

Carita Kuusikko

**KOKEMUKSIA TYÖPAIKKAKIUSAAMISESTA JA
SEN SEURAUKSISTA KIUSATUN
NÄKÖKULMASTA**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Huhtikuu 2020

TIIVISTELMÄ

Carita Kuusikko:
Kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja sen seurauksista kiusatun näkökulmasta
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2020

Työpaikkakiusaaminen on tutkimusten perusteella melko pysyvä ilmiö suomalaisessa yhteiskunnassa. Työpaikkakiusaaminen ymmärretään yleisesti henkisenä väkivaltana, joka kohdistetaan työyhteisön jäsenen muun muassa sosiaalisena eristämisenä muusta työyhteisöstä tai hankaloittamalla muilla keinoin työntekoa. Tässä tutkielmassa tarkastellaan työpaikkakiusaamista ja sen seurauksia kiusaamisen uhrin näkökulmasta. Tutkimuskysymykset: Millaisia seurauksia huonosta kohtelusta on aiheutunut ammatilliseen identiteettiin? Millaisia seurauksia huonosta kohtelusta on aiheutunut työssä pärjäämiseen? Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen?

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka oli esillä kuukauden ajan työyhteisössä epäasiallista kohtelua kokeneiden tukiyhdistyksen verkkosivulla ja suljetulla facebook-sivustolla. Kyselylomakkeella oli viisi avointa kysymystä kohdistuen huonon kohtelun tapoihin ja sen seurauksiin. Yhdeksän henkilöä vastasi kyselylomakkeeseen. Tutkielman analyysitapa oli laadullisen tutkimusmenetelmän aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Analyysi toteutettiin teemoittelemalla ja tyypittelemällä vastauksia ryhmiin kyselylomakkeen kysymysten ohjaamana. Teemoiksi muodostuivat: huonon kohtelun tavat, vakavimmat huonon kohtelun tavat, huonon kohtelun seuraukset, vakavimmat huonon kohtelun seuraukset, seuraukset työstä suoriutumiseen, seuraukset osaamisen tunteeseen sekä selviytymiskeinona toiminnallisuus ja voimaannuttavat kokemukset. Tutkielman taustateorian toimii käsitteet työpaikkakiusaaminen, työpaikkakiusaamisen ilmiö, ammatillinen identiteetti, sekä aikaisemmat tutkimustulokset työpaikkakiusaamisesta.

Tutkielman tulokset: Työyhteisössä koetun huonon kohtelun seuraukset ammatilliseen identiteettiin ovat ammatillisen itsetunnon lasku, epäluottamus omaan ammattitaitoon, työssä kehittymättömyys, sekä kolaus ammatilliseen identiteettiin, sekä ammatti-identiteettiin.

Työyhteisössä koetun huonon kohtelun seuraukset työssä pärjäämiseen ovat työssä jaksamisen vaikeus, muutokset työtuloksissa, sairauksien ja sairauslomien lisääntyminen, masentuneisuus, itseluottamuksen heikentyminen, muistiongelmät, väsymys, jatkuva epävarmuus, keskittymiskyvyn puute, motivaation lasku, varuillaanolo, sekä epävarmuus oman ammatillisen osaamisen suhteen.

Keinoja huonosta kohtelusta selviytymiseen ovat ahkeruus, asioiden puheeksi ottaminen, yhteydenpito ammattiliittoon ja työterveyshuoltoon, perheen, ystävien, työkavereiden ja työn ulkopuolisten kollegoiden tuki. Selviytymisen tukena ovat myös työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen ja ymmärtäminen, päiväkirjan pitäminen, hyvä palaute, opiskeleminen, sekä täydennyskoulutus. Toiminnallisuus, voimaannuttavat kokemukset sekä tukiverkosto nousevat merkittävään asemaan selviytymisessä. Tämän tutkielman tuloksia ei voi yleistää pienen vastaajamäärän vuoksi, mutta tulokset ovat yhteensopivia tässä tutkielmassa esitettyjen muiden tutkimusten tutkimustulosten kanssa. Tämän tutkielman tärkeitä antia ovat tutkimustulokset työpaikkakiusaamisen selviytymisen keinoista.

Avainsanat: työpaikkakiusaaminen, huono kohtelu, ammatillinen identiteetti, ammatti-identiteetti, työssä pärjääminen, selviytymiskeinot työpaikkakiusaamisesta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	1
2 Kiristynvä kilpailu ja organisaatioiden muutos	2
3 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä ja keskeiset käsitteet	3
3.1 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä	4
3.2 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä.....	6
3.3 Ammatillinen identiteetti.....	7
3.4 Katsaus aikaisempiin tutkimustuloksiin.....	8
4 Tutkimusaineisto ja menetelmä	9
4.1 Aineisto ja tutkimuskysymys	9
4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	11
4.3 Analyysin eteneminen	12
4.4 Tutkimuksen eettisyys.....	13
5 Tulokset.....	14
5.1 Työyhteisössä esiintyneet huonon kohtelun tavat	14
5.2 Työyhteisössä esiintyneet vakavimmat huonon kohtelun tavat	16
5.3 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia työntekijälle	18
5.4 Huonosta kohtelusta johtuneita vakavimpia seurauksia työntekijälle.....	18
5.5 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia työstä suoriutumiseen	19
5.6 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia henkilökohtaisen osaamisen tunteeseen	20
5.7 Selviytymiskeinona toiminnallisuus ja voimaannuttavat kokemukset.....	21
5.8 Kiusaamisen kesto ja yhteys työsuhteen päättymiseen	24
6 Yhteenveto ja pohdinta	25
6.1 Tulosten yhteenveto	25
6.2 Pohdinta.....	29
LÄHTEET	32
LIITTEET	35
Liite 1: Kyselylomake	35
Liite 2: Tutkimuslupa	36

1 Johdanto

Nelli Hyttisen artikkelissa Ylen akuutin verkkosivulla (2019) työpaikkakiusaamisesta todetaan, että työpaikkakiusaamisen sijaan pitäisi puhua henkisestä väkivallasta. Samassa artikkelissa työpsykologi Anne Monni mainitsee, että pelkästään elämäntapamuutoksilla tai työn uudelleen organisoinnilla ei voida korvata ilmapiiriongelmiin aiheuttamia uupumuksia ja työyhteisön ongelmista aiheutuneet burnoutit ovat verrattain yleisiä. Tässä artikkelissa väkivaltatutkija Satu Lindman kertoo, että työpaikkakiusaamista pitäisi tarkastella työpaikkakiusaamisen uhrin kokemuksien kautta eikä pelkästään kiusaajan tekojen kautta. (Yle 2019.) Tämän artikkelin luettuani pohdin, että hyvin usein puhutaan yksilön vastuusta hänen omasta työterveydestään ja työhyvinvoinnistaan. Työuupumuksen tai psykosomaattisten oireiden takana voi siis olla muutakin, kuin ainainen kiire työssä. Tämä artikkeli antoi sysäyksen myös tälle tutkielmalle. Seuraavissa kappaleissa taustoitan lyhyesti työpaikkakiusaamiseen mahdollisesti johtavia syitä.

Työyhteisön toimivuuden kannalta ihmissuhteet ovat merkityksellisiä. Ihmisen perimmäisiä tarpeita työyhteisössä on saada tuntee yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tunnetta sekä arvostusta ihmisenä ja työntekijänä. Merkittäviksi työn stressitekijöiksi voi muodostua työyhteisössä koetut ristiriidat ihmisten välillä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 23.) Työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, että työpaikoilla seurataan työyhteisöjen toimivuutta ja työntekijöiden keskinäisiä suhteita ja vuorovaikutustapoja. On syytä korostaa, että hyvät ja toimivat ihmissuhteet työpaikoilla ei ole itsestäänselvyys.

Mikäli ihminen joutuu kokemaan henkistä väkivaltaa, eikä hän pysty puolustautumaan, aiheuttaa se voimakkaan stressitilanteen. Seuraukset voivat olla hyvin dramaattisia ja näkyvät ihmisten terveyden heikkenemisenä. Henkisen väkivallan myötä yksilön kommunikointi ja ihmissuhteiden ylläpitäminen työyhteisössä vaikeutuu ja tunne työyhteisöön kuulumisesta heikkenee. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57.) Henkistä väkivaltaa, työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua voi tapahtua työpaikoilla hyvin monella tavalla. Tarkastelen tässä tutkielmassa työyhteisössä tapahtuvia huonon kohtelun tapoja ja siitä johtuvia seurauksia työssä pärjäämisen ja ammatillisen identiteetin muutoksen näkökulmasta, sekä sitä millaisia selviytymiskeinoja työntekijälle on muodostunut.

Oletamme sosiaalisten käytäntöjen vakiinnuttua niiden olleen aina samalla tavalla. Olemme melko hyvin oppineet pitämään ympärillämme tapahtuvaa muutosta selviönä ja luomaan uusia ajattelu- ja

toimintarutiineja. Eri ympäristöihin linkittyy hyvin nopeasti oma paikalliskulttuurinsa, vaikka sosiaalinen ympäristö, kieli ja luontoympäristö tarjoaisivat paljon vaihtoehtoja erilaisiin luokitteluihin. (Alasuutari 2007, 30-31.) Kaikki inhimillinen todellisuus ja vuorovaikutus on työyhteisöissä hyvin automaattista, kunnes tapahtuu jotain, mikä rikkoo tämän vakiintuneen käytännön. Työyhteisössä tapahtuva kiusaaminen muuttaa työympäristöä, olosuhteita ja vuorovaikutusta. Uusien ajattelu- ja toimintarutiinien muodostuminen on hankalaa tällaisessa toimintaympäristössä, mutta niitä muodostuu siitäkin huolimatta.

Edellä esitetty taustoitus johdattelee tämän tutkielman alkuun, jossa päädyn tarkastelemaan millaisia kokemuksia ja seurauksia työpaikkakiusaamisesta on aiheutunut juuri kiusaamisen uhrin näkökulmasta. Tarkastelen erityisesti sitä, esiintyykö vastauksissa itseluottamuksen heikkeneminen ammatillisella tasolla ja millaisia kokemuksia siitä koituu liittyen työstä suoriutumiseen, sekä mitkä tekijät vaikuttivat ihmisen selviytymiseen vaikeastakin tilanteesta. Tutkielmani alussa käyn läpi luvussa kaksi, miten kiristyvä kilpailu ja organisaatiomuutos voivat olla vaikuttamassa työyhteisöissä esiintyviin epäkohtiin. Luvussa kolme tarkastelen työpaikkakiusaamisen ilmiötä ja käyn läpi tutkielman keskeisiä käsitteitä, joita ovat työpaikkakiusaaminen ja ammatillinen identiteetti. Ammatillista identiteettiä tarkastellessani otan huomioon myös identiteetin ja ammatti-identiteetin käsitteet, sekä pohdin, kuinka läheisesti nämä liittyvät toisiinsa. Luvussa kolme esitän tutkimustuloksia aikaisemmista työpaikkakiusaamisen tutkimuksista. Tästä etenen lukuun neljä, jossa on aineiston kuvaus, tutkimuskysymykset, sekä kuvailen tutkimusmenetelmän ja eettisen pohdinnan. Luvussa viisi esitän tutkimustuloksia teemoittain, luvussa kuusi kokoaan yhteen tulokset ja esitän loppupohdinnan.

2 Kiristyvä kilpailu ja organisaatioiden muutos

Kiristyvän kilpailun myötä organisaatiot kokeilevat uusia käytäntöjä ja johtamismalleja sekä näiden rinnalle saattaa jäädä vielä käytäntöön entiset toimintamallit. Henkilöstö joutuu sopeutumaan nopeasti uusiin tilanteisiin (Kuittinen, 2008, 107.) Kiire lisää negatiivista yhteisöllisyyttä työelämässä. Työt ruuhkautuvat helpoiten juuri organisaatiohierarkian alimmalla portaalla, siellä missä perustyöt tehdään, koska sieltä ei voi enää delegoida töitä toiselle (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 13.) Tällöin työyhteisöissä muodostuu henkilökohtaisia paineita työtehtävien suorittamiseen ja samanaikaisesti tapahtuu vertailua työntekijöiden kesken. Paineet kasvavat ja työtyytyväisyys vähenee. On siirrytty yksittäisistä muutoksista jatkuvasti muuttuviin organisaatioihin (Mönkkönen & Roos 2009,11). Ihmisen ammatillinen identiteetti on jatkuvasti muutoksessa ja työyhteisöjen

erilaiset paineet kasautuvat usein yksilöiden harteille. On ymmärrettävää, että edellä kuvatun kaltaisessa tilanteessa työtehtävistä riippuen ihmisen työssä jaksaminen ja työkyky ovat koetuksella. Työyhteisöissä saattaa esiintyä myös työn paineistamista esihenkilöiden toimesta. Konflikteilta ja epäasialliselta kohtelulta voi olla tällöin vaikea välttyä. Näin tapahtuessa työtyytyväisyys, motivaatio ja itsetuottamus voi heiketä sekä ammatillinen identiteetti kokea ainakin hetkellisen kolauksen. Epäasiallisen kohtelun tai jatkuvan painostamisen kokeminen johtaa todennäköisemmin työpaikan vaihdokseen tai joissain tapauksissa pitkäaikaiseen sairasteluun, mikäli asiaa ei saada korjattua työpaikalla.

Organisaatioissa säännöillä on keskeinen merkitys mm. kohtelun oikeudenmukaisuuden ja ennustettavuuden takaajina. Säännöillä ohjataan ja vahvistetaan rationaalisuutta ja tehokkuutta. Säännöt voivat johtaa myös ei-toivottuun lopputulokseen ja ne vaarantavat organisaation rationaalisuuden ja tehokkuuden. Tällaisessa tapauksessa säännöt voivat olla vanhentuneita, vajavaisia tai mielivaltaisiksi koettuja, niitä jätetään usein myös noudattamatta. Sääntöjen muuttaminen voi olla vaikeaa, koska siihen liittyy aina vallankäytön mahdollisuus. Organisaatioissa päätöksenteon ongelmaksi voi muodostua myös niin sanottu ryhmäajattelu, jossa hiljaisuus on myöntymisen merkki. Tällöin hiljaisuudella hyväksytään ryhmän valinnat. Hiljaisuuden syitä voi olla myös omien käsitysten epäileminen ja pelko yksin jäämisestä mielipiteiden kanssa. (Harisalo 2008, 135, 172.) Organisaation rakenteelliset uudistukset ovat myös otollinen alusta kilpailulle yksilöiden ja yksikköjen kesken, koska tällaisessa tilanteessa on kyse resurssien, valta-asemien, työtehtävien ja identiteetin uudelleen määrittämisestä. Nämä kysymykset tulevat esiin myös silloin, kun työyhteisöön tulee uusia työntekijöitä tai uusi johtaja. Tällöin sosiaalinen järjestys menee uusiksi. (Mönkkönen & Roos 2009, 166.) Mikäli organisaatiossa toteutetaan uusia toimintatapoja, eikä työntekijöitä kuunnella, syntyy monenlaisia epäkohtia sekä mahdollisten uusien sääntöjen tai ohjeiden myötä ristiriitoja säännön ja toiminnan välillä. Edellä esitettyjen asioiden myötä, olen valmis sanomaan, että konflikteilta on työyhteisössä lähes mahdotonta välttyä.

3 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa käsittelen työpaikkakiusaamista ilmiönä luvussa 3.1 ja miten sitä esiintyy suomalaisessa yhteiskunnassa tällä hetkellä. Tarkastelun kohteeksi otan muun muassa Tilastokeskuksen (2019) työolotutkimuksen tuloksia työpaikkakiusaamisen esiintyvyydestä työpaikoilla. Käyn läpi myös työpaikkakiusaamisen käsitettä luvussa 3.2, ammatillisen identiteetin, ammatti-identiteetin ja identiteetin käsitteitä luvussa 3.3, sekä tarkastelen aikaisempia tutkimuksia työpaikkakiusaamisesta luvussa 3.4.

3.1 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä

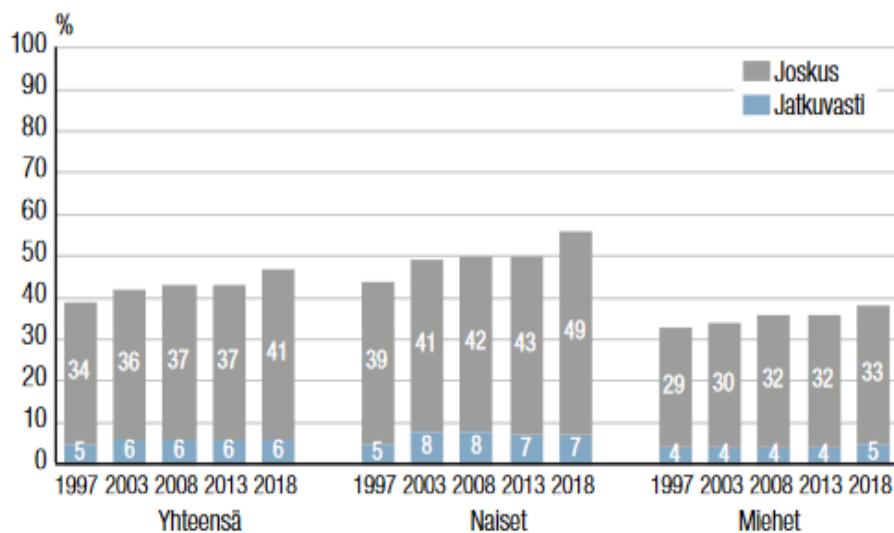
Huonosti toimivat ihmissuhteet ja ristiriidat työyhteisöissä saattavat aiheuttaa stressiä ja tyytymättömyyttä työssä. Työntekijöiden hyvinvointi ja terveys heikentyy pitkään kestävässä ihmissuhdeongelmissa työpaikoilla. Huonot välit työntekijöiden välillä hidastavat yhteistyötä ja tiedonkulkua. Ne hankaloittavat muutosten toteuttamista ja voivat näin olla heikentämässä työn tehokkuutta sekä estää tuloksellisuutta. Ihmissuhdeongelmien käsittely työpaikoilla joko virallisesti tai erityisesti epävirallisesti, kuluttaa ihmisten voimavaroja ja energiaa sekä on pois työnteolta. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 23.)

Hiljainen valta on asia, josta harvoin puhutaan. Se otetaan esille usein vain kiusaamisen kysymyksissä. Työyhteisö voi osallistua jonkun tai joidenkin henkilöiden kaltoinkohteluun ja tämä saattaa tapahtua myös huomaamatta. Usein se tapahtuu kuitenkin yhteisesti, eikä siitä puhuta. Yhteisön kulttuuriin sopimaton työntekijä saattaa joutua kokemaan sellaista työtehtävien hankaloittamista, josta on vaikeaa saada ketään kiinni. (Mönkkönen & Roos 2009, 168.) Kiusaamisen tai sopimattoman käytöksen seurauksilla on vaikutusta yksilöön esim. affektiivisina häiriöinä eli tunteisiin vaikuttavana, sekä ammatillisen itseluottamuksen ja työsuorituksen heikentymisenä (Meriläinen & Sinkkonen & Puhakka & Käyhkö 2016, 617). Työolotutkimuksesta selviää, että työpaikkakiusaamiselta välttyneet kärsivät vähemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista, kuin mitä kiusaamisen uhriksi joutuneet kokevat. Tutkimuksesta käy ilmi myös, että työpaikkakiusaaminen lisää pitkäaikaisia sairauspoissaoloja naisilla. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 195.) Henkisen väkivallan kokeminen ja puolustuskyvyttömyys aiheuttaa stressiä, jonka seurauksia on hyvinvoinnin ja terveyden heikkeneminen (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 57).

Tilastokeskuksen (2019) työolotutkimuksen ¹ mukaan 1997 alusta lähtien on kasvanut työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikallaan havainneiden määrä. Naisten kokemuksissa osuus kasvoi selvästi 2013–2018 välillä. Vuonna 2018 työpaikkakiusaamista kerrottiin esiintyvän ainakin joskus, osuuden ollessa 47 prosenttia palkansaajista. Naisten osuus oli 56 prosenttia eli naisista useampi kuin joka toinen ja miehistä 38 prosenttia kertoi työpaikkakiusaamista esiintyvän ainakin joskus. Kuntasektorilla 55 prosenttia oli havainnut työpaikallaan vuonna 2013

¹ Työolotutkimukset kuvaavat laajasti työelämän muutoksia ja niiden välisiä yhteyksiä. Näiden tutkimusten avulla voidaan tehdä työelämää koskevia yleistyksiä työelämän tilasta, hyvin- ja pahoinvoinnin tasosta sekä seurata pitkällä aikavälillä tapahtunutta muutosta. Vuoden 2018 tutkimuksen otos oli 6153 henkilöä, jotka täyttivät työolotutkimuksen kriteerit, heistä 4110 henkilöltä oli saatu aineistoon hyväksyttävä haastattelu.

jatkuvaa tai ajoittaista kiusaamista, luvun ollessa 60 prosenttia vuonna 2018. Yli puolet palkansaajista oli havainnut kiusaamista työpaikallaan kolmannella sektorilla, yksityissektorilla ja yliopistolla. 63 prosenttia hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöistä kertoi havainneensa työpaikkakiusaamista, luvun ollessa 71 prosenttia terveydenhuollon asiantuntijoista. Kiusaaminen on yleistynyt alasta riippumatta ja sitä esiintyy yleisemmin aloilla, joilla koetaan kiirettä. Aloilla, joilla työt on organisoitu hyvin, koettiin vähemmän jatkuvaa kiusaamista, 5 prosenttia. Samoin aloilla, joilla työstä ja sen ongelmista oli puhuttu riittävästi, jatkuva kiusaaminen oli harvinaisempaa, 4 prosenttia. Jatkuvaa kiusaamista esiintyi 13 prosenttia aloilla, joilla töitä ei organisoitu hyvin. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 193-195.)



Kuvio 1 Tilastokeskus (2019) Työpaikkakiusaamista havainneiden osuudet Työolotutkimukset 1997, 2003, 2013 ja 2018.

Kuten edellä on käynyt ilmi, työpaikkakiusaamista esiintyy edelleen ja sen havainneiden määrä on kasvanut selvästi viimeisen viiden vuoden aikana. Nämä luvut osoittavat, että ilmiö on suuri ja huolestuttava. Kiusaaminen on yleistynyt alasta riippumatta ja sitä esiintyy yleisemmin aloilla, joilla koetaan kiirettä. Aloilla, joilla työt on organisoitu hyvin, koettiin vähemmän kiusaamista. Olen ollut tästä ilmiöstä kiinnostunut jo usean vuoden ajan ja toivon voivani tuoda tutkielmassani esille ihmisen kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja sen seurauksia tarkemmin.

3.2 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä

Tutkielman alkuun on tarpeen selvittää, kuinka laajasti työpaikkakiusaaminen voidaan ymmärtää ja miten monin sanoin siitä voidaan puhua. Epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, huono kohtelu, sopimaton käytös, painostaminen, syrjintä tai häirintä jne. on yleisemmin kuultuja sanoja kiusaamiselle. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (2019) määritellään työpaikkakiusaaminen seuraavasti, ”henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen on kysymyksissä määritelty työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi” (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 193). Tässä kohtaa tuon esille sen, että hyvin usein työpaikkakiusaaminen on niin yleinen käsite, että se voi sisältää hyvin monenlaisia sanoja ja määritelmiä, esimerkiksi työolotutkimuksessa ei määritellä epäasiallisen kohtelun kuuluvaksi työpaikkakiusaamisen kysymyksiin, vaan se määritellään kuuluvaksi muun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kysymyksiksi.

Henkinen väkivalta voi pysyä myös hyvin näkymättömänä ja juonittelevana, se voi olla mm. merkitseviä katseita tai ilmeitä, puhumattomuutta tai hymähtelemisiä. Toisaalta se voi olla myös hyvin kovaäänistä, jatkuvaa ja hyökkäävää, mm. haukkumista, panettelua, uhkailua, joskus myös muiden kuullen. Se voi olla myös eristämistä työyhteisöstä, työntekijän mielipiteiden sivuuttamista tai henkilön puheiden kääntämistä häntä itseään vastaan. Työtehtäviin kohdistuessa henkinen väkivalta toteutuu silloin, kun ihminen ei saa toimenkuvaansa kuuluvia tehtäviä hoidettavakseen, työtehtäviä karsitaan tai ei anneta lainkaan. Yleisemmin henkistä väkivaltaa tapahtuu arvostelemalla ulkonäköä, väittämällä huonoksi tai mitättömäksi sekä kiusatun arvoa työntekijänä ja ihmisenä kyseenalaistamalla. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 29.) Työpaikkakiusaamista on tilanne, jossa työntekijä joutuu toistuvasti kielteisen, loukkaavan, mitätöivän, tai alistavan kohtelun kohteeksi. Tällöin ihminen kokee olevansa myös puolustuskyvytön. (Vartia & Gröndahl & Joki & Lahtinen & Soini 2012, 17.)

Tässä tutkielmassa kysyn työpaikkakiusaamisesta mahdollisimman neutraalilla termillä, jotta ihmiselle tulee mahdollisimman matala kynnys vastaamiseen. Mikäli kyselylomakkeessa kysyttäisiin, onko sinua kiusattu työpaikalla tai oletko joutunut työpaikallasi henkisen väkivallan kohteeksi, olisi joku vastaaja voinut ajatella jostain huonosta kohtelusta, ettei se nyt oikeastaan kiusaamista ole eikä henkistä väkivaltaakaan. Tästä syystä kyselylomakkeessa otettiin käyttöön sanan huono kohtelu.

3.3 Ammatillinen identiteetti

Tässä luvussa tarkastelen identiteettiä, ammatti-identiteettiä ja ammatillista identiteettiä, sekä pyrin selvittämään näiden eroja. Identiteettiä ei voi poissulkea ammatillisesta kasvusta. Identiteettiin liittyy myös minäkäsitys ja itsetunto. Ammatillinen identiteetti on laajempi käsite kuin ammatti-identiteetti ja ammatti-identiteetti on työelämässä muotoutuva identiteetti. (Stenström 1993, 31.)

Ihmisen minäkäsitys muodostuu siitä, miten hän määrittelee ja luokittelee itsensä. Identiteetin käsite jaetaan usein henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Henkilökohtaisessa identiteetissä merkittävää on se, miten ihminen eroaa muista ja mikä tekee hänestä ainutlaatuisen. Sosiaalinen identiteetti muodostuu ryhmän muiden jäsenten kanssa ja niistä ominaisuuksista, mitkä hän voi jakaa ryhmän jäsenten kesken. (Helkama & Myllyniemi & Liebkind 2013, 366; Stenström 1993,32.) Ihmiselle on välttämätöntä identiteetin rakentaminen ja hänen pitää rakentaa itselleen ns. ominainen, erityinen yksilöllinen identiteetti, jotta hän voi erottautua muista ryhmässä sosiaalisissa tilanteissa. Ihminen haluaa kuulua ryhmään, jossa häntä arvostetaan ja jota hän itse arvostaa. Tällaisessa arvostavassa ryhmässä on emotionaalinen merkitys. (Kuittinen, 2008, 109.) Identiteetti on myös muuttuva käsite ja tässä tutkielmassa identiteetti on vaarassa mahdollisen huonon tai epäasiallisen kohtelun seurauksena. Organisaatioissa identiteetin muutosprosessi tapahtuu diskurssien avulla, joissa tarjotaan henkilökunnalle erilaisia merkityksiä, kuten esim. laatu, osaaminen, joustavuus, tuottavuus (em. 2008, 112). Nykyisin ajatellaan, että identiteetti on jatkuvassa muutoksessa, pirstaloitunut ja tilanteesta toiseen muuttuva. Suhteellisen muuttumaton persoonallisuuskäsitys minuudesta on korvautunut dynaamisella ja jatkuvasti neuvottelevasta minästä, jonka rakentumiseen vaikuttaa kokemukset, tilanteet, sekä ihmiset, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa. Tämä sama koskee myös ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Ammatti-identiteetti muodostuu siinä kontekstissa, missä ihminen tekee työtään. Ammatillinen itsearvostus on keskeinen tekijä ammatti-identiteetin muodostumisessa. Ammatti ja työpaikka määrittää sosiaalista asemaa, itsearvostusta ja identiteettiä. (Kuittinen 2008, 110.) Tasapaino yksilön identiteetin ja ammatin välillä voi olla vaikuttamassa ammatti-identiteetin muodostumisessa. (Ponteva 2009, 53). Ammatillinen identiteetti muotoutuu osana yksilön identiteettiä koulutuksen ja ammatissa toimimisen myötä. Silloin kun ihminen tuntee omaavansa ne tiedot, taidot ja vastuun, joita hän ammatissaan tarvitsee sekä on tietoinen resursseistaan ja rajoituksistaan, on hänellä ammatillinen identiteetti. (Stenström 1993, 37-38.) Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan sitä,

millaiseksi ymmärrät itsesi kyseisellä tarkasteluhetkellä suhteessa työhösi ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi haluat tulla työssäsi ja ammatissasi. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu tärkeänä osana myös se, mihin koet kuuluvasi ja samaistuvasi, mikä on mielestäsi tärkeää sekä mihin sitoudut työssäsi ja ammatissasi. Eettisyys, työhön liittyvät tavoitteet ja uskomukset Ammatilliseen identiteettiin kuuluu arvot, jotka liittyvät työhön, eettiset ulottuvuudet, tavoitteet ja uskomukset. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

3.4 Katsaus aikaisempiin tutkimustuloksiin

Luvussa 3.1 kerrotaan tarkemmin Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta ja työpaikkakiusaamisen esiintyvyydestä yhteiskunnassamme. Työolotutkimuksessa hyväksyttäviä vastauksia oli saatu 4110 henkilöltä. Tässä kappaleessa tarkastelen, mitkä olivat kyseisessä tutkimuksessa työpaikkakiusaamisen tapoja ja seurauksia. Siinä työpaikkakiusaaminen määriteltiin selän takana puhumiseksi tai muunlaiseksi painostukseksi, ihmiseen kohdistuvaksi uhkaamiseksi, eristämiseksi tai työn mitätöimiseksi. Työolotutkimuksesta ilmenee, että työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psyykkisiä ja somaattisia oireita sekä lisää pitkäaikaisia sairauspoissaoloja etenkin naisilla. Mikäli työympäristössä on epäkohtia, siihen yhdistyy ammattialasta riippumatta kiusaamista. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 193, 195.)

Meriläinen, Sinkkonen, Puhakka ja Käyhkö tutkivat yhden suomalaisen yliopiston tiedekunnan henkilökunnan kiusaamisen kokemuksia ja sen seurauksia. Tuloksiksi he saivat, että 15 prosenttia oli kokenut kiusaamisen ja 45 prosenttia sopimattoman käytöksen. Vastaajia oli 114. Edellä kerrottu tuo hyvin esiin sen, kuinka työpaikkakiusaamisesta voidaan kysyä eri sanoin ja tässä yhteydessä se oli kiusaaminen ja sopimaton käytös. Kiusaamisen luonnetta kuvailtiin seuraavin ulottuvuuksin, syrjäytyminen ja syrjintä, henkilökohtainen pettäminen ja ammatillinen heikentäminen. Kiusaamisen vaikutuksia olivat syrjäytyminen, ahdistus, epävarmuus, avuttomuuden tunne, ammatillisen itseluottamuksen väheneminen, motivaation ja työhön liittyvän hyvinvoinnin väheneminen sekä työsuorituksen, että työilmapiirin heikentyminen. (Meriläinen & Sinkkonen & Puhakka & Käyhkö 2016, 617, 627.)

Opettajien käsityksiä työpaikkakiusaamisesta tutkittiin fenomenografisesti analysoimalla. Tämä tarkoittaa laadullista tutkimustapaa, jolla tutkitaan ihmisten erilaisia tapoja havainnoida, ymmärtää ja käsitteellistää erilaisia ilmiöitä heidän ympärillään. Vastaajia oli 22. (Isotalo 2006, 11, 15.) Opettajien välistä henkistä väkivaltaa tapahtuu verbaalisesti ja nonverbaalisesti, mustamaalaamalla, sosiaalisella

eristämällä, syrjimisellä, työnteon vaikeuttamisella, uhkailemalla sekä kontrolloimalla. Opettajat saattavat jopa kyseenalaistaa julkisesti toisen mielenterveyttä tai muodostaa ”klikkejä” työtovereiden kesken. (Em. 61.) Opettajien välisen kiusaamisen kielteisiä seurauksia olivat muun muassa itsetunnon heikkeneminen, epävarmuuden tunne omasta osaamisesta ja asemasta omassa työyhteisössä. Isotalon tutkimus osoitti, että opettajien välisen kiusaamisen kielteisiä seurauksia olivat myös työmotivaation ja työssä viihtymisen väheneminen, työn hoitamisen edellytysten heikkeneminen, työn ilon ja elämän ilon katoaminen, ahdistuneisuus, masentuneisuus, työuupumus sekä epävarmuuden tunne. (Isotalo 2006, 113).

4 Tutkimusaineisto ja menetelmä

Tässä luvussa käydään läpi aineistonkeruun ja tutkimusmenetelmän eri vaiheita suunnittelusta toteutukseen. Aineiston suunnittelu ja keräysvaiheessa on tärkeää muistaa, että vastaajien anonymiteetti suojataan. Tästä syystä ei missään vaiheessa kysytty vastaajien taustatietoja, koska merkitystä oli ainoastaan ihmisten kokemuksilla, ei niinkään iällä, sukupuolella tai ammatilla. Tutkimuskysymykset esitetään luvussa 4.1 aineisto ja tutkimuskysymys. Luvussa 4.2 esitetään laadullisen tutkimusmenetelmän aineistolähtöinen sisällönanalyysi, ja teemoittelun sekä tyyppittelyn osuutta analyysivaiheessa. Luvussa 4.3 kuvaillaan analyysin eteneminen. Lopuksi pohdintaa eettisyydestä luvussa 4.4.

4.1 Aineisto ja tutkimuskysymys

Aineistonkeruun suunnitteluvaiheessa pohdin, eri vaihtoehtoja siitä, mistä saisin kohdennettuja vastauksia tutkimuskysymyksiin liittyen. Päädyin ottamaan yhteyttä Uudenmaan alueella sijaitsevalla, epäasiallista kohtelua kokeneiden vertaistukea tarjoavan tukiyhdistyksen ylläpitäjään ja esitin hänelle kandidaatintutkielmani aiheen liittyen kokemuksiin työpaikkakiusaamisesta. Tämän yhteistyön kautta sain kyselylomakkeen näkyviin juuri kohdennettuun sivustoon ja sain kokemusvastaajia kyselylomakkeeseen. Yhdistyksen verkkosivulla oli nähtävissä myös yhteystietoni, jotta vastaajalla oli halutessaan mahdollisuus olla minuun yhteydessä, mikäli hän haluaisi kysyä lisäkysymyksiä tutkimukseen liittyvistä asioista. Teknisistä syistä tutkimuslupaa (liite 2), ja tietosuojailmoitusta ei saatu laitettua kyselylomakkeen (liite 1) linkin yhteyteen, mutta vastaajalla oli mahdollisuus saada ne minulta pyydettäessä. Kuvaus ja linkki lomakkeeseen oli nähtävillä myös tukiyhdistyksen suljetulla facebook-sivustolla. Aineisto oli näkyvissä 6.2.2020 – 3.3.2020 välisen ajan.

Aineistonkeruun vaiheessa oli tärkeää pitää etäisyyttä mahdollisiin vastaajiin, jotta anonyymius säilyisi mahdollisimman hyvin. Kerroin tutkimuksesta myös muutamille ystäväilleni, mikäli heidän kauttaan löytyy mahdollisia kiinnostuneita vastaajia, niin he voivat halutessaan jakaa kyselylomakkeeseen johtavaa linkkiä eteenpäin. Näin saatiin lumipallomenetelmän avulla tiedotettua kyselystä eteenpäin. Jokisen (2005, 35) mukaan lumipallomenetelmä tarkoittaa sitä, että tietoa voidaan hankkia tuttujen ja myös heidän tuttujensa kautta. Mainitsin, että minun ei ole tarvetta tietää, kuka vastaaja on. Kyselylomakkeessa ei kysytty taustakysymyksiä, koska en nähnyt sitä tarpeelliseksi sen vuoksi, että tutkielmassa tutkittiin ihmisten kokemuksia työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta ja sen seurauksista. Vastauksien määrän oletin jäävän kuitenkin maltilliseksi, jolloin esimerkiksi sukupuolella, iällä tai ammatilla ei olisi tutkimuksen kannalta oleellista merkitystä. Tarkoitukseni oli kuitenkin kerätä aineistoa työpaikkakiusaamisen kokemuksista ja mahdollisista seurauksista liittyen ammatilliseen identiteettiin ja työssä pärjäämiseen. Tein sähköisen kyselylomakkeen, johon valitsin viisi avointa kysymystä. Tilaksi kysymyksille valitsin laajan vastauksen, jotta halutessaan oli mahdollisuus kirjoittaa laajemmin kokemuksistaan.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia seurauksia huonosta kohtelusta on aiheutunut ammatilliseen identiteettiin?
2. Millaisia seurauksia huonosta kohtelusta on aiheutunut työssä pärjäämiseen?
3. Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen?

Kyselylomakkeen kysymyksiksi muotoutui seuraavat viisi kysymystä:

1. Oletko kokenut työyhteisössäsi jonkinlaista huonoa kohtelua? Mikäli olet, niin kerro millaista.
2. Mikäli olet kokenut työyhteisössäsi huonoa kohtelua, miten se on vaikuttanut sinuun?
3. Ovatko nämä kokemukset vaikuttaneet suoriutumiseen työssäsi? Kerro miten.
4. Ovatko kokemukset vaikuttaneet sinun henkilökohtaisen osaamisentunteeseen työssäsi? Kerro miten.
5. Kuinka pitkään olet kokenut huonoa kohtelua työyhteisössäsi? Oletko edelleen samassa työssä? Mikäli et ole, niin vaikuttiko huono kohtelu työsuhteen päättymiseen?

4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutkin ihmisen kokemuksia työpaikkakiusaamisesta, ja siitä johtuneita seurauksia sekä keinoja huonosta kohtelusta selviytymiseen. Tästä syystä tutkielman näkökulmaksi muodostui fenomenologinen näkökulma, koska siinä tarkastellaan ihmisen kokemusta suhteessa hänen omaan arkiseen todellisuuteensa. Kaikki ympärillämme tapahtuvat asiat ovat meille merkityksellisiä ja tämä on tärkein näkökulma, mitä fenomenologiassa otetaan huomioon. Tähän sisältyy myös se konteksti missä nämä merkitykset muodostuvat eli yhteisö ja tässä tutkielmassani se on työyhteisö. Olemme kaikki jonkun yhteisön jäseniä ja sitä kautta meille muodostuu erilaisia kokemuksia. Tieteellisesti on tärkeää löytää joitain yleistettäviä piirteitä aineistosta, mutta yhtä tärkeää olisi saada näkyviin myös yksilöllisiä piirteitä. (Laine 2015, 29-31.)

Minulla on työkokemukseni huomioon ottaen jo alkuun luontainen ymmärrys entuudestaan työpaikkakiusaamisesta tai siitä, miten se vaikuttaa ihmiseen. Fenomenologisuus ja hermeneuttisuus näkyy tutkimuksessa kahdessa tasossa, ensimmäisessä tutkittavan henkilön omina kokemuksina ja ymmärryksinä tilanteista, ja toisessa tasossa tutkijan oman aikaisemman ymmärryksen tuoman kokemuksen valossa tapahtuvan käsitteellistämisen edellisen kokemuksista (em. 34). Tarkastelen tutkielmassa lähes kaikille tuttua työpaikkakiusaamisen ilmiötä ja ihmisen kokemuksia siitä. Aineistoa tarkastellessa, pyrin löytämään aineistosta jotain sellaista, jonka aiheen tavallisuus peittää alleen. Tarkastelen itseäni hyvin kriittisesti tutkiessani aineistoa, koska minulla on olemassa jonkinlainen ennakkokäsitys työpaikkakiusaamisesta ja siihen liittyvistä seurauksista. Kyseenalaistan koko ajan oman ymmärrykseni tutkimusaiheesta. En ole itse joutunut koskaan kiusatuksi, mutta olen havainnut eri työyhteisöissä tapahtuvan jonkinlaista huonoa kohtelua pitkän työhistoriani aikana. Aineistoa tarkastellessa on huomioitava, ettei sieltä oleta löytävän vain tietynlaisia vastauksia.

Tarkastelen aineistoa laadullisen tutkimusmenetelmän avulla, johon ei ole vain yhtä vaihtoehtoa. Tutkimus ei ole joko aineistolähtöinen tai teorialähtöinen, vaan siinä kulkee molemmat mukana. Eskolan (2015) mukaan voidaan tehdä myös teoriasidonnaista analyysia, jossa on mukana teoriaa, mutta teoria ei määritä analyysia. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa voi teoria kulkea mukana eri kappaleissa käsitteiden, aikaisempien tutkimustulosten ja teorioiden kuvauksina, mitkä sopivat tutkimuksen aiheeseen. Tämä aiheuttaa usein hankaluuksia yhdistettäessä teoriaa tutkimuksen empiriaosuuteen ja loppupohdintoihin, mutta se on kuitenkin tehtävä yhdessä aikaisempien tutkimustulosten kanssa. (Eskola 2015, 188-189.) Tutkimuksessani lähdän aineisosta käsin ja kuljetan

mukana käsitteitä ja keskustelutan aikaisempia tutkimustuloksia omien aineistosta muodostuneiden tulosten kanssa.

Tuomen ja Sarajärven (2013, 109) mukaan aineisolähtöisessä sisällönanalysissä voidaan tiivistää, ja pilkkoa aineistossa esiintyvää tietoa. Tässä menettelyssä tutkimustehtävän mukaisesti pelkistetään aineistoa litteroimalla olennaiset ilmaukset näkyviin. Eskolan ja Suorannan (2014, 175) mukaan tematisointi on useimmiten ensimmäinen tapa tutkia aineistoa ja erilaisia teemoja voi tulla näkyviin tutkimusongelman kautta. Tarkastelen aineistoa ensiksi kyselylomakkeessa esiintyneiden kysymysten kautta ja muodostan näistä keskeiset teemat. Tämän jälkeen etsin vastauksista olennaisia aiheita tutkimuskysymyksiin liittyen. Aineistoa voidaan myös tyypitellä samankaltaisuuksien avulla, mutta tyypittely edellyttää aina ensin vastausten jäsentelyä teemoittelun avulla. Aineistossa esiintyvät tyypit voivat esiintyä myös useassa vastauksessa. (Em. 176, 182.) Vastauksissa voi löytyä jotain tavallisesta poikkeavaa, tällöin poikkeava vastaus voi muodostua tutkimuksen kannalta kiinnostavaksi. Tällaisten poikkeavien asioiden löytyminen aineistosta voi johtaa siihen, että hypoteesit muuttuvat. (Hammersley & Atkinson 1983; Peräkylä 1990, 171; sit. Eskola & Suoranta 2014, 182.) Kuten aikaisemmin kirjoitin, tarkastelen aineistoa siten, löydäkö sieltä jotain sellaista, jonka aiheen tavanomaisuus peittää alleen.

4.3 Analyysin eteneminen

Kyselylomakkeeseen vastasi yhdeksän henkilöä. Lähdin työstämään näiden henkilöiden vastauksia siten, että luin ensin kaikkien vastaukset. Tämän jälkeen kirjoitin tekstinkäsittelyohjelmalla jokaisen kysymyksen erikseen, jotka numeroin 1-5 ja jokaisen kysymyksen alle keräsin vastaajien vastaukset siten, että kirjoitin näkyviin kaikkien samaan kysymykseen vastanneiden vastaukset allekkain. Koodasin kaikki yhdeksän vastaajaa kirjaimilla järjestykseen A-I ja vastaukset kirjoitin allekkain siten, että ensimmäisen kysymyksen vastaukset ovat näkyvissä A1, B1, C1, D1, E1, F1, G1, H1 ja I1 ja niin edelleen. Tässä jaottelussa A1 tarkoittaa sitä, että vastaaja A vastasi kysymykseen yksi. Aineistoa kertyi viisi sivua rivivälillä yksi. Tämän jälkeen tutkin jokaisen kysymyksen vastauksia erikseen ja tarkastelin, mitä yhteistä vastauksista voisi löytyä. Alleviivasin yhteneväiset vastaukset aineistosta kysymyskohtaisesti aina samalla värillä. Tässä kohtaa alkoi nousemaan esiin oma itsekriittisyuteni aineistoon ja omaa tekemistäni kohtaan, kuten Laine (2015) sanoo, kriittisyys tarkoittaa sitä, että tutkija kyseenalaistaa kriittisesti jokaisen tulkinnan ja on tietoinen siitä, mistä lähtökohdista hän tutkii aineistoa. Tärkeintä on ottaa etäisyyttä siihen, mikä nousee aineistosta ensimmäiseksi. (Laine 2015, 35-36.) Aineistosta voi nousta uusia näkökulmia, kun poistaa

ennakkokäsitykset tieltä pois. Vastajaat ovat vastanneet kysymyksiin vapaasti, jolloin aineistosta voi nousta myös uusia ideoita. (Eskola 2010, 188.) Aineiston analyysivaiheessa oli havaittavissa, että vastauksista löytyi uusi näkökulma tutkielmaan ja tämä oli keinot työpaikkakiusaamisesta selviytymiseen ja voimaannuttavat kokemukset. Tässä vaiheessa muodostui aineistosta yksi tutkimuskysymys lisää: Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen?

Jatkoin aineiston käsittelyä siten, että tarkastelin alleviivauksia kysymyskohtaisesti ja kirjasin kysymyksistä vastauksia allekkain, jotka esiintyivät yleisemmin. Nämä erittelin omiksi tyypeikseen kysymyskohtaisesti kappaleen loppuun. Aineistosta alkoi näin lajittelemalla näkymään selkeitä sekä yhteneväisiä että eriäviä vastauksia. Tässä vaiheessa hahmottelin teemat, jotka muodostin kyselylomakkeen kysymysten johdattamana. Kysymyskohtaisten teemojen lisäksi vastauksista muodostui uusia teemoja, jotka olivat kiusatun selviytymiskeinona toiminnallisuus ja voimaannuttavat kokemukset. Muodostin tämän vaiheen jälkeen taulukon, johon kirjoitin teemat otsikoiksi. Seuraavassa vaiheessa luin vastaukset uudelleen ja kirjoitin vastauksista esiin tulleita yksityiskohtaisia tyypejä teemoiksi muodostuneiden otsikoiden alapuolelle. Etenin kysymyskohtaisesti kaikki vastaukset samalla tavalla läpi.

4.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkielman aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli avoimia kysymyksiä liittyen työyhteisössä koettuun huonoon kohteluun ja sen seurauksiin. Kyselylomakkeeseen johtava linkki oli esillä Uudenmaan alueella sijaitsevan epäasiallista kohtelua kokeneiden vertaistukea tarjoavan tukiyhdistyksen verkkosivulla ja suljetulla facebook-sivustolla. Sivuston ylläpitäjä ei kerää tietoja siitä, ketkä käyvät verkkosivulla, joten kyselyyn vastaaminen oli luotettavaa myös tästä näkökulmasta. Taustakysymyksiä ei kysytty eli tutkittavat vastasivat kyselylomakkeeseen anonyymisti. Koska tutkimuskysymyksissä kysytään henkilökohtaisia kokemuksia, niin oli tärkeää, että vastaajat olivat tietoisia tutkimuksen luotettavuudesta. Tieto tutkimusluvasta (liite 2) ja tietosuojailmoituksesta oli nähtävillä kyselylomakkeeseen (liite 1) johtavan linkin yhteydessä. Nämä oli mahdollista saada pyydettyä johtuen teknisistä haasteista liittää tiedostot näkyville kyselylomakkeen linkin yhteyteen. Yhdelle vastaajalle lähetettiin tietosuojailmoitus ja tutkimuslupa, tämän jälkeen poistettiin asiaa koskevat saapuneet ja lähetetyt viestit sähköpostin kansioista. Muutamille ystäville kerrottiin, että he voisivat halutessaan jakaa kyselylomakkeeseen johtavaa linkkiä eteenpäin ja tässä yhteydessä ilmoitettiin myös, että mahdollisista vastaajista ei

tarvita taustatietoja. Vastajat haluttiin säilyvän tuntemattomina. Aineistoa käsitellessä haluttiin näkyvistä ammattia kuvaavia lauseita, sekä sellaisia asioita, jotka katsottiin tarpeettomiksi tutkimuksen kannalta. Eskolan ja Suorannan (2014, 56) mukaan tutkijan on selvitettävä, millaista tietoa hän tarvitsee, ja onko kaikki tieto tutkimuksessa tarpeellista. Kokonaisuudessaan on tärkeää, ettei vastauksista pääse arvioimaan, missä ammatissa tai missä työpaikalla vastaaja mahdollisesti työskentelee. Aineistoa käsiteltiin huolellisesti ja luottamuksellisesti.

5 Tulokset

Tässä analyysissä tarkastelen vastaajien kokemuksia työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta ja sen seurauksista. Vastaukset teemoittelin seuraavilla tavoilla: ensimmäiseen ryhmään kirjoitin huonon kohtelun tapoja, joita esiintyi eniten, toiseen ryhmään sellaisia kokemuksia huonosta kohtelusta, jotka näyttäytyivät vakavilta. Tätä seurasi teemat, jotka olivat seurauksia huonosta ja vakavista huonon kohtelun tavoista, seurauksia työstä suoriutumiseen sekä osaamisen tunteeseen. Vakavimpien huonon kohtelun kokemusten myötä havaitsin, että aineistossa esiintyi myös erilaisia selviytymiskeinoja huonosta kohtelusta. Näitä olivat toiminnallinen käyttäytyminen eri keinoin ja voimaannuttavat kokemukset. Näiden havaintojen myötä muodostuivat teemat työstä suoriutumisen apuna toiminnallisuus, sekä voimaannuttavat kokemukset. Nämä olivat tavallisuudesta poikkeavia ja kiinnostavia löydöksiä aineistosta siitakin syystä, ettei niitä kysytty kyselylomakkeessa.

Alla on esitetty taulukko 1, jossa on luokiteltuna vastaukset teemoittain kysymyskohtaisesti. Huonon kohtelun tapoja ja seurauksia kirjasin tyypeiksi vastausten perusteella. Näitä esiintyi runsaasti, mutta en nähnyt tarpeelliseksi vähentää aineistosta löytyneitä seurauksia, koska näillä on merkitystä ihmisten kokemuksissa.

5.1 Työyhteisössä esiintyneet huonon kohtelun tavat

Tässä analyysissä työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta muodostui seuraavanlaisia kokemuksia työntekijöille: Mitätöintiä ja eristämistä, ”Mitätöintiä, ei tervehditä, istumapaikat vieressä tyhjinä, ei päästetä tauolle” (A1), huonompien työvuorojen saantia, aliarvioimista, huutamista ja syytelyä. ”Olen kokenut tulleeeni aliarvioiduksi ja ”heitellyksi” pisteestä ja paikasta toiseen.” (E1). ”Eri säännöt eri työyhteisön jäsenille, esimies huutaa, syyttää ja kohtelee alentavasti.” (D1). ”[...] olen kokenut epäasiallista kohtelua. Ei voida puhua selkeästi [...] ja huudetaan suoraan päin naamaa asioita, jotka ei koske minua (syytelyä, suorastaan kiusaamista)” (I1).

Taulukko 1. Työyhteisössä koetun huonon kohtelun kokemuksia ja seurauksia. Vastaajia oli yhdeksän.

Huonon kohtelun tavat:	Huonon kohtelun seurauksia työntekijälle:	Huonon kohtelun seuraukset työstä suoriutumiseen:	Huonon kohtelun seuraukset omaan osaamisen tunteeseen työssä:
Mitätöintiä Aliarviointia Huutamista Syyttelyä Huonompia työvuoroja kuin muilla työyhteisössä.	Stressin tunne Unettomuus Työssä jaksamisen vaikeus. Ahdistuneisuus Alakuloisuus Psykosomaattiset oireet eli selittämättömät fyysiset sairaudet.	Vaikuttaa työssä jaksamiseen/työtuloksiin Traumaperäinen stressi Itseluottamuksen puute Masennusta Mielialan laskua Muistiongelmia Väsymystä Sairauslomia Jatkuva epävarmuus Keskittymiskyvyn puute Motivaation laskua Varuillaan oloa Epävarmuus oman ammatin suhteen.	Kielteiset seuraukset: Epävarmuus ammattiosaamisesta. Ammatillisesti mitätön Taitoihin ei luotettu Riittämättömyys
Vakavimmat huonon kohtelun tavat:	Vakavimmat seuraukset työntekijälle:	Kiusatun selviytymiskeinona toiminnallisuus:	Kiusatun voimaannuttavat kokemukset:
Tietojen salailua Lupausten pettämistä Asioiden vääristelyä. Etenemisen estäminen. Johtajan taholta masennusdiagnoosi. Arvostelua Eristämistä Juoruilua Ilmeilyä Huutamista Hoitoon ohjausta Henkistä väkivaltaa Fyysistä uhkailua Esityksien ja puheen mitätöintiä muiden kuullen. Kiusaaja keräsi ympärilleen uskollisen hovin.	Voimakkaat sydänoireet Toistuvat painajaiset Ahdistuneisuus Unettomuus Mielenterveysongelmat Ajatukset elämän lopettamisesta. Posttraumaattinen stressihäiriö. Itsetunnon lasku Kolaus ammatilliselle itsetunnolle ja ammatti-identiteetille.	Ahkeruus, tunnollisuus Itsensä psyykkaaminen työhön. Asioihin puuttuminen Puheeksi ottaminen Yhteys ammattiliittoon ja työterveyshuoltoon. Työkavereiden kanssa puhelinpalaverit vapaa-ajalla. Työn ulkopuolisten kollegoiden tuki. Perheen tuki Työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen ja ymmärtäminen. Päiväkirjan pitäminen tapahtumista. Täydennyskoulutus	Opiskelu työn lomassa vahvasti ammatillisen osaamisen tunnetta ja toivarmuutta. Asiakkailta saatu hyvä palaute. Rakkaus omaan työhön. Onnistumisen kokemus. Työn ulkopuolisten kollegoiden tuki Perheen tuki

Kiusaamisen tapoja on hyvin monenlaisia ja tämän analyysi osoittaa sen. Huonon kohtelun tavoista osa oli kohdistettu suoraan työntekijään ja osa epäsuoraan. Epäsuorassa kiusaamisen tavassa jätettiin istumapaikkoja väliin tyhjäksi, jolloin työntekijää eristettiin muista työkavereista. Suoraa kiusaamista tapahtui erityisesti huutamalla ja syyttelemällä, siirtämällä työntekijää työpisteestä toiseen, kohtelemalla eri tavalla kuin muita, sekä antamalla eri sääntöjä samassa työssä työskenteleville.

Kuten Varita ja Perkkä-Jortikkakin (1994, 29) ovat todenneet, työyhteisössä tapahtuva huono kohtelu, ja henkinen väkivalta ilmenee muun muassa näkymättömänä, ja äänettömänä tai juonittelevana toimintana. He toteavat myös, että huonoa kohtelua voi olla myös merkitsevät ilmeet, puhumattomuus, hymähtely tai haukkuminen äänekkäästi. Eristämistä voi tapahtua myös kohdistamattomilla puheilla tai teoilla.

5.2 Työyhteisössä esiintyneet vakavimmat huonon kohtelun tavat

Tässä analyysissä työyhteisössä koetusta vakavimmista huonon kohtelun tavoista muodostui työntekijälle kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta siten, että kiusaaminen kohdistettiin myös työtehtäviin. ”[...] *Pidettiin työpaikan sisäisen infon ulottumattomissa, enkä saanut vaikuttaa työni sisältöön, vaikka sen piti kuulua työhöni. Esimies ei kommentoinut, vaikka minua ei otettu joihinkin perustehtäviin mukaan, ilman perusteita. [...]*”. (C4). Aineistossa esiintyi huonoa kohtelua myös vähättelynä, yhteisöstä ulkopuolelle sulkemisena muiden työntekijöiden suosimisena muun muassa paremmilla työvuoroilla sekä juoruiluna:

Kiusaamista, vähättelyä, ulkopuolelle sulkemista, toisten työntekijöiden suosimista, perättömien juorujen levittämistä, sanojen vääristelyä, sumuttamista sekä muuta kyykyttämistä. Huonoimmat työvuorot ja tunnit, kuin työparilla, ei informoida niin kuin muita. (C1).

Aineistosta kävi ilmi, että vakavimpia huonon kohtelun tapoja esiintyi myös seuraavilla tavoilla: tietojen salailua, lupausten pettämistä, asioiden julmaa vääristelyä, etenemisen estämistä, työn väheksymistä, sekä masennusdiagnoosi johtajan taholta:

Tietojen salailua, [...], asioiden etenemisen estämistä, sanomisten tahallista muuntelua, suoraa haukkumista ja selän takana haukkumista, työn väheksymistä, lupausten pettämistä, epäoikeudenmukaisuutta, asioiden julmaa vääristelyä, totuuden muuntelua, [...]. Lisäksi minusta on tehty johtajan taholta masennusdiagnoosi.

Vakavimpia huonon kohtelun tapoja olivat myös seuraavat: arvosteluja, ilmeilyjä, huutamista, hoitoon ohjausta, henkistä väkivaltaa, fyysistä uhkailua sekä esityksien ja puheiden mitätöintiä muiden kuullen:

[...] Alkuun oli ilmeilyä, hymähtelyä ja suoranaista huutamistakin. Huomasin, että minulle ei suunnattu puhetta. Minun esityksiäni ja puhettani mitätöitiin muiden kuullen. Ulkopuolelle sulkeminen näkyi esim. siten, että kun tulin tilaan, niin muiden keskustelu lakkasi. [...] Yht'äkkiä ketään ei kiinnostanut minun osaamiseni ja minun ajatukseni ohitettiin ikään kuin en olisi paikalla. En tiedä, mitä minusta puhuttiin takanapäin, mutta oli sellainen outo olo, että jotain puhutaan. Minulle alettiin antaa sellaisia ominaisuuksia, joita en tuntenut omakseni. Minusta sanottiin, että olen kuin tuuliviiri, en hyväksy vanhenemistani, voisin jäädä sairauslomalle, pitäisi mennä terapiaan, [...]. Kyse oli julmasta henkisestä väkivallasta. (F1).

Olen kokenut vuosien aikana useasti ja monen muotoista. Pääasiallisesti [...] suullista ala-arvoista kohtelua, nimittelyä, haukkumista. Satunnaisesti myös fyysisellä uhalla uhkailua, uhkaavia eleitä, ilmeitä ja liikkeitä. Työkavereilta vähättelyä, toiminnan arvostelemista, dissaamista. Esimiesten taholta vallan käyttöä, joka näkyy työvuorolistoissa ja sijoittelussa. (G1)

Tämä analyysi näyttää toteen, että työyhteisössä toteutetaan huonoa kohtelua hyvin monella eri tavalla ja nämä ovat aina yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia. Aineistossa esiintyi vakavimpia huonon kohtelun tapoja työtehtäviin kohdistuvina siten, ettei tiedotettu työtehtäviin liittyvistä asioista, salailtiin tietoja, väheksyttiin työtä, estettiin asioiden etenemistä, asioita vääristeltiin, eikä työtehtäviin voinut enää vaikuttaa aikaisemman käytännön mukaisesti. Työyhteisöstä ulkopuolelle sulkemista tapahtui siten, ettei otettu mukaan enää yhteisesti suoritettaviin työtehtäviin, suosittiin toisia työntekijöitä, esityksiä ja puheita mitätöitiin muiden kuullen, sekä siten, että tilaan tullessa keskustelu lakkasi. Muita vakavimpia huonon kohtelun tapoja olivat juoruilu, arvostelu, ilmeily, sanojen vääristely, huutaminen, henkinen uhkailu, hoitoon ohjausta sekä johtajan taholta diagnosoitu masennus.

Vartia ja Perkka-Jortikka (1994,30) toteavat, että eristäminen työyhteisössä tapahtuu siten, että et saa kutsua esimerkiksi yhteisiin tilaisuuksiin tai sinulle ei kohdisteta puhetta, ei kuunnella, eikä sinua huomata. Heidän mukaansa henkistä väkivaltaa voi tapahtua esimerkiksi asiakkaiden, potilaiden tai työkavereiden kuullen. Useimmiten kiusaamista tapahtuu sanomalla tyhmäksi, huonoksi, osaamattomaksi sekä kyseenalaistamalla työntekijän arvoa myös ihmisenä. Henkistä väkivaltaa tapahtuu myös uhkailemalla, haukkumalla ja moittimalla työsi tuloksia. Fyysisellä väkivallalla voidaan myös uhkailla sekä kyseenalaistamalla mielenterveyttä.

5.3 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia työntekijälle

Työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta muodostui seuraavanlaisia seurauksia työntekijälle: Stressin tunnetta, unettomuutta, työssä jaksamisen vaikeutta, psykosomaattisia eli selittämättömiä fyysisiä sairauksia: *”Se stressaa, vaikuttaa nukkumiseen. Työhön lähteminen vaikeaa. Aiheuttaa fyysisiä sairauksia.”* (A2). *”Psykosomaattiset kuormitustekijät ovat korkeat [...]. Oma fyysinen terveys huonontuu.”* (D2). Alakuloisuutta ja pahaa mieltä, *”Olen ollut alakuloinen ja työ ei ole sujunut yhtä mielekkäästi.”* (E2). *”Tietenkin negatiivisesti. Tulee paha mieli, kun yrittää työnsä hoitaa mahdollisimman hyvin.”* (I2)

Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia olivat stressin myötä tullut unettomuus, alakuloisuus, työssä jaksamisen vaikeus, sekä psykosomaattiset oireet, joiden myötä tuli fyysisiä sairauksia. Unettomuuden myötä töihin lähteminen tuntui vaikealta. Fyysiset sairaudet ja alakuloisuus lisääntyivät huonon kohtelun seurauksina.

Olen yhtä mieltä Vartian ja Perkkä-Jortikan (1994, 57) kanssa siitä, että henkinen väkivalta aiheuttaa stressitilanteen, ja tämän seurauksena ihmisen terveydentila, ja hyvinvointi heikkenee sekä pitkään jatkuneena työntekijän mielenterveys heikkenee. Ympäristöstä johtuvia stressitekijöitä voidaan luokitella monella tavalla esimerkiksi vakavuuden, keston tai sisällön mukaan. Stressistä johtuvia seurauksia jaetaan usein vähän aikaa tai pitkään kestäviin reaktioihin, somaattisiin ja psyykkisiin oireisiin. Elimistön toiminnan häiriöt ja erilaiset kivut ovat somaattisia häiriöitä. Muutokset käyttäytymisessä, kognitiivisissa toiminnoissa ja tunne-elämässä aiheuttavat hyvin usein psyykkisiä muutoksia. (Kinnunen 2019, 222.)

5.4 Huonosta kohtelusta johtuneita vakavimpia seurauksia työntekijälle

Työyhteisössä koetusta vakavimmista huonon kohtelun tavoista koitui seuraavanlaisia seurauksia työntekijälle: Stressiä, unettomuutta, kolaus ammatti-identiteetille ja riittämättömyyden tunne sekä ihmisten ja tilanteiden tietoinen välttely: *”Ensisijaisesti sen hetkiseen mielialaan, riittämättömyyden tunne, epävarmuuden tunne, oman ammatti-identiteetin kolaus. Halu vältellä tiettyjä tilanteita, ihmisiä.”* (G2). Vakavimpia seurauksia olivat myös mielenterveysongelmia, itsetunnon laskua, itsensä syyllistämistä, ahdistuneisuutta, kolaus ammatilliselle itsetunnolle:

Yöuniin on vaikuttanut paljon, koska asiat ovat muodostaneet sekavan vyyhdin, ja on pitänyt puuttua ottamalla asioita puheeksi ja mieltä, miten kirjata tapahtunutta. [...].

Röyhkeä käyttäytyminen johtajan taholta on ollut kolaus ammatilliselle itsetunnolle. Stressin tunne oli pitkään seurana, ja se heijastui myös kotona, [...]. (B2).

Vaikutti työssä jaksamiseen, omaan asennoitumiseen alaa kohtaan, mielenterveyden ongelmina, itsetunnon laskeminen ja somaattiset oireet. Käänsin vaikean tilanteen omaksi syykseni ja työyhteisö haki myös syyt minun persoonastani omalle käytökselleen. Esimies ei puuttunut tai vähätteli asioita. Lopulta keskivaikea masennus ja ahdistuneisuus. Työpaikan vaihto. (C2).

Voimakkaita sydänoireita, toistuvia painajaisia, ahdistuneisuutta, ajatuksia elämän lopettamisesta sekä posttraumaattisia stressihäiriöitä. Tämän osoittaa seuraava aineistokatkelma:

Sain voimakkaita sydänoireita, joiden vuoksi jouduin kardiologin tutkimuksiin. Minulla todettiin vakavia rytmihäiriöitä, joille ei löytynyt elimellistä syytä vaan ne todettiin johtuvan stressaavasta tilanteesta työssä. Oireet helpottuivat lomalla ja palasivat töiden alettua. Kärsin ahdistuksesta ja unettomuudesta. Kun nukuin, näin toistuvia painajaisia. Minulla oli ajatuksia elämän lopettamisesta. Vatsa oli jatkuvasti kipeänä. Kävin traumaterapiassa kaksi viimeistä työvuotta (posttraumaattinen stressihäiriö), mikä piti minut realiteeteissa, [...]. Huomasin, että henkinen väkivalta työpaikalla teki minut varovaiseksi myös muiden ihmisten kanssa vapaa-ajalla. [...]. (F2).

Vartian ja Perkkä-Jortikan (1994, 57) mukaisesti myös tässä aineistossa esiintyi kiusaamisen myötä itseluottamuksen heikkenemistä, ammatillisen itsetunnon laskua, ja näiden lisäksi kiusaamisen uhriksi joutunut alkoi epäilemään omia kykyjään, osaamistaan, ammattitaitoaan sekä omaa mielenterveyttään. Vakavimpia seurauksia työntekijälle olivat myös stressin myötä unettomuus, työssä jaksamisen vaikeus, ahdistuneisuus, sekä sydän- ja mielenterveysongelmat. Tässä aineistossa esiintyi vakavina seurauksina toistuvia painajaisia, posttraumaattinen stressihäiriö ja ajatuksia elämän lopettamisesta. Pitkään henkistä väkivaltaa kokeneella saattaa käydä mielessä myös itsemurha (Em. 61).

5.5 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia työstä suoriutumiseen

Työyhteisössä koettu huono kohtelu vaikutti työstä suoriutumiseen seuraavilla tavoilla: Työssä jaksaminen vaikeutui, työtulokset muuttuivat, ja sairaudet lisääntyivät: ”*Kuormitus vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työtuloksiin. Yhdessä paikassa tilanne johti sairastumiseen niin, että olin puolisen vuotta sairauslomalla. Yhdessä paikassa kaksi autoimmuunisairautta puhkesi.*”(A3). ”*[...]. Mieli on ollut kuitenkin varmaan stressaantunut ja läsnäolon tunne työssä ei ehkä aina ole ollut parasta.*” (B3). Työstä suoriutumista hankaloittivat myös sairauslomat, masennus, mielialan lasku ja itseluottamuksen puute: ”*Todella paljon. Itseluottamus omia taitoja kohtaan puuttui loppuvaiheessa*

melkein kokonaan. Sairaslomat. Jatkuva stressitila, joka kuormitti, kunnes masennus puhkesi lopulta. Traumaperäinen stressi. Jatkuva epävarmuus.” (C3).

Työsuoritusta heikensivät myös muistiongelmat, väsymys, jatkuva epävarmuus, keskittymiskyvyn puute, motivaation lasku, sekä epävarmuus oman ammatillisen osaamisen suhteen: *”Tottakai. Muistiongelmia, väsymystä, keskittymiskyvyttömyyttä ja tarkkaamattomuutta työssä, jossa näitä kaikkia tarvitaan suunnattoman paljon.” (D3). ”Kyllä, hetken välttelee tilanteita/ihmisiä. Epävarmuus oman ammatin suhteen jää olemaan. Riippuen omasta sen hetkisestä jaksamisesta ja henkisistä voimavaroista kuinka pitkäksi aikaa. [...]” (G3). ”Kyllä ne vaikuttavat, kun omaa työtään ei saa tehdä rauhassa. Kun kyseessä on lähes kiusaaminen niin positiivisuus laskee ja mieliala.” (I3).*

Työntekoa vaikeutti myös jatkuva varuillaanolo ja työyhteisöstä eristäminen ja sen myötä yksinäisyys:

[...]. Jouduin myös olemaan äärimmäisen varuillaan, etten tekisi yhtään virhettä. Koin, että minun täytyi tehdä työni 150 % oikein ja tämä oli hyvin stressaavaa. Työni muuttui hyvin yksinäiseksi, koska en pystynyt jakamaan sitä kenenkään kanssa työpaikallani. [...] Eikä minulle jaettu tietoa, mikäli joku muu oli käynyt koulutuksessa, vaikka huomasin, että asiat oli kyllä jaettu työyhteisössä, en vain tiedä miten ja missä. [...] Tarvittaessa pidin lomapäiviä ja olin sairauslomalla. (F3).

Tässä aineistossa ilmeni, että huono kohtelu vaikutti työssä suoriutumiseen siten, että työssä jaksaminen vaikeutui, työtulokset muuttuivat ja sairaudet ja sairauslomat lisääntyivät. Aineistossa ilmeni myös, että itseluottamuksen puute omiin taitoihin katosi huonon kohtelun seurauksena lähes kokonaan. Työsuoritusta olivat heikentämässä myös keskittymiskyvyn puute, väsymys, muistiongelmat, motivaation lasku, varuillaan olo sekä epävarmuus oman ammatillisen osaamisen suhteen. Työyhteisöstä eristäminen, ja yksinäisyys vaikeuttivat myös työntekoa.

Ihmisen Hyvinvointi ja terveys heikkenee joutuessaan kokemaan henkistä väkivaltaa työyhteisössään. Pitkään jatkuessa se johtaa psykosomaattisiin ja psyykkisiin oireisiin. Niitä ovat unihäiriöt, painajaiset, väsymys ja masentuneisuus. Työntekijä hakeutuu usein ensin lyhyemmille sairauslomalle, ja sen jälkeen, mikäli tilanne ei helpotu niin sairauslomat jatkuvat pidempään. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 59–60.)

5.6 Huonosta kohtelusta johtuneita seurauksia henkilökohtaisen osaamisen tunteeseen

Työyhteisössä koetun huonon kohtelun kielteisiä kokemuksia henkilökohtaiseen osaamisen tunteeseen olivat: epävarmuus ammattiosaamisesta, ammatillinen mitättömyys, epäluottamus ammattitaitoon, kehittymättömyys työssä, sekä riittämättömyyden tunne: ”*Tunsin itseni tyhmäksi ja ammatillisesti mitättömäksi kaiken vähättelyn jälkeen. Minun taitoihini ei luotettu enkä lopulta enää kehittynyt työssäni. [...].*” (C4). ”*[...]. Kyllä, hetken välttelee tilanteita/ihmisiä. Epävarmuus oman ammatin suhteen jää olemaan. [...].*” (G4). ”*Kyllä. On tunne, että olen vähempi arvoinen.*” (E4). ”*Riittämättömyyden tunnetta, tunne ettei olisi tarpeeksi hyvä, on jotenkin huono ihmisenä.*” (I4).

Huonolla kohtelulla ei ollut vaikutuksia henkilökohtaiseen osaamisen tunteeseen: Ammatillinen osaaminen vahvistui opiskelun avulla: [...]. ”*Kiusaaminen ei vaikuttanut osaamisen tunteeseen, mutta tiettyyn rentouteen tehdä työtä kyllä, koska jouduin olemaan äärimmäisen tarkka, etten tekisi virheitä. [...].*” (F4).

Loppujen lopuksi ei, koska lähdin opiskelemaan työn ohella ja se vahvisti ammatillista osaamisen tunnetta ja toi uudenlaista varmuutta ja työtehtävien laajentumista muuallekin kuin päätoimeen. Opiskeluyhteisössä osaaminen tuli näkyväksi aivan uudella tavalla. [...] (B4).

Kirjoitin aikaisemmin luvussa 5.4 vakavimpia seurauksia työstä suoriutumiselle, että huonon kohtelun seurauksena, ihminen alkoi epäilemään omia kykyjään ja ammattitaitoaan, itseluottamus heikkeni, sekä ammatillinen itsetunto laski.

Tässä luvussa esitän huonon kohtelun seurauksia henkilökohtaiseen osaamisen tunteeseen, ja ne olivat saman suuntaisia, joita edellä esitän. Huono kohtelu johti epävarmuuteen omasta ammattitaidosta, epäluottamukseen ammattitaidosta, kehittymättömyyteen, riittämättömyyden ja mitättömyyden tunteeseen työssä. Huono kohtelu johti myös siihen, että ammatillinen epävarmuus jäi hieman pidemmäksi aikaa, ja riittämättömyyden tunne johti siihen, ettei olisi tarpeeksi hyvä ja olisi jopa huono ihminen. Huono kohtelu ei ollut vaikuttamassa osaamisen tunteeseen kaikilla vastaajilla. Aineistosta kävi ilmi, että ammatillinen osaaminen vahvistui opiskelun avulla, ja se lisäsi itsevarmuutta.

5.7 Selviytymiskeinona toiminnallisuus ja voimaannuttavat kokemukset

Tässä analyysissä tarkastelen erityisesti niitä asioita, mitkä olivat auttaneet uhria selviytymään huonosta kohtelusta. Kävin aineistoa läpi niissä kohdin, mitä vastaajat olivat kirjoittaneet huonon kohtelun seurauksiin liittyviin kysymyksiin. Kyselylomakkeessa ei kysytty selviytymiskeinoista,

eikä voimaannuttavista kokemuksista, mutta näistä asioista oli vastaaja halunnut kuitenkin kirjoittaa. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollisti aineiston tarkastelun muiltakin osin, kuin mitä kyselylomakkeessa kysyttiin. Nämä aineistosta poikkeavat asiat johtivat uuden tutkimuskysymyksen muodostumiseen, joka on: Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen?

Aineistoa analysoidessa ilmeni, että seuraavilla ominaisuuksilla ja teoilla oli merkitystä selviytymisessä: Ahkeruus, tunnollisuus, itsensä psyykkaaminen, asioihin puuttuminen ja puheeksi ottaminen, yhteydenpito ammattiliittoon ja työterveyshuoltoon sekä perheen, ystävien, työkavereiden tuki ja työn ulkopuolisten kollegoiden tuki. ”[...] Olen kirjoittanut sähköposteja ja ollut yhteydessä mm. ammattiliittoon ja työterveyshuoltoon. Työkavereiden kanssa on pidetty puhelinpalavereita vapaa-ajalla ja yritetty löytää yhdessä toimintasuunnitelmaa. Aikaa on mennyt paljon. [...], perhe on ollut myös valtava voimavara. (B2). ”Olen ollut ahkera ja tunnollinen työntekijä, ja olen pystynyt psyykkaamaan itseni työhön keskittymiseen. [...]” (B3). ” [...] Onneksi minulla oli hyvä turvaverkko: perhe, ystävät ja työyhteisön ulkopuoliset kollegat. Meillä oli sellainen neljän kokeneen kollegan porukka, joiden kanssa tapasimme säännöllisesti kerran kuussa, sain paljon voimia siitä ryhmästä. [...] (F2).

Selviytymisen tukena olivat stressin vaikutusten ymmärtäminen, uusi onnistumisen kokemus, hyvä asiakaspalaute, sekä rakkaus omaan työhön: ”Tunnistan itsekin stressin vaikutukset ja usein ymmärrän nopeasti, ettei kohtelu ole varsinaisesti henkilööni suunnattua.” (H2). ”Täytyy saada uusi onnistumisen kokemus, kokemus on tarpeellinen ennen kuin pääsee irti.” (G3). ” [...] Mutta, koska rakastin omaa työtäni, se oli minulle myös iso voimavara. Asiakaskontaktissa pystyin olemaan täysillä mukana työssäni ja unohtamaan työyhteisön ongelmat, [...]” (F4).

Opiskeleminen ja täydennyskoulutus vahvistivat ammatillista osaamista ja itseluottamusta. Iso merkitys huonosta kohtelusta selviytymisessä oli myös aikaisemmalla työnohjaajakoulutuksella ja sen turvin asioiden jäsentäminen oli helpompaa. Päiväkirjan pitäminen, työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen ja ymmärtäminen olivat keinoja huonosta kohtelusta selviytymisessä, unohtamatta itsestä huolehtimisen merkitystä:

” [...] lähdin opiskelemaan työn ohella ja se vahvisti ammatillista osaamisen tunnetta ja toi uudenlaista varmuutta ja työtehtävien laajentumista muuallekin kuin päätoimeen. Opiskeluyhteisössä osaaminen tuli näkyväksi aivan uudella tavalla. Tapauksessani minua ei lukuisista yrityksistä pystytty nujertamaan, vaan kiusaajat jäivät oman kuonakasansa vangeiksi.” (B4).

”[...] Aloin ottamaan selvää työpaikkakiusaamisesta, halusin ymmärtää sitä prosessia, mikä oli meneillään. Koska olen koulutukseltani myös työnohjaaja, niin tällainen tapa jäsentää asioita oli minulle luontevaa. Olinkin eräällä tavalla kaksoisroolissa. Olin sekä kokija, että tilanteen analyysoija. Pidin jatkuvasti päiväkirjaa, sekä itse tapahtumista, että siitä mitä omassa mielessä liikkui. Se, että aloin ymmärtämään niitä prosesseja ja käyttäytymismalleja mitä asiaan liittyi, auttoi minua rakentamaan suojaa itselleni. [...] (F2).

”Kävin edelleen usein täydennyskoulutuksissa, [...]. Itse työstäni koen selviytyneeni kaikesta huolimatta hyvin, sain hyvää palautetta sekä asiakkailta, että palvelun maksajilta, [...]. Ensi järkytyksen jälkeen aloin ottamaan selvää henkiseen väkivaltaan liittyvistä seikoista työpaikalla ja aloin myös pitämään erityistä huolta itsestäni. [...] (F3).

Aineistossa esiintyi laajasti asioita, jotka olivat myötävaikuttamassa huonosta kohtelusta selviytymisessä. Näistä keinoista muodostin teemat: kiusatun selviytymiskeinona toiminnallisuus ja kiusatun voimaannuttavat kokemukset.

Toiminnallisuus näkyi aineistossa asioihin puuttumisen puheeksi ottamisena, aktiivisena yhteydenpitona työterveyshuoltoon ja ammattiliittoon. Päiväkirjan pitäminen, työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen, opiskelu, täydennyskoulutus pitivät yllä toimintaa. Säännölliset tapaamiset kollegoiden kanssa, sekä puhelinpalaverit vapaa-ajalla työkavereiden kanssa olivat auttaneet asian käsittelyssä. Ahkeruudella, tunnollisuudella, perheen, ystävien ja kollegoiden tuella oli iso merkitys toiminnallisena pysymisessä.

Voimaannuttavat kokemukset näkyivät aineistossa siten, että hyvä asiakaspalaute ja rakkaus omaan työhön, sekä uusi onnistumisen kokemus toivat voimavaroja lisää. Hyvä asiakaspalaute ja asiakaskontaktit auttoivat jaksamaan työssä ja unohtamaan työyhteisön ongelmat. Voimaannuttavia toimintatapoja olivat myös opiskeleminen, täydennyskoulutukset, sekä työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen. Opiskeleminen toi uutta varmuutta työhön ja opiskeluyhteisössä osaaminen näkyi eri näkökulmasta. Ympäriällä olevalla tukiverkolla on merkittävä tuki myös voimavarojen lisääntymisen kannalta. Aineistossa mainittiin tukiverkkoina perhe, ystävät, työkaverit, sekä työn ulkopuoliset kollegat. Kuten Vartia ja Perkka-Jortikkakin (1994, 58) ovat todenneet tärkein tuki henkisen väkivallan uhrille on hänen perheensä ja ystävät.

Kiusaamisella voidaan harvemmin kuvitella olevan myönteisiä vaikutuksia kiusatulle. Isotalon väitöstutkimuksen mukaan saattaa olla mahdollista, että kiusaamisen ikävistä kokemuksista huolimatta voisi olla mahdollista selviytyä kiusaamistilanteesta niin sanotusti ”voittajana”. Isotalo perustelee tämän hänen tutkimuksensa tutkittavien oletukseen kiusaamisen myönteisillä vaikutuksilla. Ne olivat olettamuksia tai toivomuksia kiusatun vahvistumisesta ja kasvamisesta tai

sisuuntumisesta. Hänen mukaansa olisi tärkeää, jopa välttämätöntä tutkia myös kiusaamisen todellisia ja kuviteltuja myönteisiä seurauksia. (Isotalo 2006, 125.)

5.8 Kiusaamisen kesto ja yhteys työsuhteen päättymiseen

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on tutkittu työpaikkakiusaamista vuodesta 1997 lähtien ja siitä ajankohdasta alkaen on työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa havainneiden määrä kasvanut (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 193). Työpaikkakiusaaminen ilmiönä näyttää olevan melko pysyvää suomalaisessa yhteiskunnassa ja tämä kävi ilmi myös tässä analyysissä. Tarkastelin sitä, kuinka kauan työntekijä oli kokenut työyhteisössä huonoa kohtelua sekä sitä, oliko tällä kokemuksella ollut yhteys työsuhteen päättymiseen.

Seitsemän vastaajaa yhdeksästä on kokenut työyhteisössään huonoa kohtelua useita vuosia: *”Enemmän tai vähemmän koin yhteensä n.25 vuotta. Kesti kauan ennen kuin ymmärsin, mistä on kyse. Olen samassa työssä edelleen ja itse työstä ja asiakkaista pidän edelleen. [...]”* (B5). *”N. 3 vuotta. Olen edelleen samassa työssä, koska työssä ei ole mitään vikaa. En luota siihen, että muualla olisi yhtään sen paremmin, koska esimiehen muuttuessa voi samalla muuttua työn taustatuki. Olen katsellut ja hakenutkin muuta työtä.”* (D5). *”3 v olen kokenut, olen edelleen samassa työssä.”* (I5).

Kolmelta eri työpaikalta. Yhteensä useita vuosia. Kun ei asiat ole korjaantuneet, olen vaihtanut toiseen työhön niin pian kuin mahdollista. Keskimmäisestä irtisanouduin työttömäksi ilman uutta työpaikkaa kiusaamiskulttuurin takia. Ahdisti niin pahasti. Olin jo sairastunut tässä työpaikassa. (A5).

Kiusaajat käänivät tilanteen minun osaamattomuudekseni ja savustivat ulos. [...] ja hankin uuden työpaikan. Kiusaajat koittivat mustamaalata minua alan toimijoille vielä vuosi työsuhteen loputtua. Kiusaaminen ja syrjiminen ei loppunut edes työpaikkaa vaihtamalla. (C5).

Henkinen väkivalta jatkui kaikkiaan viisi vuotta. Ne olivat viimeiset työvuoteni. Minun oli tarkoitus jatkaa töitä ainakin yksi-kaksi vuotta pidempään, mutta voimani eivät riittäneet. Jäin eläkkeelle aiemmin mitä olin suunnitellut. Se tuntui minusta surulliselta, koska tunsin, että minulla olisi vielä ollut paljon annettavaa työelämälle. [...]. (F5).

Olen edelleen samassa työssä/työpaikassa. Huonoa kohtelua on aina ollut ja tulee aina olemaan, johtuen työpaikasta ja työstä. Kohtelua ajoittain, vuosien saatossa siihen karaistuu/tottuu [...]. Muun työyhteisön kohtelu on niin satunnaista, ettei siitä voi puhua jatkuvana. (G5).

Kaksi vastaajaa yhdeksästä kertoi, että huono kohtelu on ollut vain satunnaista. *”Olen samassa työssä ja huono kohtelu on ollut vain satunnaista.”* (E5). *”Kuten sanottua, tilanteet ovat olleet nopeita eikä huono kohtelu ole ollut säännönmukaista. Olen edelleen samassa työssä.”* (H5).

Työyhteisössä oli ollut huonoa kohtelua hyvin vaihtelevasti eri aikoja. Vaikka toteutin aineiston analyysin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, katson tarpeelliseksi tässä kohdassa tuoda esiin määrällisenä tietona aineistosta sen, että seitsemän vastaajaa yhdeksästä olivat kokeneet useamman vuoden ajan huonoa kohtelua. Pisimmillään huono kohtelua oli tapahtunut kaksikymmentäviisi vuotta ja lyhyimmillään kolme vuotta. Joskus huonoa kohtelua voi tapahtua näkymättömästi, ettei sitä heti edes havaitse. Aineistossa tuli esiin myös se, että jotkut tiedostavat kiusaamisen kuuluvan osaksi työtä, eikä luoteta, että kiusaaminen loppuisi edes työpaikkaa vaihtamalla. Tätä perusteltiin työn luonteella sekä sillä, että huonoa kohtelua on aina ollut ja tulee aina olemaan. Aineisto osoitti, että huonoa kohtelua oli koettu myös kolmella eri työpaikalla ja osa vastaajista on edelleen samassa työssä, jossa kokivat huonoa kohtelua. Huonolla kohtelulla oli ollut yhteyttä työsuhteen päättymiseen kolmella vastaajalla.

6 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin huonon kohtelun tapoja työyhteisössä ja sitä millaisia seurauksia siitä koitui sen uhrille. Tutkimuskysymykset kohdistuivat huonon kohtelun seurauksiin seuraavilla tavoilla: Miten työyhteisössä koettu huono kohtelu vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin? Miten työyhteisössä koettu huono kohtelu vaikuttaa työssä pärjäämiseen? Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen?

Yhteenveto luvussa 6.1 tuodaan esiin keskeiset tulokset työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta ja sen seurauksista, sekä verrataan tuloksia muihin työpaikkakiusaamisesta tehtyihin tutkimuksiin. Pohdinta luvussa 6.2 taustoitetaan ja arvioidaan tutkielman toteutusta, ja päädytään jatkotutkimusehdotukseen.

6.1 Tulosten yhteenveto

Luvussa 5.1 käytiin läpi työyhteisössä esiintyneet huonon kohtelun tavat ja 5.2 työyhteisössä esiintyneet vakavimmat huonon kohtelun tavat. Nämä eroteltiin kahteen teemaan näiden seurausten perusteella, koska seuraukset olivat näissä kahden teeman vastauksissa toisistaan poikkeavia. Huonoa kohtelua toteutettiin mitätöimällä, aliarvioimalla, syyttelemällä, huutamalla, sekä kohtelemalla epätasa-arvoisesti työvuorojen osalta. Huonon kohtelun tavoista osa kohdistettiin työntekijään suoraan ja osa epäsuoraan. Epäsuorassa tavassa esimerkiksi eristettiin muusta työyhteisöstä jättämällä

istumapaikkoja väliin, ja suorassa tavassa työntekijälle huudettiin tai siirrettiin työpisteestä toiseen. Vakavimpia huonon kohtelun tapoja olivat tietojen salaileminen, lupauksen pettäminen, asioiden vääristeleminen, etenemisen estäminen, arvosteleminen, eristäminen, esityksien ja puheiden mitätöiminen julkisesti, ilmeileminen, huutaminen, hoitoon ohjaaminen, henkinen uhkailu, sekä johtajan taholta määritelty masennusdiagnoosi.

Tämä tutkielma näyttää toteen, että työyhteisössä toteutetaan huonoa kohtelua hyvin monella eri tavalla ja nämä ovat aina yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia. Vakavimpia huonon kohtelun tapoja olivat muun muassa työtehtäviin kohdistuvia, joissa ei tiedotettu työtehtäviin liittyviä asioita, salailtiin tietoja, estettiin asioiden etenemistä ja väheksyttiin työtä. Työyhteisöstä ulkopuolelle sulkemista tapahtui siten, ettei otettu mukaan enää yhteisesti suoritettaviin työtehtäviin ja suosittiin toisia työntekijöitä.

Tämän tutkielman tulokset ovat yhtäpitäviä kuin Isotalon (2006, 61) tutkimus, jossa opettajien välistä henkistä väkivaltaa tapahtuu mustamaalaamalla, sosiaalisella eristämällä, syrjimällä, työntekoa vaikeuttamalla, uhkailemalla, kontrolloimalla sekä saatetaan jopa kyseenalaistaa julkisesti toisen mielenterveyttä. Työolotutkimuksesta ilmenee, että kiusaamista oli toteutettu eristämällä työyhteisöstä, työntekijän työtä mitätöimällä, uhkaamalla, puhumalla selän takana tai muunlaisella painostamisella (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 193). Tutkielman tulokset osoittavat samaa, kuin edellä esitetyt tutkimukset.

Huonon kohtelun seurauksia käsiteltiin luvussa 5.3 ja niitä olivat stressin tunne, unettomuus, työssä jaksamisen vaikeus, työtulosten muutokset, sekä psykosomaattisia oireita eli selittämättömiä fyysisiä sairauksia. Vakavimpia huonon kohtelun seurauksia käytiin läpi luvussa 5.4 ja niitä olivat itseluottamuksen heikentyminen, ammatillisen itsetunnon lasku, ammatti-identiteetin kolaus, oman osaamisen epäileminen, riittämättömyyden tunne, stressiä ja unettomuutta, työssä jaksamisen vaikeus, ahdistuneisuus ja mielenterveysongelmat, sekä sydänoireita. Tämän tutkielman tuloksissa esiintyi vakavina seurauksina myös posttraumaattinen stressihäiriö ja ajatuksia elämän lopettamisesta. Nämä tulokset ovat yhtäpitäviä Meriläinen ja Sinkkonen ja Puhakka ja Käyhkö (2016, 627) tutkimuksen kanssa, jossa epäasiallinen kohtelu aiheuttaa ahdistuksen, epävarmuuden ja avuttomuuden tunteita, ammatillisen itseluottamuksen, motivaation, työhyvinvoinnin sekä

työsuorituksen heikkenemistä. Tämän tutkielman tulokset osoittavat samaa myös Isotalon (2006, 113) tutkimuksen kanssa, jossa käsitykset työpaikkakiusaamisen seurauksista olivat työn ilon ja elämän ilon katoaminen, ahdistuneisuus, masentuneisuus, työuupumus ja epävarmuuden tunne.

Tässä kohdassa tarkastellaan tämän tutkielman ensimmäistä tutkimuskysymystä: Miten työyhteisössä koettu huono kohtelu vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin? Tässä kysymyksessä tarkasteltiin tutkimustulosten lukuja 5.4, 5.5 ja 5.6. Vakavimmat huonon kohtelun tavat johtivat muun muassa itsetunnon laskemiseen, epävarmuuteen ammattiosaamisesta, epäluottamukseen omasta ammattitaidosta, työssä kehittymättömyyteen, ammatillisen itsetunnon ja ammatti-identiteetin kolaukseen. Tulokset näyttävät toteen sen, että työyhteisössä koettu huono kohtelu heikentää joidenkin työntekijöiden luottamusta omaan ammatilliseen osaamiseen ja uskoa työstä selviytymiseen. Tämä tutkimustulos todistaa samaa kuin Isotalon (2006, 113) tutkimus, jossa seuraukset olivat itsetunnon heikkeneminen, epävarmuuden tunne omasta osaamisesta ja asemasta työyhteisössä, työmotivaation väheneminen sekä työn hoitamisen edellytysten heikkeneminen. Kuten edellä esitettiin, Meriläisen ym. (2016, 627) on todennut, että epäasiallinen kohtelu aiheuttaa ammatillisen itseluottamuksen, motivaation, työhyvinvoinnin, sekä työsuorituksen heikkenemistä. Edellä esitetty vahvistaa oikeaksi sen, että huonon kohtelun vaikutukset ammatilliseen identiteettiin ovat merkittävät. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 26) mukaan ammatillisen identiteetin rakentuminen heikentyy, mikäli mahdollisuudet työssä oppimiseen, sosiaaliseen tukeen ja työssä tarvittavat tiedot ovat vähäisiä. Näiden seurauksesta työhön sitoutuminen heikentyy, voimattomuus lisääntyy ja johtaa jopa uupumukseen.

Tutkielman toinen tutkimuskysymys on: Miten työyhteisössä koettu huono kohtelu vaikuttaa työssä pärjäämiseen? Tätä kysymystä varten tarkasteltiin lukua 5.5, jossa vastaajat kirjoittivat kokemuksiaan huonon kohtelun seurauksista työstä suoriutumiseen. Näitä olivat työssä jaksamisen vaikeus, muutokset työtuloksissa, sairauksien ja sairauslomien lisääntyminen, masentuneisuus, itseluottamuksen puute, muistiongelmat, väsymys, jatkuva epävarmuus, keskittymiskyvyn puute, motivaation lasku, varuillaanolo sekä epävarmuus oman ammatillisen osaamisen suhteen. Edellä kerrotut seuraukset olivat selvästi vaikuttamassa työssä pärjäämiseen. Tutkielman tulokset näyttävät toteen samaa kuin Sutela ja Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 195) työolotutkimus osoittaa, työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psyykkisiä ja somaattisia oireita sekä lisää pitkäaikaisia sairauspoissaoloja. Meriläinen ym. (2016, 617) tutkimuksen mukaan kiusaamisen vaikutukset

yksilötasolla näkyä affektiivisina eli tunteisiin vaikuttavina häiriöinä sekä itseluottamuksen ja työsuorituksen heikkenemisenä.

Tutkielman kolmas tutkimuskysymys on: Millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen? Tätä kysymystä varten tarkasteltiin lukuja 5.4, 5.5 ja 5.6. Näiden lukujen tarkastelun jälkeen muodostettiin teemat selviytymiskeinona toiminnallisuus ja voimannuttavat kokemukset, luku 5.7. Tämä tutkielma näyttää toteen sen, että seuraavilla ominaisuuksilla ja teoilla oli merkitystä selviytymisessä työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta: ahkeruus, tunnollisuus, asioiden puheeksi ottaminen, yhteydenpito ammattiliittoon ja työterveyshuoltoon sekä perheen, ystävien, työkavereiden ja työn ulkopuolisten kollegoiden tuki. Selviytymisen tukena olivat myös, työpaikkakiusaamisen ilmiön selvittäminen ja ymmärtäminen, päiväkirjan pitäminen, uusi onnistumisen kokemus, hyvä palaute, opiskeleminen sekä täydennyskoulutus. Toiminnallisuus, voimaannuttavat kokemukset sekä tukiverkosto ovat merkittävässä asemassa työpaikkakiusaamisesta toipumisessa. Tutkimustulosten mukaan, huonoa kohtelua kokeneet selviytyivät tilanteesta paremmin pysymällä toiminnallisina ja käsittelemällä aktiivisesti kiusaamisen prosessia.

Huonon kohtelun kesto ja sen vaikutuksia työsuhteen päättymiseksi tarkasteltiin luvussa 5.8. Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että huonoa kohtelua on koettu 3–25 vuoden ajan, eli useita vuosia. Tutkimustulos osoittaa myös sen, että edes työpaikan vaihtamisella ei luoteta olevan apua tilanteen paranemiseen, koska samalla voi poistua myös työyhteisöstä saatu taustatuki. Tuloksissa ilmeni, että eläköityminen tapahtui aikaisemmin, kuin oli ollut alkuperäinen tarkoitus, koska voimavarat eivät enää riittäneet. Tulokset selittävät myös sen, että samassa työssä ollaan edelleen huonosta kohtelusta huolimatta, koska huono kohtelu johtuu työn luonteesta ja sen ei odoteta loppuvan.

Kiusatulle työntekijälle on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus kattavaan ja toimivaan tukiverkkoon. Olen yhtä mieltä Isotalon (2006, 141) kanssa siitä, että on tehty hyvin vähän tutkimuksia siitä, vastaavatko olemassa olevat tukiverkot muun muassa työterveyshuolto, työsuojelu, työnohjaus, lähiesimies tai henkilöstöhallinto kiusatun avunpyyntöihin, sekä onko kiusatulle ollut hyötyä edellä mainittujen tukiverkkojen tarjoamasta avusta. Edellä esitetyt asiat todistavat sen, että käytettävissä olevat keinot työpaikkakiusaamisen uhrin auttamiseksi eivät ole riittäviä, ja tutkimuksia työpaikoilla

tapahtuvista asiattomuuksista, sekä kiusaamisen uhriksi joutuneiden auttamisen tavoista on hyvä lisätä.

Tämän tutkielman tuloksia ei voi yleistää pienen vastaajamäärän vuoksi, mutta tulokset ovat yhteensopivia muissa tutkimuksissa esitettyjen tulosten kanssa. Tämän tutkielman tulokset näyttävät toteen sen, että työyhteisössä koetun huonon kohtelun seurauksena ammatillinen identiteetti heikkeni, työssä pärjääminen vaikeutui ja huonosta kohtelusta selviytyi parhaiten luotettavan tukiverkoston, hyvän palautteen, opiskelun ja täydennyskoulutuksen avulla. On kuitenkin tärkeää huomata, että fenomenologisessa lähestymistavassa tarkastellaan ihmisen kokemuksia hänen arkisessa ympäristössään ja tässä yhteydessä se on työyhteisö. Tästä näkökulmasta katsottuna vähäiselläkin vastaajamäärällä on merkitystä, koska kysymyksessä on juuri ihmisen yksilölliset kokemukset, joilla on merkitystä.

6.2 Pohdinta

Kuten on voinut huomata, olen toteuttanut tutkielman, jossa tutkittiin työyhteisössä koetun huonon kohtelun tapoja ja sen seurauksia. Tutkimusaineisto kerättiin Uudenmaan alueella sijaitsevalta, epäasiallista kohtelua kokeneiden, vertaistukea tarjoavan tukiyhdistyksen kautta. Linkki kyselylomakkeeseen oli nähtävillä tukiyhdistyksen verkkosivulla ja suljetulla facebook-sivustolla. Kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä. Voidaan hyvin pohtia sitä, että toiko epäasiallista kohtelua kokeneiden tukiyhdistyksen sivujen kautta kerätty aineisto sellaisia vastaajia, jotka olivat kokeneet hyvin rankkoja kokemuksia. Muistutan tässä yhteydessä siitä, että tätä ei voida tietää, koska kyselylomakkeeseen johtavaa linkkiä jaettiin eteenpäin myös niin sanotun lumipallomenetelmän muodossa ilmoittamalla asiasta myös tutuille, joilla oli mahdollisuus jakaa linkkiä eteenpäin. Aineistosta kävi ilmi, että kokemuksia oli hyvin laajasti, niin sanotusti lievemmistä vakavimpiin kokemuksiin.

Tässä tutkielmassa käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullisen tutkimusmenetelmän aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja analysoitiin tutkimusaineistoa ensin teemoittelun avulla muodostamalla kyselylomakkeen kysymysten ja vastausten perusteella yleisimmät teemat. Eskolan ja Suorannan (2014, 176) mukaan olennainen tieto tutkimuskysymysten kannalta on helposti löydettävissä teemoittelun avulla ja se onkin hyvä tapa tarkastella aineistoa. Tämän jälkeen

toteutettiin aineiston tyypittely, jossa etsittiin aineistosta löytyviä huonon kohtelun tapoja ja seurauksia tyypeittäin. Eskolan ja Suorannan (2014, 182) mukaan tyypit kuvaavat aineistoa laajasti ja mielenkiintoisesti. Aineiston analyysissä käytetty tutkimusmenetelmä sopi hyvin tutkimuksen analysointiin ja sen avulla löydettiin tutkimuskysymysten kannalta oleellisia tuloksia aineistosta. Fenomenologinen näkökulma toi oman lisän aineiston analyysivaiheeseen sekä tutkimustulosten tulkitsemiseen. Tässä pidetään tärkeänä ihmisen omaa kokemusta ja merkitystä jostakin tutkittavasta ilmiöstä, näin ollen kokemuksen tutkimus on fenomenologista (Tuomi & Sarajärvi 2013, 34). Aineista tarkastellessa pyrittiin koko ajan ymmärtämään aineistossa esiintyviä ihmisen kokemuksia aiheesta ja unohtamaan omat ennakkokäsitykset. Voidaan kuitenkin pohtia sitä, olisiko kyselylomakkeessa voinut olla kysymyksiä enemmän liittyen seurauksiin ja erityisesti selviytymiskeinoihin. Selviytymiskeinot näkyivät aineistossa huonon kohtelun seurauksiin liittyvissä kysymyksissä. Näitä ei siis erikseen kysytty vaan aineisto tarjosi vastauksia ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollisti keinot näiden esille tuomiseen.

Tässä tutkielmassa tutkittiin huonon kohtelun toteutustapoja ja seurauksia. Erityisesti tarkkailun kohteena oli huonosta kohtelusta koituneet seuraukset ammatilliseen identiteettiin ja työssä pärjäämiseen, sekä millaisia keinoja aineistossa esiintyi tilanteesta selviytymisessä. Aineisto tarjosi paljon vastauksia ammatillisen identiteetin heikentymisestä. Tulokset osoittavat, että huono kohtelu johtaa epävarmuuteen omasta ammattiosaamisesta ja ammattitaidosta, työssä kehittymättömyyteen, sekä ammatillisen itsetunnon laskuun. Ammatillinen identiteetti näin ollen muuttuu huonon kohtelun seurauksesta. On hyvä kuitenkin muistaa, että ei tiedetä, kuinka pitkäksi aikaa, koska tätä ei kysytty. Aineistosta kuitenkin ilmeni, että hyvän palautteen, uuden onnistumisen kokemuksen tai opiskelun myötä ammatillinen identiteetti jälleen vahvistui. Huonon kohtelun seurauksia työssä pärjäämiseen olivat muistiongelmat, väsymys, keskittymiskyvyn puute, motivaation lasku, sekä jatkuva epävarmuus ammatillisen osaamisen suhteen. Edellä mainittujen lisäksi työtulokset muuttuivat ja sairaudet lisääntyivät. Kyselylomakkeen vastauksissa esiintyi runsaasti erilaisia kokemuksia huonon kohtelun seurauksiin liittyvissä kysymyksissä ja nämä olivat melko yhteneviäkin. Aineistoon muodostui tämän vuoksi hyvin laaja kuvaus erilaisia kokemuksia.

Tärkeimpänä pidän tämän tutkielman tuloksia liittyen tutkimuskysymykseen, millaisia keinoja työntekijälle on muodostunut huonosta kohtelusta selviytymiseen. Tämä siitä syystä, että selviytymiskeinoista on tuotettu vähän tutkimuksia. Tutkielma osoittaa, että huonoa kohtelua kokeneet selviytyivät tilanteesta paremmin pysymällä toiminnallisina ja käsittelemällä aktiivisesti

kiusaamisen prosessia hyvän tukipiirin eli turvallisten ja luotettavien henkilöiden tuella. Niin sanotulla tukiverkolla on oleellinen merkitys selviytymisen kannalta. Tutkielma näyttää toteen sen, että näiden keinojen esiin ottaminen on tärkeää, jotta kiusaamisen tavoista siirrytään entistä useammin arvioimaan myös sitä, mitkä ovat onnistuneita toimintatapoja kiusaamisen uhrin auttamiseksi. Tämä siitä syystä, että yhteiskunnassamme työpaikkakiusaaminen näyttää olevan useiden tutkimusten perusteella melko pysyvä ilmiö. Lopuksi voidaan sanoa, että tutkielma vastasi hyvin tutkimuskysymyksiin ja tutkimustulokset olivat yhtäpitäviä vertailtuihin tutkimustuloksiin nähden. Tämä tutkielma osoittaa tarpeellisuuden jatkotutkimuksille sekä sille, ettei työpaikkakiusaamisen tutkimusta ole syytä unohtaa. Tämän tutkielman perusteella esitän jatkotutkimusaiheeksi erilaisten tukioorganisaatioiden toimintatapojen selvittämisen ja näiden toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin. Toisaalta mieleeni nousee vääjäämättä kysymys siitä, että millaisissa organisaatioissa kiusaamista tapahtuu ja voiko niiden toimintatavoista löytyä selitys myös ihmisten käyttäytymiselle? Yhteiskunnallisesti olisi erittäin tärkeää, että työyhteisöissä tapahtuva huono kohtelu, epäasiallinen kohtelu tai työpaikkakiusaaminen saataisiin vähenemään, jopa loppumaan kokonaan.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti (2007) Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, Jari (2015) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 185-206.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2006) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26-49.

Harisalo, Risto (2008) Organisaatioteoriat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela (2013) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.

Isotalo, Panu (2006) Lehtori Janssonin kiusaus. Fenomenografinen näkökulma opettajien käsityksiin opettajien välisen työpaikkakiusaamisen syistä, seurauksista ja ennaltaehkäisystä. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Jokinen, Eeva (2005) Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus
<https://www.ellibslibrary.com/book/9789524955409> (Viitattu 27.4.2020)

Kinnunen, Ulla (2019) Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press 2019, 217–244.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9> (Viitattu 27.4.2020)

Kuittinen, Matti Organisaatiot identiteetin muokkaajana. Teoksessa Pekka Kuusela & Matti Kuittinen (toim.) (2008) Organisaatiot muutoksessa. Helsinki: Unipress, 107–123.

Laine, Timo (2015) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 28-45.

Meriläinen, Matti & Sinkkonen, Hanna-Maija & Puhakka, Helena & Käyhkö, Katinka (2016) Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. Policy Futures in Education 2016, Vol. 14(6) 617-634. Reprints and permissions: DOI: 10.1177/1478210316639417. (Viitattu 20.2.2020).

Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu (2009) Työyhteisötaidot. Helsinki: Unipress.

Peräkylä, Anssi (2001) Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet. Teoksessa Vilma Hänninen, Jukka Partanen & Oili-Helena Ylijoki (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino, 347-364.

Ponteva, Katariina (2009) Työntekijän samaistuminen organisaatioon ja vieraantuminen työstä organisaatiomuutoksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamistieteiden laitos. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66506/978-951-44-7768-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu 20.2.2020).

Stenström, Marja-Leena (1993) Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Raija Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 31-45.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot [verkojulkaisu]. =2342-2874. 2018, Laatuseloste: Työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus (Viitattu 18.2.2020)

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_laa_001_fi.html

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Vartia, Maarit & Gröndahl, Maisa & Joki, Marjut & Lahtinen, Marjaana & Soini, Sinikka (2012) Haastavat tilanteet esimiestyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vartia, Maarit & Perkka-Jortikka, Katriina (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot [verkojulkaisu]. =2342-2874. 2018, Laatuseloste: Työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_laa_001_fi.html

(Viitattu 18.2.2020)

Näistä merkeistä tunnistat myrkyllisen työyhteisön - Työpaikkakiusaamisen sijaan pitäisi puhua henkisestä väkivallasta. Nelli Hyttinen, Yle Akuutti 16.12.2019.

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/16/naista-merkeista-tunnistat-myrkyllisen-tyoyhteison-tyopaikkakiusaamisen-sijaan> (Viitattu 15.2.2020).

Toisen käden lähde:

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014) ovat viittaneet (Hammersley & Atkinsonin 1983) teokseen: Hammersley, M. & Atkinson, P. 1983. Ethnography, Principles and Practices. London: Tavistock.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014) ovat viittaneet (Peräkylä 1990, 171) teokseen: Peräkylä, A. 1990. Kuoleman monet kasvot. Jyväskylä: Vastapaino.

Kuvio:

Kuvio 1. Tilastokeskus (2019) Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla sukupuolen mukaan. Työolotutkimukset 1997, 2003, 2013 ja 2018

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot [verkojulkaisu]. =2342-2874. 2018, Laatuseloste: Työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus (Viitattu: 18.2.2020)

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_laa_001_fi.html

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Tutkimus työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta ja sen vaikutuksista

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn.

Tutkin työyhteisössä koettua huonoa kohtelua ja sen seurauksia työntekijälle. Selvitän myös, onko kokemus huonosta kohtelusta ollut vaikuttamassa työpaikasta pois lähtemiseen. Toivon, ettet mainitse henkilöiden tai työnantajien nimiä, mutta jos niitä vastauksissa esiintyy, poistan ne.

Kiitos tutkimukseen osallistumisestasi.

1. Oletko kokenut työyhteisössäsi jonkinlaista huonoa kohtelua? Mikäli olet, niin kerro millaista.

Kirjoita vastaus

2. Mikäli olet kokenut työyhteisössäsi huonoa kohtelua, miten se on vaikuttanut sinuun?

Kirjoita vastaus

3. Ovatko nämä kokemukset vaikuttaneet suoriutumiseen työssäsi? Kerro miten.

Kirjoita vastaus

4. Ovatko kokemuksesi vaikuttaneet sinun henkilökohtaiseen osaamisen tunteeseen työssäsi? Kerro miten.

Kirjoita vastaus

5. Kuinka pitkään olet kokenut tai koit huonoa kohtelua työyhteisössäsi? Oletko edelleen samassa työssä? Mikäli et ole, niin vaikuttiko huono kohtelu työsuhteen päättymiseen?

Kirjoita vastaus

Lähetä

Liite 2: Tutkimuslupa



Olen Carita Kuusikko Tampereen yliopiston opiskelija yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelmassa. Teen kandidaatin

tutkielmaa seuraavasta aiheesta: Tutkin työyhteisössä koettua huonoa kohtelua ja sen vaikutuksia ihmiseen. Kerään tutkielmaani varten aineistoa lähettämällä sähköisen kyselylomakkeen, jossa on avoimia kysymyksiä. Kiitän tutkimukseen osallistumisesta.

YHTEYSTIETONI OVAT

Carita Kuusikko
carita.kuusikko@tuni.fi

TUTKIMUKSEN ESITTELY

Tutkin ihmisen kokemuksia työyhteisössä koetusta huonosta kohtelusta. Pyrin selvittämään sitä, millaisia kokemuksia siitä on muodostunut, sekä mitä seurauksia siitä on tullut.

INFORMOINTI HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ JA SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Olen saanut kirjallista ja/tai suullista tietoa yllä kuvatusta tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä kysymyksiä.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja vastaamalla kyselylomakkeeseen hyväksyn alla esitetyt periaatteet.

Olen saanut tiedon, että aineistoa käsitellään seuraavasti:

1. Aineiston salassapito turvataan niin, että aineistoa käsittelevä opiskelija allekirjoittaa tämän suostumuksen ja hänen on siten suojattava aineisto ulkopuolisilta, eikä hänellä ole oikeutta kertoa kenellekään tutkimuskohteen / haastateltavan henkilökohtaisia tietoja.
2. Tutkimusraportissa (kandidaatin tutkielma) henkilökohtaiset tietoni muokataan muotoon, jossa nimeni, asuinpaikkakuntani, työpaikkani tai muut tunnistamisen mahdollistavat tiedot eivät käy ilmi.
3. Tutkielmaa tekevän opiskelijan lisäksi aineistoa tarkastelevat tarvittaessa vain tutkielman ohjaaja sekä muut tutkielmaseminaariin osallistuvat opiskelijat. Tällöinkin varmistetaan, että osallistujien identiteetti on suojattu.
4. Kandidaatin tutkielmaa varten kerättyä aineistoa voidaan käyttää myös opiskelijan pro gradu -tutkielmassa.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä, milloin tahansa syytä ilmoittamatta ja pyytää, että mahdollisesti jo nauhoitettu tai muuten tallennettu aineisto tuhotaan.

Tutkimukseen osallistuvien henkilötietojen käsittelyperusteena on Euroopan unionin tietosuojasetuksen mukaisesti yleistä etua koskeva tehtävä. Henkilötietoja ei luovuteta ulkomaille eikä tässä mainitsemattomille tahoille.

Henkilötietoja säilyttää tutkimuksen tekijä vain tutkimuksen käynnissä olon ajan. Henkilötiedot tuhotaan, kun aineisto on kerätty. Tutkimukseen osallistuvalla on oikeus pyytää tutkimuksen toteuttajalta itseään koskevia henkilötietoja sekä oikeus pyytää kyseisten tietojen oikaisemista tai poistamista ja käsittelyn rajoittamista tai vastustaa käsittelyä sekä oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen. Tutkimukseen osallistuvalla on oikeus tehdä valitus valvovalle viranomaiselle. Henkilötietoja ei käytetä automaattisessa päätöksenteossa.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Olen saanut tietoa tutkimuksesta kirjallisesti, ja minulle on annettu mahdollisuus keskustella ja esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyvistä asioista. Osallistumalla tutkimukseen suostun yllä kuvattuihin ehtoihin ja siihen, että kirjoitukseni tallennetaan ja sen jälkeen muutetaan tekstimuotoon tutkimustarkoitusta varten. Minua on informoitu Euroopan unionin tietosuojasetuksen (2016/679) mukaisesta henkilötietojen käsittelystä ja sen perusteista koskien yllä kuvattua tutkimusta.

Antamani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineistoa ei luovuteta arkistoitavaksi tutkielman valmistumisen jälkeen.

Tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä minuun voi olla yhteydessä joko puhelimitse tai sähköpostitse.

Kiitos kiinnostuksesta tutkimustani kohtaan!

YHTEYSTIEDOT:

Opiskelija:
Carita Kuusikko

Ohjaaja:
Tuija Koivunen, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta