyngäs 2009). Tässä tutkimuksessa nämä tekijät nousivat esille kuulumiseen kytkeytyvinä vuorovaikutuksen funktioina. Toisaalta tulokset nostivat esiin myös sen, että työyhteisön vuorovaikutukseen liittyy todella moninaisia odotuksia. Tämä haastaa aiempaa postpositivistista tutkimusperinettä (ks. Sias 2009), jossa vuorovaikutus on nähty lähinnä *selittävä*nä tekijänä, jolloin vuorovaikutuksen on itsessään nähty lisäävän työntekijöiden hyvinvointia. Keskeiseksi jatkotutkimushaasteeksi nouseekin se, että vuorovaikutusta lähestytään kuulumista *rakentavana* tekijänä. Tällöin organisaatioympäristön vuorovaikutuskäytänteet ja työyhteisön interpersonaaliset vuorovaikutustekijät muodostavat kontekstin, jossa kuulumista merkityksennetään.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että käsitys kuulumisesta työyhteisöön jäsenytyä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työntekijät käsittävät siihen kytkeytyvän niin

organisaatioympäristöön liittyviä vuorovaikutuskäytänteitä kuin moninaisia interpersonaalisen viestinnän ilmiöitäkin. Tulosten perusteella ei ole mahdollista kuvata suoraan yksittäisiä tekijöitä, jotka vahvistaisivat työyhteisöön kuulumista: esimerkiksi, työyhteisön vuorovaikutussuhteissa voi olla etäinen ja silti kuulua vahvasti työyhteisöön. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan kuitenkin soveltaa työyhteisöissä ja johtamisessa. Työyhteisöön kuulumisen ja vuorovaikutukseen osallistumisen moninaisuus voidaan huomioida esimerkiksi tunnistamalla ja arvioimalla työyhteisön organisaatio- ja vuorovaikutuskäytänteitä sekä keskustella niistä yhdessä. Tämä tukisi yhteisten merkitysten rakentumista. Myös organisaatioympäristöön liittyvien vuorovaikutuskäytänteiden huomioiminen on oleellista:

Kirjallisuus

- Apker, J., Propp, K.M. & Ford, W.S.Z. (2005) Negotiating status and identity tensions in healthcare team interactions: An exploration of nurse role dialectics. *Journal of Applied Communication Research* 33, 93–115.
- Bakar, H. A., Dilbeck, K. E. & McCroskey, J. C. (2010). Mediating role of supervisory communication practices on relations between leader–member exchange and perceived employee commitment to workgroup. *Communication Monographs* 77 (4), 637–656.
- Boamah, S.A. & Laschinger, H. (2016) The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management* 24, E164–E174.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R. & Shacklock, K. (2011) Supervisor-subordinate communication relationships, role ambiguity, autonomy and affective commitment for nurses. *Contemporary nurse* 39 (2), 227–239.
- Brunetto, Y. & Teo, S. (2013) Retention, burnout and the future of nursing. *Journal of Advanced Nursing* 69 (12), 2772–2773.
- Burleson, B.B. (2008) The nature of interpersonal communication: A message-centered approach. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff, & D. R. Roskos-Ewoldsen (toim.) *The handbook of communication science*, 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 145–163.
- Chang, H., Shyu, Y.L., Wong, M., Friesner, D. Chu, T. & Teng C. (2015) Which aspects of professional commitment can effectively retain nurses in the nursing profession? *Journal of Nursing Scholarship* 47 (5), 468–476.
- Collini S. A., Guidroz A.M. & Perez L.M. (2015) Turnover in health care: the mediating effects of employee engagement. *Journal of Nursing Management* 23, 169–178.
- Flinkman, M. (2014) Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland. A mixed-method study. Sarja D, osa 1107, *Medica-odontologica*. Turku: Turun yliopisto.
- Graneheim, U.H & Lundman B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24, 105–112.
- Guillaume, Y.R.F., Brodbeck, F.C. & Riketta, M. (2012) Surface- and deep-level dissimilarity effects on social integration and individual effectiveness related outcomes in work groups: A meta-analytic integration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 85, 80–115.
- Jablin, F. M. (2001) Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit. Teoksessa F.M. Jablin & L.L. Putnam (toim.) *The new handbook of*

on merkityksellistä, missä työtä toteutetaan ja millaisia merkityksiä työympäristölle ja työle vuorovaikutuksessa syntyy. Organisaatiossa johtaja voi olla työyhteisön keskustelun käynnistäjä, mutta myös työntekijät on otettava osalliseksi yhteisten merkitysten rakentamiseen.

FM Sari Rajamäki valmistelee viestinnän alan väitöskirjaa FT Leena Mikkolan ohjauksessa. Artikkelin aineisto on koottu osana Työsuojelurahaston rahoittamaa, Jyväskylän yliopistossa vuosina 2013–2014 toteutettua Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia edistävät vuorovaikutuskäytänteet-tutkimushanketta (TSR 112304).

- organizational communication. Thousand Oaks, CA: Sage, 732–819.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. & Guneri B. (2009) Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management* 17, 66–73.
- Kram, K., & Isabella, L. (1985) Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal* 28, 110–132.
- Kramer, M.W. & Sias, P.M. (2014) Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal communication*. De Gruyter Mouton: Berlin, 467–491.
- Lampinen, S.-M., Viitanen, E. & Konu, A. (2013) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 50, 71–86.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985) *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Lindlof, T.R. & Taylor, B.C. (2002) *Qualitative communication research methods*. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lu, K.Y., Chang, L.C., & Wu, H.L. (2007) Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing* 23 (2), 110–116.
- Lähdesmäki, T., Saresma, T., Hiltunen, K., Jäntti, S., Sääskilähti, N., Vallius, A. & Ahvenjärvi, K. (2016) Fluidity and flexibility of "belonging": Uses of the concept in contemporary research. *Acta Sociologica* 59 (3), 233–247.
- Madlock, P. E. & Chory, R. M. (2014) Socialization as a predictor of employee outcomes. *Communication Studies* 65 (1), 56–71.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992) Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior* 13 (2), 103–123.
- May, V. (2011) Self, belonging and social change. *Sociology* 45 (3), 363–378.
- McMillan, D.W. & Chavis, D.M. (1986) Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology* 14, 6–23.
- McPhee, R.D., Poole, M.S. & Iverson, J. (2014) *Structuration Theory*. Teoksessa L., L. Putnam, & D. K. Mumby (toim.) *The SAGE handbook of organizational communication: advances in theory, research and methods*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage, 75–101.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1 (1), 61–89.
- 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.
- Mohamed, Z., Newton J.M. & McKenna L. (2014) Belongingness in the workplace: a study of Malaysian nurses' experiences. *International Nursing Review* 61, 124–130.
- Myers, K.K. & Oetzel, J.G. (2003) Exploring the dimensions of organizational assimilation: creating and validating a measure. *Communication Quarterly* 51 (4), 438–457.
- Myers, K.K. & Sadaghiani, K. (2010) Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology* 25, 225–238.
- Myers, K.K., Seibold, D.R. & Park, H.S. (2011) Interpersonal communication in the workplace. Teoksessa J.A. Daly & M.L. Knapp (toim.) *Handbook of Interpersonal Communication*, 4. painos, Thousand Oaks: SAGE, 527–562.
- Naz, S. & Gul, S. (2014) Moderating role of organizational commitment between communication satisfaction and turnover intentions among nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research* 29 (1), 39–52.
- Nuopponen, A. (2009) Käsitemaalyysia käsitemaalyysista – kohti systemaattista käsitemaalyysia. Teoksessa M. Enell-Nilsson & N. Nissilä (toim.), *Käännösteoria, ammattikielien ja monikielisyys*. VAKKI-symposiumi XXIX. Vaasa: VAKKI, 308–319.
- Probyn, E. (1996) *Outside Belongings*. London: Routledge.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.
- Schreier, M. (2012) *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Schreier, M. (2014) *Qualitative content analysis*. Teoksessa U. Flick. *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. London: SAGE Publications, 170–183.

- 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.
- Sias, P.M. (2005) Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies* 56 (4), 375–395.
- Sias, P.M. (2009) Organizing relationships. Traditional and emerging perspectives on workplace relationships. Thousand Oaks: Sage.
- 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: Sage, 375–399.
- Sias, P.M., Gallagher, E.B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. (2012) Maintaining workplace friendships: perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication Research* 39 (2), 239–268.
- Somoray, K., Shakespeare-Finch, J. and Armstrong, D. (2017) The impact of personality and workplace belongingness on mental health workers' professional quality of life. *Australian psychologist* 52, 52–60.
- Spreitzer, G.M., Lam, C.F. & Fritz, C. (2010) Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work. Teoksessa A.B. Bakker & M.P. Leiter (toim.) *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Hove: Psychology Press, 132–146.
- Stein, A. (2006) Employee communications and community: An exploratory study. *Journal of Public Relations Research* 18 (3), 249–264.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2009) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet; ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavana: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4>. Luettu 7.12.2016.
- Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2009) Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management* 17 (8), 1002–1010.
- Van Maanen, J. & Schein, E.H. (1979) Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior* 1, 209–264.