

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TYÖN MUUTTUVASSA JÄRJESTYKSESSÄ

**Tutkimus työpaikkakiusaamisen ja työelämän muutoksen välisestä yhteydestä
keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa**

**Maija-Reetta Mänttari-van der Kuip
Pro gradu-tutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2008**

Tiivistelmä

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TYÖN MUUTTUVASSA JÄRJESTYKSESSÄ Tutkimus työpaikkakiusaamisen ja työelämän muutoksen välisestä yhteydestä keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa

Maija-Reetta Mänttari-van der Kuip
Sosiaalityö
Pro gradu-tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Ohjaaja: Mikko Mäntysaari
Kevät 2008
Sivumäärä: 89 sivua, liitteet 12 sivua

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista työelämän muutoksen näkökulmasta. Työpaikkakiusaamista tutkitaan siis ympäristönäkökulmasta, jolloin tutkimuskohteena on yksilötekijöiden sijasta työympäristössä vaikuttavat tekijät, jotka voivat toimia kiusaamisen mahdollistavina, motivoivina tai laukaisevina tekijöinä. Tutkimuksessa selvitettiin työpaikkakiusaamisen ja muuttuvan työelämän välistä yhteyttä etsimällä työelämän muutokseen liittyviä työpaikkakiusaamisen riski- ja suojatekijöitä kvantitatiivisten menetelmien avulla. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla syksyllä 2007. Tutkimukseen osallistui 180 sosiaalitoimistotyöntekijää 21:sta keskisuomalaisesta kunnasta. Aineiston analyysissa käytettiin muun muassa pääkomponenttianalyysia, jonka avulla ryhmiteltiin työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä. Työpaikkakiusaamisen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden välistä yhteyttä tutkittiin ristiintaulukoinnin, U-testin sekä mediaanitestin avulla, jotka ovat parametrittomia menetelmiä.

Aineiston perusteella 13,3 prosenttia sosiaalitoimistojen työntekijöistä on kokenut työpaikallaan työpaikkakiusaamista. Puolet kiusaamista kokeneista raportoi kiusaajakseen oman esimiehensä. Kiusaaminen on ollut muun muassa syrjimistä ja eristämistä, tehdyn työn vähättelyä ja mitätöintiä, selän takana juoruilemista sekä työnteon vaikeuttamista. Työntekijöistä 7,8 prosenttia ilmoitti itse kiusanneensa työpaikallaan.

Kiusaamisen työelämän muutoksen liittyvinä riskitekijöinä näyttäytyivät tutkimuksessani muutokset työn vaatimuksissa, häiritsevä tai rasittava kiire, tulosvaatimukset, työhön kohdistuva häiritsevä tai rasittava arviointi, palkkoihin liittyvät ristiriidat sekä työpaikalla vallitseva kilpailuhenki. Tiimi- ja ryhmätyö sekä kuntien välinen yhteistyö puolestaan näyttivät toimivan työpaikkakiusaamiselta suojaavina tekijöinä. Riskitekijät näyttävät liittyvän yleisesti resurssien niukkuuteen sekä kiristyneisiin vaatimuksiin, jotka koskevat resurssien käyttöä. Nämä uudenlaiset ja kiristyneet vaatimukset saattavat olla uhka sosiaalitoimistojen työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Avainsanat: työpaikkakiusaaminen, työelämän muutos, ympäristönäkökulma

Sisällys

1. JOHDANTO.....	4
2. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN.....	7
2.1 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä	7
2.2 Työpaikkakiusaamisen kriteerit	9
2.2.1 Työpaikkakiusaaminen prosessina	9
2.2.2 Vallan epätasa-arvoinen jakautuminen	10
2.2.3 Kiusaamisen keinot.....	11
2.3 Työpaikkakiusaamisen tutkimus.....	13
2.3.1 Kotimainen työpaikkakiusaamistutkimus ja organisaationäkökulma	15
2.3.2 Ulkomainen työpaikkakiusaamistutkimus ja työympäristönäkökulma	16
2.4 Ympäristönäkökulma tutkimuksen viitekehyksenä	18
2.4.1 Sosiaalitoimisto avoimena organisaationa ja systeeminen näkökulma	18
2.4.2 Ympäristönäkökulman perustelu.....	18
3. TYÖELÄMÄN MUUTOS	21
3.1 Muuttuva työ.....	21
3.2 Työelämän muutos julkisella sektorilla.....	22
3.3 Sennett ja työn uusi järjestys	25
4. TYÖELÄMÄN MUUTOS JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN.....	29
4.1 Mahdollistavat, motivoivat ja laukaisevat tekijät	29
4.2 Mahdollisia taustamekanismeja	30
4.3 Predatory ja dispute related bullying.....	32
4.4 Työpaikkakiusaaminen ja mikropoliittinen käyttäytyminen	33
4.5 Kiusaajina organisaatio ja työn uusi järjestys.....	34
5. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA METODISET VALINNAT	36
5.1 Tutkimuskysymys ja siihen vastaaminen	36
5.2 Aineistonkeruu ja aineisto	37
5.3 Vastaaminen ja kato	38
5.3 Tutkimus- ja analyysimenetelmät	41
5.3.1 Parametrittomat menetelmät	42
5.3.2 Parametriset menetelmät.....	44
5.4 Eettisiä pohdintoja.....	47
6. AINEISTON ANALYYSI JA TUTKIMUSTULOKSET	49
6.2 Työpaikkakiusaamisen yleisyys Keski-Suomen sosiaalitoimistoissa	49
6.2.1 Kiusaamistapojen yleisyys.....	52
6.2.2 Esimies kiusaajana.....	54
6.2.3 Työpaikkakiusaamistoimistot ja kiusaamisvapaat toimistot.....	55
6.3 Työpaikkakiusaaminen ja työelämän muutos.....	56
6.3.1 Muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa	60
6.3.2 Muutokset sosiaalitoimiston sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä	67
6.3.3 Muutokset työsuhteissa.....	70
6.3.4 Muutokset joustovaatimuksissa.....	73
6.3.5 Muutokset organisaatiossa	75
6.4 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen	76
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	78
Kirjallisuus.....	84
Liitteet	90

Kuvio

Kuvio 7.1: Työpaikkakiusaamisen riski- ja suojatekijät	79
---	----

Taulukot

Taulukko 6.2.1: Työpaikkakiusaamishavaintojen ja -kokemusten frekvenssit sekä suhteelliset osuudet	49
Taulukko 6.2.1.1: Kiusaamistapojen frekvenssit ja suhteelliset osuudet	53
Taulukko 6.3.1: Pääkomponenttianalyysi (VARIMAX- rotaatio) sosiaalitoimistojen työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä.....	58
Taulukko 6.3.1.2.1: Muutokset tehokkuus-, tulos- ja laatuvaatimuksissa.....	63

1. JOHDANTO

”Eräessä työpaikassa kiusaaminen alkoi lyijykynistä. [...] Kuulakärkikynät ja tietokoneet olivat tehneet lyijykynät täysin tarpeettomiksi. Kukaan ei käyttänyt niitä mihinkään, mutta ne tylsyivät kun kiposta otettiin ja pantiin takaisin muuta siihen kuuluvaa. Työhierarkiassa itsensä ylemmäksi tulkinnut työntekijä huomautteli pöydän ääressä istuvalle toimistotyöntekijälle, että lyijykynien pitää olla terässä. Vähitellen kiusaaja ryhtyi päivän ensi työkseen tarkastamaan lyijykynien terävyyden. Joka aamu. Pieni juttu, josta kehittyi suuri. Muut työntekijät eivät kiireiltään havainneet ulkoisilta mittasuhteiltaan minimaalista konfliktia. Aleksanteri Suuri sivalsi Gordionin solmun auki miekallaan. Tarpeettomat lyijykynät olisi ollut helppo heittää pois. Olisiko työpaikkakiusaaja löytänyt jonkin muun väylän kiusaamiselleen? Todennäköisesti. Hänhän ei tarvinnut lyijykyniä kuin yhteen tarkoitukseen. Nyt kiusattu varasi ajan työterveyslääkärin vastaanotolle.” (Seppänen 2004, 151-152.)

Työterveyslääkäri ja kirjailija Juhani Seppänen kuvaa osuvasti työpaikkakiusaamisen järjettömyyttä ja traagisuutta teoksessaan *Hullu työtä tekee* (2004). Vähäpätöiseltä tuntuva pieni asia muuttuu työyhteisössä konfliktiksi ja lopulta kiusaamiseksi. Lyhyessä tarinassa on myös sama loppu, kuin useassa tosielämän kiusaamiskertomuksessa. Kiusattu kärsii. Hän sairastuu ja tarvitsee apua. Toisaalta moni tosielämän tarina myös päättyy huomattavasti onnettomammin. Kiusattu ei kykene hakemaan apua, vaan syrjäytyy työelämästä ja pahimmillaan myös omasta elämästään. Itsemurha voi olla tarinan onnettomin loppu, mikäli tilanteeseen ei puututa. Mielestäni tämä riittää perusteeksi ilmiön tutkimiselle.

Seppänen on määritellyt teoksessaan työnteon ainoaksi järkeväksi perusmotiiviksi *yksilön hyvinvoinnin edistämisen* (2004, 18), mutta työpaikkakiusaaminen tekee mahdottomaksi tämän perusmotiivin tyydyttämisen. Työpaikkakiusaaminen ei kuitenkaan ole mielestäni ainut uhka yksilön hyvinvointia edistäväälle työlle. Vaikka työssä on tapahtunut valtavasti

positiivisia muutoksia, sen vaatimukset ovat kuitenkin muuttuneet yhä tiukemmiksi. Samalla työn merkitys oman identiteetin rakennusosana on kasvanut, ja tämän vuoksi työhön liittyvät epäonnistumisen kokemukset nakertavat ihmisen minuutta. Epäonnistuminen työssä tarkoittaa monelle epäonnistumista ihmisenä.

Sosiaalitoimistoissa työskentelevät ihmiset työskentelevät monenlaisten ristipaineiden aallokossa. Pehmeäksi sektoriksi kuvattu sosiaaliala ei ole kovinkaan pehmeä, sillä työtä ohjaavat talousmaailmasta lainatut varsin kovat vaatimukset. Työntekijän on oltava tehokas ja tehtävä tulosta, ja tätä tehokkuutta mitataan ja arvioidaan jatkuvasti, myös julkisessa keskustelussa. Resurssien niukkuuden vuoksi työntekijät koettavat selviytyä liian vähin ja vaihtuvin käsin kasautuvista tehtävistä ilman, että työn laatu kärsii. Ongelmallista tästä tekee se, että vaatimuksia tulee myös asiakkailta, joilla on kaikki oikeus odottaa hyvää palvelua. Asiakkaitahan varten sosiaalityötä työtä tehdään ja juuri asiakkaat lopulta kärsivät pahoinvoivasta työyhteisöstä.

Tietoisuus työpaikkakiusaamisen olemassaolosta on kasvanut viime vuosikymmeninä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työpaikkakiusaaminen olisi ilmiönä uusi ja tuore. Se on vain muuttunut vaietusta ilmiöstä tutkimuksen kohteeksi. 1980-luvulta lähtien tutkijat ovat suunnanneet huomiota työpaikoilla muhivaan henkiseen väkivaltaan, ja vähitellen työpaikkakiusaaminen on muuttunut yleisen keskustelun ja kiinnostuksen kohteeksi (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2003, 3). Suomessa ilmiö ponnahti julkisuuteen todenteolla vuoden 1997 työolotutkimuksen myötä, mikä on puolestaan vaikuttanut myös kiusaamista koskevan tietoisuuden kasvuun. Julkisuus on osaltaan auttanut työpaikkakiusaamisen havaitsemisessa ja tunnistamisessa. Kun sen olemassaolosta tiedetään, se on helpompi tunnistaa, ja ehkäpä siihen on myös helpompi puuttua. (Lehto & Sutela 2004, 56.)

Tutkin pro gradu-tutkielmassani sosiaalitoimistoissa tapahtuvan työpaikkakiusaamisen ja työelämän muutoksen välistä yhteyttä kvantitatiivisella tutkimusotteella. Haluan selvittää onko työelämän muutos luonut jollakin tapaa työpaikkakiusaamista ruokkivan ympäristön ja onko työelämän muutos ehkä tuonut työelämään piirteitä, jotka suojaavat työntekijöitä työpaikkakiusaamiselta.

Aloitin esittelemällä työpaikkakiusaamista koskevaa tutkimusta ja tietoutta sekä omaa näkökulmaani ilmiön tutkimiseen. Tämän jälkeen paneudun tarkemmin itse työelämän muutokseen, siihen liittyvään tutkimukseen ja kirjallisuuteen sekä tarkastelen työelämän muutosta ja sen taustoja julkisella sektorilla. Neljännessä luvussa yhdistän työelämän muutoksen ja työpaikkakiusaamisen toisiinsa niihin liittyvän tutkimuksen avulla. Lisäksi esittelen aiemman tutkimuksen tietoutta työelämän muutoksen ja kiusaamisen välisestä yhteydestä sekä niistä mekanismeista, joilla ilmiöt on mahdollista liittää toisiinsa. Viidennessä luvussa kerron tutkimuksen toteuttamisesta ja metodisista valinnoistani. Tämän jälkeen esittelen tutkimustulokset ja käyn keskustelua aiemman tutkimuksen kanssa. Viimeisessä eli seitsemännessä luvussa pohdin tutkimukseni tuloksien merkitystä ja sitä, mitä olen tutkimuksellani saavuttanut tai jättänyt saavuttamatta.

2. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

2.1 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä

Työyhteisöt ajautuvat aika ajoin tilanteisiin, joissa työntekijöiden erilaiset luonteenpiirteet, toisistaan poikkeavat tavat olla vuorovaikutuksessa tai erilaiset tavat tehdä työtä törmäävät toisiinsa. Erilaiset yhteentörmäykset ovat osa työyhteisöjen arkipäivää, mutta milloin nämä yhteentörmäykset tai konfliktit muuttuvat kiusaamiseksi?

Tutkijat eivät ole päässeet toistaiseksi yhteisymmärrykseen työpaikkakiusaamisen määrittelystä. Eri tutkijoiden ja ammattilaisten määritelmässä on kuitenkin nähtävissä tiettyjä yhtymäkohtia ja samankaltaisuuksia, joita käsittelemme työpaikkakiusaamisen kriteereiden yhteydessä. Työpaikkakiusaamistutkimuksen pioneereihin lukeutuva ruotsalainen psykologian professori Heinz Leymann (1996, 168) on määritellyt työpaikkakiusaamisen seuraavalla tavalla:

“Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenceless position, being held there by means of continuing mobbing activities. These actions occur on a very frequent basis (statistical definition: at least once a week) and over a long period of time (statistical definition: at least six months of duration). Because of the high frequency and long duration of hostile behaviour, this maltreatment results in considerable psychological, psychosomatic, and social misery.”

Kuten Leymannin määritelmästä on havaittavissa, työpaikkakiusaamista on pyritty kuvaamaan useiden eri käsitteiden avulla. Eri tutkijat ja eri alojen ammattilaiset ovat siis lähestyneet ilmiötä eri näkökulmista sekä eri käsitteiden kautta. Näyttää kuitenkin siltä, että käsitteet kuten *harassment*, *scapegoating*, *mobbing*, *psychological terror*, *petty tyranny* ja *bullying* viittaavat jotakuinkin samaan ilmiöön. Lisäksi ilmiötä on käsitelty myös käsitteiden *viktimitisaatio*, *emotionaalinen hyväksikäyttö*, *kaltoin kohtelu* ja *työpaikka-*

aggressio kautta (Einarsen 1999, 17; Einarsen 2000, 381-382; Vartia 2003, 8-9; Rayner & Cooper 2006, 122-124). Edellä mainittuja käsitteitä voi tuskin pitää täysin toistensa synonyymeina, mutta ne kuvaavat kuitenkin samaa ilmiötä eri perspektiiveistä.

Itse käytän tutkimuksessani käsitettä *työpaikkakiusaaminen*, sillä mielestäni se kuvaa hyvin ilmiön luonnetta. Käsitteenä työpaikkakiusaaminen ei kuitenkaan ole aivan ongelmaton, sillä se viittaa varsin moniulotteiseen ilmiöön. Tutkimuksessa työpaikkakiusaamista on käsitelty useimmiten yhtenäisenä ilmiönä, vaikka työpaikkakiusaaminen pitää sisällään useita erilaisia käyttäytymismuotoja (Einarsen 1999, 16). Käsitteelen näitä kiusaamisen keinoja myöhemmin tässä luvussa.

Käsitän työpaikkakiusaamisen osana organisaatiossa tapahtuvaa käyttäytymättömyyttä tai huonoa käytöstä. Nämä ovat varsin kömpelöitä suomennoksiani termistä, jolla pyrin viittamaan muun muassa Vardin ja Weitzin (2004) käyttämään käsitteeseen *organizational misbehavior*. Ymmärrän työpaikkakiusaamisen siis osittain samoin tavoin kuin Brodsky (1976 Einarsenin 1999,16 mukaan), joka on luokitellut työpaikkakiusaamisen yhdeksi työpaikalla tapahtuvan häirinnän muodoksi.

Työpaikkakiusaaminen voi olla mielestäni niin henkistä kuin fyysistäkin toimintaa, vaikka työpaikkakiusaamisessa korostuu usein juuri henkisen kiusaamisen osuus. Käsitän siis henkisen väkivallan työpaikkakiusaamisen osa-alueena, en yläkäsitteenä. Tämän vuoksi en tahdo käyttää ilmiöstä käsitettä *henkinen väkivalta*, sillä se sulki mielestäni yhden ilmiön ulottuvuuksista määrittelyn ulkopuolelle.

Käytettävä kiusaamiskäsite vaikuttaa niihin käsitteisiin, joita kiusaamisprosessiin osallisista käytetään. Tämä johtaa siihen, että kiusaamistilanteeseen osallisista voidaan eri tutkimuksissa käyttää useita erilaisia nimiä. Jos kiusaaminen käsitetään aggressiona tai häirintänä, kiusaamisen kohde näyttäytyy uhrina. Tällöin kiusattu näyttelee mielestäni varsin passiivista roolia kiusaamisprosessissa. Käytän siis kiusaamisen kohteesta enemmän nimeä kiusattu, koska se kertoo mielestäni selkeämmin mistä on kyse. Kiusattu on kiusaamisen kohde, mutta hän on myös osa vuorovaikutuksellista prosessia, jossa kiusaaminen syntyy.

2.2 Työpaikkakiusaamisen kriteerit

Työpaikkakiusaamiselle ei ole rakennettu toistaiseksi yhteisesti hyväksytyä määritelmää tai kriteereitä. Tämä saattaa johtua osittain kiusaamisen subjektiivisesta luonteesta. Eri ihmiset kokevat eri asiat kiusaamisena. Työpaikkakiusaamista koskevassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa on kuitenkin löydettävissä joitakin yleisesti hyväksytyjä käsityksiä työpaikkakiusaamisen luonteesta, joita käsittelen seuraavissa alaluvuissa.

2.2.1 Työpaikkakiusaaminen prosessina

Empiiristen tutkimusten perusteella näyttää siltä, että työpaikkakiusaamisessa on kyse asteittaan kehittyvästä *prosessista* (Einarsen 1999, 19). Työpaikkakiusaaminen ei siis viittaa kertaluonteiseen tapahtumaan, vaan kiusaaminen on *systemaattista* ja *jatkuvaa* (Einarsen 2000, 381; Leymann 1986, 14-15; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25). Työpaikkakiusaamisen keston määrittely on kuitenkin osoittautunut ongelmalliseksi. Eri tutkijoilla on hyvinkin erilaisia käsityksiä siitä, kuinka kauan kiusaamisen tulisi kestää, jotta kyse olisi työpaikkakiusaamisesta, eikä satunnaisesta, kertaluontoisesta tapahtumasta. Leymann on käyttänyt työpaikkakiusaamisen keston kriteerinä kuuden kuukauden alarajaa. Tällöin kiusaamistoiminta muuttuu työpaikkakiusaamiseksi sen kestätyä vähintään kuusi kuukautta ja kiusaamisen tapahtuessa vähintään kerran viikossa. (Leymann 1996, 168.)

Itse pidän olennaisena kiusaamisen jatkuvuutta. Mielestäni ei ole tarkoituksenmukaista asettaa toiminnalle tarkkaa aikarajaa, milloin toiminta muuttuu työpaikkakiusaamiseksi. Olennaista on se, että toiminta jatkuu ja toistuu, ja että toiminnan kohde kokee toiminnan kiusaamiseksi. Tiukat aikarajat eivät myöskään ole täysin ongelmattomia, sillä kaikkia kiusaamistapoja ei voi laskea samalla tavalla, kuten vaikkapa yksittäisiä ilkeitä huomautuksia. Ilkeitä huomautuksia voi ehkä laskea ”kerran viikossa” -kaltaisten kriteereiden avulla, mutta esimerkiksi yksi ilkeä juoru voi kulkea työyhteisössä pitkän aikaa ja aiheuttaa paljon pahaa mieltä.

Käytän siis tutkimuksessani käsitettä *kiusaamisprosessi* viitatessani työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen, jonka taustalla vaikuttaa pitkittynyt *konflikti*. Työpaikkakiusaamista käsitelläänkin tutkimuksissa ja kirjallisuudessa usein pitkittyneenä

tai paisuneena konfliktina (Leymann 1996, 169; Vartia ym. 1994, 45-49). Tämä konflikti etenee työyhteisössä prosessina noudattaen tiettyjä lainalaisuuksia ja mekanismeja (Vartia ym. 1994, 46-47). Selvittämätön ja työyhteisössä pitkään muhinut konflikti voi siis johtaa työpaikkakiusaamiseen. Kyse on vuorovaikutusprosessista, jossa eri osapuolet reagoivat toistensa käyttäytymiseen esimerkiksi hyökkäämällä ja puolustautumalla. Nämä reaktiot puolestaan synnyttävät uusia reaktioita ja vähitellen toinen vuorovaikutuksen osapuoli taipuu kiusaamisen edessä, menettää arvonsa ja puolustautumiskykynsä. (Vartia ym. 1994, 47-49.)

Björqvist (1992) on jakanut kiusaamisprosessin kolmeen vaiheeseen, jossa ensimmäisessä kiusaaminen on lievää, mutta vaikeasti todistettavissa olevaa. Kiusaamisen toisessa vaiheessa kiusaaminen alkaa vähitellen muuttua kollektiiviseksi. Tällöin työyhteisö alkaa nähdä kiusattuun kohdistetun käyttäytymisen oikeutettuna ja samalla kiusaamisen keinot muuttuvat suuremmiksi ja näkyvämmiksi. Kolmannessa vaiheessa kiusaaminen muuttuu vakavaksi ja yhä julmemmaksi, jolloin kiusattuun kohdistuu muun muassa avointa uhkailua ja hänen mielenterveytensä kyseenalaistamista. (Björqvist 1992 Vartian 1994, 48-49 mukaan.)

2.2.2 Vallan epätasa-arvoinen jakautuminen

Kiusaamisen kohteita yhdistää puolustuskyvyttömyys suhteessa kiusaajaan. Usein puhutaankin vallan epätasa-arvoisesta jakautumisesta kiusaamisen osapuolten välillä. (Einarsen 2000, 381; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2003, 10-11; Vartia ym. 1994, 33-34.) Mutta onko tämä puolustuskyvyttömyys sitten työpaikkakiusaamisen seuraus vai sen syy? On mahdollista, että puolustuskyvyttömyys syntyy työpaikkakiusaamisen myötä, jolloin kiusatusta tulee jatkuvan alistamisen ja nujertamisen myötä puolustuskyvytön. Kiusattu voi kokea itsensä täysin puolustuskyvyttömäksi tilanteessa, jossa häntä vastaan on kääntynyt koko työyhteisö esimerkiksi eristämisen tai syrjimyksen muodossa. Tällaisesta tilanteesta Vartia ja Perkkä-Jortikka käyttävät osuvasti termiä ”taistelu tuulimyllyjä vastaan”. (Vartia ym. 1994, 34.) Tällöin kiusaamisen kierre ikään kuin syventää vallan epätasa-arvoista jakautumista työntekijöiden välillä.

Toisaalta valta on voinut jakautua epätasa-arvoisesti jo ennen kiusaamisprosessin syventymistä ja tällöin se voi mahdollistaa kiusaamisprosessin synnyn. Tällaisesta tilanteesta voi olla kyse esimerkiksi silloin, kun esimies käyttää hyväksi esimiesasemaansa ja kiusaa alaisiaan (Einarsen ym. 2003, 10-11; Vartia ym. 1994, 34, 39).

2.2.3 Kiusaamisen keinot

Työpaikkakiusaamistutkimuksessa on tunnistettu useita erilaisia kiusaamistapoja, ja niitä on ryhmitelty varsin eri tavoin (Vartia 2003, 10-11). Useat kiusaamistavoista ovat hyvin yleisiä ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Kiusaamistapoja tarkastellessa onkin huomioitava, että kyseisten toimintojen on oltava jatkuvia ja pitkäkestoisia, jotta ne voitaisiin määritellä työpaikkakiusaamiseksi. Kiusaamistapojen on myös johdettava vallan epätasa-arvoiseen jakautumiseen kiusaamisen osapuolten välillä. Tietynlaiset kiusaamistavat ovat myös ehkä yleisempiä tietyissä kulttuureissa eli kiusaamistavoissa lienee jonkinlaista kulttuurisidonnaisuutta. Kulttuurilla voidaan tässä tapauksessa tarkoittaa mielestäni niin eri maiden kulttuureita kuin yksittäisiä työpaikkojen toimintakulttuureita.

Zapf (1999a, 10-11) on järjestänyt kiusaamiskäyttäytymisen viiden kategorian alle seuraavalla tavalla:

1. työhön liittyvä kiusaaminen (*Mobbing über organisationale Maßnahmen*)
2. sosiaalinen isolaatio eli eristäminen (*Soziale Isolierung*)
3. henkilökohtaiset hyökkäykset tai hyökkäykset henkilökohtaista elämää kohtaan (*Angriff auf die Person und ihre Privatsphäre*)
4. sanallinen uhkailu (*Verbale Drohungen bzw. verbale Aggression*)
5. fyysinen väkivalta tai sen uhka (*Androhung oder Ausübung körperlicher Gewalt*)

Leymann (1996, 170; 1986, 17) on puolestaan tyypitellyt kiusaamistapoja kiusaamisen seurausten perusteella. Hänen mukaansa on olemassa kiusaamisaktiiviteetteja, jotka vaikuttavat:

1. uhrin mahdollisuuksiin kommunikoida
2. uhrin mahdollisuuksiin ylläpitää sosiaalisia kontakteja

3. uhrin mahdollisuuksiin ylläpitää henkilökohtaista mainettaan
4. uhrin työtilanteeseen
5. uhrin fyysiseen terveyteen.

Itse käytän tässä tutkimuksessa jakoa viiteen kiusaamisen päätyyppiin, joista neljä ensimmäistä muodostin proseminaari-tutkielmani haastatteluaineiston perusteella (Mänttari, 2006, 11-13). Olen lisännyt luokitteluuni Leymannin ja Zaphin viidennen kategorian eli fyysisen väkivallan tai sen uhkan, sillä en halua sulkea tämänkaltaisen kiusaamisen mahdollisuutta pois.

1. Työntekijän persoonaan, maineeseen tai asemaan kohdistuva kiusaaminen
2. Eristäminen ja syrjiminen
3. Työnteon vaikeuttaminen
4. Seksuaalinen häirintä
5. Fyysinen väkivalta tai sen uhka

Työntekijän persoonaan, maineeseen tai asemaan kohdistuvalla kiusaamisella tarkoitan esimerkiksi selän takana puhumista. Tällöin kiusattua loukataan kiertoteitse levittämällä hänestä ilkeitä tai perättömiä huhuja, mustamaalaamalla hänen mainettaan tai juoruilemalla. Kyse on siis epäsuorasta kiusaamisesta, joka ei ole mahdollista ilman toimintaa tukevaa ryhmää eli työyhteisöä. Ihmisen loukkaaminen kiertoteitse edellyttää myös tietynlaista sosiaalista älykkyyttä (Salmivalli 1998, 39), ja juuri tätä ihmissuhdetietotaitoa sosiaalialan ammattilaisten oletetaan omaavan. Työpaikkakiusaaminen voi kuitenkin olla myös suorempaa, kuten kiusatun persoonaan tai ammattitaitoon kohdistuvaa vähättelyä ja väheksymistä sekä nimittelyä ja herjaamista (Mänttari, 2006,12).

Eristämisellä ja syrjimisellä tarkoitan kiusatun systemaattista työyhteisön ulkopuolelle jättämistä, joka voi kohdistua moneen eri työelämän osa-alueeseen. Kiusattua ei tällöin huolita mukaan työyhteisön yhteisiin asioihin, hänet jätetään kahvi- ja lounastauoilla yksin, häntä ei kuunnella, vaan häntä kohdellaan kuin ilmaa. Myös tiedonkulun estäminen tai sen häiritseminen on kiusaamisen keino, jolla työntekijä eristetään muista. Työntekijältä voidaan tarkoituksella pantata hänelle tärkeää työhön liittyvää tietoa tai esimerkiksi tietoa työpaikan juhlista. (Leymann 1986, 19-21; Mänttari 2006, 12-13; Zapf 1999a, 10)

Tiedonkulun vaikeuttaminen hankaloittaa myös kiusatun työntekoa. Työnteon vaikeuttamisen nimissä kiusatulta saatetaan esimerkiksi evätä pääsy koulutuksiin, jolloin hän ei voi kehittää ammattiosaamistaan. Myös liiallisten työtehtävien kasaaminen kiusatun harteille sekä asiaton ja tarpeeton virheistä moittiminen ovat kiusaamisen keinoja, joilla voidaan vaikeuttaa kiusatun työntekoa. (Mänttari, 2006, 13.)

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitan puolestaan työntekijään kohdistuvaa ei-toivottua sukupuolista ahdistelua, joka voi olla niin fyysistä kuin psyykkistäkin toimintaa. Osa työpaikkakiusaamisen tutkijoista ei kuitenkaan näe seksuaalista häirintää työpaikkakiusaamisen osa-alueena, vaan siitä erillisenä ilmiönä. Itse kuitenkin ymmärrän seksuaalisen häirinnän kiusaamiseksi, vaikkakin sen taustalla saattaa vaikuttaa hieman erityyppiset mekanismit kuin ei-seksuaalisessa työpaikkakiusaamisessa. On kuitenkin huomattava, etten käsitä kaikkea seksuaalista häirintää työpaikkakiusaamiseksi. Yksikin työntekijän seksuaalisuuteen kohdistuva teko voi olla seksuaalista häirintää, mutta kiusaamiseksi se muuttuu vasta tekojen jatkuessa ja toistuessa.

Vaikka fyysinen väkivalta ja sen uhka ovatkin sosiaalialalla ehkä harvinaisempia työntekijöiden välisen kiusaamisen muotoja, niitä ei tule mielestäni jättää määrittelyn ulkopuolelle. Käsitän fyysisen väkivallan tai sen uhkan kuten Vartia ja Perkka-Jortikka, joiden mukaan fyysinen väkivalta koetaan lähinnä kiusaajan esittämänä uhkana. Vartia ja Perkka-Jortikka liittävät kategoriaan myös käyttäytymisen, jolla kiusatun ääntä, kävelytyyliä tai muita eleitä jäljitellään kiusaamistarkoituksessa. (Vartia ym. 1994, 30).

2.3 Työpaikkakiusaamisen tutkimus

Viime vuosikymmeninä työpaikkakiusaamisen tutkimus on eriytynyt seksuaalisen häirinnän sekä rotuun tai muuhun vähemmistöryhmään perustuvan syrjinnän tutkimuksesta omaksi tutkimusalueekseen. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksen pioneerina pidetään yleisesti amerikkalaista psykiatrian emeritusprofessoria Carrol M. Brodskya, joka julkaisi työpaikkakiusaamista sivuavan teoksensa, *The Harassed Worker*, vuonna 1976 (Einarsen 2000, 380). Aina 1990-luvun alkuun saakka työpaikkakiusaamisen tutkimus oli rajoittunut lähinnä Skandinaviaan, mutta 1990-luvun edetessä siitä on kuitenkin tullut kansainvälinen

tutkimuksen kohde. Nykyään työpaikkakiusaamisessa on havaittavissa kaksi toisistaan poikkeavaa traditiota, joista eurooppalainen lähestyy aihetta kiusaamisen kautta (*mobbing, bullying*), kun taas amerikkalainen traditio puhuu henkisestä väkivallasta ja kaltoin kohtelusta (*emotional abuse, workplace aggression*). (Einarsen ym. 2003, 3-5.)

Tutkimuksessa työpaikkakiusaamisen syitä on etsitty useista eri suunnista. Norjalainen psykologian professori Ståle Einarsen on kuitenkin kritisoinut syiden etsimisen keskittymistä kiusattujen persoonallisuuteen ja työhön liittyviin psykososiaalisiin tekijöihin (Einarsen 1999, 20). Vartian ja Paanasen (1992, 37) mukaan työpaikkakiusaamisen syitä ja selityksiä voidaan kuitenkin tarkastella kolmesta eri perspektiivistä:

1. työhön ja organisaatioon liittyvät ongelmat, jotka luovat edellytykset työpaikkakiusaamiselle
2. ryhmän toiminta ja sen ongelmat
3. yksilöiden persoonallisuuden piirteet, ominaisuudet ja toimintatavat

Itse käytän kuitenkin hieman yksinkertaistetumpaa jakoa syiden kahteen pääluokkaan, joista käytän nimiä yksilö- ja ympäristönäkökulma. Yksilönäkökulmasta työpaikkakiusaamista tarkastellaan yksilön persoonallisuuden piirteistä käsin, jolloin työpaikkakiusaamisen syitä etsitään yleisimmin joko kiusaajan, kiusatun tai heidän molempien persoonallisuuden piirteistä, heidän toimintatavoistaan ja ominaisuuksistaan. Toinen vaihtoehto on etsiä työpaikkakiusaamisen syitä ympäristöstä, jossa yksilöt työskentelevät (Zapf & Einarsen, 2003, 165-180). Näen sosiaaliseen ympäristöön ja vuorovaikutukseen liittyvät tekijät osana tätä ympäristöä.

Työpaikkakiusaamista on usein mitattu tutkimuksissa epäsuorasti, ja tulokset ovat perustuneet tutkimushenkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Työpaikkakiusaaminen on siis jäänyt usein niin kutsutun objektiivisen todentamisen ulkopuolelle, ja ilmiön tarkastelu on kohdistunut tutkimushenkilön kokemukseen kiusatuksi tulemisesta. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 49-50.) Poikkeuksen tästä traditiosta on kuitenkin tehnyt Maarit Vartia-Väänänen, joka on tutkinut myös sivustaseuraajien kokemuksia työpaikkakiusaamisesta (Vartia 2003, 34). Lähes aina työpaikkakiusaamisessa on kuitenkin kyse subjektiivisesta ilmiöstä. Eri ihmiset kokevat eri asiat kiusaamiseksi, ja niinpä

työpaikkakiusaamisessa on hyvin pitkälti kysymys kiusatun subjektiivisesta kokemuksesta. (Mänttari 2006,10.)

2.3.1 Kotimainen työpaikkakiusaamistutkimus ja organisaationäkökulma

Työpaikkakiusaamista on tutkittu Suomessa varsin ahkerasti 90-luvulta lähtien (Vartia 2003, 20-21). Kotimainen kiusaamistutkimus ei ole kuitenkaan kohdistunut suuressa määrin työpaikkakiusaamisen organisaatio-, ympäristö- ja työolotekijöiden selvittämiseen, mutta kyseisiä tekijöitä on kuitenkin sivuttu muutamissa tutkimuksissa, joissa on selvitetty joko työpaikkakiusaamisen syitä tai suomalaisten työhyvinvointia.

Suomalaisen työpaikkakiusaamistutkimuksen uranuurtaja, psykologian tohtori Maarit Vartia-Väänänen, on tutkinut kiusaamista ja sen syitä, seurauksia sekä esiintymistä eri aloilla. Hänen artikkeliväitöskirjansa *Workplace Bullying - A study on the work environment, well-being and health* (2003) koostuu tieteellisistä artikkeleista, jotka käsittelevät henkisen väkivallan ja työolojen välistä suhdetta, kiusaamisen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi hän on tutkinut sukupuolen vaikutusta työpaikkakiusaamiseen. Vartia-Väänänen väitöskirjan mukaan työpaikkakiusaaminen on yleisempää työpaikoilla, joita luonnehtii kireä ilmapiiri sekä kilpailu. Myös epävarmuus, johtamisen ongelmat sekä roolien epäselvyys ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen. (Vartia 1996, 207-212.)

Proseminaari-tutkielmani (2006) tulokset vastaavat osittain Vartia-Väänänen saamia tutkimustuloksia. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan sosiaalialalla on olemassa kiusaamisprosessille altistavia tekijöitä, kuten johtamisen ongelmat, työpaikoilla vallitseva kilpailuhenki, stressaava työympäristö sekä työsuoritteiden jatkuva mittaaminen. (Mänttari 2006, 15-18.)

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan työpaikkakiusaamista esiintyy enemmän työpaikoilla, joilla on lisätty tuloksellisuuteen perustuvaa valvontaa sekä töiden ulkoistamista. Myös työorganisaatiota koskevat ennustamattomat muutokset lisäävät työpaikkakiusaamisen riskiä. Työolotutkimusten mukaan kiusaamista on lisäksi enemmän työpaikoilla, joiden työntekijät kärsivät liiallisista työmääristä ja kiireestä. (Lehto ym.

2004, 57-58.) Epätasaisesti jakautuva työmäärä sekä kireä työtahti voivat aiheuttaa tuntemuksia epäoikeudenmukaisuudesta ja saada työtoverin tuntumaan työn stressitekijältä (Vartia ym. 1992, 38). Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan kiusaamiselta suojaavia organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat puolestaan hyvin organisoidut työt, riittävä henkilöstö, riittävä keskusteleminen työtä koskevista ongelmista, hyvä ja ajankohtainen tiedottaminen työtä koskevista muutoksista, toimiva tiedonvälitys sekä avoin ja kannustava työilmapiiri (Lehto ym. 2004, 58).

Pirjo Puoskari (2004) on tutkinut kasvatustieteiden pro gradu-tutkielmassaan työpaikkakiusaamisen organisatorisia tekijöitä. Niillä hän tarkoittaa organisatorisia olosuhdetekijöitä, jotka tekevät ihmisestä kiusaajan tai jotka motivoivat tai edesauttavat kiusaamisen syntymistä. Puoskarin tutkimukseen osallistui 12 tutkimushenkilöä, ja aineisto hankittiin kirjoituspyynnöin sekä puolistrukturoiduin haastatteluin. Puoskarin mukaan työpaikkakiusaamisen organisatoriset tekijät jakautuvat kolmeen keskenään vuorovaikutuksessa olevaan pääluokkaan:

1. organisaatio
2. johtaminen
3. kiusaaminen ja työyhteisö

Puoskarin mukaan merkittävin yksittäinen työpaikkakiusaamisen organisatorinen taustatekijä on muutos. (Puoskari, 2004, 115-124.)

2.3.2 Ulkomainen työpaikkakiusaamistutkimus ja työympäristönäkökulma

Professori Heinz Leymannia voi pitää työpaikkakiusaamisen tutkimuksen ympäristönäkökulman pioneerina ja ehkä jopa radikaalina mitä tulee hänen ajatuksiinsa työympäristön ja työpaikkakiusaamisen välisestä suhteesta. Leymann ei hyväksynyt kiusaamisen selittämistä yksilöiden persoonallisuuden piirteillä, etenkin, jos syiden etsiminen kohdistuu kiusatun persoonallisuuden piirteisiin. Leymann näki kiusaamisen pääsyinä organisatoriset tekijät, jotka liittyvät muun muassa johtajuuteen, johdon ja henkilökunnan moraliin sekä työsuunnitteluun. (Einarsen ym. 2003, 16-17; Leymann 1996, 177-179.)

Norjalainen organisaatiopsykologi Helge Hoel ja ruotsalaistutkija Denise Salin käsittelevät työpaikkakiusaamisen organisaatiotekijöitä artikkelissaan *Organisational antecedents of bullying* (2003). Artikkelin on osa kokoelmateosta *Bullying and emotional abuse in the workplace, international perspectives in research and practise* (2003), joka on työpaikkakiusaamistutkimuksen pioneerien tekemä kattava katsaus tämänhetkiseen työpaikkakiusaamistutkimukseen, ilmiötä käsittelevään kirjallisuuteen, empiirisiin tuloksiin sekä vallitseviin työpaikkakiusaamista koskeviin teorioihin. Artikkelissaan Hoel ja Salin jakavat työpaikkakiusaamisen organisaatiotekijät neljään pääryhmään, jotka olen suomentanut seuraavalla tavalla:

1. työn muuttunut luonne
2. työorganisaatio
3. organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri
4. johtaminen

Ryhmistä ensimmäinen vastaa hyvin pitkälti omaa näkökulmaani työpaikkakiusaamiseen, ja tähän ryhmään Hoel ja Salin ovat koonneet työpaikkakiusaamistutkimuksissa esiin tulleita työn muuttuneen luonteen ja työpaikkakiusaamisen välisiä mahdollisia yhteyksiä. Tutkimuksissa mahdollisina riskitekijöinä näyttävät Salinin ja Hoelin mukaan muun muassa markkinafilosofian mukanaan tuomat työntekijöiden ja johdon välisen suhteen muutokset, epävarmuus työstä, lisääntynyt tiimityö sekä kilpailuhenki. Kiusaamistutkijat eivät kuitenkaan ole Hoelin ja Salinin mukaan yhtä mieltä työsuhteen laadun ja työpaikkakiusaamisen välisestä yhteydestä. Osa tutkijoista näkee esimerkiksi osa-aikaisuuden kiusaamiselta suojaavana tekijänä, kun taas osassa tutkimuksissa osa-aikaisuus on näyttäytynyt mahdollisena riskitekijänä. (Hoel ym. 2003, 205-207.)

Hoel ja Salin kuitenkin painottavat artikkelissaan tutkimustulosten erilaisuutta ja toteavat työpaikkakiusaamisen olevan monien tekijöiden summa, jossa ympäristö ja ihmisten persoonallisuuden piirteet erilaisina yhdistelminä johtavat eri tilanteissa erilaisiin lopputuloksiin. (Hoel ym. 2003, 214.)

2.4 Ympäristönäkökulma tutkimuksen viitekehyksenä

2.4.1 Sosiaalitoimisto avoimena organisaationa ja systeeminä näkökulma

Systeemiteoreettiset sekä avoimen systeemin mallit selittävät organisaation toimintaa vertaamalla organisaatiota elävään organismiin (Lindström 2002, 52). Tällöin terve ja toimiva työyhteisö syntyy organisaation eri osatekijöiden tasapainosta eli *homeostaasista* ja erilaiset muutostilanteet häiritsevät tätä työyhteisön tasapainotilaa aiheuttaen työyhteisössä muun muassa ihmissuhderistiriitoja (Lahtinen, Vartia, Soini & Joki 2002, 95-96).

Avoin systeemi vaihtaa energiaa ympäristönsä kanssa pyrkien kohti homeostaasia (Morgan 1986, 46). Koska avoin systeemi on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, sen tarkastelu ympäristöstä irrallisena on tuskin järkevää. Ymmärrän sosiaalitoimiston avoimena systeeminä. Se on tiiviissä yhteydessä ympäristöönsä ja se vaihtaa energiaa ympäristönsä kanssa. Kuuluminen julkiseen kuntaorganisaatioon ja riippuvuus kuntaorganisaatioiden poliittisesta päätöksenteosta sekä taloudellisista resursseista asettaa sosiaalitoimiston toiminnalle ja näin ollen myös sen muutokselle tietyt reunaehdot (Lindström 2002, 50). Vuorovaikutus on siis kaksisuuntaista, sillä sosiaalitoimisto muokkaa ympäristöään, samalla kun ympäristö muokkaa sosiaalitoimistoa.

2.4.2 Ympäristönäkökulman perustelu

Se, että haluan tarkastella työpaikkakiusaamista juuri ympäristönäkökulmasta, ei ole sattumaa, vaan pitkän ajatusprosessin lopputulos. Vartian ja Perkkä-Jortikkan mukaan näkökulman valinta riippuu siitä, haluaako tutkija etsiä työpaikkakiusaamisen syitä vai syyllisiä. Olennaista on siis, näkeekö tutkija ihmissuhdeongelmien johtuvan ihmisistä, vai käsittääkö hän ihmissuhdeongelmat reaktioina työolojen ja työympäristön ongelmiin. (1994, 49.)

Kahden ihmisen välisessä konfliktissa on mielestäni harvoin kyse puhtaasta henkilökemiaongelmasta tai niin kutsutusta ”hankalasta ihmisestä”. Yhteentörmäysten takaa saattaa löytyä yksilöiden ympäristöön liittyvä ongelma, sillä erilaiset työn ja

työolojen ongelmat ja puutteet näkyvät helposti ihmisten välisinä jännitteinä ja ristiriitoina (Lahtinen ym. 2002, 94). Kyse voi olla esimerkiksi huonosta tiedonkulusta tai töiden huonosta organisoinnista. Niistä johtuvat pulmat voivat kehittyä pitkään muhittuaan ihmissuhdeongelmaksi, jossa osapuolet syyttelevät ja loukkaavat toisiaan. Väärinkäsitys voi pahimmillaan kypsyä tilanteeksi, jossa toinen osapuoli jää alakynteeseen, eikä kykene puolustautumaan vastustajansa hyökkäyksiltä. Prosessin jatkuessa ja kiusaamiskierteen syventyessä voidaan mielestäni puhua työpaikkakiusaamisesta.

Vaikka tarkastelenkin työpaikkakiusaamista tutkielmassani ympäristönäkökulmasta, uskon molempien näkökulmien olevan yksinään riittämättömiä työpaikkakiusaamisen kaltaisen kompleksisen ilmiön selittämisessä. Uskon, että työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa tarvitaan useita eri näköalapaikkoja, jotta ilmiön ymmärtäminen on mahdollista. Jokainen työntekijä tuo vuorovaikutustilanteeseen mukanaan oman persoonallisuutensa, mutta pelkillä persoonallisuuden piirteillä ei voi mielestäni täysin selittää ihmisen käyttäytymistä tietyssä kontekstissa. Myöskään Vartian ja Paanasen mukaan työpaikkakiusaamiselle ei ole olemassa yksittäistä selkeää syytä, vaan ongelma, joka kehittyy työyhteisössä työpaikkakiusaamiseksi, on useimmiten seurausta useista eri tekijöistä (Vartia ym. 1992, 37). Myös Salinin ja Hoelin mukaan työpaikkakiusaaminen on useiden eri ympäristö- ja yksilötekijöiden luoma lopputulos, ja kyseinen lopputulos muotoutuu eri tavoin eri tilanteissa (Hoel ym. 2003, 214).

Mielestäni ympäristönäkökulma on kuitenkin usein yksilönäkökulmaa rakentavampi tapa ratkaista työelämän ihmissuhdeongelmia. Yksilökeskeisissä selitysmalleissa kun piilee niin kutsutun syntipukkisyndrooman riski (Lahtinen ym. 2002, 100). Yksilökeskeinen näkökulma voi johtaa ehkä aiheettomaankin syyllisten metsästämiseen ja syyttelyyn, jotka eivät välttämättä vie työyhteisöä lähemmäksi ongelman ratkaisua. Mielestäni onkin tärkeää pohtia työhön, työn yhteiskunnalliseen ympäristöön, työn organisointiin ja työoloihin liittyviä ongelmia ja puutteita, jotka voivat johtaa ihmisten välisiin konflikteihin. Syntipukkia etsimällä ei välttämättä ratkaista työpaikkakiusaamista, jos työympäristö ruokkii kiusaamiskäyttäytymistä.

Miksi työpaikkakiusaamisen ympäristötekijöiden selvittäminen on sitten hyödyllistä organisaatioille? Työpaikkakiusaamisen seuraamukset näkyvät yksilötason lisäksi myös itse työorganisaatiossa ja sen tuloksellisuudessa. Sairas organisaatio toimii ikään kuin

puoliteholla, kun työntekijöiden energiaa kuluu epätarkoituksenmukaiseen toimintaan. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa myös sairauspoissaolojen lisääntymiseen, enneaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen sekä aiheuttaa organisaatiolle ylimääräisiä kustannuksia hallinnollisten ja juridisten prosessien kautta. (Vartia ym. 2003, 26-27; Perkkä-Jortikka 2002, 27-29.) Työpaikkakiusaamiseen liittyvien ympäristötekijöiden kartoittaminen voi siis parhaimmillaan mahdollistaa riskien ennakoinnin ja niihin puuttumisen jo ennen kiusaamisprosessin käynnistymistä. Altistaviin piirteisiin puuttumisesta voi siis tulla yksi työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemisen keino.

3. TYÖELÄMÄN MUUTOS

3.1 Muuttuva työ

Muutoksesta on tullut viime vuosikymmeninä sana, jonka kuulemiselta ei voi välttyä enää missään. Muutos koskee kaikkea ja siitä on tullut niin toimintamme syy, selitys kuin sen päämääräkin. Mitä muutos sitten tarkoittaa? Muutos näyttäytyy usein paikallaan pysymisen tai muuttumattomuuden vastakohtana. Ajatellaan, että muutos on kulkemista kohti parempaa eli muutos mielletään edistymiseksi. Paikallaan pysyminen ja muuttumattomuus saavat puolestaan puheissamme usein kielteisen sävyn. Entä sitten työelämää koskeva muutos? Olemmeko kulkeneet kohti parempaa työelämää, vai olemmeko sittenkin ajautuneet muutoksen mukana kohti huonompaa asiantilaa? Työelämän sanotaan olevan jatkuvassa muutoksessa ja osalla näistä muutoksista on ihmisten mielissä varsin negatiivinen kaiku. Puhutaan pätkä- ja silpputöistä, uupumuksesta, kiireestä, epävarmuudesta ja jatkuvista muutoksista, ja samalla monet positiiviset muutokset jäävät negatiivisen muutospuheen varjoon. Mutta mitä nämä työelämän muutokset sitten todella ovat?

Länsimaisessa työelämässä on tapahtunut paljon kuluneen sadan vuoden aikana ja useimmat muutokset ovat kiistatta kulkeneet kohti työntekijöiden parempaa hyvinvointia. Länsimaisen työntekijän työolot ja työturvallisuus ovat parantuneet. Fyysisten työolojen lisäksi myös työnteon henkisissä olosuhteissa on tapahtunut huomattavaa kehitystä. Osalla työntekijöistä on aiempaa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, sen sisältöihin sekä omiin työaikoihin. Lisäksi on alettu kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Osalla viime vuosikymmenten positiivisista muutoksista näyttää kuitenkin olevan myös kääntöpuolensa. Samalla kun saamme nauttia monessa suhteessa aiempaa turvallisemmasta työelämästä, työn maailma on muuttunut aiempaa epämääräisemmäksi, epävarmemmaksi ja riskien täyttämäksi. Usein kuulekin sanottavan, ettei mikään muu ole enää varmaa kuin muutos. Lisäksi tämä muutos on jatkuvaa (Lewis & Rayner 2003, 374). Tällaisessa epävarmuuden ilmapiirissä myös henkilöiden väliset konfliktit saattavat saada tukevamman kasvualustan (Einarsen & Hoel & Zapf & Cooper 2003,xiv).

3.2 Työelämän muutos julkisella sektorilla

Suomi ajautui 1990-luvun alkupuolella taloudelliseen lamaan, jota seurasi suurtyöttömyyden ohella monenlaiset rakenteelliset muutokset, henkilöstövähennykset sekä uudenlaiset tehokkuus- ja säästövaatimukset, jotka olivat aiemmin olleet varsin vieraita julkiselle sektorille. Samassa myllerryksessä kunnat menettivät maineensa varmana työnantajana. Laman loputtua eivät julkisen sektorin kustannustehokkuusvaatimukset, sen enempää kuin säästöpainetakaan kadonneet. Myöskään organisaatioiden rakennemuutoksille ei ole näkynyt loppua. (Julkunen & Nätti 1994, 88; Kivimäki, Vahtera, Elovainio & Virtanen 2002, 37-38; Mauno & Kinnunen 2005, 177.) Työterveyslaitoksen raportin mukaan sosiaalityöntekijät kokevatkin juuri nämä jatkuvat muutokset työnsä rasitteina (Wickström, Laine, Pentti, Elovainio & Lindström 2000, 32).

Työpaikkakiusaamista journalistin roolissa tutkineen Markku Tasalan (1997, 10-11) mukaan julkisen sektorin työntekijät ovat jääneet lamaa seuranneiden säästötoimien ja leikkauksien seurauksena varsin ahtaalle:

”Valtion tai kunnan virkamies, jonka työpaikka on ollut jo pitkään uhattuna, on oikeutetusti voinut kokea olevansa syytetytyn penkillä. Sellaisen työntekijän asema, jonka palkka maksetaan veronmaksajan kukkarosta, ei ole tällaisena aikana kadehdittava. Häntä ja hänen työpanostaan voidaan reippaasti arvostella. Harvan työpaikan asioita ruoditaan samalla tavalla julkisesti joka päivä. [...] Valtion ja kunnan leipä on tunnetusti pitkä ja kapea. Kun se on leivottu lainajauhoista, leipä takertuu kurkkuun.”

Lamasta seuranneet epävarmuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset purkautuvatkin edelleen työpaikoilla erilaisina ihmissuhdeongelmina (Lahtinen, Vartia, Soini & Joki 2002, 95). 1990-luvun syvä lama ei kuitenkaan selitä täysin muuttunutta ja alati muuttuvaa työelämää, vaan muutoksen taustalla vaikuttaa myös globaaleja voimia, niin sanottuja *megatrendejä*, joiden tuoma muutos näkyy myös Suomen ulkopuolella. Työterveyslaitoksen raportin mukaan työelämän kehityssuuntien taustalla vaikuttavat muun muassa kansainvälisen talouden rakennemuutos, taloudellinen globalisaatio, markkinoiden esteiden purkaminen, uudenlaisen informaatio- ja kommunikaatiotekniikan

käyttö ja kehittyminen sekä uudenlaisten palveluiden ja tuotantotapojen syntyminen. Raportissa todetaan, että kansainvälinen kilpailu on aiheuttanut sopeutumisvaatimuksia, uusia haasteita, epävarmuutta ja tulospaineita myös suomalaiselle työelämälle. Työntekijät joutuvat kohtaamaan uudenlaisessa työssä myös uudenlaisia riskejä. Raportin mukaan työn henkinen kuormittavuus ja aikapaine kasvavat, työ vaatii aiempaa suurempaa sitoutumista sekä lisääntyvä tietotyö tuo mukanaan uudenlaisia haasteita. Lisäksi ihmissuhdetyö lisääntyy. (Rantanen 2000, 7-9.) Työterveyslaitoksen raportin esittämien megatrendien lisäksi kyse on myös muutoksista yhteiskunnan yleisessä ilmapiirissä sekä niin kutsutusta ideologisesta siirtymästä. Onkin kritisoitu, että taloudellisilla näkökulmilla ja argumenteilla on yhteiskunnallisessa keskustelussa ylivalta, ja tämä ylivalta on ulottautumassa myös hyvinvointipalveluihin ja niiden järjestämiseen. (Vuorensyrjä, Borgman, Kemppainen, Mäntysaari & Pohjola 2006, 17-18.)

Työterveyslaitoksen raportin mukaan sosiaali- ja terveystalouden toimintaympäristö sekä työtehtävät ovat jatkuvasti voimakkaassa muutoksessa. Sosiaali- ja terveyspalveluiden organisointi on ollut valtavassa myllerryksessä 1990-luvulta lähtien. Palveluita on muun muassa yritetty tuoda lähemmäksi toisiaan ja niiden tuotantojärjestelmiä on yhdistetty hallinnollisesti. Yhtenäisten palveluketjujen luominen on puolestaan johtanut raportin mukaan työnjaon tarkistamiseen sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön tehostamiseen. (Laine & Wickström 2000, 211.) Samalla tiimityö on yleistynyt työn organisointitapana sosiaali- ja terveydenhuollossa muuttaen työpaikkojen sosiaalisia rakenteita (Lindström 2000, 88; Lindström 2002, 46). Tiimi-, ryhmä ja verkostotyön lisääntyminen on asettanut uudenlaisia vaatimuksia työpaikan ihmissuhteille, yhteistyölle sekä työntekijöiden vuorovaikutustaidoille (Lahtinen ym. 2002, 95; Perkkä-Jortikka 2002, 23).

Väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntyminen sekä lisääntynyt maahanmuutto, ovat tuoneet työntekijöille uusia haasteita. Työn määrä ja kiire ovat lisääntyneet sekä asiakkaiden ongelmat ovat kasaantuneet ja monimutkaistuneet. (Laine ym. 2000, 211-212.) Työterveyslaitoksen mukaan asiakkaiden moniongelmaisuus koetaankin sosiaalipalveluissa suurena työn rasitteena (Wickström ym. 2000, 42). Asiakkaiden muuttuneet ja alati muuttuvat tarpeet edellyttävät Työterveyslaitoksen raportin mukaan jatkuvaa toimintojen tarkistamista (Laine ym. 2000, 211-212), eli muutosta.

Työterveyslaitoksen raportin mukaan muutosta on tapahtunut myös sosiaali- ja terveystalouden työsuhteissa. Työsuhteiden muoto on muuttunut ja työsuhteita leimaa tällä hetkellä määräaikaisuus sekä lyhytkestoisuus. Neljännes sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä työskentelee ilman pysyvää työsuhdetta. (Laine ym. 2000, 211-212.) Lisäksi määräaikaista työsuhteita usein ketjutetaan (Perkka-Jortikka 2002, 56-57), jolloin lyhyitä työpätkiä liitetään yhteen vakinaistamisen sijasta. Leena Eräsaari onkin kritisoinut kehityskulkua ja todennut naisten tekemän julkisen työn muuttuneen ”yksityiseksi, epätyypilliseksi, pätkä- ja silpputyöksi” ja ”kaikkinaisen tehostamisen kohteeksi” (Eräsaari 2006, 89). Muutokset ovat koskeneet myös työaikoja. Työajat ovat erilaistuneet ja erityyppiset työaikoja koskevat joustovaroitukset ja -mahdollisuudet ovat lisääntyneet (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 33). Joustovaroituksesta toimii hyvänä esimerkkinä sosiaalipäivystys, jolla tarkoitetaan välttämättömien ja kiireellisten sosiaalipalvelujen järjestämistä sosiaalitoimistojen tavanomaisen aukioloajan jälkeen.

Ajan haasteisiin on pyritty vastaamaan kunnissa monin tavoin ja yksi näistä keinoista on kunta- ja palvelurakennemuutostus eli niin kutsuttu *Paras-hanke*. Hanke on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan myös tulevaisuudessa kuntien sosiaalitoimeen. Hankkeen myötä kunta- ja palvelurakennetta uudistetaan sisäasiainministeriön johdolla vuoden 2012 loppuun mennessä. Paras-hanketta perustellaan uudistamisaineilla, jotka ovat seurausta muun muassa väestön ikääntymisestä, palvelutarpeen kasvusta, väestön sisäisestä muuttoliikkeestä, henkilöstön ikääntymisestä, työvoimapulasta ja julkisen talouden tilasta. (Kananoja 2007, 90-91; HE 155/2006.) Hallituksen esityksen mukaan hankkeen tarkoituksena on ”parantaa tuottavuutta ja hillitä kuntien menojen kasvua sekä luoda edellytyksiä kuntien järjestämien palveluiden ohjauksen kehittämiseksi” (HE 155/2006). Mitä kunta- ja palvelurakennemuutostus sitten tarkoittaa sosiaalitoimen työntekijän kannalta? Uudistuksella on tarkoitus kasvattaa kuntakokoa yhteistoiminta-alueiden ja kuntaliitosten avulla sekä laajentaa tällä tavoin sosiaalipalveluiden järjestämisen väestöpohjaa (Kananoja 2007, 91-94). Tiedossa on siis suuria organisatorisia muutoksia, joilla on väistämättä myös toiminnallisia vaikutuksia.

3.3 Sennett ja työn uusi järjestys

Amerikkalainen sosiologi, professori Richard Sennett, pohtii uudenlaisen työn vaikutuksia ja seurauksia teoksessaan *Työn uusi järjestys - Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta* (2002). Sennett yhdistää teoksessaan empiiristä havainnointia ja vakavaa moraalista ajattelua pohtien markkinatalouden ideologian sekä uuden työkuulttuurin eksistentiaalistisia vaikutuksia varsin kriittiseen sävyyn. Vaikka Sennett keskittyy tarkastelemaan teoksessaan lähinnä yritysmaailmassa tapahtunutta ja tapahtuvaa muutosta, hänen esittämänsä *työn uusi järjestys* on tunkeutunut myös julkisen sektorin työpaikoille. Tästä julkisen sektorin muutoksesta on asetettu usein vastuuseen *New Public Management* eli uusi julkisjohtaminen, jonka myötä julkisella sektorilla on alettu pyrkiä kohti aiempaa tehokkaampaa ja tuloksellisempaa työtä. NPM on länsimaissa edelleen yksi julkisen toiminnan ja hallinnon uudistusprosesseihin eniten vaikuttavista opeista (Salminen 2004, 71, 76). Eräsaaren mukaan NPM ei viittaa ainoastaan konkreettisiin organisaatiomuutoksiin, vaan se on ”kokonaan uudenlainen tapa ajatella ja järjestää julkista hallintoa” (Eräsaari 2006, 89). Oppi managerialismista on osa uutta julkisjohtamista, ja sen mukaan hyvän johtajuuden malli löytyy yksityiseltä sektorilta (Salminen 2004, 77). Ideana on siis yrityssektorilla testattujen ja käytettyjen työn organisointi- ja johtamismenetelmien siirtäminen osaksi julkisjohtamista (Möttönen 1997, 18). NPM on kuitenkin saanut osakseen kritiikkiä. Taloudellisen kilpailu- ja tuottavuusajattelun soveltumista hyvinvoinnin alalle on epäilty ja arvosteltu (Vuorensyrjä ym. 2006,18).

Työn uusi järjestys on tuonut mukanaan uudenlaisen tavan puhua. Puhutaan muun muassa verkostoitumisesta, riskeistä, joustavuudesta, tiimeistä, kilpailuttamisesta, tulostavasta, taloudellisuudesta, joustavista ja hierarkiavapaista instituutioista, matalista organisaatioista sekä tehokkuudesta. Sennettin työn uutta järjestystä kuvaavat joustavuus, lyhytjänteisyys sekä jatkuva muutos, mutta mitä nämä käsitteet oikein tarkoittavat työntekijän näkökulmasta? Sennettin mukaan uusi talous perustuu ”kokemukseen, joka ajalehtii ajassa, paikasta toiseen, työstä toiseen”. Työntekijän kannalta tämä tarkoittaa sitä, että hänen on turha unelmoida työurasta yhden ja saman työntekijän palveluksessa tai urakehityksestä, ”joka etenee tasaisesti yhdeltä organisaatiotasolta toiselle”. (Sennett 2002, 17-18, 23, 27.) Niinpä joustavuudesta on tullut kaiken lähtökohta. Sennettin mukaan joustava työntekijä

on avoin muutokselle, hän sopeutuu muuttuviin tilanteisiin ja osaa päästää irti menneisyydestään. Joustava työntekijä kykenee siis toimimaan jatkuvan epäjärjestyksen vallitessa ja on kuin kotonaan muutosten myllertämässä työn maailmassa. Organisaatiotasolla joustavuus tarkoittaa puolestaan rutiinien hylkäämistä ja pyrkimystä kohti joustavampia instituutioita. Mutta onko joustavuus todella työntekijän etu vai kuluttaako se sittenkin työntekijän loppuun? Sennettin kanta asiaan on varsin selvä: ”*Pyrkimys päästä eroon byrokraattisesta rutiinista ja suurempaan joustavuuteen ei ole tuonut vapautta vaan päinvastoin synnyttänyt uusia valta- ja kontrollirakenteita*”. Sennettin mukaan tämä joustava valtajärjestelmä nakertaa työntekijän luonnetta. (2002, 45-46.)

Työelämän epävarmuus koettelee työntekijöitä usein työsuhteiden epätyypillistymisen muodossa (Einarsen ym. 2003, xiv). Näyttääkin siltä, että työntekijän on joustettava ja hyväksyttävä se tosiasia, että nykypäivän työsuhteet ovat usein vain väliaikaisia. Seppänen käyttää tästä ilmiöstä osuvasti käsitettä *deittailu*. Hän vertaa perinteistä vakituista työsuhdetta pitkään avioliittoon ja toteaa epätyypillisten työsuhteiden käytännön muistuttavan deittalua, jossa molemmat osapuolet ovat varautuneita koskien keskinäisen sitoutumisen astetta. (Seppänen 2004, 123-124.) Työntekijän työura voi siis rakentua eri mittaisista, toisiinsa liittymättömistä työjaksoista eri yksiköissä, eri organisaatioissa, eri kaupungeissa ja jopa eri maanosissa. Niinpä Sennettin mukaan kyvystä päästää irti on tullut tärkeä nykypäivän työelämässä tarvittava taito (2002, 63). Sennett kritisoi työelämän katkelmallisuutta ja sirpaloituneisuutta toteamalla, että ”*Nykypäivän nopeatempoisessa maailmassa pitkäjänteinen toiminta vaikeutuu, ihmisten välinen luottamus ja sitoutuminen heikkenevät, ja tahto ja toiminta erkaantuvat toisistaan*” (2002, 29). Voikin olla, että tällaisessa työn maailmassa työntekijä sitoutuu työyhteisön sijasta pikemminkin työtehtäväänsä. Liiallinen sitoutuminen työyhteisöön voi tuntua jopa turhalta, jos tiedossa on jatkuvaa vaeltamista työstä ja työyhteisöstä toiseen. Niinpä työntekijöiden väliset työtoveruussuhteet voivat jäädä työn uudessa järjestyksessä vain pintaraapaisuiksi, joista puuttuu todellinen luottamus ja lojaalius.

Toisaalta tällainen katkelmallinen järjestys voi sopia osalle työntekijöistä. Kaikille sitoutuminen työyhteisöön ei ole tärkeää, ja joidenkin elämäntilanteeseen lyhytaikaiset työsuhteet sopivat pitkäaikaisia paremmin. On kuitenkin myös työntekijöitä, joita kuluttaa jatkuva epävarmuus jatkuvuudesta.

Työelämän katkelmallisuus ei koske kuitenkaan pelkkää työuraa, vaan myös työntekijän omaa osaamista, jota on työn uudessa järjestyksessä kehitettävä jatkuvasti (Sennett 2002, 17-18). Kerran suoritettu tutkinto ei ole enää ammatillisen osaamisen ja pätevyyden mitta. Työntekijän on kuljettava jatkuvasti kehityksen edellä ja oltava alituisesti ajan hermolla. ”Uudessa järjestyksessä kaikki huomio keskittyy tähän hetkeen, ihmisten välittämiin kykyihin”. Samaan aikaan ennakkoluulot ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet. Sennett tiivistää tämän ennakkoluulon toteamalla, että ”joustavuus on yhtä kuin nuoruus, jäykkyys on yhtä kuin ikä”. (2002, 99, 102.)

Uudenlaiset työn järjestämisen muodot asettavat uusia haasteita työntekijöille niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Sennettin kritisoimasta tiimityöstä on tullut varsin yleinen työn organisoinnin muoto myös sosiaalitoimistoissa. Tiimi pyrkii tiettyjen välittömien tehtävien toteuttamiseen ja tiimissä jokainen jäsen tuo yhteistyöhön mukanaan oman pelipanoksensa. Ideana on yhteen hiileen puhaltaminen, mutta vain ja ainoastaan niin kauan, kuin tehtävä sitä edellyttää. Työtehtävän ollessa valmis, tiimiläiset jättävät tiimin, siirtyvät seuraavaan tiimiin, tai sitten jäsenet vaihtuvat tai tiimin työtehtävä vaihtuu. Tiimit ovat siis joustava tapa järjestää työtä. Tiimejä on helppo liikutella, eivätkä jäsenet ehdi liiaksi sitoutumaan toisiinsa usein lyhyen yhteistyön aikana. Yhteistyö ja ”me-henki” voivatkin jäädä pinnallisiksi ja yhteishenki voi näyttäytyä pelkkänä naamiona työntekijöiden kilpaillessa keskenään. Sennettin mukaan tiimityön etiikka istuukin mainiosti uuteen joustavaan talousjärjestykseen. (2002, 105-113, 120-121.)

Sennettin mukaan tiimityön edellytyksenä ovat muun muassa kyky ottaa toiset huomioon, kuuntelutaito, kyky tehdä yhteistyötä ja ennen kaikkea kyky sopeutua joustavasti erilaisiin ja muuttuviin tilanteisiin. Tiimityöntekijä ikään kuin kantaa mukanaan tällaista pehmeiden taitojen työkalupakkia tilanteesta ja tiimistä toiseen. Sennett kuvaakin tarvittavia tiimityön taitoja siirrettäviksi taidoiksi. (2002, 105, 118.)

Työntekijän, joka on aiemmin tottunut puurtamaan yksin työtehtäviensä parissa, on siis opittava uudenlainen tapa toimia. Hän ei voi enää odottaa työhuoneessaan aiemmin autoritaarisen esimiehen tiukkoja käskyjä, vaan hänen on luovittava tiimityön uusissa valtarakenteissa, joista Sennettin mukaan uupuu auktoriteetti. Valta ja vastuu ovat kietoutuneet tiimin sisälle, jolloin niitä on aiempaa vaikeampi hahmottaa. (Sennett 2002,

117, 122.) Voikin käydä niin, että tiimissä kaikki jakavat kollektiivisesti vastuun hyvin tehdystä työstä, mutta vastuu epäonnistumisesta kaatuu kuitenkin yksittäisen työntekijän harteille. Seppäsen mukaan tiimityön etiikka ei olekaan enää protestanttista etiikkaa, vaan vastuu on hajautettu (Seppänen 2004, 126).

Toimiminen uudenaikaisissa sosiaalisissa verkostoissa voi olla työntekijän näkökulmasta haasteellista. Toimivasta tiimityötaitojen työkalupakista huolimatta työntekijä voi kohdata uudenaikaisia hankaluuksia. Ihmisten tunteminen saattaa jäädä pinnalliseksi, ja työntekijä voi kokea jäävänsä yksin ympäröivästä sosiaalisesta verkostosta huolimatta (Sennett 2002, 124). Uudenaikaisia sosiaalisia taitoja tarvitaan yhteyksien luomiseksi, mutta uudenaikaisessa työn järjestyksessä yhteyksiä ei kannata kuitenkaan luoda liian kiinteiksi, sillä työhön ja työyhteisöön sitoutuminen ei ole enää mahdollista samalla tavalla kuin vaikkapa 30 vuotta sitten. Työntekijä ei voi enää olettaa, että hän voi jatkaa samassa työssään eläkepäiville asti samojen työtovereidensa kanssa (Sennett 2002, 17-18). Sitoutuminen on mahdotonta jo pelkästään sen vuoksi, että se työpaikka, johon työntekijä haluaisi sitoutua, saattaa kadota instituutioiden jatkuvan uudelleen muovaamisen ja keksimisen myötä. Työntekijä voi siis jäädä ajalehtimaan voimatta kiinnittyä mihinkään tai kehenkään. Sennett puhuukin esseessään kyvystä päästää irti välttämättömänä uudenaikaisen työelämän sopeutumiskeinona. (Sennett 2002, 63- 64).

Uskon, että edellä mainitulla pinnallisuudella ja sitoutumisen puutteella voi olla vaikutuksia myös työpaikan ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. Jos työntekijöiden ei tarvitse enää todella sitoutua eikä luottaa toisiinsa tai olla lojaaleita toisiaan kohtaan, voi olla, että heidän on myös ehkä helpompi kääntyä toisiaan vastaan. Työtoverit voivat alkaa näyttää toistensa kilpakumppaneilta, jotka tilaisuuden tarjoutuessa ajavat vain omaa etuaan. Niinpä yhteistyön eetoksesta huolimatta tiimi saattaa muuttua keskinäisen kilpailun areenaksi (Sennett 2002, 118) ja sitä myötä myös kiusaamiselle voi löytyä paikka työn uudesta järjestyksestä.

4. TYÖELÄMÄN MUUTOS JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

4.1 Mahdollistavat, motivoivat ja laukaisevat tekijät

Millä tavalla työn uusi järjestys voi sitten vaikuttaa työpaikkakiusaamiseen? Hoel ja Salin (2003) esittelevät artikkelissaan *Organisational antecedents of workplace bullying* Salinin (1999) käyttämää mallia taustatekijöiden kolmijaosta. Salinin mallissa taustatekijät ovat jaettu mahdollistaviin (*enabling*), motivoiviin (*motivating*) ja laukaiseviin (*triggering*) tekijöihin. Mahdollistavat tekijät eivät Salinin mukaan ole itsestään riittäviä synnyttämään työpaikkakiusaamista, mutta ne tekevät kiusaamisen mahdolliseksi luomalla kiusaamiselle suotuisan kasvualustan. Salin on luokitellut työpaikkakiusaamisen mahdollistajiksi muun muassa huonon ja kireän sosiaalisen ilmapiirin, konfliktien ratkaisuun olemassa olevan ajan vähäisyyden ja vallan epätasa-arvoisen jakautumisen työntekijöiden välillä. (Salin 1999, 10-19; Hoel & Salin 2003, 214- 215.)

Motivoiviksi tekijöiksi Salin on puolestaan nimennyt muun muassa työyhteisön sisäisen kilpailun ja kollektiiviset palkkiojärjestelmät, joiden vuoksi työtoverit voivat muuttua toistensa uhkiksi tai taakoiksi. Motivoivat tekijät tekevät työpaikkakiusaamisesta kiusaajan kannalta jollakin tapaa palkitsevaa toimintaa tiettyjen olosuhteiden vallitessa. Oman edun ajaminen voi näissä olosuhteissa edellyttää työtoverin tekemän työn sabotoimista, vähättelyä tai hänen mustamaalaamista. (Salin 1999, 16-17.)

Laukaisevat tekijät ovat sen sijaan eräänlaisia viimeisiä pisaroita, jotka lisäävät työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Kyseiset tekijät ovat useimmiten sidoksissa muutoksiin organisaation sen hetkessä tilanteessa. Nämä muutokset voivat tapahtua Salinin mukaan eri tasoilla, kuten talouden ja organisaation tasoilla tai sitten työryhmän tai jopa yksilöiden tasolla. Organisaatiomuutokset kuten johdon vaihtuminen tai työntekijämääriin kohdistuvat leikkaukset, uudet työntekijät tai esimiehet sekä tietyille työntekijöille tarjotut etuoikeudet jotka herättävät muissa työntekijöissä kateutta voivat toimia Salinin mukaan kiusaamisprosessin laukaisijoina. (Salin 1999, 17-19.)

Samalla tavoin edellisessä luvussa esiteltyyn Richard Sennettin (2002) työn uuteen järjestykseen liittyviä tekijöitä on mahdollista luokitella Salinin (1999) kolmijaon mukaisesti. Epävarmuuden ilmapiirin voi nähdä työpaikkakiusaamisen mahdollistavana tekijänä, joka ei yksinään yllytä työntekijöitä toistensa kimppuun, mutta luo pohjan mahdollisille konflikteille. Työelämän sirpaloituneisuus ja katkelmallisuus ovat mielestäni omiaan tuottamaan tällaista epävarmuutta. Työsuhteisiin liittyvä epävarmuus epätyypillisten työsuhteiden muodossa voi häiritä työntekijöiden välistä valtabalanssia. Vallan epätasa-arvoinen jakautuminen työntekijöiden välillä voi puolestaan luoda edellytyksiä työpaikkakiusaamisen olemassaololle. Myös tulos- ja suorituskeskeisyys, kaikinpuolinen lyhytjänteisyys, ihmissuhteiden pinnallisuus, valta ilman auktoriteettia sekä jatkuvat joustavuusvaatimukset saattavat synnyttää ilmapiirin, jossa kiusaaminen mahdollistuu tai jopa sallitaan.

Richard Sennettin kritisoima tiimityö saattaisi sopia puolestaan työpaikkakiusaamista motivoivien tekijöiden joukkoon, mutta mielestäni lähinnä sillä ehdolla, että tiimi pyrkii kohti kollektiivisia palkkioita, tai että tiimiläiset ajetaan toisiaan vastaan tiimin sisäisen kilpailun avulla. Jatkuvat muutokset on kuitenkin mahdollista nähdä niin mahdollistavina kuin laukaisevinakin tekijöinä. Muutokset voivat synnyttää jatkuvien muutosten sävyttämän ilmapiirin, jonka myötä työntekijät toimivat alituisen epävarmuuden alaisuudessa. Toisaalta myös yksittäinen organisaatioon liittyvä muutos voi laukaista työpaikkakiusaamisen. Jos muutokseen liittyy esimerkiksi henkilökuntaan kohdistuvia leikkauksia, muutoksesta johtuva epävarmuus voi saada työntekijät ajamaan omaa etuaan ja eliminoimaan uhkakseen kokemiaan työntekijöitä. Muutamissa tutkimuksissa onkin löydetty yhteys organisaatiomuutosten ja työpaikkakiusaamisen välillä. Muun muassa irlantilaisessa tutkimuksessa työpaikkakiusaamisen uhrit ovat maininneet, että heidän työpaikoillaan on ollut meneillään organisaatioon liittyviä muutoksia (O'Moore, Seigne, McGuire & Smith 1998 Einarsenin ym. 2003, 17 mukaan).

4.2 Mahdollisia taustamekanismeja

Mutta mikä on sitten mekanismi, joka saa eri taustatekijät synnyttämään työpaikkakiusaamista? Maarit Vartia esittelee väitöstutkimuksessaan teoreettisia malleja,

jotka selittävät työympäristöön liittyvien taustatekijöiden roolia kiusaamisprosessissa (Vartia 2003, 12-13). Niistä Berkowitzin (1989) *frustraatio-aggressio-malli* painottaa ulkoisten olosuhteiden roolia aggression aiheuttajana negatiivisen affektin välityksellä. Mallin mukaan kiusaajan korkea turhautumista johtuva stressitaso johtaa kiusaajan aggressiiviseen käyttäytymiseen. Mikäli henkilö kokee, että häntä on tahallisesti tai epäoikeudenmukaisesti estetty saavuttamasta päämääräänsä, hän hyökkää turhautumisen aiheuttajaa vastaan. (Berkowitz 1989, 67-71.) Aggressioon turvautuminen kuitenkin riippuu muun muassa opituista käyttäytymismalleista, sopivan kohteen läsnäolosta, aggression hyväksyttävyydestä sekä vaihtoehtoisten käyttäytymismallien olemassa (Bandura 1973, 39-59). Berkowitz myös toteaa, ettei frustraatio ole ainut aggression tuottaja, vaan useat erilaiset negatiiviset tapahtumat voivat tuottaa aggressiivisia inkliinaatioita (Berkowitz 1989, 67-71).

Yleisen affektiivisen aggressiomallin mukaan (*the General Affective Aggression Model, GAAM*) tilanteeseen liittyvät syötemuuttujat, kuten stressi ja frustraatio sekä yksilöeroihin liittyvät syötemuuttujat, kuten ärsyyntyvyys ja kielteisyys, johtavat affektiiviseen aggressioon kolmen kanavan kautta, jotka ovat fysiologinen viriäminen, negatiivinen affekti sekä vihamieliset kognitiot. Ajatuksena on, että yhden verkoston osan aktivoituminen lisää muiden verkoston osien aktivoitumista. Esimerkiksi kognitiivisessa kanavassa muuttujat lisäävät muun muassa pääsyä vihamielisiin ajatuksiin sekä skeemoihin, kun taas affektiivisessä kanavassa muuttujat, kuten henkilökohtaiset loukkaukset, luovat vihamielistä mielentilaa. (Anderson, Anderson & Deuser 1996, 366-368; Neuman & Baron 2003, 191-194; Vartia 2003, 13.)

Sosiaalinen interaktio-malli esittää aggression instrumentaalisenä käyttäytymisenä. Aggression kautta pyritään siis saavuttamaan tiettyjä päämääriä, kuten vaikuttamaan muihin ihmisiin tai puolustamaan itselle tärkeitä asioita. (Felson & Tedeschi 1993, 1-2). Vartia-Väänänen esittää, että stressaavat tilanteet vaikuttavat sosiaalisen interaktio-mallin mukaisesti kiusaamisen uhrin käyttäytymiseen, ja näin ollen stressaavilla tilanteilla on epäsuoria vaikutuksia myös aggressioon. Stressaavat tapahtumat ja ympäristöt voivat siis saada ihmiset käyttäytymään tavalla, joka saa toiset ihmiset hyökkäämään heitä vastaan ja tässä tapauksessa kiusaamaan työtoveria, jonka käyttäytyminen koetaan esimerkiksi ärsyttävänä. (Felson & Tedeschi 1993 Vartian 2003, 13 mukaan; Vartia 2003, 48.) Neuman ja Baron toteavatkin, että mikä tahansa aggression taustatekijä voi palvella myös

työpaikkakiusaamisen taustatekijänä. Tällaiseksi taustatekijäksi he nimeävät muun muassa stressin. (Neuman ym. 2003, 185, 195.)

Heinz Leymannin käsitys kiusaamisen taustamekanismeista myötäilee osittain edellä esittämäni mallia. Leymann käsittää työpaikkakiusaamisen äärimmäisen vakavana stressireaktioita synnyttävänä stressitekijänä. Yksilöiden stressireaktiot voivat hänen mukaansa toimia muiden yksilöiden sosiaalisina stressitekijöinä. Leymannin mukaan muun muassa heikot psykososiaaliset työolot voivat johtaa biologisiin stressireaktioihin, jotka puolestaan stimuloivat frustraation tuntemuksia. Turhautuneet työntekijät voivat Leymannin mukaan muuttua toistensa sosiaalisiksi stressitekijöiksi ja tämän myötä kiusaamistilanteen laukaiseviksi tekijöiksi. (Leymann 1996, 169.)

4.3 Predatory ja dispute related bullying

Ståle Einarsen on jakanut työpaikkakiusaamisen syyt kahteen pääluokkaan, joista käytetään käsitteitä *predatory bullying* sekä *dispute-related bullying*. *Predatory bullying* eli saalistuskiusaaminen viittaa tilanteeseen, jossa kiusaamisen kohde itse ei ole tehnyt mitään väärää tai provokatiivista, joka saattaisi jollakin tapaa oikeuttaa kiusaajan käytöksen. Kiusattu on yksinkertaisesti joutunut tilanteeseen, jossa kiusaaja joko demonstroi omaa valtaansa tai käyttää hyväksi kiusatun puolustuskyvyttömyyttä. Saalistuskiusaamisen uhri voi siis toimia välineenä, jonka avulla kiusaaja pönkittää omaa asemaansa. Palaan tähän vielä seuraavassa kappaleessa käsitellessäni mikropoliittista käyttäytymistä. Tilanteessa, jossa stressin tai turhautumisen lähde on hankala tunnistaa tai tilanteessa, jossa siihen on hankala puuttua, kiusatusta voi tulla turhautuneen ja stressaantuneen kiusaajan syntipukki, vaikka todellisuudessa kiusattu ei olisikaan tehnyt mitään ansaitakseen saamansa kohtelun. Saalistuskiusaaminen pääsee kukoistamaan etenkin sellaisissa vihamielisissä ja aggressiivisissa organisaatioissa, joiden organisaatiokulttuureissa kiusaaminen hyväksytään osaksi arkea. (Einarsen 1999, 22-24.)

Dispute-related bullying viittaa puolestaan nimensä mukaisesti tilanteeseen, jossa kiusaaminen on seurausta pitkälle levinneestä työntekijöiden välisestä kiistasta, ristiriidasta tai konfliktista (Einarsen 1999, 22-24). Felsonin ja Tedeschin (1993) mukaan kiistaan

liittyvä aggressio kehittyy usein valituksista ja siihen liittyy koettuun vääryyteen kohdistuvia sosiaalisen kontrollin reaktioita (Felson ym. 1993, 3; ks. myös Stafford & Gibbs 1993, 69-80). Kiusaamiseen johtavan kiistan tai toisin sanoen konfliktin juuret löytyvät usein itse työstä (Leymann 1996, 171-172) ja mahdollisesti myös työn muutokseen liittyvistä tekijöistä. Dieter Zaphin mukaan organisatorisista ongelmista, kuten epäselvästä työnjaosta tai kiireestä kärsivillä työpaikoilla on suurempi riski ajautua konflikteihin. Tällöin konfliktien korkea lukumäärä johtaa suurempaan lukumäärään sellaisia konflikteja, jotka voivat kehittyä kiusaamiseksi. (Zapf 1999b, 82-83.)

4.4 Työpaikkakiusaaminen ja mikropoliittinen käyttäytyminen

Mikropoliittisella käyttäytymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa organisaation työntekijät yrittävät turvata tai parantaa omia asemiaan organisaatiossa. Joissakin tapauksissa mikropoliittinen käyttäytyminen voi kuitenkin johtaa työpaikkakiusaamiseen, mutta työpaikkakiusaaminen ei kuitenkaan ole mikropoliittisen käyttäytymisen välitön seuraus. Jotkut organisaatiot vaativat työntekijöitään ottamaan osaa päätöksentekoon tarjoten heille siihen mahdollisuuksia. Joskus organisaatioon liittyvät tavoitteet kuitenkin korvautuvat omien henkilökohtaisten intressien ajamisella. (Zapf & Einarsen 2003, 172-173.) Pitkälle vietyinä mikropoliittinen käyttäytyminen voi siis johtaa oman egon pönkittämiseen muiden työntekijöiden kustannuksella. Työtoverit muuttuvat tällöin helposti kilpakumppaneiksi, joita vastaan juoniminen voi näyttäytyä välttämättömänä omien etujen turvaamiseksi. Työpaikkakiusaaminen ja mikropoliittinen käyttäytyminen eivät kuitenkaan ole toistensa synonyymeja (Zapf & Einarsen 2003, 172-173). Mikropoliittinen käyttäytyminen voi kuitenkin muuttua työpaikkakiusaamiseksi, kun oman edun tavoittelu johtaa muiden työntekijöiden häiritsemiseen, mustamaalaamiseen ja alistamiseen.

Työn uusi järjestys saattaa tarjota mikropoliittiselle käyttäytymiselle hieman enemmän jalansijaa, kuin hierarkinen ja joustamaton työn järjestys. Joustavissa järjestelmissä organisaation jäsenet voivat täyttää formaalin rakenteen aukkoja vaikuttamalla päätöksentekoon ja omaan työhönsä (Zapf ym. 2003, 172-173). Tiimityö puolestaan

saattaa tarjota mahdollisuuksia koalitioiden rakentamiseen ja yleinen kilpailuhenkisyys sekä menestyksen tavoittelu voivat innoittaa työntekijöitä ajamaan omia etujaan.

4.5 Kiusaajina organisaatio ja työn uusi järjestys

Useimmiten työpaikkakiusaaminen käsitetään kahden tai useamman työntekijän välisenä ilmiönä tai vuorovaikutusprosessina (Liefoghe & Mackenzie Davey 2001, 375; Vartia 2003, 11). Osa tutkijoista sisällyttää työpaikkakiusaamisen määritelmään myös *rakenteellisen kiusaamisen, institutionalisoituneen tyrannian* tai *organisaatiokiusaamisen*, joissa itse organisaatio näyttelee kiusaajan roolia (Liefoghe ym. 2001, 376; Neuberger 1999 Einarsenin ym. 2003, 13 mukaan). Tällöin kyse ei ole enää yksilöiden välisestä, interpersoonallisesta ilmiöstä, vaan edellä mainituilla käsitteillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijät kokevat organisaation käytännöt ja menettelytavat niin alistavina ja nöyryyttävinä, että he mieltävät itsensä organisaation kiusaamisen uhreiksi. Heinz Leymann on puolestaan käyttänyt vastaavanlaisesta tilanteesta nimitystä *systemförtryck* eli järjestelmäsorto, jolla hän viittaa tilanteeseen, jossa työntekijä kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi kasvottoman byrokraattisen organisaation edessä (Leymann 1986, 28, 43-48; Vartia 2003, 55). Kyse on siis jatkuvasta ja systemaattisesta äärimmäisen negatiiviseksi koetusta toiminnasta, joka kohdistuu työntekijöihin aiheuttamalla heille pelkoa, uhkaa, turhautumista ja pahaa oloa. Kiusaaminen ei kuitenkaan ole enää suoranaista työntekijöiden vuorovaikutuksessa tapahtuvaa toimintaa, vaan kiusaamisella viitataan yksilöiden ja johdon epäsuoraan vuorovaikutukseen (Einarsen ym. 2003, 13).

Samalla tavoin Richard Sennettin työn uusi järjestys voi ääritapauksissaan näyttäytyä kiusaajana. Pahimmillaan uusi joustava järjestys voi pakottaa työntekijän venymään jatkuvasti yli omien rajojensa, jolloin joustavuusvaatimukset lopulta musertavat ihmisen. Sennett toteaaakin, että ”*joustavuuden käytännöissä keskitytään suurimmaksi osaksi ihmistä taivuttaviin voimiin*” (2002, 45), ja voi siis olla, että jatkuva venyttäminen johtaa lopulta työntekijän katkeamiseen. Jos työntekijä pakotetaan toimimaan alituisesti kovan paineen alaisena ja hänelle kasataan kohtuuton määrä työtehtäviä ilman riittäviä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, hänestä voi tuntua, että työorganisaatio on muuttunut kiusaajaksi. Myös alituisessa epävarmuudessa pitäminen voi tuntua kiusaamiselta. Epävarmuus vie

työntekijältä mahdollisuuden rakentaa elämästään jatkuvaa tarinaa (Sennett 2003, 27-28) ja epävarmuus myös riistää työntekijältä mahdollisuuden suunnitella tulevaisuuttaan. Samoin ”*jatkuva riskeille altistuminen saattaa siis murentaa ihmisen luonnetta, kuluttaa häntä sisältäpäin*” (Sennett 2003, 88). Edellä mainitut tekijät voivat tuntua työntekijästä painostamiselta, uhkailulta sekä alistamiselta, joiden edessä työntekijä kokee itsensä voimattomaksi ja puolustuskyvyttömäksi. Lopulta nurkkaan ahdistettu ja uupunut työntekijä ei enää kykene vastustamaan kiusaajajärjestystä, joka kuluttaa ja venyttää työntekijänsä loppuun.

5. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA METODISET VALINNAT

5.1 Tutkimuskysymys ja siihen vastaaminen

Tutkimukseni päätavoitteena on selvittää työelämän muutoksen sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä kvantitatiivisten eli määrällisten menetelmien avulla. Mielestäni kvantitatiivinen tutkimusote sopii kvalitatiivista tutkimusotetta paremmin tutkimusongelmani ratkaisuvaihtoehdoksi, koska haluan tutkia, mitkä eri työelämän muutokseen liittyvät tekijät, toisin sanoen työelämän muutoksen piirteet, ovat yhteydessä sosiaalitoimistoissa tapahtuvaan työpaikkakiusaamiseen. Tällä tavoin voin kartoittaa työpaikkakiusaamisen mahdollistavia tekijöitä tai tekijöitä, jotka saattavat altistaa sosiaalitoimistoissa työpaikkakiusaamiselle. Samaten pyrin etsimään tekijöitä, jotka saattavat suojata työyhteisöä työpaikkakiusaamiselta.

Julkisen sektorin työelämän muutos on kuitenkin varsin laaja ilmiö ja sen kaikin puolin kattava tarkastelu ei ole mahdollista pro gradu-tutkielmani puitteissa. Sen vuoksi olen keskittynyt tiettyihin muuttuneen työelämän piirteisiin, joiden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen pyrin tutkimuksellani selvittämään. Olen jakanut tarkasteltavat tekijät seitsemään pääluokkaan, joiden avulla olen avannut *työelämän muutos*-käsitettä.

1. epätyypilliset työsuhteet
2. tehokkuus-, tulos- ja laatuvaatimukset
3. kilpailu
4. työn organisoinnin uudet muodot
5. jatkuvat muutokset
6. osaamisen kehittäminen
7. kiire ja stressi

Pyrin vastaamaan tutkimuksellani seuraavan tutkimuskysymyksen:

- Mitkä työelämän muutokseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä sosiaalitoimistoissa tapahtuvaan työpaikkakiusaamiseen?

- Mitkä työelämän muutokseen liittyvät tekijät lisäävät työpaikkakiusaamisen riskiä?
- Mitkä työelämän muutokseen liittyvät tekijät suojaavat työpaikkakiusaamiselta?

5.2 Aineistonkeruu ja aineisto

Perusjoukolla tarkoitetaan sitä tutkittavaa kohdejoukkoa, josta tietoa halutaan hankkia (Heikkilä 2004, 34; Uusitalo 2001, 70-71). Olen määritellyt tutkimukseni perusjoukoksi Keski-Suomen kuntien sosiaalitoimistojen työntekijät. Keski-Suomen kuntien suhteellisen pienen määrän vuoksi asetin aineistonkeruuni tavoitteeksi, että jokainen keskisuomalainen sosiaalitoimisto osallistuisi tutkimukseeni. Otin kuntiin yhteyttä lokakuussa 2007 saatekirjeellä (liite 1), jossa tiedustelin kuntien sosiaalitoimistojen halukkuutta osallistua tutkimukseeni. Esittelin saatekirjeessä lyhyesti tutkimukseni tarkoituksen ja näkökulmani sekä tavan, jolla poikkileikkausaineisto kerätään. Pyysin saatekirjeessä sosiaalijohtajia ja /tai johtavia sosiaalityöntekijöitä toimittamaan minulle listan työntekijöistä, jotka pääsääntöisesti työskentelevät kunnan sosiaalitoimistossa tai joilla on toimistossa työpiste.

Ensimmäisen saatekirjeen lähettämisen jälkeen karhusin vastausta kahdesti niistä kunnista, joista en ollut saanut vastausta. Loppujen lopuksi tutkimukseeni osallistui 21 kuntaa Keski-Suomen 28:sta kunnasta, eli 75 prosenttia maakunnan kunnista. Kolme tutkittavista kunnista edellytti tutkimukselleni tutkimusluvan hakemista. Kaikissa tapauksissa lupa myönnettiin. Tutkimukseen osallistuneita sosiaalitoimistoja oli yhteensä 25 eli 80,6 prosenttia Keski-Suomen 31:sta sosiaalitoimistosta osallistui tutkimukseeni.

Saatuani sosiaalitoimistoissa työskentelevien henkilöiden yhteystiedot, toimitin heille sähköpostitse saatekirjeen (liite 2) sekä linkin sähköiseen tutkimuslomakkeeseen (liite 3). Työstin kyselylomaketta noin puoli vuotta ja pyysin sen viimeistelyvaiheessa kommentteja laitokseni henkilökunnalta sekä omilta läheisiltäni, joiden avulla kehitin lomaketta mahdollisimman sopivaksi tutkimuskysymykseni ja vastaajien kannalta. Kyselylomakkeen kaksi pääosiota muodostuvat työpaikkakiusaamiskokemuksia käsittelevästä osiosta sekä työelämän muutosta käsittelevästä osiosta, jonka pääteemat esittelin tämän luvun alkupuolella.

Valitsin perinteisen kyselylomakkeen sijasta sähköisen web-kyselylomakkeen, jonka tuotin Jyväskylän yliopiston tietohallinnon suositteleman mrInterview-ohjelman avulla. Web-lomake oli mielestäni tarjolla olevista vaihtoehdoista kustannustehokkain sekä ekologisin. Sähköinen lomake sopi mielestäni myös tutkimuksen kohderyhmälle, koska kohderyhmällä pitäisi olla kyselyn täyttämiseen vaadittavat tietotekniset taidot. Lisäksi sähköisen lomakkeen etuna oli myös sen kätevyys datan siirtoprosessissa, sillä tiedot oli mahdollista siirtää mrInterview-ohjelmasta suoraan SPSS-ohjelmaan. Käytettävä ohjelmisto mahdollisti myös aineistonkeruun seuraamisen reaaliajassa.

Pyysin tutkimushenkilöiltä aineistonkeruun yhteydessä heidän sähköpostiosoitteen, joita käytin tutkimuksessa tunnistetietona. Tällä tavoin pystyin myös seuraamaan ja kontrolloimaan tutkimushenkilöiden vastaamista sekä neuvomaan heitä henkilökohtaisesti ongelmatilanteissa. Lisäksi tunnistetieto mahdollisti karhuamisen vain niiltä henkilöiltä, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. Tiedustelin vastauksia yhdestä kolmeen kertaa riippuen kunnasta sekä heidän pyynnöistään koskien karhuamista. Poistin tunnistetiedot aineistosta heti aineistonkeruun päätyttyä vastaajien yksityisyyden suojaamiseksi.

5.3 Vastaaminen ja kato

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin 295 työntekijälle. Kyselyyn vastasi yhteensä 196 työntekijää, joista 178 vastasi kyselyyn kokonaan. Tutkimuksen palautusprosentiksi muodostui siis 66,4 prosenttia. Kahdeksantoista tutkimushenkilön vastaukset olivat kuitenkin jollakin tapaa puutteellisia. Poistin kahden vaillinaisesti vastanneen tutkimushenkilön vastaukset tarkastelusta, koska he eivät työskennelleet sosiaalitoimistossa. Lisäksi jätin 16:n puutteellisesti vastanneen tutkimushenkilön vastaukset analyysin ulkopuolelle, koska heidän vastauksensa eivät olleet analyysin kannalta riittäviä. He olivat jättäneet vastaamisen kesken jo kyselyn alkupuolella. Tämän perusteella hylkääminen oli mielestäni perusteltua. Käytin kuitenkin kahta osittain täytettyä kyselylomaketta analyysissä, koska kyseisistä lomakkeista puuttui vastaus vain lomakkeen viimeiseen kysymykseen.

Analyysissä on mukana 180 tutkimushenkilön vastaukset. Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui siis 61,1 prosenttia. Riittävän suuren ja edustavan otoksen saaminen on tärkeää, jotta aineistosta on mahdollista tehdä luotettavia ja päteviä johtopäätöksiä (Heikkilä 2004, 16, 30). Myös useiden tekijöiden yhtäaikainen tarkastelu vaatii riittävän suurta otosta (Uusitalo 2001, 73). Saamaani vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä.

Vastausprosentteissa oli kuitenkin sosiaalitoimistokohtaisia eroja. Poistin yhden sosiaalitoimiston analyysistä sen vastausprosentin (0%) takia, ja käytin hyväksi toimistosta saamaani sähköpostivastausta kadon analysoinnissa. Yhden kunnan kahta sosiaalitoimistoa käsittelemäni yhtenä kokonaisuutena, koska työntekijöitä oli vaikea määrittää kuuluvaksi tiettyyn toimistoon. Lopullisessa analyysissä oli siis mukana 23 sosiaalitoimistoa. Alhaisin sosiaalitoimistokohtainen vastausprosentti oli analyysissä mukana olevien toimistojen osalta 33,3 prosenttia ja korkein sata prosenttia. Keskimääräinen vastausprosentti oli analyysissä mukana olevien toimistojen osalta noin 69 prosenttia.

Tutkimushenkilöistä 95,6 prosenttia oli naisia ja 4,4 prosenttia miehiä. Vastajien keski-ikä oli 44,5 vuotta nuorimman ollessa 23-vuotias ja vanhimman 65-vuotias. Tutkimukseen osallistuneet kunnat ja sosiaalitoimistot olivat varsin erilaisia monestakin syystä. Suurimmassa osassa kunnista oli vain yksi sosiaalitoimisto, mutta muutamassa kunnassa sosiaalitoimistoja oli useampi kuin yksi. Kooltaan tutkimukseen osallistuvat sosiaalitoimistot vaihtelivat kaksi henkeä työllistävästä pienistä sosiaalitoimistoista moniammatillisiin toimistoihin, joissa työskenteli jopa kymmeniä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Tämän vuoksi myös tutkimukseen osallistuvien ammatti- ja tehtävänimikkeissä on suuria eroja. Esimiesasemassa tutkimushenkilöistä oli kuitenkin 11,1 prosenttia ja sosiaalityöntekijän työtehtävissä tutkimushenkilöistä oli 36,7 prosenttia.

Mitkä asiat ovat sitten saattaneet vaikuttaa vastausprosenttiin? Pyrin tekemään tutkimukseen vastaamisen mahdollisimman helpoksi ja vaivattomaksi tutkimushenkilöille muun muassa aineistonkeruumenetelmän valinnan avulla. Saatekirjeessä pyrin motivoimaan ja sitouttamaan sosiaalitoimen johtoa sekä työntekijöitä osallistumaan tutkimukseen. Katooni voi kuitenkin vaikuttaa monenlaiset kunta- ja toimistokohtaiset sekä henkilökohtaiset syyt. Kyselyväsymys saattaa vaivata etenkin suurimpien kuntien työntekijöitä. Työntekijät saattavat joutua osallistumaan useisiin tutkimuksiin vuodessa ja tämä voi joissakin tapauksissa heikentää työntekijöiden osallistumismotivaatiota. Pyrin

kuitenkin siihen, että kyselylomake olisi täytettävissä noin kymmenessä minuutissa, jotta lomake ei pituutensa vuoksi tuntuisi liian vaivalloiselta täyttää.

Kyselyn keskeyttäneistä suurin osa oli lopettanut vastaamisen jo kyselyn alkupuolella. Tämän takana voi myös vaikuttaa monenlaisia syitä. Vastaaminen voi olla keskeytynyt ulkoisen häiriön esimerkiksi puhelinsoiton vuoksi. Keskeyttäminen voi kuitenkin johtua myös siitä, ettei kysely ole ollut vastaamisen jatkamisen kannalta riittävän motivoiva. Ehkä lomakkeen yhteyteen olisi voinut luoda mittarin, joka olisi kertonut, kuinka paljon kyselyä on vielä jäljellä.

Ongelmana verkkokyselyssä on myös postikyselyyn verrattuna se, ettei kyselyn täyttämistä voi jatkaa keskeyttämisen jälkeen samasta kohdasta. Tällöin kyselyn täyttäminen on aloitettava alusta, jos kyselyn täyttämistä haluaa jatkaa esimerkiksi seuraavana päivänä. Tämä tekijä on saattanut siis vaikuttaa joidenkin tutkimushenkilöiden vastaamishalukkuuteen, jos vastaaminen on keskeytynyt jostakin syystä. Muutama tutkimushenkilö oli kuitenkin vastannut tutkimukseen toisella tai jopa kolmannella kerralla kokonaan. Tällöin poistin kyseisten tutkimushenkilöiden aiemmin antamat vastaukset ja käytin heiltä sitä lomaketta, joka oli täytetty kokonaan.

Sosiaalitoimistojen kohdalla vastaushalukkuuteen vaikuttavat myös monenlaiset tekijät, joista kiire näyttelee varmasti keskeistä osaa. Se, että seitsemän kuntaa jätti osallistumatta tutkimukseen, ei kuitenkaan välttämättä selity pelkällä kiireellä. Pienten kuntien kohdalla tilanne on myös varsin erilainen kuin suurissa kunnissa ja suurissa sosiaalitoimistoissa, joissa työntekijöitä on runsaasti. Eräästä pienestä kunnasta, jonka sosiaalitoimistossa työskenteli kaksi työntekijää, myönnettiin lupa tutkimukselle, mutta vastausprosentti itse kyselyyn jäi nolnaan. Kyseisen sosiaalitoimiston toinen työntekijä kuitenkin lähestyi minua sähköpostitse ja totesi seuraavaa:

”Toki kiusaamista voi esiintyä näinkin pienessä yhteisössä, mutta ei meillä. Ei ole aikaa kiusaamiselle.”

Pienissä muutaman työntekijän sosiaalitoimistoissa työntekijä saattaa toimia varsin yksin, etenkin, jos toinen työntekijöistä toimii kunnan sosiaalijohtajana. Tällöin työpaikkakiusaamisesta on varsin hankalaa puhua samankaltaisena ilmiönä, mitä se on

esimerkiksi suuremmissa sosiaalitoimistoissa. Työyhteisön pieni koko ei kuitenkaan poista kiusaamisen esiintymisen mahdollisuutta. Tilanteet voivat kiristyä pienissäkin toimistoissa hankaliksi, sillä mahdollisuudet avun hakemiseen ja tilanteen selvittämiseen voivat olla vähäiset.

Toki vastaamishalukkuuteen vaikuttaa myös toimiston tilanne työpaikkakiusaamisen suhteen. Ehkä sellaisten toimistojen työntekijät, joissa kiusaamista esiintyy, ovat halukkaampia vastaamaan työpaikkakiusaamista koskevaan kyselyyn, kuin sellaiset työntekijät, joiden työyhteisö voi hyvin. Toisaalta oman työyhteisön hyvinvointia saatetaan haluta tuoda esille juuri kyselyyn vastaamalla.

Kunnat, jotka jättivät kokonaan osallistumasta tutkimukseen, ovat kaikki suhteellisen pieniä. Tällä voi olla jonkinlaista merkitystä tutkimustuloksieni kannalta, sillä en voi tarkastella pienten kuntien sosiaalitoimistojen erityisyyttä työpaikkakiusaamisen suhteen. Itse kyselyyn vastaamatta jättäneet työntekijät jakautuivat kuitenkin varsin tasaisesti sosiaalitoimistojen välillä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Kiusaamisen suhteen on kuitenkin hankala sanoa, jättivätkö esimerkiksi juuri kiusaamisvapaat kunnat osallistumatta tutkimukseen, tai jättivätkö kyseisten kuntien sosiaalitoimistojen työntekijät helpommin vastaamatta kyselyyn, kuin esimerkiksi kiusaamistoimistoissa työskentelevät henkilöt.

5.3 Tutkimus- ja analyysimenetelmät

Tutkimukseni on vienyt minut matkalle itselleni aivan uudenlaisten menetelmien maailmaan. Kvantitatiivisten menetelmien opettelu on ollut minulle suuri haaste, mutta kuten sanotaan, tutkimusmenetelmiä ei valita menetelmän itsensä takia, vaan menetelmällä pyritään vastaamaan esitettyyn tutkimuskysymykseen. Niinpä tutkimuskysymykseni myötä olen päässyt tutustumaan itselleni vieraisiin, mutta mielenkiintoisiin tapoihin analysoida aineistoa. Käytin aineiston analyysissä SPSS 15.0 for Windows-ohjelmistoa (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Olen pyrkinyt selvittämään käytettyjen menetelmien taustateoriaa, jotta ymmärtäisin miten saatu tulos syntyy. Vain tällä tavalla on mielestäni mahdollista tietää, mihin tilanteeseen mikäkin analyysimenetelmä soveltuu. Esitelenkin seuraavissa alaluvuissa lyhyesti käyttämiäni menetelmiä ensin yleisesti ja sitten paneudun pikaisesti kuhunkin menetelmään yksitellen.

5.3.1 Parametrittomat menetelmät

Käytän tutkimusaineistoni analysoinnissa pääosin *parametrittomia* tai toisin sanoen *jakaumasta vapaita menetelmiä* (*Nonparametric, distribution-free statistics*). Gibbonsin (1993 Metsämuurosen 2004, 9 mukaan) mukaan kyseisillä menetelmillä tarkoitetaan sellaisia tapoja tutkia aineistoa ja hypoteeseja, joiden käyttäminen ei edellytä yhtä paljon taustaoletusten tekemistä, kuin perinteiset parametriset aineiston tarkastelutavat. Parametrittomat menetelmät ja testit sopivat Metsämuurosen mukaan erityisen hyvin tilanteisiin, joissa otoskoko on pieni, otos ei ole välttämättä satunnainen, muuttujat eivät noudata normaalijakaumaa ja mitta-asteikot ovat luokittelu- tai järjestysasteikollisia (Metsämuuronen 2004, 3). Mielestäni parametrittomat menetelmät ja testit sopivatkin aineistoni tarkasteluun parametrisiä menetelmiä paremmin muun muassa suhteellisen pienen otoskokoni (N=180) sekä käyttämäni mitta-asteikoiden vuoksi. Parametrittomien menetelmien etuna kun on se, ettei pieni otoskoko useinkaan estä niiden käyttöä. Parametrittomien menetelmien käyttöä puoltaa myös mittautustyyppini, sillä parametriset menetelmät edellyttävät yleensä vähintään välimatka-asteikollista mittaamista. (Siegel 1980, 32-33.) Lisäksi parametrittomat menetelmät sopivat Metsämuurosen mukaan paremmin Likert-asteikollisille muuttujille, jotka eivät periaatteessa ole varsinaisia välimatka-asteikollisia muuttujia, vaan pikemminkin järjestysasteikollisia muuttujia (Metsämuuronen 2004, 3, 9). Esittelen seuraavissa alaluvuissa käyttämiäni jakaumasta vapaita menetelmiä.

5.3.1.2 Ristiintalukointi ja ristiintaulukon analyysi

Metsämuuronen pitää ristiintalukointia hyvänä ja havainnollisena tapana kuvata kahden luokitteluasteikollisen muuttujan välistä suhdetta (Metsämuuronen 2004, 134). Ristiintaulukon analyysissä olen käyttänyt muun muassa χ^2 -testiä sekä tarvittaessa Fisherin

tarkkaa testiä. χ^2 -testillä testataan, ovatko muuttujat riippumattomia toisistaan (Metsämuuronen 2004, 136; Siegel 1980, 104-105). Klassinen χ^2 -testi tuskin vaatii tarkempaa esittelyä. Fisherin tarkka testi sopii puolestaan tilanteeseen, jossa otoskoko on erityisen pieni. Se sopii myös dikotomisille, 2x2-ristiintaulukoille. Ideana on, että testin avulla lasketaan, mikä on todennäköisyys saada täsmälleen samanlainen tai äärevämpi ristiintaulukko (Metsämuuronen 2004, 141-143; Siegel 1980, 96-100).

Lisäksi käytin muuttujien välillä olevan yhteyden mittaamiseen *kontingenssikerrointa* (C) sekä dikotomiselle ristiintaulukolle sopivaa *phi-arvoa* (Φ). Kontingenssikerroin voidaan laskea nominaaliasteikollisille muuttujille ja se lasketaan χ^2 -testin avulla. Kontingenssikertoimen arvot riippuvat ristiintaulukon dimensioiden määrästä. (Metsämuuronen 2004, 218-219; Siegel 1980, 196-202.) *Phi*-kerroin lasketaan myös χ^2 -testin avulla ja sitä käytetään yhteyden mittana vain dikotomisissa ristiintaulukoissa. Mitä suurempi *phi*-arvo on, sitä suurempi on yhteys tarkasteltavien muuttujien välillä. (Metsämuuronen 2004, 218-220.)

5.3.1.2 Mannin-Whitneyn-Wilcoxonin testi

Käytin *Mannin-Whitneyn-Wilcoxonin testiä*, lyhyemmin *U-testiä*, kahden riippumattoman ryhmän keskiarvojen vertailuun. Kyseinen testi on *Studentin t-testin* tehokas parametriton vastine ja se sopii tilanteeseen, jossa on kaksi keskiarvoa, jotka on saatu mittaamalla kahdelta eri ryhmältä sama ominaisuus. U-testiä käytetään erityisesti silloin, kun halutaan välttää t-testin tiukat taustaoletukset, jotka koskevat muun muassa muuttujien mitta-asteikkoa. U-testissä havaintojen on oltava toisistaan riippumattomia ja niiden on oltava mitattu vähintään järjestysasteikollisesti. (Metsämuuronen 2004, 181-184; Siegel 1980, 116-127.) Olen tarkastellut muuttujia U-testin avulla seuraavissa ryhmissä, jotka olen rakentanut aineistoni perusteella (ryhmien rakentamisperusteita kuvaan tuloksia koskevan luvun alkupuolella):

- 1.) *kiusaamisvapaa toimisto* 2.) *kiusaamistoimisto*
- 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana*

- 1.) olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana 2.) en ole kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana.
- 1.) olen havainnut työpaikallani työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana 2.) en ole havainnut työpaikallani työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana

Olen jättänyt ”en osaa sanoa”-vastanneiden ryhmän analyysin ulkopuolelle tarkastellessani ryhmien 1.) olen kiusannut työtoveriani 2.) en ole kiusannut työtoveriani keskiarvoja, sillä osa vastauksista saattaisi hyvinkin kuulua luokkaan yksi ja osa puolestaan luokkaan kaksi. Otokoko on siis kyseisiltä osin aina 163 ja mukana ovat vain tutkimushenkilöt, jotka ovat vastanneet kyseiseen kysymykseen *kyllä* tai *en*.

5.3.1.3 Mediaanitesti

Mediaanitesti sopii Metsämuurosen mukaan tilanteeseen, jossa toisen muuttujan luokat ovat järjestysasteikollisia tai tätä tarkempia ja toinen muuttuja luokittelee havainnot vähintään kahteen toisistaan riippumattomaan ryhmään. Mediaanitesti hyödyntää suuruusjärjestystä koskevaa informaatiota jakamalla havaintoaineiston mediaanin ylä- ja alapuolella oleviin havaintoihin. Ideana on tutkia, ovatko ryhmien painopisteet eri kohdissa. (Metsämuuronen 2004, 153-157.) Käytin mediaanitestiä tarkastellessani rakentamiani summamuuttujia U-testin yhteydessä esitellyissä ryhmissä.

5.3.2 Parametriset menetelmät

Esittelen seuraavissa alaluvuissa käyttämiäni parametrisia aineiston tarkastelutapoja. Päädyin käyttämään tutkimuksessani pääkomponenttianalyysiä parametrittoman ryhmittelyanalyysin (CA) sijasta ja esittelen pääkomponenttianalyysin yhteydessä perusteet sen käytölle. Pääkomponenttianalyysin esittelyn jälkeen kerron kyseisen analyysin pohjalta rakentamistani summamuuttujista ja perustelen summamuuttujien käytön.

5.3.2.1 Pääkomponenttianalyysi

Pääkomponenttianalyysi (*PCA, Principal Component Analysis*) on osa faktorianalyysiperhettä, ja se sekoitetaan usein itse *faktorianalyysiin* (*EFA*). Molempia menetelmiä käytetään informaation tiivistämiseen. Pääkomponenttianalyysi eroaa kuitenkin faktorianalyysistä sen löyhempien taustaoletusten vuoksi. Lisäksi se sopii paremmin tilanteeseen, jossa halutaan selvittää, millainen rakenne korrelaatiomatriisissa on aineiston perusteella. (Metsämuuronen 2005, 598-600.)

PCA:n avulla suuri muuttujajoukko on mahdollista ryhmitellä muutaman muuttujan ryhmiin eli pääkomponentteihin. Tällä tavoin voidaan Metsämuurosen mukaan vähentää tutkittavan ilmiön hajanaisuutta sekä tiivistää informaatiota. PCA sopii erityisen hyvin tilanteisiin, joissa halutaan vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta. (2005, 598-601.) Olenkin käyttänyt pääkomponenttianalyysia juuri tähän tarkoitukseen. Pyrin vähentämään PCA:n avulla työelämän muutosta koskevien muuttujien suurta määrää ja näin löytämään muuttujien väliltä jotakin sellaista, joka yhdistää muuttujat toisiinsa toimivalla tavalla.

Pääkomponenttianalyysin edellytyksenä ovat aidot korrelaatiot muuttujien välillä ja tämän vuoksi analyysissä mukana olevien muuttujien on oltava vähintään hyvällä järjestysasteikolla mitattuja. (Metsämuuronen 2005, 601-602) Käyttämäni mitta-asteikko onkin symmetrinen ja kaikki analyysissä mukana olevat osiomuuttujat on mitattu samalla viisiportaisella asteikolla. Korrelaatiomatriisin soveltuvuutta pääkomponenttianalyysiin tarkastelin Kaiser-Meyer-Olkin-testin eli toisin sanoen Kaiserin testin (*KMO*) sekä Bartlettin sväärisyystestin avulla. Kaiserin testissä lasketaan suhde korrelaation ja korrelaatio + osittaiskorrelaation välillä, ja Metsämuurosen mukaan korrelaatiomatriisi on sopiva pääkomponenttianalyysiin, jos testi antaa arvon, joka on suurempi tai yhtä suuri kuin 0,6. Bartlettin sväärisyystesti puolestaan tutkii hypoteesia, ovatko korrelaatiomatriisin arvot nolli. (Metsämuuronen 2005, 605.)

Otoskoon suhteen PCA:n edellytykset eivät kuitenkaan aivan täysin täyttyneet, ja muun muassa tämän vuosi harkitsin alun perin parametrittoman ryhmittelyanalyysin käyttöä. Otoskokoni jää reilusti suositellun kolmensadan alapuolelle. Myöskään normaalisuusoletus

ei täysin täyty muuttujien osalta. Tämä ei kuitenkaan ole este PCA:n käytölle. (Metsämuuronen 2005, 602.) Mielestäni pääkomponenttianalyysi sopii kuitenkin käyttötarkoitukseeni eli *informaation tiivistämiseen* ja suuren muuttujajoukon ryhmittelyyn. Tilanne olisi ehkä kuitenkin toinen, jos tarkoituksenani olisi jatkaa analyysia vaikkapa pääkomponenttipisteiden avulla.

Mitä PCA:ssa sitten tapahtuu? Metsämuurosen mukaan pääkomponenttianalyysissä korrelaatiomatriisi puretaan ja siitä rakennetaan lineaarisia yhdistelmiä. Matemaattisen proseduurin avulla siis pyritään löytämään yhdistelmät, jotka selittävät parhaalla mahdollisella tavalla muuttujien välistä vaihtelua. Muuttujat sijoitetaan pääkomponenttien muodostamaan avaruuteen, ja koska ne eivät yleensä ole parhaassa mahdollisessa asennossa komponenttien muodostamaan avaruuteen nähden, akseleita käännetään eli *rotatoidaan* niin, että muuttujat latautuvat mahdollisimman yksikäsitteisesti komponenteille. (Metsämuuronen 2005, 602-603.)

Käytin rotaatiossa suorakulmaista VARIMAX-rotatiota, jossa komponenttien välistä kulmaa ei muuteta sekä vinokulmaista DIRECT OBLIMIN-rotatiota. Suorakulmaisessa rotaatiossa oletetaan, etteivät pääkomponentit korreloi keskenään. Vinokulmaisessa rotaatiossa puolestaan sallitaan komponenttien korrelointi keskenään. (Metsämuuronen 2005, 602-603.) Tarkastelin vinokulmaisen rotaation yhteydessä pääkomponenttien keskinäisiä korrelaatioita. Pääkomponentit eivät juurikaan korreloineet keskenään. Suurin korrelaatio oli komponenttien 1 ja 2 välillä (0,304) ja sekin oli suhteellisen pieni. Esitänkin tulokset tulosluvussa suorakulmaisen rotaation kautta, sillä molempien rotaatioiden kautta muodostetut pääkomponentit olivat identtiset.

Muodostettujen pääkomponenttien hyvyttä on arvioitu sisällöllisesti sekä muuttujien latausten perusteella lasketun *ominaisarvon* kautta. Metsämuurosen mukaan pääkomponentin ominaisarvon on hyvä olla vähintään yksi (2005, 604). Lisäksi muuttujien hyvyttä on arvioitu kommunaliteettien avulla. Korkeat kommunaliteetit viittaavat siihen, että muuttujat mittaavat luotettavasti pääkomponentteja (2005, 604, 609).

5.3.2.2 Summamuuttujat

Päätin hyödyntää pääkomponenttianalyysin avulla saatua informaatiota summamuuttujien rakentamisessa, sillä sen avulla saatiin muodostettua suuresta muuttujajoukosta sisällöllisesti mielekkäitä muuttujaryhmiä eli pääkomponentteja. Muuttujien runsauden vuoksi pidin mielekkäänä yksittäisten mittareiden osioiden yhdistämistä summamuuttujiksi. (Esittelen summamuuttujien rakentamista tarkemmin tulosluvussa.) Käytin summamuuttujien luotettavuuden eli *reliabiliteetin* arvioinnissa *Cronbachin alfaa* (α), joka on yksi käytetyimmistä luotettavuuden mitoista. Cronbachin alfan avulla tarkastellaan mittarin *sisäistä konsistenssia* eli yhtenäisyyttä. (Metsämuuronen, 2005, 511.) Tarkastelin summamuuttujia mediaanitestin avulla, jonka esittelin lyhyesti parametrittomien menetelmien kohdalla.

Päädyin käyttämään summamuuttujia aineiston tarkastelussa niin kutsuttujen *pääkomponenttipisteiden* sijasta, sillä tarkoitukseni oli lähinnä jäsentää työelämän muutosta koskevien muuttujien joukkoa PCA:n avulla. Metsämuurosen mukaan summamuuttujien rakentamisessa kuitenkin kadotetaan se hienojakoinen tieto, joka on saavutettu PCA:n perusteella (2005, 606). Päädyin ratkaisuuni kuitenkin myös sen vuoksi, koska pääkomponenttianalyysin taustaoletukset eivät täysin täytyneet.

5.4 Eettisiä pohdintoja

Olen pyrkinyt tutkimusprosessin aikana toimimaan mahdollisimman avoimesti. Kuvaankin raportissani varsin tarkasti tutkimusprosessin etenemistä ja omaa työtäni prosessin eri vaiheissa. Tällä tavoin pyrin tekemään läpinäkyväksi oman työni, jolloin sitä on ehkä helpompi myös arvioida. Olen tutkiskellut oman toimintani eettisyyttä läpi tutkimusprosessin aina aiheen ja näkökulman valinnasta tulosten tulkintaan, ja olen yrittänyt pysähtyä pohtimaan tekemieni ratkaisujen eettisyyttä sekä keinoja, joilla voin välttyä eettisesti arveluttavalta toiminnalta.

Olen painottanut tutkimustoimintani luottamuksellisuutta tutkimukseen osallistuville sosiaalitoimistoille ja toimistojen työntekijöille. Koska luottamus on yksi tieteellisen

tutkimuksen edellytyksistä (Hallamaa & Lötjönen 2002, 373-374), en käytä tutkimukseen osallistuvista kunnista enkä sosiaalitoimistoista niiden oikeita nimiä. Nimien käyttäminen on ongelmallista, sillä pienemmissä kunnissa ja sosiaalitoimistoissa työntekijöiden yksityisyys voisi joutua tämän vuoksi uhatuksi. Sosiaalitoimistojen käsitteleminen nimettömästi on mielestäni perusteltua myös aiheen arkuuden vuoksi. Työpaikkakiusaaminen on edelleen vaikea asia, josta monissa työyhteisöissä vaietaan. Lisäksi on erityisen tärkeää, ettei tutkimukseni pahenna jo olemassa olevia kiusaamistilanteita. Näin saattaisi käydä, mikäli raportissa tuotaisiin ilmi tutkimukseen osallistuvien kuntien ja sosiaalitoimistojen nimet.

6. AINEISTON ANALYYSI JA TUTKIMUSTULOKSET

6.2 Työpaikkakiusaamisen yleisyys Keski-Suomen sosiaalitoimistoissa

Tarkastelen tutkimuksessani työpaikkakiusaamisen yleisyyttä neljästä eri näkökulmasta, jotka ovat työntekijöiden tekemät havainnot työpaikkakiusaamisesta, työntekijöiden kokemukset kiusaamisen kohteeksi joutumisesta, työntekijöiden itsensä harjoittama kiusaaminen sekä kiusatuksi itsensä kokeneiden arviot kiusaamistapojen yleisyydestä. Käyttämäni tarkasteluajankohta on puoli vuotta eli kuusi kuukautta.

Tutkimushenkilöistä 28,9 prosenttia ilmoitti havainneensa työpaikallaan työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana (taulukko 6.2.1). Kysymyksessä määriteltiin työpaikkakiusaaminen seuraavalla tavalla: ”Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan tiettyyn työyhteisön jäsenen kohdistuvaa ei-toivottua ja toistuvaa käytöstä, joka voi ilmetä mm. työntekijän eristämisenä, työn vähättelynä, herjaamisena, uhkailuna, juoruiluna tai muuna työntekijän häiritsemisenä.” Vastausvaihtoehdot olivat *kyllä*, *en* ja *en osaa sanoa*. Työntekijöistä 60,6 prosenttia ei ollut havainnut työpaikallaan kyseisenä puolen vuoden ajanjaksona työpaikkakiusaamista. Työntekijöistä 10,6 prosenttia kuitenkin vastasi kysymykseen ”*en osaa sanoa*”. Tätä voi pitää mielenkiintoisena. Ehkä kyseisillä työpaikoilla on ilmennyt käyttäytymistä, jota tutkimushenkilöt eivät annetun määritelmän perusteella luokitelleet kiusaamiseksi. On myös mahdollista, että kynnyks määritellä toiminta kiusaamiseksi on korkea.

Taulukko 6.2.1: Työpaikkakiusaamishavaintojen ja -kokemusten frekvenssit sekä suhteelliset osuudet (N=180)

Työpaikkakiusaamishavainnot ja -kokemukset

	kyllä (%)	en (%)	en osaa sanoa (%)
Oletteko havainnut työpaikallanne työpaikkakiusaamista?	52 (28,9)	109 (60,6)	19 (10,6)
Oletteko itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena?	24 (13,3)	156 (86,7)	-
Oletteko itse kiusannut työtoverianne tai työtovereitanne?	14 (7,8)	149 (82,8)	17 (9,4)

Tarkasteltavista sosiaalitoimistoista kuudessatoista oli vähintään yksi työntekijä havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana. Seitsemässä sosiaalitoimistossa kukaan ei vastannut esitettyyn kysymykseen *kyllä*.

Työntekijöistä 24 ilmoitti joutuneensa työpaikallaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana. Kysymyksessä käytettiin työpaikkakiusaamiselle samaa määritelmää kuin edellisessäkin kysymyksessä. Vastausvaihtoehdot olivat puolestaan *kyllä* ja *en*. Kiusatuksi itsensä kokevista 23 oli naisia ja miehiä oli vain yksi. Tulos heijastelee alan naisvaltaisuutta, eikä tässä tutkimuksessa liene järkevää tarkastella kiusattuja sukupuolinäkökulman kautta. Kiusatuksi itsensä kokevia löytyi yhdestätoista eri sosiaalitoimistosta. Kiusattujen määrä kyseisissä sosiaalitoimistoissa vaihteli yhden ja seitsemän välillä. Onkin mielestäni mahdollista, että kyse on ehkä jollakin tapaa erityyppisestä kiusaamisesta, kun kiusattuja on työpaikalla vain yksi tai kun kiusattuja on kaksi tai useampia.

Työntekijöistä 7,8 prosenttia ilmoitti kiusanneensa työtoveriaan tai työtovereitaan viimeisen puolen vuoden aikana. Myös tässä kysymyksessä käytettiin aiemmin esitettyä työpaikkakiusaamisen määrittelyä ja vastausvaihtoehdot olivat *kyllä*, *en* ja *en osaa sanoa*. Työntekijöistä 9,4 prosenttia vastasi esitettyyn kysymykseen ”*en osaa sanoa*”, mikä voi johtua monesta syystä. Työpaikkakiusaamiseen osallistumisen tunnustaminen voi olla monelle vaikeaa, sillä kyseinen käytös on usein vastaan sitä käyttäytymiskoodia, jota sosiaalialan ammattilaisten odotetaan noudattavan.

Miten edellä esitetyt tulokset sitten vastaavat aiempia kiusaamisen yleisyyttä koskevia tutkimustuloksia? Työpaikkakiusaamisen yleisyyttä on tutkittu 1990- ja 2000-luvuilla varsin ahkerasti. Yleisyyden arvioiminen on kuitenkin osoittautunut haastavaksi tehtäväksi (Vartia 1994, 43). Arviot työpaikkakiusaamisen yleisyydestä vaihtelevatkin runsaasti ja yleisyydessä on myös alakohtaisia eroja (Vartia 2003, 20-21). Koska työpaikkakiusaamiselle ei ole toistaiseksi rakennettu yhteisesti hyväksyttyä määritelmää, myös tutkimustulosten vertailu on yleisyyden näkökulmasta ongelmallista (Salin 1999, 6).

Lisäksi työpaikkakiusaamisen yleisyys on kiinteässä yhteydessä ilmiön tunnistamiseen. Havaitsin proseminaaritutkielmassani, että mitä enemmän sosiaalityöntekijä oli kokenut tai nähnyt työpaikkakiusaamista, tai mitä enemmän hänellä oli tietoa ilmiöstä, sitä

yleisempänä hän piti sosiaalialalla tapahtuvaa työpaikkakiusaamista. Kiusaamista enemmän kokeneilla tai nähneillä sosiaalityöntekijöillä näytti olevan selkeämpi mielikuva siitä mitä kiusaaminen on, ja näin ollen he tunnistivat tietynlaisen toiminnan kiusaamiseksi muita herkemmin. (Mänttari 2006, 21.) Myös työolotutkimukset ovat tuottaneet samansuuntaisia tuloksia. Tietoisuus ilmiöstä näyttää lisäävän ilmiön tunnistamisherkkyyttä (Lehto ym. 2004, 56, Vartia 1994, 42). Tämä on mielestäni syytä huomioida myös työpaikkakiusaamista koskevassa yleisyyden kartoittamisessa. Vaikka tulokset näyttäisivät työpaikkakiusaamisen lisääntyneen 1990-luvulla, taustalla voi vaikuttaa todellisen kasvun ohella myös työpaikkakiusaamista koskevan tiedon lisääntyminen, ja tämän myötä ilmiön tunnistamisherkkyyden kasvaminen. Sosiaalialalla työpaikkakiusaamisen tunnistamisherkkyyks voi myös ehkä olla matalampi alan erityisyyden vuoksi. Ihmisten kanssa ammatikseen työskentelevät saattavat olla herkempiä tulkitsemaan tietynlaista käyttäytymistä kiusaamiseksi. Sosiaalialalla työntekijät myös usein tuulettavat tunteitaan, purkavat ja läpikäyvät tilanteita, ja nämä kokemusten käsittelytavat kuten selän takana puhuminen, voivat näyttäytyä joidenkin mielestä kiusaamisena, vaikka todellisuudessa kyse olisi vain tilanteen purkamisesta.

Työterveyslaitoksen mukaan työyhteisöjen ihmissuhdeongelmat aiheuttavat haittaa sosiaalityöntekijöiden työyhteisöissä kuitenkin aiempaa enemmän (Wickström ym. 2000, 36). Myös työministeriön julkaisemien työolobarometrin ennakkotietojen 2007 mukaan erilaiset ristiriidat ovat varsin tavallisia työpaikoilla, mutta runsaasti niitä on vain 3-8 prosentilla työpaikoista. Kunnissa työntekijöiden väliset ristiriidat ovat olleet barometrin mukaan kasvussa vuodesta 2002 lähtien. Myös sellaisten työpaikkojen osuus, joilla on ollut runsaasti esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja on kasvanut. (Ylöstalo 2007, 42-44.) Ristiriitojen määrä ei kuitenkaan täysin vastaa työpaikkakiusaamisen yleisyyttä, vaikka ristiriidoilla onkin selkeä yhteys työpaikkakiusaamisen esiintymiseen.

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan sosiaaliala on työpaikkakiusaamisen kärkialoja. Sosiaalialan työntekijöistä 47 prosenttia on havainnut työpaikallaan työpaikkakiusaamista. Sosiaalialan päihittää työpaikkakiusaamisen yleisyydessä vain terveydenhoitoala, jonka työntekijöistä 58 prosenttia on havainnut työpaikallaan kiusaamista. Seitsemän prosenttia sosiaalialan työntekijöistä kertoo työpaikalla esiintyvän henkisen väkivallan olevan jatkuvaa. Sosiaalialan töissä työpaikkakiusaamista koki vuonna 2003 kuusi prosenttia työntekijöistä ja aiemmin sen kohteeksi oli joutunut 15 prosenttia

työntekijöistä. (Lehto ym. 2004, 57-58.) Maarit Vartia-Väänäsen väitöstudkimuksessa 10,1 prosenttia kuntatyöntekijöistä nimesi itsensä työpaikkakiusaamisen uhriksi. Työpaikkakiusaamista oli puolestaan havainnut työpaikallaan 35,4 prosenttia kuntatyöntekijöistä. (Vartia 2003, 36-37.)

Näyttää siis siltä, että työpaikkakiusaamista työpaikoillaan havainneiden osuus on yleisesti kiusatuksi itsensä kokeneiden osuutta suurempi. Tutkimukseni tulos työpaikkakiusaamista havainneiden määrästä eli 28,9 prosenttia, on hieman pienempi verrattuna aiempiin kuntien työntekijöiden välisen kiusaamisen yleisyyttä koskeviin tutkimustuloksiin. Tämä voi tietysti johtua aineistoni kohdentumisesta juuri sosiaalitoimistoihin ja näin ollen sosiaalitoimistojen erityisyydestä verrattuna muihin kunnan työpaikkoihin. Vertailtaessa eri tutkimustuloksia on myös huomioitava, että kiusaamisen erilaiset mittaamistavat voivat vaikuttaa tulosten erilaisuuteen.

Kiusatuksi itsensä kokevien määrä, 13,3 prosenttia, oli tutkimuksessani puolestaan hieman korkeampi, kuin kuntatyöntekijöitä koskevissa tutkimuksissa yleensä. Toisaalta saamani tulokset ovat varsin yhteneväisiä yleisen linjan kanssa, mikä koskee työpaikkakiusaamisen yleisyyttä. Jos työntekijöiltä on kysytty, kokevatko he itsensä työpaikkakiusatuiksi työpaikkakiusaamisen yleisyys on vaihdellut Vartia-Väänäsen mukaan Suomessa noin 2-14 prosentin välillä riippuen työyhteisöstä, jossa työntekijä työskentelee (Vartia 2003, 20). Harvassa tutkimuksessa on kuitenkin käsitelty työpaikkakiusaamisen yleisyyttä kiusaajaksi itsensä kokevien kautta.

6.2.1 Kiusaamistapojen yleisyys

Tutkimushenkilöitä pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he ovat joutuneet erilaisten kiusaamistapojen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: *päivittäin, noin kerran viikossa, noin kerran kuussa, harvemmin kuin kerran kuussa, en koskaan*. Seuraavassa taulukossa on esitetty kysytyjen kiusaamistapojen frekvenssit ja suhteelliset osuudet kiusatuksi itsensä kokeneiden joukossa (N=24).

Taulukko 6.2.1.1: Kiusaamistapojen frekvenssit ja suhteelliset osuudet (N=24)

Kiusaamistapa:	päivittäin	noin kerran viikossa	noin kerran kuussa	harvemmin kuin kerran kuussa	en koskaan	Yhteensä:
Syrjiminen ja eristäminen työyhteisöstä	1 (4,2%)	-	1 (4,2%)	10 (41,7%)	12 (50%)	24 (100%)
Tekemänne työn vähättely ja/tai mitätöinti	-	1 (4,2%)	5 (20,8%)	12 (50%)	6 (25%)	24 (100%)
Selän takana pahan puhuminen ja /tai ilkeiden juorujen levittely	-	1 (4,2%)	9 (37,5%)	13 (54,2%)	1 (4,3%)	24 (100%)
Työntekonne vaikeuttaminen esim. tiedon pimittäminen	-	1 (4,2%)	5 (20,8%)	10 (41,7%)	8 (33,3%)	24 (100%)
Asiaton työtehtäviinne puuttuminen esim. itselle kulumattomien työtehtävien antaminen	-	1 (4,2%)	8 (33,3%)	8 (33,3%)	7 (29,2%)	24 (100%)
Liiallinen ja/tai asiaton työntekonne valvonta	-	1 (4,2%)	3 (12,5%)	10 (41,7%)	10 (41,7%)	24 (100 %)
Julkinen nolaaminen ja/tai naurunalaiseksi saattaminen	-	1 (4,2%)	1 (4,2%)	10 (41,7%)	12 (50%)	24 (100%)
Asiaton virheistä huomauttelu	-	-	3 (12,5%)	14 (58,3%)	7 (29,2%)	24 (100%)
Ammattitaitonne asiaton kyseenalaistaminen	-	-	2 (8,3%)	13 (54,2%)	9 (37,5%)	24 (100%)
Painostaminen	-	-	3 (12,5%)	8 (33,3%)	13 (54,2%)	24 (100%)
Ammatissa etenemiseen häiritseminen	-	-	2 (8,3%)	6 (25%)	16 (66,7%)	24 (100%)
Mustamaalaaminen	-	-	1 4,2%	11 45,8%	12 50%	24 100%
Syntipukiksi leimaaminen	-	-	1 (4,2%)	9 (37,5%)	14 (58,3%)	24 (100%)
Asiaton yksityiselämäne kritisointi	-	-	1 (4,2%)	5 (20,8%)	18 (75%)	24 (100%)
Uhkailu	-	-	1 (4,2%)	2 (8,3%)	21 (87,5%)	24 (100%)
Fyysisellä väkivallalla uhkailu	-	-	1 (4,2%)	2 (8,3%)	21 (87,5%)	24 (100%)
Nimittely, herjaaminen ja/ tai haukkuminen	-	-	-	5 (20,8%)	19 (79,2%)	24 (100%)
Mielenterveyttenne asiaton kyseenalaistaminen	-	-	-	5 (20,8%)	19 (79,2%)	24 (100%)
Seksuaalinen ahdistelu	-	-	-	3 (12,5%)	21 (87,5%)	24 (100%)
Kiristäminen	-	-	-	2 (8,3 %)	22 (91,7%)	24 (100%)

Taulukosta on huomattavissa, ettei kiusaamisen keinoja juurikaan käytetä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta päivittäin tai edes kerran viikossa. Aktiivista kiusaamistoimintaa ei siis tapahdu tarkastelemissani sosiaalitoimistoissa yhtä usein kuin perinteisissä kiusaamisen määritelmissä oletetaan (Leymann 1996, 168). Näyttää siis siltä, että muutamakin ilkeämielinen teko voidaan kokea kiusaamisena, vaikka teot eivät toistuisi päivittäin tai viikoittain, vaan esimerkiksi noin kerran kuussa. Tästä lienee oivana

esimerkkinä ilkeämielinen juoru, joka periaatteessa lähetetään liikkeelle vain kerran, mutta joka saattaa salakavalasti vaikuttaa kiusatun elämään päivittäin hyvinkin pitkäaikaisesti.

Aiemmassa työpaikkakiusaamista koskevassa tutkimuksessa on myös todettu, että kiusaamisen intensiteetti vahvistuu kiusaamiskierteen syventyessä (Leymann 1996, 171-173). Ehkäpä yllä olevissa kiusaamistapauksissa suurimmassa osassa kiusaaminen on vielä syventymässä, jolloin kiusaamisaktien intensiteetti saattaa kasvaa vasta tulevaisuudessa. Tällöin voisi ajatella, että kiusaamisen vakavimmassa vaiheessa olevat työntekijät ovat jo poistuneet sosiaalitoimistoista esimerkiksi sairausloman kautta.

Näyttää kuitenkin siltä, että jos työpaikkakiusaamiselle asetettaisiin kriteeriksi kiusaamisaktiiviteettien päivittäinen tai viikoittainen toistuminen, kiusattujen määrä vähenisi huomattavasti verrattuna siihen kiusattujen määrään, joka on saatu kysymällä kiusaamisesta pelkän määritelmän kautta. Kumpi kysymistapa sitten antaa objektiivisemmän tuloksen työpaikkakiusaamisen yleisyydestä; se, että työntekijä määrittelee itsensä työpaikkakiusatuksi vai se, että kiusatuksi määritellään henkilö, joka on ollut tiettyjen aktien kohteena päivittäin tai viikoittain vähintään kuuden kuukauden ajan? Itse pidän tärkeänä työntekijän omaa subjektiivista kokemusta kiusatuksi tulemisesta, ja tätä kokemusta voi mielestäni tarkentaa tiedoilla kiusaamisaktiiviteettien yleisyydestä. Mielestäni ensimmäinen tapa tukee paremmin ajatusta työpaikkakiusaamisesta subjektiivisena ilmiönä, jossa keskeistä on yksilön kokemus, ei kiusaamisaktien määrä. Kaikki tutkijat eivät kuitenkaan ole asiasta kanssani välttämättä yhtä mieltä.

6.2.2 Esimies kiusaajana

Kiusaamisaktien harvuus sai minut pohtimaan, miksi työntekijät kokevat itsensä kiusatuksi, vaikka kiusaamista ei tapahdu yhtä usein kuin useissa kiusaamisen määritelmissä oletetaan. Onko mahdollisesti olemassa muita kiusaamistapoja, jotka eivät tulleet ilmi tutkimuksessani. Päätin tarkastella, ketkä kiusatuksi itsensä kokevien mukaan ovat kiusanneet heitä työyhteisössä. Kyselylomakkeessa asiaa oli tiedusteltu seuraavalla kysymyksellä ”*Edellä mainitulla tavalla käyttäytyneet ovat olleet 1.) esimiehiänne 2.) työtovereitanne 3.) alaisianne 4.) En ole kokenut työpaikallani työpaikkakiusaamista.*” Kysymykseen oli tarvittaessa mahdollista valita useampi kuin yksi vastausvaihtoehto.

Kiusatuksi itsensä kokevista (N=24) yksi oli esimiesasemassa ja hän oli ainut, joka ilmoitti kiusaajikseen omat alaisensa. Puolet kiusatuiksi itsensä kokevista ilmoittivat kiusaajan olleen esimies ja 16 kiusatuksi itsensä kokevista ilmoitti kiusaajikseen omat työtoverinsa. Esimiesten korostunut osuus kiusaajina sai minut pohtimaan, miksi esimiehen toiminta koetaan kiusaamisena. Onko mahdollista, että esimiehen toiminta koetaan työpaikkakiusaamisena, vaikka kyseessä olisi esimiehen työhön kuuluva vaatiminen, valvonta, käskyttäminen tai muu vastaava negatiiviseksi koettu esimiestyöhön kuuluva toiminta? Tämä selittäisi sitä, miksi esimiesten osuus kiusaajissa oli korostunut. Ehkäpä esimiehen työhön kuuluva negatiiviseksi koettu toiminta ei näy tutkimustuloksissa, kun tutkimushenkilöiltä kysytään perinteisten kiusaamistapojen yleisyydestä.

Onkin ehkä mahdollista, että esimiehen työhön kuuluva toiminta koetaan herkästi kiusaamisena, vaikka todellisuudessa kyse ei olisi kiusaamisten kriteereiden täyttämästä toiminnasta, vaan esimiehen rooliin kuuluvasta toiminnasta. Tämä ei toki tarkoita sitä, että esimiehille pitäisi sallia kiusaamiseksi koettu käyttäytyminen. Mielestäni on kuitenkin mahdollista, että esimiehen työhön kuuluva toiminta tulkitaan kiusaamiseksi ehkä herkemmin, kuin työntekijöiden välinen vastaava toiminta. Voi myös olla mahdollista, että sosiaalialan johtajuudessa on kehittämisen tarvetta.

Vai kertooko esimiesten korostunut osuus kiusaajissa jostakin muusta? Onko mahdollista, että esimies edustaa kiusatulle työntekijälle kiusaavaa organisaatiota? Eli ehkä esimies näyttäytyy kiusaajan roolissa, vaikka todellisuudessa kiusaaja olisi itse systeemi, jossa esimies on vain pelkkä viestinviejä. Tähän kysymykseen en kuitenkaan kykene vastaamaan aineistoni puitteissa. Einarsen on kuitenkin pohtinut, että ehkä vertaiskiusaamisessa ja esimieskiusaamisessa on kyse eri ilmiöistä (1999, 19).

6.2.3 Työpaikkakiusaamistoimistot ja kiusaamisvapaat toimistot

Olen jakanut tarkasteltavat sosiaalitoimistot kahteen pääluokkaan sen perusteella, esiintyykö sosiaalitoimistossa työpaikkakiusaamista. Käytän tarkoituksella käsitettä toimisto työyhteisö-käsitteen sijasta, sillä työyhteisö käsite voi viitata pienempiin työntekijäryhmittymiin toimiston sisällä. Samaten työyhteisöön voi kuulua jäseniä myös toimiston ulkopuolta. Tämän vuoksi pidän toimisto-termiä selkeämpänä ja

yksiselitteisempänä. Asetin työpaikkakiusaamistoimistoihin kuulumisen kriteereiksi, että vähintään yksi toimiston työntekijä on kokenut itsensä kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana tai että vähintään yksi toimiston työntekijöistä on havainnut työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana. Kiusaamisvapaisissa sosiaalitoimistoissa puolestaan yksikään työntekijä ei ole vastannut ”kyllä” kysymykseen ”*Oletteko havainnut työpaikallanne työpaikkakiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana?*”. Kyseisissä toimistoissa kukaan työntekijä ei ole myöskään vastannut ”kyllä” kysymykseen ”*Oletteko itse ollut työpaikallanne edellä mainitun kaltaisen käyttäytymisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?*”.

Yhteensä 16 sosiaalitoimistoa lukeutuu edellä esitettyjen kriteerien mukaisesti sosiaalitoimistoihin, joissa esiintyy työpaikkakiusaamista. Kyseisissä kiusaamistoimistoissa työskentelee 86,1 prosenttia tutkimushenkilöistä eli 155 työntekijää. Kiusaamisvapaisiin sosiaalitoimistoihin lukeutuu edellä mainittujen kriteereiden mukaisesti vain seitsemän sosiaalitoimistoa. Näissä seitsemässä sosiaalitoimistossa kukaan työntekijöistä ei vastannut edellä esitettyihin kahteen kysymykseen ”kyllä”. Viidessä sosiaalitoimistossa kyseisistä seitsemästä toimistosta kukaan työntekijöistä ei myöskään vastannut kysymykseen ”*Oletteko havainnut työpaikallanne työpaikkakiusaamista?*” ”*en osaa sanoa*”. Näitä seitsemää sosiaalitoimistoa voinee mielestäni pitää aineiston perusteella työpaikkakiusaamisvapaina sosiaalitoimistoina. Kiusaamisvapaisissa toimistoissa työskentelee 13,9 prosenttia tutkimushenkilöistä eli yhteensä 25 työntekijää.

6.3 Työpaikkakiusaaminen ja työelämän muutos

Tarkastelen tässä luvussa työpaikkakiusaamisen ja työelämän muutoksen välistä yhteyttä pääkomponenttianalyysin avulla rakennettujen teemojen avulla. Tutkimushenkilöiltä kysyttiin kyselylomakkeessa, minkä suuntaisia muutoksia heidän työssään on tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana. Muuttujia oli yhteensä 22 ja vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: *vähentynyt huomattavasti, vähentynyt jonkin verran, pysynyt ennallaan, lisääntynyt jonkin verran sekä lisääntynyt huomattavasti*. Muuttujien runsauden vuoksi käytin tarkastelun apuna pääkomponenttianalyysiä, jota olen esitellyt tutkimukseni menetelmäluvussa (5.3.2.1). Olen ryhmitellyt pääkomponenttianalyysin avulla työelämän

muutokseen liittyvät muuttujat ryhmiin, joiden avulla työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä on helpompi tarkastella. Esittelen seuraavaksi pääkomponenttianalyysin prosessin sekä tulokset. Aloitan arvioimalla saadun korrelaatiomatriisin soveltuvuutta pääkomponenttianalyysiin.

Kaiser-Meyr-Olkin-testin (0,819) ja Bartletin sväärisyystestin ($p < 0,0001$) mukaan muuttujien korrelaatiomatriisi oli sovelias pääkomponenttianalyysiin. Muuttujien kommunaliteetit (h^2) vaihtelivat välillä 0,438-0,720, mikä viittaa siihen, että ne mittasivat varsin luotettavasti pääkomponentteja. Alustavan ominaisarvotarkastelun mukaan kuudella pääkomponentilla ominaisarvo oli suurempi kuin 1,0, jonka olin määrännyt raja-arvoksi. Ensimmäisellä komponentilla oli korkein ominaisarvo 5,741 ja kuudennella komponentilla pienin 1,035. Kommunalityettien ja ominaisarvojen perusteella kaikki kuusi komponenttia otettiin mukaan jatkoanalyysiin.

Kyseiset kuusi pääkomponenttia pystyivät selittämään 61,1 % muuttujien varianssista eli vaihtelusta. Ensimmäinen komponentti selitti varianssista eniten eli 17,294 % kuudennen komponentin selittäessä varianssista enää 5,823 %. Seuraavassa taulukossa (taulukko 6.3.1) olevat luvut ovat pääkomponenttilatauksia. Ne kertovat, kuinka vahva yhteys kullakin muuttujalla oli kuhunkin pääkomponenttiin. Analyysissä mukana olleet 22 muuttujaa muodostivat siis kuusi pääkomponenttia, joista jatkoanalyysiin otettiin mukaan viisi pääkomponenttia. Kuudes pääkomponentti jätettiin jatkoanalyysin ulkopuolelle, koska sille latautui vain yksi muuttuja.

Taulukon jälkeen esittelen pääkomponenttien perusteella nimetyt teemat ja komponentille latautuneet sekä mukaan otetut muuttujat. Teemat ovat komponenttien muodostumisjärjestyksessä eli ensin on suurimman ominaisarvon ja selitysasteen omaava komponentti. Muuttujat ovat latautumisarjestyksessä, mikä puolestaan tarkoittaa, että ensimmäisenä esitetään eniten latautunut muuttuja.

Taulukko 6.3.1: Pääkomponenttianalyysi (VARIMAX- rotaatio) sosiaalitoimistojen työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä (itseisarvoltaan alle 0,30 olevia latauksia ei esitetä).

Muuttujat	Komponentit						Kommuna- liteetti
	1	2	3	4	5	6	
Työhön kohdistuvat tehokkuusvaatimukset	,797						0,720
Työhön kohdistuvat laatuvaatimukset	,765						0,663
Työhön kohdistuvat tulosvaatimukset	,752						0,676
Työn määrä	,617			,556			0,713
Uuden tiedon omaksumis-vaatimukset (esim. uudet työtavat, lakimuutokset jne.)	,610						0,523
Dokumentointi, kirjaaminen ja / tai tilastointi'	,590						0,546
Tietoteknistä osaamista koskevat vaatimukset (esim. uusien atk-ohjelmien omaksuminen)	,577						0,438
Yhteistyö naapurikuntien kanssa		,794					0,660
Yhteistyö palveluita tarjoavien järjestöjen ja /tai säätiöiden kanssa		,739					0,647
Yhteistyö yksityisiä palveluita tarjoavien toimijoiden kanssa		,645		,348			0,584
Yhteistyötahojen määrä		,641					0,524
Tiimi- ja / tai ryhmätyö		,513				,380	0,601
Projektimuotoinen työ		,508	,378			,383	0,558
Palvelujen kilpailuttamisesta johtuva työ määrä		,457		,407			0,495
Sijaisten määrä			,771				0,618
Henkilökunnan vaihtuvuus			,751				0,655
Epäpätevien työntekijöiden määrä			,676	,322			0,591
Työaikaa koskeva joustamisen tarve (esim. viikonloppu- ja ylityöt)				,670			0,649
Asiakkaiden määrä	,414			,556			0,554
Työorganisaatiotanne koskevat odotetut muutokset					,777		0,672
Työorganisaatiotanne koskevat odottamattomat muutokset					,760		0,692
Henkilökunnan määrä						,789	0,657
Ominaisarvo:	5,741	2,432	1,686	1,365	1,180	1,035	
Selitysosuus (yht. 61,1%):	17,3%	13,4%	9,1%	8,3%	7,1%	5,8%	

Sosiaalitoimistoissa tapahtuvasta muutoksesta kertovat siis seuraavat teemat:

- Muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa:
 - Työhön kohdistuvat tehokkuusvaatimukset
 - Työhön kohdistuvat laatuvaatimukset
 - Työhön kohdistuvat tulosvaatimukset
 - Työn määrä
 - Uuden tiedon omaksumis-vaatimukset (esim. uudet työtavat, lakimuutokset jne.)

- Dokumentointi, kirjaaminen ja / tai tilastointi
- Tietoteknistä osaamista koskevat vaatimukset (esim. uusien atk-ohjelmien omaksuminen)
- Muutokset sosiaalitoimiston sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä:
 - Yhteistyö naapurikuntien kanssa
 - Yhteistyö palveluita tarjoavien järjestöjen ja /tai säätiöiden kanssa
 - Yhteistyö yksityisiä palveluita tarjoavien toimijoiden kanssa
 - Yhteistyötahojen määrä
 - Tiimi- ja / tai ryhmätyö
 - Projektimuotoinen työ
 - Palvelujen kilpailuttamisesta johtuva työmäärä
- (Pirstaloivat) muutokset työsuhteissa:
 - Sijaisten määrä
 - Henkilökunnan vaihtuvuus
 - Epäpätevien työntekijöiden määrä
- Muutokset (työaikaan liittyvissä) joustovaatimuksissa:
 - Työaikaa koskeva joustamisen tarve (esim. viikonloppu- ja ylityöt)
 - Asiakkaiden määrä
- Muutokset organisaatiossa:
 - Työorganisaatiotanne koskevat odotetut muutokset
 - Työorganisaatiotanne koskevat odottamattomat muutokset

Tarkastelen seuraavissa alaluvuissa työpaikkakiusaamista edellä esiteltyjen teemojen kautta. Olen rakentanut teemojen avulla muuttujista summamuuttujia, joita käytän työelämän muutoksen ja työpaikkakiusaamisen välisen yhteyden tarkastelussa. Lisäksi olen tarkastellut seuraavissa teemoittain jaotelluissa alaluvuissa myös muita teemoihin mielestäni olennaisesti liittyviä muuttujia. Aloitan kuitenkin tarkastelemalla summamuuttujien reliabiliteettia.

Ennen summamuuttujien rakentamista tarkastelin summamuuttujien reliabiliteettia laskemalla jokaiselle teemalle Cronbachin alfan (α), joka kertoo teeman sisäisestä yhtenäisyydestä (Metsämuuronen 2005, 511). Ensimmäisen teeman, *muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa*, Cronbachin alfa oli 0,85. Kaikilla kyseisen teeman muuttujilla oli se ominaisuus, että ne pienentäisivät alfan arvoa, mikäli ne poistettaisiin. Toisen teeman, *muutokset sosiaalitoimiston sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä*, alfa oli 0,78. Kolmannen teeman, *(pirstaloivat) muutokset työsuhteissa* alfa ($\alpha=0,648$) ylitti

Metsämuurosen (2005, 515) käyttämän raja-arvon 0,6 ja sitä voi pitää kohtuullisena. Myös toisen ja kolmannen teeman muuttujilla oli se ominaisuus, että ne pienentäisivät alfan arvoa, mikäli ne poistettaisiin. En kuitenkaan rakentanut kolmannesta teemasta summamuuttujaa, vaan tarkastelin muuttujia erikseen.

Muutokset työaikaan liittyvissä joustovaatimuksissa-teeman alfa oli 0,477. Pääkomponenttianalyysin avulla muodostetun teeman perusteella ei siis ollut järkevää rakentaa summamuuttujaa, vaan tarkastelen myös näitä kahta muuttujaa erikseen. Viimeisen teeman, *muutokset organisaatiossa*, alfa oli myös pienehkö eli 0,664. Vaikka arvo ylittääkin Metsämuurosen (2005, 515) esittämän raja-arvon, muuttujien varianssi on käytännössä nolla. Viimeisen teeman muuttujia ei siis ollut myöskään tarkoituksenmukaista yhdistää summamuuttujaksi.

6.3.1 Muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa

Tarkastelin summamuuttujan *muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa* sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä mediaanitestin avulla. Aloitin tarkastelemalla summamuuttujaa ryhmissä 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* sekä ryhmissä 1.) *kiusaamisvapaa toimisto* 2.) *kiusaamistoimisto*. Ryhmien mediaaneissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa summamuuttujan suhteen. Ryhmien 1.) *olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana*, näyttäisi kuitenkin olevan tilastollisesti melkein merkitsevä ero summamuuttujan suhteen. Jätin tarkastelun ulkopuolelle *en osaa sanoa*-vastanneiden ryhmän, joten otoskoko oli 163. Tarkka p-arvo kaksisuuntaisesti testattuna oli 0,045. Kiusaajaryhmässä oli enemmän mediaaniarvoa suurempia tuloksia ja ei-kiusaajaryhmässä oli puolestaan enemmän mediaaniarvoa pienempiä tuloksia. Frustraatio-aggressio-mallin mukaisesti voisi olettaa, että kiusaajaryhmään tulisi enemmän mediaaniarvoa suurempia tuloksia. Tarkka yksisuuntainen p-arvo on siis mahdollista saada puolittamalla kaksisuuntainen tulos, jolloin p-arvo on 0,0225. Ryhmien välillä on siis tilastollisesti merkitsevä ero. Kiusaajaksi itsensä nimeävät työntekijät arvioivat muutosten työhön kohdistuvissa vaatimuksissa lisääntyneen enemmän kuin työntekijät, jotka eivät ole nimenneet itseään kiusaajiksi. Tarkastelen hieman tarkemmin erilaisten työhön

kohdistuvien vaatimusten sekä niiden rasittavuuden tai häiritsevyyden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen seuraavissa alaluvuissa.

6.3.1.1 Kiristynyt työtahti ja kiire

Keski-Suomen sosiaalitoimistoissa työtahti on kiristynyt kuluneen kahden vuoden aikana. Lähes 40 prosenttia vastaajista ilmoitti työtahtinsa kiristyneen jonkin verran kuluneen kahden vuoden aikana ja vastaajista 28,9 prosenttia arvioi työtahtinsa kiristyneen huomattavasti. Työntekijöistä 27,8 prosenttia ilmoitti työtahtinsa pysyneen ennallaan ja vain 3,4 prosenttia kertoi työtahtinsa keventyneen. Vastaajista 32,2 prosenttia ilmoitti kiireen häirinneen tai rasittaneen heitä jatkuvasti nykyisissä työtehtävissä viimeisen vuoden aikana. Melko usein kiire haittasi tai häiritsi 35,6 prosenttia (Md) vastaajista ja silloin tällöin 26,7 prosenttia vastaajista. Vastaajista vain 5,6 prosenttia ilmoitti kiireen rasittavan tai häiritsevän harvoin tai ei koskaan.

Tarkastelin kiireen ja kiristyneen työtahtin sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä Mannin-Whitney-Wilcoxonin testin, lyhyemmin U-testin avulla. Aloitin tarkastelemalla edellä esitettyjä muuttujia ryhmissä 1.) *kiusaamisvapaa toimisto* 2.) *kiusaamistoimisto*. Ryhmien keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa sen suhteen, onko työtahti muuttunut tai, että kuinka usein kiire on häirinnyt tai rasittanut työtehtävissä. Aiemman tutkimuksen valossa hypoteesini oli, että mahdollisesti kiire olisi häirinnyt tai rasittanut useammin kiusaamistoimistoissa työskenteleviä henkilöitä. Aineiston perusteella hypoteesini osoittautui kuitenkin paikkaansa pitämättömäksi.

Seuraavassa vaiheessa tarkastelin samoja muuttujia ryhmissä 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana*. Ryhmien keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa edellä mainittujen muuttujien suhteen. Sosiaalisen interaktio-mallin mukaan voisi olettaa, että kiusatuiksi itsensä kokevia kiire häiritsisi tai rasittaisi enemmän ja tämä saisi heidät käyttäytymään muita ärsyttävällä tavalla, mikä puolestaan tekisi heistä helpommin kiusaamisen kohteita. Aineiston perusteella myöskään tätä ei ole syytä olettaa.

Kolmannessa vaiheessa tarkastelin edellä mainittuja muuttujia ryhmissä 1.) *olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kiusannut työtoveriani kuluneen*

puolen vuoden aikana. Työtahdin kiristymisen mukaan ryhmien keskiarvot eivät eronneet toisistaan. Tilanne oli kuitenkin hieman erilainen kiireen häiritsevyyden ja rasittavuuden osalta. Ryhmien keskiarvojen ero olisi tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,035$). On siis mahdollista, että frustraatio-aggressio-mallin mukaisesti työntekijät, joita kiire rasittaa tai häiritsee useammin kiusaavat herkemmin työtovereitaan, kuin kiireestä harvemmin rasittuvat. Kiire on myös aiemmissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa liitetty työpaikkakiusaamiseen (Lehto ym. 2004, 57-58; Vartia ym. 1992, 38) ja aineistoni perusteella kiirettä voi pitää kiusaamisen riskitekijänä etenkin, jos se koetaan rasittavana tai häiritsevänä.

6.3.1.2 Tehokkuus-, tulos- ja laatuvaatimukset

Keskisuomalaisten sosiaalitoimistojen työntekijöiltä edellytetään tehokkuutta (taulukko 6.3.1.2.1). Työntekijöistä 25,6 prosenttia arvioi työhön kohdistuvien tehokkuusvaatimusten lisääntyneen huomattavasti kuluneen kahden vuoden aikana. 51,7 prosenttia arvioi tehokkuusvaatimusten lisääntyneen jonkin verran. Työntekijöistä 22,2 prosenttia puolestaan arvioi vaatimusten pysyneen samana ja vain yksi työntekijä arvioi vaatimusten vähentyneen. Työntekijöistä 13,3 prosenttia koki tehokkuusvaatimusten häirinneen tai rasittaneen heitä työtehtävissä jatkuvasti kuluneen vuoden aikana. Melko usein vaatimukset rasittivat tai häiritsivät 37,8 prosenttia työntekijöistä ja silloin tällöin 32,2 prosenttia työntekijöistä. 16,7 prosenttia työntekijöistä ilmoitti tehokkuusvaatimusten rasittaneen tai häirinneen vain harvoin tai ei koskaan.

Tulosvaatimusten osalta tilanne vaikutti samansuuntaiselta. 21,1 prosenttia työntekijöistä ilmoitti tulosvaatimusten lisääntyneen huomattavasti kuluneen kahden vuoden aikana ja 53,3 prosenttia työntekijöistä ilmoitti vaatimusten lisääntyneen jonkin verran. 25,6 prosenttia työntekijöistä arvioi vaatimusten määrään pysyneen ennallaan. Työntekijöistä 7,8 prosenttia koki tulosvaatimusten häirinneen tai rasittaneen heitä työtehtävissä kuluneen vuoden aikana jatkuvasti. Melko usein vaatimukset rasittivat tai häiritsivät 36,7 prosenttia työntekijöistä ja silloin tällöin 38,9 prosenttia työntekijöistä. 16,7 prosenttia työntekijöistä ilmoitti tulosvaatimusten rasittaneen tai häirinneen vain harvoin tai ei koskaan.

Entäpä sitten laatuvaatimukset? Myös laatuvaatimukset näyttävät työntekijöiden arvioiden mukaan lisääntyneen kuluneen kahden vuoden aikana keskisuomalaisissa sosiaalitoimistossa. 16,7 prosenttia työntekijöistä arvioi vaatimusten lisääntyneen huomattavasti. 55 prosenttia työntekijöistä arvioi niiden lisääntyneen jonkin verran ja 27,2 prosenttia arvioi vaatimusten määrän pysyneen samana. Työntekijöistä kaksi ilmoitti vaatimusten vähentyneen. Laatuvaatimukset häiritsivät tai rasittivat työntekijöitä hieman harvemmin kuin tulos- ja tehokkuusvaatimukset. Työntekijöistä 3,9 prosenttia koki laatuvaatimusten häirinneen tai rasittaneen heitä työtehtävissä kuluneen vuoden aikana jatkuvasti. Melko usein vaatimukset rasittivat tai häiritsivät 23,9 prosenttia työntekijöistä ja silloin tällöin 47,8 prosenttia työntekijöistä. 24,4 prosenttia työntekijöistä ilmoitti laatuvaatimusten rasittaneen tai häirinneen vain harvoin tai ei koskaan. Ehkäpä laatuvaatimusten lisääntyminen koetaan sosiaalitoimistoissa toivottavampana, kuin tulos- ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen.

Taulukko 6.3.1.2.1: Muutokset tehokkuus-, tulos- ja laatuvaatimuksissa (N=180)

Tehokkuus-, tulos ja laatuvaatimukset (%)					
	vähentyneet huomattavasti	vähentyneet jonkin verran	pysyneet ennallaan	lisääntyneet jonkin verran	lisääntyneet huomattavasti
Tehokkuusvaatimukset	-	0,6	22,2	51,7	25,6
Tulosvaatimukset	-	-	25,6	53,3	21,1
Laatuvaatimukset	0,6	0,6	27,2	55,0	16,7

Onko lisääntyneillä tehokkuus- tulos- ja laatuvaatimuksilla sitten yhteyttä työpaikkakiusaamiseen? Tarkastelin tehokkuusvaatimusten, tehokkuusvaatimusten haittaavuuden ja häiritsevyyden sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä U-testin avulla. Käytin analyysissä samoja ryhmiä kuin aiemminkin U-testin yhteydessä. Muissa ryhmissä ei ollut juurikaan eroa edellä mainittujen muuttujien suhteen, mutta työntekijät, jotka ilmoittivat kiusanneensa työpaikallaan, erosivat tehokkuusvaatimusten häiritsevyyden tai rasittavuuden osalta hieman työntekijöistä, jotka eivät olleet kiusanneet työpaikallaan. Kiusaajaksi itsensä nimenneet kokivat tehokkuusvaatimusten rasittaneen tai häirinneen hieman useammin. Kyse ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevästä erosta. Yksisuuntainen tarkka merkitsevyys oli $p=0,065$. Tehokkuusvaatimusten lisääntymisen osalta tulos oli samansuuntainen, mutta kyse ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevästä erosta, sillä tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,074$.

Tulosvaatimusten ja tulosvaatimusten häiritsevyyden tai rasittavuuden osalta tilanne oli hieman erilainen. Työntekijät, jotka olivat kiusanneet työyhteisössä ja työntekijät, jotka eivät olleet kiusanneet, erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi tulosvaatimusten määrän suhteen. Työntekijät, jotka olivat kiusanneet, ilmoittivat tulosvaatimusten lisääntyneen enemmän, mitä ei-kiusaajat olivat arvioineet. Yksisuuntainen tarkka merkitsevyys oli $p=0,018$. Tulos oli samansuuntainen tulosvaatimusten häiritsevyyden ja rasittavuuden osalta. Työntekijät, jotka olivat kiusanneet työyhteisössä kuluneen puolen vuoden aikana, kokivat tulosvaatimusten häirinneen tai rasittaneen useammin kuin työntekijät, jotka eivät olleet kiusanneet. Yksisuuntainen tarkka merkitsevyys oli $p=0,026$. Myös kiusaamistoimistot ja kiusaamisvapaat toimistot erosivat toisistaan työhön kohdistuvien tulosvaatimusten suhteen. Kiusaamistoimistoissa vaatimukset olivat lisääntyneet kuluneen kahden vuoden aikana enemmän kuin kiusaamisvapaaissa toimistoissa. Testin yksisuuntainen tarkka merkitsevyys oli $p=0,044$. Tulosvaatimusten häiritsevyyden tai rasittavuuden osalta toimistoissa ei kuitenkaan ollut eroa. Voi kuitenkin olla mahdollista, että tulospaineen alla työskentelevät henkilöt ajautuvat helpommin konflikteihin työyhteisössä ja näin ollen myös kiusaamistilanteisiin frustraatio-aggressiohypoteesin mukaisesti. Laatuvaatimuksilla ei kuitenkaan näyttänyt olevan yhteyttä työpaikkakiusaamiseen keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa, toisin kuin tulos- ja ehkä myös tehokkuusvaatimuksilla. Edellä mainittujen ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kummankaan laatuvaatimukseen liittyvän muuttujan suhteen.

Työhön kohdistuva arviointi on kiinteä osa työn tulos- tehokkuus- ja laatuvaatimuksia ja työntekijöiden tekemään työhön näyttääkin kohdistuvan varsin paljon arviointia. Työntekijöistä viisi prosenttia kokee työhön kohdistuvan arvioinnin häirinneen tai rasittaneen heitä jatkuvasti heidän työtehtävissään kuluneen vuoden aikana. Melko usein arvioinnin koki häiritseväksi tai rasittavaksi 15,6 prosenttia työntekijöistä. Enemmistö eli 42,8 prosenttia työntekijöistä koki työhön kohdistuvan arvioinnin häiritsevän tai rasittavan silloin tällöin ja 28,3 koki sen häirinneen tai rasittaneen vain harvoin. 8,3 prosenttia vastasi esitettyyn kysymykseen ”ei koskaan”.

Kiusaamista työpaikallaan havainneiden työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka eivät olleet havainneet työpaikallaan kiusaamista, välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Kiusaamista havainneet kokivat työhön kohdistuvan arvioinnin rasittavan tai häiritsevän useammin, kuin työntekijät, jotka eivät olleet havainneet kiusaamista. Tarkka

yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,001$. Myös kiusatuksi itsensä kokeneiden ja ei-kiusattujen ryhmien keskiarvoissa oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero eli kiusatut kokivat työhön kohdistuvan arvioinnin häiritsevän tai rasittavan ei-kiusattuja useammin. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,017$. Kiusaajatkin kokivat työhön kohdistuvan arvioinnin häirinneen tai rasittaneen heitä useammin, kuin työntekijät, jotka eivät olleet kiusanneet. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,039$. Kiusaamisvapaiden ja kiusaamistoimistojen välillä ei kuitenkaan ollut eroa muuttujan suhteen.

6.3.1.2 Palkkoihin liittyvät ristiriidat

Palkat liittyvät varsin olennaisesti kiristyneisiin tulos- ja tehokkuusvaatimuksiin. Sosiaalitoimessa palkkoja on alettu tarkastella muun muassa työn vaativuuden arvioinnin kautta. Työntekijät kuitenkin saattavat kokea hankalana tai epäoikeudenmukaisena töiden arvottamisen tai laittamisen vaativuusjärjestykseen. Työntekijöistä 30,6 prosenttia vastasi väittämään ”*palkkoihin liittyvät asiat aiheuttavat ristiriitoja työpaikallani*” joko ”*täysin samaa mieltä*” tai ”*jokseenkin samaa mieltä*”. Väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 37,8 prosenttia työntekijöistä. Tarkastelin palkkojen aiheuttamien ristiriitojen yhteyttä työpaikkakiusaamiseen U-testin avulla. Ryhmien 1.) *kiusaamisvapaa toimisto* 2.) *kiusaamistoimisto* välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,001$. Vaikuttaa siis siltä, että sosiaalitoimistoissa, joissa kiusataan, esiintyy myös enemmän palkkoihin liittyviä ristiriitoja kuin kiusaamisvapaisissa toimistoissa.

Myös ryhmien 1.) *olen havainnut työpaikallani työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana* ja 2.) *en ole havainnut työpaikallani työpaikkakiusaamista kuluneen puolen vuoden aikana* oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero palkkojen aiheuttamien ristiriitojen suhteen. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,001$. Työpaikkakiusaamista työpaikallaan havainneet ilmoittivat palkkoihin liittyvien asioiden aiheuttavan enemmän ristiriitoja työpaikalla, kuin työntekijät, jotka eivät olleet havainneet työpaikallaan kiusaamista. Kiusattujen ja ei-kiusattujen sekä kiusaajien ja ei-kiusaajien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa edellä mainitun muuttujan suhteen. Ehkä kiusaamisprosessin muuttuessa konfliktista työpaikkakiusaamiseksi, myös kiusaamisen taustalla vaikuttava syy, tässä tapauksessa mahdollisesti palkkoihin liittyvät asiat,

unohtuvat. Ehkä palkkoihin liittyvät konfliktit näyttäytyvät sivustakatsojan silmissä työpaikkakiusaamisena. Jokin yhteys palkkoihin liittyvillä ristiriidoilla kuitenkin näyttää olevan työpaikkakiusaamiseen.

6.3.1.3 Kilpailuhenki

Kilpailuhengen voisi ajatella lisäävän työpaikoilla ristiriitoja ja ehkä tämän vuoksi myös työntekijöiden välistä kiusaamista. Työntekijöiltä tiedusteltiin heidän mielipidettään väitteeseen: *Työpaikallani vallitsee kilpailuhenki työntekijöiden välillä*. Työntekijöistä 2,2 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 11,7 prosenttia ja ei samaa, eikä eri mieltä oli 32,8 prosenttia työntekijöistä. Työntekijöistä enemmistö eli 33,9 prosenttia oli puolestaan väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 19,4 prosenttia.

Tarkastelin työpaikalla vallitsevan kilpailuhengen ja työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä U-testin avulla. Kiusaamistoimistot ja kiusaamisvapaat toimistot erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kiusaamistoimistojen työntekijät kokivat työpaikkansa kilpailuhenkisempänä, kuin kiusaamisvapaissa toimistoissa työskentelevät. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,002$. Myös kiusaamista työpaikallaan havainneet työntekijät kokivat työpaikkansa kilpailuhenkisemmäksi kuin työntekijät, jotka eivät olleet havainneet työpaikallaan kiusaamista. Ryhmien keskiarvoissa oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p=0,000$). Sama linja jatkui myös kiusatuksi itsensä kokeneiden työntekijöiden ja ei-kiusattujen välillä. Ryhmien keskiarvot erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p=0,001$), eli kiusatuksi itsensä kokeneet kokivat työpaikkansa kilpailuhenkisemmäksi. Myös kiusaajien ja ei-kiusaajien välisissä keskiarvoissa oli havaittavissa pientä eroa. Työntekijät, jotka eivät olleet kiusanneet työpaikallaan, pitivät työpaikkaansa vähemmän kilpailuhenkisenä, kuin työntekijät, jotka olivat kiusanneet. Kyse ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=0,097$).

Mikä sitten yhdistää työpaikkakiusaamisen ja kilpailuhengen toisiinsa? Vartia ja Paananen uskovat, että byrokraattisissa organisaatioissa ihmiset saattavat joutua kilpailemaan harvoista etenemistilaisuuksista. Heidän mukaan tällaiset tilanteet ovat omiaan synnyttämään asetelmia, joissa vallankäyttö muuttuu epäasialliseksi ja työntekijöiden

välille syntyy klikkiytymiä. (Vartia ym. 1992, 39.) Ehkä kilpailuhenkinen ilmapiiri voi syntyä myös epätyypillisten työsuhteiden kautta, jolloin työsuhteen epävarmuus saa työntekijät kilpailemaan keskenään ja ehkä myös kiusaamaan toisiaan mikropoliittisen käyttäytymismallin mukaisesti. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä ei kuitenkaan ollut aineistoni perusteella eroa sen suhteen, kuinka kilpailuhenkiseksi he kokevat työpaikkansa.

6.3.2 Muutokset sosiaalitoimiston sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä

Tarkastelin summamuuttujan *muutokset yhteistyössä* sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä mediaanitestin avulla. Aloitin tarkastelemalla edellä esitettyjä muuttujia ryhmissä 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana*. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa edellä mainitun summamuuttujan suhteen. Seuraavaksi tarkastelin summamuuttujaa ryhmissä 1.) *kiusaamisvapaa toimisto* 2.) *kiusaamistoimisto*. Ryhmien välillä näyttäisi olevan eroa summamuuttujan suhteen. Kiusaamistoimistoissa työskentelevien ryhmässä oli jonkin verran enemmän mediaaniarvoa pienempiä tuloksia ja kiusaamisvapaisissa toimistoissa työskentelevien ryhmässä oli puolestaan jonkin verran enemmän mediaaniarvoa suurempia tuloksia. Kyse ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevästä erosta ($p=0,089$). Lopuksi tarkastelin summamuuttujaa ryhmissä 1.) *olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana*. Ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Edellä mainitut ryhmät eivät siis juurikaan eronneet summamuuttujan *muutokset sosiaalitoimiston sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä* suhteen. Tämä vuoksi tarkastelen sisäiseen ja ulkoiseen yhteistyöhön liittyviä muuttujia erikseen seuraavissa alaluvuissa, sillä pidin jokseenkin yllättävänä, että kiusaamistoimistoissa oli enemmän mediaaniarvoa pienempiä tuloksia.

6.3.2.1 Tiimi- ja ryhmätyö

Yhteistyön muutoksista on puhuttanut paljon tiimi- ja ryhmätyö, jotka ovat korvanneet monilla työpaikoilla yksinäisen ja itsenäisen puurtamisen. Vain 8,3 prosenttia keskisuomalaisten sosiaalitoimistojen työntekijöistä ilmoitti tiimi- ja ryhmätyön vähentyneen kuluneen kahden vuoden aikana, kun taas 33,9 prosenttia työntekijöistä ilmoitti näiden työmuotojen lisääntyneen. Enemmistö, 57,8 prosenttia työntekijöistä, arvioi kuitenkin tiimi- ja ryhmätyön määrän pysyneen ennallaan. Työntekijöistä 4,4 prosenttia työskenteli oman työyhteisönsä jäsenten muodostamissa tiimeissä tai ryhmissä koko ajan. 10,6 prosenttia työntekijöistä työskenteli tiimeissä tai ryhmissä enemmän kuin puolet työajastaan. Noin puolet työajastaan työskenteli tällä tavoin 8,9 prosenttia työntekijöistä. Enemmistö keskisuomalaisista sosiaalitoimistotyöntekijöistä eli 67,8 prosenttia työskenteli kuitenkin tiimeissä tai ryhmissä vähemmän kuin puolet työajastaan ja 8,3 prosenttia ei työskennellyt tiimeissä tai ryhmissä lainkaan.

Tarkastelin tiimi- ja ryhmätyön sekä työpaikkakiusaamisen välistä suhdetta ensin alustavasti ristiintaulukoinnin ja sitten U-testin avulla. U-testissä käytin edellä käyttämiäni tarkasteluryhmiä. Ryhmien 1.) *olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* keskiarvoissa oli tilastollisesti merkitsevä ero, mutta tulos oli kuitenkin ennakkokäsitykseni vastainen. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,002$. Työntekijät, joilla tiimi- ja ryhmätyön määrä oli vähentynyt, ilmoittivat useammin kiusanneensa työtovereitaan, kuin työntekijät, joilla kyseiset työmuodot olivat lisääntyneet. Sama suunta näkyi ryhmissä 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana*. Kyse ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevästä erosta, sillä tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,060$. Näytti kuitenkin siltä, että työntekijät, jotka kokivat itsensä kiusatuksi, kertoivat useammin tiimi- ja ryhmätyön vähentyneen samalla kuin työntekijät, jotka eivät kokeneet itseään kiusatuksi, ilmoittivat tiimi- ja ryhmätyön lisääntyneen. Ehkä tiimit ja ryhmät eivät tarjoakaan kiusaamiselle otollista kasvualustaa, kuten olin ennakoinut, vaan ne saattavat jollakin tapaa suojata työntekijöitä työpaikkakiusaamiselta.

6.3.2.2 Kuntien välinen yhteistyö ja kuntaliitokset

Kunta ja palvelurakenteen uudistuksen tavoitteena on hallituksen esityksen mukaisesti vahvistaa kuntarakennetta yhdistämällä kuntia ja liittämällä osia niistä toisiin kuntiin. Tarkoituksena on vahvistaa palvelurakenteita kokoamalla kuntaa laajempaa väestöpohjaa edellyttäviä palveluja sekä lisäämällä kuntien välistä yhteistoimintaa. (HE 155/2006.) Aineistoni perusteella kuntien välinen yhteistyö on lisääntynyt keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa kuluneen kahden vuoden aikana. Työntekijöistä 6,7 prosenttia koki kuntien välisen yhteistyön lisääntyneen huomattavasti ja 36,7 prosenttia koki sen lisääntyneen jonkin verran. Enemmistö eli 52,2 prosenttia työntekijöistä arveli kuitenkin yhteistyön määrän pysyneen ennallaan. Vain 4,4 prosenttia työntekijöistä koki kuntien välisen yhteistyön vähentyneen jonkin verran. U-testin avulla tarkasteltuna työpaikkakiusaamisvapaisissa toimistoissa yhteistyö naapurikuntien kanssa oli lisääntynyt enemmän kuin kiusaamistoimistoissa. Kyseisten ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ja tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,002$. Muiden U-testin yhteydessä käytettyjen ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa muuttujan suhteen. Lisääntyneellä kuntien välisellä yhteistyöllä saattaa kuitenkin olla jonkinlaisia kiusaamiselta suojaavia vaikutuksia. Ehkä tällaisella yhteistyöllä on samankaltaisia vaikutuksia työntekijöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin kuin tiimi- ja ryhmätyöllä.

Entä sitten kuntaliitokset ja työpaikkakiusaaminen? Onko Keski-Suomessa tapahtuneilla kuntaliitoksilla yhteyttä työpaikkakiusaamiseen sosiaalitoimistoissa? Kuntaliitoksista johtuvat muutokset häiritsivät tai haittasivat kuluneen vuoden aikana jatkuvasti 11,1 prosenttia työntekijöistä. Työntekijöistä 17,2 prosenttia kertoi kuntaliitosten häirinneen tai haitanneen heitä melko usein ja 32,2 prosenttia (Md) kertoi niiden haitanneen tai häirinneen silloin tällöin. Työntekijöistä 39,4 prosenttia koki liitosten haitanneen kuluneen vuoden aikana harvoin tai ei koskaan. Tarkastelin kuntaliitosten häiritsevyyden ja haittaavuuden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen U-testin avulla. Tarkastelin muuttujaa aiemmin käyttämässäni ryhmässä. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kuntaliitosten häiritsevyyden ja haittaavuuden suhteen. Itse arvelin kuntaliitosten aiheuttaneen sosiaalitoimistoissa epävarmuutta, joka olisi voinut lisätä kiusaamisen riskiä.

Tällä metodilla kuntaliitokset eivät kuitenkaan paljastuneet kiusaamisen riski- eikä suojatekijöiksi.

6.3.3 Muutokset työsuhteissa

6.3.3.1 Työsuhteen laatu

Tutkimushenkilöistä 78,3 prosenttia työskenteli toistaiseksi voimassaolevassa tai vakituisessa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa tai sijaisena oli puolestaan 21,7 prosenttia työntekijöistä. Tutkimushenkilöiden aiempien määräaikaisten työsuhteinen määrä saman työnantajan palveluksessa vaihteli nollan ja yhdentoista työsuhteen välillä ($Md=2$). Tulokset vastaavat hyvin pitkälti julkisen sektorin yleistä kehityslinjaa. Tilastokeskuksen mukaan kuntien sosiaalialan työntekijöistä 24 prosenttia työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa (Lehto ym. 2004, 24). Eräs tutkimushenkilöstä kommentoi määräaikaisten työntekijöiden tilannetta seuraavalla tavalla:

”Työsopimuspätkät ovat lyhyitä, yleensä muutama kuukausi, vaikka niihin ei varsinaisesti perusteita olisikaan. Työsopimusten uusiminen menee aina viime tinkaan, eikä välttämättä sopimusta ole tehty ennen kuin edellinen päättyy.”

Tarkastelin kiusaamisen ja työsuhteen laadun välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Käytin analyyseissa Khiin neliö-testiä, Fisherin-testiä sekä yhteyden mittoina Phi-arvoa sekä kontingenssikerrointa. Työsuhteen laadun suhteen kiusatut ja ei-kiusatut työntekijät eivät eronneet toisistaan tilastollisessa mielessä ($\chi^2(1)=0,181$, $p=0,670$). Käytin ristiintaulukon analyysissä χ^2 -testiä, jolla analysoin muuttujien välistä riippuvuutta sekä kontingenssikerrointa ($C=0,032$) ja dikotomiselle ristiintaulukolle sopivaa phi-arvoa ($-0,032$), joiden avulla mittasin muuttujien välillä olevaa yhteyttä. Mielestäni tulos on ehkä jollakin tapaa yllättävä, ja siksi pohdin sitä seuraavaksi hieman tarkemmin.

Kiusaamisen ja työhyvinvoinnin tutkijat eivät ole olleet täysin yhtä mieltä työsuhteen laadun ja työpaikkakiusaamisen välisestä yhteydestä. Osa tutkijoista on nähnyt esimerkiksi osa-aikaisuuden kiusaamiselta suojaavana tekijänä, kun taas osassa tutkimuksista osa-aikaisuus on näyttäytynyt mahdollisena riskitekijänä. (Hoel ym. 2003, 206-207.) Miksi sitten määräaikainen työntekijä voisi joutua vakituista työntekijää helpommin työpaikkakiusaamisen kohteeksi? Maunon ja Kinnusen mukaan määräaikainen työ sekä

pätkätyöt voivat heikentää työhyvinvointia ydin-reunatyöntekijähypoteesin mukaisesti. Kyseisen hypoteesin mukaan määräaikaiset työntekijät eivät välttämättä kuulu organisaation avain- tai ydintyöntekijöiden joukkoon, ja siksi he ajautuvat organisaatiossa pysyviä työntekijöitä heikompaan asemaan. (Mauno & Kinnunen 2005, 191-192.) Tämän hypoteesin perusteella voisi olettaa, että kiusatuksi joutuu helpommin määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä. Aineistoni perusteella tilanne ei kuitenkaan ole tämä. Kiusatut ja ei-kiusatut työntekijät eivät eronneet toisistaan työsuhteen laadun suhteen. Myöskään *kiusaajien* eli tutkimushenkilöiden, jotka ilmoittivat kiusanneensa työtovereitaan kuluneen puolen vuoden aikana eikä *ei-kiusaajien* välillä ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työsuhteen laadun suhteen (Fisherin tarkka nelikenttätesti=4,038, p=0,149). Työsuhteella ei siis näytä olevan merkitystä työpaikkakiusaamisen kannalta ainakaan tarkastelemissani sosiaalitoimistoissa. Tilanne saattaisi olla kuitenkin toinen vaikkapa yksityisellä sektorilla.

6.3.3.2 Työsuhteen epävarmuustekijät

Työsuhteen laatu liittyy olennaisesti työsuhteessa koettuun epävarmuuteen. Käsittelenkin seuraavaksi työsuhteeseen liittyvän epävarmuuden ja työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä. Tarkastelin työsuhteessa koettua epävarmuutta viiden eri ulottuvuuden kautta, jotka olivat siirto toisiin tehtäviin, siirto toiseen työyksikköön, pakkolomautus, irtisanominen ja työttömyys.

Sosiaalitoimistojen työntekijöistä 22,2 prosenttia ilmoitti, että siirto toisiin tehtäviin aiheuttaa joko paljon tai melko paljon epävarmuutta heidän työsuhteessaan. Työntekijöistä yli puolet (53,3 %) koki, että siirto toisiin tehtäviin aiheuttaa vain vähän tai ei lainkaan epävarmuutta heidän työsuhteessaan. Työntekijöistä 23,3 prosenttia kertoi siirron toiseen yksikköön aiheuttavan joko melko paljon tai paljon epävarmuutta heidän työsuhteessaan. Työntekijöistä yli puolet (54,4 %) puolestaan ilmoitti, että siirto toiseen yksikköön aiheuttaa epävarmuutta heidän työsuhteessaan vain vähän tai ei lainkaan.

Pakkolomautus ja irtisanominen eivät aiheuttaneet juurikaan epävarmuutta työntekijöiden työsuhteissa. Tutkimushenkilöistä 73,3 prosenttia kertoi sen aiheuttavan epävarmuutta vain vähän tai ei lainkaan ja vain 4,4 prosenttia kertoi sen aiheuttavan epävarmuutta joko melko

paljon tai paljon. Työntekijöistä 73,3 prosenttia kertoi irtisanomisen aiheuttavan vain vähän tai ei lainkaan epävarmuutta heidän työsuhteessaan ja 6,1 prosenttia kertoi sen aiheuttavan joko melko paljon tai paljon epävarmuutta.

Työttömyys puolestaan aiheutti hieman enemmän epävarmuutta työntekijöiden työsuhteissa kuin pakkolomautus ja irtisanominen. Työntekijöistä 12,2 prosenttia koki työttömyyden uhkan aiheuttavan epävarmuutta heidän työsuhteessaan joko paljon tai melko paljon. Määräaikaisista työntekijöistä (N=39) 35,9 prosenttia koki työttömyyden aiheuttavan joko paljon tai melko paljon epävarmuutta. U-testin avulla tarkasteltuna määräaikaisten ja vakituisten työntekijäryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p=0,000$) sen suhteen aiheuttaako työttömyys epävarmuutta heidän työsuhteessaan.

Tarkastelin edellä mainittujen työsuhteeseen liittyvien epävarmuustekijöiden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen. Aloitin tarkastelemalla työntekijöiden kokeman epävarmuuden siirrosta toisiin tehtäviin sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä U-testin avulla. Tarkastelin muuttujaa ryhmissä 1.) *olen kokenut itseni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kokenut itseäni kiusatuksi kuluneen puolen vuoden aikana*. Tarkka yksisuuntainen merkitsevyys oli $p=0,018$. Näyttää siis siltä, että kiusatuksi itsensä kokeneiden ja ei-kiusattujen välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ero sen suhteen, kokevatko he työsuhteessaan epävarmuutta toisiin tehtäviin siirtämisen muodossa. Kiusatuksi itsensä kokeneet kokivat enemmän epävarmuutta kyseisen tekijän osalta. Kyse ei kuitenkaan ole välttämättä työpaikkakiusaamisen riskitekijästä. Ehkä kiusatuksi joutuminen lisää toisiin tehtäviin siirtämisen riskiä. Tällä tavoin saatetaan joissakin työyhteisöissä ratkaista työyhteisöä rasittava kiusaamisongelma. Siirtoa toisiin tehtäviin voidaan myös käyttää kiusaamisen keinona. Uhka siirrosta toisiin tehtäviin voi syntyä esimerkiksi kiusaajan mikropoliittisen käyttäytymisen myötä, jolla hän saattaa haluta parantaa omia asemiaan työyhteisössä sysäämällä toisen työntekijän toisiin työtehtäviin työyhteisön sisällä. Muuttujan tarkastelu ryhmissä 1.) *olen kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana* 2.) *en ole kiusannut työtoveriani kuluneen puolen vuoden aikana*, ei kuitenkaan tukenut käsitystä, että kiusaajaa huolettaisi siirto toisiin tehtäviin. Kyse näyttää olevan kiusatun huolesta ja ehkä myös kiusaamisen keinosta tai seuraamuksesta ennemmin kuin kiusaamisen todellisesta riskitekijästä.

Tarkastelin työntekijöiden kokeman epävarmuuden siirrosta toiseen yksikköön sekä työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä U-testin avulla. Tarkastelin muuttujaa edellä käytetyissä ryhmissä. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa sen suhteen, että kokevatko ryhmän jäsenet epävarmuutta työsuhteessaan liittyen siirtoon toiseen yksikköön. Myöskään pakkolomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden suhteen edellä mainitut ryhmät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

6.3.3.3 Työntekijöiden vaihtuvuus

Työntekijöiden vaihtuvuus näyttää olevan arkipäivää keski-suomalaisissa sosiaalitoimistoissa. Työntekijöistä 45,6 prosenttia arvioi työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntyneen jonkin verran kuluneen kahden vuoden aikana. 9,4 prosenttia työntekijöistä arvioi vaihtuvuuden lisääntyneen huomattavasti, kun taas 2,8 prosenttia näki vaihtuvuuden vähentyneen. 42,2 prosenttia arvioi vaihtuvuustilanteen pysyneen samanlaisena kuluneen kahden vuoden aikana. 25 prosenttia työntekijöistä arvioi epäpätevien työntekijöiden määrän kasvaneen kuluneen kahden vuoden aikana, kun taas 12,2 prosenttia näki määrän laskeneen. Reilusti yli puolet työntekijöistä arveli tilanteen pysyneen ennallaan.

Ennakkokäsitykseni vastaisesti myöskään työntekijöiden vaihtuvuudella ei näytä olevan yhteyttä työpaikkakiusaamiseen. Tarkastelin U-testin avulla vaihtuvuuden sekä vaihtuvuuden häiritsevyyden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen aiemmin käyttämissäni ryhmissä, mutta ryhmien välillä ei ilmennyt eroa muuttujien suhteen. Eräs tutkimushenkilöistä kuitenkin totesi, että ”*kun työntekijät vaihtuvat paljon, asia [kiusaaminen] ei pääse kovin näkyväksi*”. Ehkä työntekijöiden vaihtuvuudella on vaikutuksia kiusaamisen näkyvyyteen. Työntekijöiden vaihtuessa jatkuvasti, työpaikalla tapahtuva kiusaaminen saattaa kulkeutua harvempien tietoon.

6.3.4 Muutokset joustovaatimuksissa

6.3.4.1 Kasvaneet asiakasmäärät

Sosiaalitoimistojen kiire sekä joustamisen tarve on selkeästi tarkasteltavissa asiakasmäärien kautta. Tutkimushenkilöiden arvion mukaan heidän asiakasmääränsä ovat kasvaneet kuluneen kahden vuoden aikana. Työntekijöistä 47,8 prosenttia (Md) arvioi

asiakasmäärän lisääntyneen jonkin verran kuluneen kahden vuoden aikana ja 16,1 prosenttia työntekijöistä arvioi asiakasmäärän lisääntyneen huomattavasti. Työntekijöistä 10,6 prosenttia arvioi asiakasmäärän kuitenkin vähentyneen. Työntekijöistä 17,2 prosenttia koki asiakkaiden suuren määrän häirinneen tai haitanneen heitä heidän työtehtävissään jatkuvasti kuluneen vuoden aikana. Melko usein asiakkaiden suuri määrä häytti tai häiritsi 31,1 prosenttia työntekijöistä. Työntekijöistä 30,6 prosenttia koki asiakkaiden suuren määrän häirinneen tai haitanneen silloin tällöin ja harvoin se häytti 16,1 prosenttia työntekijöistä. Viisi prosenttia työntekijöistä ei kokenut asiakkaiden suuren määrän haitanneen tai häirinneen lainkaan kuluneen vuoden aikana.

Pelkän asiakkaiden lisääntyneen määrän ja työpaikkakiusaamisen välillä ei näytä olevan yhteyttä toisiinsa. Tarkastelin yhteyttä U-testin avulla aiemmin käyttämässäni ryhmissä, mutta ryhmien keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa muuttujan suhteen. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että työpaikkakiusaamista työpaikallaan havainneet raportoivat asiakkaiden suuren määrän haitanneen tai häirinneen heitä useammin, kuin työntekijät, jotka eivät olleet havainneet työpaikallaan työpaikkakiusaamista. U-testin avulla tarkasteltuna kiusaamista havainneiden ryhmän ja kiusaamista havaitsemattomien ryhmän välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero sen suhteen, onko asiakkaiden suuri määrä häirinyt tai haitannut heitä heidän työtehtävissään kuluneen vuoden aikana. Yksisuuntainen tarkka merkitsevyys oli $p=0,005$. Muiden edellä käytettyjen ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut eroa kyseisen muuttujan suhteen. Kiusaajia asiakkaiden suuri määrä ei näyttänyt häiritsevän sen enempää kuin työntekijöitä, jotka eivät olleet kiusanneet, vaikka frustraatio-aggressiomallin mukaan näin voisi olettaa tapahtuvan. Mikä sitten saa työntekijät, joita asiakkaiden suuri määrä häiritsee tai häyttää havaitsemaan kiusaamista useammin, kuin työntekijät, joita asiakkaiden suuri määrä häiritsee vähemmän? Onko mahdollista, että suurten asiakasmäärien kanssa kamppailevat työntekijät tarkastelevat työyhteisöään negatiivisemmassa valossa, vai onko kyse jostakin aivan muusta?

6.3.4.2 Työaikaa koskevat joustovaatimukset

Työaikaa koskeva joustavuuspuhe on sävyttänyt työntekijöiden arkea 1980-luvulta lähtien. Julkunen ja Nätti toteavatkin, että ”*Vaikka normaalityöaika on kulttuurinen normi, niin*

työajat eivät ole kovinkaan jäykkiä ja yhdenmukaisia”. (Julkunen ym. 1994, 285.) Ovatko joustovaatimukset sitten lisääntyneet keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa? Tutkimushenkilöistä 56,7 prosenttia (Md) arvioi työaikaa koskevien joustovaatimusten, kuten yli- ja viikonlopputöiden, pysyneen samana kuluneen kahden vuoden aikana. Työntekijöistä 29,4 prosenttia arvioi työaikaa koskevien joustovaatimusten lisääntyneen jokin verran, kun taas 6,1 prosenttia arvioi niiden lisääntyneen huomattavasti. Työntekijöistä 7,8 prosenttia arvioi vaatimusten kuitenkin vähentyneen. Tarkastelin U-testin avulla työpaikkakiusaamisen ja työaikaa koskevan joustovaatimusten välistä yhteyttä. Käytin tarkastelussa aiemmin käytettyjä ryhmiä. Ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa joustovaatimusten kasvun suhteen. Eroa ei myöskään ollut joustovaatimusten häiritsevyyden ja haittaavuuden suhteen. Näyttää siis siltä, että työaikaan liittyvien joustovaatimusten ja työpaikkakiusaamisen välillä ei ole yhteyttä.

6.3.5 Muutokset organisaatiossa

Sosiaalitoimistojen työntekijät työskentelevät alituisten organisaatiomuutosten keskellä. Työntekijöistä 15,6 prosenttia arvioi työorganisaatiota koskevien odotettujen muutosten lisääntyneen huomattavasti kuluneen kahden vuoden aikana. Työntekijöistä 47,2 prosenttia arvioi odotettujen organisaatiomuutosten määrän kasvaneen jonkin verran, ja 37,2 prosenttia arvioi määrän pysyneen ennallaan. Kukaan tutkimushenkilöistä ei kuitenkaan arvioinut määrän pienentyneen kuluneen kahden vuoden aikana. Myös odottamattomien organisaatiomuutosten määrä on työntekijöiden mukaan kasvanut kuluneen kahden vuoden aikana. Vain yksi työntekijä arvioi odottamattomien organisaatiomuutosten vähentyneen jonkin verran, kun taas 13,3 prosenttia arvioi kyseisten muutosten lisääntyneen huomattavasti. 50,6 prosenttia työntekijöistä arvioi odottamattomien organisaatiomuutosten lisääntyneen jonkin verran ja 35,6 prosenttia arvioi määrän pysyneen ennallaan.

Jo tapahtuneiden muutoksien lisäksi myös uusia muutoksia näyttää olevan tiedossa. Työntekijöistä 62,2 prosenttia arvioi, että heidän työpaikallaan tapahtuu huomattavia organisaatioon liittyviä muutoksia seuraavan kahden vuoden aikana. Työntekijöistä 32,2 prosenttia arvioi muutoksia tapahtuvan jonkin verran ja vain 3,3 prosenttia arvioi, että muutoksia tapahtuu vain vähän tai ei lainkaan. Työntekijöistä 2,2 prosenttia vastasi

kysymykseen ”*en osaa sanoa*”. 16,7 prosenttia työntekijöistä koki organisaatiota koskevien muutosten häirinneen tai haitanneen heitä työtehtävissä jatkuvasti kuluneen vuoden aikana. Työntekijöistä 31,1 prosenttia koki muutosten häirinneen tai haitanneen heitä melko usein ja 34,4 prosenttia (Md) koki muutosten häirinneen tai haitanneen heitä silloin tällöin. Työntekijöistä 17,8 prosenttia koki muutosten häirinneen tai haitanneen harvoin tai ei koskaan.

Tarkastelin arvioitujen muutosten yhteyttä työpaikkakiusaamiseen U-testin avulla. Jätin tarkastelun ulkopuolelle ”*en osaa sanoa*” -vastanneet (N=4). Tarkastelin muuttujaa edellä käytetyissä ryhmissä. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa sen suhteen, tapahtuuko työpaikalla tulevaisuudessa muutoksia. Tarkastelin organisaatiomuutosten häiritsevyyden tai haittaavuuden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen U-testin avulla. Tarkastelin muuttujia edellä mainituissa ryhmissä, eikä näidenkään muuttujien osalta ryhmien välillä ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Ryhmät eivät poikenneet toisistaan myöskään odottamattomien tai odotettujen organisaatiomuutosten suhteen. Organisaatiomuutosten ja työpaikkakiusaamisen välillä ei siis näytä olevan yhteyttä ainakaan tällä tavalla tarkasteltuna.

6.4 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen

Onko työpaikoilla esiintyneeseen työpaikkakiusaamiseen sitten puututtu keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa? Työntekijöistä vain 6,7 prosenttia eli yhteensä 12 työntekijää ilmoitti, että heidän työpaikallaan kiusaamiseen oli puututtu (N=178). Koska kysymyksessä ei pyydetty määrittelemään viittasiko puuttuminen juuri aiemmin kysytyihin tapauksiin, on mahdotonta päätellä, onko tällä hetkellä työpaikoilla muhiviin kiusaamistilanteisiin yritetty puuttua. Kun työntekijöiltä kysyttiin, millä tavoin kiusaamiseen puuttuminen vaikutti työpaikalla kiusaamisen määrään, vain kolme työntekijää ilmoitti kiusaamisen loppuneen puuttumisen jälkeen kokonaan. Työntekijöistä kuusi ilmoitti kiusaamisen vähentyneen puuttumisen myötä. Lisäksi eräs työntekijöistä kommentoi kiusaamisen muodon muuttuneen kiusaamiseen puuttumisen jälkeen.

Tulokset kertovat siitä, että sosiaalitoimistoissa kiusaamiseen ei ehkä osata puuttua tai siihen ei ehkä puututa parhaalla mahdollisella tavalla. Monilta työpaikoilta varmasti myös uupuu toimintasuunnitelma kiusaamistilanteiden varalle, eikä tilannetta tämän vuoksi osata käsitellä asianmukaisella tavalla. Tällöin kiusaamisen kierre voi vapaasti jatkaa syvenemistään, ja päättyä lopulta kiusatun syrjäytymiseen työelämästä. Ongelmallisia ovat myös kiusaamistilanteet, joissa yksikön esimies on kiusaajan roolissa. Tällainen tilanne vaikuttikin varsin yleiseltä tutkimukseni kiusaamistoimistoissa. Jos esimiehellä on velvollisuus puuttua kiusaamiseen (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738/28§), kuka puuttuu kiusaavan esimiehen toimintaan?

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Keskisuomalaisten sosiaalitoimistotyöntekijöiden työn rakenteissa on tapahtunut runsaasti muutoksia kuluneen kahden vuoden aikana. Kuntaliitosten lisäksi suuria organisaatiomuutoksia on tapahtunut ja tulee tapahtumaan myös jatkossa. Tästä pitänee huolen kunnissa myllertävä kunta- ja palvelurakennemuutos ja sen mukainen toimintojen ja organisaatioiden uudelleenjärjestäminen.

Muutoksia on tapahtunut myös työhön kohdistuvissa vaatimuksissa. Työtahti on kiristynyt sekä asiakasmäärät ovat kasvaneet ja näin ollen kiire häiritsee ja rasittaa keskisuomalaisten sosiaalitoimistojen työntekijöitä varsin runsaasti. Työntekijöihin kohdistuvat tulos-, tehokkuus- ja laatuvaatimukset ovat lisääntyneet ja etenkin tulos- ja tehokkuusvaatimukset koetaan työtä häiritsevinä ja haittaavina. Lisäksi vaatimuksiin olennaisesti liittyvä, työhön kohdistuva arviointi koetaan työntekijöiden keskuudessa rasittavana ja häiritsevänä. Sosiologi George Ritzerin mukaan kehityskulku viittaa ilmiöön, jota hän nimittää *yhteiskunnan mcdonaldisaatioksi*. (*McDonaldization of Society*). Ritzerin mukaan mcdonaldisaation ulottuvuuksiin lukeutuvat juuri tehokkuus, laskettavuus, ennustettavuus sekä kontrollointi epäinhimillisen teknologian avulla.

Mikä sitten on työpaikkakiusaamistilanne keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa? Sosiaalitoimistojen työntekijöistä enemmän kuin joka kymmenes on kokenut itsensä kiusatuksi työpaikallaan. Kiusaaminen on ollut muun muassa syrjimistä ja eristämistä, tehdyn työn vähättelyä ja mitätöintiä, selän takana juoruilemistä sekä työnteon vaikeuttamista. Kiusaamista ei kuitenkaan ole tapahtunut yhtä usein kuin useissa kiusaamisen määritelmässä oletetaan. Tämä tuskin tekee työpaikkakiusaamiskokemuksesta kuitenkaan yhtään väheksyttävämpää tai vähemmän vakavaa. Kiusaaminen satuttaa ja loukkaa sekä nakertaa ihmisen omanarvontuntoa.

Kiusatuista puolet ilmoitti kiusaajakseen oman esimiehensä. Kyse ei ehkä siis olekaan näissä tapauksissa perinteisestä työntekijöiden välisestä vertaiskiusaamisesta, vaan ilmiön taustalla vaikuttanevat hieman erilaiset mekanismit. Onko kyseessä sitten esimiesaseman ja siihen kuuluvan vallan väärinkäyttö, vai koetaanko esimiehen toiminta helpommin

kiusaamisena? Vai onko mahdollista, että esimies toimii kiusaavan organisaation edustajana? Näihin mielenkiintoisiin kysymyksiin en kuitenkaan pysty tämän tutkimuksen puitteissa vastaamaan.

Mitkä työelämän muutokseen liittyvät tekijät sitten ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen tarkastelemissani sosiaalitoimistoissa? Kiusaamisen työelämän muutoksen liittyvinä riski- ja suojatekijöinä näyttäytyivät tutkimuksessani seuraavat tekijät:

Riskitekijät:	Suojatekijät:
Muutokset työhön kohdistuvissa vaatimuksissa: <ul style="list-style-type: none"> - häiritsevä tai rasittava kiire - tulosvaatimukset - työhön kohdistuva häiritsevä tai rasittava arviointi 	Tiimi- ja ryhmätyö
Palkkoihin liittyvät ristiriidat	Kuntien välinen yhteistyö
Työpaikalla vallitseva kilpailuhenki	

Kuvio 7.1: Työpaikkakiusaamisen riski- ja suojatekijät

Riskitekijät liittyvät työpaikkakiusaamiseen eri tavoin. Työhön kohdistuvat vaatimukset ovat työhön kohdistuvaa arviointia lukuun ottamatta vaikuttaneet lähinnä kiusaajien toimintaan. Juuri kiusaajat ilmoittivat kiireen häiritsevänä ja haittaavana tekijänä ja kiireen lisäksi kiusaajia häiritsivät myös lisääntyneet tulosvaatimukset. Ehkä nämä vaatimukset vaikuttavat jollakin tapaa työntekijöiden käyttäytymiseen työpaikalla ja johtavat lopulta kiusaamisprosessin käynnistymiseen joko aggression sosiaalisen interaktio-mallin, yleisen affektiivisen aggressiomallin tai frustraatio-aggressio-mallin mukaisesti. Työhön kohdistuva arviointi häiritsi puolestaan niin kiusatuksi itsensä kokeneita, kiusaamista työpaikallaan havainneita kuin kiusaajiakin. Vois siis olla mahdollista, että vaatimusten rasittamat ja uuvuttamat työntekijät syyllistyvät muita useammin kiusaamiseen ja nämä työhön kohdistuvat vaatimukset toimivat tällöin työpaikkakiusaamisen mahdollistavina, motivoivina tai laukaisevina tekijöinä.

Työpaikalla vallitsevasta kilpailuhengestä on kuitenkin varsin hankala sanoa, onko se työpaikkakiusaamisen syy vai sen seuraus. Sen yhteys työpaikkakiusaamiseen on kuitenkin aineistoni valossa kiistaton. Niin kiusatut, kuin kiusaamista sivusta seuranneet pitivät työpaikkansa ilmapiiriä kilpailuhenkisenä. Tämän vuoksi kilpailuhenkisyys ansaitsee

mielestäni paikan kiusaamisen riskitekijänä. Mitkä asiat sitten tekevät työpaikasta kilpailuhenkisen? Epätyyppilliset työsuhteet eivät aineistoni perusteella ole yhteydessä työpaikan kilpailuhenkiseksi kokemiseen. Ehkä kilpailuhenkisyys liittyy jollakin tapaa työsuoritteiden mittaamiseen ja arviointiin tai esimerkiksi vähäisiin etenemismahdollisuuksiin? Näihin kysymyksiin vastaaminen edellyttäisi kuitenkin jatkotutkimusta. Ehkä kilpailuhenkisessä ilmapiirissä kiusaaminen kuitenkin mahdollistuu paremmin, kuin kilpailuhengettömässä työpaikassa.

Myös palkkoihin liittyvät ristiriidat liittyivät työpaikkakiusaamiseen, mutta hieman eri tavalla, kuin edellä mainitut tekijät. Kiusaamistoimistoissa palkkoihin liittyviä erimielisyyksiä oli runsaammin ja myös kiusaamista työpaikallaan havainneet raportoivat palkkoihin liittyvistä ristiriidoista enemmän, kuin työntekijät, jotka eivät olleet havainneet työpaikkakiusaamista. Palkkoihin liittyvät ristiriidat voisi luokitella mielestäni ehkä kiusaamista motivoiviin tai jopa laukaiseviin tekijöihin. Sosiaalialalla palkkakeskusteluun liittyy varsin paljon epäoikeudenmukaisuuden tuntemuksia ja palkoista puhuttaessa puhutaan usein myös työn arvosta. Ei siis ole mielestäni ihme, että palkkoihin liittyvät ristiriidat ja konfliktit saattavat kehittyä työpaikoilla kiusaamiseksi. Kiusaajat itse, eivät kuitenkaan raportoineet palkkoihin liittyvistä konflikteista ei-kiusajia enempää.

Yllä mainitut riskitekijät näyttävät kaikki liittyvän sosiaalialan resurssien vähyyteen ja näiden vähäisten resurssien aiheuttamiin vaatimuksiin. Eräs tutkimushenkilöistä kritisoikin resurssien niukkuutta seuraavalla tavalla:

”Kaupungin henkilöstösäästöt aiheuttaa sitä, että olemassa olevat syllistetään, kun ei keretä tehdä töitä puuttuvien työntekijöiden puolesta. Pinna kireällä, toisia kytätään, ollaan pahalla tuulella, hermostuneita, väsyneitä, toisia vähätteleviä, helposti loukkaantuvia, pomoa mieliteleviä.”

Vaikuttaa siltä, että säästöpainet lisäävät työntekijöiden työpahoinvointia ja työpaikkakiusaaminen on vain yksi työpahoinvoinnin monista muodoista. Suurimmat vaikutukset säästöpainella on varmastikin työntekijöiden jaksamiseen. Moni uupuu kasautuvien ja alituisesti lisääntyvien töiden ja työhön kohdistuvien erilaisten vaatimusten alle. Osa taas reagoi näihin vaatimuksiin ja paineisiin hyökkäämällä toisten työntekijöiden tai omien alaistensa kimppuun. Ehkä loppujen lopuksi kyse onkin kiusaavasta

työorganisaatiosta tai työn järjestyksestä, joka saa työntekijät ja esimiehet kääntymään toisiaan vastaan. Pitkällä aikavälillä tällaisella työntekijöiden uuvuttamisella voi olla vakaviakin seurauksia. Henkilökohtaisten tragedioiden lisäksi uuvutetut työntekijät tulevat kunnille kalliiksi ja ironista kyllä, säästäminen näyttää kasvattavan säästämisen tarvetta entisestään.

Ennakkokäsitykseni kääntävänä tutkimustuloksena pidän sitä, että tiimi- ja ryhmätyö näyttäytyivät kiusaamisen riskitekijän asemasta kiusaamiselta suojaavana tekijänä. Ehkä tiivis yhteistyö toisten työntekijöiden kanssa vähentää kiusaamiselle otollisten konfliktien syntymistä. Yhdessä työskentely voi myös mahdollistaa uudenlaisen yhteisöllisyyden sekä työntekijöiden keskinäisen sosiaalisen tuen ja avun jakamisen, jotka saattavat suojella työntekijöitä työhön kohdistuvien vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta. Kun työntekijät tuntevat toisensa paremmin, konflikteja synnyttävälle ennakkoluuloille jää myös ehkä vähemmän tilaa. Sosiaalialalla yhteistyö työtovereiden kanssa voi siis olla myös tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Ehkä tämän vuoksi myös kuntien välisellä yhteistyöllä on sosiaalitoimistoissa kiusaamiselta suojaavia vaikutuksia. Kiusaamisvapaisissa sosiaalitoimistoissa yhteistyö naapurikuntien kanssa oli lisääntynyt kuluneen kahden vuoden aikana enemmän kuin kiusaamistoimistoissa. Työntekijöiden välisellä eritasoisella yhteistyöllä voi siis olla merkitystä työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemisen kannalta.

Vaikka tarkastelen tutkimuksessani työpaikkakiusaamista työelämän muutoksen näkökulmasta, uskon ilmiön olevan kuitenkin sen verran moniulotteisen, että näkökulmani tarjoaa vain kapean näköalapaikan ilmiön tarkasteluun. Työpaikkakiusaamisessa on mielestäni aina kyse useiden eri tekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Pidän kuitenkin tärkeänä juuri ympäristönäkökulman huomioimista, sillä ympäristö, tässä tapauksessa muutoksessa oleva työympäristö, toimii ihmisten käyttäytymisen vaikuttimena. Työpaikkakiusaamisen syiden etsiminen yksilöiden persoonallisuuden piirteistä ei huomioi mielestäni riittävästi tätä seikkaa.

Mitä sitten olen saavuttanut tai jättänyt saavuttamatta tutkimuksellani? Tutkimukseni kartoittaa sitä muutosten maailmaa, jonka keskellä keskisuomalaiset sosiaalitoimistojen työntekijät elävät tällä hetkellä. Suurin osa tarkastelemistani muutoksista on puheessamme varsin kielteisesti värittyneitä ja tarkastelemani muutokset ovat vain osa työn uutta ja alati muuttuvaa järjestystä. Työn uudessa järjestyksessä on varmasti paljon myös tekijöitä, jotka

tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. Tästä esimerkkinä toimivat muun muassa uudenlaiset yhteistyön vaatimukset ja mahdollisuudet. Työpaikkakiusaamiselta suojaavien tekijöiden löytäminen jäi kuitenkin myöhempien tutkimusten haasteiksi, sillä aineistoni valossa tarkastelemistani tekijöistä vain lisääntyneellä tiimi- ja ryhmätyöllä sekä kuntien välisellä yhteistyöllä on tällaisia kiusaamiselta suojaavia vaikutuksia.

Voidaanko esittämiini työpaikkakiusaamisen riskitekijöihin sitten puuttua sosiaalitoimistoissa, on hankalampi kysymys. Kyse näyttää olevan resurssien niukkuudesta ja tähän tilanteeseen toimistojen työntekijät eivät juurikaan pysty itse vaikuttamaan. Suuressa mittakaavassa kyse on siis yhteiskunnan tasoisesta ongelmasta ja vastausta ongelman ratkaisuun pitäisi etsiä tältä samaiselta taholta. Todellisuus on kuitenkin se, että alituiset säästöpainet kuluttavat julkisen sektorin työntekijöitä ja tämä uupumus ja turhautuminen purkautuvat ulos oireina, joista työpaikkakiusaaminen on vain yksi esimerkki.

Vaikka taustatekijöihin puuttuminen saattaa olla haastavaa, on itse kiusaamiseen kuitenkin puututtava työpaikalla. Tähän velvoittaa jo työturvallisuuslaki (28§) toteamalla:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (23.8.2002/738).

Työpaikkakiusaamiseen puuttumisessa näyttää kuitenkin olevan keskisuomalaisissa sosiaalitoimistoissa vielä kehittämisen varaa. Henkilökohtaisten tragedioiden lisäksi työpaikkakiusaamisessa kyse on myös ilmiöstä, joka nakertaa työyhteisön tehokkuutta. Näin ollen kiusaamiseen puuttumista voi pitää niin työntekijöiden, kuin itse organisaationkin etuna. Tämän vuoksi työntekijöiden työhyvinvointiin olisi mielestäni panostettava julkisella sektorilla uudella tavalla. Hyvinvoivat työyhteisöt ovat tuloksellisia ja tehokkaita. Hyvinvoivien työntekijöiden energia suuntautuu itse työhön, ei ilkeiden ja happamien ihmissuhdekeittojen keittämiseen. Paras ratkaisu työpaikkakiusaamisen vähentämisessä olisi kuitenkin sen ennaltaehkäiseminen. Tämä edellyttäisi aktiivista työn, työolojen ja johtamisen kehittämistä niin, ettei työntekijän

tarvitsisi purkaa turhautumistaan, työpaineitaan tai epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiaan toisiin työyhteisön jäseniin.

On hyvin vaikea yksiselitteisesti määritellä tai luonnehtia ihanteellista työn uutta järjestystä, jossa työpaikkakiusaamiselle ei löytyisi jalansijaa. Voin kuitenkin yhtyä Sennettin näkemykseen, että ”[...] *järjestys joka ei anna ihmisille mitään syvällistä syytä huolehtia toinen toisestaan, ei voi kauaa säilyttää oikeutustaan*” (Sennett 2002, 161).

Kirjallisuus

- Anderson, Craig A. & Anderson, Kathryn B. & Deuser, William E. (1996) Examining an Affective Aggression Framework: Weapon and Temperature Effects on Aggressive Thought, Affect and Attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin* 22 (4), 366-376.
- Bandura, Albert (1973) *Aggression. A social learning analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Berkowitz, Leonard (1989) The Frustration-Aggression hypothesis: An Examination and Reformulation. *Psychological Bulletin* 106 (1), 59-73.
- Björkqvist, Kaj (1992) Trakassering förekommer bland anställda vid Åbo Akademi. *Meddelanden från Åbo Akademi*, Nr 9.
- Brody, Carroll M. (1976) *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books, DC Health and Company.
- Dodge, Kenneth & Coie, John D. (1987) Social- information- processing factors in reactive and proactive aggression in children's peer groups. *Journal of Personality and Social Psychology* 53, 1146-1158.
- Einarsen, Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (2003) Preface. Teoksessa Einarsen, Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.) (2003) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. Lontoo & New York: Taylor & Francis, xiii-xviii.
- Einarsen, Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary. L. (2003) The concept of bullying at work. The European tradition. Teoksessa Einarsen Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.) (2003) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. Lontoo & New York: Taylor & Francis, 3-29.
- Einarsen, Ståle (2000) Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior* 5 (4), 379-401.
- Einarsen, Ståle (1999) The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* 20 (1/2), 16-27.
- Eräsaari, Leena (2006) New Public Management on julkisen sektorin vääryyksien isä. Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) (2006) *Vääryyskirja*. Vammala: Kela, 87-101.
- Felson, Richard B. & Tedeschi, James T. (1993) Social Interactionist Perspectives on Aggression and Violence: An introduction. Teoksessa Felson, Richard B. & Tedeschi, James T. (toim.) (1993) *Aggression and Violence: Social Interactionist Perspectives*. Washington DC: American Psychological Association, 1-10.

Gibbons, Jean Dickinson (1993) Nonparametric statistics. An Introduction. Series: Quantitative applications for Social Sciences n:o 90. Newbury Park: Sage.

Hallamaa, Jaana & Lötjönen, Salla (2002) Suomalainen tiedeyhteisö ja tutkimusetiikka. Teoksessa Karjalainen, Sakari & Launis, Veikko & Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.) (2002) Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 372- 383.

Heikkilä, Tarja (2004) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hoel, Helge & Salin, Denise (2003) Organisational antecedents of workplace bullying. Teoksessa Einarsen Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.) (2003) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Lontoo & New York: Taylor & Francis, 203-218.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.

Kananoja, Aulikki (2007) Kunta- ja palvelurakenteen uudistus. Teoksessa Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo & Laiho, Kristiina & Sarvimäki, Pirjo & Karjalainen, Pekka & Seppänen, Marjaana (2007) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 90-97.

Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianna (2002) Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa Vahtera, Pekka & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 37- 43.

Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2002) Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, Pekka & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) (2002) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 44- 52.

Lahtinen, Marjaana & Vartia, Maarit & Soini, Sinikka & Joki, Marjut (2002) Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.) (2002) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 94-102.

Laine, Marjukka & Wickström Gustav (2000) Sosiaali- ja terveysala. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 211-215.

Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Lewis, Duncan & Rayner Charlotte (2003) Bullying & human resource management. Teoksessa Einarsen, Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.) (2003) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Lontoo & New York: Taylor & Francis, 370-382.

Leymann, Heinz (1996) The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational psychology 5 (2), 165-184.

- Leymann, Heinz (1986) Vuxenmobbing. Om psykiskt våld i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Liefooghe, Andreas P.D. & Mackenzie Davey, Kate (2001) Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 375-392.
- Lindström, Kari (2002) Organisaatioteoriat ja organisaatioiden kehittämissuuntaukset. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.) (2002) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 46-65.
- Lindström, Kari (2000) Työyhteisöjen toimivuus ja ilmapiiri. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 86-95.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167-199.
- Metsämuuronen, Jari (2005) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, Jari (2004) Pienten aineistojen analyysi. Parametrittomien menetelmien perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Morgan, Gareth (1986) Images of organization. Briston: SAGE Publications.
- Mänttari, Maija-Reetta (2006) Ihmissuhdesoppaa selän takana. Tutkielma sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä sosiaalialalla tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta. Proseminaaritutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Möttönen, Sakari (1997) Tulosjohtaminen ja valta poliittisten päätöksentekijöiden ja viranhaltijoiden välisessä suhteessa. Kunnallisen tulosjohtamisen poliittisten päätöksentekijöiden ja viranhaltijoiden välistä tehtävänjakoa koskevat tavoitteet, niiden merkitys osapuolten väliseen valtasuhteeseen sekä tavoitteiden toteutuminen ja toteuttamismahdollisuudet valtasuhteen näkökulmasta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Neuberger, Oswald (1999) Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen. München & Mering: Hampp.
- Neuman, Joel H. & Baron, Robert A. (2003) Social antecedents of bullying. A social interactionist perspective. Teoksessa Einarsen, Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.) (2003) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Lontoo & New York: Taylor & Francis Books Ltd, 185-202.
- O'Moore, Mona & Seigne, Elizabeth & McGuire, L. & Smith, M. (1998) Victims of bullying at work. Teoksessa Rayner, Charlotte. & Sheenan, Michael & Barker Michelle (toim.) (1998) Bullying at work 1998 research update conference: Proceedings. Stafford: Staffordshire University.

- Perkka-Jortikka, Katriina (2002) Työyhteisöjohtaminen. Vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki: Edita.
- Puoskari, Pirjo (2004) Työpaikkakiusaamiseen vaikuttavia organisatorisia tekijöitä. Kasvatustieteiden pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. [online] <URL:<http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/v04/G0000552.pdf>>. 27.3.2007.
- Rantanen, Jorma (2000) Työ ja työntekijät. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 7-20.
- Rayner, Charlotte & Cooper Cary L. (2006) Work place bullying. Teoksessa Kelloway, E. Kevin & Barling, Julian. & Hurrell, Jr. Joseph. J. (toim.) (2006) Handbook of Workplace Violence. Thousand Oaks: SAGE Publications, 121-145.
- Ritzer, George (1996) The McDonaldization of Society. An investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life. Thousand Oaks, London & New Delhi: Pine Forge Press.
- Salin, Denise (1999) Explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and triggering factors in the work environment. Working Paper no. 406. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.
- Salminen, Ari (2004) Julkisen toiminnan johtaminen. Hallintotieteen perusteet. Helsinki: Edita.
- Salmivalli, Christina (1998) Koulukiusaaminen ryhmäilmionä. Tampere: Gaudeamus.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys - Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Seppänen, Juhani (2004) Hullu työtä tekee. Helsinki: Otava.
- Siegel, Sidney (1980) Nonparametric statistics for the behavioral sciences. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Stafford, Mark C. & Gibbs, Jack P. (1993) A Theory About Disputes and the Efficacy of Control. Teoksessa Felson, Richard B. & Tedeschi, James T. (toim.) (1993) Aggression and Violence: Social Interactionist Perspectives. Washington DC: American Psychological Association, 69-96.
- Tasala, Markku (1997) Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Uusitalo, Hannu (2001) Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.
- Vahtera, Jussi & Kivimäki Mika & Ala-Mursula, Leena & Pentti, Jaana (2002) Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, Pekka & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 29-36.

Vardi, Yoav & Weitz, Ely (2004) Misbehavior in organizations. Theory, Research, and Management. New Jersey: LEA.

Vartia, Maarit (2003) Workplace bullying. A study on the work environment, well-being and health. Vammala: Finnish institute of occupational health.

Vartia, Maarit (1996) The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate. European Journal of Work and Organizational Psychology 5(2), 203-214.

Vartia, Maarit & Paananen, Taina (1992) Henkinen väkivalta työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto. [online]
<URL:http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf>. 11.4.2008.

Wickström, Gustav & Laine, Marjukka & Pentti, Jaana & Elovainio, Marko & Lindström, Kari (2000) Työolot ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990- luvulla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ylöstalo, Pekka (2007) Työolobarometri, lokakuu 2007. Ennakkotietoja. TM analyysseja 8/2007. Työministeriö analyysiyksikkö. [online]
<URL:http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyoolobarometri2007_enn.pdf>. 29.12.2007.

Zapf, Dieter (1999a) Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1-25. [online]
<URL:http://web.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/forschung/zapf_zao_1999.pdf>. 15.2.2008.

Zapf, Dieter (1999b) Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower 20 (1/2), 70-85.

Zapf, Dieter & Einarsen Ståle (2003) Individual antecedents of bullying. Victims and perpetrators. Teoksessa Einarsen Ståle & Hoel, Helge & Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (toim.)(2003) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Lontoo & New York: Taylor & Francis, 165- 184.

Virallislähteet:

Hallituksen esitys (HE) 155/2006. [online]

<URL:<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060155>>. 20.2.2008.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [online]

<URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. 20.2.2008.

Liitteet

Liite 1:

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta:

Olen sosiaalityön pääaineopiskelija Jyväskylän yliopistosta. Tutkin pro gradu-tutkielmassani Keski- Suomen sosiaalitoimistoissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista työelämän muutoksen näkökulmasta. Tutkimustani ohjaa sosiaalityön professori Mikko Mäntysaari Jyväskylän yliopiston sosiaalityön yksiköstä.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kaikkien keskisuomalaisten kuntien sosiaalitoimistojen työntekijät. Tiedonkeruu tapahtuu sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka täyttämiseen kuluu noin 10 minuuttia. Tavoitteena on, että jokainen sosiaalitoimistossa työskentelevä henkilö vastaa kyselyyn. Kysely ei koske sosiaalitoimen työntekijöitä, jotka työskentelevät pääosin sosiaalitoimiston ulkopuolella. Kyselyyn vastaamisen edellytyksenä on siis työskentely fyysisesti sosiaalitoimistossa, ja kysely koskee niin vakituisia ja osa-aikaisia työntekijöitä kuin harjoittelijoitakin.

Kyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja niin ettei vastaajia tai heidän työyhteisöjään ole mahdollista tunnistaa annettujen vastausten perusteella. Vastauksia käytetään vain ja ainoastaan tutkimustarkoitukseen.

Aineistonkeruun onnistumisen arvioimiseksi on tärkeää, että vastaamista voidaan kontrolloida jollakin tapaa. Tämän vuoksi vastaajilta pyydetään heidän sähköpostiosoitteensa, joita käytetään tutkimuksen teossa tunnistetietoina. Nämä tunnistetiedot poistetaan aineistosta välittömästi aineistonkeruun päätyttyä.

Pyytäisin teitä toimittamaan listan sosiaalitoimistossanne työskentelevistä henkilöistä sekä heidän sähköpostiosoitteistaan xx.xx.07 mennessä. Listan voi toimittaa minulle sähköpostiosoitteeseen tai postitse. Kyseinen lista on ainoastaan tutkijan käytössä. Hävitän sen asianmukaisesti heti aineistonkeruun päätyttyä.

Työpaikkakiusaaminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe, ja sen tutkiminen on keskeistä työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa työn muutokseen liittyviä tekijöitä, jotka saattavat olla työpaikkakiusaamisen taustalla. Tutkimuksen avulla ilmiö on mahdollista tehdä näkyväksi, jolloin siihen on myös helpompi puuttua. Toivonkin teidän suhtautuvan myötämielisesti tutkimushankkeeseeni.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksesta, ja minut tavoittaa alla olevista yhteystiedoista.

Ohessa on keväällä 2007 hyväksytty tutkimussuunnitelmani sekä linkki kyselylomakkeen testiversioon, joihin voitte halutessanne tutustua. (Varsinainen kyselylomake täytetään Internetissä, josta lähetän tietoa jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti osallistumispäätöksenne jälkeen.)

Ystävällisin terveisin

Maija Mänttari - van der Kuip
Sosiaalityön opiskelija
Sosiaalityön yksikkö / Yhteiskuntatieteiden ja filosofia laitos
Jyväskylän yliopisto

Puistokatu 27 B 56
40200 Jyväskylä
puh. 044 554 6681
sähköposti: mamantta@cc.jyu.fi

Liite 2:

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta:

Olen sosiaalityön pääaineopiskelija Jyväskylän yliopistosta. Tutkin pro gradu-tutkielmassani Keski-Suomen sosiaalitoimistoissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista työelämän muutoksen näkökulmasta. Tutkimustani ohjaa sosiaalityön professori Mikko Mäntysaari Jyväskylän yliopiston sosiaalityön yksiköstä.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kaikkien keskisuomalaisten kuntien sosiaalitoimistojen työntekijät. Tiedonkeruu tapahtuu sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka täyttämiseen kuluu noin 10 minuuttia. Tavoitteena on, että jokainen sosiaalitoimistossa työskentelevä henkilö vastaa kyselyyn.

Kyselylomake on täytettävissä alla olevassa osoitteessa:

<http://MRINTERVIEW.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=KYSELY1>

Kyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja niin ettei vastaajia tai heidän työyhteisöjään ole mahdollista tunnistaa annettujen vastausten perusteella. Tunnistetiedot poistetaan aineistosta välittömästi aineistonkeruun päätyttyä. Antamianne vastauksia käytetään vain ja ainoastaan tutkimustarkoitukseen.

Työpaikkakiusaaminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe, ja sen tutkiminen on keskeistä työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa työn muutokseen liittyviä tekijöitä, jotka saattavat olla työntekijöiden välisen työpaikkakiusaamisen taustalla. Tutkimuksen avulla ilmiö on mahdollista tehdä näkyväksi, jolloin siihen on myös helpompi puuttua. Toivonkin teidän suhtautuvan myötämielisesti tutkimushankkeeseeni.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksesta, ja minut tavoittaa alla olevista yhteystiedoista. Vastaathan kyselyyn xx. marraskuuta mennessä.

Ystävällisin terveisin

Maija Mänttari-van der Kuip
Sosiaalityön opiskelija
Sosiaalityön yksikkö / Yhteiskuntatieteiden ja filosofia laitos
Jyväskylän yliopisto

Puistokatu 27 B 56
40200 Jyväskylä
puh. 044 554 6681
sähköposti: mamantta@cc.jyu.fi

Liite 3:

Kyselylomake:

Tämä tutkimuskysely on tarkoitettu Keski-Suomen kuntien sosiaalitoimistoissa työskenteleville henkilöille. Tutkimus on sosiaalityön pro gradu- tutkielma. Sen tarkoituksena on tutkia sosiaalitoimistoissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista työelämän muutoksen näkökulmasta. Tutkimusta ohjaa sosiaalityön professori Mikko Mäntysaari.

Antamanne vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti sekä nimettömänä. Tutkimushenkilöitä ja tutkittavia työyhteisöjä ei siis ole mahdollista tunnistaa tutkimusraportista vastauksien perusteella. Vastauksianne käytetään vain ja ainoastaan tutkimustarkoituksiin.

Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin

Maija-Reetta Mänttari-van der Kuip
Sosiaalityön yksikkö
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto

Vastausohje:

Valitkaa mielestänne sopivin vastausvaihtoehto viemällä hiiren osoitin haluamanne vaihtoehdon kohdalle. Voitte valita vaihtoehdon näpäyttämällä hiiren vasenta painiketta. Valitkaa vain yksi vastausvaihtoehto, ellei tehtävänannossa erikseen mainita, että voitte valita tarvittaessa useamman kuin yhden vaihtoehdon. Avoimiin kysymyksiin voitte vastata kirjoittamalla vastauksenne sille varattuun tilaan. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Sähköpostiosoitteenne: _____
(Tätä tietoa käytetään vain ja ainoastaan tämän tutkimuksen tunnistetietona. Tietoa tarvitaan aineistonkeruun onnistumisen arvioimiseksi. Yhteystieto poistetaan aineistosta välittömästi tunnistuksen jälkeen.)

1. Sukupuolenne:
 - mies
 - nainen

2. Syntymävuotenne: (täydennä vuosiluku) 19_____

3. Ammatillinen koulutuksenne:
 - ei ammatillista koulutusta
 - ammatillinen kurssi
 - ammattikoulun tai keskiasteen koulutasoinen tutkinto
 - keskiasteen opistotasoinen tutkinto
 - alempi korkeakoulututkinto
 - ylempi korkeakoulututkinto

4. Tehtävä- tai ammattinimikkeenne nykyisessä työpaikassanne (esim. kanslisti, sosiaalityöntekijä, ohjaaja):_____

5. Kunta, jonka palveluksessa työskentelette: (Jos työskentelykuntanne on Jyväskylä tai Jyväskylän maalaiskunta, valitkaa samalla myös sosiaalitoimisto, jossa työskentelette.)

6. Työsuhteenne on:
 - toistaiseksi voimassaoleva tai vakituinen
 - määräaikainen tai sijainen

7. Jos työsuhteenne on määräaikainen, kuinka monta määräaikaista työsuhdetta teillä on ollut nykyisessä työpaikassanne viimeisen viiden vuoden aikana? _____

8. Mikä on työsopimuksessanne määritelty viikkotyöaika tunteina? _____

9. Kuinka monta kuukautta olette ollut nykyisen työnantajanne palveluksessa? _____

10. Kuinka monta vuotta olette työskennellyt sosiaalialalla?

11. Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette tiimeissä tai ryhmissä, jotka muodostuvat oman sosiaalitoimistonne työntekijöistä?
 - koko ajan
 - enemmän kuin puolet työajasta
 - noin puolet työajasta
 - vähemmän kuin puolet työajasta
 - en lainkaan

12. Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette muissa kuin oman työyhteisönne muodostamissa tiimeissä tai ryhmissä? (esim. tiimityöskentely terveydenhuollon työntekijöiden kanssa)

- koko ajan
- enemmän kuin puolet työajasta
- noin puolet työajasta
- vähemmän kuin puolet työajasta
- en lainkaan

13. Onko työtahtinne mielestänne muuttunut kuluneen kahden vuoden aikana?

- Kyllä, se on kiristynyt huomattavasti
- Kyllä, se on kiristynyt jonkin verran
- Työtahti on pysynyt ennallaan
- Ei, se on keventynyt jonkin verran
- Ei, se on keventynyt huomattavasti

14. Minkä suuntaisia muutoksia omassa työssänne on tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana?

	vähentynyt huomattavasti	vähentynyt jonkin verran	pysynyt ennallaan	lisääntynyt jonkin verran	lisääntynyt huomattavasti
1. Työn määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Asiakkaiden määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työaikaa koskeva joustamisen tarve (esim. viikonloppu- ja ylityöt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Henkilökunnan määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Henkilökunnan vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Epäpätevien työntekijöiden määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sijaisten määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Projektimuotoinen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tiimi- ja / tai ryhmätyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Yhteistyötahojen määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Yhteistyö naapurikuntien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Yhteistyö yksityisiä palveluita tarjoavien toimijoiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Yhteistyö palveluita tarjoavien järjestöjen ja /tai säätiöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Palvelujen kilpailuttamisesta johtuva työmäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Työhön kohdistuvat tehokkuus-vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Työhön kohdistuvat laatuvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Työhön kohdistuvat tulosvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Dokumentointi, kirjaaminen ja / tai tilastointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Uuden tiedon omaksumis-vaatimukset (esim. uudet työtavat, lakimuutokset jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Tietoteknistä osaamista koskevat vaatimukset (esim. uusien atk-ohjelmien omaksuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Työorganisaatiotanne koskevat odottamattomat muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Työorganisaatiotanne koskevat odotetut muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Arveletteko, että työpaikallanne tapahtuu organisaatioon liittyviä muutoksia seuraavan kahden vuoden aikana?

- Ei tapahdu lainkaan muutoksia
- Muutoksia tapahtuu vain vähän
- Muutoksia tapahtuu jonkin verran
- Tapahtuu huomattavia muutoksia
- En osaa sanoa

16. Aiheuttavatko seuraavat tekijät epävarmuutta nykyisessä työsuhteessanne?

	paljon	melko paljon	ei paljon, eikä vähän	vähän	ei lainkaan
Siirto toisiin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirto toiseen yksikköön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakkolomautus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Irtisanominen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työttömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Kuinka usein seuraavat asiat ovat häirinneet tai rasittaneet teitä nykyisessä työtehtävässänne viimeisen vuoden aikana?

	ei koskaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	jatkuvasti
1. Työhön kohdistuvat laatuvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työhön kohdistuvat tehokkuusvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työhön kohdistuvat tulosvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Organisaatiota koskevat muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kuntaliitoksista johtuvat muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Asiakkaiden suuri määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Henkilökunnan riittämättömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Omaan työsuoritukseen kohdistuva arviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työaikoihin liittyvät joustavuusvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Vaatimukset oman ammattitaidon ja osaamisen kehittämisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Henkilökunnan vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Työn suuri määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Kasautuvat työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Dokumentointi, kirjaaminen ja / tai tilastointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Valitkaa mielestänne sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työtänne ja työpaikkaanne koskeviin väittämiin

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en ole samaa, enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Työpaikallani vallitsee hyvä yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työni antaa minulle mahdollisuuden oppia uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työpaikallani vallitsee avoin ja keskusteleva ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työpaikallani vallitsee kilpailuhenki työntekijöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Palkkoihin liittyvät asiat aiheuttavat ristiriitoja työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työpaikkani ilmapiiri on usein kireä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Erimielisyyksistä keskustellaan avoimesti työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minulla on mahdollisuus tehdä tavoitteellista ja pitkäjänteistä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työyhteisöni on kangistunut vanhoihin toimintatapoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Uskon vaihtavani työpaikkaa seuraavan kahden vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Työtoverini arvostavat mielipiteitäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan tiettyyn työyhteisön jäsenen kohdistuvaa ei-toivottua ja toistuvaa käytöstä, joka voi ilmetä mm. työntekijän eristämisenä, työn vähättelynä, herjaamisena, uhkailuna, juoruiluna tai muuna työntekijän häiritsemisenä. Oletteko havainneet työpaikallanne edellä mainitun kaltaista käyttäytymistä viimeisen puolen vuoden aikana?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

20. Oletteko itse käyttäytynyt edellä mainitulla tavalla työtovereitanne kohtaan viimeisen puolen vuoden aikana?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

21. Oletteko itse ollut työpaikallanne edellä mainitun kaltaisen käyttäytymisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?

- kyllä
- en

22. Edellä mainitulla tavalla teitä kohdelleet ovat olleet (voitte valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon):

- esimiehiänne
- työtovereitanne
- alaisianne
- En ole kokenut työpaikallani työpaikkakiusaamista

23. Kuinka usein olette joutunut työpaikallanne seuraavanlaisen käyttäytymisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?

	päivittäin	noin kerran viikossa	noin kerran kuussa	harvemmin kuin kerran kuussa	en koskaan
1. Syrjiminen ja eristäminen työyhteisöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tekemänne työn vähättely ja / tai mitätöinti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Nimittely, herjaaminen ja / tai haukkuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Asiaton virheistä huomauttelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Asiaton yksityiselämäne kriticointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Fyysisellä väkivallalla uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Painostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Selän takana pahan puhuminen ja / tai ilkeiden juorujen levittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mielenterveyttenne asiaton kyseenalaistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ammattitaitonne asiaton kyseenalaistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Syntipukiksi leimaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Mustamaalaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Seksuaalinen ahdistelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Kiristäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Työntekone vaikeuttaminen esim. tietoa pimittämällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ammatissa etenemisen häiritseminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Asiaton työtehtäviinne puuttuminen esim. itsellenne kuulumattomien työtehtävien antaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Liiallinen ja / tai asiaton työntekone valvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Liiallinen ja / tai asiaton työntekone valvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Onko työpaikallanne esiintyneeseen työpaikkakiusaamiseen puututtu?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa
- Työpaikallani ei ole esiintynyt työpaikkakiusaamista.

25. Millä tavoin työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on vaikuttanut kiusaamisen määrään työpaikallanne?

- Puuttumisen myötä kiusaaminen loppui kokonaan.
- Puuttuminen vähensi kiusaamista.
- Kiusaamisen määrä pysyi ennallaan puuttumisen jälkeen.
- Puuttumisen myötä kiusaaminen lisääntyi.
- Työpaikallani ei ole puututtu työpaikkakiusaamiseen.
- En osaa sanoa.

Voitte halutessanne antaa palautetta kyselystä tai kommentoida tutkimusta tai sen aihepiiriä alla olevaan tilaan.

Jos teillä ei ole muuta lisättävää, voitte siirtyä eteenpäin valitsemalla "*seuraava*"-toiminnon.

Kiitos yhteistyöstä.
Halutessanne saatte lisätietoja tutkimuksesta alla olevista yhteystiedoista.

Ystävällisin terveisin

Maija-Reetta Mänttari-van der Kuip
Sosiaalityön yksikkö
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto

sähköposti: mamantta@cc.jyu.fi
puh. 044 554 6681