



Ryhmädynamiikan ja yhteisöllisyyden kokemus 20–30-vuotiailla

Helmi Räsänen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Tutkimuksellinen opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Helmi Räsänen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Ryhmädynamiikan ja yhteisöllisyyden kokemus 20–30-vuotiailla
Sivu- ja liitesivumäärä 59 + 7
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millaiset tekijät vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen 20–30-vuotiailla. Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin ryhmädynamiikkaa, ryhmän vaiheita, päätöksentekoa, tiimirooleja, konfliktitilanteita, sosiaalisia ympäristöjä, nuoria aikuisia sekä yhteisöllisyyttä. Nämä kaikki ovat ryhmädynamiikkaan ja yhteisöllisyyteen liittyviä tekijöitä.</p> <p>Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän jäsenten välistä vuorovaikutusta ja sen lainalaisuuksia. Ryhmädynamiikka viittaa ihmissuhteisiin ryhmän sisällä. Ryhmädynamiikka on sitä, miten ryhmän sisällä kommunikoidaan ja tehdään yhteistyötä muiden kanssa. Ryhmädynamiikka vaikuttaa ryhmän tulokseen ja toimintaan.</p> <p>Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllisyyden tunne ilmenee silloin, kun ihminen kokee olevansa osa jotain suurempaa kokonaisuutta ja jakaa esimerkiksi samoja tavoitteita, arvoja ja kokemuksia muiden kanssa. Yhteisöllisyyttä ilmenee erilaisissa ympäristöissä kuten esimerkiksi kouluissa ja työpaikoilla.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Tutkimus toteutettiin kyselyn avulla ja kysely toteutettiin marras- ja joulukuu 2023 aikana. Aineisto kerättiin LinkedInissä ja kyselyssä kysyttiin ryhmädynamiikkaan, yhteisöllisyyteen, ryhmässä työskentelyyn ja sosiaalisiin ympäristöihin liittyviä kysymyksiä.</p> <p>Kyselyssä selvisi, että ryhmädynamiikan tekijöissä tärkeimpinä pidetään vuorovaikutusta ja luottamusta. Tutkimuksen tuloksista on saatu selville, että vastaajat pitivät tutkimuksessa selvitettyjä ryhmädynamiikan tekijöitä erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä. Yhteisöllisyyden kokemusta vastaajat pitivät erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä. Tutkimuksen avulla voidaan siis todeta, että yhteisöissä on tärkeää huolehtia jäsenien välisestä ryhmädynamiikasta sekä yhteisöllisyydestä.</p>
Asiasanat Ryhmädynamiikka, yhteisöllisyys, ryhmä, yhteishenki, nuoret aikuiset

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite.....	2
1.2	Vastuullisuus	3
1.3	Keskeisten käsitteiden määrittely	3
2	Ryhmädynamiikan vaikutus yhteisöllisyyteen	5
2.1	Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat tekijät	5
2.2	Ryhmän vaiheet ja päätöksenteko ryhmässä	7
2.3	Tiimiroolit.....	10
2.4	Yhteisöllisyys.....	12
2.5	Konfliktitilanteet ryhmässä.....	14
2.6	Sosiaaliset ympäristöt	15
2.7	Nuoret aikuiset työelämässä	17
3	Empiirinen tutkimus	19
3.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	19
3.2	Tutkimuksen toteutus	20
3.3	Vastaajien taustatiedot	21
4	Tutkimuksen tulokset.....	26
4.1	Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat tekijät	26
4.2	Ryhmässä työskentely	30
4.3	Yhteisöllisyys.....	35
4.4	Konfliktitilanteet	41
4.5	Sosiaaliset ympäristöt	47
5	Pohdinta	53
5.1	Johtopäätökset	53
5.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	54
5.3	Oman oppimisen arviointi	55
	Lähteet.....	57
	Liitteet	60
	Liite 1. Saatekirje.....	60
	Liite 2. Kyselylomake.....	61

1 Johdanto

Aiheenani on millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen 20–30-vuotiailla. Päädyin aiheeseen, sillä minua kiinnostaa yhteisöiden ihmissuhteet ja niiden vaikutus ryhmädynamiikkaan ja yhteisöllisyyden kokemukseen. Aihe on tällä hetkellä ajankohtainen ja tärkeä. Erilaisten yhteisöjen ja organisaatioiden on tärkeää pitää huolta ryhmädynamiikasta ja yhteisöllisyydestä. Nämä vaikuttavat niin työntekijöiden kuin muiden yhteisöiden jäsenien hyvinvointiin merkittävästi. Halusin selvittää tutkimuksessa, kuinka tärkeänä ryhmädynamiikkaa ja yhteisöllisyyden kokemusta pidetään, ja mitkä tekijät näissä ovat merkittävimpiä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyteen. Tulokset voivat tarjota arvokasta tietoa organisaatioille, kouluille ja eri yhteisöille, jotka pyrkivät tukemaan nuorten aikuisten hyvinvointia ja integroitumista yhteisöihin tai organisaatioihin.

Työelämä on murroksessa ja ihmisten tapa tehdä työtä muuttuu. Tulevaisuudessa työelämässä tulee korostumaan uudenlaiset, nykyistä älykkäämmät toimintatavat ja organisaatioille tulee luomaan kilpailuetua ne tiimit, jotka osaavat toimia yhdessä ja saavat parhaat ratkaisut yhdessä tehdyiksi. Tulevaisuudessa vuorovaikutus ja ryhmässä työskentely tulevat lisääntymään ja olemaan merkittävässä osassa työelämää. Organisaatioiden tulisivat keskittyä saamaan tiimit hyvinvoiviksi ja hyvin toimiviksi saadakseen henkilöstön hyvinvointia parannettua ja henkilöstöä enemmän sitoutuneeksi. (Hiila 2019, luku 3.)

Ryhmädynamiikka ja yhteisöllisyys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat merkittävästi erilaisiin organisaatioihin, yhteisöihin ja työelämään (Kopakkala 2011, 38). Hyvällä ryhmädynamiikalla ja yhteisöllisyydellä on mahdollista sitouttaa työntekijöitä enemmän sekä lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä ja työhyvinvointia. Näin työntekijät tulevat mieluummin töihin ja ovat motivoituneempia. (Mastokangas 19.11.2021.)

Nuorten aikuisten syrjäytyminen kasvu on ollut myös huolestuttava ilmiö nyky maailmassa. Työelämän murros on haastanut vanhoja tapoja ja kulttuuria työelämässä. Nykyään pyritään luomaan yhä enemmän inhimillisiä työpaikkoja, joissa yhteisöllisyys, työhyvinvointi ja turvallisuus ovat tärkeitä tekijöitä. Nämä ovat nuorille aikuisille tärkeitä tekijöitä, kun puhutaan heidän sitouttamisestaan ja hyvinvoinnista. Nämä asiat haastavat vanhoja työelämän kulttuureita ja rakenteita. (Vesterlund 6.10.2023.)

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen 20–30-vuotiailla? Ryhmädynamiikkaa ja yhteisöllisyyttä on tärkeää tutkia, jotta saadaan tietoa niiden tärkeydestä ja näin voidaan parantaa yhteisöissä ja organisaatioissa jäsenien hyvinvointia. Opinnäytetyön tutkimusongelmana on, millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen 20–30-vuotiailla. Saadakseni tutkimusongelmaan vastauksen, olen muodostanut seuraavat alaongelmat:

1. Mitkä tekijät koetaan tärkeäksi ryhmädynamiikassa?
2. Millaiset tekijät vaikuttavat yhteisöllisyyden muodostumiseen?
3. Miten erilaisten sosiaalisten ympäristöjen (esim työpaikka, ystäväpiiri, harrastusryhmät) ryhmädynamiikka vaikuttaa yhteisöllisyyteen?

Taulukossa 1 on opinnäytetyön peittomatriisi. Peittomatriisissa on linkitetty opinnäytetyön tutkimusongelmat, tietoperusta, lomakkeen kysymykset sekä tulokset toisiinsa.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimusongelma	Tietoperusta (luku)	Lomakkeen kysymykset	Tulokset (luku)
Mitkä tekijät koetaan tärkeäksi ryhmädynamiikassa?	2.1, 2.2, 2.3	5,6	4,2, 4,3
Millaiset tekijät vaikuttavat yhteisöllisyyden muodostumiseen?	2.4, 2.5	7,8	4,4, 4,5
Miten erilaisten sosiaalisten ympäristöjen ryhmädynamiikka vaikuttaa yhteisöllisyyteen?	2.6	9,10	4,6

Taulukko 1 muodostaa kokonaisuuden, jonka avulla nähdään opinnäytetyön olevan looginen ja johdonmukainen.

1.2 Vastuullisuus

Opinnäytetyönaiheessani vastuullisuudella on suuri merkitys. Ryhmädynamiikka sekä yhteisöllisyys ovat molemmat tärkeitä asioita vastuullisuuden näkökulmasta. Nämä asiat auttavat luomaan parempia yhteisöjä sekä työympäristöjä, joissa kaikilla on hyvä olla ja osallistua.

Nuorten aikuisten hyvinvointi paranee tutkimalla yhteisöllisyyden kokemuksia. Näin voimme saada syvempää tietoa nuorten aikuisten hyvinvoinnista. Kun yhteisöllisyyden tunnetta saadaan parannettua, voidaan heidän psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointia parantaa. Yhteisöllisyyden kokemus on iso tekijä sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta. Sosiaalisesti vastuullisessa yhteisössä tiedetään, että jäsenet eivät saavu paikalle irrallisina muusta elämästään. Tavoitteena on, että he voivat olla oma itsensä yhteisössä, sillä tällä tavoin he ovat rentoutuneempia, hyvinvoivia, pystyvät käyttämään koko potentiaalinsa ja tarjoamaan parastaan. (Hapuoja & Tuovinen 10.1.2023.) Kun ymmärrämme enemmän, miten ryhmädynamiikka vaikuttaa sosiaaliseen vastuullisuuteen voimme kehittää tapoja, jotka tukevat nuorten aikuisten osallisuutta yhteisöissä.

Työelämässä sekä muissa yhteisöissä yhteisöllisyys ja ryhmädynamiikka vaikuttavat sitoutumiseen sekä motivaatioon. Kiusaamista ja syrjintää ei esiinny vastuullisissa yhteisöissä, ja vahvistamalla yhteisöllisyyttä voimme vähentää niiden ilmenemistä. (Heiskanen 15.9.2023.) Opiskelijoiden kannalta on myös tärkeä tutkia ryhmädynamiikkaa sekä yhteisöllisyyttä. Näin pystytään huomioimaan opiskelijoiden tarpeita paremmin sekä mahdollisesti löytää syrjiviä käytäntöjä. Ymmärtämällä näitä asioita, voidaan luoda vastuullisempi, yhdenvertaisempi ja tasa-arvoisempi yhteisö.

1.3 Keskeisten käsitteiden määrittely

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmään sisällä olevien jäsenten sekä eri ryhmien välillä olevaa vuorovaikutuksen lainalaisuuksia. Työelämässä ja muissa yhteisöissä työtä tehdään lähes poikkeuksetta ryhmässä. Ryhmässä voi olla esimerkiksi työkavereita tai asiakkaita. (Viitala 2019, luku 4.) Ryhmädynamiikka viittaa vuorovaikutuksiin ja ihmissuhteisiin eri ihmisryhmien sisällä. Ryhmädynamiikka on sitä, miten eri henkilöt kommunikoivat, tekevät yhteistyötä ja päätöksiä yhdessä. Ryhmädynamiikka tutkii yksilön käyttäytymistä, asenteita ja vuorovaikutusta tietyn ryhmän sisällä ja sitä, kuinka ryhmädynamiikka vaikuttaa ryhmän tuloksiin ja toimintaan. Ryhmädynamiikkaa määritellään ryhmän sisäiseksi voimiksi, jotka voivat olla merkittäviä kokijan näkökulmasta. Käsitteellä ryhmädynamiikka viitataan siihen, että ryhmä toimii tavoilla, joita ei välttämättä voi suoraan päätellä yhden jäsenen käytöksestä. Ryhmädynamiikka syntyy kommunikaatiosta ja vuorovaikutuksesta ryhmän sisällä. (Kopakkala 2011, 37.)

Yhteisöllisyys käsitteenä tarkoittaa yksilöiden, ryhmien tai yhteisöjen tunteeseen yhteenkuuluvuudesta ja yhteensovittamisesta. Se ilmenee silloin, kun ihmiset kokevat olevansa osa jotain suurempaa kokonaisuutta ja jakavansa tiettyjä arvoja, tavoitteita, kiinnostuksen kohteita tai kokemuksia muiden ihmisten kanssa. Tähän liittyy usein vuorovaikutus ja yhteistyö muiden jäsenten kanssa, sekä vastuullisuus yhteisön hyvinvoinnista ja jäsenten tukena olemisesta. Yhteisöllisyyttä ilmenee erilaisissa tilanteissa ja yhteisöissä, kuten kouluissa, ystäväpiireissä sekä työyhteisöissä. (Kittilä 11.8.2021.)

Tiiminjohtaja vastaa tiimin olemassaolon kannalta välttämättömistä tehtävistä. Jokainen ryhmä ja tiimi tarvitsee jonkun toimiakseen, eli tiiminjohtajan. Johtajan tehtävänä on muun muassa päätösten tekeminen, suunnan näyttäminen, työnjaon tekeminen, palautteen antaminen ja tiedon välittäminen. Nämä ovat tyypillisesti työelämässä esihenkilön, lähijohtajan tai tiiminjohtajan tehtäviä. (Kopakkala 2011, 88.)

Nuoret aikuiset ovat lainmukaisesti 20–29-vuotiaita. Käsite ei ole yksiselitteinen, mutta sillä tarkoitetaan ikävaihetta lapsuuden ja aikuisuuden välillä. (Kojo 9.6.2022.) Opinnäytetyössäni käytän käsitettä nuoret aikuiset. Opinnäytetyössä käsitteellä tarkoitetaan 20–30-vuotiaita henkilöitä.

2 Ryhmädynamiikan vaikutus yhteisöllisyyteen

Ryhmädynamiikka syntyy, kun tiimi tai ryhmä yrittää ratkaista yhdessä erillisyyden ja liittymisen välisen ongelman. Mitä turvallisemmaksi ryhmän jäsenet kokevat ryhmän, sitä enemmän he liittyvät siihen emotionaalisesti. Ryhmä ei kehity suoraviivaisesti, vaan jokainen ryhmä etenee omaa vauhtiaan. (Kopakkala 2011, 58.)

Ihmiset toimivat synnynnäisesti yhdessä, ja he kokevat myös viihtyvänsä paremmin, kun heillä on muita ympärillä ja seuraa. Kopakkala kertoo kirjassaan kokeesta, jossa seurattiin ihmisiä toimimassa joko yksin tai muiden seurassa. Kokeessa huomattiin, että ihmiset saavat parempia tuloksia aikaan yhdessä, kuin yksin. Kokeesta siis selvisi, että työskentely muiden kanssa on tuloksellisempaa ja jo pelkästään muiden ihmisten paikallaolo auttoi kokeeseen osallistujia saamaan parempia tuloksia. (Kopakkala 2011, 39.)

2.1 Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat tekijät

Ryhmädynamiikkaan vaikuttaa ryhmän koko, ryhmän tavoitteet, monimuotoisuus, ryhmän yhtenäisyys, ryhmän jäsenten ikä sekä ryhmän tilannetekijät. Kaikilla voi olla eri tilanteissa erilaisia rooleja sekä useampia rooleja samaan aikaan. Ryhmädynamiikkaan kuuluu eri osa-alueita. Näitä osa-alueita on hyvä ymmärtää, sillä niiden pohjalta voidaan kehittää ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta. Kommunikaatio ja vuorovaikutus ovat ryhmädynamiikan perusta. Ne vaikuttavat asenteisiin ja käyttäytymiseen ryhmässä. Kommunikaatio on ajatusten ja tunteiden jakamista toisen ihmisen kanssa. (Kopakkala 2011, 37.)

Ryhmän kiinteys eli koheesio vaikuttaa ryhmädynamiikkaan. Kun ryhmän jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään vahvasti ja kaikkien ryhmän jäsenten väliset suhteet ovat selkeitä, välittömiä ja tasapainoisia on ryhmä kiinteä. Kun ryhmä on kiinteä, se toimii tehokkaasti. Kun ryhmä toimii kiinteästi, ryhmässä on paljon keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistyö jäsenten välillä toimii. Pienemällä ryhmäkoolla päästään parempaan koheesioon, sillä ryhmä ei ole liian iso. Koheesioon vaikuttaa myös jäsenien tahto ja kyky tehdä yhteistyötä muiden jäsenten kanssa. Kun ryhmän koko kasvaa, vaikeutuu koheesion ylläpito ja ryhmän välillä voi syntyä konflikteja. (Viitala 2019, luku 4.)

Yhteiset selkeät tavoitteet sekä yhteinen etu, jonka eteen kaikki ryhmän jäsenet tekevät töitä, edistää ryhmän koheesiota. Kilpailu ryhmän kanssa muita vastaan yhdessä voi parantaa ryhmän koheesiota. Ryhmän jäsenien väliset kiintymyksen tunteet ja jäsenten persoonien yhteensopivuus voi lisätä koheesiota. Kuitenkin ryhmän organisointi, yhteiset tavoitteet ja kyky keskusteluun saa ryhmän toimimaan, vaikka jäsenet olisivat erilaisia eikä heitä sido muu kuin tavoitteet ja ryhmän toiminta yhteen. (Viitala 2019, luku 4.)

Ryhmän jäsenten välinen vetovoima edistää ryhmän muodostumista, ja samankaltaisuus ja läheisyys lisäävät vuorovaikutusta ja tällöin ryhmä muodostuu nopeammin. Yhteinen toiminta auttaa ryhmän jäsenten sitoutumista toisiinsa. Sosiaalinen liittyminen ja vaikutus sisältävät ryhmän jäsenten asenteet, normit, ja roolit, jotka vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä ryhmässä. Nämä prosessit luovat järjestystä ja ennustettavuutta ryhmäkäyttäytymiseen. Mitä enemmän ryhmässä käydään vuorovaikutusta, sitä nopeammin ryhmässä kasvaa turvallisuuden ja luottamuksen tunne. (Kopakkala 2011, 38.)

Vuorovaikutus on tärkeä tekijä ryhmädynamiikassa. Jokaisella ryhmän jäsenellä tulisi olla mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja osallistua keskusteluihin, samalla kun heitä kuunnellaan. Päivittäinen vuorovaikutus muiden tiimin jäsenten kanssa on erittäin tärkeää, sillä nämä päivittäiset kohtaamiset vaikuttavat merkittävästi työsuoritukseen ja lopputuloksiin. Niiden kautta ryhmän jäsenet voivat myös havaita, kuinka paljon heitä arvostetaan tiimissä, joka lisää yhteisöllisyyden kokemusta. (Kuusela 2013, luku 3.)

Vuorovaikutustaidot ovat osa sosiaalisia taitoja eli kykyä olla vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustaito on osaamista, kyvykkyyttä ja käyttäytymistä, jota kaikki voivat harjoitella ja opetella. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa odotetaan peruskäyttäytymismalleja ja käyttäytymistaitojataitoja, jotka ovat kehittyneet jo nuorena. Näitä ovat esimerkiksi tervehtiminen, kiittäminen ja kohtelias käytös. Vuorovaikutukseen kuuluu myös esimerkiksi empaattisuutta, kunnioitusta, positiivisuutta, motivoitaitaitoja, yhteishengen luomista, kuuntelutaitoa, sekä kykyä antaa palautetta. (Huttunen 2018, 104.) Vuorovaikutus on taito, jota kaikki tarvitsemme tulevaisuudessa työmaailmassa. Kun organisaation tai yhteisön toiminnassa tapahtuu muutoksia, on viestintä silloin todella tärkeässä roolissa. Viestintää edesauttaa luottamus, tunteet, tiedonkulku, palaverit ja vuorovaikutus. (Huttunen 2018, 83.)

Vuorovaikutukseen vaikuttaa myös oma tapa tulkita muiden puheet ja viestit. Vuorovaikutukseen vaikuttaa tapa, miten itse tulkitsemme toisen viestejä. Tapa tulkita muiden viestejä tulee omista kokemuksistamme sekä odotuksistamme. Ihmisillä on käsitykset siitä, millaisia he itse ovat ja millaisia muut ovat. Vuorovaikutukseen vaikuttaa ihmisten valmiit oletukset toisistaan. Vuorovaikutukseen ei vaikuta pelkästään viestit vaan käsityksemme henkilöstä sekä hänen tarkoitusperistään. (Kopakkala 2011, 21.)

Luottamuksellinen ilmapiiri on suuressa roolissa ryhmädynamiikassa. Kun yhteisöissä toimii luottamus, ja jäsenet kertovat omia ajatuksiaan avoimesti, syntyy uusia ideoita ja toimintatapoja. Tämä lisää jäsenten tyytyväisyyttä sekä motivaatiota. Näin he jaksavat työtään enemmän ja tekevät parempaa tulosta. Kun yhteisön jäsenet ovat motivoituneita ja innostuneita ei heitä tarvitse myöskään

ohjata työssä yhtä paljoo. Motivoituneena jäsenten aloitteellisuus kasvaa ja he ottavat enemmän vastuuta. (Huttunen 2018, 86.)

Tiimin johtajalla on merkittävä rooli ryhädynamiikan muodostumisessa. Tiimin johtajan oma käytös ja toiminta heijastuvat suoraan tiimin jäseniin. Koska johtaminen perustuu vuorovaikutukseen, meidän tapamme käsitellä toisiamme, olipa kyse sanoista tai eleistä, vaikuttaa muihin. Myös ilmeet, eleet ja kehonkieli ovat vaikuttavia tekijöitä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ryhmän jäsen ei tunne olevansa arvostettu, jos hän aistii tiimin johtajan suhtautuvan häneen välinpitämättömästi tai kielteisesti. Jos tiimin johtaja on kiinnostunut ja kannustava, työntekijä kokee oman ammatillisen itsetuntonsa kasvavan. Hän tuntee, että hänellä on merkitystä työssään ja että hänelle avautuu uusia mahdollisuuksia työyhteisössä. Työntekijän on myös tärkeää saada palautetta omasta työstään. Mikäli työntekijä ei saa palautetta omasta työstään, hän alkaa epäröidä, onko hän täyttänyt roolinsa työyhteisössä asianmukaisesti. (Kuusela 2013, luku 1.)

Työn kuormittavuus, työhyvinvointi sekä jaksaminen vaikuttavat yhteisöiden hyvinvointiin, joka taas vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja ryhädynamiikkaan. Tiimin johtajan on tärkeä jutella tiimin jäsenten kanssa kahdenkeskisissä keskusteluissa. Kun keskustelussa on vain kaksi henkilöä mukana, tulee monet asiat helpommin ilmi. Keskustelut lisäävät molemminpuolista ymmärrystä esimerkiksi tiimin tai yksilön tilanteesta. Keskusteluissa johtajan on tärkeää tuoda ilmi yksilön merkitys tiimin tilanteeseen ja auttaa yksilöä ymmärtämään mitä hän tuo tiimiin. Näin ollen yksilö pystyy parantamaan tai muuttamaan käytöstään. Näissä keskusteluissa myös yksilön on helpompi tuoda johtajalle ilmi, mitä tukea tai apua hän kaipaisi ja mitkä asiat lisäisivät hänen hyvinvointiansa työpaikalla. Näissä keskusteluissa myös tiimin jäsenen on helpompi tuoda ilmi, mitä hän kaipaisi johtajalta tai esihenkilöltä lisää. (Huttunen 2018, 235.)

Hyvän johtajan tulee myös olla tukija tiimin jäsenille. Hänen tulee olla empaattinen, aito ja inhimillinen. Hän luottaa tiimin jäseniin ja antaa heille vapauden tehdä työnsä ja tehtävänsä rauhassa. Hän tukee jäseniä työssä ja auttaa tarvittaessa. Hyvä johtaja myös kuuntelee ja kyselee. Hän kannustaa ja motivoi tiimin jäseniä. Hän myös arvostaa erilaisia jäseniä ja kaikkien mielipiteitä ja ammattitaitoa. Nämä kaikki ovat piirteitä hyvälle johtajalle. Hyvän johtajan tulee olla keulakuva ja esimerkki muille tiimin tai yhteisön jäsenille. Kun johtaja toimii esimerkkinä muille ryhmän tai yhteisön jäsenille, rohkaisee se muitakin käyttäytymään näin. Tiimin johtajalla on siis iso rooli yhteishengen ja ryhädynamiikan luomisessa. (Huttunen 2018, 43.)

2.2 Ryhmän vaiheet ja päätöksenteko ryhmässä

Ryhmässä ja tiimeissä käydään läpi myös erilaisia kehitysvaiheita. Jokaisella ryhmällä on oma elinkaari, jossa käydään eri vaiheet läpi. Vaiheiden kesto riippuu ryhmästä ja vaiheet voivat mennä

myös eri järjestyksessä ryhmästä riippuen. Ryhmä muotoutuu koko sinä aikana, kun se on tekemässä ryhmälle annettua tehtävää. Olosuhteet, tehtävien selkeys, ja ryhmänjäsenten yhteistyökyvyt vaikuttavat siihen, miten nopeasti ryhmä pystyy kehittymään ja kuinka tehokkaaksi se muodostuu. Ryhmän tehokkuutta lisää monimuotoisuus. On tärkeää, että tiimissä on erilaisia osaamisia ja kykyjä. (Viitala 2019, luku 4.)

Alkuun ryhmä käy läpi muodostusvaiheen. Tässä vaiheessa jäsenet tunnustelevat ja ovat varautuneita. Muodostusvaiheessa jäsenet ovat kohteliaita, ja yrittävät selvittää millaisia muut ryhmän jäsenet ovat ja miten työskentely heidän kanssaan lähtee käyntiin. Ryhmän tavoitteet ovat yleensä tässä vaiheessa vielä epäselvät. Tässä vaiheessa ryhmän johtajalla on iso ja tärkeä rooli. Hänen tulee auttaa koko ryhmää hahmottamaan heidän tavoitteensa ja saada se yhtenäiseksi sekä luomaan jäsenille puitteet yhteistyöhön. (Viitala 2019, luku 4.)

Toisena vaiheena ryhmä käy läpi kuohuntavaiheen. Tässä vaiheessa jäsenet alkavat tuntemaan toisensa ja ryhmän turvallisuuden tunne kasvaa. Jäsenet rohkaistuvat ilmaisemaan mielipiteitään ja eriäviä mielipiteitä alkaa nousemaan. Nämä saattavat aiheuttaa jäsenien välillä ristiriitoja ja jännitteitä. Tässä vaiheessa ryhmän sisällä voi tapahtua myös osan jäsenien välillä yhteen lyöttäytymistä. Ryhmän johtaja saattaa tässä vaiheessa kohtaamaan vastustusta, sillä jäsenet hakevat omia roolejaan. Johtajalla on tässä vaiheessa roolina ratkaista ristiriitoja ja löytää ryhmän tasapaino. Mitä paremmat vuorovaikutustaidot ryhmän jäsenillä on, sitä nopeammin ristiriidoista selvietään ja päästään eteenpäin. (Viitala 2019, luku 4.)

Kolmantena siirrytään vakiintumisvaiheeseen. Tässä vaiheessa jäsenet alkavat olemaan tietoisia yhteisistä tavoitteista sekä jäsenten rooleista. Jäsenet tietävät, mitä ollaan tekemässä ja miten. Yhteistyö jäsenten välillä toimii ja yhteiset toimintatavat ovat muodostuneet. Tässä vaiheessa ryhmän yhteishenki alkaa kehittyä. Ryhmän jäsenet kykenevät työskentelemään tehokkaasti myös itsenäisesti. Ryhmän johtajaa ei tässä vaiheessa enää tarvita yhtä paljoa. Johtajan tärkein työ on pitää perustyöt ja tavoitteet selkeinä. (Viitala 2019, luku 4.)

Neljäs vaihe on toimintavaihe. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet tuntevat toisensa jo hyvin, työskentelytavat ovat muodostuneet ja perustyötehtävät sujuvat. Jäsenten vahvuudet ja heikkoudet ovat tiedossa ja jäsenet osaavat yhdistellä omia parhaita taitojaan yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Jäsenillä on vahva yhteishenki ja he kokevat yhteenkuuluvuutta. Jäsenet ovat valmiita venymään ja laittamaan itsensä likoon saadakseen työt suoritettua mahdollisimman hyvin. Tässä vaiheessa ryhmä saattaa myös alkaa hylkimään ryhmän ulkopuolisia. Johtajalla on roolina mahdollistaa ryhmälle tehokas työskentely, vaikutusmahdollisuudet sekä liikkumatilaa. (Viitala 2019, luku 4.)

Viimeisenä vaiheena on irrottautumisvaihe. Ryhmän toiminta on saattanut olla projektiluonteista tai ryhmän yhteistyö päättyy jostakin muusta syystä, esimerkiksi kun tavoite on saavutettu. Jäsenillä voi olla erilaisia tunteita ja ne saattavat vaihdella. Osa kokee helpottumista ja osa kokee luopumisen tuskaa. Mikäli ryhmä on ollut hyvä, siitä on voinut tulla tärkeä ja läheinen, eikä yhteistyötä olisi halunnut lopettaa. Mikäli ryhmän väliset suhteet ovat olleet kuormittavia, voi yhteistyön päättymisen olla helpottavaa. Johtajalla on tehtävänänsä auttaa ryhmän jäseniä tunteiden käsittelyssä. Tässä vaiheessa myös onnistumisten juhlinta sekä jäsenien kiittäminen ovat tärkeitä asioita. (Viitala 2019, luku 4.)

Kun ryhmän työt ovat mekaanisia ja eivät vaadi paljoa luovaa panosta, tiivis ryhmä toimii hyvin. Jos ryhmältä odotetaan verkostoitumista ja luovuutta, ei tiivis ryhmä välttämättä ole paras, sillä erilaiset näkemykset ja kiistat eivät anna uusia näkökulmia ryhmän toiminnalle. Liiallinen samanmielisyys ei lisää ryhmän luovuutta tai verkostoitumista. Erimielisyydet ryhmän sisällä voivat olla siis ryhmän toiminnan kannalta hyvä asia. (Kopakkala 2011, 80.)

Kun päätöksiä tehdään ryhmässä, saadaan päätöksentekoon monipuolisempaa näkemystä ja laajempaa osaamista. Ryhmän jäsenillä on monesti kokemusta ja koulutusta eri aloilta, joiden avulla heillä on tietoa ja taitoja erilaisista asioista. Pelkkä asioiden asiantuntijuus ei riitä, vaan päätöksenteossa on tärkeää, että jäsenten välinen yhteistyö toimii sujuvasti. Jäsenten pitää pystyä kuunnella toisiaan, tutkia ja kysyä eri näkökulmia ja yhdistellä heidän tietojansa ja osaamisiansa. On tärkeää, että jäsenet osaavat ratkaista mahdollisia konflikteja. Huonossa tilanteessa ryhmän jäsenet keskittyvät kannattamaan vain omia näkemyksiään, toisiaan vastaan. Tällöin aikaa kuluu turhaan, ja ryhmän tekemät päätökset voivat olla huonoja. (Viitala 2019, luku 3.)

Toimivan päätöksenteon edellytyksenä on, että päätösvalta ja päätösvastuu ovat kaikkien osapuolten tiedossa. Päätöksentekoon liittyvä prosessi on tapahtumasarja. Tapahtumasarjassa tarkennetaan tehtävä tai ongelma, määritellään tavoitteet ja kriteerit lopputulokselle, etsitään toteutus- ja ratkaisuvaihtoehdot sekä tehdään toimeenpanosuunnitelma. On tärkeää, että päätöksenteko on joustavaa, mutta kuitenkin pelisääntöjen tulee olla kaikille selvää. Usein päätöksiä tehdään ryhmässä. Esimerkiksi erilaiset yhteisöt ja tiimit tekevät päätöksiä yhteisesti. Ryhmässä tehdyissä päätöksissä on etua. (Viitala 2019, luku 3.)

Ryhmädynamiikassa keskeistä on ryhmäajattelu. Tämä tarkoittaa, että ryhmässä ajatellaan yhdenmukaisesti. Ryhmässä saattaa muodostua ryhmäpainetta, jonka vuoksi ryhmän jäsenet eivät enää uskalla ajatella omien näkemysien mukaan vaan alkavat ajatella toistensa kanssa samalla tavalla. Tämän aiheuttaa ihmisen luontainen tarve tulla sosiaalisesti hyväksytyksi. (Viitala 2019, luku 4.)

Liiallinen ryhmäajattelu vaikeuttaa myös päätöksentekoa. Ryhmäajattelun vuoksi, päätöksiä ei ajatella useilta eri kannoilta. Mikäli jäsenet pitävät ilmapiiriä ja yhtenäisyyttä tärkeämpänä kuin erilaisten näkemysten esilletuontia ja hyvien ratkaisuiden ja päätösten tekemistä, voi päätöksenteon laatu huonontua. Ryhmäajattelu voi myös johtua siitä, että jollain ryhmän jäsenellä on vahvempaa osaamista jostakin asiasta, jonka vuoksi hän saa muut helpommin puolelleen. Riski ryhmäajatteluun myös kasvaa, mikäli ryhmän jäsenillä on liian paljon samankaltaista osaamista ja kokemusta. (Viitala 2019, luku 3.)

Kun ryhmä toimii tehokkaasti, pystyy se tekemään päätöksiä nopeasti, mutta kuitenkin tutkien erilaisia näkökulmia, vaihtoehtoja ja mahdollisia seurauksia. Hyvin toimiva vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä asemassa ryhmän päätöksenteossa. Toimivaan päätöksentekoon ryhmässä tarvitaan tarpeeksi tietämystä, täydentävää osaamista, lähtökohtatietoja, selkeitä tavoitteita ja kykyä pysyä aikataulussa. Joustavuus on tärkeää, jotta voidaan tarvittaessa muuttaa suunnitelmia ja tehdä tarvittavia korjausliikkeitä. (Viitala 2019, luku 3.)

2.3 Tiimiroolit

Ryhmissä ja tiimeissä jäsenillä on myös erilaisia rooleja. Belbin on tehnyt tiimirooleista tutkimusta ja erotteli yhdeksän erilaista roolia tiimeissä tai ryhmissä. Hänen tutkimuksissaan selvisi, että tehokkaassa tiimissä jäsenet ottavat erilaisia, toisiaan täydentäviä rooleja. Parhaiten toimivat tiimit ovat niitä, joissa roolit ovat tasapainossa. Pelkästään jäsenten kyvykkyys ja osaaminen ei riitä. Näissä yhdeksässä tiimiroolissa jokaisessa on vahvuuksia sekä heikkouksia. Belbinin tutkimuksessa huomataan, että kaikki tiimin jäsenet ottavat itselleen yleensä kaksi tai kolme erilaista tiimiroolia. Samalla henkilöllä kuitenkin voi olla eri roolit eri tiimeissä. (Viitala 2019, luku 4.)

Kun ryhmän jäsen ottaa itselleen roolin, hänellä kestää sen omaksumisessa oma aikansa. Hänen tulee käydä siihen kuuluvat vaiheet läpi. Roolia tulee opetella niin kauan, kunnes se muuttuu omaksi. Kun kaikilla jäsenillä on ryhmässä oma roolinsa, vähenee ahdistus ja säästetään energiaa. Roolit eivät saa kuitenkaan olla liian jäykkiä, vaan niiden tulee muokkautua ryhmän mukaisiksi. (Kopakkala 2011, 56.)

Mahdollisuuksien tutkija on utelias ja käyttää sitä hyödykseen löytääkseen uusia ideoita ryhmälle. Hän on innostunut ja ulospäinsuuntautunut. Hän verkostoituu ja tutkii erilaisia mahdollisuuksia. Hän saattaa menettää kiinnostuksensa alkuvaiheen jälkeen ja olla liian optimistinen. Hän saattavat myös unohtaa seurata alkuperäisiä johtopäätöksiä. (Belbin s.a.)

Tiimityöntekijä vahvistaa ryhmän yhteenkuuluvuutta ja tunnistaa vaaditut työt sekä suorittaa ne ryhmänsä puolesta. Hänen vahvuuksinaan on yhteistyötaidot, tarkkaavaisuus ja diplomaattisuus. Hän osaa kuunnella muita jäseniä ja välttää konfliktitilanteita. Hän saattaa olla päättämätön

epämiellyttävissä tilanteissa ja hän pyrkii välttämään vastakkainasettelutilanteita. Hänen heikkoutenaan on myös päätöksenteko varsinkin, jos päätökset ovat epäsuosittuja ryhmässä. (Belbin s.a.)

Koordinaattori keskittyy ja auttaa muita ryhmän jäseniä keskittymään ryhmän yhteisiin tavoitteisiin. Hän delegoi ryhmän työt sopivalla tavalla ryhmän jäsenille. Vahvuuksina hänellä on itsevarmuus, kypsyys, kyky tunnistaa muiden osaamisia, ja tavoitteiden selkeyttäminen. Hänet saattaa kuitenkin kokea manipuloivana ja hän saattaa kuormittaa työtehtävillään. Koordinaattorit saattavat myös delegoida tehtäviä liian paljon, ja jättää itselleen vain vähän tehtävää. (Belbin s.a.)

Innovoija jäsen on luova ja hyvä löytämään ongelmiin epätavallisia ratkaisuja. Hänen vahvuuksiansa on, ajattelutaidot, mielikuvituksellisuus, ja luova ideoiden keksiminen ja ongelmanratkaisu. Hän ei kuitenkaan aina kommunikoi tehokkaasti ja saattaa jättää satunnaisia asioita huomioimatta. He saattavat myös unohtaa asioita ja olla hajamielisiä. (Belbin s.a.)

Arvioija antaa ryhmässä loogisempaa näkökulmaa ja tekee päätöksiä puolueettomasti. Hän myös osaa punnita erilaisia vaihtoehtoja. Hän on tarkka, ja hän osaa arvioida kaikki vaihtoehdot tarkasti. Hän toimii strategisesti ja selkeästi. Hän saattaa olla liian kriittinen ja hän ei innosta muita. Arvioijat voivat olla myös hitaita päätöksentekijöitä. (Belbin s.a.)

Asiantuntija on jäsen, joka tuo ryhmään syvää osaamista ryhmän kannalta keskeisestä asiasta. Hänen vahvuuksiaan on oma-aloitteisuus ja omistautuminen. Asiantuntijat tuovat ryhmään erityisosaamista ja erityistaitoja. He kuitenkin saattavat vaikuttaa pienemmällä alueella ja keskittyä liikaa teknisiin asioihin. He saattavat myös kuormittaa muita ryhmän jäseniä liialla tiedonmäärällä. (Belbin s.a.)

Hahmottelija pitää ryhmän liikkeessä. Hän antaa ryhmälle tarvittavaa vauhtia, jotta ryhmä ei menetä keskittymistään ja pysyy liikkeessä. Vahvuuksina hänellä on kyky haastaa ja olla dynaaminen. Hän toimii hyvin myös paineenalaisena. Hänellä on kykyä ja rohkeutta päästä tielle tulevista esteistä yli. Hän kuitenkin saattaa loukata muiden tunteita ja altistua provokaatiolle. Kun he yrittävät tehdä asioita valmiiksi, he saattavat olla aggressiivisiä ja totisia. (Belbin s.a.)

Toteuttajaa tarvitaan ryhmässä suunnittelemaan toimivaa strategiaa ja toteuttamaan sitä mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Hänen vahvuuksiansa on Käytännölläisyys, tehokkuus, luotettavuus ja ideoiden muuttaminen teoiksi. Hän myös organisoii ryhmän tehtäviä. Hän saattaa kuitenkin olla joustamaton, ja hidas reagoimaan muutoksiin ja uusiin mahdollisuuksiin. (Belbin s.a.)

Viimeistelijä on ryhmän jäsen, joka saa tehtävät vietyä loppuun saakka. Hän on tehokkaimmillaan työn lopussa. Hän hioo ja tarkastaa työn virheiden varalta. Hänen vahvuuksiaan on tunnollisuus,

huolellisuus, virheiden havaitseminen ja viimeistely. Hän saattaa huolestua asioista tarpeettomasti eikä halua delegoida töitä eteenpäin. He saattavat olla myös liian perfektionisteja. (Belbin s.a.)

Jäsenten roolit ovat yhdistelmä heidän persoonallisesta sekä sosiaalisesta roolistaan. Aina kun yksilö tulee uuteen ryhmään, hänen tulee oppia itselleen ryhmään sopiva uusi tiimirooli. Alkuun liittyy hämmennyneisyyttä, kun roolijaot eivät ole vielä selkeät. Turvallisessa ryhmässä roolit muuttuvat joustavammiksi ja persoonallisimmiksi. (Kopakkala 2011, 108.)

2.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on yksi ihmisten perustarpeista. Lajina olemme onnistuneet selviytymään juuri yhteisöllisyyden avulla. Yhteisöllisyyden vuoksi yksilöllä on ollut mahdollisuus erikoistua tiettyyn asiaan, ja yhteispelin avulla olemme saaneet paljon aikaan (Huhta 2021, luku 4.9.5). Yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde perustuu vahvasti yhteisöllisyyden tunteeseen. Yhteisöllisyys, yhteisöllinen elämä ja erilaiset yhteisöt ovat perustavanlaatuisia tekijöitä ihmisen olemassaololle ja toiminnalle. (Sitra s.a.)

Ihmiset ovat muista kädellisistä poiketen kehittynyt yhteisöllisenä eläimenä. On siis ihmiselle luontaista kuulua yhteisöön, eikä se ole ihmiselle valinnanvarainen päätös, vaan se on synnynnäinen piirre ihmisissä. Monet asiat, kuten lapsuusaikamme ovat mahdollisia koska kuulumme yhteisöön. (Kopakkala 2011, 30.)

Yhteisömme tuki ja turva ovat olleet historiassamme ehtona hengissä selviämiseksi. Tämän vuoksi yksi suurimmista peloista on jäädä ulos ryhmästä. Yhteisöissä on tärkeää muistaa pitää huolta yksilöiden yhteisöllisyyden kokemuksesta. Yhteisöissä tapahtuvat ihmissuhteet rakentavat suurenosan merkityksellisyyden kokemuksesta. Yhteys muiden kanssa, läheisyys ja yhteisöllisyys ovat yhteenkuuluvuuden tarvetta. (Huhta 2021, luku 4.9.5.)

Kokemus kuulumisesta yhteisöön vaikuttaa hyvinvointiin merkittävästi. Yhteenkuuluvuuden tunne mahdollistaa oppimisen ja kehityksen. Toisaalta ulkopuolisuuden tunne aiheuttaa stressiä ja vähentää sitoutumista esimerkiksi työpaikkaan. (Halonen, Heiniö 27.10.2022.) Yhteistyö luonnistuu usein sujuvasti niiden ihmisten kanssa, jotka ovat samankaltaisia kuin itse. Kuitenkin tiimin toiminta tehostuu huomattavasti, kun siihen tuo mukaan erilaisuutta ja hyödyntää sitä yhteisenä voimavarana. Kaikkien parhaiden ominaisuuksien esiin tuominen ei kuitenkaan aina ole yksinkertaista. (Kuusela 2013, luku 5.)

STTK on teettänyt vuonna 2021 kyselyn, jossa selvisi, että 63 % pitää hyviä työkavereita merkittävänä tekijänä työelämässä. Kaikki tarvitsevat elämässään yhteisöllisyyttä, yhteispeliä sekä ystävyyttä. Yhteisöllisyys on merkittävässä roolissa hyvinvoinnissa. (Mastokangas 19.11.2021.)

Työtyytyväisyyteen työkavereiden merkitys on todella suuri. Monissa tutkimuksissa, joissa kysytään työtyytyväisyydestä, nostetaan työkaverit merkittävämmäksi tekijäksi. Hyvät työkaverit myös sitouttavat työntekijöitä samalle työnantajalle pidemmäksi ajaksi. Vaikka työpaikalla olisi itseä vaikeavia asioita, hyvät työkaverit pitävät työntekijät silti työnantajallaan töissä. Yhteisöllisyyden tunne on tärkeää. Työpaikoilla ja yhteisöissä on tärkeää pitää tapahtumia, joissa työkaverit kohtaavat muutenkin kuin työtehtävien parissa. Nämä tapahtumat lisäävät työtyytyväisyyttä. (Huhta 2021, luku 4.9.5.)

Tunteet ovat mukana kanssamme kaikkialla. Tunteet seuraavat meitä myös esimerkiksi työpaikoille ja eri yhteisöihin. Kaikki reagoivat erilaisiin ärsykkeisiin ja tuntevat eri asioita. Kaikki myös käyttäytyvät omien toimintamallien mukaan. Käyttäytyminen ja tunteet tarttuvat yhteisöissä ja tiimeissä helposti. Tämän vuoksi on tärkeää osata hallita omia tunteitaan. On tärkeää osata tiedostaa omat tunteet ja muokata niistä rakentavaa käytöstä. (Huttunen 2018, 100.)

Vuorovaikutustaitomme vaikuttavat yhteisöjen ilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen huomattavasti. On tärkeää valita oikea tapa puhua vuorovaikutustilanteissa. Myös se, millä tavalla asiat sanoo, on suuri vaikutus tilanteeseen. Esimerkiksi, puhuuko aina ongelmista ja epäkohdista vai ratkaisusta ja onnistumisista. Näihin asioihin on hyvä kiinnittää vuorovaikutustilanteissa huomiota. Kuunteleminen on yksi tärkeimmistä vuorovaikutuksen piirteistä. Yhteisöissä on tärkeää osata kuunnella muita ja olla läsnä. (Huttunen 2018, 106.)

Kun tunteemme ovat negatiivisia, saavat ne meidän passivoitumaan ja mököttämään. Negatiivinen käytös levittää negatiivista ilmapiiriä yhteisöissä ja alamme käyttäytymään vastahakoisesti. Näin ollen alamme laittamaan kapuloita rattaisiin ja vastustamaan muutoksia. Tämä vaikuttaa yhteisön yhteishenkeen ja yhteisöllisyyteen negatiivisesti. Kun tunteemme ovat positiivisia, ne saavat toimimaan innostuneesti ja aktiivisesti. Kun yhteisöissä koetaan positiivisia tunteita, aletaan toisia auttamaan helpommin ja tekemään vahvempaa yhteistyötä. Positiivisessa ilmapiirissä innostetaan toisia ja tehdään parhaansa. Tämä lisää yhteisöissä yhteisöllisyyttä ja positiivista yhteistyötä. (Huttunen 2018, 100.)

Yhteisöllisyys on myös tiimin johtajalle tärkeää. Johtaja ei voi menestyä tehtävässään ilman yhteistyötä. Tiivis yhteistyö avartaa näkemystä ja tarjoaa arvokasta kokemusta johtamistyöhön, samalla varmistuen menestyksen. Johtaja, joka eristäytyy yhteistyöstä, voi jäädä ilman tiimin ja organisaation tukea vaikeissa tilanteissa. Tämä johtuu siitä, että johtajan haluttomuus tehdä yhteistyötä tulkitaan usein välinpitämättömyytenä tai arvostuksen puutteena. (Kuusela 2013, luku 5.)

Pidämme tiettyjä piirteitä tiimin johtajalla tai esihenkilöllä tärkeinä. Nämä piirteet edistävät yhteisöiden yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Hyvä johtaja määrää tiimin suunnan. Hän keskittyy oleelliseen

ja auttaa jäseniä hahmottamaan tärkeät asiat. Hänellä on selkeä visio ja näkemys ja hän johtaa tiimiä niihin. Hän myös asettaa raamit tiimille. On tärkeää, että raamit ovat reiluja, eivätkä liian tiukoja. Hän toimii myös innostajana. Hyvä johtaja luo positiivista yhteishenkeä ja pitää työnvireen yllä tiimissä. Hän mahdollistaa vuorovaikutuksen tiimin sisällä. (Huttunen 2018, 43.)

2.5 Konfliktitilanteet ryhmässä

Hyvinvoiva tiimi tai ryhmä saa tiimin jäsenet sitoutumaan ja innostumaan. Kun ryhmä voi hyvin, he pysyvät tavoitteissa ja saavat paljon aikaan. Kuitenkin tiimeissä ja ryhmissä saattaa olla erilaisia konfliktitilanteita, jotka huonontavat ryhmän yhtenäisyyttä, ja luovat ryhmään vihamielisyyttä, kauteutta ja keskinäistä kilpailua. Myös esimerkiksi organisaatioiden tai yhteisöiden sisällä saattaa olla oman ryhmän jäsenten suosimista. Tämä on ihmisillä luontainen tapa suosia omia ryhmän jäseniään, ja kohdella muita epäoikeudenmukaisemmin. (Kopakkala 2011, 194.)

Esimerkkejä työpaikan konfliktitilanteista on epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen sekä häirintä. Mikäli konfliktitilanteissa on myös esihenkilö tai tiimin johtaja mukana, tarvitaan usein tilanteen ratkaisemiseksi ulkopuolista apua. (Työterveyslaitos s.a.) Yhteisöissä tapahtuvat konfliktitilanteet ovat seurauksia jostakin. Ilman syyn selvittämistä ei voida konfliktia ratkaista. Tilanteiden syyt on siis aina selvitettävä, jotta ne saadaan ratkaistua. Mikäli tilanteita ei selvitä ja ratkaise, alkaa konflikti levitä yhteisön muita jäseniä kohti. (Lassila 20.4.2021.)

Organisaatiossa yhteisön arvojen, johtamistavan, strategian, tavoitteiden, arviointimenetelmien ja palkitsemisen tulee tukea toinen toisiaan, sekä ohjata jäseniä sekä organisaatiota yhteiseen suuntaan. Jos jokin näistä asioista on ristiriidassa toisen kanssa, vaikuttaa se negatiivisesti johtamisen vaikuttavuuteen sekä yhteisön motivaatioon. Mikäli nämä asiat ovat todella ristiriidassa, aiheutuu siitä konflikteja yhteisössä. Näiden asioiden tulee myös olla ryhmän jäsenille merkittäviä. (Kehusmaa 2023, 13.)

Konfliktit johtuvat aina ihmisistä. Konflikti saattaa olla peräisin esimerkiksi yhteisön ongelmasta, jonka vuoksi jäsenten väliset suhteet voivat tulehtua tai yhden jäsenen ongelmasta, jota hän purkaa muita jäseniä kohti. Konfliktit ovat aina ihmisten välisiä, joten konfliktitilanteissa on osallisina vähintään kaksi yhteisön jäsentä. Vaikka konfliktit johtuisivat organisaation toiminnasta, on silti siinä mukana vähintään kaksi yhteisön jäsentä. Organisaatioiden ja yhteisöiden tulisi konfliktitilanteissa löytää yhteisöllinen kanta asioihin. Organisaatioiden ja yhteisöiden tulisi löytää ratkaisuja yhdessä, joiden avulla voidaan parantaa koko tiimin toimivuutta ja muokata toimintatapoja tämän mukaisesti. (Lassila 20.4.2021.)

Mikäli yhteisössä on jo valmiiksi haasteita vuorovaikutuksen ja yhteistyön kanssa, on vaikeaa luoda avointa keskustelukulttuuria sekä luottamusta. Konfliktitilanteet vaikuttavat siis suoraan

yrittäjien strategiantyöhön. Yksi yleinen konfliktitilanne on, kun samaa tehtävää tekevät kilpailevat keskenään ja näin ollen muodostavat kilpailutilanteen. Kilpailutilanteet muodostavat paineita työsuoritukseen, motivaation heikkenemistä ja konflikteja. (Kehusmaa 2023, 82.)

Yksilöllä saattaa olla ongelmana esimerkiksi motivaation puute. Motivaation puute voi johtua liian helpoista työtehtävistä tai innostuksen puutteesta. Yksilö voi myös tuntea, ettei saa tarpeeksi palkkaa tai turvallisuutta työpaikallaan, jonka vuoksi hän kokee itsensä turhautuneeksi. Kun ryhmässä yksilö tuntee itsensä turhautuneeksi, hän alkaa helpommin käyttäytyä riidanhaluisesti. Tämä johtuu siitä, ettei yksilö koe enää olevansa yhteisölle mitään velkaa. Yksilön arvot voivat myös erota organisaation tai yhteisön arvoista. Konfliktitilanteiden ennaltaehkäisemiseksi esimerkiksi työhaastatteluissa on tärkeää selvittää hakijan ja yhteisön tai organisaation sopivuus arvojen kannalta. (Lassila 20.4.2021.)

Aina konfliktitilanteet eivät liity yhteisössä tapahtuviin asioihin. Yksilöllä voi olla omassa elämässään vaikeita asioita, joita purkaa yhteisössä. Työpaikalla on helppo purkaa omia ongelmiaan muihin, sillä muut yhteisön jäsenet ovat lähellä. Näissä tilanteissa tiimin johtajan olisi hyvä ohjata tiimin jäsen avunpiiriin. Kun yhteisö toimii hyvin, pystytään konfliktitilanteiden avulla kehittämään yhteisön toimintaa. (Lassila 20.4.2021.)

Työpaikalla sekä yhteisöissä tiimin johtajan kuuluisi puuttua konflikteihin ja auttaa niiden selvittämisessä. Näissä tilanteissa kuitenkin tiimin johtajan tai esihenkilön ammattitaitoa koetellaan. Hyvällä johtamisella voidaan vähentää konflikteja. Konflikteja syntyy yhteisöissä, joissa työnjako tai vastuut ovat epäselvät. (Kantola & Tidström 2020). Tilanteiden muuttuessa saattaa pinnalle nousta asioita, joita ei ennen ole huomattu. Sekaannukset aiheuttavat helposti tilanteita, jotka saattavat kasvaa konflikteiksi. Tiimin johtajien olisi tärkeää selvittää konfliktien syyt kunnolla. Valitettavasti konfliktit saattavat suurentua ja aiheuttaa työyhteisön jakautumista. (Kiander & Laukkarinen 2017.)

Huono ryhmän johtaja vaikuttaa myös ilmapiiriin merkittävästi. Huonon johtajan piirteitä ovat esimerkiksi, mikromanageeraaja eli johtaja, joka puuttuu liian paljon jäsenien työtehtäviin ja asioihin. Huono johtaja myös käskyy ja vaatii. Hän ei siis perustele päätöksiään vaan vaatii niitä. Hän on myös poissaoleva ja vaikeasti tavoitettavissa. Hän ei myös pidä lupauksiaan ja on epäoikeudenmukainen. Huono johtaja ei myös kestä itseensä liittyvää kritiikkiä, eikä myös anna palautetta muille. Nämä kaikki piirteet vaikuttavat negatiivisesti ryhmän vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja ryhmähenkeen. (Huttunen 2018, 53.)

2.6 Sosiaaliset ympäristöt

Sosiaalisilla ympäristöillä tarkoitetaan esimerkiksi työpaikan tunne-elämää ja ihmissuhteita. Yhteisöissä on lukemattomia erilaisia ihmissuhteita. Sosiaalisissa ympäristöissä tärkeinä osa-alueina on

kaverit, asiakkaat, sosiaaliset tapahtumat sekä yhteisöllisyys. Sosiaalista ympäristöä rakentaa ihmissuhteet ja tunne-elämä. Näitä asioita kannattaa vaalia, ja mahdollistaa. (Huhta 2021, luku 4.9.5.) Erilaiset sosiaaliset suhteet ja ympäristöt vaikuttavat myös ryhmädynamiikkaan sekä yhteisöllisyyteen. Eri tilanteissa arvostetaan erilaisia tekijöitä. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeä osa hyvinvointia ja ne ylläpitävät mielenterveyttä. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö s.a.)

On tärkeää ymmärtää ryhmädynamiikkaa erilaisissa ympäristöissä. Ryhmädynamiikka vaikuttaa työskentelyyn ja toimimiseen kaikissa ympäristöissä, kuten koulussa ja työpaikoilla. On tärkeää siis, että ryhmän johtajat tai vetäjät sekä ryhmän jäsenet ymmärtävät ryhmädynamiikkaa ja hyödyntävät sitä työskentelyn apuna. (Kopakkala 2011, 38.)

Monet työpaikat kipuilevat yhteisöllisyyden puutteen vuoksi. Varsinkin nykyaikana etätyöskentely on vähentänyt sosiaalisia kohtaamisia töissä. Työpaikoilla puhutaan enemmän vain töihin liittyvistä asioista. Tämä on siis vähentänyt työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä, kun he eivät pääse jakamaan henkilökohtaisia asioitaan. Työpaikalla on tärkeää luoda tilanteita, joissa työyhteisön jäsenet pääsevät kertomaan ja puhumaan työstään sekä jakamaan kokemuksia ja ajatuksia. Kun kokemuksia ja tunteita pääsee kertomaan muille, luodaan turvallisempaa työyhteisöä. On tärkeää pysyä jakamaan töissä omia tunteitaan, koska näin lisätään yhteisöllisyyden tunnetta. (Rainio 22.3.2022.)

Harrastusryhmissä ilmapiirillä ja ryhmädynamiikalla on paljon merkitystä. Ilmapiirin tulee olla turvallinen sekä kannustava. On tärkeää, että ryhmästä saa tukea ja ryhmän jäsenet kokevat yhteisöllisyyden tunnetta. Varsinkin monissa urheiluharrastusryhmissä on korkeita tavoitteita. Kuitenkin tärkeimpinä ominaisuuksina tiimin jäsenellä pidetään reiluuutta ja ystävällisyyttä. Hyvä tiimin jäsen ottaa kaikki huomioon sekä kannustaa muita. Tärkeimpänä ei siis ole olla aina hyvä ja onnistua kaikessa vaan tärkeämpänä pidetään kannustamista ja yhteisöllisyyden luomista. (Markkanen 28.6.2018.)

Ystäväpiirissä on tärkeää kokea rentoutta ja on tärkeää saada olla oma itsensä. Ystäväpiirissä kuuluu olla hauskaa ja turvallista olla. Kunnioitus toisia kohtaan on tärkeässä roolissa ja vaikka kaikesta ei olisi samaa mieltä, tulee toisen mielipiteitä kuunnella. Ystävyyssuhteet perustuvat täysin vapaaehtoisuudelle ja niiden tulee olla tasavertaisia. Tämän vuoksi on tärkeää siis kokea ystäväporukassa yhteisöllisyyttä, jotta ystävyyssuhteet säilyvät ja niitä ylläpidetään. Vaikka ystävyyssuhteita ja ystäväpiirejä on erilaisia, pysyy niissä samat tekijät tärkeimpinä, eli kunnioitus, tasavertaisuus ja mahdollisuus olla oma itsensä. (Kujala 15.5.2023.)

2.7 Nuoret aikuiset työelämässä

Nuoria aikuisia pidetään vaikeasti johdettavina. Nuoret aikuiset haluavat uudenlaista johtamista ja vanhat johtamismenetelmät ja opit eivät enää päde. Nykyaikainen työkulattuuri ei palvele nuoria työntekijöitä. Nuoret työntekijät ottavat lopputilin helpommin tai vaihtavat kilpailijalle. Kun organisaatiot ymmärtävät tämän, he kykenevät muokkaamaan tapojaan ja sitouttamaan nuoret organisaatioon. Näin pystytään luomaan kaikille sopivaa työkulttuuria. (Mellanen 2020, luku 3.)

Sukupolvikeskustelut ovat työelämässä tuttu aihe. Uusi sukupolvi on astunut työelämään ja tämä aiheuttaa vanhempien sukupolvien välillä keskustelua. Nuoret aikuiset arvostavat työelämässä enemmän suvaitsevuuksia, avoimuutta ja yhdessä tekemistä. Vanhemmat sukupolvet kokevat, ettei nuoret aikuiset kunnioita perinteitä, kun taas nuoret aikuiset kokevat vanhempien sukupolvien puutteen kehityksen kulusta. Tämän vuoksi työelämässä saattaa ilmetä ristiriitoja. Tämä erilaisuus kuitenkin tuo tasapainoa ja ylläpitää toivottua epäjärjestystä. (Mellanen 2020, luku 1.)

20–30-vuotiaat kuuluvat milleniaaleihin sekä z-sukupolveen. He ovat Suomessa nuorimmat sukupolvet työelämässä. Vuonna 2020 jo puolet suomen työvoimasta olivat milleniaaleja. He ovat kasvaneet digitaalisen ja taloudellisen kasvun aikana sekä globalisaation aikana. Milleniaalit ovat sukupolvi, joiden ajatukset ovat optimistisempia, liberaalimpia ja pehmeämpiä. Tämä näkyy myös työelämässä. He kokevat työelämän valoisaksi ja olevan täynnä uusia mahdollisuuksia. (Mellanen 2020, luku 1.)

Nuoret aikuiset kuuluvat digisukupolveen, ja he osaavat etsiä tarvittavia tietoja, kommunikoida sekä ajatella teknologian avulla. He ovat yhtä taitavia toimimaan digitaalisessa maailmassa kuin oikeassa maailmassa. Koska nuoret aikuiset ovat eläneet digitaalisessa maailmassa lähes aina, he ovat tottuneet sen tuomiin ärsykkeisiin. Tämän vuoksi he ovat hyviä multitaskaamaan, eli hoitamaan useita asioita samaan aikaan. Nuoret aikuiset valitsevat työpaikkansa asuinpaikkansa mukaan. He päättävät ensin, missä haluavat asua ja tämän jälkeen vasta missä haluavat työskennellä. Heillä perhe, harrastukset ja vapaa-aika menee työn ohi. (Mellanen 2020, luku 1.)

Nuoret aikuiset ovat myös työelämässä sukupolvista eniten kouluttuneita. He eivät aloita työelämää keittämällä kahvia. Nuoret aikuiset menevät suoraan haastavampiin töihin. He kokevat työnsä jatkeena omien unelmien ja oman minänsä toteuttamisena. Mikäli työ ei ole tarpeeksi motivoivaa ja vastaa tavoitteita, vaihdetaan työpaikkaa entistä helpommin. Nuoret aikuiset kokevat tärkeäksi, että työ on mielekästä, merkityksellistä, motivoivaa ja kehittävä. (Mellanen 2020, luku 1.)

Nuoret aikuiset pyrkivät saamaan työelämässä tunnustusta yksilöinä, joilla on omat näkemyksensä, intohimonsa ja vahvuutensa. He arvostavat joustavaa työaika ja mahdollisuutta työskennellä eri paikoista. Lisäksi he haluavat rakentaa luottamuksellisia suhteita työnantajiansa. Kaikki

nämä odotukset edellyttävät organisaatioiden ja johtamistapojen uudistamista. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT s.a.)

Nuoret aikuiset ovat avoimempia ja keskustelevat heidän palkoistaan avoimemmin. Edelliset sukupolvet eivät ole puhuneet heidän palkoistaan yhtä avoimesti. Nuoret aikuiset tuovat työmaailmaan uusia näkökulmia ja uusia tapoja. Heillä on uudet tavat tehdä monia asioita, ja he haastavat vanhoja tapoja ja työskentely malleja. Nuoret aikuiset ovat esimerkiksi enemmän aktiivisia esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja hyödyntävät sitä enemmän työelämässä. (Horton 16.4.2018.)

Nuoret aikuiset priorisoivat myös omaa hyvinvointiaan. He ottavat pienemällä kynnyksellä sairaaloma ja jäävät helpommin esimerkiksi ahdistuksen tai mielenterveyshaasteiden vuoksi töistä pois. He myös kyseenalaistavat helpommin esimerkiksi kahdeksan tunnin pakolliset työpäivät. Nuoret aikuiset esimerkiksi ajattelevat mieluummin tekevänsä päivän työt tehokkaasti ja lopettavat sen jälkeen työnteon, eivätkä välttämättä pysy töissä kahdeksan tuntia vain rutiininomaisesti. Nuorille aikuisille myös on tärkeää työpaikallaan saada mahdollisuus tuoda oma kantansa myös yhteiskunnallisissa asioissa läpi. (Goldberg 28.10.2021.)

3 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa käsitellään tutkimusmenetelmiä. Tutkimus toteutetaan kyselyn avulla. Aineisto kerätään LinkedInissä ja kohderyhmänä toimii 20–30-vuotiaat nuoret aikuiset.

3.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksissa on tärkeää valita oikea tutkimusmenetelmä. Tällä tarkoitetaan sitä, miten aineistoa tutkimukseen hankitaan ja miten sitä analysoidaan. Eri tutkimusmenetelmät sopivat erilaisiin lähtökohtiin. Tutkimusmenetelmiä on määrällisiä sekä laadullisia. (Kananen 2011, 18.) Opinnäytetyössäni käytän kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää.

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tutkitaan ja tulkitaan numeraalisia tuloksia sekä vertailuja ja syy- ja seuraamussuhteita. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään vertailemaan tuloksia sekä tulkitsemaan niiden syitä. Usein käytössä on analyysimenetelminä tilastollisia sekä laskennallisia menetelmiä. Tutkimusmenetelmässä tutkimusvastausten perusteella pyritään yleistämään. Tällä menetelmällä pyritään selvittämään miten suuri määrä ja kuinka paljon. Usein menetelmässä on käytössä kyselytutkimus. Kyselylomakkeella kysytään ensin taustakysymyksiä, esimerkiksi vastaajien sukupuoli tai ikä. Näiden vastausten avulla pyritään etsimään vastauksia tutkimuksen kysymyksiin. (Kananen 2011, 30.)

Tutkimusmenetelmäksi tähän tutkimukseen valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä, koska se palvelee parhaiten tutkimuksen tarkoitusta ja sen avulla saan tutkimuksen tavoitteet saavutettua. Tutkimuksessani selvitän tutkimusongelmien lisäksi myös ikäryhmien välillä olevia eroja, esimerkiksi sitä, onko nuorempien ja vanhempien ikäryhmien välillä eroavaisuuksia vastauksissa. Tutkimuksessa taustatietoina kysytään vastaajien ikä, sukupuoli, tämänhetkinen työtilanne sekä työkokemuksen määrä. Tutkimuksessa suoritin kyselyn aineistonkeruumenetelmänä, jonka avulla sain vastauksia haluttuihin kysymyksiin. Kyselyn valitsin tutkimuksen suorittamismenetelmäksi, sillä vastaajia on laaja joukko ja tutkimuksessa haluan tietää, kuinka monta prosenttia vastaajista on jotakin mieltä.

Laajalle vastaaja joukolle kysely on tehokas tutkimusmenetelmä. Kysely toimii tehokkaasti, kun halutaan tiettyihin kysymyksiin tieto: kuinka paljon ja kuinka monta prosenttia vastaajista on jotakin mieltä. Kyselyssä oli pelkästään monivalintakysymyksiä, eli kysely on kvantitatiivinen. Monivalintakysymykset ovat vastaajille helppoja ja niiden avulla saadaan intuitiivista tietoa. (Kananen 2011, 18)

Kysely suoritetaan Webropol-työkalulla, sillä sen avulla saa tuloksia analysoitua hyvin. Tutkimuksesta saatuja tuloksia analysoin Webropolin raportointijärjestelmän avulla. Hyödynnän Webropolin

luomia kaavioita ja prosenttiosuuksia ja niiden avulla tulkitseen vastaukset. Webropolin raportointisovelluksella saan myös taustatekijöiden avulla analysoitua vastauksia ja luomaan erilaisia raportteja ja kaavioita. Tällä tavalla saan esimerkiksi ikäryhmittäin tutkittua tuloksia.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen. Tutkimuksen perusjoukkona oli 20–30-vuotiaat henkilöt. Kysely julkaistaan LinkedInissä 23.11.2023 ja kyselylomake sulkeutuu 8.12.2023. Kysely on auki kaksi viikkoa ja yhden päivän. Valitsin kyselyn julkaisukanavaksi LinkedInin, sillä sitä kautta saan eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia vastaajia kattavasti ja vastaukset ovat monipuolisia. Koska kohderyhmänä toimii 20–30-vuotiaat, on tärkeää saada kysely julkaistua kanavassa, josta vastaajia löytyy useita ja heidän työkokemuksensa ja muut taustatekijät ovat erilaisia.

Kyselylomakkeessa on neljä taustakysymystä. Taustakysymykset ovat ikä, sukupuoli, tämänhetkinen elämäntilanne sekä työkokemuksen pituus. Kyselyssä on kuusi määrällistä kysymystä taustakysymysten lisäksi. Kaikki kyselyn kysymykset on määritelty pakollisiksi. Päädyin sisällyttämään kyselyyn pelkästään määrällisiä kysymyksiä, jotta vastaajien olisi helppo vastata kyselyyn ja tuloksia olisi helpompi analysoida prosenttilukujen avulla. Kyselyssä kysymykset ovat Likert-asteikkokysymyksiä tai monivalintakysymyksiä.

Likert-asteikkokysymys on kysymys, jossa on viisi-seitsemän vastausvaihtoehtoa. Tätä asteikkoa kutsutaan tyytyväisyysasteikoksi. Vaihtoehdot menevät ääripäästä toiseen. Yleensä näissä kysymyksissä on mukana myös neutraali vaihtoehto. Tämän avulla saa tarkempia vastauksia kysymyksiin, ja mielipide erot tulevat tarkemmin esiin. Tämä on myös vastaajille helppo tapa vastata. (SurveyMonkey s.a.)

Kyselyssä on kaksi sivua. Ensimmäisellä sivulla kysyn vastaajien taustatiedot. Taustatietojen avulla pystyn analysoimaan tuloksia esimerkiksi työkokemuskertymän avulla tai vastaajan iän perusteella. Ensimmäisellä sivulla kysyn myös kyselyn kolme ensimmäistä monivalintakysymystä taustatietojen lisäksi. Kysymykset ovat Likert-asteikkokysymyksiä. Kysymykset ovat ”miten tärkeänä pidät seuraavia ryhmädynamiikkaan vaikuttavia tekijöitä”, ”vastaa seuraaviin väittämiin ryhmässä työskentelyyn liittyen” sekä ”vastaa seuraaviin väittämiin yhteisöllisyyteen liittyen”. Näiden kysymysten avulla pystyn analysoimaan ryhmädynamiikan tärkeimpiä tekijöitä, ryhmässä työskentelyä, sekä yhteisöllisyyden tärkeyttä ja siihen liittyviä tekijöitä.

Kyselylomakkeen toisella sivulla kysyn kolme kysymystä. Kaksi näistä on Likert-asteikkokysymyksiä. Ensimmäisenä kysymyksenä on ”arvioi alla olevia konfliktitilanteisiin liittyviä väitteitä”, toisena kysymyksenä ”valitse mielestäsi kaksi tärkeintä tekijää eri sosiaalisissa ympäristöissä” ja

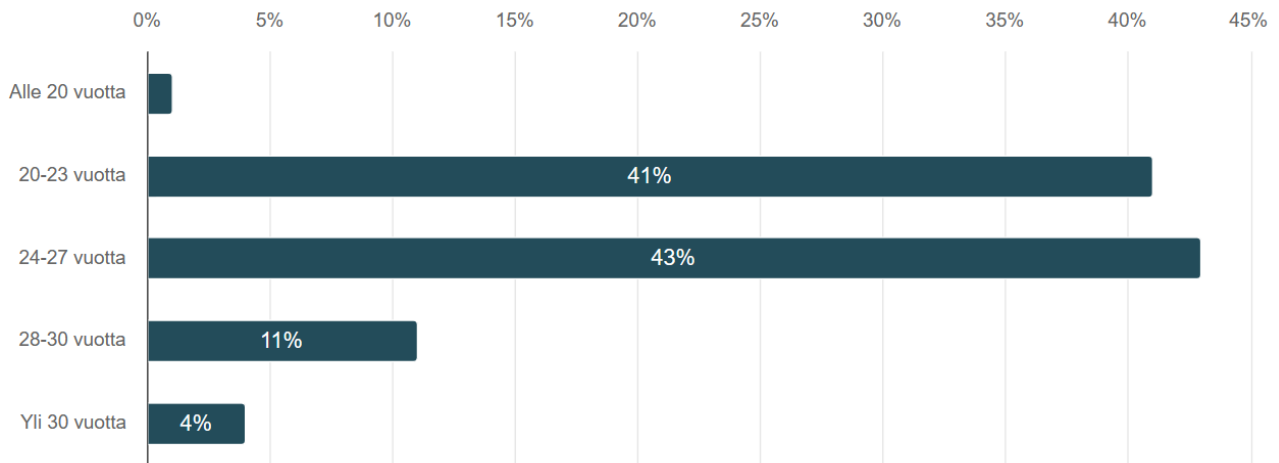
kolmantena kysymyksenä ”kuinka tärkeänä koet yhteisöllisyyden tunteen näissä ympäristöissä”. Ensimmäinen sekä viimeinen toisen sivun kysymyksistä on Likert-asteikko kysymyksiä ja keskimäinen oli monivalintakysymys. Näiden kysymysten avulla pystyn analysoimaan konfliktitilanteiden merkitystä yhteisöllisyyteen ja ryhmädynamiikkaan, eri sosiaalisten ympäristöjen vaikutusta sekä yhteisöllisyyden tunteen tärkeyttä.

Kysymyksissä käytän erilaisia vastausvaihtoehtoja. Kyselylomakkeen ensimmäisessä ja viimeisessä Likert-asteikkokysymyksessä käytän vastausvaihtoehtoja ”erittäin vähäpätöinen”, ”melko vähäpätöinen”, ”neutraali”, ”melko tärkeä”, ja ”erittäin tärkeä”. Muissa kyselylomakkeen Likert-asteikkokysymyksissä käytän vastausvaihtoehtoja ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Näillä vaihtoehtojilla pystyn analysoimaan vastaajien vastauksia ja eri tekijöiden tärkeyttä heille. Kyselylomakkeen monivalintakysymyksessä ”valitse mielestäsi kaksi tärkeintä tekijää eri sosiaalisissa ympäristöissä” on viisi vastausvaihtoehtoa, ja näistä vastaajan tulee valita kaksi itselleen tärkeintä. Tällä kysymyksellä selvitän kuinka eri ympäristöt vaikuttavat siihen, mitkä tekijät ryhmädynamiikassa heille ovat tärkeimpiä.

Analysoin tuloksia Webropolissa käyttäen Webropolin raportointisivua. Järjestelmän avulla luon eri taustakysymysten perusteella raportteja, joiden avulla saan tuloksia analysoitua. Esimerkiksi teen oman raportin 20–23-vuotiaille ja analysoin raportin avulla heidän ikäisiensä vastauksia kyselyssä. Analysoin jokaisen ikäryhmän tulokset erikseen ja vertailen niitä keskenään. Teen samoin myös eri taustakysymysten perusteella. Näin saan tuloksia hyvin ja selkeästi vertailtua keskenään.

3.3 Vastaajien taustatiedot

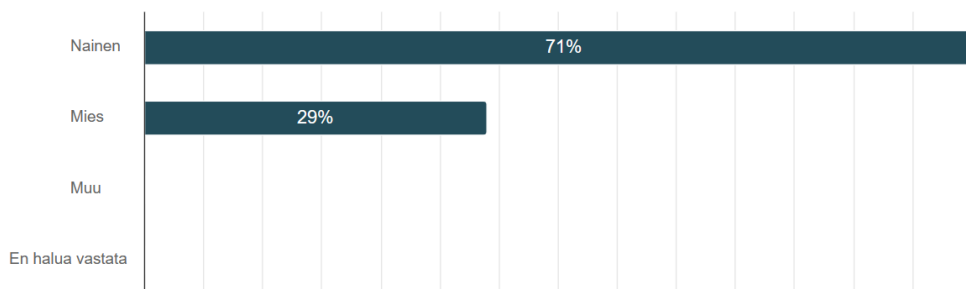
Ensimmäisenä kyselyssä kysyttiin vastaajien taustatietoja. Ensimmäisenä taustakysymyksenä oli vastaajien ikä. Vastaajista 20–23-vuotiaita oli 41 % eli 42 vastaajaa. 24–27-vuotiaita oli 43 % eli 44 vastaajaa. 28–30-vuotiaita oli 12 % eli 12 vastaajaa. 4 % vastaajista oli yli 30-vuotiaita ja alle 20-vuotiaita oli 1 %. Alle 20-vuotiailla sekä yli 30-vuotiailla kysely päättyi tähän, eivätkä he päässeet kyselyssä pidemmälle. Eniten vastauksia saatiin 20–23-vuotiailta sekä 24–27-vuotiailta.



Kuva 1. Vastaajien ikäjakauma

Kuvassa yksi on ikäjakauma prosentteina havainnollistamassa.

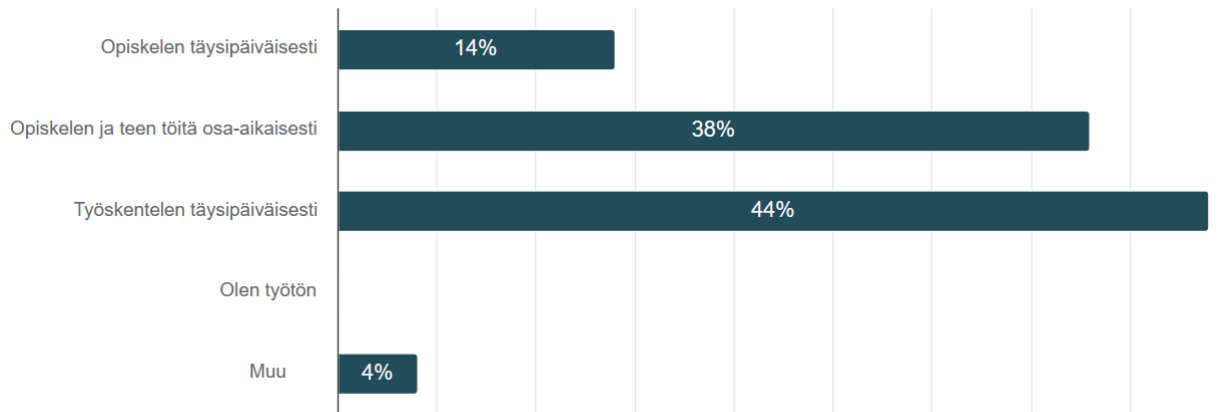
Toisena taustakysymyksenä kysyttiin vastaajien sukupuoli. Vastausvaihtoehtoina oli nainen, mies, muu sekä en halua vastata. Vastaajia tuli ainoastaan vaihtoehtoihin nainen ja mies. Naisia vastaajista oli 71 % eli 73 vastaajaa sekä miehistä 29 % eli 30 vastaajaa.



Kuva 2. Vastaajien sukupuolijakauma

Kuvassa kaksi tulos prosentteina selkeyttämässä jakaumaa.

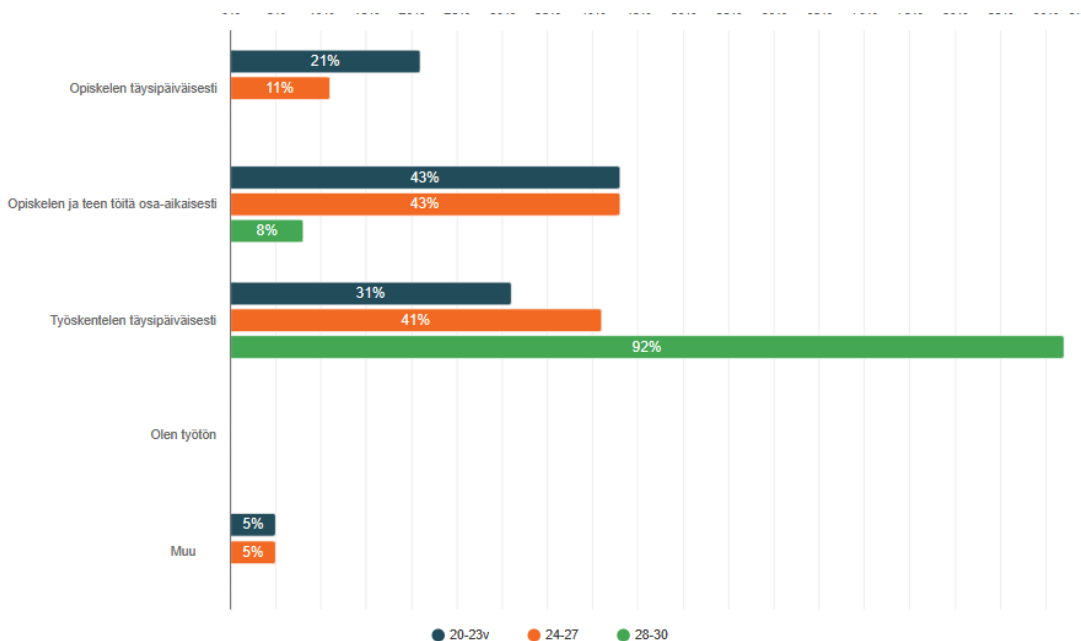
Seuraavana taustakysymyksenä kysyttiin vastaajan tämänhetkistä elämäntilannetta. Vastaajista 15 % eli 15 vastaajaa kertoo opiskelevansa täysipäiväisesti, 38 % eli 39 vastaajaa kertoo opiskelevansa sekä työskentelevänsä samalla osa-aikaisesti. Täysipäiväisesti vastaajista työskentelee 44 % eli 45 vastaajaa. Vastausvaihtoehdon muu valitsi 4 % eli 4 vastaajaa. Työttömiä vastaajia ei tullut ollenkaan. Kuva kolme prosentteina selkeyttämässä jakaumaa.



Kuva 3. Vastaajien elämäntilanne

Kuvassa kolme jakauma prosentteina selkeyttämässä.

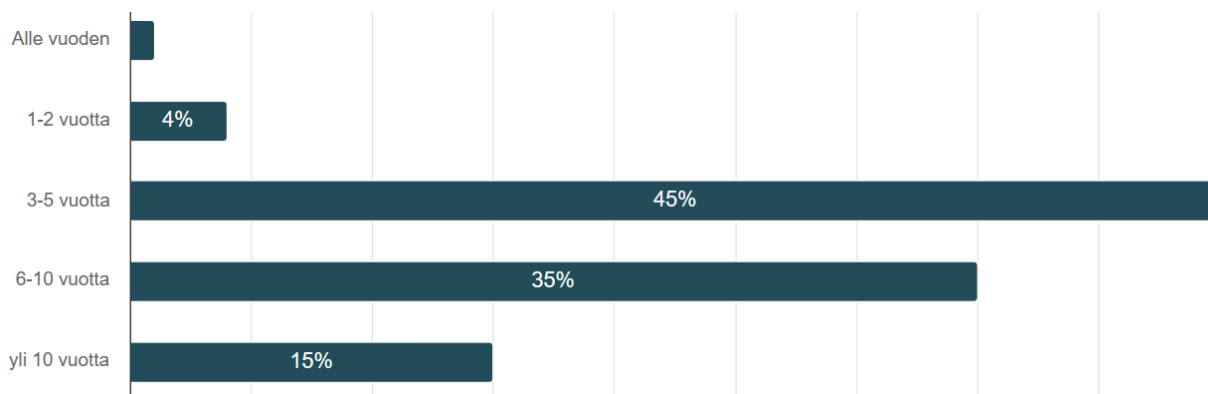
20–23-vuotiaista vastaajista 21 % opiskelee täysipäiväisesti, 43 % opiskelee ja tekee töitä osa-aikaisesti, 31 % työskentelee täysipäiväisesti ja vastausvaihtoehdon ”muu” on valinnut 5 % vastaajista. 24–27-vuotiaista vastaajista 11 % opiskelee täysipäiväisesti, 43 % opiskelee ja työskentelee osa-aikaisesti, 41 % työskentelee täysipäiväisesti ja vastausvaihtoehdon ”muu” on valinnut 5 % vastaajista. 28–30-vuotiaista vastaajista 8 % opiskelee ja työskentelee osa-aikaisesti ja 92 % työskentelee täysipäiväisesti.



Kuva 4. Elämäntilanne eri ikäisillä

Kuvassa neljä prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

Viimeisenä taustakysymyksenä vastaajia pyydettiin arvioimaan heidän työkokemuksensa pituus. Alle vuoden pituisen työkokemuksen itselleen arvioi 1 %. 1–2- vuotta arvioi työkokemuksensa olevan 4 %. 45 % vastaajista arvioi työkokemuksensa olevan 3–5 vuotta. 35 % vastaajista arvioi työkokemuksensa olevan 6–10-vuotta. 16 % vastaajista arvioi työkokemuksensa olevan yli 10 vuotta.



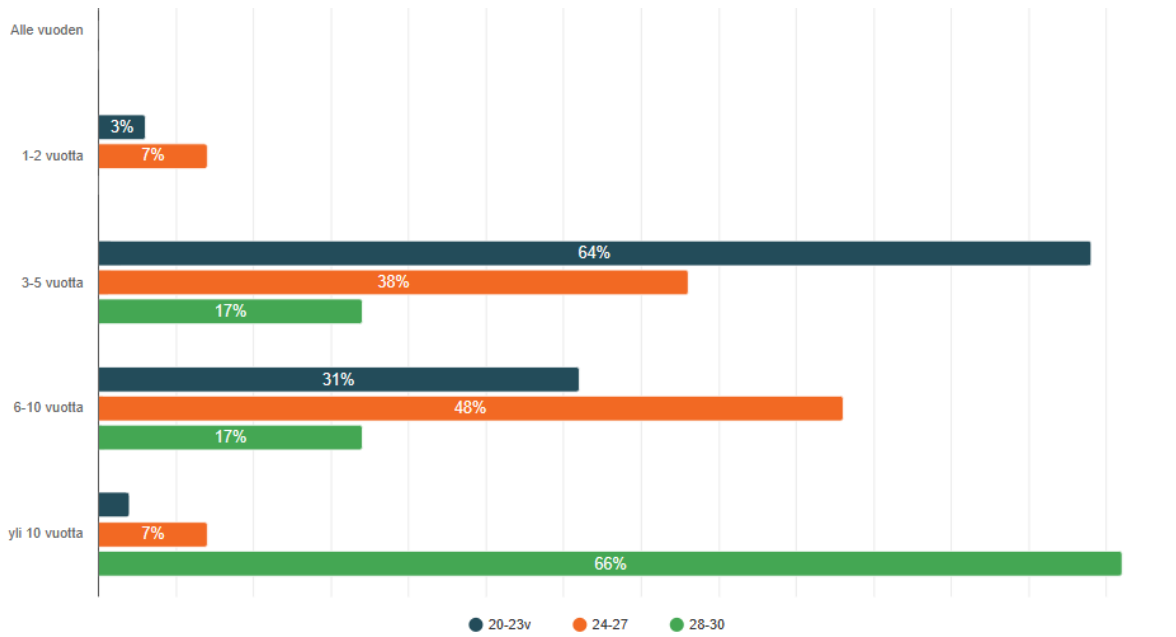
Kuva 5. Vastaajien työkokemusten pituudet

Kuvassa viisi näkyy vastaajien työkokemuksen pituusjakauma prosentteina.

20–23-vuotiaista vastaajista 2 % arvioi työkokemuksensa olevan 1–2 vuotta, 64 % arvioi kokemuksensa olevan 3–5 vuotta, 31 % arvioi 6–10 vuotta ja yli kymmenen vuotta arvioi 2 % vastaajista.

24–27 vuotiaista vastaajista 7 % arvioi työkokemuksensa olevan 1–2 vuotta, 39 % arvioi 3–5 vuotta, 48 % arvioi 6–10 vuotta ja yli kymmenen vuotta arvioi 7 % vastaajista.

28–30 vuotisista vastaajista 17 % arvioi kokemuksensa olevan 3–5 vuotta, 17 % arvioi 6–10 vuotta ja yli kymmenen vuotta arvioi 67 % vastaajista.



Kuva 6. Työkokemus ikäjakauman mukaan

Kuvassa kuusi havainnollistettuna prosenttijakauma työkokemusvuosista.

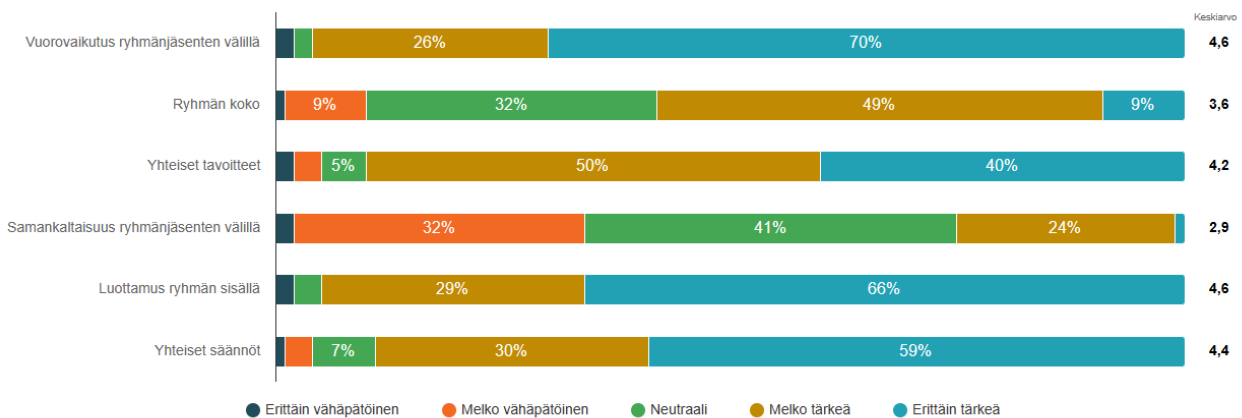
4 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa analysoidaan tutkimuksessa selvitettyjä tuloksia eli käydään läpi kyselylomakkeesta saadut vastaukset. Tutkimuskysely julkaistiin LinkedInissä ja vastaajia saatiin kyselyyn 103.

4.1 Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat tekijät

Tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen. Tätä selvitettiin kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä taustatietojen jälkeen. Kysymyksessä käytettiin Likert-asteikkoa. Kysymyksen kaikki vaihtoehdot olivat erilaisia ryhmädynamiikkaan vaikuttavia tekijöitä, ja vastaajan tuli kertoa, kuinka tärkeänä hän näitä pitää. Likert-asteikossa luku 5 tarkoittaa erittäin tärkeää ja luku 1 erittäin vähäpätöistä. Mitä lähempänä asteikon luku on lukua 5, sitä tärkeämmäksi tekijä koettiin. Kyselyn ensimmäinen kysymys taustatietojen jälkeen oli ”Miten tärkeänä pidät seuraavia ryhmädynamiikkaan vaikuttavia tekijöitä”.

Vastaajat pitivät erittäin tärkeinä vuorovaikutusta ryhmänjäsenten välillä, sekä luottamusta ryhmän sisällä. Melko tärkeänä he pitivät ryhmän kokoa, yhteisiä tavoitteita sekä yhteisiä sääntöjä. Neutraalina he pitivät samankaltaisuutta ryhmänjäsenten välillä.

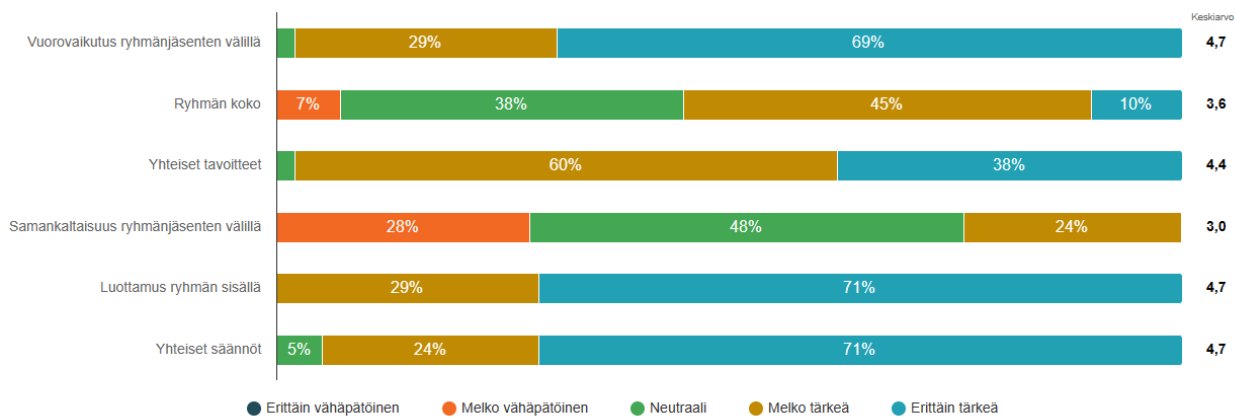


Kuva 7. Kaikkien vastaajien prosenttijakauma ryhmädynamiikkaan vaikuttavista tekijöistä

Kuvassa seitsemän prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

Yllä olevasta kuvasta keskiarvot kertovat tekijöiden tärkeydestä Likert-asteikon avulla. Tärkeimpinä tekijöinä keskiarvon mukaan on vuorovaikutus ryhmänjäsenten välillä sekä luottamus ryhmän sisällä. Nämä molemmat ovat saaneet keskiarvokseen 4,6. Myös yhteiset säännöt ovat nousseet korkealle keskiarvolla 4,4.

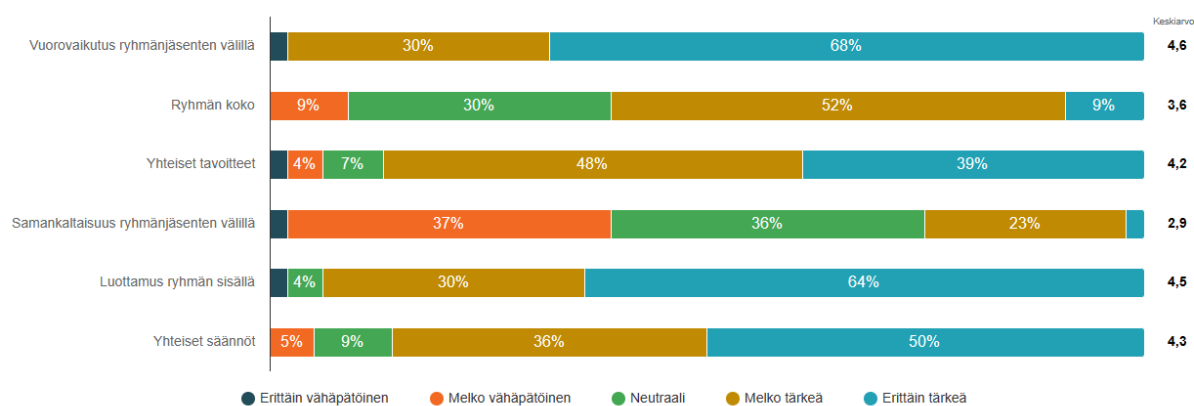
Vastauksissa on eroja ikäryhmittäin. 20–23-vuotiaille tärkeimmät tekijät ovat vuorovaikutus ryhmänjäsenten välillä, luottamus ryhmän sisällä ja yhteiset säännöt. Nämä kaikki ovat saaneet keskiarvokseen 4,7. Vähäpätöisimmäksi he kokivat samankaltaisuuden ryhmänjäsenten välillä. Tämä sai keskiarvoksi 3. Ryhmän koko sai keskiarvoksi 3,6 ja yhteiset tavoitteet 4,4.



Kuva 8. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa kahdeksan prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

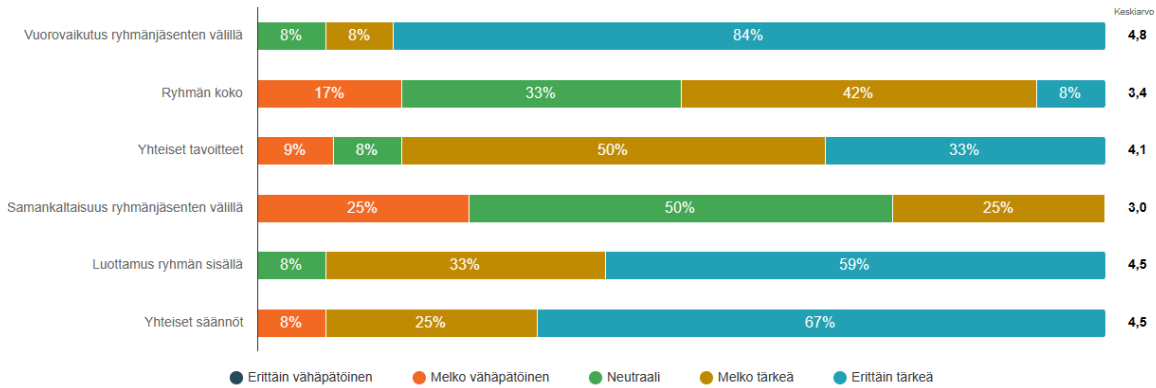
Seuraavana ikäryhmänä on 24–27-vuotiaat. Heille tärkein tekijä oli vuorovaikutus ryhmänjäsenten välillä keskiarvolla 4,6. Seuraavaksi tärkeimpänä tekijänä heillä on luottamus ryhmän sisällä keskiarvolla 4,5. Tämän ikäisillä jakauma on tasaisempaa, ja seuraavaksi tärkein heille oli yhteiset säännöt keskiarvolla 4,3 ja tämän jälkeen yhteiset tavoitteet keskiarvolla 4,2. Vähäpätöisimpinä on ryhmän koko keskiarvolla 3,6 ja samankaltaisuus ryhmänjäsenten välillä keskiarvolla 2,9.



Kuva 9. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa yhdeksän prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

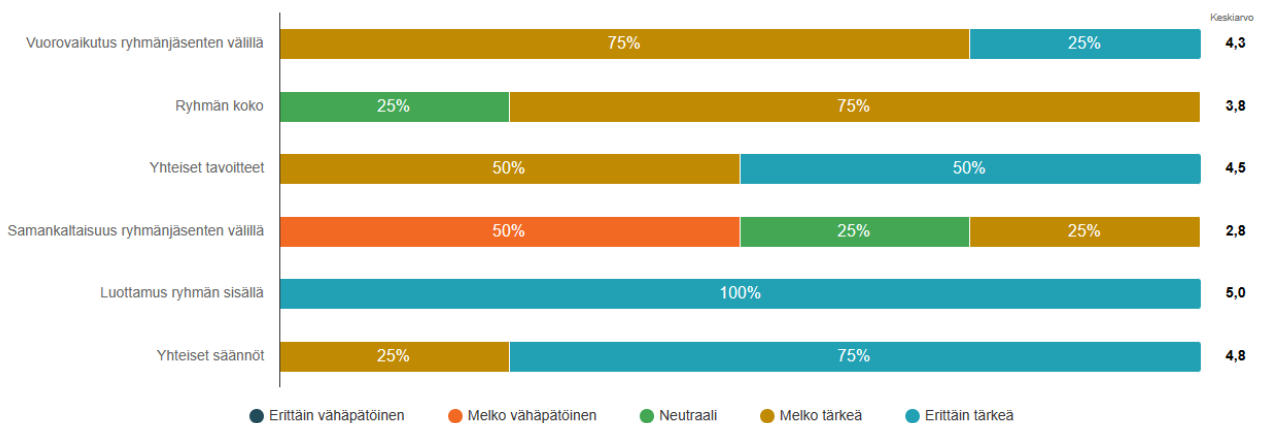
Viimeisenä ikäryhmänä on 28–30-vuotiaat. Heille tärkein tekijä on vuorovaikutus ryhmänjäsenen välillä, keskiarvolla 4,8. Seuraavaksi tärkeimmät ovat luottamus ryhmän sisällä ja yhteiset säännöt. Molemmat näistä saivat keskiarvokseen 4,5. Yhteiset tavoitteet saivat keskiarvon 4,1. Vähäpätöisempinä pidettiin ryhmän kokoa keskiarvolla 3,4 ja samankaltaisuutta ryhmänjäsenen välillä keskiarvolla 3.



Kuva 10. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 10 prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

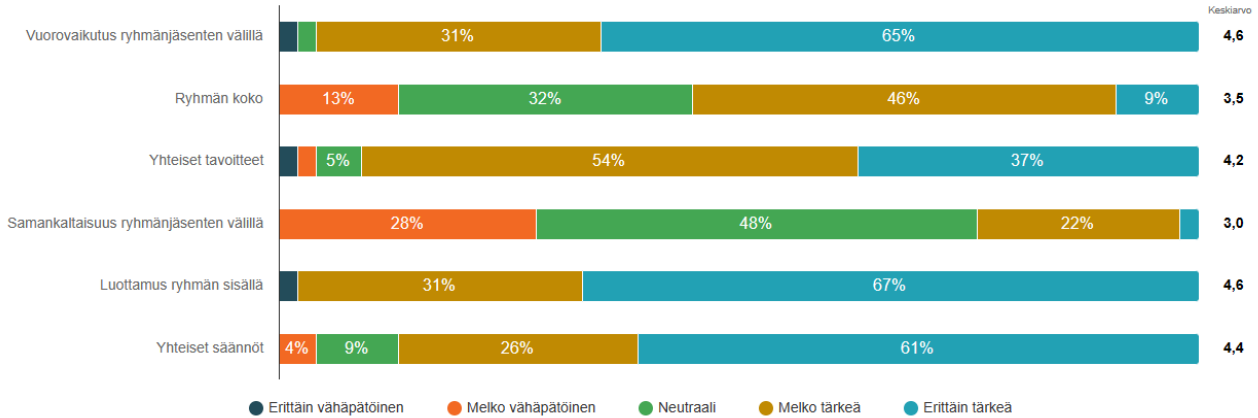
Työkokemuksen mukaan tutkiessa tuloksia, 1–2-vuotta työkokemusta omaavat henkilöt pitivät luottamusta, yhteisiä sääntöjä sekä yhteisiä tavoitteita erittäin tärkeinä. Melko tärkeinä he pitivät vuorovaikutusta ryhmänjäsenen välillä sekä ryhmän kokoa. Neutraalina he pitivät samankaltaisuutta ryhmänjäsenen välillä.



Kuva 11. 1–2-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 11 prosenttijakauma selkeyttämässä 1–2-vuotta työkokemusta omaavien vastauksista.

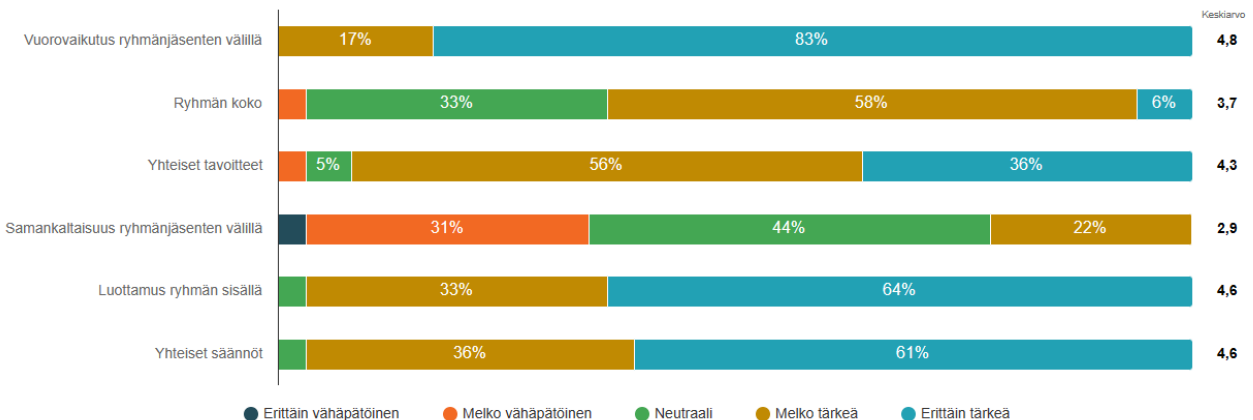
Vastaajat, joilla oli työkokemusta 3–5-vuotta pitivät erittäin tärkeänä vuorovaikutusta ryhmänjäsenten välillä sekä luottamusta ryhmän sisällä. Melko tärkeänä he pitivät ryhmän kokoa, yhteisiä tavoitteita ja yhteisiä sääntöjä. Neutraalina he pitivät samankaltaisuutta ryhmänjäsenten välillä.



Kuva 12. 3–5-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 12 prosenttijakauma selkeyttämässä vastausten jakaumaa.

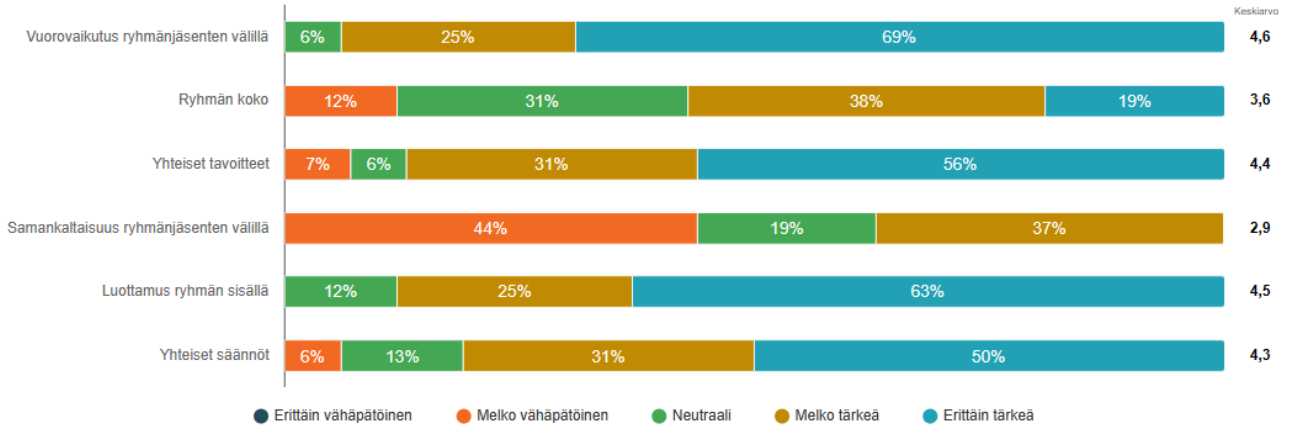
Vastaajat, joilla oli työkokemusta 6–10-vuotta pitivät erittäin tärkeänä vuorovaikutusta ryhmänjäsenten välillä, luottamusta ryhmän sisällä sekä yhteisiä sääntöjä. Melko tärkeänä he pitivät ryhmän kokoa ja yhteisiä tavoitteita. Neutraalina he pitivät samankaltaisuutta ryhmänjäsenten välillä.



Kuva 13. 6–10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 13 on vastausten prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

Yli 10 vuotta työkokemusta omaavat pitivät erittäin tärkeänä vuorovaikutusta ryhmän jäsenten välillä sekä luottamusta ryhmän sisällä. Melko tärkeänä he pitivät ryhmän kokoa, yhteisiä tavoitteita ja yhteisiä sääntöjä. Neutraalina he pitivät samankaltaisuutta ryhmänjäsenten välillä.



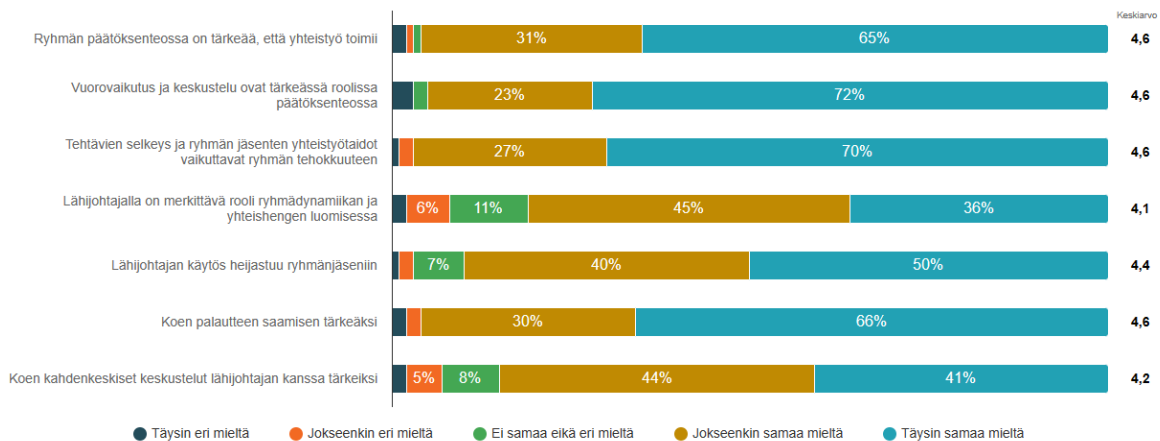
Kuva 14. Yli 10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 14 prosenttijakauma vastauksista havainnollistamassa jakaumaa.

4.2 Ryhmässä työskentely

Seuraavana kyselyssä oli erilaisia väittämiä liittyen ryhmässä työskentelyyn. Vastaajien tuli vastata eri väitteisiin. Kysymyksessä käytettiin Likert-asteikkoa. Likert-asteikossa luku 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä ja luku 1 täysin eri mieltä. Mitä lähempänä asteikon luku on lukua 5, sitä enemmän vastaajat ovat väitteen kanssa samaa mieltä.

Vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että ryhmän päätöksen teossa on tärkeää, että yhteistyö toimii, vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaitot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen sekä koen palautteen saamisen tärkeäksi. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa, lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin sekä koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeiksi.

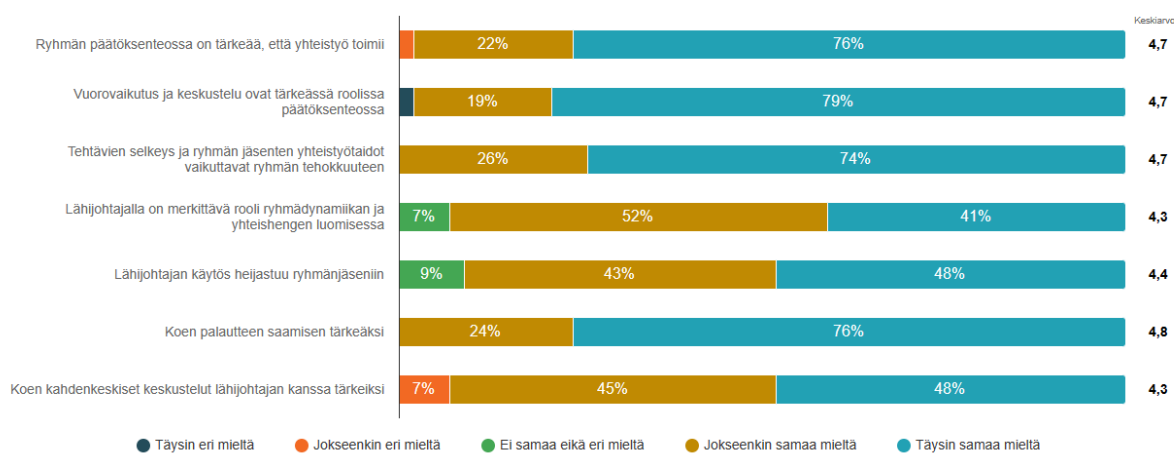


Kuva 15. Vastausten prosenttijakauma ryhmässä työskentelyyn liittyen

Kuvassa 15 prosenttijakauma havainnollistamassa vastausten jakaumaa.

Kaikkien ikäryhmien suurin keskiarvo, eli tärkeimmät väittämät olivat ”ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii”, ”vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa”, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen”, sekä ”koen palautteen saamisen tärkeäksi”. Nämä ovat saaneet keskiarvokseen 4,6 eli vastaajat ovat näiden asioiden kanssa eniten samaa mieltä.

20–23-vuotiaiden ikäryhmän suurimman keskiarvon on saanut väittämä ”koen palautteen saamisen tärkeäksi” keskiarvolla 4,8. Tämän jälkeen eniten samaa mieltä he olivat väittämistä ”tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen”, vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa” ja ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii. Nämä kaikki olivat saaneet keskiarvoksi 4,7. Näiden jälkeen eniten samaa mieltä he olivat väittämästä ”lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin” keskiarvolla 4,5 ja pienimmän keskiarvon sai väittämä ”lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa” tämä sai keskiarvokseen 4,3. Kuitenkin kaikki nämä ovat saaneet suuren keskiarvon, joten nämä ovat kaikki tärkeitä asioita.

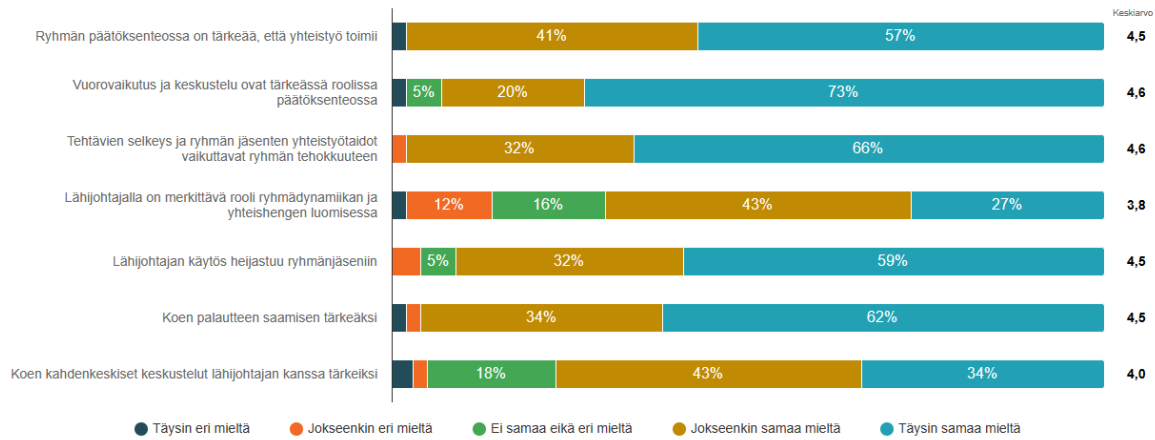


Kuva 16. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 16 vastaajien prosenttijakauma havainnollistamassa.

24–27-vuotiaiden suurimman keskiarvon on saaneet väittämät ”vuorovaikutus ja keskustelu on tärkeässä roolissa päätöksenteossa” ja tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen. Nämä ovat saaneet keskiarvon 4,6. Seuraavaksi suurimman keskiarvon on saaneet väittämät ”ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii”, ”lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin” ja ”koen palautteen saamisen tärkeäksi”. Nämä ovat kaikki saaneet keskiarvon 4,5. Keskiarvon 4 sai väittämä ”koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa

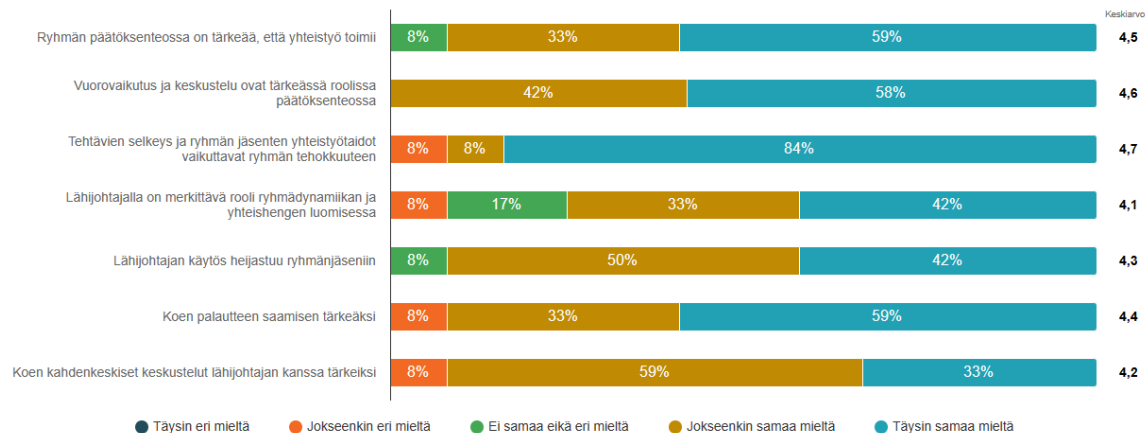
tärkeiksi”. Pienimmän keskiarvon sai väittämä ”lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa”. Tämä sai keskiarvon 3,8.



Kuva 17. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 17 prosenttijakauma vastauksista selkeyttämässä.

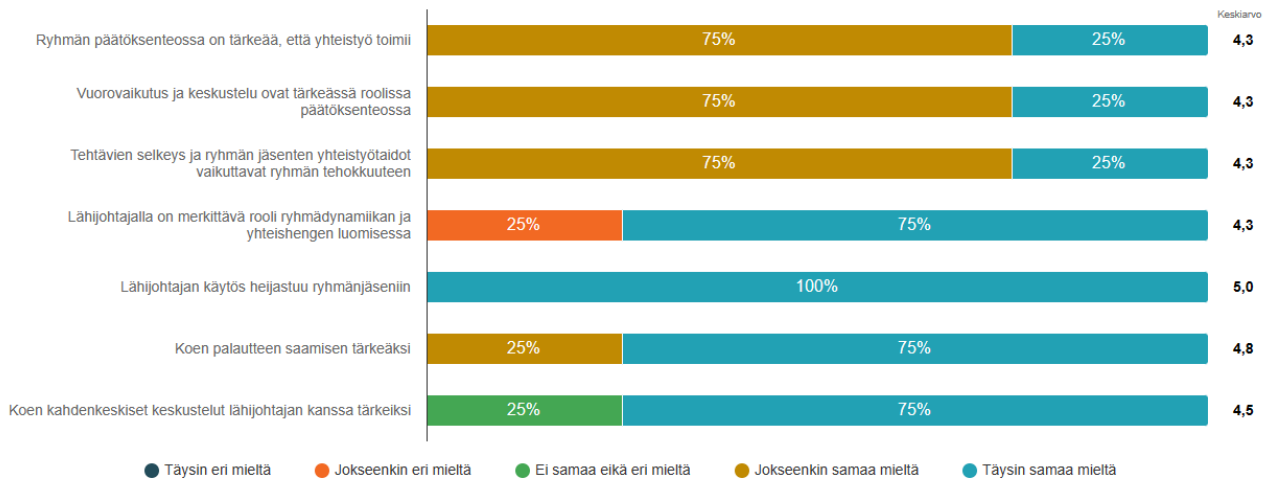
Viimeinen ikäryhmä, eli 28–30-vuotiaiden vastaukset ovat antaneet suurimman keskiarvon väittämälle ”tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen”. Tämä sai keskiarvon 4,7. Seuraavaksi tärkein väittämä oli ”vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa”, keskiarvolla 4,6. Keskiarvolla 4,5 oli väittämä ”ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii”. Väittämä ”koen palautteen saamisen tärkeäksi” sai keskiarvon 4,4 ja väittämä ”lähijohtajan käytös heijastuu ryhmän jäseniin” 4,3. Pienimmän keskiarvon sain väittämä ”lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa”, keskiarvolla 4,1.



Kuva 18. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 18 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa.

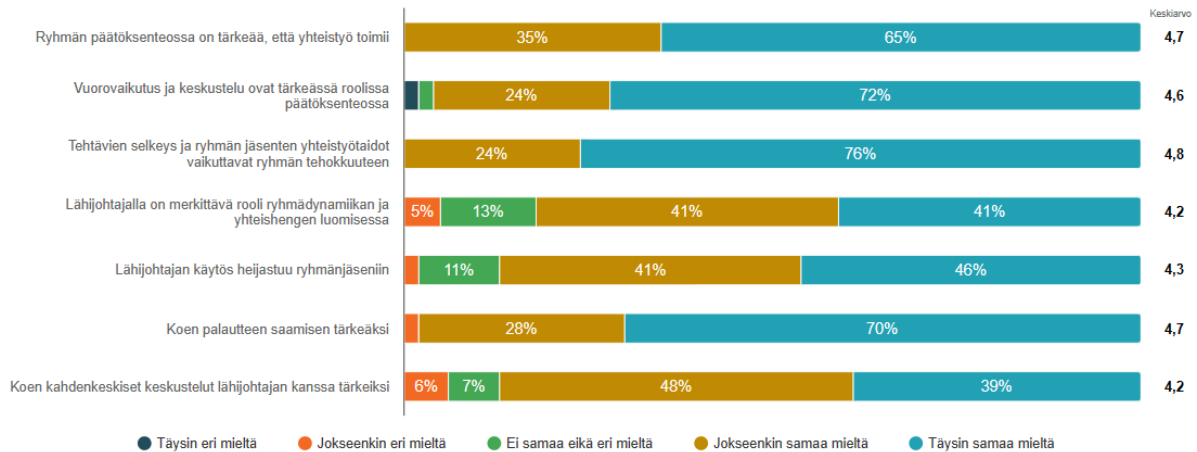
1–2-vuoden työkokemuksen omaavat kokivat olevansa täysin samaa mieltä siitä, että lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin, koen palautteen saamisen tärkeäksi sekä koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeäksi. Melko tärkeinä he pitivät sitä, että ryhmän päätöksenteossa yhteistyö toimii, vuorovaikutus ja keskustelu on tärkeässä roolissa päätöksenteossa, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen sekä lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa.



Kuva 19. 1–2-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 19 vastausten prosenttijakauma selkeyttämässä.

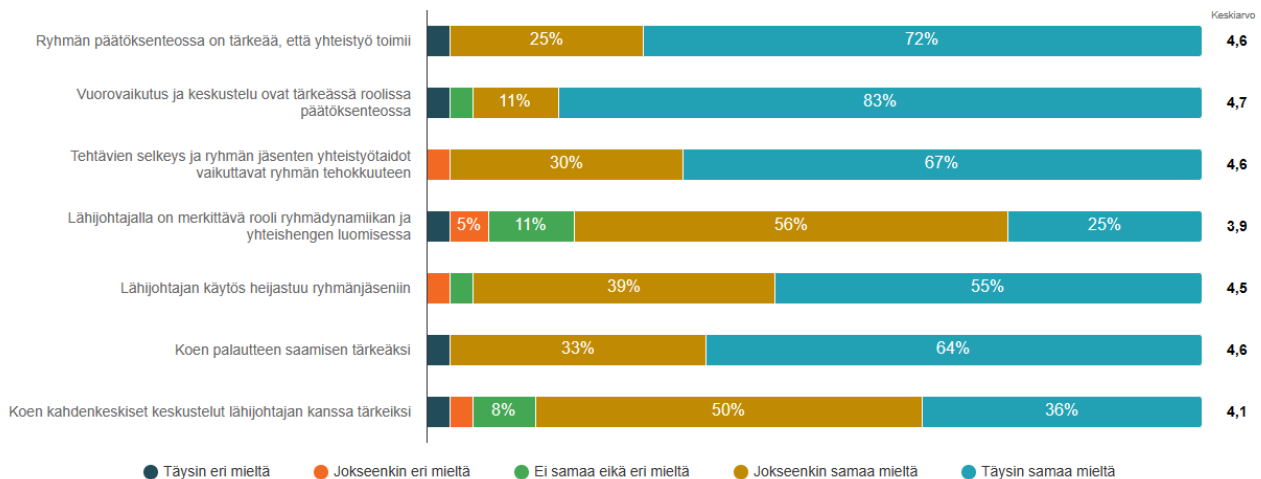
3–5-vuotta työkokemusta omaavat olivat täysin samaa mieltä siitä, että ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii, vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen sekä koen palautteen saamisen tärkeäksi. Melko samaa mieltä he olivat siitä, että johtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa, lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin sekä koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeiksi.



Kuva 20. 3–5-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 20 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa.

6–10-vuotta työkokemusta omaavat vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii, vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen, lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin sekä koen palautteen saamisen tärkeäksi. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa ja koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeiksi.

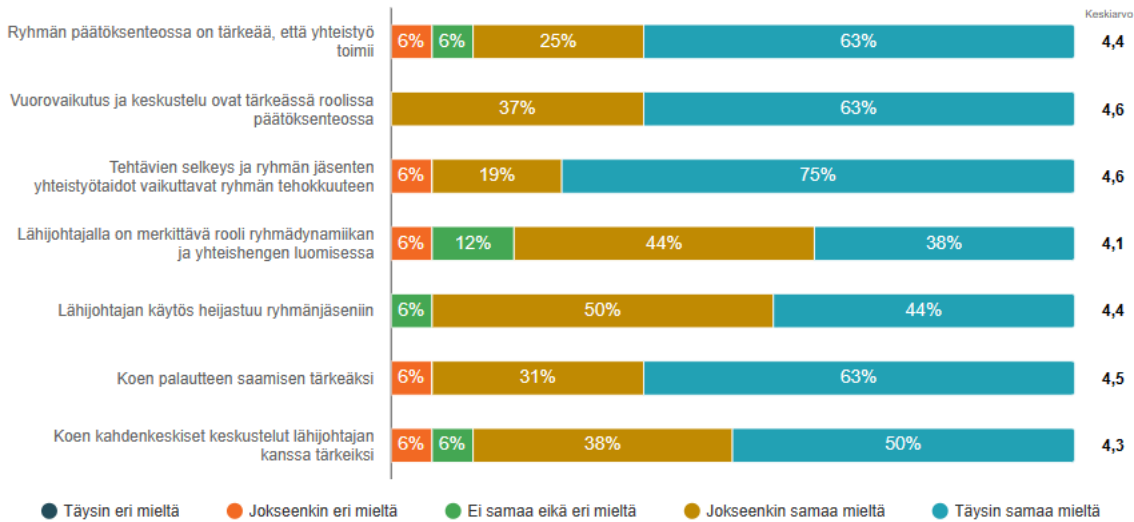


Kuva 21. 6–10-vuotta työkokemusta omaavien vastausten prosenttijakauma

Kuvassa 21 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

Yli 10-vuotta työkokemusta omaavat olivat täysin samaa mieltä siitä, että vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa, tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen ja koen palautteen saamisen tärkeäksi. Jokseenkin samaa mieltä

he olivat siitä, että ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii, lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa, lähijohtajan käytös heijastuu ryhmän jäseniin ja koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeiksi.



Kuva 22. Yli 10-vuotta työkokemusta omaavien vastausten prosenttijakauma

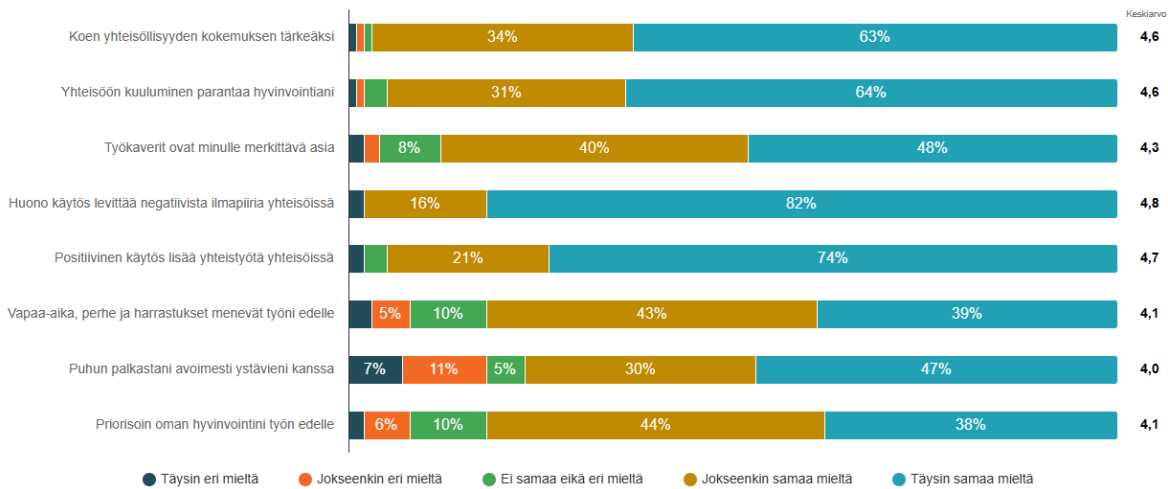
Kuvassa 22 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa.

4.3 Yhteisöllisyys

Seuraavana kysymyksenä oli erilaisia väittämiä yhteisöllisyyteen liittyen. Vastaajien tuli vastata väitteisiin oma mielipide. Tämän kysymyksen apuna käytettiin myös Likert-asteikkoa. Likert-asteikossa luku 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä ja luku 1 täysin eri mieltä. Mitä lähempänä asteikon luku on lukua 5, sitä enemmän vastaajat ovat väitteen kanssa samaa mieltä.

Vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi, yhteisöön kuulumine parantaa hyvinvointia, huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä sekä positiivinen käytös lisää yhteistyötä. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että työkaverit ovat merkittävä asia, vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle, puhun palkastani avoimesti

ystävieni kanssa ja priorisoin oman hyvinvointini työn edelle.

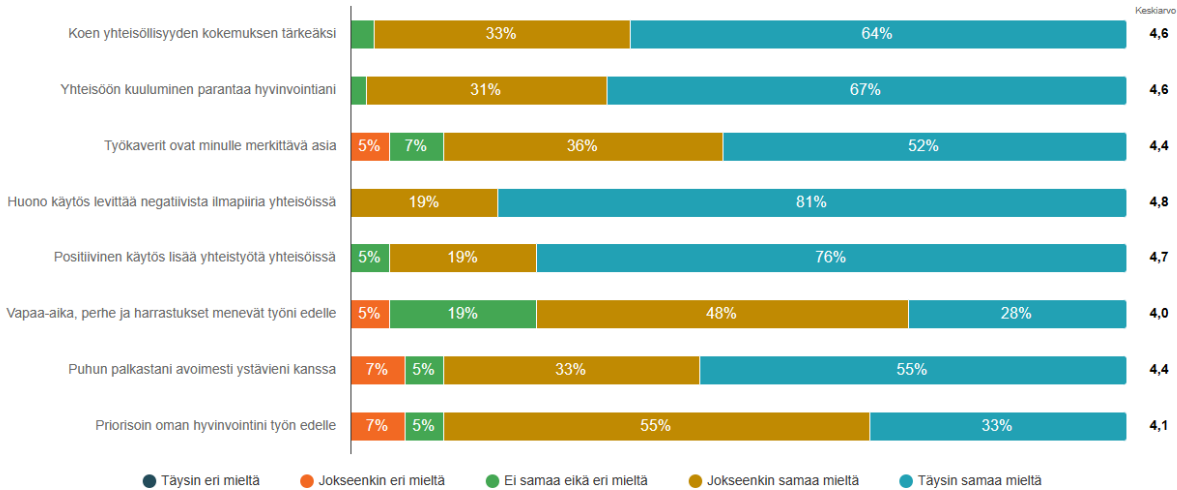


Kuva 23. Prosenttijakauma kaikkien vastaajien vastauksista liittyen yhteisöllisyyteen

Kuvassa 23 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa vastausten jakaumaa.

Kaikkien vastaajien kesken eniten samaa mieltä vastaajat ovat olleet väitteestä ”huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä yhteisöissä”, tämä väittämä on saanut keskiarvon 4,8. Vastaajat ovat olleet keskiarvoisin kaikkien väittämien kanssa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

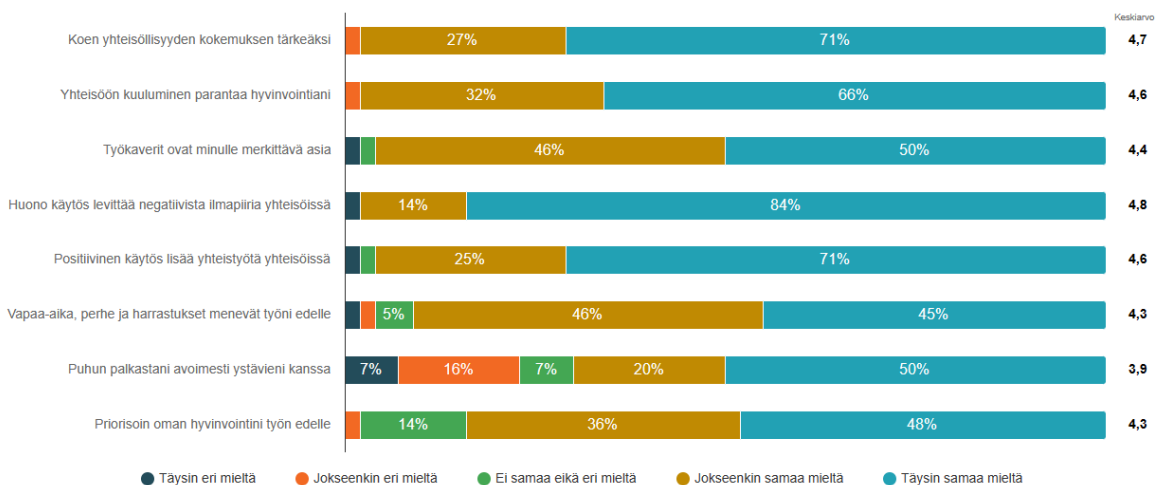
20–23-vuotiaat vastaajat olivat eniten samaa mieltä väitteen ”huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä” kanssa. Väite sai tämän ikäisiltä keskiarvon 4,8. Seuraavaksi suurimman keskiarvon sai väite ”positiivinen käytös lisää yhteistyötä yhteisöissä” Tämä väite sai keskiarvon 4,7. Keskiarvon 4,6 sai väitteet ”koen yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi” sekä ”yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointiani”. Vastaajat kokivat myös olevansa väitteen ”työkaverit ovat minulle merkittävä asia” kanssa jokseenkin samaa mieltä ja tämä sekä väite ”puhun palkastani avoimesti ystävieni kanssa” sai keskiarvon 4,4. Väittämä ”vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle” sai keskiarvon 4, joten vastaajat kokivat olevansa tämänkin kanssa jokseenkin samaa mieltä. Väitteen ”priorisoin oman hyvinvointini työnedelle” sai keskiarvon 4,1, joten vastaajat kokivat olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä.



Kuva 24. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 24 on vastausten prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

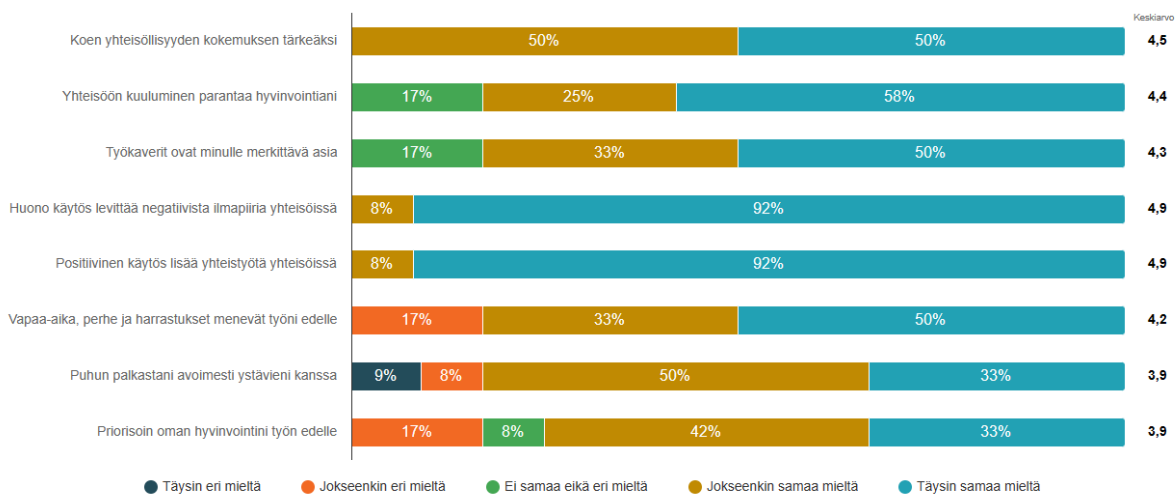
24–27-vuotiaat vastaajat olivat eniten samaa mieltä väittämän ”huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä yhteisöissä” kanssa. Tämä väittämä sai tämän ikäisiltä keskiarvon 4,8. Seuraavaksi suurimman keskiarvon on saanut väite ”koen yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi”. Tämä väite on saanut keskiarvon 4,7. Väitteet ”yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointiani” sekä ”positiivinen käytös lisää yhteistyötä yhteisöissä” ovat molemmat saaneet keskiarvokseen 4,6. Seuraavaksi suurimman keskiarvon on saanut väite ”työkaverit ovat minulle merkittävä asia”, keskiarvolla 4,4. Väittämät ”vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle” sekä ”priorisoin oman hyvinvointini työn edelle” on saanut keskiarvokseen 4,3. Väittämä ”puhun palkasta avoimesti ystäväni kanssa” on saanut keskiarvon 3,9.



Kuva 25. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 25 on prosenttijakauma havainnollistamassa.

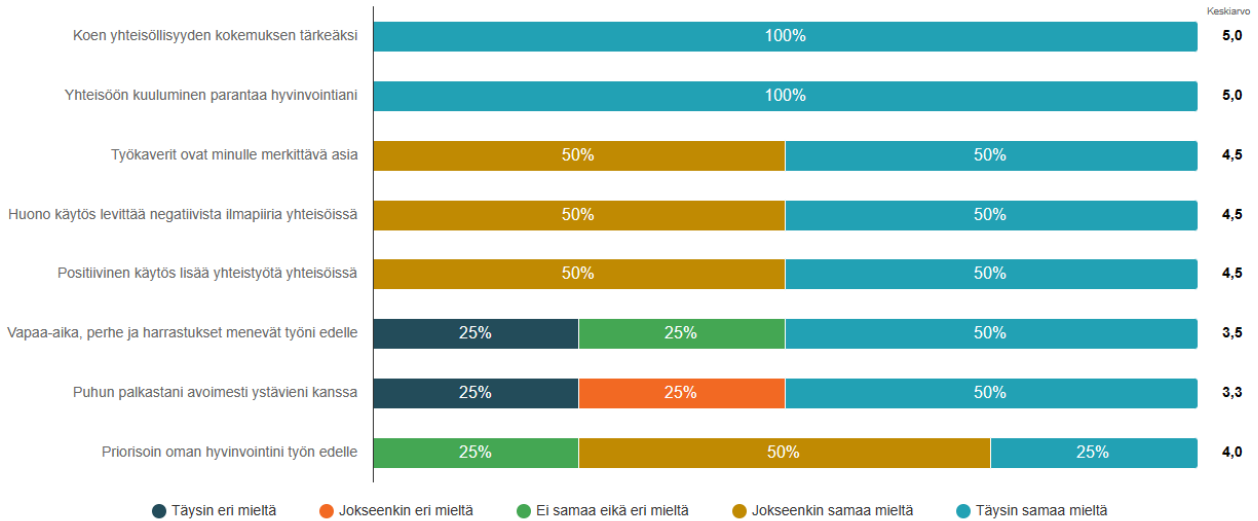
Viimeinen ikäryhmä, eli 28–30-vuotiaat ovat antaneet suurimmat keskiarvot väitteille ”huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä” sekä ”positiivinen ilmapiiri lisää yhteistyötä yhteisöissä”. Nämä molemmat ovat saaneet keskiarvon 4,9 eli vastaajat ovat keskiarvoisin täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Väittämä ”koen yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi” sai keskiarvon 4,5 ja ”yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointiani” 4,4. Väittämä ”työkaverit ovat minulle merkittävä asia” sai keskiarvon 4,3. Väittämä ”vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle” sai keskiarvon 4,2. Sekä väittämä ”puhun palkastani avoimesti ystäväni kanssa” että ”priorisoin oman hyvinvointini työn edelle” saivat keskiarvot 3,9.



Kuva 26. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma

Kuvassa 26 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa.

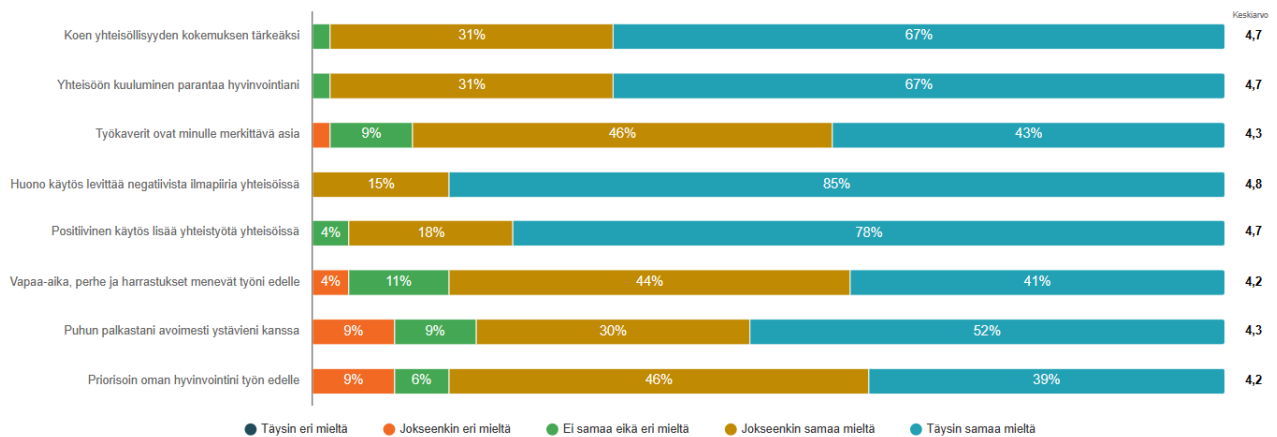
Työkokemusta 1–2-vuotta omaavat henkilöt olivat täysin samaa mieltä suurimman osan väitteiden kanssa. He kokivat olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi, yhteisöön kuuluminen parantaa heidän hyvinvointiaan, työkaverit ovat merkittävä asia, huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä sekä positiivinen käytös lisää yhteistyötä. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työn edelle ja he priorisoivat hyvinvointinsa työn edelle. Vastaajat eivät olleet samaa eikä eri mieltä siitä, puhuvatko he palkastaan avoimesti ystäviensä kanssa.



Kuva 27. 1–2-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 27 vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

3–5-vuotta työkokemusta omaavat olivat täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi, yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointia, huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä ja positiivinen käytös lisää yhteistyötä. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että työkaverit ovat merkittävä asia, vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle, puhun palkasta avoimesti ystäväni kanssa ja priorisoin hyvinvointini työn edelle.

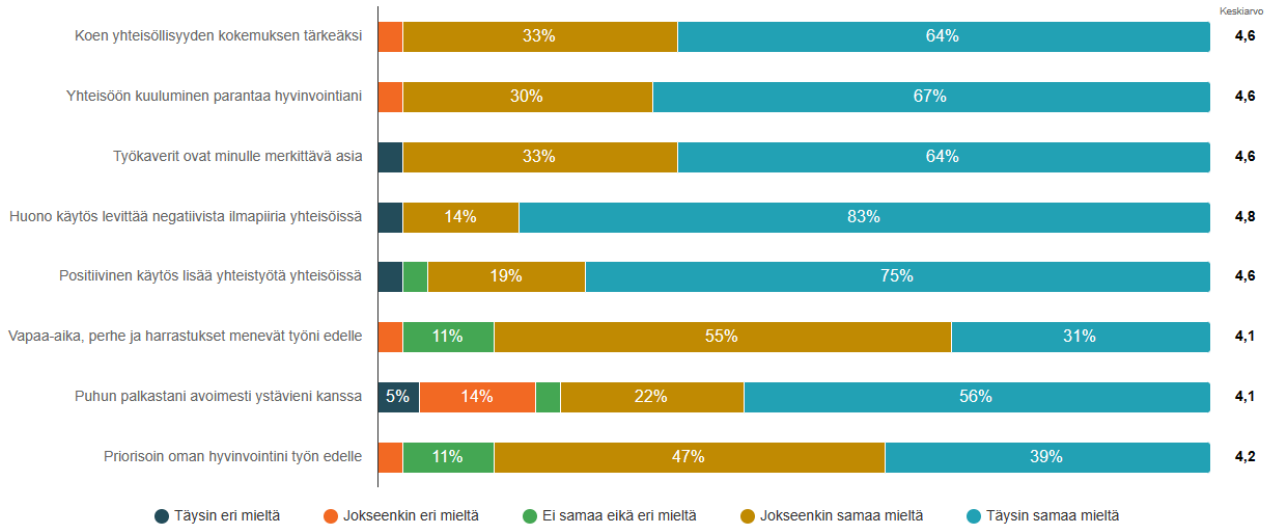


Kuva 28. 3–5-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 28 vastausten prosenttijakauma selkeyttämässä.

Vastaajat, joilla työkokemusta on kertynyt 6–10-vuotta olivat täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi, yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointia, työkaverit ovat merkittävä asia, huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä yhteisöissä ja positiivinen

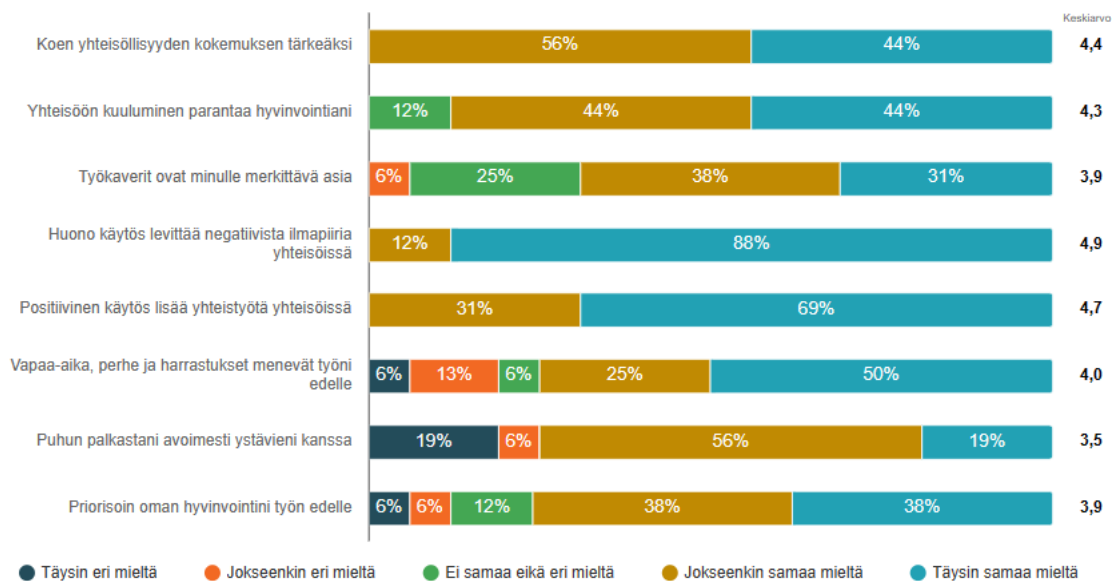
käytös lisää yhteistyötä yhteisöissä. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työn edelle, puhun palkasta avoimesti ystäväni kanssa ja priorisoin hyvinvointini työn edelle.



Kuva 29. 6–10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 29 on vastausten prosenttijakauma havainnollistamassa.

Yli 10-vuotta työskennelleet olivat täysin samaa mieltä siitä, että huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä ja positiivinen käytös lisää yhteistyötä yhteisöissä. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he kokevat yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi, yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointia, työkaverit ovat merkittävä asia, vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työn edelle, puhun avoimesti palkastani ystäväni kanssa sekä priorisoin oman hyvinvointini työn edelle.



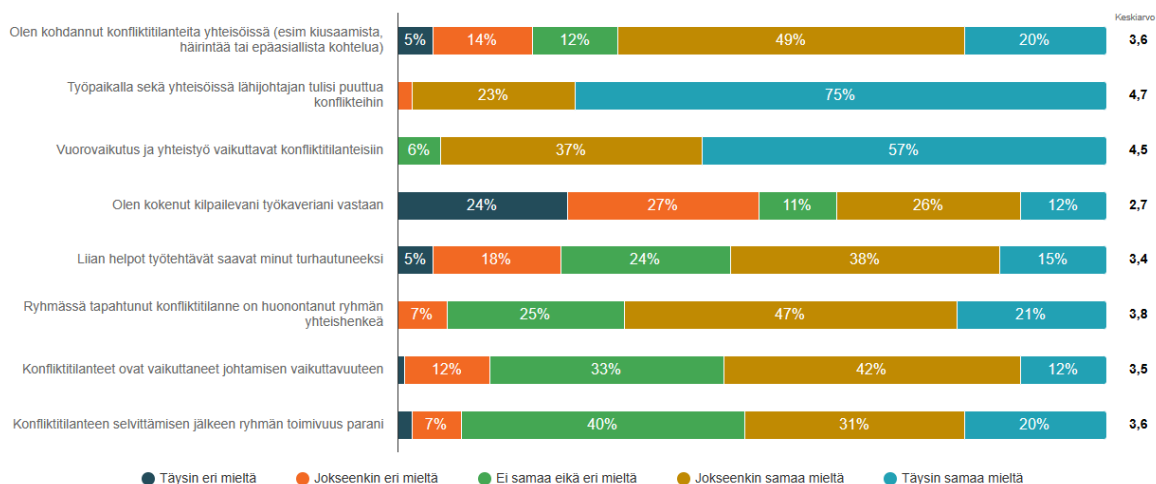
Kuva 30. Yli 10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma

Kuvassa 30 on vastausten prosenttijakauma selkeyttämässä.

4.4 Konfliktitilanteet

Seuraavana kyselylomakkeella oli väittämiä konfliktitilanteisiin liittyen. Vastaajien tuli vastata erilaisiin väittämiin liittyen erilaisiin tilanteisiin. Kysymyksessä käytettiin Likert-asteikkoa. Likert-asteikossa luku 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä ja luku 1 täysin eri mieltä. Mitä lähempänä asteikon luku on lukua 5, sitä enemmän vastaajat ovat väitteen kanssa samaa mieltä.

Vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin sekä vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he ovat kohdanneet konfliktitilanteita, ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä, konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen ja konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani. Ei samaa eikä eri mieltä he olivat siitä, että liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi sekä olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan.

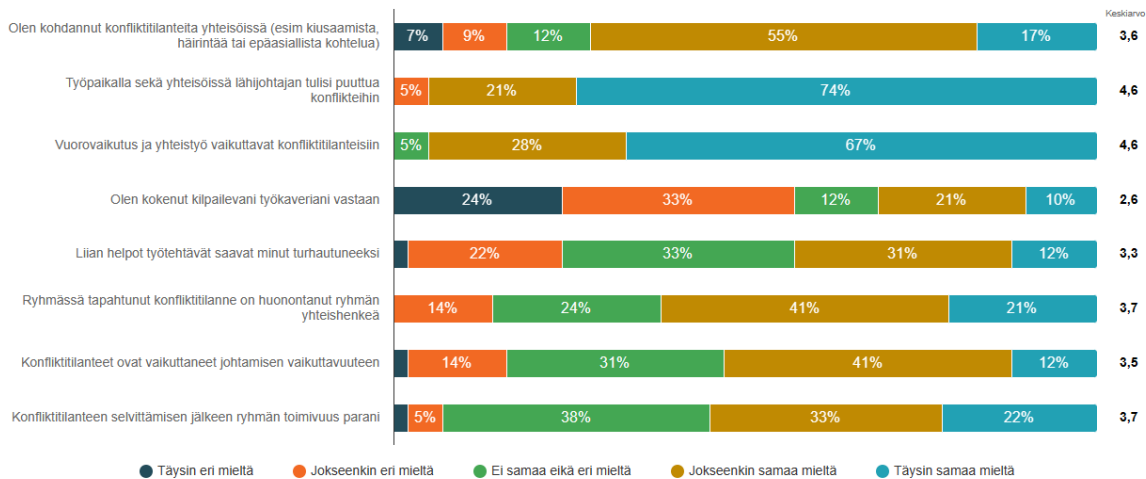


Kuva 31. Konfliktitilanteiden vastausten prosenttijakauma

Kuvassa 31 prosenttijakauma selkeyttämässä.

Suurimman keskiarvon kaikkien vastaajien kesken on saanut väittämä ”työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin” keskiarvolla 4,7. Vastaajat ovat keskiarvoisin ollut väitteen kanssa samaa mieltä. Näissä väittämässä vastaajien vastaukset poikkeavat toisistaan eniten.

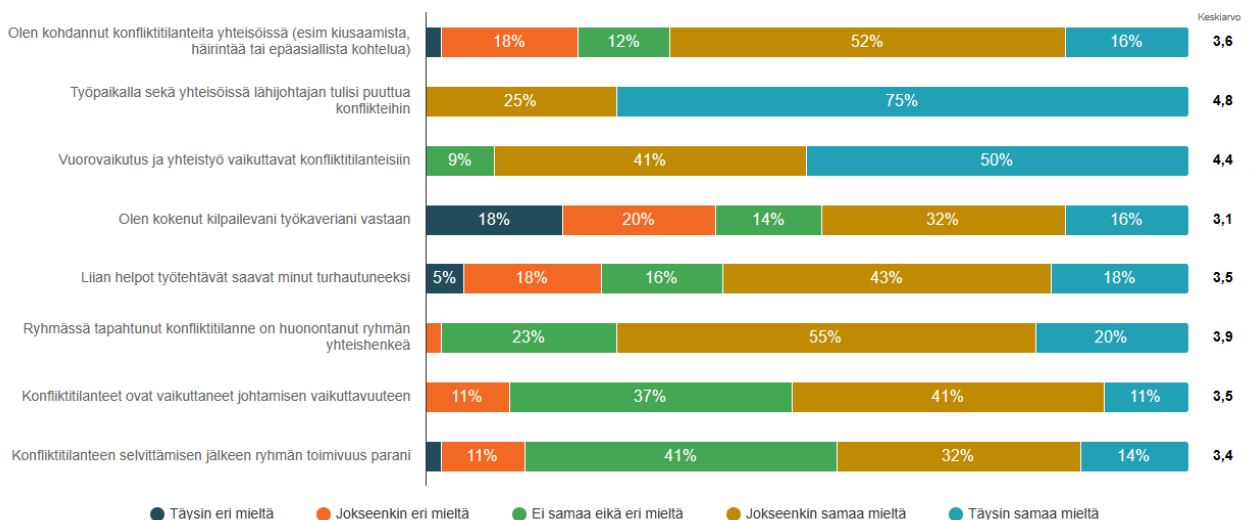
20–23-vuotiaat vastaajat ovat antaneet väittämille ”työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin” sekä ”vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin” keskiarvon 4,6. Näiden väittämien kanssa he siis ovat keskiarvoisin eniten samaa mieltä. Seuraavaksi suurimmat keskiarvot ovat saaneet väittämät ”ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä” sekä ”konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani”. Nämä ovat saaneet keskiarvon 3,7. Vastaajat ovat väittämien kanssa jokseenkin samaa mieltä. Väittämä ”olen kohdannut konfliktitilanteita yhteisöissä” on saanut keskiarvon 3,6. Keskiarvon 3,5 on saanut väittämä ”konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen”, väittämä ”liian helpot työtävät saavat minut turhautuneeksi” keskiarvon 3,3 ja ”olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan” 2,6.



Kuva 32. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 32 prosenttijakauma havainnollistamassa.

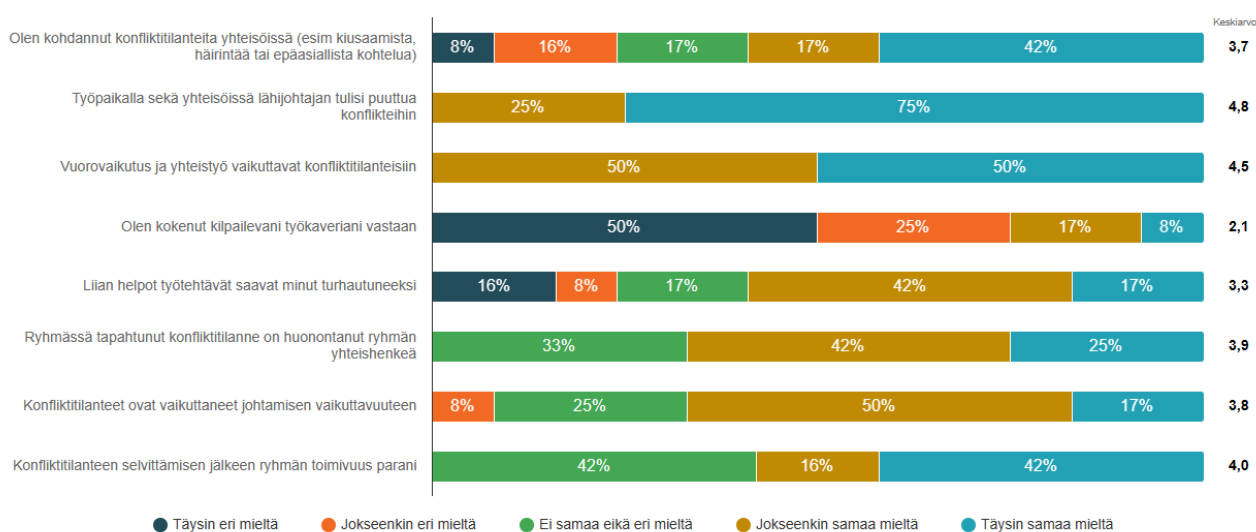
24–27-vuotiaat vastaajat olivat antaneet suurimman keskiarvon väitteelle ”työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin”. Väite oli saanut keskiarvon 4,8. Toiseksi suurimman keskiarvon on saanut väite ”vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin” keskiarvolla 4,4. Kolmanneksi suurimman keskiarvon 3,9 sai väite ”ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä”. Keskiarvon 3,6 sai väite ”olen kohdannut konfliktitilanteita yhteisöissä”. Sekä väite ”liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi” että väite ”konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen” saivat keskiarvon 3,5. Väite ”konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani” sai keskiarvon 3,4 ja väite ”olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan” sai keskiarvon 3,1.



Kuva 33. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 33 prosenttijakauma havainnollistamassa.

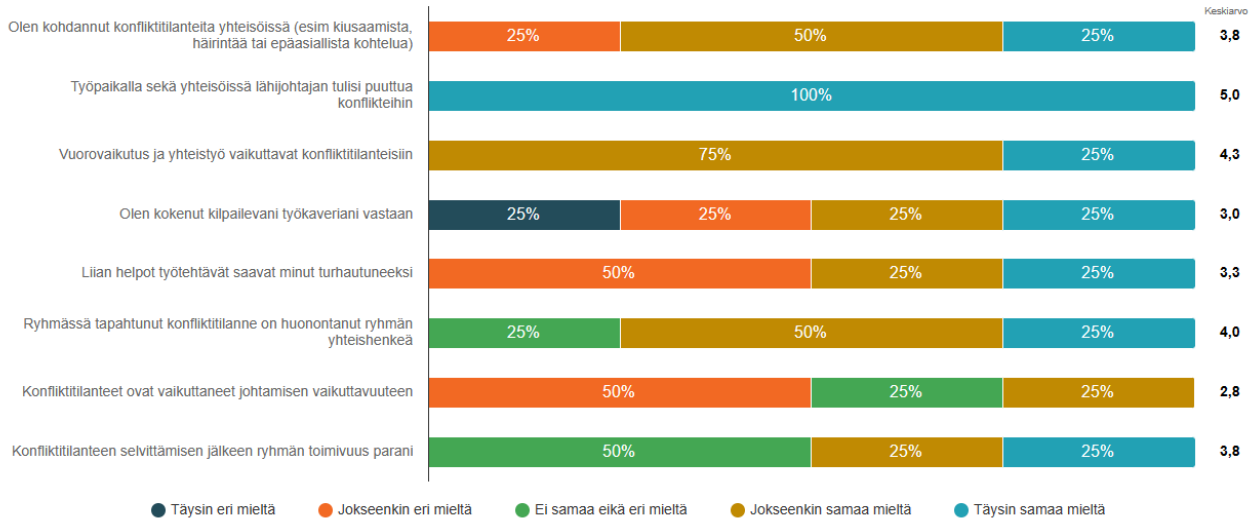
28–30-vuotiaat vastaajat olivat antaneet suurimman keskiarvon 4,8 väitteelle ”työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin”. Keskiarvon 4,5 sai väite ”vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin”. Väittämä ”konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani” sai keskiarvon 4. Väite ”ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä” sai keskiarvon 3,9 ja väite ”konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen” 3,8. Seuraavaksi isoimman keskiarvon 3,7 sai väite ”olen kohdannut konfliktitilanteita yhteisöissä” ja tämän jälkeen ”liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi” keskiarvolla 3,3. Pienimmän keskiarvon 2,1 sai väite ”olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan”.



Kuva 34. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 34 prosenttijakauma havainnollistamassa.

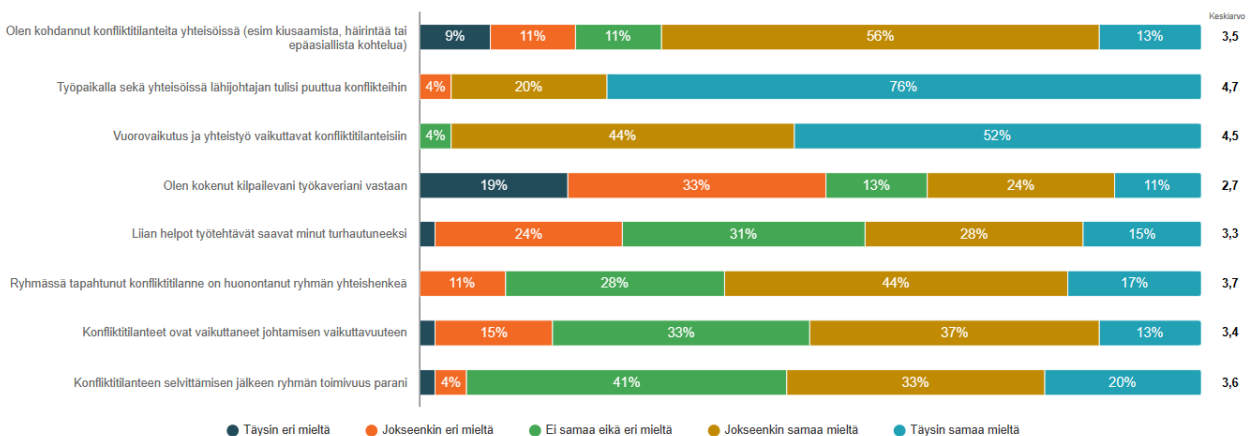
1–2- vuotta työkokemusta omaavat henkilöt olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he ovat kohdanneet konfliktitilanteita yhteisöissä, vuorovaikutus sekä yhteistyö vaikuttavat konflikteihin, ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä sekä konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani. Ei samaa eikä eri mieltä he olivat siitä, että konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen, liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi sekä olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan.



Kuva 35. 1–2-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 35 prosenttijakauma selkeyttämässä.

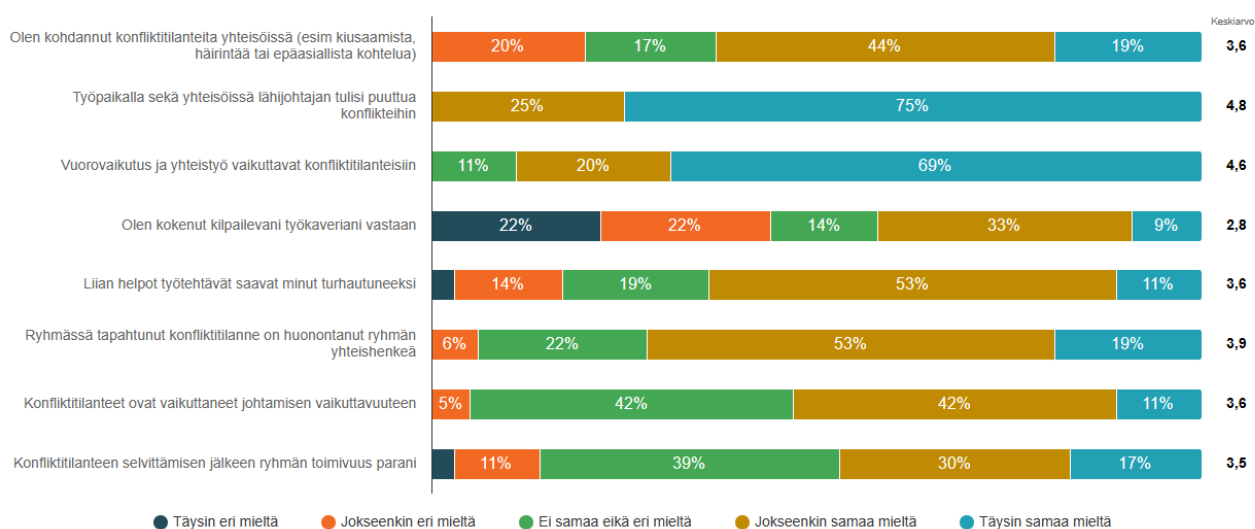
3–5-vuotta työkokemusta omaavat olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin sekä vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he ovat kohdanneet konfliktitilanteita yhteisöissä, ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä ja konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani. Ei samaa eikä eri mieltä he olivat siitä, että he ovat kokeneet kilpailevansa työkaveriaan vastaan, liian helpot työtehtävät saavat turhautuneeksi ja konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen.



Kuva 36. 3–5-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 36 prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

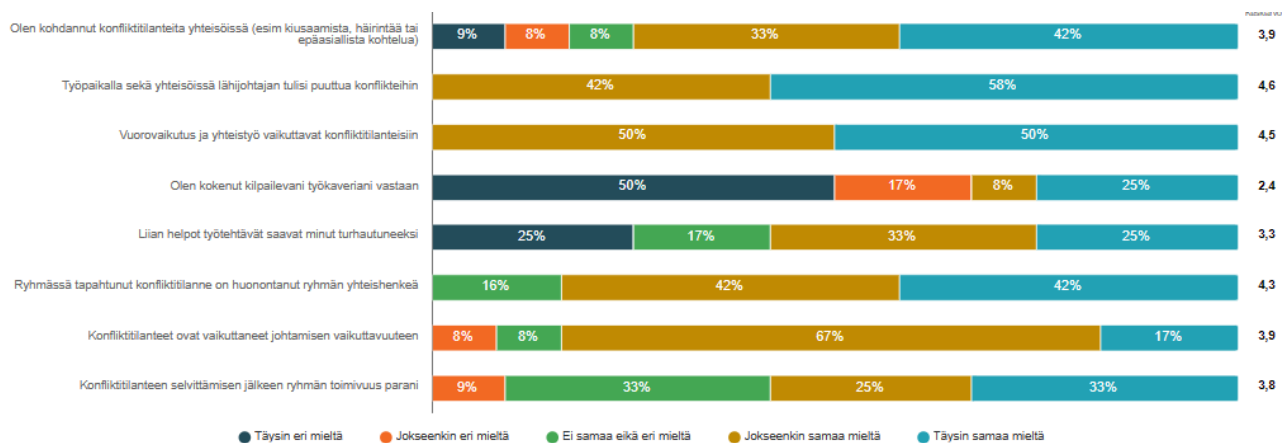
6–10-vuotta työskennelleet olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla ja yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin ja vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he ovat kohdanneet konfliktitilanteita yhteisöissä, liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi, ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä, konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen ja konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani. Ei samaa eikä eri mieltä he olivat siitä, että he ovat kokeneet kilpailevansa työkaveria vastaan.



Kuva 37. 6–10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 37 prosenttijakauma selkeyttämässä.

Vastaajat, jolle työkokemusta oli kertynyt yli 10-vuotta, olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin ja vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin. Jokseenkin samaa mieltä he olivat siitä, että he ovat kohdanneet konfliktitilanteita yhteisöissä, ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä, konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen ja konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani. Jokseenkin eri mieltä he olivat siitä, että he ovat kokeneet kilpailevansa työkaveriaan vastaan.



Kuva 38. Yli 10-vuotta työkokemusta omaavien prosenttijakauma konfliktitilanteisiin liittyen

Kuvassa 38 prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

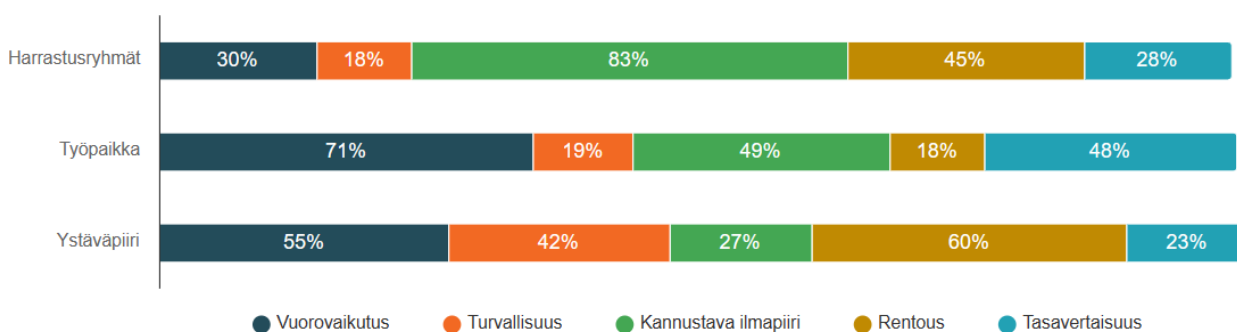
4.5 Sosiaaliset ympäristöt

Seuraavana kysymyksenä oli ”Valitse mielestäsi kaksi tärkeintä tekijää eri sosiaalisissa ympäristöissä”. Kysymyksessä oli kolme erilaista sosiaalista ympäristöä mainittuna, ja vastaajien tuli valita jokaiseen ympäristöön heille tärkeimmät tekijät. Sosiaaliset ympäristöt olivat harrastusryhmät, työpaikka ja ystäväpiiri.

Harrastusryhmissä 30 % vastaajista koki vuorovaikutuksen olevan tärkein tekijä, 18 % valitsi turvallisuuden tärkeimmäksi tekijäksi, 83 % vastasi kannustavan ilmapiirin tärkeimmäksi tekijäksi, 45 % rentouden ja 28 % vastaajista vastasi tasavertaisuuden tärkeimpänä tekijänä.

Työpaikalla tärkeimmäksi tekijäksi valitsi 71 % vastaajista vuorovaikutuksen. 19 % vastaajista valitsi turvallisuuden, 49 % valitsi kannustavan ilmapiirin, 18 % rentouden ja 48 % tasavertaisuuden.

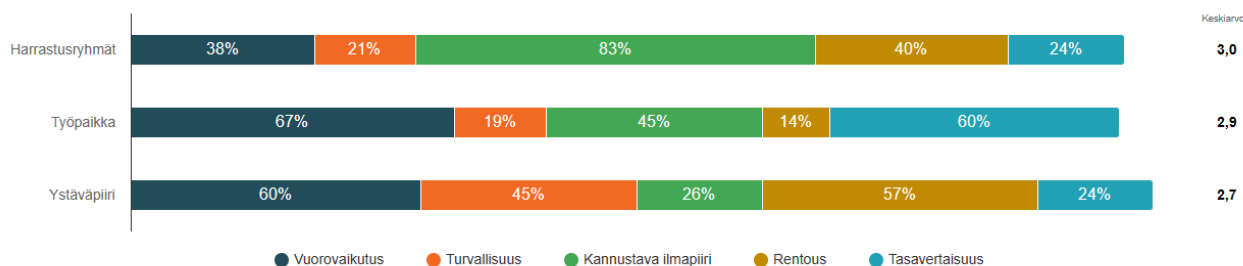
Ystäväpiirissä 55 % vastaajista vastasi vuorovaikutuksen olevan tärkein tekijä. 42 % vastaajista koki turvallisuuden tärkeimpänä tekijänä ja 27 % kannustavan ilmapiirin. 60 % vastaajista vastasi rentouden olevan tärkein tekijä ja 23 % tasavertaisuuden. Kuvassa yhdeksän on prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.



Kuva 39. Kaikkien vastaajien prosenttijakauma liittyen sosiaalisiin ympäristöihin

Kuvassa 39 prosenttijakauma havainnollistamassa jakaumaa.

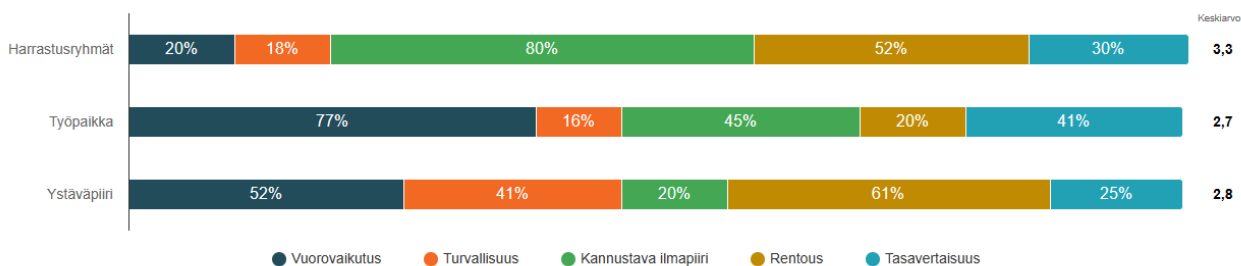
Vastauksissa oli myös hieman hajontaa ikäryhmien kesken. Nuorin ikäryhmä eli 20–23-vuotiaat kokivat harrastusryhmissä kannustavan ilmapiirin ja rentouden tärkeimpinä tekijöinä. työpaikalla he kokivat tärkeimpinä tekijöinä vuorovaikutuksen ja tasavertaisuuden. Ystäväpiirissä taas tärkeimmät tekijät ovat vuorovaikutus ja rentous.



Kuva 40. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma sosiaalisiin ympäristöihin liittyen

Kuvassa 40 prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

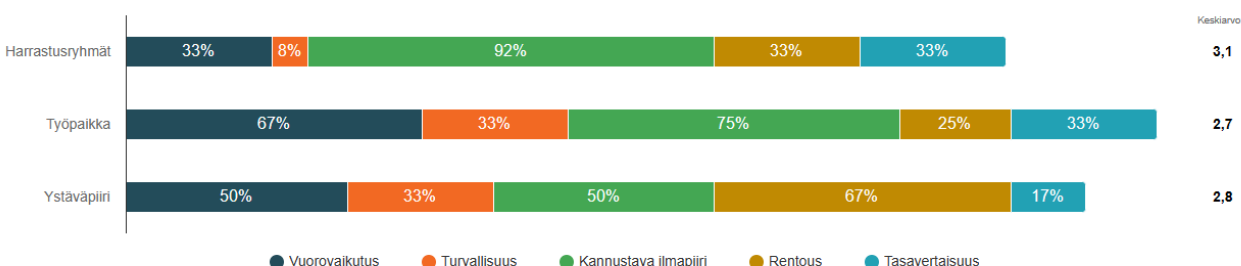
24–27-vuotiaat vastaajat kokivat tärkeimpinä tekijöinä harrastusryhmissä kannustavan ilmapiirin sekä rentouden. Työpaikalla vuorovaikutus ja kannustava ilmapiiri olivat tärkeimmät tekijät. Ystäväpiirissä rentous ja vuorovaikutus olivat tärkeimmät tekijät.



Kuva 41. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma sosiaalisiin ympäristöihin liittyen

Kuvassa 41 prosenttijakauma selkeyttämässä.

28–30-vuotiaat vastaajista 92 % pitivät harrastusryhmissä tärkeimpinä tekijöinä kannustavaa ilmapiiriä. Seuraavaksi tärkeimmiksi tekijöiksi tuli vuorovaikutus, rentous ja tasavertaisuus. Nämä kaikki saivat 33 %. Työpaikalla tärkeimmiksi tekijöiksi vastaajista 75 % valitsi kannustavan ilmapiirin ja 67 % vuorovaikutuksen. Ystäväpiirissä tärkeimmäksi tekijäksi valitsi rentouden 67 % vastaajista ja kannustavan ilmapiirin sekä vuorovaikutuksen 50 % vastaajista.



Kuva 42. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma sosiaalisiin ympäristöihin liittyen

Kuvassa 42 prosenttijakauma selkeyttämässä.

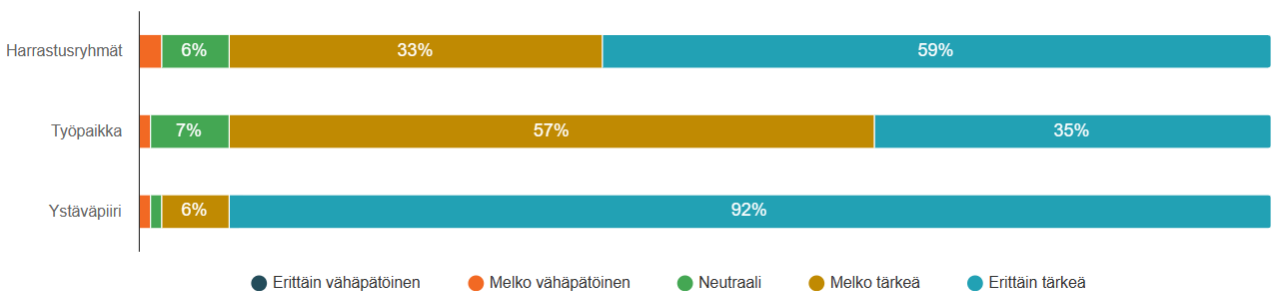
Kaikki ikäryhmät pitivät kannustavaa ilmapiiriä sekä rentoutta harrastusryhmissä tärkeimpinä tekijöinä. Kaikki ikäryhmät pitivät myös työpaikalla vuorovaikutusta tärkeämpinä tekijöinä. Ystäväpiirissä vuorovaikutus ja rentous oli kaikilla ikäryhmillä tärkeimpinä tekijöinä. Suurta heittelyä ikäryhmien välillä ei siis ollut.

Kyselyyn vastaajat, joiden työkokemus on 1–2-vuotta pitivät harrastusryhmissä tärkeimpinä tekijöinä tasavertaisuutta, kannustavaa ilmapiiriä sekä rentoutta. Työpaikalla he kokivat tärkeimmiksi tekijöiksi vuorovaikutusta, turvallisuutta ja tasavertaisuutta. Ystäväpiirissä he kokivat tärkeimmäksi vuorovaikutuksen sekä rentouden. 3–5-vuotta työkokemusta omaavat pitivät harrastusryhmissä kannustavaa ilmapiiriä ja rentoutta tärkeimpänä tekijänä. Työpaikalla he kokivat vuorovaikutuksen ja tasavertaisuuden tärkeimpinä ja ystäväpiirissä rentouden, vuorovaikutuksen ja turvallisuuden.

6–10-vuotta työskennelleet pitivät harrastusryhmissä kannustavaa ilmapiiriä sekä rentoutta tärkeimpinä tekijöinä. Työpaikalla he pitivät vuorovaikutusta ja kannustavaa ilmapiiriä tärkeimpinä ja ystäväpiirissä vuorovaikutusta ja rentoutta. Yli 10-vuotta työskennelleet kokivat harrastusryhmissä kannustavan ilmapiirin sekä rentouden tärkeimpänä, työpaikalla vuorovaikutuksen ja kannustavan ilmapiirin. Ystäväpiirissä tärkeimmät tekijät olivat rentous ja vuorovaikutus.

Seuraavana kysymyksenä oli ”kuinka tärkeänä koet yhteisöllisyyden tunteen näissä ympäristöissä”. Vastaajien tuli vastata tähän kolmen eri sosiaalisen ympäristön näkökulmasta. Ensimmäisenä ympäristönä oli harrastusryhmät. Vastaajista 2 % koki harrastusryhmissä tämän melko vähäpätöisenä. Neutraalina tämän koki 6 % vastaajista. 33 % vastaajista koki tämän melko tärkeäksi ja erittäin tärkeäksi 59 %.

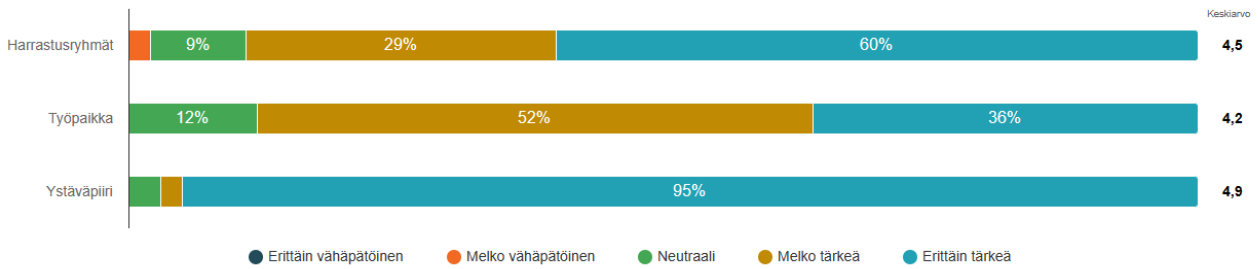
Seuraavana sosiaalisena ympäristönä oli työpaikka. Työpaikalla melko vähäpätöisenä tätä piti 1 %. Neutraalina tätä piti 7 % vastaajista ja 57 % melko tärkeäksi. Erittäin tärkeänä tätä piti 35 % vastaajista. Viimeisenä sosiaalisena ympäristönä oli ystäväpiiri. Melko vähäpätöisenä tätä piti 1 % vastaajista ja neutraalina 1 %. Melko tärkeänä tämän koki 6 % vastaajista ja erittäin tärkeänä 92 % vastaajista.



Kuva 43. Yhteisöllisyyden tärkeys prosentteina kaikkien vastaajien kesken

Kuvassa 43 prosenttijakauma selkeyttämässä.

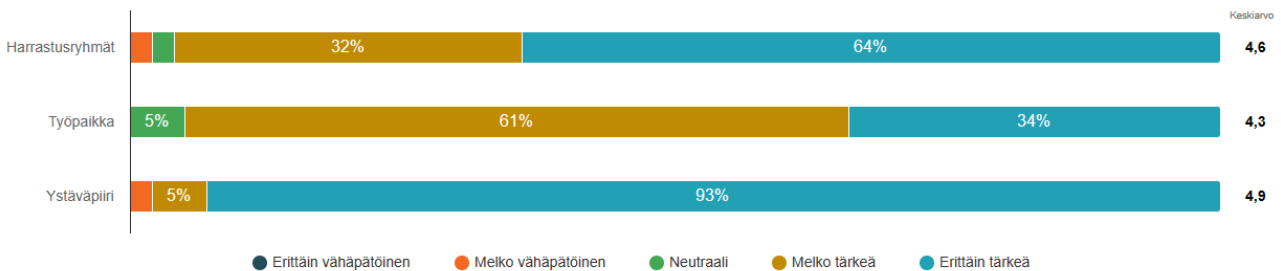
Ikäryhmien väillä vastauksissa on pientä heittoa. 20–23-vuotiaat vastaajat kokivat yhteisöllisyyden tunteen tärkeyden eri ympäristöissä. Harrastusryhmissä 60 % vastaajista koki sen erittäin tärkeäksi ja 29 % melko tärkeäksi. Työpaikalla vastaajista 52 % koki sen melko tärkeäksi ja 36 % erittäin tärkeäksi. Ystäväpiirissä lähes kaikki vastaajat, eli 95 % koki sen erittäin tärkeäksi.



Kuva 44. 20–23-vuotiaiden prosenttijakauma yhteisöllisyyden tärkeyteen liittyen

Kuvassa 44 prosenttijakauma selkeyttämässä.

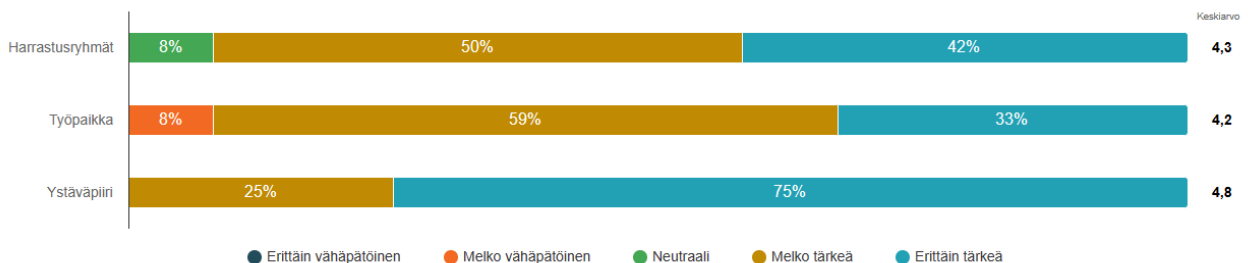
Ikäryhmä 24–27-vuotiaat pitivät yhteisöllisyyden tunnetta harrastusryhmissä 64 % erittäin tärkeänä ja 32 % melko tärkeänä. Työpaikalla sitä piti 61 % melko tärkeänä ja 34 % erittäin tärkeänä. Ystäväpiirissä lähes kaikki eli 93 % piti sitä erittäin tärkeänä.



Kuva 45. 24–27-vuotiaiden prosenttijakauma yhteisöllisyyden tärkeyteen liittyen

Kuvassa 45 prosenttijakauma selkeyttämässä.

28–30-vuotiaiden ikäryhmästä piti yhteisöllisyyden tunnetta harrastusryhmissä 50 % melko tärkeänä ja 42 % erittäin tärkeänä. Työpaikalla vastaajista 59 % piti sitä melko tärkeänä ja 33 % erittäin tärkeänä. Ystäväpiirissä 75 % piti sitä erittäin tärkeänä ja 25 % melko tärkeänä.



Kuva 46. 28–30-vuotiaiden prosenttijakauma yhteisöllisyyteen liittyen

Kuvassa 46 prosenttijakauma selkeyttämässä jakaumaa.

Ikäryhmien välillä ei ollut tässä suurta heittoa. Kaikki ikäryhmät ovat keskiarvoisin pitäneet harrastusryhmissä erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä yhteisöllisyyden tunnetta. Myös työpaikalla sekä ystäväpiirissä kaikki ikäryhmät ovat pitäneet keskiarvoisin tunnetta erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä.

Vastaajat, joiden työkokemus on 1–2-vuotta pitivät yhteisöllisyyden tunnetta erittäin tärkeänä harrastusryhmissä sekä ystäväpiirissä ja työpaikalla melko tärkeänä. 3–5-vuotta työkokemusta omaavat pitivät tunnetta erittäin tärkeänä harrastusryhmissä ja ystäväpiirissä ja työpaikalla melko tärkeänä. 6–10-vuotta työskennelleet pitivät tunnetta harrastusryhmissä sekä ystäväpiirissä erittäin tärkeänä ja työpaikalla melko tärkeänä. Yli 10-vuotta työskennelleet pitivät ystäväpiirissä tunnetta erittäin tärkeänä ja harrastusryhmissä sekä työpaikalla melko tärkeänä.

5 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan, saavutettiinkö opinnäytetyön tavoitteet, käydään läpi tutkimuksen tulokset, johtopäätökset ja kehitysideat sekä käsitellään tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Luvussa arvioidaan myös omaa oppimista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen. Kohderyhmänä tutkimuksessa oli 20–30-vuotiaat.

5.1 Johtopäätökset

Kyselyssä selvisi, että ryhmädynamiikan tekijöissä tärkeimpinä pidetään vuorovaikutusta ja luottamusta. Nämä molemmat saivat keskiarvon 4,6. Vuorovaikutus on ryhmädynamiikan perusta (Kopakkala 2011, 37). Niin kuin tietoperustan kohdassa 2.1. kerrotaan, ryhmädynamiikkaan vaikuttaa ryhmän koko, ryhmän tavoitteet, monimuotoisuus, ryhmän yhtenäisyys, ryhmän jäsenten ikä ja ryhmän tilannetekijät. Kyselyn oletuksena siis oli, että kaikki tekijät kyselyssä ovat tärkeitä. Tutkimuksen ja kyselyn perusteella tätä voidaan pitää oikeana oletuksena. Lähes kaikkia kyselyssä kysytyjä tekijöitä pidettiin erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä. Vähiten ryhmädynamiikkaan vaikuttavana tekijänä vastaajat kokivat olevan samankaltaisuuden ryhmänjäsenten välillä, tämä sai keskiarvon 2,9. Samankaltaisuus vain nopeuttaa ryhmän muodostumista (Kopakkala 2011, 38). Suurta heitteilyä ikäryhmittäin tai työkokemusvuosittain ei vastauksissa ollut.

Ryhmässä työskentelyn tärkeimmiksi tekijöiksi muodostui päätöksenteossa yhteistyö, vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeitä asioita sekä tehtävien selkeys ja yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen ja palautteen saaminen on tärkeää. (ks 2.2.). Oletuksena oli, että kysymyksessä olevat väitteet ovat oikeassa. Vastaajat olivat kaikkien väitteiden kanssa keskiarvoisin jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Vastaajat kokivat siis kaikki kysymyksessä olevat väittämät oikeiksi.

Yhteisöllisyydessä tärkein johtopäätös oli, että huono käytös levittää negatiivista ilmapiiriä ja positiivinen käytös lisää yhteistyötä. Tässäkin kysymyksessä lähdettiin oletuksesta, että kaikki kysymyksessä olevat väittämät olivat oikein. Vastaajat olivat kaikkien väittämien kanssa keskiarvoisin jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Tunteet tarttuvat yhteisöissä (Huttunen 2018, 100). Tietoperustan kohdassa 2.4. kerrotaan myös, että yhteisöllisyys on yksi ihmisen perustarpeista. Kyselyssä vastaajat vastasivatkin kokevansa yhteisöllisyyden tärkeäksi, ja yhteisöön kuulumisen parantavan hyvinvointia. Vastaajat ovat keskiarvoisin näiden kanssa täysin samaa mieltä, keskiarvolla 4,6. Tutkimuksen perusteella nämä sekä kaikki kysymyksen väittämät voidaan siis todeta oikeiksi.

Tutkimuksessa selvitettiin myös konfliktitilanteita yhteisöissä. Kyselyssä kysyttiin, onko vastaajat kohdanneet konfliktitilanteita yhteisöissä ja tämä kysymys sai keskiarvon 3,6. Vastaajista moni on siis kokenut konfliktitilanteita. Vastaajat olivat samaa mieltä tietoperustan kohdan 2.5 kanssa siitä, että lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin. Niin kuin tietoperustan kohdassa 2.5. mainitaan, vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin. Vastaajat olivat tämän väitteen kanssa samaa mieltä. Väite oli saanut keskiarvon 4,5. Vastaajat ovat kokeneet, että konfliktitilanteet ovat jokseenkin vaikuttaneet yhteishenkeen ja johtamisen vaikuttavuuteen sekä konfliktitilanteen selvittäminen on jokseenkin parantanut ryhmän toimivuutta. Nämä asiat todetaan myös tietoperustan kohdassa 2.5. Näiden perusteella väitteet voidaan todeta siis oikeiksi.

Eri sosiaalisissa ympäristöissä erilaiset tekijät ovat tärkeämpiä. Niin kuin tietoperustassa kohdassa 2.6 kerrotaan, harrastusryhmissä kannustava ilmapiiri ja rentous on tärkeää. Tutkimuksessa selvisikin, että vastaajat pitivät kannustavaa ilmapiiriä ja rentoutta tärkeimpinä tekijöinä harrastusryhmissä. Samassa luvussa kerrotaan, että on tärkeää luoda vuorovaikutustilanteita työpaikalla, jotta työntekijät pääsevät jakamaan omia ajatuksiaan muille. Kyselyssä selvisikin, että vuorovaikutusta pidetään tärkeimpänä tekijänä työpaikalla. Tietoperustan kohdassa 2.6. kerrotaan myös, että ystäväpiirissä on tärkeää kokea rentoutta. Kyselyn avulla selvisikin, että vastaajat pitivät tätä tärkeimpänä tekijänä ystäväpiirissä. Tutkimuksen tulosten perusteella nämä voidaan siis todeta todeksi.

Yhteisöllisyys yksi ihmisen perustarpeista (Huhta 2021, luku 4.9.5). Tutkimuksessa selvitetttiinkin, että niin harrastusryhmissä, työpaikalla sekä ystäväpiirissä yhteisöllisyyden tunne on erittäin tärkeää tai melko tärkeää.

Analysoin kyselyn tuloksia ikäryhmittäin sekä työkokemusvuosittain. Suuria heittelyitä ei vastauksissa ilmennyt ikäryhmittäin eikä työkokemusvuosittain. Keskiarvoisin vastaajat olivat kaikista väitteistä iästä tai työkokemuksen pituudesta riippumatta samaa mieltä.

5.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat keskeisiä tekijöitä tutkimuksen pätevyyden ja luotettavuuden arvioinnissa. Validiteetti, eli pätevyys viittaa siihen, miten hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Se kertoo, ovatko saadut tutkimustulokset ja päätelmät oikeita, ja onko tutkimus toteutettu perusteellisesti. (Hiltunen 2009, 7.)

Reliabiliteetti puolestaan arvioi väitteiden ja tutkimustulosten luotettavuutta. Se selvittää, onko tutkimustulos pelkkää sattumaa vai voidaanko tulokset toistaa riippumattomasti. Mikäli tutkimus voidaan toistaa samoin edellytyksin ja se antaa saman tuloksen kuin alkuperäinen tutkimus, se on luotettava. Reliabiliteetin varmistamiseksi kyselyn kysymysten on oltava ymmärrettäviä ja yksiselitteisiä, jotta niitä ei voi tulkita kuin yhdellä tavalla. (Hiltunen 2009, 11.)

Tutkimuksen kyselyn tekemiseen käytettiin aikaa ja se suunniteltiin tarkasti. Jokainen kysymys suunniteltiin helposti ymmärrettäväksi, ja niin ettei ne ole liian monimutkaisia. Esimerkiksi jokainen kysymys muodostettiin niin, että siinä kysytään vain yhtä asiaa. Näin pyrittiin varmistamaan, ettei väärinymmärryksiä tapahdu. Mikäli kyselyyn olisi saatu enemmän vastauksia, olisi tutkimus ollut luotettavampi. Kuitenkin vastausmäärällä saatiin jo kohderyhmän vastauksia hyvin analysoitua, ja näiden perusteella tutkimus voidaan todeta luotettavaksi.

5.3 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön alussa tiesin jo, että työ tulee olemaan aikaa vievä ja todella työläs. Tiesin myös, että opinnäytetyö on projektina erittäin erityylinen verrattuna aiempiin koulussa suoritettuihin projekteihin. Tämän vuoksi tiesin, että työ tulee olemaan itselle haastava. Opinnäytetyön lopullisen aiheen keksiminen oli hetkittäin haastavaa, mutta tiesin alusta saakka, mistä aihepiiristä sen haluan tehdä. Aikatauluksi itselleni pidin syksyä 2023. Tavoitteena oli saada ensimmäinen versio joulukuun aikana palautettua, ja tammikuun aikana tehdä viimeiset muutokset ja palauttaa viimeinen versio opinnäytetyöstä. Viikoittaiset aikataulutavoitteet eivät onnistuneet, mutta tähän olin jo etukäteen varautunut, sillä tein muutamia kursseja samalla, jotka veivät joinain viikkoina erittäin paljon aikaa.

Tietoperustan kirjoittaminen yllätti vaativuudellaan. En ollut ajatellut sen olevan niin haastavaa ja työlästä. Koen sen olleen haastavin osuus koko opinnäytetyö prosessissa. Hyvien lähteiden etsiminen tuotti paljon vaikeuksia. Lopulta löysin muutamia hyviä kirjoja, joista pystyin läpi opinnäytetyön ottamaan lähteitä eri lukuihin. Opin opinnäytetyötä tehdessä paljon uutta ryhmädynamiikasta sekä yhteisöllisyydestä ja niiden merkityksestä.

Lopulta kun olin saanut tietoperustan kirjoitettua, lähdin sen perusteella kokoamaan kyselyyn kysymyksiä. Käytin kyselyn teossa tietoperustaa paljon pohjalla, ja koen onnistuneeni kyselyn teossa todella hyvin. Olin aluksi pelännyt hieman, saanko kyselyyn tarpeeksi vastaajia, mutta yllätyin positiivisesti vastaajamäärästä. Kyselyn ollessa auki, kirjoitin opinnäytetyön empiirisen osion. Kyselyn sulkeutumisen jälkeen siirryin analysoimaan kyselyn tuloksia.

Kyselyn tulosten analysointi oli todella mielenkiintoista, mutta tämäkin tuotti haasteita itselle. Kyselyssä todella paljon kysymyksiä ja taustatietoja, joita olisi pitänyt analysoida. Koen, että vähemmällä kysymysmäärällä olisin saanut tulokset analysoitua paremmin ja saanut niistä enemmän irti. Toki, mikäli olisin käyttänyt tähän enemmän aikaa ja energiaa olisin saanut todella kattavasti tietoa aiheesta ja paremman tutkimuksen tehtyä.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin todella paljon lisää tutkimuksen teosta ja varsinkin kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Koen, että opinnäytetyö ei ole sen tasoinen, mihin olisin pystynyt. Mikäli

aloittaisin nyt opinnäytetyöni uudelleen, tekisin usean asian eri tavalla. Olisin luottanut alusta sakka enemmän itseeni, ja näin saanut työstä enemmän oman tyyllisen. Mikäli olisi mahdollista, olisin tehnyt myös opinnäytetyön ennen työharjoittelua, sillä työharjoittelun jälkeen näin iso projekti tuntui puuduttavalta ja vaikealta.

Lähteet

Belbin Limited. s.a. The nine Belbin team roles. Luettavissa: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>. Luettu: 15.11.2023.

Goldberg, E. 28.10.2021. The 37-Year-Olds Are Afraid of the 23-Year-Olds Who Work for Them. The New York Times. Luettavissa: <https://www.nytimes.com/2021/10/28/business/gen-z-work-place-culture.html>. Luettu: 17.10.2023.

Halonen, M. Heiniö, M. 27.10.2022. Yhteistyö ja yhteisöllisyys puhuttavat yrityksiä poikkeuksellina aikoina. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/yhteistyö-ja-yhteisöllisyys-puhuttavat-yrityksia-poikkeuksellisina-aikoina>. Luettu: 12.10.2023.

Hapuoja, M. Tuovinen, K. 10.1.2023. Miksi sosiaalinen vastuu on tärkeää ja miten se näkyy HR-työssä? Greenstep. Luettavissa: <https://greenstep.fi/vastuullisuus/miksi-sosiaalinen-vastuu-on-tärkeää-ja-miten-se-nakyy-hr-tyossa>. Luettu: 11.10.2023.

Heiskanen, T. 15.9.2023. Sosiaalinen vastuullisuus auttaa yrityksiä menestymään. Mieli ry. Luettavissa: <https://mieli.fi/artikkelit/sosiaalinen-vastuullisuus-auttaa-yrityksia-menestymaan/>. Luettu: 11.10.2023.

Hiila, I., Hakola, I., & Tukiainen, M. (2019). Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma. E-kirja. Luettu 10.10.2023.

Horton, A. 16.4.2018. Everyone in my office is 30 years younger than me. Fast Company. Luettavissa: <https://www.fastcompany.com/40556726/im-the-only-person-over-60-years-old-in-my-team>. Luettu: 17.10.2023.

Huhta, M., & Myllyntaus, V. (2021). Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. E-kirja. Luettu 10.11.2023.

Huttunen, T. (2018). Johdetaan yhdessä: Hypeä vai työpaikan todellisuutta? Kauppakamari. E-kirja. Luettu 1.12.2023.

Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja (7., uudistettu painos.). Kauppakamari. E-kirja. Luettu 2.12.2023.

Kananen, J. (2011). Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantola, J & Tidström, A. 2020. Vaasan Yliopisto. Miten ratkaista työpaikan konflikteja? Luettavissa: <https://www.univaasa.fi/fi/uutiset/miten-ratkaista-tyopaikan-konflikteja>. Luettu: 3.11.2023.

Kehusmaa, K. (2023). Merkitykselliset tavoitteet ja mittarit työyhteisön johtamiseen (1. painos.). Kauppakamari. E-kirja. Luettu 30.11.2023.

Kiander, T. & Laukkarinen, J. 2017. Werka Kehitys. Esimiehet merkittävässä roolissa työyhteisön konfliktitilanteissa. Luettavissa: <https://www.werka.fi/2017/12/19/esimiesten-rooli-tyoyhteisonkonfliktitilanteissa/>. Luettu 3.11.2023.

Kittilä, P. 11.8.2021. Mitä on yhteisöllisyys? Älykylä.fi. Luettavissa: <https://www.alykyla.fi/index.php/fi/asiantuntijablogi/118-mitae-on-yhteisoellisyys>. Luettu: 11.10.2023.

Kojo, K. 9.6.2022. Uusi julkaisu kokoaa yhteen ajankohtaisen tiedon nuorista – “Nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi on kyllä riittävästi tietoa, enää tarvitaan päättäjiltä uskallusta”. Allianssi. Luettavissa: <https://nuorisoala.fi/uusi-julkaisu-kokoaa-yhteen-ajankohtaisen-tiedon-nuorista-nuorten-hyvinvoinnin-edistamiseksi-on-kylla-riittavasti-tietoa-ena-tarvitaan-paattajilta-uskallusta/>. Luettu: 27.10.2023.

Kopakkala, A. (2011). Porukka, jengi, tiimi: Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita Publishing Oy.

Kujala, H. 15.5.2023. Hyvän ystävän seurassa viihtyy ja saa olla oma itsensä. Tunne ja Mieli. Luettavissa: <https://www.tunnejamieli.fi/2023/05/15/hyvan-ystavan-seurassa-viihtyy-ja-saa-olla-oma-itsensa/>. Luettu: 27.10.2023.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. s.a. Nuoret aikuiset odottavat työltä merkityksellisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Luettavissa: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2021/nuoret-odottavat-tyolta-merkityksellisyytta-vaikutusmahdollisuuksia>. Luettu: 11.10.2023.

Kuusela, S. (2013). Esimiehen vuorovaikutustaidot (1. p.). Talentum Media. E-kirja. Luettu 30.11.2023.

Lassila, I. 20.4.2021. Konfliktien jäljillä työyhteisössä. Valtiolla.fi. Luettavissa: <https://www.valtiolla.fi/konfliktien-jaljilla-tyoyhteisossa/>. Luettu: 6.11.2023.

Markkanen, E. 28.6.2018. Hyvä pelikaveri on kannustava. MLL. Luettavissa: <https://www.mll.fi/blogi/hyva-pelikaveri-kannustava/>. Luettu: 27.10.2023.

- Mastokangas, H. 19.11.2021. Korona opetti ystävien ja yhteisöllisyyden arvon. STTK. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2021/11/19/korona-opetti-ystavien-ja-yhteisollisyyden-arvon/>. Luettu: 17.10.2023.
- Rainio, H. 22.3.2022. Ryhmädynamiikka tiimin onnistumisen mittarina. Heltti. Luettavissa: <https://heltti.fi/blogi/ryhmadynamiikka-tiimin-onnistumisen-mittarina/>. Luettu: 27.10.2023.
- Sitra. s.a. yhteisöllisyys. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/>. Luettu: 11.10.2023.
- SurveyMonkey s.a. Mikä on Likert-asteikko? Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>. Luettu: 28.11.2023.
- Työterveyslaitos. s.a. Työpaikan konfliktitilanteiden ratkaisut. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoyhteison-toimivuus-ja-hyvinvointi/tyopaikan-konfliktitilanteiden-ratkaisut>. Luettu: 6.11.2023.
- Vesterlund, S. 6.10.2023. Uusi sukupolvi ja inhimillinen työelämä. ValmennusTrio. Luettavissa: <https://valmennustrio.fi/blogit/uusi-sukupolvi-ja-inhimillinen-tyoelama/>. Luettu: 17.10.2023.
- Viitala, R., & Jylhä, E. (2019). Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. E-kirja. Luettu: 26.11.2023.
- Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö s.a. Sosiaaliset suhteet. Luettavissa: <https://www.yths.fi/terveys-tieto/mielenterveys/sosiaaliset-suhteet/>. Luettu 27.10.2023.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf. Luettu: 18.12.2023.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei verkosto!

Olen tekemässä opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on selvittää millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen. Kohderyhmänäni on 20-30 vuotiaat henkilöt.

Kysely suoritetaan anonyymisti, ja yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa. Tuloksia hyödynnetään pelkästään opinnäytetyössäni. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia.

Kysely sulkeutuu perjantaina 8.12.2023. Vastaathan ennen tätä!

Linkki kyselyyn: <https://lnkd.in/dDKSEfd3>

Kiitos vastauksista jo etukäteen! 😊

Ryhmädynamiikka ja yhteisöllisyys

link.webropolsurveys.com • 1 min read

Hei! Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat y...

Hei verkosto!

Olen tekemässä opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on selvittää millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen. Kohderyhmänäni on 20-30 vuotiaat henkilöt.

Kysely suoritetaan anonyymisti, ja yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa. Tuloksia hyödynnetään pelkästään opinnäytetyössäni. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia.

Kysely sulkeutuu perjantaina 8.12.2023. Vastaathan ennen tätä!

Linkki kyselyyn: <https://lnkd.in/dDKSEfd3>

Kiitos vastauksista jo etukäteen! 😊


Ryhmädynamiikka ja yhteisöllisyys

link.webropolsurveys.com • 1 min read

Hei! Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat y...

Liite 2. Kyselylomake

Ryhmädynamiikka ja yhteisöllisyys

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei!

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaiset tekijät ryhmädynamiikassa vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen 20-30-vuotiailla.

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmänjäsenten välistä vuorovaikutusta ja ihmissuhteita toistensa kanssa.

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Kysely sulkeutuu 8.12.2023

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Kiitos vastauksista jo etukäteen!

1. Kuinka vanha olet? *

- Alle 20 vuotta
- 20-23 vuotta
- 24-27 vuotta
- 28-30 vuotta
- Yli 30 vuotta

2. Olen *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

3. Tällä hetkellä *

- Opiskelen täysipäiväisesti
- Opiskelen ja teen töitä osa-aikaisesti
- Työskentelen täysipäiväisesti
- Olen työtön
- Muu

4. Arvioi kaiken työkokemuksesi pituus *

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Yhteisöllisyyteen vaikuttavat tekijät ryhädynamiikassa

5. Miten tärkeänä pidät seuraavia ryhädynamiikkaan vaikuttavia tekijöitä? *

	Erittäin vähäpätöinen	Melko vähäpätöinen	Neutraali	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Vuorovaikutus ryhmänjäsenten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän koko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samankaltaisuus ryhmänjäsenten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus ryhmän sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset säännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Vastaa seuraaviin väittämiin ryhmässä työskentelyyn liittyen *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ryhmän päätöksenteossa on tärkeää, että yhteistyö toimii	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa päätöksenteossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävien selkeys ja ryhmän jäsenten yhteistyötaidot vaikuttavat ryhmän tehokkuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähijohtajalla on merkittävä rooli ryhmädynamiikan ja yhteishengen luomisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähijohtajan käytös heijastuu ryhmänjäseniin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautteen saamisen tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kahdenkeskiset keskustelut lähijohtajan kanssa tärkeiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Vastaa seuraaviin väittämiin yhteisöllisyyteen liittyen *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen yhteisöllisyyden kokemuksen tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöön kuuluminen parantaa hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit ovat minulle merkittävä asia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono käytös levittää negatiivista ilmapiiria yhteisöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivinen käytös lisää yhteistyötä yhteisöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-aika, perhe ja harrastukset menevät työni edelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puhun palkastani avoimesti ystävieni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priorisoin oman hyvinvointini työn edelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraava

Konfliktitilanteiden vaikutus yhteisöllisyyteen

8. Arvioi alla olevia konfliktitilanteisiin liittyviä väitteitä *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen kohdannut konfliktitilanteita yhteisöissä (esim kiusaamista, häirintää tai epäasiallista kohtelua)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla sekä yhteisöissä lähijohtajan tulisi puuttua konflikteihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus ja yhteistyö vaikuttavat konfliktitilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut kilpailevani työkaveriani vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian helpot työtehtävät saavat minut turhautuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmässä tapahtunut konfliktitilanne on huonontanut ryhmän yhteishenkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktitilanteet ovat vaikuttaneet johtamisen vaikuttavuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktitilanteen selvittämisen jälkeen ryhmän toimivuus parani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valitse mielestäsi kaksi tärkeintä tekijää eri sosiaalisissa ympäristöissä *

	Kannustava				
	Vuorovaikutus	Turvallisuus	ilmapiiri	Rentous	Tasavertaisuus
Harrastusryhmät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ystäväpiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Kuinka tärkeänä koet yhteisöllisyyden tunteen näissä ympäristöissä? *

	Erittäin vähäpätöinen	Melko vähäpätöinen	Neutraali	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
	Harrastusryhmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystäväpiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>