

Huonosti käyttäytyvät työtoverini?

– 101 kertomusta epäasiallisen käytöksen ja kiusatuksi joutumisen kokemuksista suomalaisilla työpaikoilla

Heini Lappi
Pro gradu - tutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2012

TIIVISTELMÄ

Huonosti käyttäytyvät työtoverini? – 101 kertomusta epäasiallisen käytöksen ja kiusatuksi joutumisen kokemuksista suomalaisilla työpaikoilla.

Heini Lappi

Pro gradu - tutkielma

Sosiologia

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Syksy 2012

95 sivua

Tutkimukseni kohteena on epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen ilmiö. Lähestyn aihetta kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin, aineistonani Yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta löytyvä laadullinen tutkimusaineisto: FSD2607 Tarinat pelosta ja pelottelusta työelämässä. Käytetty tutkimusaineisto sisältää 101 yksilöiden omin sanoin kertomaa tarinaa heidän kokemistaan epäasiallisuuksista työpaikoilla.

Kiinnostukseni tässä opinnäytetyössä on kohdistunut, paitsi selvittämään, minkälaisesta ilmiöstä epäasiallisessa työpaikkakäyttäytymisessä ja työpaikkakiusaamisessa oikein on kyse, nimenomaan yksilöiden kokemuksilleen antamiin merkityksiin. Millaiset asiat tutkimusaineiston kirjoittajat nostavat tarinoissaan merkitsemään työpaikalle soveltumatonta käyttäytymistä? Ja millaisia seuraamuksia he kokemuksilleen raportoivat? Aineiston käsittelyssä hyödynnän tutkimusmenetelmien triangulaatiota eli yhdistelen useampaa laadullisen tutkimusmenetelmän piiriin laskettavaa tapaa käsitellä aineistoa.

Ilmiön tutkimukseen liittyy monenlaisia erityispiirteitä, mitkä tekevät siitä haastavan tutkimuskohteen lähtien aina siitä, ettei yhtenäistä, virallista termistöä ole olemassa, vaan synonyymeinä käytetään monia samankaltaisia termejä. Vaikka lait ja organisaatioiden omat normistot asettavat jonkinlaisia rajoja, kuinka työpaikalla ollaan ja käyttäydytään, viimekädessä yksilö itse kuitenkin vetää rajan sille, mikä hänestä ylittää epäasiallisen käytöksen rajat.

Lähestyin ilmiötä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta käsin. Vuorovaikutuksen toimivuus ei ole työpaikoilla mitenkään itsestään selvää. Työpaikoilla ihminen viettää suuren osan ajastaan sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden kanssa, mutta ei useinkaan itse pääse valitsemaan kenen kanssa työskentelee samalla tavoin kuin vapaa-ajalla voi itse valita kenen kanssa on tekemisissä. Kanssakäyminen on vastavuoroista toimintaa, eikä se toimi, jos toinen jatkuvasti toiminnallaan saa toisen tuntemaan olonsa huonoksi, loukatuksi, häväistyksi tai nöyryytetyksi, kuten aineiston kirjoittajien teksteistä heijastui. Jos toinen osapuoli jatkuvasti käyttäytyy epäkunnioittavasti toista kohtaan, toimivan kanssakäymisen peruspilarit eli osapuolten toisiinsa kohdistaman arvonannon elementit puuttuvat. Epäasiallisuuksien kärjistyessä, toistuesssa ja jatkuessa alkavat aineiston perusteella oireilla niin yksilöt kuin kyseiset organisaatiotkin.

Avainsanat: epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen, työpaikkakiusaaminen, narratiivinen kehysanalyysi, kokemuksen tutkiminen, sosiaalinen kanssakäyminen

SISÄLLYSLUETTELO:

1. JOHDANTO.....	1
1.1. Tutkimusaiheenvaihtelu.....	1
1.2. Tutkimuskysymysten esittely.....	3
1.3. Tutkimuksen rakenteen esittely.....	4
2. AIEMPAA TUTKIMUSTA AIHEESTA JA ILMIÖN TULO SOSIOLOGISEN TUTKIMUKSEN PIIRIIN.....	6
3. EPÄASIAALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TUTKIMUKSEN KOHTENA.....	11
3.1. Käsitteiden sekamelska.....	11
3.2. Kaikki työpaikalla negatiivista tunteita herättävä ei kuitenkaan ole epäasiallista käyttäytymistä, tilannetulkinta saattaa toisinaan pettää.....	16
4. ILMIÖN ILMENEMINEN.....	19
4.1. Kuinka päädytään tilanteeseen, jossa epäasiallisuutta alkaa ilmetä?.....	19
4.2. Epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaaminen ilmenemismuotoja.....	20
5. TUTKIMUSAINEISTO.....	24
5.1. Aineistosta sekä sekundaariaineiston käytöstä.....	24
5.2. Kirjoituspyyntöön vastanneista.....	30
6. TUTKIMUSMENETELMÄT JA METODIT.....	36
6.1. Miten omassa työssäni aineistoa käsiteltiin.....	36
6.2. Menetelmävalintojen lähtökohdat.....	38
6.3. Narratiivinen kehysanalyysi tutkimusmenetelmänä.....	40
7. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN KYSYMYS: NARRATIIVISTA AINEISTOA KÄYTTÄVÄN JA KOKEMUKSIA TARKASTELEVAN TUTKIMUKSEN DILEMMOJA.....	46
8. TULOKSET.....	51
8.1. Miten epäasiallinen käyttäytyminen aineiston kirjoittajien tulkinnoissa ilmeni – narratiivit.....	51
8.1.1. tarinat huonoksi työntekijäksi ja/tai ihmiseksi leimaamisesta.....	53
8.1.2. tarinat ulossulkemisesta ja syrjäyttämisestä.....	56
8.1.3. tarinat vaiennetuista ja vaikenemisestä.....	58
8.1.4. Mahdottomien vaatimusten ja kuormittamisen tarinat.....	60
8.1.5. Liiallisen kontrollin ja valvonnan tarinat.....	62
8.1.6. tarinat häirinnästä ja syrjinnästä.....	64
8.1.7. Kärjistyneen aggression tarinat.....	65

8.1.8. Epäasiallisen vallankäytön tarinat (muut edellisiin kategorioihin sopimattomat tarinat).....	67
8.2. Yhteenveto.....	71
9. SEURAAMUKSET.....	75
9.1. ”Kaikki mikä ei tapa vahvistaa (?)” [K9] - Seuraamuksien narratiivien tarkastelua.....	75
9.2. Seuraamuksien neljä tasoa: 4Y eli yksilön, (työ-) yhteisön, ympäristön ja yhteiskunnan seuraukset..	77
9.2.1 Seuraukset yksilölle.....	78
9.2.2. Seuraukset (työ-) yhteisölle eli kyseiselle organisaatiolle.....	80
9.2.3. Seuraukset ympäristölle.....	82
9.2.4. Seuraukset yhteiskunnalle.....	83
9.3. Seurauksista toipuminen ja ”uhriksi” päätyminen: ”Me henkiin ja samaan työpaikkaan jääneet olemme kuin sodasta selvinnyt veteraanijoukko.” [K53].....	84
10. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	86
10.1. Mihin tutkittava ilmiö ja tutkimustulokset ovat liitettävissä?.....	86
10.2. Mitä tulokset kertovat?.....	88
11. LÄHDELUETTELO.....	92

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimusaiheen valinta

Opinnäytetyössäni tarkastelen ihmisten kokemuksia työpaikoilla kohdatuista epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemismuodoista ja näiden kokemusten erilaisista seurauksista. Aihe kumpusi uteliaisuudestani niin työelämää kuin yksilöiden hyvinvointia kohtaan.

Työelämä ja sen ilmiöt ovat askarruttaneet itseäni usein, viettäähän ihminen yleensä työelämässä suuren osan elämästään – paljon pidempään kuin koulunpenkillä istuessa, sillä työllään ihmisen oletetaan hankkivan toimeentulonsa. Mielekkääksi koetun työn voi mielestäni nähdä yhtenä yksilön hyvinvointia tukevana asiana, koska toimeentulon muodossa se antaa turvaa tuomalla ihmiselle niin sanotusti ”leivän pöytään”. Samalla se voi vahvistaa yksilön autonomian tunnetta sekä vahvistaa tämän tunnetta yhteiskunnan hyödyllisenä osasena olost ja näin myös tukea integroitumisen tunnetta yhteiskuntaan.

Vastaavasti näkisin työn ja työelämässä koettujen epämiellyttävien asioiden sekä kokemuksista seuranneiden negatiivisten tuntemuksien myös voivan heikentää yksilön hyvinvointia. Esimerkiksi aika ajoin joukkotiedotusvälineiden välityksellä tuodaan esiin, kuinka kiireen kokemukset tai työn kuormittavuus ovat monesti nostettu esiin yhtenä työelämän mielekkyyttä heikentävänä ilmiönä.

Ylipäättään työelämä on jättänyt mieleeni hieman ristiriitaisen kuvan. Moni asia on varmasti paremmin kuin ennen. Esimerkiksi tekniikan kehittyminen helpottaa ja nopeuttaa useiden asioiden hoitoa ja koneet ovat tulleet helpottamaan fyysistä kuormitusta. Työ- ja elinkeinoministeriön keräämän, viimeisimmän eli vuoden 2011 työolobarometrin esitiedoissa kerrotaan suomalaisten palkansaajien antaneen työelämän laadulle 7,96 eli lähes hyvän arvosanan. Samaan hengenvetoon barometrin esitiedoissa kerrotaan kuitenkin työn mielekkyyden vähentyneen ja työpaikkakiusaamista havaitun aiempaa useammin. Työelämässä tapahtuvia epäasiallisuuksia paljon tutkinut Maarit Vartia kertoo Opettaja e-lehdessä (23.3.2012), että Työterveyslaitoksen tutkimuksien mukaan suomalaisista palkansaajista 6 % eli noin 140 000 henkilöä kokee olevansa kiusaamisen kohteena. Myös työelämää tutkinut Juha Siltala teoksessaan Työelämän huonontumisen lyhyt historia (2004) maalailee lukijalleen mielikuvaa työelämän kurjistumisesta.

Näkisin siis, että työelämässä on tapahtunut niin yksilön hyvinvointia edistäviä asioita, mutta myös hyvinvointia heikentävää kehitystä joiltakin osin. Tässä opinnäytetyössä huomioni kiinnittyy näistä edellä mainituista suunnista jälkimmäiseen. Tutkimukseni tarkastelee epäasiallisen käyttäytymisen kokemuksia ihmisten itsensä kertomuksista käsin.

Koska työelämä tutkimusta on tehty ja tehdään jatkuvasti monen eri tieteenalan alaisuudessa, voisi tietenkin esittää kysymyksen: Miksi lähteä tekemään opinnäytetyötä aiheesta, josta on jo olemassa runsaasti tutkimusta? Ensiksikin maailma muuttuu koko ajan ja työelämä sen mukana. Näin ollen myös uutta tutkimustietoa työelämästä tarvitaan jatkuvasti.

Kvantitatiiviset eli määrälliset tutkimukset ovat nostaneet esiin työelämän mielekkyyttä heikentävien piirteiden yleisyyttä (esimerkiksi selvittämällä kuinka moni suomalainen palkansaaja on vaikkapa kokenut työpaikkakiusaamista) ja ilmenemismuotoja. Kuitenkin kokonaisvaltaisemman ymmärtämisen kannalta on mielestäni tarvetta myös kvalitatiiviselle, eli niin kutsutulle laadulliselle tutkimukselle, jonka avulla pystyttäisiin ikään kuin inhimillistämään ilmiötä ja näkemään millaisia merkityksiä epäasialliselle työpaikkakäyttäytymiselle ja työpaikkakiusaamiselle annetaan.

Kvalitatiiviset tutkimukset, jota tämäkin opinnäytetyö edustaa, puolestaan eivät kykene yleistämään ja siksi niiden tuottamien tutkimustulosten totuusarvon yhtenä mittarina voi nähdä sen, antavatko samantyyppiset, eri aineistoilla samasta aiheesta tehtävät tulokset samansuuntaisia tuloksia. Näin ajatellen, mitä enemmän on tällaista tutkimusta, jossa yksilöt omin sanoin kertovat kokemuksistaan työelämän epäasiallisuuksista, sitä helpompi on myös mitata aineistojen antamien tulosten totuusarvoa.

Lisäksi, vaikka kieltämättä hieman naiivilta ehkä kuulostaakin, niin tahtoisin ainakin uskoa, että jos joissain työpaikoissa todella koetaan sellaisia epäasiallisuuksia, jotka esimerkiksi jatkuvasti toistuessaan alkavat muodostaa oikeaa uhkaa yksilöiden terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueille, kuten fyysiselle - taikka psyykkiselle terveydelle, niin näitä epäasiallisuuksia tutkimalla ja ”päivänvaloon” tuomalla ehkä ennen pitkään osattaisiin löytää mahdollisesti entistä toimivampia tapoja reagoida erilaisiin työpaikkojen ihmissuhde konflikteihin. Työpaikoilla tapahtuvan kiusaamisen voi mielestäni nähdä hyvin samantyyllisenä ilmiönä kuin koulukiusaamisen, jonka vaikutuksista lapsiin ja nuoriin huolehditaan paljon. Ihmisten välistä sosiaalista kanssakäymistä tutkineen Erving Goffmanin tapaa käyttää teatterimetaforia mukaillen, rinnastuksen voisi mielestäni tiivistää

seuraavasti: Työpaikoilla tapahtuvassa kiusaamisessa tapahtumanäyttämön voi vain katsoa vaihtuneen lasten maailmasta aikuisten maailmaan ja tapahtumien näyttämöinä toimivat tällä kertaa koulujen sijasta työpaikat. Lisäksi toimijoina ovat täysi-ikäiset, omista teoistaan vastaavat aikuiset ihmiset alaikäisten lasten sijasta.

Lopuksi aihevalintakysymykseen voisi vastata lyhyesti myös siten, että pitää tutkia sitä mikä kiinnostaa. En ollut ajatellut tekeväni laadullista tutkimusta, etenkin sekundaariaineistolla, kunnes törmäsin Yhteiskuntatieteellistä tietoaarkistoa selaillessani aineistoon, mikä tuntui sopivalta oman tutkimusaihe hahmotelmani ja kiinnostuksen kohteeni kannalta. Lopulta löysin itseni tekemässä omaa opinnäytetyötäni laadullisen, ihmisten omia tarinoita työelämän epäkohdista sisältävän tutkimusaineiston kanssa.

1.2. Tutkimuskysymysten esittely

Tutkimuskysymyksistäni pyrin muovaamaan mahdollisimman selkeät, jotta opinnäytetyön punainenlanka ja tarkoitus kulkisivat kirkkaasti mielessä läpi tutkimuksen ja jotta turhilta sivurönsyilyiltä välttyttäisiin. Lopulta tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

1. Mitä on epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen?
2. Miten epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen aineistossa ilmenee?
3. Mitä siitä on seurannut?

Siitä, mitä aineistosta kumpuaisi, oli itselläni aiemman lukemani perusteella jo jonkinlaisia ennako-odotuksia silmäiltyäni ennen konkreettista tutkimusaineiston käsiin saamista jo jonkun verran aihepiiristä olemassa olevia tutkimuksia. Aihetta sivuavista määrällisistä tutkimuksista sain esimerkiksi tietoa tutkimusaiheeni ilmenemismuodoista ja yleisyydestä. Oma opinnäytetyötä lähellä olevista laadullisista tutkimuksista sai puolestaan rakennettua vaihtoehtoja menetelmällisille valinnoille. Tavallaan myös aiemmat aiheesta tehdyt tutkimukset toimivat eräänlaisena kakkosaineistonani tutkittavan ilmiön tarkastelussa, varsinaisen ja ensisijaisen opinnäytetyön tutkimusaineiston ohella, sillä ne mahdollistavat omasta aineistostani kumpuavien asioiden vertailun. Vaikka koin olevani jo jonkin verran varautunut mitä tulevan pitää, onnistui aineistoni yllättämään moninaisuudellaan sekä sillä, kuinka paljon kirjoituksilla voidaan heijastaa tapahtumien tekstien kirjoittajille aiheuttaneita tunteita. Näihin palataan tarkemmin työni muissa osioissa.

Sosiologina luontainen tapa on myös lähteä lähestymään aihetta ihmisten kanssakäymisen eli vuorovaikutuksen näkökulmasta. Aineistosta kumpuavilla ongelmilla on sosiaalinen ulottuvuus ja luonne. Epäasiallinen käyttäytyminen tai työpaikkakiusaaminen on jonkun (tai joidenkin) henkilön (tai henkilöiden) toiseen (tai toisiin) henkilöihin työpaikalla kohdistuvaa toimintaa. Ensiksikin, tapamme tuottaa kokemuksille antamiamme merkityksiä voidaan nähdä, sosiaalisesta konstruktionismista käsin, muodostuvan vuorovaikutuksesta muihin ihmisiin ja ympäristöön. Näin ollen voi ajatella, että organisaatioissa työpaikkojen käyttäytymissäännöt eli normit muodostuvat, paitsi yleisten lakien ja kunkin organisaation omien virallisten kirjattujen sääntöjen pohjalta, oikeastaan kunkin organisaation yhteisön jäsenten yhteisesti, kanssakäymisen pohjalta muodostuneista yhteisistä käsityksistä olla ja toimia työpaikalla. Yhteisön jäsenet tulevat muodostaneeksi virallisten organisaatorakenteiden ja sääntöjen ohelle myös eräänlaisen piilo-organisaation, mikä esimerkiksi voi määrittää millainen huumorin käyttö ja toisten leikkimielinen kiusoittelu yhteisössä on hyväksyttävää ja millainen käytös taas koetaan ylittävän soveliaan rajat.

Ongelmia voi ilmetä, jos jonkun persoonan käsitykset organisaation käyttäytymis- ja toiminta normeista eivät täsmääkään toisten käsityksiin, sillä viime kädessä yksilö itse omasta persoonastaan käsin vetää rajat sille, mikä hänestä on sopivaa ja mikä sopimatonta käytöstä töissä. Toiseksi, asiathan eivät riitele keskenään, vaan ihmiset. Siksi aineiston kanssa vuoropuhelua käyvät, opinnäytetyössäni käyttämät teorit kumpuavat sellaisilta vuorovaikutusta tutkineilta sosiologeilta kuin Erving Goffman, Harold Garfinkel ja George Simmel. Toki näiden lisäksi hyödynnän paljon viimeaikaisia tutkimuksiakin, mutta myös vanhojen, sosiologian klassikoiksikin kutsutuiden teorit osoittautuivat hyvin käyttökelpoisiksi opinnäytetyöni aiheen ja lähestymistavan kannalta.

1.3. Tutkimuksen rakenteen esittely

Tässä johdantoluvussa (luku1) toin esiin tutkimukseni lähtökohtia ja esittelin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Seuraavassa luvussa (luku 2) lähden liikkeelle tarkastelemalla aiempaa epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä ja työpaikkakiusaamista koskevaa tutkimusta sekä ylipäätään ilmiön tuloa sosiologisen tutkimuksen piiriin. Samalla havainnollistetuksi tulevat muutamit ilmiön tutkimiseen liittyvät erityispiirteet ja

ongelmallisuudet, mitkä kannattaa tiedostaa, jotta pystyy esimerkiksi suhtautumaan ilmiön yleisyydestä kertoviin määrällisien tutkimusten tuloksiin terveellä kriittisyydellä.

Tästä etenen (luku 3) tarkastelemaan itse tutkimuskohteen sisältöä: mitä epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen ja -kiusaaminen oikein tarkoittaa sekä mitä käsitteet pitävät sisällään ja ennen kaikkea, kuinka itse tulen termejä tässä tutkimuksessa käyttäneeksi. Samalla koetan myös osoittaa, ettei ihan kaikki, mikä joskus saattaa tuntua työpaikoilla epäasialliselta kohtelulta sitä kuitenkaan välttämättä vielä ole. Käsittelyssä ovat siis ilmiön määritelmät ja sitä koskevat ongelmallisuudet erityispiirteineen.

Seuraava luku (4) jatkaa esittelemään epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja kiusaamisen ilmenemistä. Luku 5 esittelee työni tutkimusaineiston. Luvussa 6 keskityn puolestaan opinnäytetyössä käyttämäni tutkimusmenetelmien ja metodien esittelyyn sekä käyn läpi, kuinka käytännössä tutkimustani lähdin toteuttamaan. Tästä jatkan (luvussa 7) pohdiskelemaan oman tutkimukseni luotettavuutta ja muutamia huomion arvoisia, opinnäytetyöni kaltaisiin tutkimuksiin liittyviä keskeisiä dilemmoja.

Luvut 8 ja 9 käsittelevät tutkimukseni tuloksia: millaisia epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen narratiiveja tutkimusaineistoni tuotti sekä millaisia seuraamuksia ilmiön esiintymisellä suomalaisilla työpaikoilla voi ilmetä tutkimusaineiston vastauspyyntöön vastanneiden kirjoittajien tarinoiden pohjalta. Kiinnostus kohdistuu siis kirjoituspyyntöihin vastanneiden yksilöiden kokemuksiin ja merkityksiin, jotka yksilöt kokemiensa asioiden pohjalta ovat tuottaneet.

Tulososuutta seuraa viimeisenä perinteinen pohdinta- ja johtopäätösluku, jossa pohdiskelen lyhyesti millaisiin asioihin tutkittavan ilmiön ja tulosten voidaan nähdä olevan yhteydessä sekä tehdään kokoavaa loppuyhteenvedoa siitä, mitä tutkimukseni ilmiöstä lopulta onnistui kertomaan.

2. AIEMPAA TUTKIMUSTA AIHEESTA JA ILMIÖN TULO SOSIOLOGISEN TUTKIMUKSEN PIIRIIN

Epäasiallista työpaikkakäyttämistä tai työpaikkakiusaamista koskevaa tutkimusta tehdään useiden eri tieteenalojen piirissä. Organisaatiokäyttämistä tutkineen Pauli Juutin (2006, 16–17) mukaan työpaikkatutkimusta tehdään niin sosiologiassa, psykologiassa, sosiaalipsykologiassa, antropologiassa, kasvatustieteessä kuin valtio-opissa. Juutin listaan lisäksi itse esimerkiksi viestintä-, johtamis- ja hallintotieteet, joiden piirissä on tehty myös paljon työyhteisön toimintaan liittyviä tutkimuksia. Työelämän tutkimuksen kirjo ulottuu siis varsin laajalle. Vaikka tutkimusta tehdään paljon, näkisin, että nopeasti muuttuvassa maailmassa on kasvanut myös tutkimustiedon tarve sikäli, että myös työelämä muuttuu maailman muuttuessa jatkuvasti.

Eri tieteenalojen joukossa sosiologian voi katsoa edustavan sosiaalista järjestelmää ja niiden perustavana olevaa yksilöiden sosiaalista käyttämistä tutkivaa tieteenalaa, mikä tutkii ihmistä yhteiskunnan tai muun yhteisön, tässä tutkimuksessa työyhteisön jäsenenä (Juuti 2006, 16–17). Tarita Tuomola (2005, 30) työpaikkakiusaamista yksilön identiteettiprojektina tarkastelevassa opinnäytetyössään totesi kiusaamista tutkittavan pääosin organisaatiopsykologisesta viitekehyksestä käsin, myöntäen, että toki työpaikkakiusaaminen on hyvin psykologinen ilmiö yksilöllisesti tarkasteltuna, koska monesti sen syyt ja vaikuttimet löytyvät ihmisten motiiveista. Kuitenkin, esimerkiksi Herbert Blumerin (1998, 4; Tuomola 2005,30) mukaan rajautuu yksilön toiminnan merkitys sekä vaikutus toiseen yksilöön psykologisen tarkastelun ulkopuolelle ja näin ollen ilmiön kokonaisvaltaisempaan ymmärtämiseen voidaan nähdä tarvittavan myös tieteenalaa, jonka mielenkiinto kohdistuu sosiaaliseen.

Alkusysäyksen organisaatioiden tutkimukselle sosiaalisina järjestelminä antoivat niin kutsutut Hawthorne-tutkimukset. Vuodesta 1924 vuoteen 1932 kestäneet tutkimukset osoittivat, kuinka monimutkainen ilmiö ihmisen organisaatiokäyttämisen on. Tutkimukset, joiden haastatteluohjelmaan kolmen vuoden aikana osallistui yli 21 000 työntekijää, paljastivat ihmisen välisen vuorovaikutuksen ja tilanteiden olevan huomattavasti monimutkaisempia kuin mitä klassiset johtamis- ja organisaatioteoriat olivat aiemmin osoittaneet. (Juuti 2006, 21–22.)

Työpaikoilla tapahtuvan henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkimisen pioneerina on puolestaan pidetty nyt jo edesmenneen Heinz Leymannin 1980-luvun puolessa välissä julkaistua, aikuisten työpaikalla kokemaa kiusaamista koskevaa tutkimusta (Vartia 2006, 191). Siihen nähden, kuinka paljon työelämän epäasiallisuudet ovat viimeaikoina ylittäneet säännöllisin väliajoin uutiskynnystä, olin jokseenkin yllättynyt, että tutkimuksen alku on jäljitettävissä vain muutaman kymmenen vuoden taakse. Aiemman tutkimuksen puuttumista on kuitenkin Vartian (mts.) mukaan selitettävissä sillä, ettei ilmiölle aiemmin oikein ollut nimeä, mistä tietty kertoo sekin, että käytetty käsitteistä on varsin kirjava ja synonyymeina käytetään useita eri termejä. Selkeitä kriteereitä eri termeille ei siis ole saatu määriteltyä.

Vartia (mts.) jatkaa, että vielä 1990-luvun alussa itseen kohdistuvasta alaisen, esimiehen tai työkaverin kielteisestä kohtelusta oli varsin vaikea puhua. Kuinka puhua sellaisesta, jolle ei ole nimeä tai jota ei periaatteessa pitäisi olla olemassa? Koulukiusaaminen on kyllä huomioitu pitkään ja tämänkaltainen epäasiallinen käyttäytyminen liitetty usein lasten ja nuorten maailmaan, muttei niin sanotusti aikuisten maailmaan työpaikoille. Tätä tutkimusta tehdessäni koin useammankin aineistossa kerrotun tapahtuman kohdalle hämmennystä, voiko työpaikoilla, aikuisten ihmisten keskuudessa tapahtua tuollaista? Yhtä hämmäntävältä tuntuu erilaiset joukkotiedotusvälineiden aiheita koskevat tiedotukset. Kohuja herättäneitä mediatapauksia nousee aika-ajoin: eduskunnassa tapahtuvista häirintäkohuista on silloin tällöin leivottu lööppejä, keväällä 2012 AKT:n työpaikkakiusaus-kohu sai varsin paljon mediahuomiota osakseen ja oli oma ylioppilaslehtemme Jylkkäri kevään 2012 viimeisessä numerossaan kirjoittanut jutun omaa yliopistoamme koskevista yhdestä kiusaus- ja yhdestä häirintätapauksesta. Myös aiheita käsittelevät keskustelut eri Internet-foorumeilla ja työpaikkakiusatut.net kaltaiset sivustot kielivät siitä, että ilmiön olemassaolossa on jotain perää, vaikka lukiessa eri tapauksia kannattaneekin muistaa kerrottujen kokemusten olevan subjektiivisia. Kuten muissakin asioissa elämässä, eri osapuolilla saattaa olla tapahtumista eriävät näkemykset.

Ennen ilmiön olemassaolo siis saatettiin kyseenalaistaa. Nykyisin ilmiö on tunnistettu ja sitä tutkitaan maailmanlaajuisesti jatkuvasti eri tahojen toimesta (mts.). Esimerkiksi Suomessa systemaattista tutkimusta, jossa työpaikkakiusaamisen ilmiö noteerataan, tehdään niin Työterveyslaitoksella (Työ- ja terveystutkimukset) kuin Tilastokeskuksellakin (Työolobarometrit) (Vartia 2006, 192).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitystä on tehty pääasiassa kahdella tavalla. Ensimmäisessä on ensin määritelty, mitä epäasiallinen käyttäytyminen tai kiusaaminen työpaikalla on ja sitten kysytty vastaajalta kokeeko tämä olevansa määrittelyn mukaisen käytöksen kohde. Jatkokysymyksinä on esimerkiksi kysytty käytöksen toistuvuutta tai sitä, kuinka kauan epäasiallisen käytöksen tai kiusaamisen kohteena on oltu. Tällainen menetelmä, jossa vastaaja määrittelee itse, onko hän joutunut kyseisen käytöksen kohteeksi, on subjektiivinen menetelmä. Toista tapaa kutsutaan objektiiviseksi menetelmäksi. Siinä tutkija tutkittavien vastauksien perusteella luokittelee tämän kiusatuksi tai ei kiusatuksi. Objektiivisessä menetelmässä tutkimustapana on luokitella erilaisia kielteisen käyttäytymisen muotoja ja sitten kysyä, onko vastaaja kokenut kyseisen kaltaista kohtelua ja onko sitä tapahtunut usein. (Vartia 2006,191.)

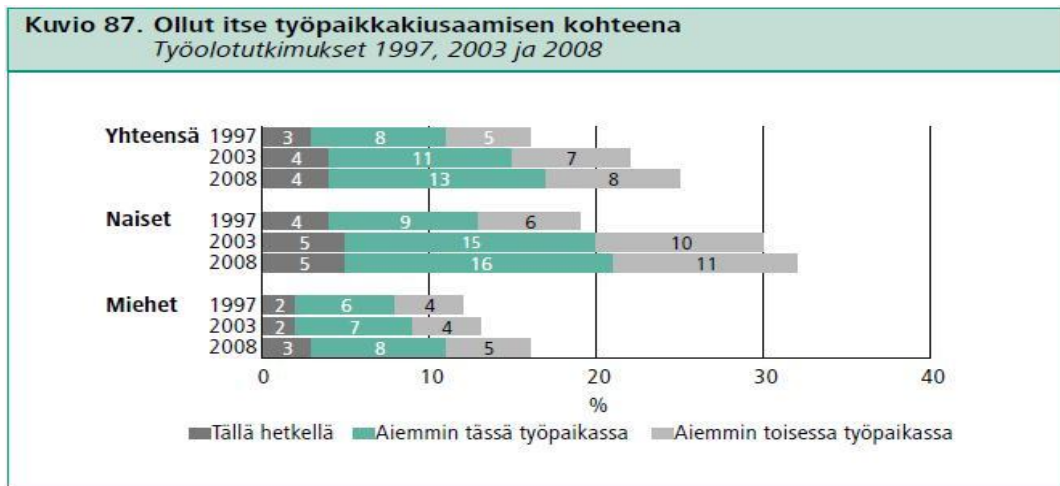
Edellisen kaltaisilla määrällisen tutkimuksen menetelmillä selvitetään siis ilmiön yleisyyttä ja ilmenemismuotoja. Kvalitatiivisilla eli laadullisilla tutkimuksilla aiheesta puolestaan tutkitaan yleisyyden sijaan yksilöiden kokemuksia. Kokemusten tutkimuksessa tutkijan kiinnostus kohdistuu ihmisten kokemuksilleen antamille merkityksille. Tämän tyyppisissä tutkimuksissa tutkimuskohteina olevien yksilöiden oma ääni pääsee esiin ja näin ollen tutkija pääsee myös erottamaan millaisia tunteita ja ajatuksia ilmiön kokeminen on yksilöille jättänyt.

Näin erilaisin menetelmin saatujen tutkimustulosten voi nähdä toisiaan täydentävinä ja eri menetelmien tehtyjen tutkimusten tarkastelun lisäävän kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä aiheesta. Nykyisin aiheesta on jo kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi olemassa mukavasti myös laadullista tutkimusta. Esimerkiksi omaa opinnäytetyötäni hyvin lähellä olevia muita opinnäytetöitä aiheesta ovat esimerkiksi Tiina Tuulikki Lindholmin (2008) sosiaalipsykologian diskurssianalyttinen työ: Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisöissä, Tarita Tuomolan (2005) sosiaalipolitiikan opinnäyte: Työpaikkakiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteettiprojektina ja Pirkko Sandelinin terveydenhuollon maailmaan sijoittuva väitöstyö: Kertomuksia psyykkisestä väkivallasta terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisöissä (2007).

Oman opinnäytetyöni lähellä olevat niin kvantitatiiviset kuin kvalitatiiviset tutkimukset antavat mukavasti vertailukohtaa oman tutkimusaineistoni arvioimiseen. Seuraavassa havainnollistan kvantitatiivisen tutkimuksen antamaa yleiskuvaa suomalaisista työelämän

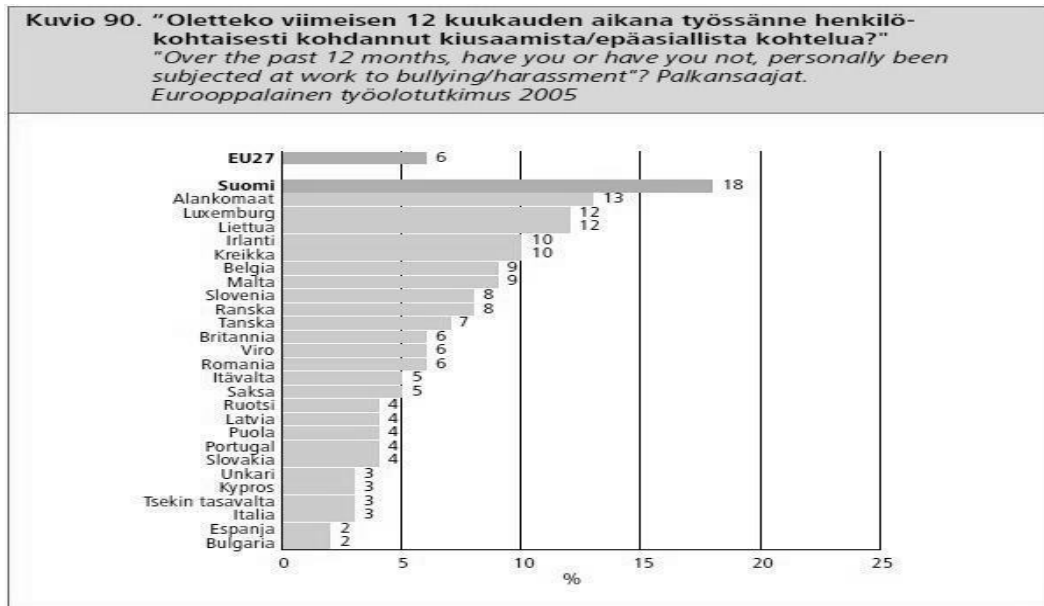
epäasiallisuuksista. Lisäksi tuon ilmi muutaman seikan, joita tuloksia tarkastelevien on syytä huomioida.

Tähän saakka mitattuna ilmiön yleisyys näyttää Tilastokeskuksen Työolojen kolme vuosikymmentä-julkaisun (Lehto & Sutela 2008,112) mukaan Suomessa kehittyneen näin:



Uusin, vuoden 2011 työelämäbarometri kertoo, että kaikista tutkimukseen vastanneista palkansaajista 29 % ilmoitti kiusaamista tapahtuneen heidän työpaikallaan. Vertailun vuoksi 2010 vastaava tulos oli 24 %. Työpaikkakiusaaminen siis tilastojen valossa näyttää lisääntyneen Suomessa. Kuitenkin uusimpaan barometriin vastanneista valtaosa koki kiusaamista työpaikalla tapahtuvan ”joskus” ja ”jatkuvasti” tapahtuvaa kiusaamista oli kokenut mielestään 2011 neljä prosenttia vastaajista, vuotta aiemmin kaksi prosenttia vastaajista. Kun puhutaan siitä, että ilmiö on lisääntynyt, kannattaneekin muistaa säilyttää kriittisyys. Nimittäin ilmiön yhtäkkiseltä mahdollisesti vaikuttava lisääntyminen saattaa johtua siitä, että ilmiö tiedostetaan nykyisin aiempia aikoja herkemmin. Jos ilmiöstä ei ole aikaisemmilta ajoilta tutkimustietoa, ei se välttämättä tarkoita sitä, ettei sitä olisi ollut olemassa.

Kansainvälisessä vertailussa Suomessa näyttäisi esiintyvän kiusaamista enemmän kuin muualla Euroopassa (Lehto & Sutela 2008,116):



Myös kansainvälisissä tutkimuksissa erot epäasiallisen käyttäytymisen eri ilmenemismuotojen kohteiksi joutuneitten määrissä vaihtelevat todennäköisesti Vartian (mts.) mukaan, paitsi todellisten erojen vuoksi, ehkä myös siitä syystä, että eri maissa voi olla eroja ilmiötä koskevassa tietoisuudessa. Lisäksi hän nostaa esiin, että myös halut raportoida kielteisen kohtelun kohteeksi joutumisesta voivat vaihdella maitten välillä. (Vartia 2006, 192.) Eli kun lukee joukkotiedotusvälineiden kohu-otsikoita, joissa Suomessa kerrotaan esiintyvän EU-tasolla eniten työpaikkakiusaamista, voi olla paikallaan muistaa suhtautua esitettyihin, maiden välisiin mitattuihin eroihin pienellä varauksella. Toisaalta: on muistettava, että kertojalleen kokemus on täyttä totta, eikä kenenkään henkilökohtaisia kokemuksia tai tuntemuksia voi toinen pyyhkäistä pois.

Edeltävä avasi toivottavasti hieman ilmiön tutkimuksen haasteita. Joihinkin asioihin, kuten subjektiivisten kokemusten tutkimiseen palaan tässä tutkimuksessa vielä myöhemmin opinnäytetyöni luotettavuutta käsittelevässä osiossa, mutta koin kuitenkin, että asiaa oli syytä myös hieman avata kohdassa, jossa käsitellään aihepiiristä olevaa tutkimusta ylipäättään. Koska tulin maininneeksi käsitteen ongelmallisuuden, seuraavaksi lienee syytä ottaa tarkasteluun se, kuinka ilmiötä itse tässä opinnäytetyössäni tulen lähestymään.

3. EPÄASIAALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA

3.1. Käsitteiden sekamelska

Koska opinnäytetyöni aiheena ovat sellaiset ilmiöt kuin epäasiallinen käyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen, ovat nämä myös työni oleellimmat käsitteet ja siksi koen tarpeelliseksi määrittellä kyseiset käsitteet mahdollisimman tarkasti.

Heti aluksi on kuitenkin todettava määreiden ongelmallisuus sikäli, ettei epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä koskevaa yleistä ja yhtäläistä termistöä ole vielä olemassa. Tämä asettaa aiheita käsitteleville tutkimuksille haasteita. Paljon epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä koskevaa tutkimusta tehnyt työelämäntutkija Maarit Vartia (2006, 199) on todennut, että ylipäätään epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä tarkastelevien tutkimuksien ongelmalliseksi piirteeksi voi nostaa termien ja käsitteiden ongelmallisuuden ja sekamelskan. Vartian (mts.) mukaan vaarana on, että aiheita koskevien tutkimuksien tulokset vääristyvät jos ihmiset käyttävät vastaamiseen vain omia subjektiivisia määritelmiään ja mieltävätkin termit erilailta. Näin esimerkiksi epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen yleisyyttä mittaavassa tutkimuksessa ihminen voi vastata kokeneensa tulleensa epäasiallisesti kohdelluksi, kun on vaikka joutunut tekemään jonkin epämiellyttävän työtehtävän, mikä ei tuntunut mukavalta. Edellinen ei esimerkiksi vielä täytä niin sanotun epäasiallisen työpaikkakohtelun tai -käytöksen tunnusmerkkejä, vaikka kyseisestä yksilöstä itsestä kokemus saattoikin olla varsin epämiellyttävä.

Tässä opinnäytetyössäni tarkoituksena on tällä kertaa nimenomaan selvittää sitä, millaisia ilmenemismuotoja, merkityksiä ja tulkintoja ilmiö epäasiallinen käyttäytyminen työssä saa aineistojen yksilöiden kertomuksien keskuudessa: minkä yksilöt tulkitsevan olevan epäasiallista kohtelua työpaikalla? Millaisia merkityksiä he ovat antaneet käsitteelle epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen?

Haluan kuitenkin, että lukija käsittää miten termejä epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen tässä tutkimuksessa käytetään ja kuinka itse ne miellän.

Jonkinlaista suuntaviivaa löysin luettuani Työterveyslaitoksen Piinan loppu – Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla (2008) nimistä julkaisua. Oppaan mukaan työpaikoilla tapahtuvaa jatkuvaa kielteistä kohtelua alettiin Suomessa kutsua 1990-luvun

alussa termillä henkinen väkivalta. Toisten mielestä väkivalta sanana kuitenkin oli liian voimakas, kun taas niiden, jotka olivat itse joutuneet työpaikalla jatkuvasti erilaisten epäasiallisuuksien kohteeksi, kerrottiin olleen eri mieltä. Termi työpaikkakiusaaminen puolestaan alkoi yleistyä puolestaan 1990-luvun puolivälissä ja Työterveyslaitoksen julkaisun (mts., 7) mukaan tämän koettiin sopivaksi termiksi kuvastamaan koettuja tilanteita.

Vuonna 2003 Työturvallisuuslakiin tulivat mukaan termit häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Työterveyslaitoksen Piinan loppu-teoksen mukaan kielteisestä tai kielteiseksi koetun käyttäytymisen kohteeksi joutumisesta käytetään kaikkia edellä mainittuja termejä. Huomasin aiheeseen perehtyessäni, että näin todellakin on. Periaatteessa samaa asiaa tutkitaan eri tutkimuksissa eri nimillä. Kuten jo varmaan aiemmin ilmeni, itse käytän tässä tutkimuksessa pääosin käsitteitä epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen tai työpaikkakiusaaminen. Koin, että ne kykenevät toimimaan eräänlaisina kokoavina ”kattotermeinä” kuvaamaan sellaista työpaikalla sopimattomaksi koettua toimintaa, mikä vaikeuttaa työpaikan kanssakäymistä ja sitä kautta vaikeuttaa niin yksilöiden työssä oloa kuin koko työyhteisönkin toimintaa.

Epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä ja työpaikkakiusaamista voisi käsitykseni mukaan periaatteessa käyttää lähes synonyymeinä, koska ne molemmat sopivat toimimaan yläkategoriana seuraaville eroteltavissa oleville ja ikäväksi koetuille, ei toivotun käytöksen ilmenemismuodoille työpaikoilla: henkinen väkivalta, häirintä, syrjintä ja fyysinen väkivalta. Koin, että löytämissäni useissa erilaisissa määritelmissä epäasiallinen työpaikkakäytös ja työpaikkakiusaaminen olivat saaneet useimmiten niin samanlaiset määreet, että ne voisi aika pitkälle rinnastaa tarkoittamaan samaa. Toisaalta mietin myös, että epäasialliseen käyttäytymiseen työpaikalla voi kuulua sellaista, mikä ei ole kuitenkaan työpaikkakiusaamista. Tällaista on esimerkiksi työntekijän työtehtävien toistuva laiminlyönti tai työsopimuksen rikkominen. Näin ollen epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen termiä voi pitää vielä astetta kattavampana kuin käsitettä työpaikkakiusaaminen. (Toisaalta, myös jonkun henkilön jatkuva tehtävien laiminlyönti, mikäli se koetaan jatkuvaksi ja tahalliseksi ilkeämieliseksi toiminnaksi, mistä on oleellista haittaa muille tai jollekin työyhteisön jäsenelle, voi varmasti helposti saada toiset tuntemaan kyseessä olevan kiusaaminen.)

Oman tulkintani mukaan on periaatteessa makuasia kumpaa käsitettä käyttää. Halusin itse ottaa esiin molemmat, koska jotenkin koen epäasiallisen käyttäytymisen olevan sanana hieman neutraalimman kuuloinen, siinä missä työpaikkakiusaaminen on ehkä sanana rinnastettavissa voimakkaita tunteita herättävään koulukiusaamiseen, aikuisten areenalle siirrettynä.

Yhteistä useille löytämilleni tutkijoiden määritelmille oli, että epäasiallisen käyttäytymisen tai kiusaamisen työpaikalla katsottiin olevan kohteestaan epämukavaa, toistuvaa toimintaa, joka vaikutti kohteen työskentelyyn. Otin alapuolelle muutamia poimimiani lainauksia aiheen parissa tutkimusta tehneiden henkilöiden ja tahojen määritelmistä:

”Tilanne, jossa työyhteisön jäsen joutuu jatkuvan, toistuvan ja systemaattisen kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi.” (Vartia 2006, 191)

”Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä toisia ihmisiä kohtaan työpaikalla.” (Työsuojeluhallinto)

”Työpaikkakiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. Se etenee prosessina, jonka seurauksena kiusaamisen kohteena oleva ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen heikentää hyvinvointia ja jaksamista.” (Työterveyslaitos)

”Workplace bullying is repeated, unreasonable behaviour directed towards an employee, or group or group of employees, that creates a risk to health and safety” (European Agency for Safety and Health at Work)

“Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly towards one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months).” (Leymann 1990, 120)

Ohjenuoraa ilmiön tunnistamiseen on laatinut myös Suomen työsuojeluhallinto, jonka Internet-oppaat (2005, 2010) listaavat epäasiallisen käyttäytymisen saattavan ilmetä esimerkiksi seuraavasti:

- Henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaus, panettelu tai mielenterveyden kyseenalaistaminen
- Työyhteisön ulkopuolelle jättäminen
- Toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- Uhkailu
- Fyysinen väkivalta
- Epäasiallinen työnjohtovallan käyttö
- Sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein

- Nöyryyttävien käskyjen antaminen

Työsuojeluhallinnon linjaus on, etteivät myöskään huutaminen, raivoaminen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin puuttuminen kuulu työpaikalle (mts.).

Edellisten perusteella työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen siis edustavat toistuvaa, kohteestaan epämiellyttävää käyttäytymistä työssä. Niiden voidaan muuten katsoa käsittävän lähestulkoon samat asiat, mutta epäasiallinen käyttäytyminen on mielestäni käsitettävissä hieman laajemmin. Kuten jo aiemmin pohdiskelin, epäasialliseen käyttäytymiseen työpaikalla nimittäin mielestäni kuuluu myös piirteitä, jotka eivät sinänsä välttämättä ole kiusaamista.

Epäasiallinen käyttäytyminen ja kiusaaminen työpaikalla voivat näyttäytyä aiemman mainintani mukaan esimerkiksi henkisenä väkivaltana, syrjimisenä, häirintänä tai fyysisenä väkivaltana tai sen uhkana. Fyysisen väkivallan tarinoita aineistossa oli muutama kappale, mutta lisäksi jonkun verran kertomuksista nousi esiin myös fyysisen väkivallan pelkoa. Ihmisen fyysisen koskemattomuuden rikkomisen miellän aggressiivisuuden purkautumisen huipuksi, johon turvaudutaan, kun turhautuminen on niin suuri, etteivät sanat tai muu toiminta enää riitä ja kontrolli pettää. Fyysinen väkivalta on jo lakisääteisesti rangaistavaa ja näin ollen epäilemättä epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla.

Myös häirintä ja syrjintä ovat ilmestyneet 23.8.2002 säädettyyn työturvallisuuslakiin. Lain tarkoituksena on *”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.” Työturvallisuuslaki 2002, 1§*

Syrjinnän kieltoa koskeva laki sanoo: *“ Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muu henkilöön liittyvän syyn perusteella.” 6§:*

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) *Sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä)*

- 2) *Sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi, jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä)*
- 3) *Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä)*
- 4) *Ohjetta tai käskyä syrjiä*

Häirinnän lain § 28 toteaa olevan: työssä esiintyvää, työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Se voi näyttäytyä esimerkiksi toisen työtehtävien hoitamisen sabotoinnilla tai toisen seksuaalisena häirintänä.

Myös henkisen väkivallan määritelmiä löytyy useampia. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin käytetty henkisen väkivallan ilmenemismuotojen erittelyyn Vartian ja Pekka-Jortikan (1994, 29–30) määrittelyä. Heidän määrittelynsä henkistä väkivaltaa on:

- 1) *Mustamaalaaminen, työn ja yksityiselämän kritisointi*
- 2) *Yhteiselon ulkopuolelle sulkeminen*
- 3) *Tehtävien sisällön muuttaminen*
- 4) *Uhkailu*
- 5) *Uhkaus fyysisestä väkivallasta*
- 6) *Toisen mielenterveyden kyseenalaistaminen*

Aineistoni pohjalta (vaikka 101:n kertomuksen aineisto ei yleistämiseen pystykään) ehdottaisin listan jatkoksi vielä seitsemättä kohtaa, joka olisi:

- 7) *Ylenpalttinen kontrollointi ja toisen alituinen kyttäys*

Tämän kaltaisiin määrittelyihin sisältyy limittäisyyksiä, sillä esimerkiksi syrjinnän tai häirinnän voi periaatteessa nähdä myös edustavan henkistä väkivaltaa. Esimerkiksi syrjimisen jonkun piirteen tai ominaisuuden vuoksi voi myös laskea sinänsä henkiseksikin väkivallaksi, samoin kun häirintä voi kohteesta olla henkisesti hyvin piinaavaa. Lisäksi, koska viimekädessä epäasiallisuuksien tulkinta on tapauskohtaista ja subjektiivista, voi toisinaan olla, että monet asiat voivat tuntua kohteestaan epäasialliselta tai kiusaukselta, vaikka eivät ns. ”virallisimpien ohjeistuksien ja säädösten” mukaisesti sitä olekaan. Seuraavassa osiossa pyrin havainnollistamaan tämänkaltaista tulkinnan ongelmallisuutta.

3.2. Kaikki työpaikalla negatiivisia tunteita herättävä ei kuitenkaan ole epäasiallista käyttäytymistä, tilannetulkinta saattaa toisinaan pettää

Työpaikalla monet asiat saattavat joskus herättää ikäviä tunteita ilman, että niitä kuitenkaan voi tuomita varsinaisesti epäasialliseksi käyttäytymiseksi taikka kiusaamiseksi. Tämän takia on syytä huomioida, että kun mitään virallista ylikansallista määritelmää ei ole, voidaan ilmiön tulkittamista pitää hyvin subjektiivisena.

Vaikka työpaikalla niin sanotusti soveliaan ja epäsoveliaan käyttäytymisen rajaa on jonkin asteisesti määritelty niin lain säädännön kuin kunkin työpaikan omien normien osalta, niin lopultahan rajat sille, mikä on epäasiallista tai kiusaamista määrittää yksilö itse. Yksilöt puolestaan ovat persoonallisuuksiltaan ja temperamentiltaan erilaisia, mikä vaikuttaa kunkin yksilön kokemusten tulkintaan ja hänen tapansa reagoida ja antaa merkityksiä koetuille asioille. Kuten Goffman (1974) toteaa: ”Sosiaalisen elämän alueelta on löydettävissä runsaasti esimerkkejä sellaisista tapahtumista, joita voidaan tulkita monella keskenään ristiriitaisella tavalla (Puroila, 2002, 66).” Toisin sanoen: samasta tilanteesta kaksi eri yksilöä saattaa tehdä erilaisen tilannetulkinnan.

Otan esimerkiksi erään aineiston tarinan, jossa kirjoittajalla oli ollut ongelmia toisen, samalla tasolla hänen kanssaan työskentelevän henkilön kanssa:

”Kerran esimiehemme pyysi minua ja häntä selvittämään ristiriitamme luokseen. Tämä henkilö alkoi kaivamaan vuosien takaisia asioita mm. kerran hän oli tullut vuosia sitten huoneeseeni, jossa olin keskustellut toisen henkilön kanssa ja olin kääntänyt hänelle selän. Hän esitti siinä esimiehelle ja minulle konkreettisesti, kuinka olin kääntänyt tuolin ja selän hänelle. Olin aivan sanaton siinä tilanteessa, en osannut sanoa muuta kuin, että en voi muistaa tuollaista vuosien takaista tapahtumaa. Koin sen todella vähäpätöiseksi.” [K100]

Esimerkki havainnollistaa, kuinka toisesta täysin mitätön ja vähäpätöinen tapahtuma, on toiselle osapuolelle jäänyt mieleen niin merkityksellisenä asiana, että sellainen tilanne, mitä toinen ei edes muista, oli puolestaan jäänyt toisen mieleen vuosiksi eteenpäin häneen itseensä kohdistuvana loukkauksena.

Lisäksi on huomioitava, että ihmisten välisessä kanssakäymisessä kommunikaatiosta sanallinen eli verbaalinen kommunikaatio muodostaa vain murto-osan. Valta-osa ihmisen viestinnästä on sanatonta viestintää, johon kuuluvat muun muassa ilmeet, eleet ja äänensävyt. Kun kukin yksilö tulkitsee toisen sanatonta kieltä omista kokemuksistaan ja

käsityksistään käsin, voi tulkinnassa tapahtua väärinkäsityksiä sekä virheitä. (Vartia 1994, 200–201)

Työsuojeluhallinto on epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä linjanneissa oppaissaan (Internet-oppaat 2005 & 2010) huomionnut, että esimerkiksi seuraavat saattavat yksilöstä joskus tuntua epäasialliselta kohtelulta tai kiusaamiselta työpaikalla, mutta eivät sitä kuitenkaan ole:

- Työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyvät ristiriidat
- Työtehtävään tai työhön liittyvien pulmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken
- Ryhtyminen perusteltuun kurinpidolliseen toimenpiteeseen
- Henkilön ohjaaminen työnantajan toimesta työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista

Harold Garfinkel, omista vuorovaikutusta käsittelevissä teorioissaan, on tuonut esiin, että ihmisillä on tarve tehdä vuorovaikutuksen osapuolten käyttäytymistä selittäviä selontekoja tilanteista. Tämä liittyy ihmisten tahtoon ja pyrkimykseen järjestää asiat ja tehdä ne itselle ymmärrettäviksi. (Heritage 1996, 119–120.) Goffman puolestaan käyttää omassa tuotannossaan kontekstisidonnaisen tulkintakehyksen käsitettä (Goffman 1986, Jokinen & Saarinen 2004, 60). Yhteistä ihmisten selonteolle ja tulkintakehyksille on, että niitä tuottamalla yksilön voi nähdä pyrkivän luomaan tapahtumista ja tilanteista sellaisen selonteon tai kehyksen, minkä avulla järjestellinen tai eheä omakuva on mahdollista saavuttaa. Tällöin tietenkin käy helposti niin, että kukin osapuoli valitsee huomionsa kohteeksi vain tietyt piirteet, jotka ovat hänen selontekonsa tai tulkintakehyksensä kannalta relevantteja (Peräkylä 2001, 357). Omasta kontekstista tehtyihin tulkintoihin siis väistämättä liittyy aina virhetulkinnan mahdollisuus.

Psykologian käyttämä termi tämäntyypiselle yksilön luonnolliselle käyttäytymiselle on defenssi eli minän puolustuskeino. Tällä tarkoitetaan sitä, että erilaisten sisäisten tai ulkoisten uhkien edessä ihminen saattaa turvautua sellaiseen puolustukseen, jonka avulla hän pyrkii hallitsemaan vaikeita elämäntilanteita ja palauttamaan psyykkisen tasapainonsa. Ihminen voi esimerkiksi selitellä, kieltää tai torjua asiat tietoisuudestaan tai pyrkiä älyllistämään ne jne. Tasapainon ylläpitämiseen käytettävät keinot voivat olla niin tiedostamattomia puolustuskeinoja kuin tiedostettujakin hallintakeinoja ja yleensä yksilö tulee käyttäneeksi molempia samanaikaisesti. (Kalliopuska 2005, 35.)

Simmel (2005,171) puolestaan korosti tiedon merkitystä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Hän katsoi kaikkien ihmisten välisten suhteiden perustuvan siihen tietoon, mikä toisella ihmisellä on toisesta. Asiaa ei juuri tule arjessa sen enempää ajatelleeksi, kuten ei sitäkään kuinka tietomme jostain toisesta henkilöstä tulevat vaikuttaneeksi ihmisten välisiin suhteisiin. Yhtä oleellista Simmelistä on se mitä tietää toisista, kuin mitä ei tiedä.(mts.). Luonnollisestikin se mitä tietää tai ei toisesta tiedä siis vaikuttaa toiseen suhtautumiseen ja kanssakäymisen luonteeseen. Puutteellinen tieto taas saattaa yhtä lailla johtaa vääränlaiseen tilannetulkintaan ja näin kanssakäyminen yksilöiden välillä vaikeutua.

Toivottavasti tämä kappale hieman pystyi raottamaan lukijalleen sitä, kuinka vaikeaa ihmisen käyttäytymisen tulkitseminen voi olla. Tarkoitukseni oli osoittaa, että kun ihminen tekee tulkintansa aina omasta kontekstistaan, se mikä joskus tuntuu varsin ikävältä vaikka työssä ei välttämättä vielä yllä kiusaamisen tai epäasiallisuuksien tasolle. Oma kokemus ja sen herättämät tunteet ovat kuitenkin kokijalleen aina totta, eikä aikomukseni ole tämän kappaleen perusteella käydä väittämään päinvastaista. Koska kokemuksen synnyttämä selonteko on aina subjektiivinen, katsoin kuitenkin olevan asiallista tuoda esiin, että toisinaan tulkinnat toisen käyttäytymisestä voivat olla myös virheellisiä.

Lisäksi työpaikalla, jossa usein ei pysty itse valitsemaan työkavereita, tuskin pystytään välttymään erilaisilta ristiriitatilanteilta niin, ettei minkäänlaisia erimielisyyksiä koskaan ilmenisi. Kuten muissakin kanssakäymistilanteissa, myös työpaikalla voivat ihmiset ajautua niin sanotusti törmäyskurssille keskenään. Tällaiset kuuluvat kuitenkin elämään, joskus työtovereiden keskenään erilaiset näkemykset saattavat jopa synnyttää jotain uutta ja koko organisaatio kehittyä, jolloin eriävistä näkemyksistä hyötyy koko organisaatio. Vartian ja kumppanien (2002, 221) mukaan suurin osa työpaikkojen konflikteista menee ohi itsestään. Aina näin ei kuitenkaan tapahdu ja pahimmillaan seurauksena on, että ihmiset alkavat asioista kiistelyn sijaan taistella keskenään toisiaan vastaan niin, että alkuperäinen erimielisyyden aiheuttaja jää taka-alalle (mts.).

Rajanveto milloin voidaan alkaa puhua epäasiallisesta käyttäytymisestä tai kiusaamisesta työpaikalla on siis toisinaan varsin häilyvä ja vaikeasti erotettavissa (Sandelin 2007,24). Eräs tutkimusaineistoon kertomuksensa lähettänyt kirjoittaja pohti itsekkin olisiko voinut tulkita kokemaansa tilannetta jokseenkin väärin:

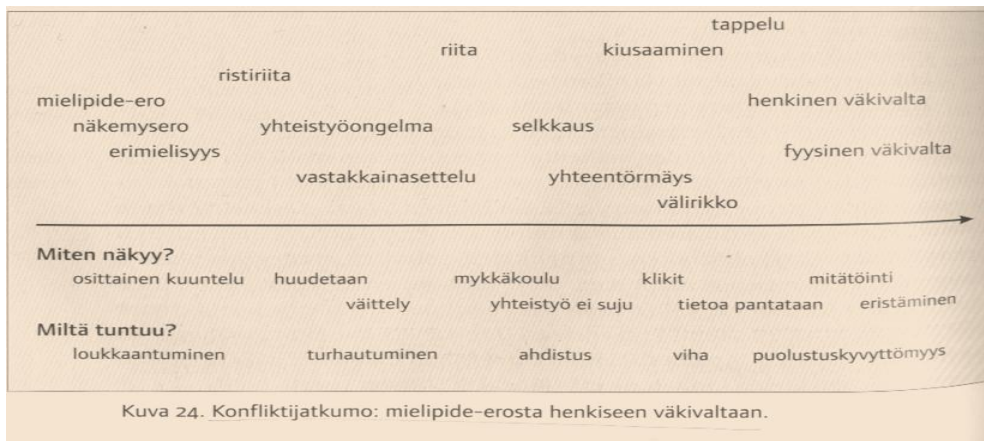
”...Oliko tarkoitus jo rekrytointivaiheessa saada ihmisiin iskostettua se, että heihin ei luoteta ja heidän tekemisiään tarkkaillaan jatkuvasti? Vai oliko tämä vain yhden esimiehen tapa osoittaa fiksulle nuorelle naiselle tämän hänen tuleva paikkansa miesvaltaisessa yhteisössä? Vai luinko sittenkin liikaa piilomerkityksiä tuohon yhteen lauseeseen?”[K4]

4. ILMION ILMENEMINEN

Kuten opinnäytteen edeltävässä osiossa totesin, ovat epäasiallinen käyttäytyminen sekä työpaikkakiusaus välillä selkeämmin erotettavissa, kun taas toisinaan niiden erottaminen voi olla haastavaa. Aiemmin olen myös määritellyt, kuinka termit epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen ymmärrän. Tässä kappaleessa käydään läpi sitä millaisia ilmenemismuotoja työpaikoilla koetuilla epäasiallisuuksilla voi olla. Alussa käyn lisäksi lyhyesti läpi kuinka työpaikoilla yleensä päädytään siihen, että epäasiallista käyttäytymistä ja kiusaamista ylipäättään alkaa ilmetä.

4.1. Kuinka päädytään tilanteeseen, jossa epäasiallisuuksia alkaa ilmetä?

Työpaikoilla tapahtuvien ristiriitojen etenemistä kuvataan usein erilaisilla konfliktijatkumoiden malleilla (kts. havainnollistava kuva seuraavalta sivulta), joissa lievimpänä konfliktin asteena on esitetty ihmisten välinen mielipide-ero. Toisessa päässä konfliktijatkumoa on päädytty epäasialliseen käyttäytymiseen ja työpaikkakiusaamiseen. Kriittisenä vaiheena on pidetty konfliktin personalisoitumista, josta tilanne usein kehkeytyy epäterveeksi. (Työpaikkakonfliktin tai ristiriidan personalisoitumisella tarkoitetaan siis tilannetta, jolloin ongelmia ei kyetä enää tarkastelemaan työstä käsin vaan aletaan etsiä syitä ihmisistä.) Seurauksena yleensä on, että epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen tai työpaikkakiusaamisen kriteerit alkavat toteutua. (Vartia ym. 2002, 222.)



Einarsen (1999, Sandelin 2007, 26–27 mukaan) puolestaan on työpaikoilla tapahtuvia epäasiallisuuksia tutkiessaan tullut siihen tulokseen, että lähtölaukauksen epäasiallisuuksiin voidaan nähdä kumpuavan joko saalistaja- eli petolähtöisesti tai ristiriitalähtöisesti. Saalistaja- eli petolähtöisessä asetelmassa epäasiallista käyttäytymistä tai kiusaamista ei voida selittää mitenkään kohdehenkilön käyttäytymisestä käsin vaan ”uhri” valikoituu sattumanvaraisissa tilanteissa, joissa epäasiallisesti käyttäytyvä tahtoo esimerkiksi näyttää valtansa tai kohdistaa muiden tekijöiden aiheuttaman stressin tai turhautumisen työpaikan toisiin henkilöihin. Ristiriitalähtöisessä lähtökohdassa epäasiallisuuksiin johtavan käyttäytymisen Einarsen näki saavan alkunsa jostain pitkään jatkuneesta, ratkaisemattomasta, yleensä yhteisön toimintaan liittyvästä ristiriidasta (edellä esitetyn konfliktikaavion mukaisesti). Tämän pitkittyneen konfliktin seurauksen ilmapiiri alkaa muuttua vähitellen yhä vihamielisemmäksi ja ristiriidat pahenevat yhteisön jäsenten välisiksi konflikteiksi, jolloin osapuolet saattavat Einarsenin mukaan sortua väheksymään toistensa ihmisarvoa. Tällaiseen tilanteeseen ajauduttuaan osapuolten välinen luottamus ja arvostus voi laskea niin vähäiseksi, että he saattavat päätyä tulkitsemaan toisen osapuolen käyttäytymisessä kaiken kielteisesti ja kielteiseksi.(mts.)

4.2. Epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen ilmenemismuotoja

Epäasiallinen käyttäytyminen ja/tai työpaikkakiusaaminen voi ensinnäkin ilmetä niin välittömässä kuin välillisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen käsite kuvaa ihmisten keskinäistä suhdetta ajallisesti etenevänä prosessina (Lahikainen & Pirttilä 2007, 11). Arkielämässä siitä käytetyt ilmaukset tosin

ovat konkreettisempia: esimerkiksi keskustelu, tappelu tms. Lahikaisen ja Pirttilän mukaan sosiaalinen vuorovaikutuksemme on niin alituista, ettei siihen juuri kiinnitetä huomiota ellei vuorovaikutuksessa ilmene ongelmia. Välittömässä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmiset ovat kasvokkaisessa kanssakäymisessä keskenään eli kuulo- ja näköetäisyydellä toisistaan, kyeten tekemään suoria havaintoja toisistaan. Välillisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kanssakäymisen osapuolten välillä on fyysistä etäisyyttä. Tällaista välillistä vuorovaikutusta edustavat muun muassa Internet-keskustelut, sähköpostit ja tekstiviestit, mutta myös kolmannen osapuolen käyttö kanssakäymisessä.

Toisena epäasiallinen käyttäytyminen sekä kiusaaminen työpaikalla voi olla niin henkilö- kuin tehtäväsuuntautunutta. Työhön liittyvänä se voi ilmetä esimerkiksi jatkuvana työtehtävien arvosteluna, virheiden etsimisenä suurennuslasin kanssa, suoritusten toistuvana vähättelemisenä, henkilön ammatillisen pätevyyden perusteettomana kyseenalaistamisena, toisen kuormittamisella kohtuuttomalla työtaakalla tai määräämällä toiselle ainoastaan henkilön pätevyyttä vastaamattomia työtehtäviä. Henkilöön kohdistuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan yksilön persoonaan kohdistuvia ja kohteesta epämiellyttävältä tuntuja loukkauksia, uhkailuja, nöyryytystä, mustamaalauksia tai huomautteluita. (Vartia-Väänänen 2003, 22–23.)

Kolmantena epäasiallinen käyttäytyminen voi olla täysin avointa tai sitten hyvinkin verhoiltua. Avoinella tarkoitan sitä, että työpaikalla tapahtuvaa toiseen henkilöön kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä tai kiusaamista ei edes yritetä peitellä, vaan ”uhrin” kohtelu on kaikkien työyhteisön jäsenten näköpiirissä tapahtuvaa. Avointa epäasiallista käytöstä on kun toinen esimerkiksi jatkuvasti julkisesti mollailee jotakuta kovaäänisesti kaikkien kuullen. Verhoillulla epäasiallisella käyttäytymisellä tai kiusaamisella tarkoitan tilanteita, jossa ilkeily esimerkiksi salataan muilta työyhteisön jäseniltä ja kiusaaminen tapahtuu niin sanotusti salassa, ”suljettujen ovien takana” vain kun kiusaaja ja kiusattu ovat keskenään ilman muita työyhteisön jäseniä. Kiusaaminen ja epäasiallisuudet voivat tapahtua myös puoliavoimesti. Tällöin ilkeilyä voi tapahtua vain tiettyjen henkilöiden nähdessä siten, että ainoastaan ”valikoidut” henkilöt ovat siitä tietoisia. Tai siten, että ilkeämieliset huomautukset ovat niin taitavalla kielenkäytöllä verhoiltuja, etteivät muut osaa tulkita niiden piilomerkitä, mikä ei kuitenkaan jää kohteelta huomaamatta. Lisäksi esimerkiksi jatkuva mustamaalaus voi tapahtua kohteen korvien kantautumattomissa, jonkun tai joidenkin yhteisön jäsenten toimesta.

Esimerkiksi Neuman ja Baron (1998, Boughin ym. 2009, 103 mukaan) ovat työpaikalla tapahtuvia epäasiallisuuksia tutkiessaan luokitelleet kolme epäasiallisuuksien astetta tai tasoa niiden suoruuden mukaan. He tosin käyttävät aggression käsitettä epäasiallisen käyttäytymisen sijaan, minkä itse ainakin olen taipuvainen mieltämään jälleen yhdeksi uudeksi synonyyminä käytettäväksi termiksi kuvaamaan työpaikan epäasiallisuuksia: *”Työpaikka aggressiolla tarkoitetaan sellaista työyhteisön tai sen ulkopuolisen yksilön tai yhteisön käyttäytymistä, jonka tarkoituksena on fyysisesti tai henkisesti vahingoittaa toista työntekijää tai työntekijöitä ja tällainen käytös ja sen uhka on tullut henkilölle työhön liittyvien asioiden seurauksena”*. (Shat & Kelloway 2005, mts.). Neumanin ja Baronin (mts.) käyttämän asteikon ensimmäisen asteikon muodostaa jonkinlainen vihamielisyyden ilmaus, mikä voi tulla esiin hyvinkin hienostuneesti osoitettuna, peiteltyinä tai verhoiltuna viestinä, mikä antaa kohteelle jonkinlaisen signaalin, ettei kaikki ole ehkä kunnossa. Toisen tason muodostaa jo konkreettisemmalle asteelle viety, tarkoituksellinen työn tekemisen häiritseminen tavalla tai toisella, mikä haittaa jo kohteen työskentelyä työpaikalla, muttei vielä välttämättä näy selvästi kaikille muille yhteisön jäsenille. Kolmannen tason Neumanin ja Baronin (mts.) luokittelussa muodostaa avoin, suora ja peittelemätön toiminta toista kohtaan, mitä ei edes koeteta salata työyhteisössä, vaan tapahtuu täysin julkisesti. Myös Vartia ja Pekka-Jortikka ovat todenneet, että epäasiallinen käyttäytyminen tai kiusaaminen työpaikalla voivat alkaa epäsuoria menetelmiä käyttäen, mutta paheta siitä sitten entistä suuremmiksi aggressiivisuuden ilmauksiksi (Vartia & Jortikka 1994, 29–31 & Lindholm 2008, 9).

Neljänneksi epäasiallista käyttäytymistä voi ilmetä niin horisontaalisella kuin vertikaalisella tasolla. Vertikaalisella tasolla epäasiallisuudet kohdistuvat eri työskentelytasolla olevaan henkilöön. Horisontaalisella tasolla tapahtuvat epäasiallisuudet taas ovat samalla tasolla työskentelevien toinen (tai toiset) toiseen (tai toisiin) kohdistuvaa kohteesta ikävältä tuntuvaa käytöstä. Toisen työntekijän toiseen työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta käyttäytymisestä on myös käytetty termiä toveriterrori (Tasala 1997, 47). Työsuojeluhallinnon oppaissa (2005 & 2010) sanotaan epäasiallisuuksiin voivan syyllistyä työpaikalla yhtä hyvin työnantaja kuin työntekijäkin, mutta esimerkiksi Tilastokeskuksen (Lehto & Sutela 2008, 113) ja Työterveyslaitoksen epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä julkaisun (viitattu 20.8.2012) mukaan yleisin kiusaaja löytyy työtoverin keskuudesta, toiseksi useimmiten esimiehestä.

Opinnäytetyöni tutkimusaineiston kertomusten joukossa epäasialliseen käyttäytymiseen raportoitiin kuitenkin syyllistyneen useimmiten esimies, jonka käyttäytymisen alainen mieltää sopimattomaksi. Selitys löytynee siitä, että käyttämäni aineisto on alun alkaen kerätty tutkimaan pelon kokemuksia työyhteisöissä ja luonnollisesti esimerkiksi pelottelumenetelmien käyttö toisiin on helpompaa jos omaa toisia enemmän valtaa työpaikalla.

Se, että yleistämään pystyvissä tilastotutkimuksissa toveriterrori näyttäytyi yleisempänä epäasiallisuuden ilmenemismuotona kuin vertikaalisella tasolla tapahtuvat tapaukset, yllätti kuitenkin itseäni jonkun verran. Olin elänyt siinä uskossa, että kysymys on vallasta ja koska ylemmissä asemissa olevilla on enemmän valtaa, vertikaaliset epäasiallisuudet olisivat horisontaalisia yleisempiä. Tasala (1997, 47) selventää kysymyksen olevan kyllä vallasta, muttei välttämättä läheskään aina näkyvästä vallasta (komentosuhde tai nokkimisjärjestys) niin kuin itse ennakolta ounastelin. Tasalan mukaan (mts.) vallan tässä yhteydessä voidaan nähdä tarkoittavan otetta toiseen työntekijään ja vallankäyttö tällöin tulla esiin esimerkiksi mielipidejohtajuutena, jolloin valta toiseen tai toisiin säilytetään röyhkeyden tai pelottelun keinoin, jolloin valta-asemaa hamuava yksilö saattaa tehdä kaikkensa ”tartuttaakseen työyhteisöön omat menettelytapansa ja ajatusmallinsa”. Tämä voi konkreettisesti ilmetä esimerkiksi siten, että kiusaaja voi sabotoida asioita työpaikalla kunnes saavuttaa määräävän aseman, jolloin kykenee käytöksellään sitten vaikuttamaan koko työpaikan toimintaan. (mts.).

Vertailun vuoksi, omassa 101 kertomuksen kokoisessa tutkimusaineistossani aineiston tarkastelu vertikaalis-horisontaalis-tarinatyypein näytti kutakuinkin tällaiselta:

1. Alaisten ja esimiesten väliset konfliktit olivat yleisimpiä. Valtaosassa (n. 2/3) aineiston kertomuksissa työntekijä oli kokenut esimiehen käytöksen epäasialliseksi, kun taas niitä tarinoita, joissa esimies koki tulleen alaisten puolelta epäasiallisesti kohdelluksi, ilmeni muutamia.
2. Esimiehen ja ylimmän johdon välisiä tarinoita oli aineistosta reilu kymmenisen prosenttia. Näissä esimies siis kirjoitti kokemuksistaan johdon epäasiallisuuksista.
3. Toveriterrori tarinoita käyttämäni aineiston joukossa löytyi muutamia, alle 10 %.
4. Muita eli reilua kymmentä prosenttia tarinoissa ilmenneistä tapauksista voitaisiin kutsua edellisten variaatioiksi eli kyseessä ovat kirjoitukset, joissa kirjoittaja raportoi epäasiallisuuksia tapahtuneen niin vertikaalisella kuin horisontaalisellakin

tasolla. Esimerkkeinä tällaisesta työntekijä, joka koki mielestään epäasiallisuuksia sekä esimiehensä että toisen työntekijän taholta tai esimies, joka tulkitsti niin asiakkaan kuin esimiehen toiminnan kohtuuttomaksi.

Yllä esitettyyn aineiston jakautumiseen palaan vielä tarkemmin tutkimukseni (tulososio-) kohdassa: epäasiallisen vallankäytön tarinat. Sieltä selviää, miksi tämän aineiston kirjoituksissa vertikaalisen tason tarinoita suhteessa horisontaalisen tason epäasiallisuuksia kuvaaviin tarinoihin on todennäköisesti niin runsaasti valikoitunut tähän aineistoon, jos kerran yleistämään pystyvät tilastotutkimukset ovat osoittaneet, että yleisesti Suomessa kiusaajana on useammin toinen työkaveri kuin esimies.

Nyt kun opinnäytetyössäni käytetystä tutkimusaineiston koostumuksesta on jotain jo pohjustettu, siirtyminen perusteellisempaan esittelyyn tuntuu luontevalta. Seuraavassa työni osiossa pyrin esittelemään tutkimusaineiston siten, että lukijalle syntyy selkeä mielikuva siitä, millainen aineisto tutkimustuloksieni takaa paljastuu.

5. TUTKIMUSAINIESTO

5.1. Aineistosta sekä sekundaariaineiston käytöstä

Opinnäytetyöni aineistona toimii Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta löydettävissä oleva kvalitatiivinen aineisto: FSD2607: Tarinat pelosta ja pelottelusta työelämässä 2008 – 2009. Kyseisen tutkimusaineiston perustiedot ovat löydettävissä niin FSD:n aineiston perustietojen esittelysivuilta kuin Jari Luomasen kirjoittamasta alkuperäisen tutkimushankkeen loppuraportista: *Fear and Intimidation at Work* (2009, 1-10). FSD:n esittelysivustolta käy myös ilmi muut tutkimuksen pohjalta kirjoitetut julkaisut.

Näin ollen myös kaikki tässä esittelyosuudessa mainitut tutkimusaineistoa ja sen keruuta koskevat alkuperäistä käyttötarkoitusta esittelevät tiedot ovat siis löydettävissä edellä mainituista: joko FSD:n kyseisen aineiston perustietoja kuvailevalta sivustolta tai tarkemmin tutkimusaineiston keruuta esittelevästä Luomasen (2009) loppuraportista.

Aineiston sai tilattua tietoarkistosta tulostamalla, täyttämällä ja lähettämällä tietoarkiston aineiston tilauslomake. Tämän jälkeen aineisto toimitettiin elektronisessa muodossa omaan sähköpostiini. Arkistosta tilatessa, aineistoa opinnäytetyössään käyttävä sitoutuu myös

tietoarkiston käyttöehtoihin, joihin esimerkiksi kuuluu, että valmis opinnäytetyö on myös toimitettava tietoarkistolle.

Tarinat pelosta ja pelottelusta työelämässä 2008–2009-aineiston kohdejoukkona oli työelämässä pelottelua kohdanneet ihmiset Suomessa. Alun perin aineisto on kerätty Tampereen yliopiston johtamistieteen laitoksen toimesta Suomen Akatemian rahoittaman LEAR-hankkeen (Leadership, Power and Fear; johtajuus, valta ja pelko) yhteydessä. Aineistokeruun ajankohta oli kesäkuusta 2008 maaliskuuhun 2009. Keruumenetelmänä käytettiin Panoptika- verkkopalvelua (www.panoptika.fi).

Kyseinen Panoptika – verkkopalvelu koostui tutkimusta esittelevästä verkkosivustosta tutkimuksen kirjoituspyynnöillä varustettuna. Kirjoituspyyntöön vastanneilla oli mahdollisuus palauttaa tekstinsä ensin luonnoksina, jolloin kirjoitusta on vielä ollut mahdollista muuttaa tai täydentää ennen varsinaista valmiin tekstin palautusta tutkijoille. Verkko-ohjelma oli luotu niin, etteivät tutkijat esimerkiksi pystyneet näkemään lähettäjän sähköpostia tutkimukseen kertomuksellaan osallistuneiden kirjoittajien anonymiteetin takaamiseksi. Alkuperäisessä tutkimusprojektissa tutkijat olivat anonymiteetin takaamisen vuoksi myös tehneet päätöksen olla julkaisematta yhtäkään kirjoituspyyntöön vastanneen tekstiä kokonaisuudessaan missään vaiheessa. Vastaavasta eettisestä syystä ja osittain myös opinnäytetyöni menetelmällisistä ratkaisuistani johtuen päädyin itekin samanlaiseen ratkaisuun. Päädyin kuitenkin jättämään aineiston kertomuksen tunnustenumerot käyttämieni kertomuksien lainauksiin, jotta ne voidaan tarvittaessa tarkistaa.

Kirjoituspyynnön laatineet tutkijat ohjeistivat kirjoittajia *”kuvailemaan, mitä he pelkäsivät ja miksi, mikä johti tilanteen syntyyn ja millä tavoin heitä peloteltiin?”* Kirjoittajilla oli vapaus kirjoittaa omalla tyylillään, kunhan kirjoittaa henkilökohtaisista kokemuksista. Lisäksi ohjeistettiin olemaan ilmiantamatta tarinoissa esiintyvien organisaatioiden sekä ihmisten tunnistetietoja.

Sen sijaan joitakin taustatietoja pyydettiin. Kirjoituspyyntöön vastanneilta pyydettiin ilmoittamaan tiedot sukupuolesta, syntymävuodesta, tapahtumien tapahtumavuosi tai vuodet, ikä tarinan aikaan, koulutus sekä työn kesto (vakituinen vai ei-vakituinen työsuhde) – ja laatu (esimerkiksi oliko kokopäiväinen vai osa-aikainen), henkilön ammatti- asema työssä (esim. esimies vai alainen), organisaation koko, toimiala sekä alue.

Taustatietojen pyytämisen taustalla on nähtävissä useampia tarkoituksia. Ensinnäkin niiden avulla tutkijat voivat hahmottaa millaisia henkilöitä kirjoituspyyntöön on vastannut eli millainen on ”aineiston koostumus” vaikka sukupuolijakauman mukaan. Toiseksi aineiston ”koostumus” voi kertoa jotain olennaista tutkittavasta ilmiöstä, esimerkiksi näyttävätkö kirjoitukset tulevan suurimmaksi osaksi tiettyjen alojen edustajilta? Kolmanneksi, jos kyseessä olisi riittävän suuri aineisto (mitä tämän tutkimuksen aineisto ei ole, eivätkä ylipäätään laadulliset tutkimukset yleensä), voisi taustatietojen pohjalta yleistää. Esimerkiksi raportoidaanko töissä tapahtuvia epäasiallisuuksia yleensä yleisesti ottaen enemmän koko- vai osa-aikaisten työntekijöiden taholta. Tällaisiin yleistyksiin päästään lähinnä kvantitatiivisissa tutkimuksissa, mutta esimerkiksi kvalitatiivisissa tutkimuksissa aineiston ”koostumusta” voi kuitenkin vertailla muihin vastaaviin tutkimuksiin sekä aiheesta tehtyihin määrällisten tutkimusten tulokseen, mikä voi puolestaan auttaa tutkijaa hahmottamaan omasta tutkimusaineistosta kumpuavien, laadullisten menetelmien tuottamien tulosten luotettavuutta.

Tutkimuspyynnössä kirjoittajia pyydettiin myös kertomaan, mikäli he olivat itse käyttäneet pelottelua keinonaan työpaikalla, sekä pelottelun käytön seurauksista. Kirjoittajilta kysyttiin myös seurasiko pelottelusta pelon ilmapiirin synty ja kuinka se näyttäytyi työpaikalla ja työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Pohdittavaksi toivottiin loppuun myös näkemyksiä siitä, miten tilanteita olisi mahdollisesti voitu parantaa tai jopa välttää kokonaan. Lisäksi pyydettiin ehdotuksia johtamisen kehittämiseksi parempaan suuntaan.

Tutkijat olivat malliksi kirjoittaneet kaksi esimerkkitarinaa siltä varalta, että kirjoittajat kaipaisivat mallia siitä, miten kertomus voisi esimerkiksi koostua. Toisaalta Luomasen loppuraportissa (2009, 8) on myös mainittu aineiston kerääjien olleen valmistautuneita myös vaihtamaan esimerkkitekstit uusiin vastaaviin siltä varalta, että kirjoituspyyntöön vastanneiden kirjoitukset olisivat alkaneet muistuttamaan liikaa ensimmäisiä malleina käytettyjä esimerkkitekstejä. Huoli oli kuitenkin osoittautunut turhaksi. Aineiston keränneillä tutkijoilla oli myös mahdollisuus esittää sähköisesti kirjoituspyyntöön vastanneille tarpeellisia jatkokysymyksiä, mikäli tarvetta jonkun asian täsmentämiseen tai lisätietoon jäi.

Loppuraportin perusteella aineiston keräämisen prosessi oli perusteellisesti suunniteltu ja ammattimaisella otteella toteutettu. Näistä asioista mielestäni kertoo se, että

tutkimusprosessin vaiheet kerrotaan selvästi ja rehellisesti raportissa siten, että lukijalla tai aineistoa itseni tavoin sekundaariaineistona opinnäytetyössäni käyttävänä on mahdollisuus kuvitella prosessin eteneminen mielessään.

Sekundaariaineiston käyttäminen opinnäytetyössä ei ollut itsestään selvä vaihtoehto, mutta koska silmiäni eteen sattui tämä kyseinen aineisto, mikä mahdollisti tutkia omia mielenkiinnon kohteitani, päädyin käyttämään sitä. Kuten aikaisemmin mainitsin, aineistoa oli käytetty alun perin lähinnä johtamistieteellisestä näkökulmasta tehtyihin tutkimuksiin. Perustelen valintani myös puhtaasti niin ajan kuin resurssien säästämiseksi. Yksinkertaisesti vastaavanlaisen aineiston keruuprosessi olisi kokonaisuutena ollut yhden ihmisen opinnäytetyön puitteissa liian suuri projekti toteuttaa suhteessa siihen, minkä verran pro gradu-töiden tekoon noin yleensä arvioidaan tarvittavan aikaa (alkuperäinen tutkimushanke, johon aineisto kerättiin usean ammattitutkijan muodostaman hanketyöryhmän toteutus). Ilman tätä aineistoa olisin toki voinut laatia oman kirjoituspyynnön, mutta en olisi voinut odottaa vastauksia yhtä kauan (8-9kk), puhumattakaan siitä, että lisäkysymyksiä teettäminen ja niihin vastausten odottelu olisi pitkittänyt prosessia entisestään. Tuloksena ei myöskään todennäköisesti olisi lähellekään vastaavaa määrää vastauksia. Lisäksi tämän kokoisen laadullisen aineiston haltuun ottaminen ja hallinta ovat jo hyvin aikaa vieviä työvaiheita kun kyseessä on kuitenkin maisterivaiheen opinnäytetyöstä. Esimerkiksi omaa opinnäytetyötäni hyvin lähellä olevat, aiempaa tutkimusta aiheestani kohdassa mainitut: Tuomolan ja Lindholmin vastaavat työt olivat aineiston kertomusmäärältä mitattuina puolet vähemmän kertomuksia sisältäviä.

Lopputuloksena kirjoituspyyntöön tuli vastauksia hieman yli sata kappaletta. Viisi kirjoittajaa lähetti useamman tarinan: kaksi osallistujista kaksi tekstiä ja kolme osallistujaa kolme tarinaa (Luomanen 2009, 10). Luomasen kirjoittaman loppuraportin *Fear and Intimidation at Work – Research report to the Finnish Work Environment Fund* (2009) mukaan 103 kertomuksesta kaksi ei kuitenkaan sopinut tieteelliseen tutkimuksen käyttötarkoitukseen, joten ne jouduttiin jättämään tutkimuksen ulkopuolelle. Toinen näistä ”hyllytetyistä” kirjoituksista sisälsi yksityiskohtaisesti sellaiset tunnistetiedot, kuten organisaation ja ihmisten nimet, mitkä kirjoituspyynnössä oli ohjeistettu jättämään kokonaan pois, mitä ilmeisimmin tutkimuseettisistä syistä (anonyymiyden varmistaminen). Toisessa tutkimuksen ulkopuolelle jääneessä kirjoituksessa puolestaan kirjoittaja oli Luomasen (mts.) mukaan ymmärtänyt väärin tutkimuksen tarkoituksen, mistä johtuen

kirjoittaja itsensä tarinalleen antamat käyttöehdot eivät mahdollistaneet kyseisen kertomuksen jatkokäyttöä tieteellisessä tutkimuksessa.

Empiiriseen tutkimuskäyttöön kelpaavia tarinoita kirjoituspyynnöllä saatiin kokoon toisin sanoen 101 kappaletta. Alkuperäisen tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti olisi ollut toivottavaa saada aineistoon mukaan niin pelottelun kohteiksi itsensä kokeneilta, kuin itse pelottelun keinoja työssään käyttäneiltä. Lopullinen aineisto muodostuu muutamaa yksittäistä poikkeusta lukuun ottamatta kauttaaltaan itse pelottelua osakseen saaneiden tarinoista. Tosin mainituissa poikkeustapauksissakin pelottelun myöntänyt käyttäjä oli myös itse kokenut pelkoa.

Mikäli aineistossa olisi enemmän pelottelua itse muihin käyttäneiden kertomuksia, olettaisin aineiston kokonaisuudessaan näyttäytyvän lukijalleen erilaisessa valossa. Tutkittavan epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen ilmiön kokonaisvaltaisemman ymmärtämisen kannalta olisi tietysti saatava mukaan myös epäasiallisuuksiin sortuneiden ”kiusaajienkin” versiot tilanteista, joita aineistosta kumpusi. Aineiston muodostuminen lähestulkoon kokonaan työpaikoilla tapahtuneiden ”uhrien” kokemista tilanteista jättää vastakkaisen näkökannan tilanteisiin lähes kokonaan pois, minkä voi tietysti siltä osin nähdä köyhdyttävän tutkimusta.

Tutkijan asemassa siis olisi ollut toivottavaa ja mielenkiintoista saada mukaan myös toisenlaista näkökulmaa aiheeseen, minkä merkitystä havainnollistamaan käy mielestäni erään, sekä pelkoa itse kokeneen että pelotteluun sortuneen, tutkimusaineiston kirjoittajan lainaaminen: ” *Alaisistani osa näkyy kokevan, että en arvosta heidän työtään. Totta puhuen, koen monet heistä laiskoiksi, työtä vieroksuviksi. ”helpon homman” perässä työpaikkaansa jämähtäneiksi työntekijöiksi... Jo pelkällä mustamaalauksella esim. asiakkaille, he voivat saada johtavassa asemassa olevan henkilön näyttämään hirviötä... Ulkopuolistenkin ihmisten silmät pitäisi avata näkemään, että kaikki ei ole niin kuin sanotaan tai niin kuin kirjoitetaan vaan asioilla on aina vähintään kaksi puolta.*” [K9]

Oman tutkimusaiheeni, -asetelmani ja tutkimuskysymysteni kannalta aineisto on kuitenkin oikein relevantti. Koin myös, että aineiston koostumista miltei kokonaan ”uhrien” näkökulmasta voi pitää aika oletettavana ja ennustettavanakin lopputuloksena ihmisten luonnollista käyttäytymistäipumuksesta käsin tarkasteltuna. Voisin ainakin kuvitella, että niin sanotun uhrin rooliin asettuminen on ihmisille helpompaa kuin tunnustautua vaikka työpaikkakiusaajaksi. Tällaisessa uhri-kiusaaja-vastakkainasettelussa yleensä kiusaaja

tuomitaan herkästi ja uhri saa empatiat osakseen, jolloin on ihan loogista, että aineiston joukossa epäasiallisuuksiin syyllistyneiden kirjoituksia ei juuri ole.

Olettamustani vaikuttaisi tukevan ainakin Goffmanin vuorovaikutusta käsittelevissä teorioissa käyttämä ”kasvojen” käsitteen idea (Peräkylä 2005, 353). Tällä Goffman tarkoittaa vertauskuvallisesti sitä, että ihmiset luonnollisesti tähtäävät ”kasvojensa säilyttämiseen”, minkä mielestäni voi rinnastaa siihen, että pyritään toimimaan tavalla, mikä säilyttää eheän omakuvan. Näin ollen voi olla, että teot, jotka eivät imartele itseä saatetaan enemmän pyrkiä piilottamaan kuin tuomaan esiin, mikä selittynee ihmisen luontaisilla ja usein tiedostamattomilla minän puolustuskeinoilla. Tästä teoriasta katsottuna työpaikkakiusaajaksi tunnustautuminen ja sen myöntäminen itselle aiheuttaisi yksilölle tunteen ”kasvojen menetyksestä”, joka ei välttämättä vastaa yksilön kokonaiskuvaa omasta itsestään ja näin ollen eheän omakuvan säilyttämiseksi yksilö saattaa jopa kieltää epäasiallisen toimintansa muita kohtaan. Asian myöntäminen saattaisi ajaa yksilön myös identiteettikriisiin. Goffmanilaisittain (1971) ihmisillä katsotaan olevan erilaisia rooleja. Työpaikalla yksilö voi olla esimies ja toimia siellä tämän roolin mukaan. Työn ulkopuolella tämä voi olla jonkun äiti, isä, vaimo, mies, paras kaveri, seurustelukumppani, harrastetoveri jne. Kaikissa eri rooleissaan yksilö Goffmanin mukaan pyrkii toimimaan juuri kyseiselle roolilleen sopivaksi mieltämällään tavalla. Näin ollen sama yksilö voisi teoriassa olla samanaikaisesti sekä toisiin työssä kylmästi ja välinpitämättömästi suhtautuva, vain tuloksien jatkuvasta kasvusta välittävä esimies, jonka toiminnan alaiset kokevat epäasialliseksi tai kiusaamiseksi, että huolehtiva ja lempeä vanhempi ja elämäkumppani perheelleen. Tällaiset roolit sotivat sen verran voimakkaasti toisiaan vastaan, että eheän omakuvan säilyttämiseksi ihminen saattaa ajatella, ettei hän muilta vapaa-ajan rooleista saavansa hyvän palautteen vuoksi voi mitenkään kohdella toisia epäasiallisen käyttäytymisen tai kiusaamisen kriteerit käyttämällä tavalla töissä. Hän ei yksinkertaisesti kykene tai halua nähdä itseään alaistensa silmin, koska se aiheuttaisi omakuvan romuttumisen.

Toinen syy sille, ettei toisiin kohdistuviin epäasiallisuuksiin syyllistyneiden ääntä saada mukaan tämän tyyppisiin tutkimusaineistoihin, saattaakin selittyä sillä, ettei epäasiallisuuksiin työpaikalla syyllistynyt välttämättä näe omassa käytöksessään vikaa: *”Minä luulen että hän ei tajunnut toimintaansa”* [92], arvioi eräs aineiston kirjoittaja hänen mielestään työpaikalla epäasiallisesti käyttäytyvää henkilöä.

Omaa itseä ja käyttäytymistään on vaikea nähdä muiden silmin. Joskus olen kuullut, kuinka ihmiset kertovat etteivät meinaa tunnistaa itseään muiden puheista. ”Kaikki oli kiertynyt niin nopeasti, etten huomannutkaan. Väärän ihmisen kuulemma kommentti kahdenkeskisestä keskustelusta kollegan kanssa ja tästä seurannut juoruilu, joka pahoitti työntekijän mielen, oli ehkä viimeisiä pisaroita, jotka saivat työntekijäni menettämään hermonsansa... Sitten kuulin, että työntekijä puhuu kahvihetkillä kollegoilleni, että minä olen työpaikkakiusaaja. Se hetki oli kammottava. Epäilemättä pelkoa. Omaani. Pakahduttava tunne sydänalaa ja käsittämätön olo: miten, miksi, mitä olen tehnyt eikä kaikki jo ollut sovittu, teinkö todellakin jotain, joka oli kuin kiusaamista? En keksinyt mitään. Pelkäsin siis ensisijassa, että minusta on huomaamattani tullut työpaikkakiusaaja. Pelotti, myös, etten tuntenutkaan itseäni. Se oli päällimmäisenä. Pelotti myös, osaisinko hoitaa asiaa tästä eteenpäinkään, jos jo nyt oli huomaamattani mennyt asia näin mutkalle” [K19]

Esimerkiksi videointi taas voi paljastaa ihmiselle tämän puhuttelu- tai käyttäytymistavasta jotain, mitä tämä ei ole aiemmin itsestään tunnistanut. Itsensä näkeminen videolta esimerkiksi helpottaa hahmottamaan sitä, millainen oma olemus on ja millaisena itse näyttää muiden silmissä: ”Itsensä pitäisi nähdä videoituna henkilöstöpalavereissa yms. Tilanteissa, niin osaisi analysoida, kuinka asiani julkituon” [K9]

Yle.fi uutisissa 24.11.2011 työelämäutkija, dosentti Kaisa Kauppinen totesikin, että monesti tieto esimerkiksi työpaikkahäirinnästä tulee siitä syytetyille niin sanotusti yllättäen. Kauppisen mukaan on yleistä, että käyttäytymistä, jonka toiminnan kohteet ovat kokeneet häirinnäksi, ei häirinnästä syytetty itse ole kokenut tehneensä mitään väärää.

5.2. Kirjoituspyyntöön vastanneista

Tässä osiossa esittelen tutkimusaineistoa siihen tarinansa lähettäneistä henkilöistä käsin. Kirjoituspyyntö tuotti kirjavan joukon kirjoituksia. Koin, että oman tutkimusaiheeni kannalta tekstit olivat hyvin käyttökelpoisia, vaikka ne pituudeltaan ja kirjoitustyyyliltään vaihtelivat aika lailla. Kirjoitusten keskipituudeksi muodostui muutama sivu (fontti 10). Pari kaikista pisintä kertomusta ylitti kymmenen sivun mitan, kun taas muutama hädin tuskin täytti edes puolta sivua. Siinä, missä joku oli lähettänyt hyvin virallisen oloisen, muistio-muotoisen tapahtumakuvauksen, toinen saattoi olla kirjoittanut melko kaunokirjallisesti, metaforia viljellen. Valtaosaa luonnehtisin vapaamuotoiseksi

helppolukuisiksi tilannekuvauksiksi, mitkä vastasivat asiasisällöltään kirjoituspyynnön tehtävänannon toivomuksia.

Kirjoittajien suhtautuminen itse tutkimuspyyntöön vaihteli. Koska he olivat itse vapaaehtoisesti vastanneet tutkimuspyyntöön, kaikkien heistä tietenkin täytyi haluta tuoda oma kokemuksensa tutkijoille julki. Siinä missä osa suhtautui tutkimukseen hyvin skeptisesti, toiset olivat kiittelemässä tutkijoita kiinnostuksesta heitä itseään koskettanutta ja heistä tärkeää aihetta kohtaan. Toiset ilmaisivat huolensa anonymiteetin säilyttämisestä, kun taas toiset kirjoittivat tarvittaessa olevansa valmiit kertomaan asiasta lisää ja jopa joku jopa ilmoitti valmiudestaan puhua aiheesta julkisestikin tarpeen vaatiessa:

”En epäile hetkeäkään, etteivätkö asianosaiset käyttäisi kaikkia mahdollisia keinoja mustamaalatakseen maineeni selkäni takana, mikäli sattuisivat itsensä tästä tarinasta tunnistamaan. Luotan kuitenkin siihen, että kertomustani käytetään tutkimusmateriaalina taitavasti – että olen viimein turvassa.” [K37]

”Saapahan nähdä mitä tästäkin seuraa. Eiköhän he, jotka katsovat oikeuttaan terrorisointiin tällaisella tutkimuksella loukattavan, reagoine kamalin seurauksin. Oletteko lainkaan varautuneet tähän? Kaikesta huolimatta otan riskin.” [K49]

”Korostan vieläkin, että käteni oikein hikoilevat tätä kirjoittaessani, sillä pelkään mitä tapahtuisi jos jotain tästä tulisi esimieheni tietoon.” [K74]

”Kiitos kysymyksistä ja olen käytettävissäsi, mielenkiintoinen asia. Toivon että pätee sääntö että ei yksityiskohtia eikä tunnistamisia.” [K100]

”Hienoa että tutkit työyhteisöjä, toivon, että tulevaisuudessa henkilöstöstä huolehditaan paremmin.” [K67]

”Jos tarvitaan tästä joskus puhumaan olen valmis tähän, joten mulle voi laittaa viestiä! Kiitos vielä että teette tämän. Ehkä jonain päivänä ihmiset ymmärtävät että kiusaaminen työpaikalla koskee kaikkia ja että siihen pitäisi reagoida” [K69]

Osasta kirjoituksista myös tunnelataus eli kirjoittajien emootiot välittyivät yllättävän selvästi lukijalle, mikä tietenkin voi selittyä sillä, ettei kipeistä tapahtumista ollut välttämättä kaikilla vastaajilla kulunut kovinkaan suurta aikaa, vaan toipumisprosessi oli vielä kesken. Osa kirjoittajista ilmaisi selvästi, kuinka kipeät muistot tapahtumasta saattaa jäädä, osa oli suorastaan vihaisen turhautunut. Kuten Garfinkel (Heritage 1996, 89;

Jokinen & Saaristo 2004, 58) aikoinaan totesi: saattaa säännöistä poikkeava käyttäytyminen aiheuttaa toiminnan kohteessa toisinaan voimakkaitakin reaktioita esimerkiksi vihan, turhautumisen ja katkeruuden tunteita:

”Olen vihainen, katkeroitunut, henkisesti vaurioitunut ja täynnä kostonhimoa... Tuntuu, että voisin tehdä jotain väkivaltaistaja omalle tulevaisuudelleni vahingollista joillekin tässä organisaatiossa, mikäli en pikaisesti pääse täältä pois muualle töihin.” [K38]

”Nykyisin vihaan koko yritystä paljon. En tahtoisi, mutta en voi unohtaa sitä kiittämättömyyttä työntekijöitä kohtaan ja kuulemattomille korville huudeltuja avunpyyntöjä, joihin ei reagoitu” [K34]

”No en taas jaksa enempää kun ei tästäkään (tutkimuksesta) mitään apua ole meidän tilanteeseen –valitettavasti. Tiedättepähan mitä voi tapahtua ja olen kertonut vain pienen osan kaikesta sairaasta paskasta – anteeksi ilmaisu, mutta sekin on tunnetasolla lievästi sanottu.” [K71]

Kirjoittajien halusta olla mukana tutkimuksessa ja saada kerrottua tarinansa jollekin, jota se oikeasti kiinnostaa kertoo mielestäni myös se, että kun tutkijat lähettivät 76 kirjoittajalle tämän kertomaan kokemukseen liittyviä jatkokysymyksiä, peräti 60 kirjoittajaa myös vastasi näihin lisäkysymyksiin.

Ylipäättään itselleni jäi aineiston lukuisten lukukertojen jälkeen hyvin voimakas käsitys siitä, että osalle kirjoittajista syy lähteä vastaamaan tutkimuksen kirjoituspyyntöön kumpusi osalla vastanneista siitä, että vihdoinkin oli joku, joka oli aidosti kiinnostunut ja valmis kuulemaan heidän kokemuksistaan (oli joku jolle kertoa omalle elämälle merkityksellisistä ikävistä kokemuksista). Toiseksi koin kirjoittajien kertomuksista kumpuavan sen, että halusivat antaa ”äänensä” ja kertomuksensa mukaan johonkin sellaiseen, mikä nostaisi työelämän ikävät tapahtumat päivänvaloon. Monet raportoivat kertomuksissaan esimerkiksi avunsaamisen vaikeudesta. Itselleni jäi mielikuva, että osan tarkoitus oli vastata pyyntöön myös siitä syystä, että ilmiö saisi ehkä tutkimuksen myötä huomiota. Näin syntyisi toivoa siitä, että joku ymmärtäisi ”uhrien” vaikeuden saada apua ja asiaan saataisiin sitä kautta ehkä helpotusta tulevaisuudessa. Kolmanneksi syyksi vastata kirjoituspyyntöön mielsin sen, että kipeistä kokemuksista kirjoittaminen toimi myös kirjoittajalle itselleen apuna käsittää ja jäsenellä heille ikäviä asioita, jolloin tarinansa

kertomukseksi kirjoittamista voisi tavallaan kutsua eräänlaiseksi terapiamuodoksi, tavaksi työstää ikäviä asioita.

Seuraavaksi käyn läpi tutkimusaineiston ”koostumusta”. Koska aineistoni koko on suppea, ei sen pohjalta tietenkään voi yleistää, mutta koin mielenkiintoiseksi kuitenkin verrata sitä suhteessa muihin samantyyppisiin sekä laajempiin, yleistämään pystyviin tilastollisiin tutkimustuloksiin.

Tutkimusaineisto on naisvaltainen. Tekstinsä lähettäneistä tutkimukseen osallistuneista peräti $\frac{3}{4}$ osaa on naisia. Näin siitä huolimatta, että esimerkiksi Maarit Vartia-Väänänen (2003, 37–38) mukaan työpaikkakiusaamista koskevissa tutkimuksissa on ilmennyt niin ikään miesten voivan kokea yhtä lailla työpaikkakiusaamista. Erilaisten epäasiallisuuksien kohteeksi työssään joutuneiden raportoinnissa tulokset kuitenkin ovat osoittaneet naisten olevan miehiä huomattavasti alttiimpia raportoimaan heihin työpaikoilla kohdistuvasta epäasiallisesta käyttäytymisestä (Naisista peräti 46 % raportoiti, kun miehistä ainoastaan 6 %). (mts.).

Samansuuntaisia tutkimustuloksia, että naiset raportoisivat miehiä herkemmin työn epäkohdista, on ilmennyt muissakin suomalaista työelämää koskevissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Suomalainen turvattomuus- teoksessa (1997, 49) työelämän turvattomuutta mittaavassa tutkimuksessa havaittiin naisten ilmaisevan työelämään liittyviä turvattomuuden tunteita miehiä useammin. Myös vuoden 2010 työolobarometrissa mainitaan naisten olevan selvästi negatiivisempia esimerkiksi työn mielekkyyden muutossuuntia arvioidessaan. Toisin sanoen aikaisempien tutkimusten antamien tulosten nojalla, voisi ainakin tehdä varovaisen oletuksen siitä, että vaikeivät naiset kenties todellisuudessa olisi tulleet välttämättä miehiä useammin työpaikoilla epäasiallisesti kohdelluiksi, he kuitenkin saattavat olla miehiä herkempiä raportoimaan ikäväksi kokemistaan tilanteista työelämässä.

Aineiston kirjoittajien jakautuminen toimialoittain näyttää kappalemääräisesti tältä:

Toimiala	Kpl
Terveydenhuolto- ja sosiaaliala	15
Hallinto- ja toimistotyö	14
Palveluala	12
Tiede ja tutkimus	11
Tekniikka ja IT	10
Kaupallinen ala	9
Opetus- ja kasvatustila	8
Media ja viestintä	7
Teollisuus- ja kaivostoiminta	6
Rakennusala	4
Kulttuuri- ja taideala	3
Kuljetus- ja liikenne	2

Vaikeivät kaikki kertomukset olekaan niin sanotusti pelkästään naisvaltaisilta aloilta, ovat ne kuitenkin painottuneet jonkin verran naisvaltaisiksi tiedettyjen alojen suuntaan. Syy tähän löytyy varmaankin aikalailla loogisesti siitä, että jos kerran naiset ovat herkempiä raportoimaan epämiellyttävistä kokemuksistaan töissä, niin varmaan tämän tyyliin tutkimukseen sitten herkästi tulee muodostuneeksi tämän kaltainen aloittainen jakauma. Aloittainen jakauma muodostui myös aika samansuuntaiseksi kuin Työterveyslaitoksen Työ ja terveys 2009 -tutkimuksessa havaitut tulokset siitä, millä aloilla on yleisesti havaittu Suomessa esiintyvän työn henkistä ja emotionaalista rasittavuutta. Myös joukkotiedotusvälineet ovat mielestäni viimeaikoina nostaneet nimenomaan naisvaltaisista aloista juurikin terveydenhoitoalan ja opetusalan sellaisiksi, joissa työoloissa koetaan olevan paljon parannettavaa työn kuormittavuuden vuoksi. Ylipäätään naisten on miehiä useammin katsottu työskentelevän tehtävissä, joissa joutuu tekemään paljon tunnettyötä (eli työtä, jossa joutuu jatkuvasti vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työn tavoitteita toteuttaessa), jolloin ammattiroolissa esiintymisen onnistuminen voi toisinaan vaatia paljon omien tunteiden työstämistä ja hallintaa, sekä kykyä eläytyä ammattiroolin esittämiseen (Ahokas, 1998, 126–127).

Ikähaarukaltaan kirjoituspyyntöön vastanneet sijoittuivat suurimmaksi osaksi 35–44 ja 45–54 vuosien väleille. Suurin osa heistä ilmoitti olleensa tapahtumien aikaan myös vakituudessa työsuhteessa. Olin aluksi hieman yllätynyt, olin odottanut aineiston sisältävän enemmän iältään nuorempien ja pätkätyössä olevien kirjoituksia. Väärään osuneen ennako-oletukseni olin rakentanut ajatukselle, että nuoret esimerkiksi saattavat kouluista valmistumisensa jälkeen päätyä joksikin aikaa seikkailemaan pätkätöiden maailmaan vailla vakituista työsopimusta omaa paikkaansa vielä etsiskellen ja oletin heitä ehkä helpommin

koetettavan sortaa työpaikoilla. Aineisto sisälsikin oletetusti muutaman tarinan vastavalmistuneilta tai harjoittelussa olevilta henkilöiltä, mutta suurin osa oli tullut jo pidemmän työhistorian omaavilta vanhemmilta henkilöiltä. Kertomukset maalailivat kokemuksia siitä, että esimerkiksi vanhemmassa ikähaarukassa iän koettiin olevan este saada enää uudelta työpaikalta hommia ja näin ollen kirjoittaja koki olevansa ”pakotettu” sietämään epäasiallisuuksia. Toiseksi osassa tarinoista tuotiin esiin sitä, että epäasiallisuuksia täytyi jäädä sietämään oman jaksamisen uhalla, koska työstä saadusta toimeentulosta ei haluttu luopua: laskut täytyy maksaa ja lainat lyhentää. Työstä ei uskalleta irrottautua ennen kuin uusi paikka on tiedossa.

Kirjoituksista suurin osa koostui työntekijä-asemassa olevien henkilöiden kokemuksista. Arvelen osittain alkuperäisen tutkimuksen tehtävänannon selittävän tätä. Koska aineiston alkuperäinen tarkoitus oli tutkia pelon kokemuksia johtamistieteellisistä lähtökohdista, pelottelua luonnollisesti työpaikalla kykenee käyttämään henkilö, jolla on enemmän valtaa käytössään organisaatiossa. Suurimmalla osalla vastaajista oli ylempi korkeakoulu- tai tohtorintutkinto, $\frac{1}{4}$ osalla alempi korkeakoulututkinto ja $\frac{1}{4}$ osalla ylioppilas- tai ammattitutkinto ja noin 7 %:lla peruskoulututkinto. Kenties tässä voi olla nähtävillä se, että korkeasti koulutetut tiedostavat ja tunnistavat ilmiön olemassa olon herkemmin sekä saattavat olla paremmin perillä oikeuksistaan työpaikalla.

Suurin osa kirjoituksista tuli Etelä-Suomesta pääkaupunkiseudulta, vaikka tutkimuspyyntö koski koko maata. Yksi veikkauksistani sen ohella, että siellä väki on edeltävään kappaleeseen mainittuun ilmiön tunnistamisherkkyyteen viitaten keskimääräistä koulutetumpaa kuin vaikka idässä tai pohjoisessa myös se, että monet suuret organisaatiot ovat pääkaupunkiseudulle keskittyneitä. Pienissä paikkakunnissa anonymiteetin säilyttäminen voi olla vaikeampaa, isossa kaupungissa asuvien on ehkä helpompaa pysytellä tunnistamattomina, koska saman toimialan harjoituttajia voi olla alueella valtava määrä.

Peräti 43 % aineiston kirjoituksista tuli suurissa organisaatioissa työskenteleviltä henkilöiltä. Laajemmissa tutkimuksissa, kattavimmilla aineistoilla on saatu samansuuntaisia tuloksia. Euroopan työolosuhdetutkimuksessa tutkimustuloksien mukaan esimerkiksi työpaikkakiusaaminen ja -häirintä ovat yhteydessä organisaation kokoon (Lindholm 2008, 14). Suomalaiset tutkimukset ovat antaneet samoja tuloksia. Työorganisaation koolla on havaittu olevan yhteys niin työpaikkojen ilmapiiriin kuin

sosiaalsiin suhteisiin ja pienissä organisaatioissa on suuria organisaatioita vähemmän ongelmia. (Elo 1997, 65–66.) Koen tällaisen olevan jo ihan arkijärjellä pääteltävissä. Mitä enemmän väkeä, sitä enemmän mahdollisuuksia, että työpaikalla on joku sellainen persoona, jonka kanssa henkilökemiat eivät toimi ja erimielisyyksien esiintymisen riski kasvaa, mikä puolestaan mahdollistaa konfliktien kehittymisen ja näin askel epäasialliseen käyttäytymiseen sortumiseen lähenee.

6. TUTKIMUSMENETELMÄT JA METODIT

6.1. Miten omassa työssäni aineistoa käsittelin

Opinnäytetyössäni käyttämän tutkimusaineiston käsittelyprosessin, näin jälkepäin mietittäessä, voi nähdä koostuvan selvästi erillisistä työvaiheista. Jotta työni lukijalle syntyisi selkeä kuva tutkimukseni toteuttamistavasta, käyn tässä osiossa läpi kuinka liikkeelle lähtö aineiston kanssa konkreettisesti tapahtui (ennen varsinaista menetelmä osioon siirtymistä).

Aineistoni käsittelyssä lähdin liikkeelle lukemalla tutkimusaineistoni kokonaisuudessaan useaan kertaan lävitse saadakseni muodostettua aineistosta ensin itselleni mahdollisimman selkeän mielikuvan. Koin usean lukukerran välttämättömäksi tarpeeksi hyvän yleiskuvan hahmottamiseksi, sillä aineiston koon ollessa useamman sadan sivun mittainen nivaska, joutui sen hahmottamiseen käyttämään jonkin verran aikaa, mikä kuitenkin uskoakseni auttoi muissa työvaiheissa, kun aineiston sisältämät kertomukset olivat jo paremmin painuneet mieleeni. Jokainen työvaihe taas toi lisää läpilukukertoja. Näin jälkepäin mietin, että olisi ollut mielenkiintoista pitää lukuisista lukukerroista tukkimiehenkirjanpitoa, jotta tietäisi tarkan aineiston lukukertojen määrän koko opinnäytetyön prosessin ajalta.

Samalla kun aineiston läpilukukerrat kasvoivat, tulin myös tehneeksi listausta siitä, millaisia epäasiallisuuksiksi tai kiusaamiseksi koettuja asioita kirjoittajat kertomuksiansa mukaan olivat kohdanneet. Tässä vaiheessa aineisto näyttäytyi vielä melkoisena ”sillisalaattina”, mutta tunsin kuitenkin tämältyyppisen ”operationalisoinnin” vaiheen tarpeelliseksi, jotta myöhemmin pystyin rakentamaan koko opinnäytetyöni tutkimusaineistoa edustavia kategorioita.

Koska koin tutkimusaineiston sen koon vuoksi olleen aluksi hieman vaikeahkosti hallittava, päädyin helpottamaan kunnollisen kokonaiskuvan hahmottamisprosessiani kasaamalla tarinat lyhyiksi tiivistelmiksi, kukin omakseen Alasuutarin ohjeistusta noudattaen: *”Kertomusten rakenteellisten piirteiden tutkiminen juonitiivistelmiä tekemällä ja juonitiivistelmien tiivistelmiä tekemällä auttaa vertailemaan usein sivumäärällisesti laajoja tekstikokonaisuuksia toisiinsa, löytämään niin yhdistäviä kuin erottavia piirteitä.”* (Alasuutari 1994, 111). Tiivistelmien tekeminen vei aikaa, mutta sen tehtyäni helpottui huomattavasti esimerkiksi jonkun tietyn kertomuksen löytäminen aineistonivaskan joukosta. Samalla pystyin tyypittelemään aineistoa eri tavoin. Esimerkiksi kuinka useassa tarinassa on kyseessä vaikka esimiehen ja alaisen välinen konflikti tai kuinka monessa toveriterrori asetelma. Tämä työvaihe teki aineistosta, paitsi helpommin hallittavan, myös auttoi sen jäsentelyssä. Koin pystyväni hahmottamaan aineiston taas astetta tarkemmin.

Seuraavassa vaiheessa aloin pohdiskelemaan, millaisia kokoavia teemoja aineistosta löytyy käyttämällä hyväksi edellä jo kertaalleen mainittua ”sillisalaatti”-listaani. Niiden perusteella päädyin sitten rakentelemaan erilaisia tarinatyyppejä. Näin laajan aineiston ollessa kyseessä, aineistosta saisi varmasti muodostettua lukuisia erilaisia tyypittelyjä, mutta tässä työssä esittämäni tarinatyypit rakensin omat tutkimuskysymykset mielessäni niin, että sivurönsyilemisen sijaan löytäisin aineistosta omien tutkimuskysymyksieni kannalta relevantit asiat.

Erilaisten tarinatyypien luomisen jälkeen aloin käymään aineistoa systemaattisemmin lävitse. Otin tavaksi kirjoittaa jokaisen aineiston kertomuksen tulosteen yläpuolelle, mitä kaikkia tarinatyyppejä kyseinen tarina edustaa. Esimerkiksi tarinasta 87 löytyi elementtejä niin epäasiallisen vallankäytön-, vaientamisen-, kuin ulossulkemisen ja syrjäyttämisen tarinoiden sisältämistä piirteistä. Näin ollen kyseinen aineisto edusti aineistossa kolmea eri tarinatyyppeä. Samaan tapaan kävin läpi jokaisen aineistoni tarinan ja lopuksi kvantifioin lopputuloksen laskemalla kuinka monta tarinaa kuhunkin luomaani kategoriaan kuului. Toisin sanoen laskin siis miten monta kertaa aineistoni joukossa ilmaistaan sama asia, esimerkiksi kuinka monessa tutkimusaineistoni tarinassa on koettu fyysisistä väkivaltaa tai sen uhkaa (kärjistetyn aggression tarinat). Mielestäni aineiston kvantifiointi sekä selkeytti että vahvisti sitä tunnetta, että olin onnistunut luomaan käytetystä aineistosta paikkansapitävän käsityksen.

Seuraamusten selvittäminen kävi hyvin samantyyppisesti. Kävin kaikki tarinat yksi kerrallaan lävitse, kirjaten samalla koneelle, mitä seuraamuksia kukin kirjoittaja tekstissään nostaa esiin ja listan perusteella aloin sitten yhdistellä ja tyypitellä eri palasia kohdalleen.

Loppuvaiheessa pyrin suhteuttamaan aineistosta kummunneet asiat laajempiin ilmiöihin eli mitä kyseiset seikat laajemmin tarkasteltavina itse asiassa edustavat ja mihin niiden voi katsoa olevan yhteydessä.

6.2. Menetelmävalintojen lähtökohdat

Menetelmällisistä valinnoista sanotaan yleensä, että ne tulisi tehdä tietenkin yksinkertaisesti ensisijaisesti sen pohjalta mitä tutkii. Kuten aiemmin kävi ilmi, yhtenä menetelmällisenä valintanani, tutkittavan ilmiön eli tutkimusaiheen valinnan jälkeen, oli päätökseni käyttää tutkimukseni tarkoitukseen soveltuvaa, silmiäni eteen Yhteiskuntatieteellistä tietoaarkistoa sattunutta sekundaarinaineistoa. Tällaisen valmiin, jo olemassa olevan tutkimusaineiston käytön perustelinkin jo aikaisemmin. Tutkimusaineiston keruuseen liittyvien menetelmällisten ratkaisujen lisäksi tutkimuksen tekijällä on kuitenkin myös puntaroitavanaan itse aineiston käsittelyyn liittyviä erilaisia menetelmällisiä ratkaisuja. Oman, lopullisen aineiston käsittelytapani muodostin oikeastaan seuraavanlaisista, tutkimusmenetelmäni valikoitumiseen vaikuttaneista ja huomioitavista asioista käsin:

Ensiksikin tutkimusaineistoni edusti kvalitatiivista eli laadullista tutkimusaineistoa, mikä tietenkin rajasi aineiston käsittelyn menetelmiksi kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Tässä opinnäytetyössä tarkastelussa ovat yksittäisten ihmisten kokemusten tutkiminen. Näin ollen tutkimuksen paikka oman tieteenalan tutkimuksen sisällä on edustaa kvalitatiivista mikrososiologista tutkimusta. Näin siksi, koska työssä tarkasteltava ilmiö: epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen voidaan mieltää mikrotasolla tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi (Tuomola 2005, 30). Mikrotason tutkimuksella siis tarkoitetaan huomion kiinnittämistä tapauksiin yksilötasolla. Tällöinkin tutkijan kuitenkin voi nähdä pyrkivän hakemaan oman tutkimusaineistonsa joukosta aineistoa kokoavia elementtejä, jotka sitten esimerkiksi ilmentäisivät millaisia kulttuurisia representaatioita eli heijastumia kokemusten taustalta olisi löydettävissä. Itse pidin tärkeänä kyetä tuomaan esiin sen, millainen ”kokonaisääni” aineistostani nousee.

Toiseksi, menetelmien valikoitumiseen vaikutti sekundaariaineistona käyttämäni tutkimusaineiston arkaluonteinen luonne. Opinnäytetyöni kohdistuu ihmisten epämiellyttäviin ja ikäviin elämäkokemuksiin työelämässä, joten aiheen arkaluontoisuus on pidettävä mielessä. Koska kirjoittajat ovat tutkimuspyyntöön vastanneet, olivat he tietenkin tietoisesti tehneet valinnat kertoa tarinansa julki tutkijoille. Toisaalta, kuten aiemmin aineistolainauksien siivittämänä toin jo esiin, osassa tarinoissa tuotiin selvästi esiin myös huoli siitä, ettei kirjoittajaa vain pystyisi tunnistamaan anonymista tarinasta. Näin ollen jouduin miettimään miten arkaluontoista aineistoani työssäni käsitelisin. Päädyin aineiston keränneiden tutkijoiden tavoin (Luomanen 2009) ratkaisuun, olla työssäni julkaisematta yhtäkään kirjoitusta kokonaisuudessaan, osittain tutkimuseettisin syin (anonymiteetin takaaminen) osittain aineistoni koon ja vaihtelevuuden vuoksi.

Kolmanneksi aineiston koko tuotti jonkin verran päävaivaa. Se on aivan liian suppea yleistyksiin, mutta kertomukset sen verran vaihtelevia, ettei sen joukosta mielestäni olisi ollut mielekästä poimia vaan muutamaa kertomusta todella tarkkaan yksittäiseen analyysiin edustamaan koko muuta aineistoa. Tuntui, ettei tämäntyyppinen ratkaisu olisi tullut edustaneeksi riittävän hyvin 101 tarinan ”ääntä”, vaan olisi jotenkin ”köyhdyttänyt” aineistosta kumpuavaa liikaa. Piti siis löytää toimiva ratkaisu juuri tämänkokoiselle kvalitatiiviselle tutkimusaineistolle, sellainen joka toisi aineiston kokonaisuutena mahdollisimman totuudenmukaisesti esille.

Lisäksi se, mitä työssäni tutkin eli tutkimuskysymykseni, aiheuttivat sen, ettei yhtä aineiston tarinaa voinut välttämättä asettaa ainoastaan yhteen kategoriaan, vaan yhdessä tarinassa saattoi olla elementtejä sopien useampaan muodostamaani kategoriaan. Koska tarinoiden pituuksissa oli vaihteluita, oli mielestäni luonnollistakin, että näin saattaisi tulla käymään. Ajattelin myös, että monesti epäasiallisuuksien ilmaantuessa, sen eri muodot varmastikin kietoutuvat toinen toisiinsa, eikä siis ole syytäkään olettaa, että yksi tarina olisi kertomus ainoastaan yhdenlaisesta epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen tai -kiusaamisen ilmenemismuodosta, vaan ilmiön eri muodot ikään kuin voivat limittyä keskenään. Onhan ihan luonnollista, että epäasiallisuudet eivät näy yhdessä tarinassa välttämättä vain yhdenlaisena toimintana, vaan eri työpaikkojen konfliktimaisten tilanteiden kärjistyessä käyttöön tulevat mitä erilaisimmat kyseenalaiset toiminnot, jotka kaikki käyvät kategoriaan epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen.

Kokemuksen tutkiminen tuo tietenkin oman leimansa tähänkin tutkimukseen ja tutkimusmenetelmällisiin asioihin. Aineistossa tutkimukseen osallistuneet kertoivat kokemuksensa tutkijoille kirjallisina kertomuksina (narratiiveina), mikä puolestaan osaltaan vaikutti aineiston käsittelytapaani ja menetelmällisten ratkaisujen muotoutumiseen sellaisiksi kuin ne tässä opinnäytetyössä lopulta rakentuivat.

6.3. Narratiivinen kehysanalyysi tutkimusmenetelmänä

Analyysimenetelmien valinnassa päädyin lopulta hyvin samanlaiseen ratkaisuun kuin Henna Pirskanen väitöskirjassaan: *Alkoholi, isyys ja valta* (2011). Kuten Pirskanen omassa työssään (2011, 80), päädyin itsekin menetelmävalintaan, joka käyttää hyväkseen ja yhdistelee kolmen eri kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän piirteitä.

Toisin sanoen opinnäytetyöni tutkimusmenetelmässä on nähtävissä elementtejä niin perinteisestä teema-analyysistä, narratiivisesta tutkimuksesta kuin kehysanalyysistäkin. Pirskanen (mts.) käyttää menetelmävalinnastaan nimitystä analyysimenetelmien triangulaatio. Itse pohdin, että ehkä kuvaavinta saattaisi ainakin oman opinnäytetyöni osalta puhua narratiivisesta kehysanalyysistä. Näin siksi, että mielestäni teema-analyysille tyypillisiä piirteitä voi nähdä jo sinällään sisältyviksi niin narratiiviseen analyysiin kuin kehysanalyysiinkin.

Analyysivalinta oli monen eri pohdinnan summa (kts.edellinen luku). Ei tuntunut luonteelta esimerkiksi poimia aineiston joukosta vain muutamaa havainnollista yksittäistä tarinaa. Koin ensinnäkin, ettei tällainen valinta olisi päästänyt omaa aineistoani tutkimustyöni riittävän hyvin, vaan olisi näyttänyt sen jokseenkin köyhdyttävässä valossa. Enhän ollut tekemässä mitään yksittäistä case-tutkimusta. Halusin löytää analyysimenetelmän, mikä sopii parhaiten edustamaan juuri kyseistä aineistoa. Toiseksi myös tämän työn tutkimuskysymykset aiheuttivat jo osaltaan sen, että aineiston kirjoituksista monet saattoivat edustaa useaa kategoriaa. Kolmanneksi en olisi mitenkään saanut tutkimuskysymyksiin vastaavia kategorioitani tiivistettyä neljään - viiteen luokkaan, jolloin ehkä olisi saattanut olla mahdollisuuksia pysytellä pro gradu-töille asetettujen sivumääräisten laajuusrajoitusten puitteissa.

Halusin siis löytää menetelmän, jonka saisin suhteutettuani aineistoni ominaisuuksiin ja luonteeseen parhaiten. Jonkinlaisena ohjenuorana käytin jälleen yhtä Alasuutarin (1994,

111) toteamuksista: *”Loppujen lopuksihan kvalitatiivisen analyysin vaatimuksena on, että tutkija kykenee sanomaan tutkittavasta tekstikorpuksesta jotain absoluuttista, koko aineistoon pätevää.”* Kuten Pirskanenkin (2011, 80) väitöskirjassaan toteaa, ei usean analyysimenetelmän käyttö itsellänikään suinkaan tässä työssä ollut itsetarkoitus, vaan hänen sanojaan lainatakseni: *”...vaan se nousi aineiston luonteesta ja analysoinnin tarpeista; eri analyysimenetelmät auttavat eri tavoin vastaamaan tutkimusongelmiin.”* Näin metodologiseksi valinnakseni tämän opinnäytetyön kohdalla muodostui menetelmä, jota omasta mielestäni parhaiten kuvaa termi narratiivinen kehysanalyysi. Tai kuten Pirskanen puhuu: menetelmien triangulaatio (jolla tarkoitetaan usean eri menetelmän käyttöä tutkimuksessa). Seuraavaksi pyrin tuomaan esiin, miten tämä opinnäytetyöni aineiston käsittelyssä ilmenee.

Teema-analyysin käytön eli erilaisen teemoittelun, luokittelun ja tyypittelyn ja kvantifioinnin koin välttämättömäksi ja tarpeelliseksi tämän kokoisen aineiston kokonaiskuvan ja hallinnan kannalta. Niiden avulla aineiston hahmottaminen helpottui ja koin saavani aineistosta, mikä aluksi vaikutti hyvin sekavalta ja vaikeasti hallittavalta, niin sanotusti kunnollisen ”otteen”. Teema-analyysin keinoin pystyi aineiston koostumusta tarkastelemaan useilla eri tavoilla, esimerkiksi tarkastelemaan kuinka paljon joukossa oli tarinoita, joissa kyseessä oli vaikkapa työntekijä-työntekijä-konfliktitilanne tai kuinka usein kyseessä oli esimies-alais-asetelman tarina ja niin edelleen.

Teema-analyysin keinoin tehdyt eri luokittelut tai tyypittelyt mahdollistivat myös tämän aineiston ”koostumuksen” vertailemisen muihin aiheesta jo olemassa oleviin tutkimuksiin. Pystyin esimerkiksi tarkastelemaan vastaajien sukupuolittaista tai aloittaista jakaumaa suhteessa muitten tutkimusten tuloksiin tai kiinnittämään huomiota siihen, että toisin kuin tässä aineistossa, yleisintä kiusaaminen on horisontaalisella eikä suinkaan vertikaalisella tasolla, jolloin oleellista on myös pohtia mahdollista syytä tällaiseen havaintoon.

Narratiivisen tutkimuksen tyypilliset piirteet puolestaan näkyvät tässä opinnäytetyössä ensinnäkin tavassa käsittää tutkimusaineistoni kirjoitukset yksilöiden kirjoittamina subjektiivisina tarinoina eli narratiiveina. Termi narratiivinen siis viittaa käyttämäni tutkimusaineiston kerronnalliseen luonteeseen. Pirskanen (2011, 73 & Hänninen 1999, 15) toteekin termejä ”tarina”, ”kertomus” ja ”narratiivisuus” olevan mahdollista käyttää ja käytettävän tutkimuksissa usein synonyymeinä. Näin tulen kyseisiä termejä käyttämään myös tässä työssäni. Narratiivisen tutkimuksen menetelmät tulevatkin opinnäytetyöhöni

luontevasti mukaan jo työssäni käyttämän tutkimusaineiston kertomuksellisen luonteen vuoksi.

Aineiston tarinoista voisi käyttää myös siinä mielessä termiä elämäkerrallinen teksti, sillä niissä kirjoittajat kuvaavat tiettyä pätkää omasta elämästä: tässä tapauksessa heidän elämänsä kannalta merkityksellisiksi koettuja ikäviä työelämän tapahtumia. Merkityksellisiä siinä mielessä, että he kokivat ne niin oleelliseksi, että haluavat tuoda ne kertomuksissaan julki. Viittaan tällä siihen ihmisten tapaan, että yleensäkin kerromme sen minkä katsomme itse tarpeelliseksi (merkitykselliseksi) nostaa esiin ja jätämme kertomatta sen, mitä emme katso tarpeelliseksi tuoda julki.

Hännisen (1999, 16) mukaan narratiivisen tutkimuksen voi nähdä ammentaneen perusoivalluksiaan kirjallisuuden piiristä. Aineistoille luonteenomaista on kertomuksille tyypillinen juonellinen rakenne: alkuineen, keskikohtineen ja loppuineen. Tämän opinnäytetyön kirjoituksissa yleistä on, että alku sisälsi jonkinlaisen johdatuksen (prologin) lukijoiden kertomiin ikäviin tilanteisiin ajautumisen taustoista eli johdattelua kohti asiakappaleita eli keskikohtia, joissa kerrottiin työpaikoilla tapahtuneista, kirjoittajiin kohdistuneista epäasiallisuuksien kokemuksista. Loppuosassa oli monesti jonkinlaista seurauksien erittelyä tai jälkipohdintaa kirjoituspyyntöä mukaillen. Tarinarakenteen kulku:

Prologi (johdatus tapahtumiin) → Epäasiallisuuksien narratiivit → Seuraamusten narratiivit → Jälkipuinti
--

Kirjoittaja toimii tarinan kertojan roolissa, jonka kerronnasta tarinan juoni rakentuu (kirjoittajalla valta päättää mitä hän kertoo ja mitä jättää kertomatta) ja jonka näkökulmasta asiat tuodaan esiin. Tarinan päähenkilöiksi voi opinnäytetyössäni käyttämäni aineiston kohdalla nimetä työpaikkakonfliktien osapuolet (tekstin kirjoittaja ja joku toinen työpaikan henkilö tai henkilöt, jotka tarinoissa toimivat kirjoittajien mukaan sopimattomasti työpaikalla). Sivuhenkilöiksi puolestaan voi laskea muut työpaikkojen työntekijät, joiden reagoimistapaa työpaikan tapahtumiin osassa tarinoissa kuvataan. Tämän tutkimusaineiston tarinoissa työpaikoilla tapahtuneet epämiellyttävät kokemukset näyttävät hyvinkin henkilöityneinä eli toisin sanoen konflikti kietoutuu useimmiten tietyn tai tiettyjen henkilöiden ympärille, josta se myöhemmin voi levitä aiheuttamaan hallaa yksilöiden lisäksi koko työyhteisön toiminnalle.

Narratiivisia tutkimuksia yhdistävänä piirteenä voidaan lisäksi pitää sen sitoutumista sosiaaliseen konstruktionismiin muotoihin (Saastamoinen 1999, 168). Konstruktivistisen

käsityksen mukaan yksilöt rakentavat, eli konstruoivat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä. Tietomme maailmasta ja itsestä on nähtävissä jatkuvasti kehittyvänä kertomuksena, joka rakentuu aikaisemman tiedon ja koetun varaan ja muuttaa alati muotoaan sosiaalisen vuorovaikutuksen ja uusien kokemusten vaikutuksesta. (Heikkinen 2001, 119.)

Tällä viitataan narratiivisissa tutkimuksissa siihen, että ihmisten tapa merkityksellistää maailmaa on nimenomaan tuottaa siitä kertomuksia ja kertomalla niitä toisille (Lehtonen 1996,16). ”Ihminen on itse kutomissaan merkitysverkostoissa elävä eläin”, kuvailee Clifford Geertz (1973, 5; Sintonen 1999, 43). Niin puheessa kuin kirjoituksissa ihminen tulee tuottaneeksi tarinoita, joita sitten välitämme toisille (mts.). Narratiivisessa lähestymistavassa kertomukset nähdään tapana ymmärtää omaa elämää ja tehdä elämän tapahtumia merkitykselliseksi. Ihmisten tapaan tuottaa kertomuksia puolestaan vaikuttavat osaltaan kertojansa konteksti, näin ollen tietenkin myös yksilön kulttuuriset lähtökohdat ja näin ollen tarinoiden voi nähdä heijastavan myös kulttuurista todellisuutta (Hänninen 1999, 15 & 18; Pirskanen 2011, 75). Esimerkiksi tarinat tulevat usein paljastaneeksi moraalikäsitteitä ja uskomuksia: oman opinnäytetyöni aineisto kirjoittajiensa näkemyksiä työelämän säännöistä ja normeista. Samalla kun oman tutkimusaineiston tarinat heijastavat millaisten asioiden aineiston kirjoittajat asettavat tarinoissaan merkitsemään epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä, ne tulevat käänteisesti ajateltuna paljastaneeksi oikeastaan myös käsityksiä siitä, millainen toiminta puolestaan olisi soveliasta tai toivottavaa.

Narratiivisia tutkimusmenetelmiä väitöskirjassaan hyödyntäneen Teppo Sintosen (1999) mukaan ”ihminen tekee maailmansa ymmärrettäväksi merkityksiä tuottamalla.” Ihmisten voitaisiin siis sanoa kerronnallistavan maailmansa. Sintonen (1999, 45) kirjoittaa mielestäni hyvin osuvasti, että vaikka ihminen elääkin elämäänsä biologisessa mielessä lihallisena olentona, on hänen tapansa tehdä maailmaa merkitykselliseksi kielellinen. Ihminen pohtii itseään kertomusten kautta ja näin ollen myös tapa, jolla ihminen yksilönä tuottaa itseä on narratiivinen.” Ricouer (1991, 27 Sintosen 1999, 50 mukaan) tiivistää, että laajassa mielessä kertomuksilla välittyy oikeastaan yksilön ja maailman välinen suhde, yksilön suhde toisiin ihmisiin sekä yksilön suhde itseensä eli tämän itseymmärrys.

Edellä esitetyistä käsin narratiivinen tutkimustapa ilmenee siis tavassani käsittää tutkimusaineistoni kirjoitukset ihmisten tuottamiksi konstruktioiksi (heijastavat niin yksilöllisiä kuin kulttuurisia käsityksiä työpaikka käyttäytymisen normeista) sekä tavassani

mieltää tutkimusaineistoni luonne narratiiviseksi (kerronnallisiksi). Näiden lisäksi narratiivisen tutkimuksen piirteitä on löydettävissä myös tavastani käsitellä aineistoa.

Tavat käsitellä aineistoa narratiivisesti voivat viitata joko narratiivien analyysiin (analysis of narratives) taikka narratiiviseen analyysiin (narrative analysis) (Polkinghorne 1995, 6-8 & Heikkinen 2001, 122). Narratiivien analyysissä kertomuksia luokitellaan erilaisiin luokkiin esimerkiksi tapaustyyppien tai kategorioiden avulla (mts.). Tässä mielessä erilaisten teema-analyysin piirteiden voi mielestäni käsittää ja sisällyttää kuuluvan myös osaksi narratiivista tutkimusta. Narratiivisessa analyysissä painopiste puolestaan on konfiguroida aineiston pohjalta sellaisia uusia kertomuksia, joilla pyritään tuomaan esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja (mts.). Tutkimusaineistoni pohjalta, omien tutkimuskysymysteni valossa aineiston kirjoituksia on mahdollista esimerkiksi tarkastella paitsi epäasiallisen työpaikkakäyttämisen tai työpaikkakiusaamisen tarinoina, myös eräänlaisina uhri-, terapia- tai selviytymis-, avunsaannin vaikeuden-, töistä pois jättäytymisen- tai vaikka sairastumistarinoina. Periaatteessa erilaisia narratiiveja kykenee luomaan valtaisan määrän ainakin tässä työssä käyttämäni tutkimusaineiston laajuudesta aineistosta. Näkisin, että oleellista tutkijalle on nostaa esiin oman tutkimuskysymystensä kannalta oleellisimmat. Tällaisen narratiivisen analyysin konfigurointi keinoja koin tarvitsevani työssäni esimerkiksi pyrkiessäni tekemään näkyväksi millaisia asioita tai ilmiöitä aineistosta kumpuavien asioiden taustalla saattaisi olla nähtävissä.

Narratiiviseksi tutkimukseksi tituleerattuja tutkimuksia on erilaisia. Vaikka narratiivista tutkimusta onkin sosiologiassa hyödynnetty aina 1900-luvun alkupuolelta saakka (Pirskanen 2011, 72), koin itse, lukiessani jos jonkinlaista narratiivista tutkimusta käsittelevää metodiopasta tai sitä hyödyntävää tutkimusta, eri käsitteiden käytön jokseenkin hämääväksi, jopa epäyhtenäiseksi, kuten Heikkinen (2011, 118) kuvaa. Tätä tunnetta selittänee se, että empiirisissä keskusteluissa narratiivisuuden käsitettä käytetään eri tavoin (mts.). Narratiivisia tutkimusta on siis erilaisia: *”narratiiviset tutkimukset eivät sinänsä rakennu minkään yhtenäisen teoreettis-metodologisen rakennelman ympärille vaan niitä voi luonnehtia avoimeksi keskusteluverkostoksi, jota yhdistää tarinan käsite. Niiden alkukotina on kertomusten analyysi, joka tutkii kertomuksia sinänsä ja on kiinnostunut muun muassa yleisistä rakennepiirteistä, lajityypeistä ja traditioista.”* (Hänninen 1999, 16 & Pirskanen 2011,74.)

Tässä opinnäytetyössä, jossa painopiste on yksilöiden kokemusten tarkastelussa, välittyvät aineistosta kumpuavat kokemukset itselleni tutkimusaineistoon vastanneiden kirjoittajien itsensä kirjoittamien tekstien kautta. Tekstin rakennetta on jossain määrin määrittänyt kirjoittajille annettu alkuperäinen tehtävänto, mutta muuten kirjoittajilla on ollut vapaus nostaa ne esiin ne asiat, jotka he kokivat merkityksellisiksi tuoda julki. Näin ollen Hirsjärveä ym. lainaten (2008,213) kertomukset ovat käsitettävissä tiedon välittäjiksi ja tuottajiksi lukijalleen ja aineistoa käyttävän tutkijan, eli tässä opinnäytetyössä itseni asema on toimia aineistosta kumpuavan viestin eteenpäin viejänä.

Kehysanalyysi on Erving Goffmanin (1986, 9) teoksessaan *Frame Analysis* lanseeraama termi kuvaamaan erilaisten tilannemääritelmien tulkintakehyksiä. Ihmisillä on Goffmanin (mts.) mukaan sosiaalisissa tilanteissa tapana muodostaa jonkinlainen tilannemääritelmä jäsentääkseen ja järjestääkseen kokemuksia. Tulkintakehysten avulla asioita ja tapahtumia havainnollistetaan, tunnistetaan sekä nimetään ja näin ollen kehysten voidaan nähdä antavan mielekkyyden ja merkityksen asioille, tilanteille ja toiminnoille. Koska tutkimuskysymykseni pyrkivät selvittämään, kuinka epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen tai työpaikkakiusaaminen eli tutkittava ilmiö aineiston kirjoittajien joukossa ilmenee, koin kehysanalyysin oivaksi työvälineeksi tarkastellessani, millaisia merkityksiä aineiston ihmiset antavat epäasialliselle työpaikkakäyttäytymiselle ja ikävien tilanteiden kokemuksille työssä.

Ihmisten tulkitessa tilanteita, tapahtumia ja asioita pyrimme selvittämään mitä oikein on meneillään eli Goffmanilaisittain: ”What is it that is going on here?”. Jo lähtökohtaisestihan tutkimusaineistoni konteksti on rakentunut työpaikan epäasiallisuuksien ympärille, eli jo alun perin kirjoittajille on ollut selvää teksteissään ilmentää nimenomaan heidän kokemuksiaan ja tulkintojaan työpaikalla tapahtuvista epäasiallisuuksista, jolloin aineiston tuottamaksi primääri eli ensisijaiseksi kehykseksi, eräänlaiseksi aineistoa yleisesti luonnehtivaksi ”kattokehykseksi” voisi nimetä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen ja toimimattoman kanssakäymisen pääkehysten. Tällaisesta tulkintakontekstista sekä aineiston tuottamasta kirjavasta narratiivien joukosta lähdin rakentamaan erilaisia ilmenemismuotojen sekä seuraamusten kehyksiä vastaamaan tämän opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiin.

Goffman piti kehyksiä kulttuurisesti rakentuneina, yhteisön jäsenten jakamina tapoina ymmärtää erilaisia ilmiöitä (Puroila ,46). Huomasin itse narratiiveja kehystellessäni, että

aineistosta oli löydettävissä selvästi tällaisia jaettuja merkityksiä. Se näkyi siinä, että kirjastavasta aineistosta tietyt asiat toistuivat yhä uudestaan eri ihmisten kertomuksissa.

Menetelmälliset ratkaisuni tässä työssä voi mielestäni siis kiteyttää termiin: narratiivinen kehysanalyysi. Näin siksi, koska tutkimuskysymyksiin vastaamisessa olen päätenyt niin sanotusti kehystämään aineistosta nousseita lukuisia erilaisia narratiiveja, jolloin lopputuloksena voi nähdä olevan nimenomaan sellainen menetelmien triangulaatio, josta Pirskanen väitöskirjassaan (2011, 80) puhuu: yhdistelmä teema-analyysiä, narratiivista tutkimusta sekä kehysanalyysiä. Narratiivisen kehysanalyysin terminä näen osuvaksi siinä mielessä, että teema-analyysille tunnusomaisia luokitteluja, kategorisointia, teemoittelua jne. voi nähdä sisältyvän niin narratiivisen tutkimuksen tekoon kuin kehysanalyysin käyttöön. Triangulaatio ei sinänsä vielä anna viitteitä, mitä menetelmiä on käytetty, joten kuvaavampi nimi havainnollistaisi lukijalle suoraan mitä menetelmiä tutkija työssään on käyttänyt. Pirskasen tavoin näen näiden yhdistelemisen toisiaan täydentävinä, enkä kokenut niiden sotivan toisiaan vastaan.

7. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN KYSYMYS: NARRATIIVISTA AINEISTOA KÄYTTÄVÄN JA KOKEMUKSIA TARKASTELEVAN TUTKIMUKSEN DILEMMOJA

Opinnäytetyöni siis edustaa tutkimusta, jonka tutkimusaineisto on luonteeltaan narratiivinen (kertomuksista koostuva) ja jonka mielenkiinto on kohdistunut yksilöiden kokemuksiin. Tämän kaltaisen opinnäytetyön luotettavuutta arvioidessa herää pakostikin liuta erilaisia kysymyksiä koskien niin tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia (joita yleensä käytetään tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa), muistitietoaineistoa ja narratiivien totuusarvoa, objektiivisuutta kuin subjektiivisuutta. Koin kyseisten asioiden esiin nostamisen ja pohdinnan velvollisuudekseni työn tekijänä, paitsi hyvän tieteellisen tutkimuskäytännön noudattamisen huomioimisen vuoksi, myös siitä syystä, että haluan työni lukijoiden ymmärtävän joitain olennaisia asioita tämän tyyppisen tutkimusten luotettavuuden arvioinnin ominaispiirteistä.

Ensiksikin, monestihan menetelmäkirjallisuudessa empirisen tutkimuksen luotettavuuden käsittely kietoutuu käsitteisiin validius (pätevyys eli kuinka hyvin on onnistuttu tutkimaan mitä on tutkittu) ja reliabilius (toistettavuus). Kyseisiä termejä käytän itsekkin. Olen

akateemisten opintojen myötä oppinut yhdistämään ne olennaiseksi osaksi empiirisen tutkimuksen arviointia siten, että kyseiset termit tulevat väistämättä ensimmäisenä mieleeni, yhdessä niin kutsutun hyvän tieteellisen käytännön mukaisen toiminnan noudattamisen ohella työn luotettavuuden ollessa aiheena. Huomasin näitä pohdiskellessani, etteivät ne ehkä olekaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta puntaroidessa aivan niin yksiselitteisiä tai helppoja termejä käytettäväksi kuin mihin olin vaikka kvantitatiivisten menetelmien tutkimuskursseilla tottunut.

Lukemani myötä huomioni kiinnittyi siihen, että laadullisen tutkimuksen piirissä termien kerrotaan toisinaan aiheuttaneen jopa kritiikkiä sillä perusteella, että käsitteet ovat lähtöisin määrällisen tutkimuksen piirissä ja toisien mielestä vastaavat lähinnä vain määrällisten tutkimusten tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133.) Kritiikkiä voi havainnollistaa Tutki ja kirjoita -teoksesta (Hirsjärvi ym. 2007, 227) löytyvän esimerkin valossa: ”*Tapaustutkimuksen tekijä voi aiheellisesti ajatella, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, ettei ole kahta samanlaista tapausta, joten perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit eivät tule kysymykseen.*”

Hirsjärvi ja kumppanit (mts.) kuitenkin jatkavat, että kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä on voitava arvioida, vaikkei haluaisikaan juuri kyseisiä termejä käyttää. Esimerkiksi Pirskanen (2011, 211–212) käyttää väitöskirjassaan oman työnsä arvioimiseen apunaan muun muassa pohdintaa, onko työn tulokset kulttuurisesti yleistettäviä (mikä kertoo siitä, että työstä kummunneet käsitykset eivät ole vaan yksilöllisiä, vaan voidaan katsoa jaetuiksi). Lisäksi hän (mts., 122) kiinnittää huomiota työnsä eri vaiheiden ja tulosten johdonmukaisuuden tarkasteluun sisäisen ja ulkoisen validiteetin käsitteiden kautta. Sisäisen validiteetin voi käsittää kuvaavan oman tieteenalan hallintaa ja tieteellistä otetta, esimerkiksi johdonmukaisuutta erilaisten teoreettisten ja käsitteellisten määreiden välillä. Ulkoisella validiteetilla taas tarkoitetaan esimerkiksi teorian, johtopäätösten ja empirian suhdetta, millä viitataan hyvin perusteltuun tutkimusprosessiin sekä aineiston analyysin vahvuuteen.

Mitä tulee opinnäytteen reliabiliteettiin eli toistettavuuteen, ei toistettavuus tietenkään onnistu niin kuin määrällisen tutkimusaineiston reliabiliteetin tarkistus (tai ei ainakaan yhtä vaivattomasti ja nopeasti), jolloin kuka tahansa voi avata SPSS -ohjelmalle saman aineiston ja mahdollisesti muutamalla napin painalluksella (ehkä yhdistettynä muutamiiin uudelleen koodauksiin) saada toistettua samat tulokset. Opinnäytetyöni aineiston voi tietty

tilata ja periaatteessa tutkimusprosessin toistaa vaihe vaiheelta, mutta tällaisen aineiston käsittely, hallinta ja pelkkä lukeminenkin veisi niin valtavasti aikaa, ettei toistettavuus yleensä ihan yhtä helposti ole toteutettavissa. Näin ollen on entistä tärkeämpää kyetä johdonmukaisesti kertomaan ja perustelemaan tutkimuksen vaiheet ja ratkaisut, jotta lukija voi näin arvioida tutkimuksen kulun loogisuutta, paikkaansa pitävyyttä ja siten luotettavuutta (kuvittelemaan tutkimuksen kulun mielessään).

Näkisin, että opinnäytetyöni kaltaisessa tutkimuksessa validiteetin tarkastelu puolestaan onnistuu esimerkiksi samalla tavoin kuin muistitiedon ongelman tarkastelu eli vertaamalla työn tuloksia vastaaviin muihin tutkimuksiin. Muistitiedon ongelmalla siis tarkoitetaan kysymystä onko muistitietoon perustuva aineisto ylipäättään relevantti empiirisen tutkimuksen käyttöön, koska kuten yleisesti tiedetään muisti saattaa toisinaan pettää: jotain oleellista saattaa unohtua tai toisinaan muistetaan tilanteen kulku väärin. Jos muisti tuottaa väärää infoa, voi tutkimustulos vääristyä todellisuutta vastaamattomaksi. Muistitiedon ongelmaan tutkimuksissaan perehtynyt Pirjo Korkiakangas (1996,12) kirjoittaa muistitietoon perustuvan tutkimuksen luotettavuutta kyettävän arvioimaan vertailemalla töitä toisiin vastaaviin töihin: ”jolloin kriteerinä on kumulointuvuus: mitä useampia tiedonantoja asiasta saadaan, sitä paikkansapitävämmäksi tieto voidaan arvioida.” Näkisin, että vastaavalla tavalla saadaan myös osaltaan viitteitä siitä miten hyvin olen esimerkiksi opinnäytetyössäni onnistunut tutkittavani ilmiön tarkastelussa (validiteetti).

Muistitietoon liittyvät kysymykset näen tosin hyvin monentyppisten tutkimuksien ongelmaksi, jossa selvitetään ihmisten kokemuksia: lomaketta täyttäessä muisti voi pätkiä ja vastataan ”ei koskaan” vaikka asia olisikin ”joskus” tapahtunut. Haastattelutilanteessa voi yhtä hyvin unohtua kertoa jotain olennaista, aivan kuten kirjallisessakin tekstissä. Kun muistitiedon ongelman tiedostaa, voi siihen kuitenkin pyrkiä varautumaan eri tavoin. Esimerkiksi käyttämäni aineiston alkuperäiset tutkijat olivat antaneet tutkittaville mahdollisuuden tallentaa tekstit ensin luonnoksina, jolloin niitä oli vielä mahdollista muokata ennen lopullista palautusta (Luomanen 2009, 7).

Tietenkään ihminen ei kykene muistamaan kaikkea, mutta tutkimukset ovat osoittaneet parhaiten muistiin jäävän hyvin onnelliset tai hyvin surulliset hetket (yleensä voimakkaita tunteita herättäneet tapahtumat) eli ihmisille itselleen merkityksellisimmät, monesti elämän käännekohdiksikin kutsutut tapahtumat. (Pirskanen 2011, 79; Smart 2007, 38; Mistzal 2003, 10–12). Tämän opinnäytetyön kontekstista käsin aineiston tekstit edustavat ikäviä

työelämäntapahtumia, jotka ovat olleet kertojilleen merkityksellisiä todennäköisesti sen vuoksi, että niissä kerrotut asiat olivat suurimmalle osalle kirjoittajista aiheuttaneet merkittäviä seurauksia niin työelämässä olemisen kuin yksilön hyvinvoinnin kannalta. Omassa opinnäytetyössäni haluan nimenomaan selvittää kuinka tapahtumat yksilöille itselleen ovat näyttäneet, eikä näin ollen ole mielekästäkään lähteä pohtimaan: ”mitä kukin kirjoituspyyntöön vastannut on mahdollisesti unohtanut mainita”. Tarkoitus on nimenomaan selvittää yksilön itse epäasialliselle työkäyttäytymiselle antamia merkityksiä.

Kokemuksia tutkivaa, narratiivista aineistoa käyttävää tutkimusta on helppo kritisoida muistitiedon kysymyksen ohella myös ylipäättään kertomusaineiston ja niiden tulkintoja koskevasta totuusarvosta. Eli onko tutkimus, mikä perustuu toisten tuottamista kertomuksista kirjoitettuihin teksteihin ja, jonka tulokset pohjaavat tutkijan tulkintaan kyseisistä tarinoista jo sinänsä yksi iso ongelma? Henkilökohtaisesti näkisin, että kysymykseen voi vastata kyllä ja ei. Ongelman näkisin muodostuvan silloin, jos tutkija ei itse tiedosta tutkimusaineistonsa luonnetta ja unohtaa kriittisen suhtautumisen omaan työhönsä. Ihmisethän nimenomaan kertovat toiselle sen minkä itse haluavat. Yhtä varma kuin muistitietomme rajallisuus on se, että ihmisten tuottamat kertomukset ovat jossain mielessä ”väritettyjä”. Tapamme kertoa elämästä on tuottaa niistä narratiiveja eli kertomuksia (Widdeshoven 1993, 2). Eikä narratiivinen tutkimussuuntaus väitä muuta. Eletty elämä ja niistä kerrotut tarinat ovat läheisessä suhteessa toisiinsa sikäli, että niiden avulla voimme kerrata ja jäsentää elämää kokonaisuudeksi (mts., 19).

Ero tulee toisin sanoen siitä, että ymmärtääkö tutkija sen, että narratiiveissa heijastuvat kokemukset ovat toki totta kirjoittajilleen, kokemus on heille näyttänyt sellaisena. Kuitenkin, jollekin muulle sama asia on voinut näyttäytyä erilaisena ja kokemus olla erilainen. Tilannetulkinnat voivat olla erilaisia ja molemmat ovat yhtä totta kokijalleen. Selkeämmin: samasta tilanteesta tehdyt kaksi eri tulkintaa voivat tuottaa kaksi erilaista kokemusta, kumpikin totta, mutta ei voi sanoa kummankaan olevan absoluuttinen totuus. Lisäksi kolmannen henkilön kokemus voisi olla jälleen erilainen. Yhden henkilön kokemus ei siis muodosta absoluuttista totuutta tilanteesta. Sintonen (1999, 33) onkin osuvasti todennut: ” Mikään tulkinta ei ole lopullinen tai perimmäinen, siis ”oikea”, koska mikään tulkinta ei ole sinänsä ”oikea” tai ”väärä”. Mitä tulee subjektiivisuuteen, kokemus on siis aina subjektiivinen tulkinta tilanteesta, vaikkakin tämänkaltaisessa tutkimuksessa yksi keino luotettavuuden mittaamisessa on nimenomaan selvittää onko yksittäisillä kokemuksilla myös kollektiivista, jaettua ulottuvuutta eli toistuvatko samat asiat

tutkimusaineiston kirjoittajien tarinoissa, sekä kenties aihetta koskevissa muissa tutkimuksissa. Timo Toivonen (1999, 122) toteaaakin omassa metodi-oppikirjassaan, että narratiivisessa analyysissä tutkijan huomio on kiinnittynyt tapauksiin yksilötasolla (mikrososiologia), mutta pyrkimyksenä on kuitenkin yleistävien johtopäätösten tekeminen. Ei tietenkään yleistää aineiston pohjalta, kuten määrällisissä tutkimuksissa on mahdollista tehdä, vaan ennemminkin tarkastella aineistosta kumpuavia yhteisiä piirteitä ja vertailla niitä sitten muihin vastaaviin tutkimuksiin ja sitä kautta pohtia vaikka millaisia kulttuurisia konteksteja asioiden taustalta saattaisi syntyä ja niin edelleen.

Mitä tulee objektiivisuuteen, mieleeni palaa yhä Sosiologia- pääsykoekirjasta (Jokinen, K. & Saaristo, K. 2004) aikoinaan hyvin mieleen jäänyt vertaus siitä, että missään sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa tutkija ei pysty samalla tavalla olemaan täysin objektiivinen siinä mielessä kuin koeputkinäytettä tutkiva luonnontieteilijä. Sillä siinä missä luonnontieteilijä voi asettua tutkimuskohteensa ulkopuolelle, sosiologiassa tutkija on itsekin monesti osa tutkimuskohdettaan. Kun tutkimus vielä koskee arkaa aihetta, jonka aineistossa on myös hyvin emotionaalisia tarinoita, koin varsinkin alussa joutuneeni kiinnittämään huomiota erityisesti kriittisen otteen ylläpitämiseen ja tutkijan roolin omaksumiseen. Tämän tyyppisen tutkimuksen kohdalla tutkijan roolina voi pitää tuoda tutkimusaineistonsa kirjoittajien ääni esille. Näin tutkimuksen tuloksetkin ovat yhdenlaisia tutkijan tulkintoja aineistosta.

Edellä esittelin ja pohdin niin opinnäytetyöhöni kaltaisiin tutkimuksiin kohdistuvia dilemmoja, kritiikin aiheita, kuin niiden kautta myös tutkimukseni luotettavuutta. Olen pyrkinyt noudattamaan Jari Eskolan (2001, 156) ohjeistusta siitä, että *”..Ratkaisujen keskellä olennaista on, että tutkija perustelee tekemänsä ratkaisut ja pohtii niitä raportissaan. Näin tutkimuksen lukija voi arvioida tehtyjen ratkaisujen osuvuutta.”* Lisäksi yhtenä tärkeänä kriteerinä tutkimuksia arvioitaessa on huomioida, noudattaako tutkija työssään ns. hyvän tieteellisen käytännön periaatteita: alan yleisiä toimintatapoja noudattaen, lähteet reilusti merkiten ja johdonmukaisilla tavoilla, myöntäen myös tutkimuksensa liittyvät ongelmallisuudet. Jos itse arvioin tutkimuksen luotettavuutta, paljon vaikuttaa nimenomaan se, että pystyn mielessäni kuvittelemaan sen kuinka kyseinen tutkimus on tehty ja miksi eri ratkaisuihin on päädytty. Johdonmukaisuus luo mielikuvan siitä, että on toimittu asiallisella tavalla. Viimepeleissä tutkimuksen luotettavuuden arvioivat työn lukijat.

8. TULOKSET

Tutkimuskysymyksieni mukaisesti olen tarkastellut aineiston pohjalta sekä epäasiallisen työpaikkakäyttäjytymisen ilmenemismuotoja että seurauksia.

Apuna kirjavan aineiston hallintaan olen käyttänyt menetelmäosuudessa esittelemääni Erving Goffmanilta (1986) peräisin olevaa tulkintakehysten ideaa. Kehystyksen avulla jäsensin aineistosta kummunneet epäasiallista käyttäytymistä työpaikoilla ilmentävät tulkinnat mielekkäiksi kokonaisuuksiksi, jotka heijastaisivat kirjoittajiensa omia kokemuksia. Näin kehystäminen on siis toiminut apuvälineenä jäsentää kirjavaa joukkoa työpaikkojen epäasiallisuuksia kuvaavia narratiiveja. Oma tapani mieltää kehysten käyttö eräänlaisena apuvälineenä vastaa hyvin Eeva Sihvosen (2009, 38) opinnäytetyössä esittämää ajatusta kehyksestä oivana apuvälineenä *”käsiteltäessä heterogeenista aineistoa, josta ensin on vaikea erottaa punaistalankaa”*. *Kehykset rajaavat sen, miten ilmiöstä puhutaan ja miten sitä argumentoidaan. Kehysten avulla aihe liittyy myös vallitseviin puhetapoihin ja yleisiin kulttuurisiin arvoihin ja yhteiskunnallisiin teemoihin.*” Koin, että kehysten avulla pääsin paremmin kiinni siihen, millaisiin yleisiin asioihin aineistosta kumpuavat asiat on mahdollista liittää.

Tutkimuskysymyksiini vastaaminen tapahtuu kahdessa osassa. Ensimmäisenä keskityn tarkastelemaan epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemismuotoja eli millainen toiminta on kertomuksissa nostettu kuvaamaan koettuja epäasiallisuuksia. Tämän jälkeen siirryn omana osionaan (luku 9) tarkastelemaan itse seuraamuksia eli millaisia asioita aineiston kirjoittajat katsoivat tapahtumista seuranneen.

8.1. Miten epäasiallinen käyttäytyminen aineiston kirjoittajien tulkinnoissa ilmeni? -narratiivit

Aineiston kirjoittajien epäasiallista työpaikkakäyttäjytymistä ilmentävät kokemukset olen tiivistänyt kahdeksan luoman pääkategorian alle. Seuraavan sivun alussa olevassa taulukossa olen listannut, kuinka monta kertaa kyseiseen luokkaan kuuluva epäasiallisuuksia ilmentävä piirre kirjoittajien joukossa nousee esiin. Esimerkiksi häirinnäksi tai syrjinnäksi tulkittavia tilanteita raportoitiin 18:ssä aineiston kertomuksessa.

Tarinatyypit:	KPL:
1. Tarinat huonoksi työntekijäksi ja/tai ihmiseksi leimaamisesta	56
2. Tarinat ulossulkemisesta ja syrjäyttämisestä	50
3. Tarinat vaiennetuista ja vaikenemisesta	40
4. Mahdottomien vaatimusten ja kuormittamisen tarinat	26
5. Liiallisen kontrollin ja valvonnan tarinat	21
6. Tarinat häirinnästä tai syrjinnästä	18
7. Kärjistyneen aggression tarinat	9
8. Epäasiallisen vallankäytön tarinat	75

Kuten aiemmin opinnäytteeni menetelmäosiossa kerroin, nämä kahdeksan pääkategoriaa olen luonut useiden aineistolukukertojen aikana tehdyistä listauksista, joihin olin lukukertojen aikana järjestelmällisesti poiminut tarinoista esiin kummunneita, epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla kirjoittajien mielestä ilmentäviä tilanteita. Tällaisten ”sillisalaatti” listan kokoamisen jälkeen aloin tyyppitellä listasta esiin nousseita asioita ja lopulta päädyin muodostamaan niiden pohjalta nämä kahdeksan kategoriaa:

Epäasiallinen käyttäytyminen aineistossa:

Kategoria sisältää esimerkiksi:

1. Tarinat huonoksi työntekijäksi ja/tai ihmiseksi leimaamisesta	Ikäväksi, epäoikeudenmukaiseksi ja perusteettomaksi koettu: syytely, haukkuminen, arvostelu, mollaaminen, mustamaalaus, huhujen levittely, syntipukiksi leimaaminen, mielenterveyden kyseenalaistaminen.
2. Tarinat ulossulkemisesta ja syrjäyttämisestä	Toisen sivuuttaminen, syrjäyttäminen ja ulkopuolelle jättäminen, tehtävien siirto ja toimenkuvan muuttaminen, tiedotuksetta jättäminen, kuuntelematta jättäminen/kieltäytyminen, kommunikoinnin kieltäminen jonkun eristetyn kanssa.
3. Tarinat vaiennetuista ja vaikenemisesta	Vaiennetaan kertomasta työpaikan ongelmista/toimintatavoista sanktioiden uhalla, turvataan omaa selustaa jättämättä puolustamasta tukea kaipaavaa, uusien työntekijöiden jättäminen ilman kaivattua apua.
4. Mahdottomien vaatimusten ja kuormittamisen tarinat	”Mikään ei riitä tulokseksi”-tyyppinen kohtelu: liian paljon projekteja, usean ihmisen työt samalle henkilölle, liian kireälle vedetty aikataulu, vaatimus tehdä työtä vapaa-ajallakin, ilman perehdyttämistä ja apua jättäminen.
5. Liiallisen kontrollin ja valvonnan tarinat	Ainainen kyttäys, erilaisten valvontalaitteiden (esim. kamera, peilit) käyttöönotto, liioittelevaksi koettu epäluuloisuus ja epäluottamus.
6. Tarinat häirinnästä (työn tai henkilön) ja syrjimisestä	Tehtävien häirintä: työtehtävien salailu, vääristely, varastelu, väärän tiedon anto. Henkilön häirintä: seksuaalinen häirintä. Syrjiminen: syrjiminen iän, sukupuolen tai uskontotaustan vuoksi.

7. Kärjistyneen aggression tarinat	Fyysinen väkivalta ja sen pelko, mitä aiheuttavat ylimitoitetut/liialliset mittasuhteet saaneet raivostumiset, jotka sisälsivät uhkauksen väkivallasta.
8. Epäasiallisen vallankäytön tarinat	”Luulot pois” ottaminen, mielivaltaiset päätökset, vallan korostaminen jatkuvasti, varoitusten anto, työvuorojen laittaminen mahdollisimman epämieluisasti, kiristys, lupauksien rikkominen, korvauksien tai bonuksien epäoikeudenmukainen jako jne.

8.1.1. Tarinat huonoksi työntekijäksi ja/tai ihmiseksi leimaamisesta

Huonoksi työntekijäksi ja/ tai ihmiseksi leimaamisen tarinoissa kokemusten yhteisenä piirteenä on kirjoittajien tulkinta siitä, että heidät koetaan leimata työpaikalla negatiivissävytteisesti. Goffman (1963) käyttää tämäntyyppisestä negatiivisesta leimasta stigman käsitettä. Tällaisia kokemuksia raportoitiin vähän yli puolissa aineiston kirjoituksissa.

Kanssakäymisen leimaavana piirteenä on yritys asettaa toinen huonoon valoon. Kirjoittajien kokemuksissa heidän päälleen koetettiin tahallisesti langettaa kelvottoman työntekijän tai ihmisen roolia työpaikan personalistuneiden ongelmien seurauksena. Kertomuksissa kirjoittajat kokivat tulleen esimerkiksi ikäviksi ja epäoikeudenmukaisiksi koettujen syytelyiden, haukkujen, arvostelujen ja mustamaalauksien uhreiksi tai raportoivat työpaikalla olevan yleistä harjoituttua syyllisten etsintää. Mukana on myös tarina, jossa kerrotaan toisen henkilön mielenterveyden kyseenalaistamisesta. Myös silmätikku-ilmiö on kertomusten joukossa yleinen eli koetaan toimintakulttuurin työpaikalla olevan sellainen, että aina joku joutuu tahtomattaan silmätikun tai syntipukin asemaan:

”Sen lisäksi hän (esimies) ilmeisesti purkaa omia paineitaan johonkin yhteen työntekijään. Tämä työntekijä ei osaa mitään. Kaikki on huonosti ja häntä haukutaan yleisesti kaikkien edessä ja vielä pahemmin selän takana poissa ollessa.” [K31]

”Kyseinen henkilö keksi myös nimityksiä alaisistaan ja muista organisaatioon kuuluvista henkilöistä. ”Blondit, idiootit ja läskit” kuuluivat erityisesti kohteisiin” [K24]

Kyseessä voi tulkita olevan toiminta, jolla tahallisesti tähdätään Goffmanilaisittain ilmaistuna toisen henkilön ”kasvojen menetykseen”, mikä saisi tämän tuntemaan pahaa

oloa, häpeää tai alemmuudentunnetta. Näin tullaan rikkoneeksi eräänlaista psykologista kanssakäymisen vastavuoroisuuden odotusta (pyrkimystä toimia ilman toisen saattamista häpeään), mitä vuorovaikutuksen osapuolten yleensä katsotaan yrittävän ylläpitää:

”Kaikkien rahoitusasioiden ja hallitusten jäsenten edessä yrittäjä mollasi minun esitykseni täydellisesti. Ihmisten ilmeet olivat aika kärsivän näköisiä saadessaan kuulla olevani vajaakykyinen ihmisenä, kaikkien näiden ihmisten edessä.” [K7]

Ilmenemismuotoja on monenlaisia (kts. luku 4.2.), mutta perimmäiseksi pyrkimykseksi kaikissa voi tulkita olevan toisen stigmaaminen ja sitä kautta yritys nöyryyttää tai häpäistä toista henkilöä ja saada tämä tuntemaan alemmuuden tunnetta:

”Sain haistatteluja sähköpostitse ja mm. palaverissa ”leikillisesti” pilailtiin kustannuksella.” [K035]

”Jonkin kohdan A:n ”syytekirjelmästä” lienen unohtanut, mutta lopuksi hän joka tapauksessa kuin sylki päälleni litanian organisaationormeja, jota hänen mukaansa minun tuli noudattaa. Toimintatapa oli kuitenkin läpinäkyvä. Kysymys ei ollut siitä, että olisi jättänyt nuo normit noudattamatta, vaan siitä, että hän halusi ”todistajan” eli ”kolmannen” henkilön läsnä ollessa käyttäytyä ikään kuin olisin rikkonut noita normeja tai että ainakin ”saattaisin” rikkoa niitä vastaan. Siten hänen pelotteluunsa sisältyi myös pyrkimys saattaa minut häpeään – ehkä omissa silmissäni, syyllisenä, ehkä asian kenties levitessä ties kenen toimesta laajemmalle, muissakin silmissä.” [K62]

”Nyt olen toisessa työpaikassa, mutta nämä huhut ovat levinneet sinnekin. Hän on ottanut elämäntehtäväkseen minun tuhoamisensa. Hän levittää jatkuvasti näitä huhuja: lesbo, narkkari, varas, hullu kaikille. Mikään niistä ei pidä paikkaansa ja hän tietää kyllä sen.” [K17]

”En tiedä millaisia tarinoita hän (esimies) työpaikalla minusta kertoi, mutta konkreettisesti siitä seurasi mm. että siivooja tuli huoneeni avoimen oven eteen ja sylkäisi huoneeseeni, eräs korkean tason johtaja nälvi minua useamman kerran koko osaston kuullen henkilöstökokouksissa, aikaisemmin reilut työkaverit välttivät katsomasta minuun käytävällä vastaan tullessa.” [K20]

”Uusi esimies osasi kuitenkin toimia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Näin hän turvasi meille molemmille hyvät työolosuhteet, joskin työkaverini toistuvasti yritti eri

yhteyksissä mustamaalata minua... Työkaverini teki kaikkensa, jotta tehtävään valittiin lopulta aivan toinen henkilö.. Hän (sittemmin esimiesasemaan nousnut kyseinen työkaveri) aloitti palaverin haukkumalla ja mollaamalla minut muiden edessä. Hän ei pystynyt puuttumaan töiden hoitamiseen liittyviin asioihin (koska olen aina ne hoitanut hyvin) vaan hän puuttui minuun persoonana, henkilönä, ihmisenä. Minua ei ole koskaan haukuttu siten kuin tuossa tilanteessa. Enkä ole koskaan tiennyt, että olen niin ”kamala”. Huom. Kanssani ei käyty minkäänlaista ennakkokeskustelua tai huomautettu toiminnastani. Kaikki heitettiin kuin paskainen rätti silmilleni. Tilanne oli kamala.”[K56]

”Eräänä päivänä sain pomolta psykologin kirjoittaman paperin, jossa minut tuomittiin osaamattomaksi työtehtäviin ja jonka nojalla kaikki työtehtäväni siirtyivät täysin uudelle henkilölle joka sai täten vakinaisen paikan, siis minulle kuuluvan paikan... Soitin psykologille. Kysyin psykologilta miksi hän ei lähettänyt ko. paperia ensin minulle koska minä olin keskustelut aloittanut (oli halunnut keskustella konfliktin osapuolen ja ulkopuolisen kanssa työpaikan ongelmista). Psykologi hermostui kovasti. Minusta hän käyttäytyi epäammattimaisesti ja sanoin että tämän takia olen menettänyt työtehtävät ja tilanteeni on entistä hankalampi. Hän pyysi vain anteeksi. Tosiasiassa hän teki virkavirheen ja siitä voi menettää toimiluvan... Kuulemma työterveyshuolto oli saanut nootin tapaukseni epäammattimaisesta käsittelystä.” [69]

”Viihtyisin muuten todella hyvin, mutta minulla on yksi työtoveri, joka tekee kaikkensa, että tuntisin itseni idiootiksi.” [K99]

Toisen henkilön perusteettomat ryöpytykset tuomittiin aineiston kirjoituksissa asiattomaksi toiminnaksi työpaikalla. Yleiseksi linjaksi kirjoittajien keskuudessa voi mielestäni nostaa toisen henkilön arvostuksen ja kunnioituksen peräänkuuluttamisen eli tätä mieltä oltiin:

”Esimiehen ei pitäisi käyttäytyä niin, että hän haukkuu alaisiaan toisten edessä henkilökohtaisista ominaisuuksista tai luonteenpiirteistä. Työntekijöitä pitäisi arvostaa, koska he myyntiorganisaatiossa tekevät tuloksen. Onnellinen työntekijä on ahkera ja aikaansaava, ahdistettu ja peloteltu työntekijä on masentunut ja saamaton.” [K31]

”On varottava, ettei työyhteisön ongelman selvittämisessä eksytä väärille poluille. Jos ongelma yritetään ratkaista niin, että lähdetään etsimään syyllistä ja todistamaan oikeassa olemista, kuluttaa työyhteisö kaiken energiansa tällaiseen turhaan taisteluun.” [K60]

8.1.2. Tarinat ulossulkemisesta ja syrjäyttämisestä

”Yhdessä ollessamme hän ottaa katsekontaktia muihin ja keskustelee, että me muut ja näyttää kädellä. Olen ulkopuolinen.” [K100]

Ulossulkemisen ja syrjäyttämisen tarinoissa epäasialliseksi käyttäytymiseksi mielletyt teot ilmenevät toimina, joiden päämääränä tulkittiin olevan uhrin jättäminen mahdollisimman tehokkaasti muun työyhteisön ulkopuolelle. Aineiston kirjoittajat kertoivat kokemuksia ulossavustusyrityksistä, ignoroinnista (toisen sivuuttaminen toistuvasti), työtehtävien pois ottamisista, sekä tehtävittä jättämisestä ja toimenkuvan muutoksista vastoin kirjoittajan tahtoa. Lisäksi tämäntyyppiseksi toiminnaksi voi mielestäni laskea myös kirjoittajien kertomuksissa esiin nousseet kokemukset niin tiedotuksetta jäämisestä (tarpeellisen informaation ulkopuolelle jääminen), kuuntelematta jättämisestä kuin kommunikoinnin kieltämisestä syrjityn henkilön kanssa.

Siinä, missä mediassa toisinaan revitään otsikoita työelämää vaivaavasta kiireestä tai ylikuormituksesta sisältyy ulossulkemisen ja syrjäyttämisen tarinoihin ihmisten kokemuksia siitä kuinka työt otetaan heiltä pois:

”Työtä tekeväille ja siitä pitävälle pelottava rangaistus on ettei anneta mitään työtä.” [K61]

”Olen kolmen vuoden aikana rakentanut koko taloushallinnon alusta lähtien uusiin puihin aina sähköiseen taloushallintoon saakka ja tämä (uuden henkilön palkkaus tehtävään ja kirjoittajalle uuden toimenkuvan laadinta vastoin tämän halukkuutta) on siitä KIITOS. Olin järkyttynyt ja vihainen. [K26]

”Minulle ei jäänyt mitään työtä. Pyysin ympäri tehdasta töitä, sanoin, että olisin vapaana ja ottaisin mitä vain vastaan. Kukaan ei antanut mitään.” [K22]

Ulossulkeminen ja syrjäyttäminen jättävät yksilön vaille sosiaalista tukea työpaikalla, mikä taas on ihmisille yleensä katsottu tärkeäksi voimavaraksi millä tahansa elämän osa-alueella. Ostrakismi (Lindholm, 2008, 8; Vartia & Perkkä Jortikka 1994, 29 -30) käsitettä on käytetty kuvaamaan tämän tyyppisiä ulossulkemisen tai syrjäyttämisen tilanteita, joissa uhria kohdellaan ”kuin ilmaa”:

”Tällä hetkellä esimies ei suoraan lähesty minua eikä anna tehtäviä suoraan minulle. Hän kertoo jollekin toiselle, että minun tehtäväkseni on sitten annettu se ja se asia, ja jos en

sattumalta kuule sitä muilta yksikön henkilöiltä, niin sitten en saa tietää, että minun kuuluisi hoitaa joku tehtävä.” [K042]

”Kuukausiin ei voi tervehtiä, ei edes tuntierittelyä antaa työntekijälle, kaikesta muusta työhön liittyvästä keskustelusta puhumattakaan. Jos jokin todella on sanottava työntekijälle, se annetaan ovenraosta klo 16, juuri ennen poistumista työpaikalta. Tällaisia ilmoitusluontoisia asioita on kesä- ja talvilomat, lomautukset...”[K12]

”...Minut siirrettiin jonkinlaiseen eristysprojektiin, jossa käytännössä minut sitten eristettiin istumaan yksinään yhteen huoneeseen ja mitään tehtäviä minulle ei annettu, enkä edes saanut nähdä ketään muita henkilöitä. Olin täysin yksinäni istumassa käytävän päässä. Kun kyselin muilta, entisiltä työntekijöiltäni, että mitä kuuluu tai jotain tietoa projekteista, niin he sanoivat, että eivät saa kertoa minulle. Lisäksi he osoittivat kameraa ja sanoivat, että kameravalvonta on nyt niin tarkkaa, että he eivät edes halua näyttäytyä kanssani, että jos voisın mennä pois. Heille voi muuten tulla harmia siitä esimiehen kanssa.” [K43]

”Minun tilanteeni on pahentunut siten, että minut on nyt eristetty myös fyysisesti, eli työhuoneeni vaihdettiin ja minä en kuulu mihinkään työryhmään.” [K26]

”Esimies oli lopettanut puhumisen minulle, enkä saanut häneltä ohjeita työtehtäviin. Alkuun arvelin hänellä olleen jotain kiireellistä ja luottamuksellista projektia, mutta kysyessäni vihdoin en saanut koskaan vastausta. Katsoin tullessi työpaikkakiusatuksi, sillä osaston muidenkin henkilöiden asenne muuttui. Noin kymmenen hengen ryhmästä ainoastaan kahden nuoren tekijän asenne ei muuttunut, vaan he käyttäytyivät asianmukaisesti ja kohteliaasti kuten aiemminkin.” [K51]

”Valitettavasti joidenkin työntekijöiden kohdalla oli niin, että he olivat haluttomia neuvomaan uusia työntekijöitä. Luulen, että suurimpana syynä oli se, ettei vain esimies sattuisi näkemään, että tehokasta työaikaa käytetään muiden neuvomiseen.” [K55]

”Ennen sitä olin kuitenkin kuukauden talossa (ennen hetkellistä siirtymistä talon ulkopuolelle määräajaksi). Tuona aikana minulla ei ollut mitään työtehtäviä, kaikki otettiin pois. Jouduin myös muuttamaan työhuoneesta toiseen, jonka koin eristämisenä muista työkavereista sekä nöyryytyksenä ja vallankäytön osoituksena, koska aikaisempi työhuoneeni on edelleen tyhjänä lähes vuosi tapahtumien jälkeen. Kun sitten palasin töihin (määräaikaisen siirron jälkeen), ei minulle osoitettu yhtään työtehtävää. Jouduin

vaatimalla vaatimaan ajan esimieheltäni keskustelua varten. Sain onnettomia rupisia työjuttuja, joita tällä koulutuksella ja kokemuksella tee kukaan muu vastaavissa organisaatioissa.” [K56]

”Olin vastannut osastostani jo vuosia ja tehnyt yhteistyötä työkavereideni kanssa, joten vaikutukset työhöni tulivat alussa lähinnä ahdistavana ilmapiirinä. Olin sitä mieltä, että töissä tehdään töitä. Vähitellen johtaja toimi niin, että vaikutusmahdollisuuteni pienenevät. Lopulta hän pyrki siihen, ettei minulla olisi omaa vastuualuetta, vaan kaikki vastuu siirtyisi hänelle. Tämän hän sitten tekikin organisaatiomuutoksella.” [K70]

8.1.3. Tarinat vaiennetuista ja vaikenemisestä

”...epäkohdista ei enää voi ääneen puhua” [K67]

”Olimme kuin zombeja, olematta mitään mieltä mistään” [K35]

Nämä tarinatyyppit edustavat aineiston narratiiveja, joissa kirjoittajat tuovat ilmi, kuinka heidän sanavapautta tai mielipiteen ilmaisua pyritään työpaikalla sortamaan. Vaientaminen edustaa hallinta- ja rangaistuskeinoa, kun taas vaikeneminen kirjoituksissa edustaa oikeastaan oman selustan turvaamistaktiikkaa. Myös vaikeneminen voi saada merkityksen epäasiallisena käyttäytymisenä, koska se jättää uhrin ilman tukea silloin kun hän puolustusta eniten tarvitsisi (sosiaalisen tuen puute). Hallinta- ja rangaistuskeinon käyttämisellä joittenkin kirjoittajien mukaan pyrittiin ylläpitämään organisaation hyvän maineen kulissia. Sanktioiden uhalla työntekijät saatettiin pyrkiä vaientamaan puhumasta työpaikan tai esimiehen toimintatavoista keskenään tai eteenpäin. Tällöin toisten vaientamisella voi nähdä pyrittävän oman aseman turvaamiseen organisaatiossa.

Vaientamisen ja vaikenemistarinoille tyypillinen kokemus oli, että liiallisesta uskalluksesta huomautella mielipiteitään työpaikalla seurasi sanktioita (esimerkiksi liiallisesta mielipiteen ilmaisusta saattoi joutua työpaikalla entistä pahemmin silmätikuksi, jolloin toinen entistä voimakkaammin suuntaa epäasialliseksi koetut toimintatapansa tähän tiettyyn, liian uskaliaasti mielipiteensä ilmaiseeseen henkilöön):

”Kun itse asetuin monessa palaveri keskusteluissa puolustamaan omia alaisiani, siitä seurasi monipäiväinen vihoittelu- ja herjajakso.” [90]

Näin saatettiin päätyä tilanteisiin, jossa työntekijät alkavat toimia arvojensa kannalta ristiriitaisestikin, mikä aineistossa nousee esille sillä, että kirjoittajat ovat ilmaisseet saaneensa muilta työntekijöiltä tukea yksityisesti, mutta julkisesti he eivät uskalla mielipidettään ilmaista (vaikka moraalisesti vääryyttä kohdannutta tulisi periaatteessa nousta puolustamaan).

Edeltävästä voidaan käyttää termiä sosiaalinen myöntövyys (Lahikainen & Pirttilä 2007, 141), millä tarkoitetaan sitä, että henkilö säilyttää oman kantansa kaikessa hiljaisuudessa, mutta ilmaisee julkisesti olevansa samaa mieltä muiden kanssa. Esimerkiksi vaikenemisen ja alistumisen saatettiin katsoa olevan parempi vaihtoehto, kuin aidon mielipiteen julkituominen, koska siitä seuraisi todennäköisesti vain lisää ongelmia.

”Meitä on kielletty esimiehen toimesta keskustelemasta keskenämme ja mitään ”käytäväkeskustelujakaan” ei saa pitää eikä huoneissa keskustella.” [K42]

”Kuulin itse joitakin kertoja, miten johto myös kielsi työntekijöitä kertomasta muille esimerkiksi saamistaan kirjallisista varoituksista, moitteista, tai kuulusteluista joissa yritettiin etsiä jonkun toisen työntekijän virheitä tai todisteita hänen pätemättömydestään.” [K75]

”Ne, jotka yrittivät puolustaa muita tai tuoda epäkohtia esille, savustettiin ulos tai laitettiin mustalle listalle seuraavia YT:tä varten.” [K22]

”Osa välttelee tiettyjen asioiden esiin nostamista minun kanssani. Ne, jotka kannustavat tekevät sen hyvin yksityisesti, ei julkisesti esim. yhteisessä kahvipöydässä, eli selvästi siihenkin liittyy pelkoa siitä, että itse joutuu henkisen väkivallan kohteeksi.” [K65]

”Yrittäessäni keskustella asiasta muut, pitkään talossa olleet työntekijät ilmaisivat selvästi, että asiaa ei tule nostaa esille.” [K6]

”Työkaverit tukivat minua koko ajan mutta kun esimies oli paikalla, kukaan ei puhunut minulle yhtään mitään.” [K22]

”Kaikki ovat hiljaa peloissaan” [K71]

”Tilanteissa jossa jouduin hänet kohtaamaan (kiusaajan) olin hiljaa, koitin sulautua seinään.” [K83]

8.1.4. Mahdottomien vaatimusten ja kuormittamisen tarinat

”Tehtävänkuvani oli noin neljän henkilön tehtävä.” [K101]

”Käytännössä sain pian huomata tekeväni töitä 16 tuntia vuorokaudessa useasti viikossa ja hoitavani usean ihmisen työt.” [K33]

Joukkotiedostusvälineet ovat kiitettävästi tuoneet esiin työelämän kiirettä ja kuormitusta. Kiire onkin näyttäytynyt ainakin median välityksenä yhtenä työelämän mielekkyyttä nakertavana tekijänä. Etenkin tuloksien tehostamispyrkimykset, tiettyjen alojen työvoimapula, sekä ylipäättään kaiken mittaaminen ja tulostavoitteiden jatkuva laskeminen, sekä työelämän nopeassa tahdissa tulevat muutokset ja jatkuvat uuteen sopeutumispaineet ovat olleet median esiin nostamia tekijöitä, mitkä aikaansaavat stressiä ja stressitilan pitkittymisen johdosta jaksamisongelmia työssä.

Tutkimusaineistossani epäasialliseksi koetut suoriutumisvaatimukset ilmenivät kuvauksina liian kireälle vedetyistä aikatauluista, liiallisista samanaikaisten projektien määrästä, usean ihmisen työn tekemisestä yksin, ”mikään ei riitä tulokseksi”-tyyppisestä kohtelusta, sekä vaatimuksina työn tekemisestä vapaa-ajalla työajan lisäksi ja toisten tekemättömien töiden paikkailuina. Yhteisenä piirteenä on, että kokemuksissa kuormitetaan säälimättä ihminen ääri rajoilleen, välittämättä toisen jaksamisesta tai hyvinvoinnista. On toki tiedettyä, että pieni paineen kasaaminen saattaa saada ihmisen pienessä ajoittaisessa stressitilassa kykenemään parempiin suorituksiin (mitä jotkut tulosjohtajat varmaan pyrkivät työpaikoilla hyödyntämään), mutta pitkäaikainen stressitila taas aiheuttaa lopulta aivan päinvastaista eli suorituksen laskua.

Yleisesti ottaen, tulkitsin mahdottomien vaatimusten ja kuormittamisten narratiivien kummunneen kokemuksista, joitten mukaan työnantaja ikään kuin vaatii suuntaamaan kaiken energiansa ja aikansa työhön. Eli työlle olisi pitänyt omistautua vaikka sitten muun elämän ja oman hyvinvoinnin kustannuksella, mikä synnytti epäasiallisen toiminnan kohteeksi joutumisen kokemuksen:

”Työajan ulkopuolella soiteltiin töihin ja viikonloppuna olisi pitänyt olla valmiina vastaamaan omaan puhelimeen ja jos et vastannut niin eiköhän seuraavalla viikolla asiakaspalvelujohtaja laittanut koko henkilökunnalle sähköpostilla haukut ja uhkailut kun ei olla saatavilla töihin.” [K39]

”Myyntimme pääsi aina vuositarkastelussa palkintopallille, yleensä ykköseksi ja maineemme osaavina kasvoi. Tällä kuitenkin oli hintansa. Vaikka yrityksemme johto odottikin aina vuosi vuodelta parempia tuloksia, yksi myyntijohtajamme nosti riman aina ylemmäksi ja vaati alaisiltaan jopa nelinkertaista suoritusta yrityksen isojen pomojen lukuihin nähden... Aluejohtoryhmässä keskusteltiin paljon tuloksista ja em. Myyntijohtaja kertoi keksineensä oivan keinon?hankalille? työntekijöille: Tehdään niiden elämä niin hankalaksi, että tajuavat itse sanoa itsensä irti. Eli hän laittoi niin kovat tavoitteet viikkoa tai kuukautta kohti, ettei niistä pystynyt selviytymään. Jokaisen epäonnistuneen viikon jälkeen pidettiin kehityskeskustelu, jossa paineet kasvoivat seuraavalle viikolle...” [103]

”Jo ensimmäisenä päivänä totesin tekeväni kuutta projektia, laskennallisesti 1.8 työntekijän edestä ja minulla oli ohjattavana juuri alalla aloittanut ihminen... Kaikki oli kaaosta. Hän sanoutui irti tammikuun lopussa. Minä jatkoin flunssasta toiseen, tein töitä jopa kuumeessa. Ilmoitin esimiehelleni, että olen jaksamiseni äärirajoilla, näin ei voisi jatkua. Hän kehoitti priorisoimaan...” [K29]

”Kaikki illat olin ylitöissä muiden kanssa ilman mitään kiitosta. Palkaksi sain haukut. Olen aina ollut vastuuntuntoinen ja pärjään nykyisessä kohtuullisen vaativassa tehtävässäni hyvin, mutta kyseisessä paikassa minut saatiin tuntemaan etten osaa mitään.” [K10]

”Sitten koitti aika, jolloin vaadittiin täysin mahdottomia: minun olisi pitänyt yhtäkkiä ja ilman lain tai asetusten vaatimuksia viikossa saada valmiiksi firman päätilinpäätös! Sanoin, että se on mahdotonta, että minä en pysty siihen eikä kukaan muukaan. Hän oli punaisena raivosta ja huusi, että minä kyllä joudun sen tekemään. Edes sata tuntia vuorokaudessa ei olisi riittänyt siihen hommaan. Ensin täytyi toki saada tiedot vanhasta reskontrasta markkoina, sitten muuttaa ne uuteen reskontraan euroiksi, palkat lomapaikkavelkoineen olivat jossakin tietämättömissä, siis kaikki joka yhtiössä ja kaksi muuta yhtiötä piti saada ensin valmiiksi – siis käsin. Samalla piti hoitaa jokapäiväiset työt kahden valuutan kanssa samalla, kun korjailin muittenkin valuuttamuunnoksia (vanha järjestelmämme toimi niin, että jokainen tietokoneelle menijä teki laskut ja myynnit suoraan kirjanpitoon, siis muunnoksia riitti) ja yritin siirtää tietoja toiseen järjestelmään. Sit pimahti! Vaikka en sitä hänelle (pomo) näyttänytkään. Sanoin, että en pysty siihen ja lähdän lääkäriin.” [K34]

”Pikku hiljaa työpäivät ja työviikot alkoivat venyä ja vanua... Oli tavallista, että työpäivä kesti 06:30-17:30 + illalla tehtävät lisätyöt... Oli tavallista että esim. klo 22 jälkeen tuli

yhdeltä osakkaalta tekstiviesti jossa tivattiin jonkun projektin etenemistä tms. selvitystä asap.” [K66]

”Eli raaka utopistinen tulostavoite, tulos, tai sitten työntekijä ulos!” [K90]

8.1.5. Liiallisen kontrollin ja valvonnan tarinat

Näissä tarinoissa epäasiallinen käyttäytyminen ilmenee työpaikoilla ahdistavalta tuntuvana kyttäämisenä. Työpaikalla voi kirjoittajien kuvauksien perusteella tulkita vallitsevan liiallisuuksiin venynyt epäluottamus ja epäluuloisuus työyhteisön jäseniä kohtaan, mitkä ovat tuntuneet ihmisistä häiritseviltä ja ahdistavilta. Ei uskota sairastumisia, asetetaan valvontakameroita tai -peilejä, jotta kytetään varmasti kontrolloimaan kaikki, mikä joku muu työpaikalla tekee. Ei tavallaan luoteta siihen, että yhteisön jäsenet hoitaisivat ammattirooliinsa kuuluvat asiat. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen voi nähdä syntyvän kun kohde kokee, että heitä ilman syytä (omien tulkintojensa mukaan) kytätään tai epäillään. Näin kanssakäymisen osapuolten luottamus rikkoutuu tai ei pääse lainkaan edes kehittymään ja syntyy epäluuloisuuden kehä, mikä ei mahdollista toimivan kanssakäymisen muodostumista (koska toiseen osapuoleen ei luoteta tarpeeksi).

”Hän (esimies) osoitti kerta toisensa jälkeen todella outoja tapoja, pyrki kontrolloimaan kaikkia (mm. työaika kytättiin huolella, kaikesta piti ilmoittaa ja pyytää lupaa)” [K16]

” ...esimies istuu koko ajan siinä ja on koko ajan seuraamassa ja läsnä, ettei vaan työaika mene hukkaan.” [K44]

”Johtaja oli aina läsnä – katsoit oikeaan tai vasempaan niin hän oli aina paikalla. Tarkkailu oli täysipäiväistä.” [K92]

”Vuonna 2003 työnantaja asensi valvontakameroita ns piilokameratyylisiin ilmoittamatta mitään työntekijöille... Kameravalvontakesänä useat työntekijät ahdistuivat epäilyistä ja kuulusteluista siinä määrin, että sairaslomilla oli ennätysmäärät työntekijöitä. Itse olin töissä koko ajan, olin vasta tullut taloon ja koin itseni vielä hiukan ulkopuoliseksi, enkä ollut niin tunteella mukana talon tapahtumissa. Silti työnantajan asenne ja epäluulo työntekijöitä kohtaan ihmetytti, tuntui, että kaikki olivat varkaita kunnes toisin todistetaan...tuntui kuin joku koko ajan kyttäisi nurkan takana ja olisi valmis antamaan varoituksen pienimmästäkin virheestä tai unohduksesta.” [K45]

”Kaikki muutokset, pienetkin on vietävä ylimmän johdon kautta (jonka työrukkasena siis itse olin).” [K81]

”Keskijohdolta vietiin kaikki valta, pääomistajille välitettävä tieto muuttui suppilomalliksi ja suorat yhteydet heihin kiellettiin, sillä kaiken piti mennä suoraan johtajalta sellaisena kuin hän sen halusi.” [84]

”Tuosta tarkkailemisesta vielä muutama sana: kun joutuu sen kohteeksi se syö ihan oikeasti omaa uskoa itseän. Joskus tuntui että kaikki yksityisyys vietiin kun johtajan huoneesta laitettiin ns. peili-ikkuna meidän työhuoneeseen. Oli ikävä puhua edes työasioista kun tiesi toisen olevan läsnä lasin toisella puolen vaikka mitään salaista ei sen suhteen puhuttaisikaan.” [92]

”Alusta lähtien hän teki selväksi, ettei hän jaa tietoa, hän ei keskustele, eikä mittaa asioita kanssamme, hän tekee päätökset yksin.” [K97]

Eriksson (2006, 230) on pelottelun käyttöä johtamisessa käsittelevässä artikkelissaan myös nostanut esiin, että yksilöt pelkäävät liikaa kontrollia ja esimerkiksi tieto jokaisen työsuorituksen seurannasta voi johtaa helposti epävarmuuden tunteeseen oman suorituksen riittävydestä. Tämän lisäksi liiallisen kontrollin voisi mielestäni liittää edeltävän valossa jossain määrin myös opitun avuttomuuden käsitteeseen. Käsitteellä viitataan siihen, että ihmiset ennen pitkään saattavat passivoitua ja työinto laskea kun kaikkea kontrolloidaan ja kaikki päätetään toisen puolesta. Tällöin saatetaan passivoitua ja alkaa pakoilla vastuuta: *”Tiimityölle tunnusomaista oli puute uskalluksesta ottaa vastuuta: tiimin jäsenet halusivat esimiehen päättävän pienimmätkin projektien linjaukset.” [K37], ”Aloin pelätä tehtäviin tarttumista enkä saanut oikein mitään enää aikaiseksi.” [K75]*

Toisaalta, muutamissa poikkeustapauksissa kirjoituksissa tuotiin esiin myös aivan päinvastaista ongelmaa, eli kontrollin totaalista puuttumista:

”Päällikkö antaa asioiden osittain ajautua eteenpäin, luottaen siihen, että työntekijät ratkovat asioita keskenään. Tämä johtaa ajoittain turhiin konflikteihin. Toisaalta tarjoutuu myös mahdollisuus hyvin itsenäiseen työtapaan.” [K6]

8.1.6. Tarinat häirinnästä ja syrjinnästä

Häirinnän ja syrjinnän tarinat ovat niitä kokemuksia, jossa liikutaan jo niin sanotusti lain rajoilla. Laki kieltää työpaikkahäirinnän tai -syrjinnän. Häirintä voi siis olla niin henkilön työtehtävien hoitoon kohdistuvaa toimintaa (esim. tehtävien sabotoiminen, tietojen varastelu) tai henkilöön kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Syrjintä puolestaan tarkoittaa kokemusta siitä, että on tullut syrjityksi työpaikallaan jonkun ominaisuutensa perusteella (ominaisuus, minkä ei koeta vaikuttavan työstä suoriutumiseen).

”Samainen johtaja eräässä iltajuhlassa kävi takaapäin rintoihini kiinni, mutta nopein refleksein pukkasin aika reippaasti mahaan häntä kyynärpäällä joka aiheutti johtajamiehen silmälasien maahan lennon” [K15]

”Hän (esimies) myös koetti saada aikaan suhdetta kanssani, vaikka sanoin, etten ole kiinnostunut. Tämä jatkui vuosia. Hän myös koetti jopa ”lahjoa” minua ylennyksellä.” [K17]

”Toimitusjohtajan siunaaman toimintatavan kautta yrityskulttuuri oli hyvin kilpailuhenkistä, tietoja varastettiin, sekä syötettiin väärää informaatiota kilpailevien osastojen hankkeisiin.” [K24]

”Esimies aloitti sitten kesäkuun 2007 alusta työpaikkakiusaamisen: niskahierontaa, naistentanssikutsuja kalenterivarauksia, jotka eivät pitäneet paikkaansa: kun menin ko. tapaamisiin, niin paikalla ei ollut ketään muuta henkilöä ja aiheena oli että ”keskustellaan nyt henkilökohtaisesta suhteesta”. En halunnut kuitenkaan keskustella tästä, enkä pitänyt pääläelle tai muualle taputtelusta, vain tein esimiehestäni valituksen hallintojohtajalle.” [K42]

”Huomasin, että hän (esimies) työskenteli kaikkein mieluiten nuorten miesten kanssa ja alkoi tehdä systemaattista työtä päästäkseen irti naispuolisista alaisistaan paitsi tästä yhdestä insinöörikooulutuksen saaneista.” [K54]

”?Muslimina et ymmärrä asiasta yhtään mitään? , ?Olet tyhmä, koska olet muslimi?, ?Olet idiootti?, ?räjäytä itsesi?, ?painu sinne mistä tulitkin ja räjäytä itsesi samalla?, ?Potkimme sinut pihalle, ?Olet sairastunut sodassa? Nämä ovat niitä mahtavia komplimentteja, joita saan jatkuvasti työnantajaltani (työnjohtaja & korjaamopäälliköltä)... Heti töiden alussa alkoi pilkkaaminen uskonnon takia (vaikka en

ole koskaan harrastanut minkäläistä uskontoa työpaikallani). Alussa luulin niiden viitsailevan ja pärjäsin niin kauan kuin se oli vain puhetta.. Jonkun ajan kuluttua minulle sanottiin että sovittu työsopimus ei päde enää ja painostettiin allekirjoittamaan jotain työsopimusta joka ei vastannut sitä mitä sovittiin alussa” [K58]

”Noista paristakymmenestä vuodesta viisi viimeisintä oli vaikeimpia, koska talon linja oli että, yli 50-vuotiaita ei enää olisi tarvittu. Surkuteltiin jopa sitä, että miksi ei ole lakia, jotta 50 ikävuoden jälkeen ainakin yksityiset työnantajat saisivat laillisesti sanoa irti tuon ikäiset – heillä kun ei ole mitään annettavaa työnantajalle.” [K90]

”Ko. henkilö (esimies) horjuttaa eri yksiköiden uskoa mm viittaamalla esim. ikään, yhdelle johtoryhmän naisjäsenelle hän sanoi, ettei tämän viesti ole enää uskottava, kun hän on 53 -vuotias.” [K97]

”Alettuaani työskennellä kyseisessä ”firmassa”, huomasin melko pian, että kaikki ei ole ihan ok. Esimies ”perehdytti” minua liiankin innokkaasti ja teki asiattomia vihjailuja. Koin ahdistavaksi ja pelottavaksi hänen käytöksensä, kun jouduin hänen työhuoneeseensa.” [K98]

8.1.7. Kärjistyneen aggression tarinat

”Jatkuva pelon ilmapiiri, uhkailu ja painostus esimiehen puolelta jatkuu edelleen, ja mieheni on jo ilmoittanut että hän tulee joku päivä työpaikalleni ja asentaa lukon oveeni, jotta saan sen kiinni eikä tarvitse pelätä esimiehen toimintaa.” [K42]

Kärjistyneen aggression tarinoiksi olen tässä aineistossa laskenut tarinat, joissa henkilö kertoo fyysisen koskemattomuuden rikkoutuneen sekä tarinat, joissa kerrottiin pelkoa aiheuttaneista raivokohtauksista tai fyysisen väkivallan pelosta. Tulkitsen tämänkaltaiset tilanteet eräänlaiseksi aineiston jäävuoren huipuksi, niiden käytön voi ajatella astuvan kuvaan silloin, kun ihminen hermostuu ja raivostuu niin pahasti, että itsekontrolli pettää tai kohde joutuu pelkäämään sen pettämistä hetkenä minä hyvänsä eli äärimmäisen turhautumisen purkukeinona. Toisen fyysinen vahingoittaminen on kirjattu laissa rangaistavaksi ja esimerkiksi työsuojeluhallinnon linjaus on, etteivät huutaminen ja raivoaminen ole työpaikalle soveliaista käyttäytymistä.

”Erään kerran johtajalla meni hermo niin pahasti, että hän kävi päälle. Tajusin välittömästi, että tämä oli sitten tässä. Tämä tapahtui alle 1 vuoden siitä, kun olin aloittanut.” [K25]

”Kyselin vielä siitä että onko hänen avioliittonsa ollut samanlainen kuin meidän ”ystävyyssuhde”? (Hänen miehensä on kuollut) Sitä hän ei kestänyt vaan löi minua päähän kädellä.” [K78]

”Kyseinen esimies on käynyt jopa toisten työntekijöiden kimppuun aiemmin, monesti tilanne on ollut jälkeenpäinkin hyvin uhkaava” [K32]

”Edellä kerrotun ohessa kyseisessä erikoisoikeusistuimessa harjoitettiin myös fyysistä väkivaltaa. Itse olin kerran kansliapäällikön kohdistaessaan aggressionsa personani pahassa pulassa. Yritin tunkea ulos tuuletusikkunasta kansliapäällikön käsien kuroutuessa kohti kurkkuaani. En tiedä mikä valaistuminen ko. daamille tuli, mutta onneksi ei onneksi saanut toteutettua haluaan. Soitin turva-asiamiehelle, naiselle, joka kysyi tarvitaanko poliisia paikalle. Kysyi samalla fyysiset vauriot puhelimesta. Sanoin, etten uskalla ryhtyä niin radikaaliin toimenpiteeseen kun muutenkin olen jatkuvasti hänen hampaissaan. Siihen sain selvitystä, ettei olisi ollut ensimmäinen kerta kun mustamaija vierailisi talossa. Muulloin kuulemma oli tosin käyty vain hiuksiin käsiksi.” [K49]

”Pelkään jopa esimieheni fyysistä väkivaltaa ja vältän sellaiset tilanteet, joissa voisimme kohdata.” [K65]

”Ilmapiiri on uskomattoman kireä ja varsinkin eräs henkilö saa hirvittäviä raivokohtauksia ja jopa uhkailee väkivallalla” [K95]

8.1.8. Epäasiallisen vallankäytön tarinat (muut edellisiin kategorioihin sopimattomat narratiivit)

”Pomo on myös ilmoittanut meille suoraan, että koska hän on työnantajamme, niin hänellä on oikeus toimia miten tahansa – meillä oikeuksia ei ole.” [K76]

Tähän kategoriaan kuuluvia tapauksia on aineistossa peräti 2/3:ssa tarinoista. Otin tämän kuitenkin viimeisenä käsittelyyn, koska kyseiseen lukuun (runsaaseen esiintymiseen aineiston kirjoitusten joukossa) kuitenkin vaikuttaa hyvin todennäköisesti ja vahvasti aineistoni alkuperäinen käyttötarkoitus. Tämän kategorian tarinat ovat sidoksissa siihen, että aineistolla alun perin tutkittiin pelon ja pelolla johtamisen kokemuksia työelämässä. Luonnollisesti pelottelua kykenee helpommin käyttämään toisiin se, jolla on valtaa muihin. Kuten aiemmin esitin, aiemmat määrälliset tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että työpaikalla epäasiallinen käyttäytyminen ja kiusaaminen ovat itse asiassa kuitenkin yleisempää horisontaalisella kuin vertikaalisella tasolla. Näin ollen tämän aineiston ominaispiirteenä, voi pitää sitä, että aineisto edustaa valtaosin vertikaalisen tason epäasiallisen käyttäytymisen ja kiusaamisen kokemuksia eli kyseessä on niin sanotusti työpaikoilla eri rooli-asemissa olevien henkilöiden väliset konfliktit.

Tähän kategoriaan kuuluu nimensäkin mukaisesti tapauksia, joita vallankäytön uhri (tarinan kertoja) on pitänyt jokseenkin käsittämättömänä, absurdina ja mielivaltaisena toimintana, tarkoituksellisena vallan väärinkäyttönä häntä ylemmällä taholla työskennelleeltä henkilöltä:

”Se (konfliktit) näyttää hyvin voimakkaasti kulminoituvan tuohon yhteen ihmiseen ja hänen tarpeeseensa manipuloida ihmisiä ja kontrolloida heidän toimiaan” [K75]

Mielenkiintoinen dilemma tällaisessa asetelmassa on se, että esimerkiksi työturvallisuuslaissa lakisääteisesti esimiehen ensisijaisesti kuuluisi puuttua työntekijänsä epäasialliseen kohteluun. Työturvallisuuslaki 738/2002 säilyttää työntekijöiden suojeluvollisuuden työnantajalle seuraavasti: (§28) *”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.”*

Työntekijät ilmaisevat avunsaannin tuntojaan näin:

”Alainen on aina huonossa asemassa siinä tilanteessa, jos esimies ei toimi oikein. Ei siinä kuulemma alaisella ole muuta vaihtoehtoa kuin vaihtaa työpaikkaa.” [K42]

”Pelolla johtamisen työpaikoissa aina työntekijä on häviävä osapuoli” [K65]

Yllä olevat kaksi jälkimmäistä lainausta tiivistävät aineistosta kummunnutta yleistä tunnelmaa, liittyen esimiehen alaiseen kohdistuvaan epäasialliseen vallankäyttöön. Tarinoissa tuotiin esiin, ettei apua yrityksistä huolimatta kohteelle juuri ollut saatavissa. Aineisto loi mielestäni mielikuvan, että monissa aineiston työpaikoissa organisaatioon oli muodostunut ikään kuin yhden hengen show (konfliktin personalisoituminen), jonka päähenkilönä loisti epäasiallisesti ja mielivaltaisesti käyttäytyvä, tahtipuikkoa milloin mihinkin suuntaan heilutteleva, ailahteleva esimies.

Yritykset ratkoa työpaikan ongelmia eivät tarinoissa tuottaneet tulosta, sillä epäasiallisesti käyttäytyvä selvitystilanteissa kielsi häneen kohdistuvat syytökset, eikä katsonut toimineensa väärin, jolloin kyseisten työpaikkojen toimintakulttuureihin ei myöskään tullut muutosta. Näin epäasiallisuuksien kohteet useimmiten lopulta päätyivät kyseisestä organisaatiosta lähtijäksi sen sijaan, että työpaikan konfliktitilanteihin olisi löydetty toisenlaisia ratkaisuja.

Aineistossa tällainen epäasiallista vallankäyttöä ilmentävä, kirjoittajien tuomitseva käyttäytyminen ilmeni muun muassa: mielivaltaisina ja täysin järjettömiksi koettuina päätöksinä muun muassa sairaslomien, vapaiden, lomien, työjärjestelyjen (työvuorojen) suhteen, erilaisten rangaistuskeinojen (esim. joukkorangaistukset, aiheettomaksi koetut varoitukset) käyttämisellä, manipulointirytyksinä (koetettiin kääntää muita työyhteisön jäseniä toisiaan vastaan), suosikkijärjestelminä (”hyväveli”-nimitykset), ”esimies saa tehdä mitä haluaa” – toimintatavoilla tai jatkuvalla ailahtelulla ja mielipiteiden muuttamisilla (mielivaltaisuus). Kun muuta selitystä työpaikan tapahtumille ei löydy, selonteon malleiksi aineiston kirjoittajien keskuudessa muodostuivat esimiehen kyvyttömyys toimia tehtävässään, persoonallisuuden narsistisuus-tulkinnat ja suorastaan hirviöksi, jolta puuttuu inhimillinen empatiakyky, leimaaminen.

Periaatteessahan tämä kategoria limittyy muiden kanssa, sillä epäasialliseksi vallankäytöksi voi laskea myös muiden kategorioiden sisältöjä. Halusin kuitenkin ottaa tämän omaksi kategoriakseen, koska siihen kuuluvat asiat edustavat sellaisia kokijoistaan

absurdeja tilanteita, jossa nimenomaan epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö oli heitä ylemmällä tasolla toimiva yksilö. Lisäksi halusin kategorian mukaan, koska tähän kyseiseen tutkimusaineistoon nimenomaan liittyy tämä ominaispiirre. Siinä on kallistuttu nimenomaan esimies-alais-ongelmatilanteiden suuntaan alkuperäisen tutkimuskysymyksen asettelun vuoksi.

”Jos oli rikostutkinnan (esimiehen petostutkinta) puolella eli ei hyväksynyt esimiehen menettelytapoja, siirrettiin muualle tai virka loppui alta. Menettelyissä jopa merkittiin virheellisiä lukuja erään ansioituneen henkilön julkaisumääristä, jotta hänet saataisiin syrjäytettyä pois vaatimasta tutkintaa organisaation väärinkäytöksestä” [K5]

”Jo vuosien ajan oli kaikilla työyhteisössä tieto, että puolison loma aikaa ei auta paljastaa työnantajalle, kun poikkeuksetta oma loma tulee silloin eriaikaan kuin puolison loma. Minäkään en millään alkuun uskonut moista, kuvittelin, että työkuorman määrällä olisi ollut jotain tekemistä lomien suhteen. Mutta karvaasti sain huomata olevani väärässä... Yksi työntekijöistä ei saanut lomaa yhtä päivää ennen uutta vuotta – hänen toinen lapsensa meni naimisiin. Sinä päivänä ei ollut yhtään asiakaskontaktia, hän vastaa asiakkaiden kyselyihin. Ja näitä esimerkkejä olisi vaikka kuinka paljon.” [K12]

”Uusi päällikkö on osoittautunut oikein mielikuvitusrikkaaksi nakertaessaan työyhteisömme hyvinvointia. Hän on ottanut käyttöön joukkorangaistukset, jotka seuraavat vääränlaista mielipiteen ilmaisua... Kesällä olympialaisten aikaan miesväki alkoi haikailla televisiota. Päällikkö lupasi kahvihuoneeseen television. Ja yksi naispuolinen ihminen erehtyi ääneen epäilemään, että onkohan tuo nyt järkevää, mikä kantautui päällikön korviin. Päätös oli, ettei televisiota hankita. Ja syy kaatui tietysti sen naisihmisen niskaan, jota oli kyllä sopivin väliajoin muistutettu asiasta...” [K87]

”Jo sovittuja asioita on pyörretty ilman selityksiä tai sitten selitykset on tuulesta temmattuja. Nimitykset on tehty hyvin usein hyvä- veli tai hyvä sisar- periaatteella, pätevintä hakijaa ei välttämättä edes ole kutsuttu haastatteluun.” [K8]

”Kaikki ymmärsivät että irtisanomiset olivat mielivaltaisia ja tämä aiheutti pelkoa.” [K14]

”Esim. henkilölle on sanottu aamulla, että tästä päivästä lähtien sinun tehtäväsi ovat muuttuneet ja siirryt toiselle osastolle tai jokin hullu päätös on käytännössä johtanut mahdottomiin tilanteisiin, töitä ei ole voinut suorittaa päätöksen mukaisesti.” [K26]

”Lisäksi totesin myöhemmin toisessa organisaatiossa jo ollessani, että entinen esimieheni oli kopioinut minun tekemiäni esityksiä suoraan omaksi esityksekseni ja esitti sitä sitten vuosittaisilla käyttäjäpäivillä omanaan.” [K43]

”Hän (esimies) piti ihmisille puhutteluja, antoi varoituksia, ja vaati kirjallisia selvityksiä.” [K75]

”Kun esimieheni ei ollut tyytyväinen osastoni toimintaan, hän kehotti minua antamaan hankalalle alaiselleni vaikean ison tehtävän ja hyvin lyhyen ajan sen tekemiseksi. Pidín kehotusta moraalittomana ja kieltäydyin... Samalla sinetöin oman kohtaloni” (määräaikaista tehtävää ei jatkettu). [K80]

”Nyt saan kirjallisen muistutuksen esimiehen mukaan myös siitä, että en pääse maanantaina samaan aikaan pidettävään 3 kokoukseen, jotka ovat eri rakennuksissa ja täsmälleen samaan aikaan. Hän itse on asettanut kaikki työryhmät ja nimennyt minut niihin, ja hän saa kuulemma esimiehen oikeutenaan tehdä näin ja aikoo antaa näitä kirjallisia muistutuksia 2-3 rkt/vuosi.” [88]

”Törkein tapaus oli erään yli 50 vuotiaan työntekijän kuolema sairauden kautta. Hautajaiset olivat päiväsaikaan. Työtovereita ko. osastolta johto kielsi menemästä koska hautaavat työaikana. ”Se on elämän kulkua, ja sinne päätyy kaikki kerran- ei sen tapahtuman tarvis työntekoa muilla hidastaa, hoitaahan perhe osansa” oli lyhennettynä tuo sanoma isännältä.” [K90]

”Johtajan käytös oli ystävällistä niin kauan, kunnes hän oli esitellyt minut henkilökunnalle. Sen jälkeen tyyli muuttui... Myöhemmin ymmärsin, että tehtävän (mahdoton sellainen) tarkoituksena oli ottaa luulot pois uudelta työntekijältä... Johtajan käytös toistui varioidusti kaikkien uusien työntekijöiden kohdalla.” [K96]

”Uusi johtaja alkoikin puuhata uusien virkojen järjestämistä. Valitettavasti hänen mielestään talossa tienattiin jo nyt liikaa ja hän keksi uudet virkanimikkeet, joilla voitaisiin tehdä samoja töitä huomattavasti huonommilla ehdoilla, vaikka meillä oli voimassaoleva tarkentava virkaehtosopimus. Tämä runnottiinkin väkisin läpi... Keinot, joita hän käyttää ovat uhkaus, plagiointisyytökset, valehtelu mm. esittelijänä, pöytäkirjanäpelöinti, natsilausehduukset, kehotukset keppihyppelyyn jne. Virkaa tarjottiin ”ota tai jätä” joten se oli enemmänkin kiristystä kuin vapaaehtoista, kuten johtaja väittää.” [K102]

8.2. Yhteenveto

Edellä esitettyjen epäasiallisuuksien muotojen taustalta voi nähdä löytyvän puutteita toisen henkilön kunnioituksesta ja arvostuksesta. Eli juuri niitä asioita, joita Simmel (2005, 172) piti toimivan vuorovaikutuksen kannalta kaikkein olennaisimpana. Toista ihmistä kohtaan osoitettu arvonanto ja kunnioitus näyttäytyvät Simmelin kirjoituksissa sosiaalisen kanssakäymisen peruspilareina, ilman niitä ei kanssakäymisen osapuolten välille synny myöskään luottamusta. Aineiston kertomuksissa työpaikan ongelmat ovat ajautuneet siihen pisteeseen, ettei kanssakäymisen vastavuoroisuusnormin mukainen ideologia siitä, että pitäisi kohdella muita kuin haluaisi itseä kohdeltavan enää päde. On koettu, että toinen tarkoituksellisesti haluaa loukata tai nöyryyttää, mikä taas saa kohteen tuntemaan, ettei häntä arvosteta eikä kunnioiteta. Näin toimivan vuorovaikutuksen pohja (arvonanto)katoaa. Tällöin ei myöskään pystytä luomaan sellaista luottamusta, jota toimiva kanssakäyminen tarvitsisi, vaan joudutaan koko ajan ikään kuin olemaan ”varpaillaan” ja pelkäämään mitä toinen seuraavaksi keksii. Näin työpaikalla ei pystytä riittävästi enää keskittymään olennaiseen eli itse työtehtävien hoitamiseen yhteisen päämäärän hyväksi.

Garfinkelin (Heritage 1996, 89) mukaan kanssakäymisen vastavuoroisuuden odotuksen rikkomisten on vuorovaikutustilanteiden tutkimuksissa todettu johtavan usein interaktion (vuorovaikutuksen) nopeaan ja täydelliseen hajoamiseen, mistä seuraa vihastumista: ”Kävin työterveyslääkärillä ja hän mietti pitkään, minkälaisen diagnoosin antaisi ihmiselle, joka on pelkästään raivoissaan ja vihainen” [K46]. Yleensä rikkojalta vaaditaan selitystä, mikä tekisi tämän käytöksen toiselle ymmärrettäväksi (mts.). Esimerkiksi aineistossa, epäasiallisen käyttäytymisen uhrit tekivät tilanteita kertomuksissaan järjelliseksi asettamalla syyksi esimerkiksi toisen huonon itsetunnon (jolloin toinen kokee toisen uhkana), puutteellisen ihmisjohtamistaidon tai toisen narsistiset piirteet. Nämä selonteot ovat joissakin tarinoissa kertojansa mukaan saaneet vahvistusta esimerkiksi uhrin lähipiiristä tai sitten muilta työyhteisön jäseniltä (vaikkakin useimmiten vain yksityisesti, ei julkisesti ilmaistuna). Joissain tarinoissa toisen suunnalta itseen kohdistuva toimintatapa on saanut merkityksen epäasiallinen, koska kysyttäessä perusteluja kohtelulleen uhri ei ole niitä saanut. Koska toisen toiminnalle ei ole tarjolla muuta järkeenkäypää selitystä, kietoutuvat selonteot edellä mainittuihin, toisen persoonaan ja sitä kautta tehtävään sopimattomuuden ympärille:

”Sanoisin hänen olevan narsisti.” [K100]

”On vain mahdotonta, että johtajamme menisi psykoterapiaan ja hoidattaisi omaa narsistista minä vauriotaan. Jos persoonallisuudessa on vika, silloin on aika vähän tehtävissä.” [K59]

”Lukemani kirjallisuuden perusteella hän oli käytökseltään narsistin prototyyppi”.[K37]

Käsitysten siitä mikä on epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä voi tulkita olevan kulttuurisesti jaettuina siinä mielessä, että tarinoista samat asiat nousivat eri kirjoittajien kertomuksissa toistuvasti esille. Tällainen kertoo siitä, että kirjoituspyyntöön vastanneilla on kutakuinkin yhteneväinen näkemys siitä, mikä työpaikalla on epäasiallista, mikä sallittua käytöstä. Vaikka aineistoni pohjalta ei voi yleistää, ovat siitä kumpuavat ihmisten raportoimat kokemukset kuitenkin omien havaintojeni mukaan hyvin samantyyppisiä kuin muissakin samankaltaisissa tutkimuksissa, joiden aineistona on ollut vastaava kirjoituksia sisältävä tutkimusaineisto. Eli kumuloituvuutta on olemassa, mikä mielestäni osaltaan lisää tämän tyyppisten, laadullisin tutkimusmenetelmin tehtävien töiden luotettavuutta.

Samalla kun aineiston kirjoittajat tuovat esiin tarinoissaan asioita, joiden he katsovat merkitsevän epäasiallista työpaikkakäyttäytymistä, voidaan käänteisesti ajatellen nähdä heidän itse asiassa tulevan samalla ilmaiseeksi myös käsityksiään siitä, millainen toiminta taas olisi soveliaista ja millaisia ominaisuuksia he itse työpaikan johtotehtävissä olevilta kaipaivat.

Aineiston kokemuksissa voi tulkita heijastuvan erilaisten sosiaalisten taitojen peräänkuulutus. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan (Kalliopuska 2005, 188) yleensä sellaisia asioita, kuten empatia, tunneälykyys, vastuunotto, jämäkkyys, keskustelu- ja neuvottelutaidot, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot ja itsekontrolli. Kirjoituksessa paljon huomiota ja pohdintaa osakseen sai ryhmän keskeisiin rooleihin kuuluva johtajan rooli, mikä on tämän aineiston osalta yhteydessä siihen, että aineiston kirjoittajien kertomissa kokemuksissa työyhteisöjen raportoidut ongelmat ovat hyvin pitkälti kietoutuneet yhden tietyn henkilön, tässä aineistossa yleisimmin esimiehen harjoituttaman toimintatavan ympärille. Koettiin, etteivät vallassa olevien sosiaaliset taidot riittä työyhteisön johtoon:

”...hänellä ei ollut johtajuuteen tarvittavia kykyjä kuten, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutustaidot, ongelmiin paneutuminen ja ratkaiseminen, yhteistyökyky eli hänellä oli ”luolamiehen” tavat. Hän on käsittänyt johtajuuden väärin, että se on hallitsemista ja

alistamista. Huomasin hyvin pian että siellä on huono ilmapiiri ja meininki kuin jostain dinosaurusajalta.” [K98]

Jos tarkastellaan esimerkiksi kirjoittajien arvomaailmaa, voi niiden tulkita rivien välistä itse asiassa heijastavan hyvinkin perinteisiä suomalaisen kulttuurin demokraattisten arvojen ihanteita, kuten esimerkiksi: oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, suoraselkäisyyttä ja kykyä nähdä asioita myös toisten kannalta (asettuminen myös toisen asemaan).

Aineistosta nousi jonkun verran myös esiin sitä, kuinka työpaikan ongelmatilanteista syntyvä yleinen hämmennys voi alkaa vääristää tilannetta ja saada ihmiset toisinaan käyttäytymään varsin ristiriitaisella tavalla. Esimerkiksi sen sijaan, että työntekijät olisivat asettuneet yhteisrintamaksi toisiaan puolustaen (epäasiallista vallankäyttöä vastaan), pelko omasta asemasta saattoi ajaa heidät jopa toisiaan vastaan, jolloin tilanteet synnyttivät työpaikalle eräänlaista kantelu- ja kyttäyskulttuuria:

”...kuka vaan voi mennä kantelemaan kenestä vain ja mitä vain... Aito ilo ja ystävälliset välit työntekijöiden kesken ovat ajat sitten kaikonneet työpaikaltamme.” [K74]

”Erottelu jyviiin ja akanoihin tapahtui hyvin nopeasti: ketkä olivat johdon hännystelijöitä ja ketkä puolestaan yrittivät vastustaa mielivaltaa. Välimuotoja oli varsin vähän.” [K80]

Tämänkaltaisen hieman ristiriitaisen ja epä johdonmukaisen käyttäytymisen kuvaamiseen voidaan käyttää Leon Festingerin 1957 kognitiivisen dissonanssin teoriaa. Kognitiivista dissonanssia käytetään kuvaamaan tilanteita, joissa yksilön käyttäytyminen ja asenteet ovat ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi asioiden epä johdonmukaisuus ja ristiriitaisuus saattaa aiheuttaa yksilölle sellaista jännitystä ja ahdistusta, että ”häiritsevää” ristiriitaa koetetaan häivyttää muuttamalla omaa asennetta tai käytöstä. (Festinger 1957; Kalliopuska 2005, 101.) Esimerkiksi työpaikalla ongelmatilanteet saattavat asettaa kyseisen työyhteisön jäsenet ristiriitatilanteeseen, jossa esimerkiksi yllä oleviin aineiston lainauksiin viitaten yksilöt tietävät, että moraalisesti oikein olisi puuttua epäasiallista toimintaa ja työpaikkakiusaamista harjoituttavan esimiehen toimintaan. Ristiriita tulee siitä, että yritys puuttua toisen epäasialliseen kohteluun tai kiusaamiseen saattaa asettaa oman itsen tulilinjalle. Tällöin varsin ristiriitainen tilanne voi ajaa tilanteeseen, jossa omaa asemaa aletaankin turvata toisten kustannuksella (vaikka samaan aikaan moraalikoodin mukaisesti pitäisi puolustaa heikompa), ettei vain itse joutuisi ”uhrin” asemaan. Ristiriitojen

aiheuttama paine saattaa saada työpaikan jäsenten toimintaan näin ulkopuolisen silmin hieman absurdeja piirteitä:

”Johtajan käytöksen teki mahdolliseksi henkilökunta. Pari ihmistä oli jopa ylpeitä statuksestaan, jossa heitä ei enää pitkään aikaan ollut haukuttu... Taipumus migreeniin oli yleistä. Jotenkin se taisi olla jopa sosiaalisen arvon mitta. Myös minulla on taipumusta migreenityyppiseen päänsärkyyn, josta selviydyin ottamalla Burana 400-tabletin. Edellä mainitsemani Ykkösen mielestä se oli vähäteltävä asia, hän tarvitsi kaksi Burana 800-tablettia... Kun vihdoin vaihdoin työpaikkaa, huomasin pian, että migreenikohtaukseni tulivat huomattavasti harvemmin.” [K96]

Aineiston pohjalta vaikutti myös jokseenkin siltä, ettei useimmissa aineiston työpaikoissa ole yhteneviä näkemyksiä työpaikan toimintanormeista. Esimerkiksi esimiehellä ja alaisella (aineiston kirjoittaja) voi tulkita olleen erilaiset näkemykset työpaikan toimintatavoista ja toimintakulttuurista. Goffman on vertauskuvallisesti todennut vuorovaikutustilanteissa osanottajien jakamien normien ja konventioiden olevan kuin liikennesääntöjä, jotka varmistavat turvallisen pääsyn määränpäähän (Peräkylä 2001, 350). Yhteisten ”pelisääntöjen” puuttuessa myös virhetulkintojen ja väärinkäsitysten mahdollisuudet kasvavat. Sitä kautta voi syntyä ei toivottua kasvualustaa myös mahdollisen työpaikkakonfliktin ilmaantumisille ja laajenemisille. Jos ongelmatilanne ei työpaikalla ota laantuakseen, alkaa ilmetä ennen pitkää myös erilaisia seuraamuksia, kuten tutkimusaineiston kirjoittajien kertomuksista nousi esiin. Näitä tutkimusaineistossa esiin nousevia seuraamuksia käsittelem seuraavassa kappaleessa.

9. SEURAAMUKSET

9.1. ”Kaikki mikä ei tapa vahvistaa (?)” [K9] - Seuraamuksien narratiivien tarkastelua

”Työpaikalla vallitsi siis ikään kuin hyvin eläimellinen ja luonnonlakeihin pohjautuva kulttuuri. Eli työelämä näytti siellä todellakin minulle raadollisen puolensa” [K66]

”Minulta ainakin on kadonnut tuossa talossa ja tässä ajassa työn ilo. Se on sääli, sillä työn ilo toisi mukanaan myös elämäniloa. Ja nyt se siis puuttuu minulta. Virhetikki oli astua tähän taloon.” [K11]

Tutkimuskysymyksistäni viimeinen tarkastelee millaisia seuraamuksia epäasiallisesta työpaikkakäyttäytymisestä ja työpaikkakiusaamisesta voi olla. Myös seuraamuksien erittely aineistosta tapahtui menetelmällä, johon kokosin kunkin aineiston kirjoittajien esiin tuomia seuraamuksia tilanteista ja sitten näiden seuraamusten pohjalta aloin rakentaa erilaisia tyypittelyjä. Omissa silmissäni osassa kirjoituksia raportoidut seuraamukset ovat jopa yllättävänkin rankkoja.

Tietenkin on muistettava, että ihmisen hyvinvointi on käsitettävissä monesta eri osa-alueesta koostuvaksi kokonaisuudeksi, eikä tietenkään ole varmuutta siitä, missä määrin esimerkiksi tarinoissa raportoidut rajuimmat fyysiset oireet ovat todellisuudessa seurausta monen eri osatekijän summasta. Kriittisesti sanottuna (terveystieteiden opintojeni pohjalta) monet terveyteen vaikuttavat seikat ovat moniselitteisiä. Esimerkiksi työpaikan ongelmat voivat aiheuttaa stressiä, mutta esimerkiksi sairaskohtaukseen päätymiseen voi olla vaikutusta myös perinnöllisillä tekijöillä sekä henkilön yleisillä elintavoilla ja niin edelleen. Samoin kuin masennuksen syntyyn ja asteeseen voi nähdä vaikuttavan esimerkiksi myös muut elämän osa-alueet ja työn ulkopuolinen elämä.

Työ on nähtävissä yhdeksi yksilön hyvinvointiin vaikuttavaksi osa-alueeksi. Mielekkääksi koettu työ voi tuoda elämään yksilön hyvinvointia vahvistavaa, positiivista sisältöä. Ongelmat ja konfliktit puolestaan saattavat aikaansaada sen, että mielekäs ja mukavaksi koettu työ menettää mielekkyytensä ja muuttuu lopulta yksilön hyvinvointia nakertavaksi tekijäksi. Tämän opinnäytetyön aineistossa ongelmat työelämässä ovat useimmille kirjoittajista aiheuttaneet sikäli merkittävän elämänmuutoksen, että seuraamuksina tapahtumille on ollut yleisimmin kyseiseltä työpaikalta lähteminen. Useimmat niistäkin henkilöistä, jotka olivat tarinansa kirjoitushetkellä vielä paikassa, jossa kertomuksissa kuvatut tilanteet tapahtuivat, ilmaisivat halunsa vaihtaa työpaikkaa. Joillekin esteeksi

poistua oli kuitenkin muodostunut ikä (ei uskonut enää saavansa uutta työtä) tai esimerkiksi muutto uuden työn perässä ei olisi mahdollista (perhesyistä). Lähtijä työpaikasta oli paria poikkeusta lukuun ottamatta ”uhri” eli tarinan kirjoittaja.

Aineiston yleistä mielipidettä havainnollistamaan ”uhrin” avunsaamisen vaikeutta, nostin yhden lainauksen useiden samantapaisten joukosta. Uskaltaisin väittää tämän edustavan hyvin pitkälti aineiston yleistä mielipidettä:

”Jos työntekijä ei löydä voimia itsestään ja saa tukea läheisiltään hänellä ei ole mitään mahdollisuuksia selviytyä. Ammattiliitto, työsuojeluvaltuutettu jne ovat lopulta täysin hampaattomia. Samoin luottamusmiehet. Työsuojelulaki ei toimi, se on vain ohje mielivaltaisiin tekoihin.” [K70]

Vaikka tilanteiden seuraamukset johtivat aineistossa lähes aina muiden kuin itse epäasiallisuuksiin syyllistyneiden työpaikalta lähtöön, on työyhteisön jäsenillä kuitenkin omat keinonsa näyttää mitä mieltä ovat esimiehen vallankäytöstä:

”Sinä syksynä, jolloin laitton erottaminen tapahtui ja muutenkin yksiköitä käskytettiin poikkeuksellisen tiukkaan, joulukahveille ilmaantui vain muutama ihminen (organisaation koko 100 henkilöä). Henkilökunta boikotoi hiljaisesti, mutta kouriintuntuvasti johtoa vastaan.” [K56]

Aineiston poikkeustapauksissa, joissa poislähtijänä ei ollut kertomuksessa epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohde, kuvattiin tilanteiden aiheuttamien oireiden (seuraamuksien) helpotusta esimerkiksi näin:

”Oli kuin happea olisi taas alkanut virrata ilmaan. Työtoverini nauroivat, etteivät olleet koskaan nähneet sellaista ihmeeparantumista kuin minulle tästä seurasi. Vähän ennen tj lähtöä olin saanut 12 migreenikohtausta kahden viikon aikana ja lääkärikin oli jo epätoivoissaan. Minulla oli jo B lausunto kädessäni lähetettäväksi Kelaan. Nyt migreeni ja muut oireet hävisivät kuukauden kuluessa.” [53]

Edellistä aineiston poikkeusesimerkkiä yleisempää olivat kuitenkin kertomukset, jossa työpaikalta paetaan joko uuteen työpaikkaan, opiskelemaan, sairauslomalle tai (sairaslomien siivittämänä) työkyvyttömyyseläkkeelle. Yleinen tunnelma kirjoittajien joukossa oli, että piti valita työn ja terveyden väliltä:

”Jos olisin jäänyt, olisin menettänyt terveyteni” [K50]

Ylipäättään aineiston kertomuksista esiin nousseet seuraamukset ovat yhdistettävissä ihmisen liialliseen stressikuormitukseen. Stressistä tiedetään (Le Blanc ym. 2000, 150–151), että pieni ja hetkellinen stressi saattaa parantaa suoritusta, mutta jatkuvassa stressitilassa paineet ja kuormitus kasvavat sellaisiksi, ettei elimistö kykene siitä enää palautumaan, jolloin henkilökohtainen stressiraja (toleranssi) ylittyy ja stressi alkaa laskea suoritusta ja olotilan pitkittyessä aiheuttaa erilaisia stressiperäisiä oireita:

”Aluksi pelon ilmapiiri sai minusta jengin panostamaan enemmän, eli antamaan osaamistaan ja tietotaitojaan entistä enemmän. Parantunut työ ei kuitenkaan näkynyt käytännössä muuten kuin kehuina hyvin tehdystä työstä ja yhä koventuneissa vaatimuksissa. Toisin sanoen mikään ei riitä, jos pystyt vielä tämän verran parantamaan, niin seuraavalla kerralla parannat saman verran lisää.” [K40]

”Mikään ei riittänyt, en osannut mitään ja pelko epäonnistumisesta aiheutti fyysisiä oireita.” [K73]

Aineiston kirjoituksissa raportoiduista oireista hyvin monet sopivat luokiteltaviksi stressiperäisiksi oireiksi: unettomuus, voimattomuuden ja väsymyksen tunteet, alakuloisuus, päänsärky, ahdistuneisuus, pahanolon tunteet, itkuisuus, ruokahaluttomuus. Luokittelen edelliset niin sanotusti yksilötason seurauksiksi. Yksilön oirehtiessa tarpeeksi, seuraukset alkavat pakostikin heijastua myös muualle. Seuraavassa kappaleessa erittelen näitä eri tason seurauksia tutkimusaineistoni valossa.

9.2. Seuraamuksien neljä tasoa: 4Y eli yksilön, (työ-) yhteisön, ympäristön ja yhteiskunnan seuraukset

Epäasiallisen työpaikkakäyttämisen ja kiusaamisen kokemusten seuraamuksia on tutkimusaineistoni pohjalta mahdollista tarkastella neljän eri tason kautta. Erittelin aineistosta kummunneet seuraamukset ensimmäiseksi yksilön seuraamuksiksi, toiseksi yhteisön eli organisaatiotason seuraamuksiksi, kolmanneksi ympäristöön heijastuviksi seuraamuksiksi ja neljänneksi yhteiskunnallisiksi seuraamuksiksi. Näistä seuraamuksista kaksi jälkimmäisenä mainittua eivät välttämättä sellaisinaan tule suoraan aineistosta esiin kirjoitettujen lauseiden muodossa, mutta tällaisten seuraamusten olemassaolon voi kuitenkin lukea narratiivien rivien välistä heijastuviksi seuraamuksiksi epäasiallisen työpaikkakäyttämisen ja -kiusaamisen ilmiölle.



9.2.1. Seuraukset yksilölle

Yksilötason seuraamukset edustavat oireita, joita aineiston kirjoittajat kertoivat työpaikkojen ikävistä tapahtumista seuranneen heille itselleen. Yleisin seuraus oli tietysti töistä poislähtö eli jonkinasteisen elämänmuutoksen kokeminen. Osa lähti uuteen työhön, osa kouluttautumaan, osa pakeni sairauslomalle ja osaan tapahtumat vaikuttivat niin voimakkaasti, että ne johtivat työkyvyttömyyseläkkeelle päättymiseen. Monet näistä yksilötason seurauksista ovat tulkittavissa stressipohjaisiksi oireiksi, jotka ilmaantuvat, kun ihmisen elimistö ei enää kykene toiminaan jatkuvan stressikuormituksen taakan alla ja alkaa erilainen oireilu.

Yksilötason seuraukset erottelin psyykkisiin, fyysisiin, taloudellisiin (ja sitä kautta materiaalisiin) ja sosiaalisiin seurauksiin.

1)Psyykkisiin seurauksiin katson kuuluvan erilaiset mielenongelmat: mielialan laskut (ja siitä johtuva itkuisuus), masentuneisuus ja mahdollinen masennus, pelkotilat, itseluottamuksen mureneminen, elämänilon katoaminen, työn mielekkyyden tunteen menetys, motivaatio- ja asenneongelmat työntekoa kohtaan, keskittymisongelmat.

2)Fyysisiä, aineistosta raportoituja oireita puolestaan ovat päänsärky ja migreenikohtaukset, kuormituksen aiheuttama väsymys ja voimattomuus, pahoinvointi, unettomuus, paniikkikohtaukset, laihtuminen, oksentelu, vatsahaavat, sairaskohtaukset.

3)Taloudellisilla seurauksilla tarkoitan töistä poisjättäytymisestä koitunutta mahdollista toimeentulon heikentymistä (mikä johtaa myös materiaalisiin seurauksiin tulotason laskun ja siten ostokyvyn heikentymisen myötä).

4)Sosiaaliset seuraamukset ovat esimerkiksi sitä, että kohtaloaan mahdollisesti häpeävä tai masentunut, voimaton ihminen voi pyrkiä eristymään ”neljän seinän sisälle”, kun työ vie

jaksamisen (ei jaksa harrastaa tai viettää vapaa-aika läheisten kanssa). Näin ollen yksilötason seurausten voi myös nähdä mielestäni yltävän myös sosiaaliselle tasolle.

Seuraavassa lainauksia siitä, miten aineiston kirjoittajat yksilö-tason seurauksia kuvasivat:

”Tästä on pitkä matka tuntemaan sitä samaa itseluottamusta ja itsearvostusta, jota kerran tunsin” [K54]

”Töihin lähteminen on ahdistavaa. Usein itken iltaisin kotona (jopa työpaikalla).” [K56]

”Työyhteisössä alkoi tulla pitkiä (yli puolen vuoden poissaoloja, työuupumusta, masennusta jms.)...Itse sain migreenin.” [K69]

”Mitä hyvää tästä kaikesta on seurannut? Se että en luota mihinkään enää. Varmistelen joka asian.” [K77]

”Tuona aikana persoonani muuttui avoimesta ja iloisesta pelokkaaksi ja varovaiseksi. Lopulta järkyttyneenä omasta muutoksestani ja pelossa, että sairastuisin henkisesti, sain vaihdettua työpaikkaa.” [K81]

”Tarvitsin akuuttia lääkitystä ja terapiaa. Homma meni niin pahaksi, että kahteen viikkoon en voinut käydä edes postilaatikolla, matkaa 5 metriä. Asuin yksin, kaverit toivat tupakkaa ja Jaffaa, syödä en voinut. Paino putosi 17 kg, vaikka olin valmiiksi jo hoikka poika.” [85]

”Lopuksi olin niin loppuun palanut ja väsynyt kaikkeen, että uni ei tullut silmään. Krooninen vatsahaava, paniikkihäiriö, erittäin vaikea masennus, sydänsairaudet, ihottuma, monet muut fyysiset oireet ohjasivat lopuksi tuosta tehtävästä vapauteen monien.. monien lääkärien ohjaamana.” [K90]

”Itse olen aina ollut energinen ja oma-aloitteinen työntekijänä. Nyt innostukseni oli laimeaa, kärsin unettomuudesta ja päätöksenteon vaikeuksista... Aloin myös pelätä muiden työntekijöiden valittavan työstäni ja sosiaaliset kohtaamiset heidän kanssaan muuttuivat väkinäisiksi. Kärsin hartiasäryistä ja yleisistä kireyden tunteista. Sairastuin usein flunssaan... Kotona teini-ikäiset lapseni sanoivat, että näkivät jo kotiin tullessani millaisella tuulella esimieheni oli ollut” [K75]

”...nautin rauhoittavia, jotta saan unirytmieni takaisin, vielä vuosi sitten organisaatiokykyinen persoonani on muuttunut stressaantuneeksi yksilöksi, joka äyskii koirillekin ja pelkää kaiken epäonnistumista. Joka päivä töihin meno on fyysistä tuskaa,

koska odotan vaan, mistä nyt syytetään ja millä uhataan... Eli runsaan vuoden sisään minulta meni koko elämä, aikaisemmat aikaansaannokset valuivat hukkaan. Nyt ei enää kukaan palkkaa, kun tyhjänä menin tuohon viimeiseen työpaikkaani töihin. Odottelen päivärahopäätöstä.” [K94]

”Olen niin stressaantunut, että en pysty iltaisin tekemään mitään, enkä öisin juurikaan nukkumaan; pohdin vain miten onnistua vaihtamaan työpaikkaa, mahdollisimman nopeasti.” [K95]

”Minulla, peruspositiivisella ihmisellä todettiin tapahtumien tuloksena keskivaikea masennus, johon saan terapiaa.” [K97]

9.2.2. Seuraukset (työ-) yhteisölle eli kyseiselle organisaatiolle

Yksilön oireilut heijastuvat myös koko työyhteisöön ja organisaatioon. Aineistossa yleisimmät, kerta toisensa jälkeen toistuvat organisaatiotason seuraamukset ovat jaettavissa näin:

- 1) Kehityksen ja innovoinnin pysähtyminen. Työyhteisön kanssakäymisongelmat vievät energiaa ja huomiota oleelliselta. Kehittyminen takkuu, kun aika menee työtehtävien teon sijaan kanssakäymisongelmien vatvomiseen.
- 2) Tietoa ja osaamista katoaa. Työntekijöiden vaihtuessa tiuhaan, menetetään tietotaitoa ja osaamista. Jatkuvasta henkilökunnan vaihtuvuudesta seuraa se, että valtaosa ajasta saattaa mennä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.
- 3) Yhteisön integraation heikkeneminen. Integraation heikkenemisellä viitataan siihen, että esimerkiksi pelko omasta asemasta voi saada ihmiset käyttäytymään yhteisöllisyyttä nakertavasti (kytätään toisia, kannellaan toisista, ei olla halukkaita neuvomaan apua tarvitsevia, salaillaan tietoa). Näin ongelmatilanteet saattavat synnyttää erilaisia klikkejä työyhteisön jäsenten välille. Kun aletaan turvata omaa asemaa, yhteinen päämäärä (minkä eteen työssä olisi tarkoitus ponnistella) alkaa hämärtyä. Ylipäätään alkaa syntyä jäykkiä ja toimimattomia organisaatorakenteita.
- 4) Toimimaton vuorovaikutus ja kanssakäymisen muuttuminen luontevasta väkinäiseksi. Kommunikaatio yhteisön jäsenten välillä heikkenee, mistä voi seurata, ettei työnteke hoidu

kun oleellista tietoa uupuu tai kaikki ovat pitkään jatkuneen konfliktin vuoksi tilanteeseen väsyneitä ja sen vuoksi kireitä ja jännittyneitä. Avoimuuden ja rehellisyyden puuttuminen toimintakulttuurista taas antaa pohjaa turhien huhujen leviämisen uhalle (avoin ja rehellinen tiedottaminen asioista taas vähentäisi mahdollisten paikkansa pitämättömien juorujen leviämistä) ja näin lisää epätietoisuutta ja epävarmuutta yhteisön jäsenissä. Kanssakäymisessä energia menee epäoleellisuuksiin: keskitytään puimaan asioita keskittyen ihmisiin työtehtävien sijaan. Toimimaton kanssakäyminen vähentää luottamusta toisiin ja näin syö sitoutumista työhön, aiheuttaen näin välinpitämättömyyttä.

”Osaamista, työkokemusta ja avainhenkilöitä suorastaan katosi.” [K47]

”Toiminnan kehitys pysähtyi, ja jos voi sanoa meni takapakkia. Sitoutuminen putosi tosi vähäiseen ja työn teon mielekkyys ja tyydytys häipyi.” [K59]

”Historia toisti itseään eli jatkuvasti vaihtui porukka” [K92]

”Työntekijöiden välit kiristyvät helposti kun ollaan väsyneitä, eikä tilannetta paranna muutaman vaikeahkon persoonan (tiedon panttaaminen, kommunikoimattomuus, tiuskiminen) olemassaolo.” [K81]

”Tällä hetkellä tilanne on niin tulehtunut, että ihmiset käyvät enemmän Mollin sivuilla kuin tekevät työtään. Moni pitkäaikaisista työntekijöistä on lähtenyt tai lähdessä, vieden suunnatonta tietomäärää mennessään. Jäljellejäävät tekevät vain pakkorutiinit ja luovuus sekä työnilo on kadonnut täysin.” [K84]

”Työasiat hoidetaan jotenkin, mutta vältetään muuta vapaampaa kontaktia. Koska kahvihuoneessakaan ei tiedä, mistä se puukonisku tulee” [87]

”Hämmennyntä ilmapiiri hidastaa organisaation kehitystä, koska se syö motivaatiota. Epäoikeudenmukaisuuden kokeminen tai näkeminen kasvattaa muutosvastaa, koska seuraavankin muutoksen odotetaan olevan sattumanvarainen.” [91]

”Kaikki vuorovaikutus on kuollutta, juuri tuo oman selustan/aseman turvaaminen vie voimia.” [K97]

”On kilpailua, kateutta, pyrkyryyttä, toistemme nujertamista, oman kruunun kiillottamista toisten kustannuksella. Ilkeys kukoistaa. Toisen työtä ei arvosteta lainkaan. Puhutaan rumasti.” [K100]

”Hyvien ideoiden kehitys työpaikalla jää taka-alalle. Ei ole energiaa panostaa, ideoita, olet kuin lukossa, et saa tuotua julki asioita, ideoita joita haluaisit kehittää... Tiedon kulku kärsii; et halua laittaa itseäsi likoon, vallitsee kireys ja pelko, jos jokin asia vääristyy ja saat taas tuntea tuta. Sanon, että narsistityöyhteisö sammuttaa ideoinnin, luovuuden ja työyhteisön kehityksen eteenpäin. Ihmiset voivat huonosti, jos joukossa on pyrkyreitä, kilpailijoita, oman edun tavoittelijoita sekä itsekkyyttä, joka leviää ja hallitsee kieroudella koko yhteisöä, ns. myrkyttää ilmapiirin.” [K100]

5)Lisäksi organisaatiota voi uhata maineen menetys: *”Pienellä alalla viidakkorumpu pelaa tehokkaasti” [K5]*, josta voi seurata uusien osaavien työntekijöiden rekrytoimisongelmia tulevaisuudessa, kun sana leviää. Sitoutuneita, pitkäaikaisia ja asiansa osaavia työntekijöitä ei saada taloon. Organisaation ongelmat taas voivat ennen pitkää heijastua kyseisen työyhteisön sidosryhmiin eli yhteistyökumppaneihin tai asiakkaisiin. Kun organisaatiossa on ratkaisemattomia, levinneitä kanssakäymisongelmia, ei se välttämättä kykene toimimaan tasolla, jolla sidosryhmät pysyisivät tyytyväisenä.

9.2.3. Seuraukset ympäristölle

Osasta aineiston kirjoituksista kantautui myös työpaikan raskaiden tilanteiden vaikutus työyhteisön ulkopuoliseen lähiympäristöön.

1)Vaikutukset yksilön (”uhrin”) läheisiin, kuten puolisoon, perheeseen, ystäviin tai muihin läheisiin:

”Hain keskustelutukea, uuvutin perheeni ja läheiseni omilla huolillani.” [K101]

”Kokemus oli minulle erittäin raskas ja perheelleni todellinen koettelemus.” [K7]

”Kun töissä ei ole helppoa niin se vaikuttaa elämään myös kotona...” [K39]

”Tuntui pahalta ja kun samaan aikaan alkoi kotiasianikin olla ristiriitaisia niin olin kahdentulen välissä ja psyykkeeni oli jo retuperällä” [K57]

”Miehen valitukset ylipitkistä työpäivistä kuittasin kateutena... Aloin oireilla ja avioliittonikin oli katkolla... Olin todella väsynyt ja mikään elämässä ei tuntunut positiiviselta. Töissä halusin ja yritin olla hyvä – sen kustannuksella että lähestulkoon

tuhosin kaiken sen hyvän mitä elämässäni oli muuten... pitkä aika poikani lapsuudesta oli mennyt itseltäni täysin ohi.” [K66]

2) Vaikutukset yrityksen sidosryhmiin, kuten asiakkaisiin:

”Tästä seurasi, että asiakkaille luvattiin jatkuvasti tuotteita sellaisella aikataululla, johon ei pystytty vastaamaan. Lisäksi kiireellä valmistetut ja markkinoille tuodut tuotteet olivat usein laadultaan vajavaisia, josta seurasi asiakkaille jatkuva selittelyjen kierre, jonka kilpailijat toimivina organisaatioina hyödynsivät viemällä asiakkaita meiltä.” [K22]

9.2.4. Seuraukset yhteiskunnalle

Seurauksien tarkastelun voi ulottaa, lähtien yksilö- ja yhteisötason seuraamusten erittelyistä, kohti yhteiskunnallisten vaikutuksien pohdintaa. Epäasiallisen työpaikkakäyttämisen ja -kiusaamisen ilmiön seuraamukset voi mielestäni nähdä ulottuvan pitkässä juoksussa myös yhteiskunnalliselle tasolle, vaikka aineiston kirjoittajien tarinoissa tällaisia ei paljoa pohdittukaan, olihan kirjoittajille annetun tehtävänannon tarkoitus saada heidät kuvaamaan ja kertomaan henkilökohtaisista ikävistä työelämän kokemuksista.

Yhteiskunnalle ei ole varmastikaan millään mittarilla tarkasteluna edullista sellainen kehityssuunta, missä työikäisiä ja osaavia työntekijöitä pakenisi pois työelämän piiristä työpaikkojen kärjistyneiden sosiaalisten- eli kanssakäymisongelmien ja epäasiallisten toimintatapojen (työpaikkakiusaaminen) harjoittamisen seurauksena.

Ensinnäkin suomalaisia poistuu työelämästä lähitulevaisuudessa suurten ikäluokkien eläkelöitymisen seurauksena valtavasti. Esimerkiksi Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos on arvioinut, että yli 70-vuotiaiden määrä tulee vuodesta 2006 vuoteen 2040 kaksinkertaistumaan, jolloin kyseiseen ikäryhmään kuuluvien osuudeksi voisi tulla yli 20% väestöstä (Volk ja Nevalainen 2009, 23). Näin ollen myös Suomen väestöllinen huoltosuhde eli lasten ja vanhusten määrä suhteessa sataa työikäistä kohden nousee reippaasti (tilastokeskuksen vuoden 2007 ennusteen mukaan 50:stä 74,6:een vuoteen 2034 mennessä), jolloin ei ole lainkaan kannattavaa, että työikäisiä pakenee työelämästä ennen aikaisesti (Tästä kielii jo meneillään olevat keskustelut eläkeiän nostamisesta korkeammaksi).

Toiseksi: ”Yritysten menestyminen on tärkeää sekä valtion, että yksittäisen ihmisen kannalta.” (Lahikainen & Pirttilä 2007, 19). Menestyvä yritys takaa työpaikkoja ja mahdollisia palkkojen kasvua, mikä taas yhteiskunnan tasolla vaikuttaa suoraan valtion tuloihin ja sitä kautta seuraukset kantautuvat yhteiskunnalliselle tasolle saakka (mts.). Yksilöt puolestaan tekevät yrityksen tuloksen. Näin kiteytettynä on helppo ymmärtää, miksi työntekijöiden hyvinvointiin työpaikoilla kannattaa kiinnittää huomiota. Tutkimani ilmiön esiintymisen työpaikoilla voi nähdä uhkaavan heikentää yksilöiden ja yhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta ennen pitkää, vaikka hetkellisesti stressitila saattaisikin parantaa tulosta. Pitkällä aikavälillä huonosti voiva työyhteisö ei kuitenkaan todennäköisesti menesty yhtä hyvin (kuten seuraamukset työyhteisössä luvun perusteella voi päätellä), kuin mitä sen voi ajatella olevan mahdollista menestyä mikäli työntekijät voivat työpaikalla hyvin: kokevat olonsa turvalliseksi, tuntevat että heitä kunnioitetaan ja arvostetaan ja kanssakäyminen pelaa yhteisön jäsenten välillä (eli työolot mahdollistavat työrauhan ja tehtäviin keskittymisen). Edeltävän perusteella huomion kiinnittäminen toimivan ja toimimattoman työpaikkakulttuurin piirteisiin on perusteltua.

9.3. Seurauksista toipuminen ja ”uhriksi” päätyminen: ”Me henkiin ja samaan työpaikkaan jääneet olemme kuin sodasta selvinnyt veteraanijoukko.” [K53]

Aineiston pohjalta työpaikan ikävistä kokemuksista toipumiseen ovat auttaneet useat eri tekijät: kirjoittajan omat voimavarat (vahvan itsetunnon omaavat selviävät paremmin), läheisiltä tai muilta työkavereita saatu tuki (sosiaalisen tuen merkitys), uuden työpaikan löytäminen (sen huomaaminen, että toisenlaisiakin työpaikkakulttuureja on olemassa, työn mielekkyyden uudelleen löytäminen) sekä aika ja etäisyys (”aika parantaa haavat” - vertauksen mukaisesti).

”En ole suostunut pelkäämään. Terve pelko suojaa elämää. Mutta mielivallan alla pelkääminen tuhoaa.” [K70]

”Itse olen kuitenkin melko rohkea ja kykenen puolustautumaan” [K74]

”Minun selviämiseeni on auttanut merkittävästi työtoverini ja alaiseni.” (sosiaalinen tuki) [K7]

”Arkipäivän tukea saan ystäviltä ja entisiltä kollegoilta... Ymmärrän, että olen kohdannut pienen ajan sisällä todella kohtuuttoman suuria vastoinkäymisiä. Minua kohdeltiin julmasti entisen työnantajani taholta, ehkä vielä vaikeuttaen paranemistani, mutta ehdottomasti tiedän, että minä en ole tehnyt mitään väärin. Vaikeinta tällä hetkellä on se, että tulevaisuus ja toimeentulo ovat hämärän peitossa – asioita, joiden kanssa on nyt eletävä eteenpäin.” [K97]

”Pelko ilmeni kyvyttömyytena irtautua työpaikan ahdistavasta ilmapiirista aluksi iltaisin ja viikonloppuisin toiden jalkeen, ja lopulta myös viikonloppuisin, ja jopa lomalla. Ystävani ja puolisoni olivat erittäin huolestuneita tilanteesta, ja heidän avullaan ymmärsin, että tuntemukseni olivat oikeutettuja, eivätkä liiallisen herkkänahkaista suhtautumista elamaan.” [K37]

Voi siis ajatella, että vahvan itsetunnon omaavat persoonat selviävät kokemuksistaan heikon itsetunnon omaavia paremmin. Sandelinin väitöskirjassa (2007, 99) tuotiin esiin, että on olemassa tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet muun muassa psyykkisen väkivallan uhreilla olevan tavallista heikompi itsetunto. Tällaiset henkilöt myös ahdistuvat helpommin sosiaalisissa tilanteissa (mts.). Eräs aineiston kirjoittaja olikin omassa tarinassaan analysoinut oma-aloitteisesti, olevansa otollinen uhri ja kohde kiusaajalle (koska vähättelee itsekin itseään): *”Hyökkäyksen voima johtuu siitä, että otan itse raskaasti huonosti hoidetut asiat, joten olen otollinen kiusaamisen kohde ja yhdyn kiusaajan mielipiteisiin ja koen ansainneeni jatkuvan naputtamisen ja rangaistuksen. Raakaa on elämä ja ikävä elää” [K13]*

Tapahtumista toipuminen vaihteli. Kuten Luomanenkin (2009,11) alkuperäisen tutkimuksen loppuraportissaan, tulin siihen tulokseen, että kirjoittajien joukossa toipuminen tapahtumista on osalla kirjoittajista vielä vaiheessa, osa ei usko toipuvansa koskaan ja osa puolestaan kokee olevansa selvinnyt kokemuksistaan:

1)Toipunut: *”Tällä hetkellä en jaksa enää elää pelossa, valvo öitäni ja mieti mitä olen tehnyt väärin.” [K89]*

2)Toipumisprosessi parhaillaan käynnissä: *”Ja täytyy sanoa, että vaikeaa ylipääseminen oli, vaikka itse yritti selittää elämän jatkuvan kaikesta huolimatta... Viimeisen vuoden aikana olen katsonut elämäni hyvin tarkkaan ja tullut tulokseen että se on liian lyhyt siihen, että tekee asioita, joihin ei usko. Aloitan uuden ammatin opiskelun ensi vuoden*

alussa. Ehkä parhaiten toipumiseen/asian yli pääsemisessä on auttaa se, että haluan uskoa kaiken olleen tarpeen.” [K28]

3)Ei usko toipuvansa koskaan: *”Nykyään minä syön kiltisti pillereitani enkä toivu varmaan ikinä keskivaikeasta masennuksestani enkä liioin nuku ilman lääkkeitä.*” [K22]

Koska tarinoissa kerrotuista tapahtumista ei aineiston keruun hetkellä ollut suurimmalla osalla kirjoittajista kulunut kuin lyhyt aika ennen kirjoituspyyntöön vastaamista ja osa oli vielä kirjoitushetkelläkin työpaikassa, josta tapahtumat kertovat, on mielestäni luonnollista, että suurimmalla osalla kirjoittajista voi vielä tulkita tarinoiden perusteella olleen kirjoitushetkellä toipumisprosessi kesken.

10. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

10.1. Mihin tutkittava ilmiö ja tutkimustulokset ovat liitettävissä?

Tutkimuksen tulokset voidaan osittain varmastikin liittää aikaan, jota parhaillaan elämme. Työelämä muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Jatkuvat sopeutumiset uuteen, kaiken tulostamminen, jatkuvat tehostamispyrkimykset sekä yhä korkeammalle kurottavat tulostavoitteet ja epävarmuus töiden pysyvyydestä ja jatkumisesta tuntuvat leimaavan tämän hetkistä työelämää. Kyseiset piirteet on usein nostettu esiin työperäisen stressin (Lindström 2002, 17) ja työelämän huonontumisen piirteitä erittelevissä (Siltala 2004) tutkimuksissa:

”Työelämän haasteet vaativat meitä asettumaan yhä uusiin asentoihin ja juoksemaan yhä nopeammin ja yhä useampaan suuntaan. Muistammeko arjen heitteikössä taivaltaessamme, että työpaikalla kohtaa joukko erilaisia yksilöitä omanlaisine elämänhistorioineen?” – Tommy Hellsten, teoksensa Virtahepo työpaikalla (2007) takakannessa.

Paineet suoriutumisesta ja omasta asemasta työyhteisössä voivat stressata. Pitkään jatkuneen stressin seurauksena henkiset voimavarat saattavat kuormittua siten, että liiallinen paine ja stressi alkavat lopulta heijastua yksilön käytökseen ja toimintaan työpaikalla, jolloin ylilyöntejäkin tapahtuu helpommin. Eräs esimies koki kirjoituksessaan

alaisten asettuneen häntä vastaan ja käyttäytyneen häntä kohtaan epäasiallisesti. Lopulta hän kuvaa paineiden kasvamista (jolloin myös herkemmin syntyy ylilyöntejä käytöksessä) liian suuriksi näin:

”Kun aikaa kului toista kuukautta ja tämä löyhässä hirressä roikkuminen jatkui, alkoi aamuöinen herääminen. Pahimmillaan nukuin vain kolme tuntia. Lisäksi töissä oli kiirettä ja minulle uutena johtajana uusia tilanteita ja asioita paljon. Tapahtui sitten niin, että yksi aamupäivä vain stressaantuneena räyhäsin sihteerini 'saatanan akaksi’”. [K9]

Pelko omasta asemasta työpaikalla voi myös saada aikaan ongelmia kanssakäymisessä. Energia menee vain niiden keinojen miettimiseen, kuinka turvataan oma selusta: *”Kaikki vuorovaikutus on kuollutta, juuri tuo oman selustan /aseman turvaaminen vie voimia.” [K97].*

Päivittäisten stressitekijöiden kohtaamisessa toimivat ja tukea antavat ihmissuhteet olisivat kuitenkin aiheeseen perehtyneiden tutkijoiden mukaan entistä tärkeämpiä. Työpaikoilla kanssakäymisen toimivuudella on todettu olevan yhteys ylipäättään työtyytyväisyyteen (Vartia 1994, 196). Tyytyväinen työntekijä taas todennäköisesti on sitoutuneempi ja pyrkii hyviin suorituksiin ja kehittymään. Työelämän kolme vuosikymmentä julkaisussa (Lehtonen & Sutela 2008, 77) naisvastaajista peräti 71 % oli vastannut suhteiden työtovereihin lisäävän heidän työssä viihtyvyyttään. Samalla sosiaaliset suhteet nousivat yleisimmäksi mainituksi työviihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi. Myös miehistä 61 % oli samaa mieltä sosiaalisten suhteiden merkityksestä työssä viihtyvyyteen. (mts.) Näin ollen pyrkimyksien luoda organisaatioon toimivaa vuorovaikutuskulttuuria voisi nähdä työyhteisön omana etuna. Kun työtä tehdään usein tiimeissä, joissa voi olla hyvinkin erilaisia persoonallisuksia, voi sosiaalisten kanssakäymistaitojen merkityksen nähdä korostuvan entisestään.

Työolobarometrissa 2010 (32) mainitaan yleisimmän selityksen työelämän koetuille negatiivisuuksille olevan edelleen epävarmuuden lisääntyminen työelämässä. Toisenlaista selitystä on kuitenkin lähdetty hakemaan, ja nimenomaan ihmisten väliseen kanssakäymiseen eli vuorovaikutukseen huomiota kiinnittämällä. On alettu pohtia niin sanotun psykologisen sopimuksen murtumista (millä viitataan siihen, ettei työstä koeta vastavuoroisesti saatavan niin paljon kuin koetaan ansaittavan). Eikä kysymys ole

barometrin mukaan vain rahasta, vaan ylipäätään ”*kaikista työhön liittyvistä palkitsemisen muodoista*”. Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston tarinoissa kirjoittajien esiin tuomien asioiden voi nähdä heijastavan juurikin tällaista vastavuoroisuuden rikkoutumista ja/tai puuttumista. Työn mielekkyyden kokemus heikkeni, kun kirjoittajat tunsivat hyvin hoidetusta työstäkin seuraavan kehujen sijasta lähinnä toistuvaa epäoikeudenmukaiselta tuntuvaa kohtelua.

10.2. Mitä tulokset kertovat?

Tutkimukseni on edennyt viimeiseen osioonsa. On siis aika vielä lyhyesti pohdiskella, mitä tutkimustulokset oikeastaan kertovat epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen ilmiöstä.

Ylipäätään tutkittavasta ilmiöstä voi todeta, että epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen ovat tutkimuskohteena hyvin moninaisia. Ne pitävät sisällään monenlaisia työpaikalla sopimattomaksi katsotun käytöksen muotoja. Ilmiö saa nykyisin aika-ajoin (yleensä kohua nostattavaa) mediahuomiota ja kun tarkastelee kvalitatiivisten tutkimusten tilastoja, ilmiö näyttäisi Suomessa lisääntyneen.

Kuitenkin on muistettava, että monesti ilmiön käsitepiirin käsitteitä käytetään kuvaamaan myös sellaista, mikä ei välttämättä empiirisen tutkimuksen käsityksen mukaan vielä täytä epäasiallisen työpaikkakäytöksen tai kiusaamisen kriteereitä. Muutama vuosikymmen sitten ilmiöstä ei juuri puhuttu, koska sitä ei tunnistettu, eikä sille ollut vielä nimeä. Nykyisin suomessa ilmiö tunnistetaan ja tiedostetaan ja siitä tehdään jatkuvasti tutkimuksia.

Käsitteiden sekamelska ja termistön erilainen käyttö osaltaan kuitenkin tekevät ilmiön tutkimuksesta haasteellisen. Ongelmalliseksi nousee esimerkiksi se, että koska virallista ja yhtenäistä termistöä ei ole, kukin yksilö käsittää ilmiön omalla tavallaan omasta kontekstistaan käsin. Tällöin tutkija ei voi olla aina varma, onko tutkittava vastatessaan esimerkiksi tilastotutkimukseen ”olen kokenut kiusaamista työpaikalla” ymmärtänyt, että kaikki työpaikalla epämiellyttävältä tuntuva ei vielä ole nähtävissä kiusaamisena, vaan on ihan normaalia, että ristiriitoja ja erimielisyyksiä tulee tai voi joutua toisinaan tekemään myös epämieluiselta tuntuvia asioita.

Opinnäytetyössäni päätin keskittyä lähestymään ilmiötä laadullisella tutkimuksella päämääränäni selvittää, millaisia asioita ihmiset itse nostavat esiin merkitsemään epäasiallisuuksia. Vertaillessani sitä, millaisia asioita tutkimusaineiston kirjoittajat ovat kertomuksissaan nostaneet merkitsemään työpaikoilla soveliaan käytöksen rajan ylittävää toimintaa ja millaisia seuraamuksia he teksteissään raportoivat tapahtumista seuranneen, voin todeta, että kirjavassa aineistossa, eri yksilöiden kertomuksissa, loppujen lopuksi samat asiat toistuvasti nostettiin esiin. Tästä voi päätellä, että vaikka jokaisen henkilön kertomus edustaa subjektiivista kokemusta ja yksilön omille kokemuksilleen antamia merkityksiä, on aineiston eri kirjoittajien tarinoista nähtävissä, että ne kuitenkin jokseenkin heijastavat yhteisen arvomaailman olemista tarinoiden taustalla.

Koska aineisto oli kallistunut (aineiston alkuperäisen käyttötarkoituksen vuoksi) siten, että suurin osa tarinoista oli työntekijöiden kertomuksia, jotka sisälsivät kokemuksia esimiehen epäasiallisista toimintatavoista, voi käyttämäni aineiston yhdeksi ominaispiirteeksi nimetä nimenomaan vallankäytön epäasiallisuudet. Kirjoittajien kertomuksista voi tulkita yleisenä kokemuksena olleen, etteivät kaikki esimiestehtävissä toimivat sosiaalisilta taidoilta sovi johtamaan ihmisjoukkoa ja että monet olisivat ikään kuin käsittäneet johtajuuden väärin. Tarinoissa epäasiallisesti käyttäytyvien esimiesten ei katsottu ymmärtäneen, ettei johtajuus suinkaan ole mielivaltaista muihin vaikuttamista omien mielialanvaihteluiden mukaan miten milloinkin sattuu huvittamaan, vaan enemmän toivottiin nimenomaan ymmärrystä sille, että johtajuuden tulisi olla enemmänkin vuorovaikutteista vaikuttamista. Sosiaalisia kanssakäymistaitoja peräänkuulutettiin: kuuntelu- ja keskustelutaitoa, vastuunkantamisen kykyä, kykyä asettua toisen asemaan, tunteiden parempaa hallintaa ja ylipäättään suoraselkämpää otetta ja ihmisten tasa-arvoisempaa kohtelua. Toivottiin, että asioista voitaisiin keskustella, eikä tarvitsisi koko ajan pelätä ”mitä tuleman pitää”. Jatkuva ”varpaillaan olo” ja kasaantuva paine aiheutti kirjoittajille yleisimmin erilaisia ja tasoisia stressiperäisiksi laskettavissa olevia oireita.

Jos tarkastellaan sitä, millaisilla työpaikoilla tutkimukset ovat yleensä osoittaneet tapahtuvan kiusaamista, on tässä tutkimuksessa käyttämäni aineiston ja aiempien tutkimustulosten välillä havaittavissa selvä yhteys. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (viitattu 20.8.2012) listauksessa esiintyy juurikin niitä asioita ja elementtejä, joita myös tämän opinnäytetyön aineiston teksteistä paljastuu.

Työterveyslaitoksen (mts.) mukaan kiusaamista on tutkimuksissa huomattu ilmenevän keskimääräistä enemmän sellaisilla työpaikoilla, joissa:

- työnjaot ja vastualueet ovat epäselvät
- työn tekemiseen liittyvistä toimintatavoista ja pelisäännöistä ei ole sovittu riittävästi
- työpaikalla on uhkaa, epävarmuutta ja epätietoisuutta
- työntekijät kilpailevat keskenään
- työtä on jatkuvasti liian paljon tai se on äärimmäisen vaikeaa
- työntekijät ovat tyytymättömiä esimiestyöhön
- työpaikalla on yleisesti huono ilmapiiri
- työntekijöillä on runsaasti stressiä

Myös seuraamuksien tarkastelussa samat asiat nousivat yhä uudelleen kirjoittajien kertomuksissa esille. Työpaikan ongelmien voi tarinoiden perusteella todeta aiheuttaneen epäedullisia seurauksia niin yksilöille kuin itse (työ-)yhteisöllekin. Laajemmassa tarkastelussa vaikutuksia on nähtävissä lisäksi niin edellä mainittujen lähiympäristölle kuin sidosryhmillekin. Lopuksi tarkasteluni ulottui vielä hieman pohtimaan ilmiön vaikutuksien mahdollisia heijastumia yhteiskunnallisella tasolla tarkasteltuna. Seurauksien voi nähdä kuvaavan myös kirjoittajiensa elämänmuutoksia, esimerkiksi työstä pois jättäytymistä, sairastumisia, uudelle uralle hakeutumista, kokonaissuhtautumisen muutosta työelämää ja työntekoa kohtaan. Ylipäätään aineiston kertomuksista välittyy lukijalle, että itsen kohdistuva epäasiallinen kohtelu ja kiusaamisen kokemukset työpaikoilla ovat henkisesti erittäin raskaita kokemuksia, jotka voivat muodostaa uhan myös yksilön terveydelle. Tarinoista välittyi myös, että yhteisön jäsenten alkaessa oireilla, ei työyhteisökään pysty toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla, vaan myös yhteisö alkaa lopulta oireilla sille itselleen epäedullisesti.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli pyrkiä avaamaan kuvaa millaisesta ilmiöstä työpaikoilla tapahtuvissa epäasiallisessa käyttäytymisessä ja työpaikkakiusaamisessa oikein on kyse. Laadullista tutkimusaineistoa käyttämällä halusin antaa äänen niille yksilöille, jotka ovat tällaisia työelämän epäasiallisuuksia kohdanneet. Itse näen tämän tutkimuksen tarkoituksena olevan yksilöiden omien kokemusten ja ”äänen” esiin tuominen.

Lopuksi palaan vielä siihen, mitä tällä opinnäytetyöllä hain. Tutkimuskysymyksieni mukaisesti opinnäytetyöni pyrki vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Mitä on epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen? Miten epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen aineistossa ilmenee? Ja millaisia seuraamuksia siitä on ollut? Ensimmäiseen kysymykseen

vastaamisen tarkoituksena on selventää ja täsmentää tutkimuskohdetta. Katsoin sen tarpeelliseksi, koska ilmiö on käsitteenä hyvin tulkinnanvarainen ja käsitteiden ja termistön käytössä ei aina ole havaittavissa yhtenäistä linjaa. Kaksi jälkimmäistä kysymystä taas keskittyivät ensimmäistä selkeämmin tarkastelemaan tutkimusaineistoa ja sen kirjoittajien kokemuksia: yksilöiden tekstimuotoon tuotettuja narratiiveja, jotka paljastavat mitä kirjoittajat itse ovat katsoneet merkitsevän epäasiallista työpaikkakäytöstä (epäasiallisen käytöksen narratiivit) ja millaisia merkityksiä tapahtumilla on ollut juuri heidän elämälleen (seuraamukset ja selviytyminen).

11. LÄHDELUETTELO:

- Ahokas, Marja (1998) Tunnettyö. Teoksessa Lahikainen, A. & Pirttilä-Backman A-M. (toim.) Sosiaalinen vuorovaikutus. Otava, Helsinki. 120–133.
- Alasuutari, Pertti (1994) Laadullinen tutkimus. Gummerus, Tampere.
- Blumer, Herbert (1998) Symbolic Interactionism. Perspective and Method. CA:University of California Press, Berkeley.
- Brough, P., O’Driscoll, T., Kalliath, T., Cooper, C. & Poelmans, S. (2009) Workplace Violence and Aggression. Teoksessa Cooper, Cary L. (toim.) Workplace Psychological Health. Current Research and Practice. New Horizons In Management. MPG Books Group, UK. 98–115.
- Elo, A-L.(1997) Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet. Teoksessa Kauppinen, T et al. (toim.) Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki. 65–66.
- Eriksson, Marja (2006) Viihtyykö pelottelulla johtaminen asiantuntijaorganisaatiossa? Teoksessa Jokivuori, P., Latva-Karjanmaa, R., Ropo, A. (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Työministeriö. Hakapaino Oy, Helsinki. 222-244.
- Eriksson, M., Koski, A., Luomanen, J. & Parviainen, Jaana: Tarinat pelottelusta ja pelottelusta työelämässä 2008–2009. [elektroninen aineisto] FSD2607, versio 1.0 (2011-02-03). Helsinki: Suomen Akatemia & Tampere: Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos & Helsinki: Työsuojelurahasto[tuottajat] (2009) Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], Tampere, 2011.
- Eskola, Jari (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-kustannus. Gummerus, Jyväskylä. 133- 157.
- Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto (2002) Bullying at Work. European Agency for Safety and Health at Work: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/23> [viitattu 20.8.2008]
- Festinger, Leon (1975) A Theory of Cognitive Dissonance. Standorf University Press, California.
- Geertz, Clifford (1973) The Interpretation of Cultures. Basic Books, New York.
- Goffman, Erving (1971) Arkielämän roolit. WSOY, Porvoo.
- Goffman, Erving (1986) Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience. Northeastern University Press, Boston.
- Goffman, Erving (1986) Stigma: notes on the management of spoiled identity. Penguin Books, Harmondsworth.
- Heikkinen, Hannu (2001) Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-kustannus, Gummerus, Jyväskylä.
- Hellsten, Tommy (2007) Virtahepo työpaikalla. Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Kirjapaja, Helsinki.
- Heritage, John (1996) Harold Garfinkel ja etnometodologia. Gummerus, Gaudeamus, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes,P. & Sajavaara, P. (2008) Tutki ja kirjoita. Tammi, Otavan kirjapaino, Keuruu.
- Hänninen,Vilma (1999) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitatis Tamperensis 696. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Jokinen, K. & Saaristo,K. (2004) Sosiologia. WSOY, Juva.
- Juuti, Pauli (2006) Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Otava, Helsinki.

Kalliopuska, Mirja (2005) *Psykologian sanasto*. Otava, Helsinki.

Kauppinen, Kaisa (24.11.2011) Yle.fi kotimaan uutiset : Monelle oma häiritsevä käytös tulee yllätyksenä. http://yle.fi/uutiset/asiantuntija_monelle_oma_hairitseva_kaytos_tulee_yllatyksena/545791 [viitattu 10.2.2012]

Korkiakangas, Pirjo (1996) *Muistoista rakentuva lapsuus*. Kansantieteellinen arkisto 42. Suomen muinaismuistoyhdistys. Vammalan kirjapaino, Helsinki

Lahikainen, A-R. & Pirttilä, Anna (2007) *Sosiaalipsykologian perusteet*. Otava, Helsinki.

Le Blanc, P., De Jonge, J. & Schaufeli, W. (2000) *Job Stress and Health*. Teoksessa Chmiel Nik (toim.) *Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective*. Blackwell Publishing, Cornwall.148- 177.

Lehto, A-M. & Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksien tuloksia 1977-2008*. Tilastokeskuksen Internet julkaisu: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf [viitattu 20.8.2012]

Lehtonen, Mikko (1996) *Merkitysten maailma*. Vastapaino, Tampere.

Leymann Heinz (1990) *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%283%29.pdf> [viitattu 20.8.2012], suora linkki artikkeliin löytyy myös Leymannin muistosivuilta: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html> [20.8.2012]

Lindholm, Tiina Tuulikki (2008) *Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. Diskurssianalyttinen tutkimus työpaikkakiusaamisesta*. Sosiaalipsykologian Pro gradu –tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. http://opintokeskus.fi/easydata/customers/opintokeskus/files/pdf_tiedostot/GRADU_Tiina_Tuulikki_Lindholm_2008.pdf [14.2.2012]

Luomanen, Jari (2009) *Fear and Intimidation at Work*. Research Report to the Finnish Work Environment Fund. [Verkkodokumentti] Työsuojelurahasto, Helsinki. <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108086Loppuraportti.pdf>. [viitattu 3.1.2012]

Misztal, Barbara (2003) *Theories of Social Remembering*. Maidenhead, Philadelphia: Open University Press.

Niemelä, S., Kainulainen, S., Laitinen, H., Pääkkönen, J., Rusanen, T., Rynänen, U., Widgrén, E., Vornanen, R., Väisänen, R. & Ylinen, S. (1997) *Suomalainen turvattomuus. Inhimillisen turvattomuuden yleisyys, perusolot ja tyypittely – haastattelututkimus 1990-luvun Suomesta*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki.

Peltonen, Mika (2012) *Miehiä kiusaavat miehet*. Opettaja e-lehden 23.3.2012 artikkeli/haastattelu Työterveyslaitoksen johtavalta asiantuntijalta Maarit Vartialta: http://www.opettaja.fi/pls/portal/docs/PAGE/OPETTAJALEHTI_EPAPER_PG/2012_12/168535.htm [viitattu 24.8.2012]

Peräkylä, Anssi (2005) *Erving Goffman – Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet*. Teoksessa Hänninen, V., Partanen, J & Ylijoki, O-H. (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä*. Vastapaino, Tampere. 347–364.

Pirskanen, Henna (2011) *Alkoholi, isyys ja valta*. Väestötutkimuksen julkaisusarja D 53/2011. Väestöliitto, Helsinki.

Polkinghorne, D. (1995) *Narrative Configuration in Qualitative Analysis*. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life History and Narrative*. Sage, London. 575–586.

- Puroila, Anna-Maija(2002) Erving Goffmanin kehysanalyysi sosiaalisen todellisuuden todellisuuden jäsentäjänä. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Rovaniemi.
- Ricoeur, P. (1991) *Life in Quest in Narrative*. Teoksessa *On Paul Ricoeur. Narrative and Interpretation*. Wood, David (toim.) Routledge, London.
- Saastamoinen, Mikko (1999) Narratiivinen sosiaalipsykologia – teoriaa ja menetelmiä. Teoksessa Eskola, Jari (toim.) *Hegelistä Harréen, narratiivista nudistiin*. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 10. Sosiaalitieteiden laitos, Kuopion yliopisto. 165–192.
- Sandelin, Pirkko (2007) Kertomuksia psyykkisestä väkivallasta terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisöissä. Väitöskirja. <http://herkules oulu.fi/isbn9789514284755/isbn9789514284755.pdf> [viitattu 8.11.2012]
- Sihvonen, Eeva (2009) Paras - hanke sanomalehdissä: kehysanalyysi hallinnasta ja sosiaalipolitiikasta. Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma. Sosiaalitutkimuksen laitos, Tampereen yliopisto. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03921.pdf>. [viitattu 19.9.2012]
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki, Otava.
- Simmel, Georg (2005) *Suurkaupunki ja moderni elämä. Kirjoituksia vuosilta 1895–1917*. Suomentanut Huhtanen Tiina. Gaudeamus, Helsinki.
- Sintonen, Teppo (1999) *Etninen Identiteetti ja narratiivisuus. Kanadan suomalaiset miehet elämänsä kertojina*. SoPhi, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Smart, Carol (2006) *Personal Life. New Directions in Sociological Thinking*. Cambridge & Malden: Polity.
- Tasala, Markku (1997) *Työpaikkakiusaamisen noidankehät*. Suomen Mielenterveysseuran julkaisut. Gummerus, Jyväskylä.
- Tilastokeskuksen Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste verkkojulkaisu
ISSN=1798-5137. 2007. Helsinki: Tilastokeskus
http://www.stat.fi/til/vaenn/2007/vaenn_2007_2007-05-31_tie_001.html. [viitattu: 20.9.2012]
- Toivonen, Timo (1999) *Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia*. WSOY, Porvoo.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2004) *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Gummerus, Jyväskylä.
- Tuomola, Miia Tarita (2005) *Työpaikkakiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteettiprojektina – Kiusattujen kirjoitusten analyysiä, tulkintaa ja narratiivista tarkastelua*. Pro gradu – tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto:
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sospo/pg/tuomola/tyopaikk.pdf>. [viitattu 14.2.2012]
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: *Työolobarometri 2010* (Ylöstalo, P. & Jukka, P.)
http://www.tem.fi/files/30098/TEM_25_2011_netti.pdf [viitattu 3.1.2012]
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: *2011 Työolobarometrin ennakkotiedot*:
http://www.tem.fi/?s=2467&89506_m=105232 [viitattu 20.8.2012].
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: (29/2012 3.7.2012) *Työolobarometri lokakuu 2011* (Aho, S. & Mäkiäho, A.). http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf. [viitattu 20.8.2012]
- Työsuojeluhallinnon Internet – opas 2005:
<http://www.tyosuojelu.fi/upload/6tes3cz6.pdf> [viitattu 15.11.2011]
- Työsuojeluhallinnon Internet – opas 2010:
http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/document/2010/05/TSO_42.pdf [viitattu 15.11.2011]
- Työsuojeluhallinnon työlainsäädäntöä koskeva sivut:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi> , <http://tyosuojelu.fi.fi/s20040021/645> ,
<http://www.tyosuojelu.fi.fi/s20020738/636> [viitattu 21.5.2012]

Työterveyslaitoksen Internet sivusto, epäasiallisen työpaikkakäyttäytymisen ja -kiusaamisen määrittelyä:
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx [viitattu 20.8.2012]

Vartia, Maarit (2006) Henkisen väkivallan kohteeksi joutuminen työssä vuosina 1997–2003. Työ ja ihminen 3/2006. Työterveyslaitos. Aikakausikirja 20. Vuosikerta. 190–201.

Vartia, M. & Jortikka, K. (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudamus, Tammerpaino Oy.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2008) Piinan loppu – Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2002) Ihmissuhdekonfliktien ja kriisin käsittely työyhteisössä. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, Helsinki. 220–241.

Vartia-Väänänen, Maarit (2003) Workplace Bullying – A Study on the Work Environment, Well-Being and Health. People and Work Research reports 56) Finnish Institute of Occupational Health.
<http://www.doria.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/3710/workplace.pdf?sequence=3>. [viitattu 23.1.2012]

Volk, R & Nevalainen, H. (2009) Väestön ikääntymiseen varautuminen – alueellinen näkökulma. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 215. http://www.ptt.fi/dokumentit/rap215_2201091550.pdf [viitattu 20.9.2012].

Widdershove, Guy A.M. (1993) The Story of Life. Hermeneutic Perspectives on the Relationship Between Narrative and Life History. Teoksessa: Josselson, R. & Lieblich, A. (toim.) The Narrative Study of Lives. Volume 1. Sage Publications. International Educational and Professional Publisher. Newbury Park, London, New Delhi. 1-20.