

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

ESIMIEHENSÄ KIUUSAAMAT
Fenomenologinen tutkimus työpaikkakiusaamisen kokemuksesta

Siina Suikki
lisensiaatintutkimus
työn ja organisaatioiden
erikoispsykologikoulutus
Jyväskylän yliopisto
kesäkuu 2015

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

SUIKKI, SIINA: Esimiehensä kiusaamat – Fenomenologinen tutkimus työpaikkakiusaamisen kokemuksesta

Työn ja organisaatioiden erikoispsykologikoulutus

Lisensiaatintutkimus, 32 s.

Ohjaajat: professori Juha Perttula ja professori Saija Mauno

Kesäkuu 2015

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työpaikkakiusaamisen kokemus esimiehen kiusatessa alaistaan. Työpaikkakiusaamisen kokemuksen ilmiön ymmärrettiin tässä tutkimuksessa todentuvan tajunnallisina merkityssuhteina. Tutkimuksen tavoitteena oli fenomenologisen tutkimusorientaation avulla kuvata koetun kiusaamisen kokonaisuutta, ja etsiä aineistolähtöisesti tutkimushenkilöiden sellaisia työpaikkakiusaamiseen liittämiä merkityksiä, jotka olivat yleisiä, *yhteisesti koettuja*. Aineistona olivat lehti – ilmoituksin kerätyt kirjoitukset omakohtaisesti koetusta työpaikkakiusaamisesta. Kirjoitukset analysoitiin soveltaen Perttulan fenomenologisen psykologian metodia, ja analyysi toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa analyysi eteni yksilökohtaisella ja toisessa osassa yleisellä tasolla. Tuloksiksi saatiin yleinen työpaikkakiusaamisen merkitysverkosto, *ilmiön olemus*, joka muodostuu työpaikkakiusaamisen ydinmerkityksistä. Tulokset on kuvattavissa neljän ydinmerkityksen kautta, jotka olivat: *a) esimiehen antama kohtelu, b) sosiaalinen konteksti ja yhteisökiusaaminen, c) avun saaminen ja kiusaamisen päättymisen sekä d) oma vointi, itsetunto ja terveydentila*.

Kiusaamisen kokemukset muodostivat toisiinsa liittyvän merkitysten jatkumon. Tuloksiksi saadusta yleisestä kokemuksen kokonaisuudesta oli tulkittavissa hahmo kiusaamisesta juontuvalle psykologiselle traumalle. Tutkimuksessa selvisi, että työpaikkakiusaamisen kokemus on vahvasti sidoksissa siihen sosiaaliseen kontekstiin, jossa kiusaaminen tapahtuu ja kiusaaminen voi olla koettuna *yhteisöllistä* niin, että kiusaajia on monia. Näitä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää niin kiusaamista kokeneiden auttamisessa ja työyhteisöissä käytännön tasolla kuin työyhteisöjä koskevissa tutkimuksissakin.

Hakusanat: työpaikkakiusaaminen, esimies, fenomenologinen metodi, kokemus, psykologinen trauma, sosiaalinen konteksti

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

SUIKKI, SIINA: BULLIED BY THE SUPERVISOR - A Phenomenological Study of Workplace

Bullying Experience

Special psychologist training

Licentiate thesis

Supervisors: professor Juha Perttula and professor Saija Mauno

June 2015

32 pages

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the experience of workplace bullying when the bully is one's supervisor. Workplace bullying was understood to exist as meaning relations in human consciousness and therefore analysis was carried out with phenomenological research orientation. The aim of the study was to describe the entity of the experience of workplace bullying as it appears and to search those meaning units that were shared: *mutually experienced*.

The material of this study was the writings of subjectively experienced workplace bullying by their supervisors. The writings were analysed applying Perttula's phenomenological psychology method and the analysis process was carried out in two parts. Through the first part the analysis proceeded at individual level while the second part proceeded at common level. As the results, one common meaning structure of workplace bullying was constituted, that is *the essence of the phenomenon*. This can be perceived by four specific core meanings that were: *a) the treatment provided by the supervisor, b) social context and community bullying, c) getting help and the ending of the bullying, and d) emotional condition, self – esteem and health*.

The experiences of workplace bullying were perceived as a "continuum of meaning units". Results of the common entity of the experience indicated a figure of a psychological trauma that is caused by being bullied by one's supervisor. This study found that the experience of workplace bullying is strongly connected to the social context where it appears and that experienced workplace bullying can also be *communal* in the way that there are several perpetrators. These results can be utilized to help those who have experienced workplace bullying and further on in practical work with work communities and in research work.

Search: workplace bullying, supervisor, phenomenological method, experience, psychological trauma, social context

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	5
1.2 Kiusaaminen työpaikalla aikaisempien tutkimusten valossa	6
1.3 Esimies kiusaajana	6
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	8
2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteuttamisen motivaatio	8
2.2 Fenomenologinen kokemuksen tutkimus	9
2.3 Tutkimusaineisto	12
2.4 Tutkimusanalyysin kulku	13
3 TULOKSET JA POHDINTA	20
3.1 Työpaikkakiusaamisen yleinen tajunnallinen merkitysverkosto	20
3.2 Koettu työpaikkakiusaaminen esimiehen kiusatessa alaistaan	21
3.3 Tutkimuksen toteutuksen arviointia	27
3.4 Johtopäätökset	31
LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimustieto kiusaamisesta työssä on lisääntynyt viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, mutta harva tutkimus on toistaiseksi keskittynyt tarkastelemaan esimiehen alaiseensa kohdistamaa kiusaamista. Kuitenkin eräiden tutkimusten mukaan esimestään pitää kiusaajana suurin osa kiusatuista (Ayoko, Callan & Härtel, 2003; Yildirim & Yildirim, 2007). Esimiestoiminta vaikuttaa myös merkittävästi työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin (Bond, Tuckey & Dollard, 2010) ja sillä on yhteys työpaikalla esiintyvään kiusaamiseen (Salin, 2015). Näistä syistä kiusaamisen ilmiötä on syytä tarkastella esimiehen alaiseensa kohdistaman kiusaamisen näkökulmasta.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, millainen on työpaikkakiusaamisen kokemus silloin, kun kiusaajana pidetään esimestä. Tutkimuksen tieteenteoreettinen viitekehys on fenomenologinen, mikä tarkoittaa sitä, että tutkija pyrkii aineistolähtöisesti havaitsemaan, mitkä merkitykset muodostavat tutkimuksen kohteena olevan kokemuksen (Giorgi, 1997).

Fenomenologiseen lähestymistapaan kuuluu keskeisesti ennako – oletuksettomuus: tutkija ei ennalta päättä, millaisista sisällöistä tutkimuksen kohteena oleva kokemus muodostuu, ja pyrkii kuvaamaan tutkimushenkilöiden ilmiöön liittämät merkitykset toisiinsa yhteydessä olevina struktuureina. Tutkimukseni tärkein tavoite onkin etsiä yhtenäistä kiusaamisen kokemuksen muotoa ja merkitysten kokonaisuutta. Tutkimuksessa ymmärrän työpaikkakiusaamisen kokemuksen tajunnallisten merkitysten kudelmana (Perttula, 1998). Rakennan tutkimusprosessin tästä lähtökohdasta, ja näin tavoitteenani on selvittää, mistä kiusaamiskokemuksessa on kysymys silloin, kun esimies kiusaa alaistaan.

Tutkimuksen raportointi etenee siten, että johdannon jälkeen kerron tutkimustehtävästä, metodista ja aineistosta. Tämän jälkeen esitän tutkimusanalyysin, jonka jälkeen jatkan tuloksiin ja pohdintaan niin, että esitän tulokset ensin kappaleessa 3.1. Työpaikkakiusaamisen yleinen tajunnallinen merkitysverkosto ja sitten käyn dialogia aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa kappaleessa 3.2. Koettu työpaikkakiusaaminen esimiehen kiusatessa alaistaan. Viimeisenä arvioidin tutkimuksen toteutusta ja esitän johtopäätöksiä. Tutkimuksen raportointi noudattaa tapaa, jolla fenomenologiset tutkimukset usein raportoidaan (esim. Suikki & Perttula, 2000) ja tutkimusraportin kirjallisuuskatsaus on fenomenologisen tutkimusorientaation periaatteiden mukaisesti kirjoitettu jälkikäteen (Giorgi, 1997).

1.2 Kiusaaminen työpaikalla aikaisempien tutkimusten valossa

Työpaikkakiusaamisen ilmiötä on tutkimuskirjallisuudessa rajattu määritelmien paljon.

Työpaikkakiusaaminen on yhteen tai useampaan työntekijään kohdistuvaa kielteistä käytöstä (Salin, 2001), ja kiusaava käytös voi olla hyvin monenlaista toisen ihmisen kaltoinkohtelua (MacIntosh, 2006). Kiusaamisen erääksi keskeiseksi tunnusmerkiksi katsotaan kielteisen käyttäytymisen jatkuvuus (Salin, 2001). Kyse on kiusaamisesta, jos työssä ei tervehditä, kommunikoidaan huutamalla tai nolataan ja nöyrytetään yhtä tai useampaa työntekijää toistuvasti.

Lisäksi työpaikkakiusaaminen nähdään laajentuneena konfliktina (Ayoko ym., 2003; Zapf & Gross, 2001). Kiusaaminen on silloin monimuotoinen prosessi, jota edeltävät pienemmät konfliktit, ja lopulta prosessi etenee kiusaamiseksi (Vartia - Väänänen, 2003). Laajeneminen voi tapahtua myös esimerkiksi niin, että alkujaan työntekijöiden keskinäisestä konfliktista kehittyy riita esimiesten kanssa (Bowling, Beehr, Bennet & Watson, 2010). Kiusaamisen kohteeksi joutuneella on tyypillisesti vaikeuksia puolustaa itseään, ja tämän vuoksi tilannetta ei voi pitää kahden tasaveroisen osapuolen välisenä konfliktina (Salin, 2001; Zapf & Einarsen, 2005). Näin ollen kiusaaminen nähdään eräänlaisena konfliktien äärimuotona (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini, 2004).

Tutkimukset ovat tähän saakka keskittyneet selittämään kiusaamiseen vaikuttavia yksittäisiä tekijöitä, kuten kiusaamistapoja (Escartín, Rodríguez – Carballeira, Zapf, Porrúa & Martín – Peña, 2009), kiusaamisesta selviytymistä (Ólafsson & Jóhannsdóttir, 2004), työyhteisöllisten tekijöiden vaikutusta (Restubog, Scott & Zagencyk, 2011; Roscigno, Lopez & Hodson, 2009), sairastumisen yhteyttä kiusaamiseen (Rodwell, Demir, Parris, Steane & Noblet, 2012) ja kiusatun ominaisuuksia (De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009). Laymann ja Gustafsson (1996) kehottavat välttämään tukeutumista psykologisten ilmiöiden määritelmiin. Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt lähtökohtana sitä, mitä tutkimukseen osallistuneet ovat itse kertoneet ja mitä he pitävät kiusaamisena. Tutkimuksessa tarkastellaan työpaikkakiusaamisen kokemuksen kokonaisuutta, sillä tällainen aineistolähtöinen lähestymistapa kuuluu olennaisesti fenomenologisen tutkimuksen periaatteisiin (Perttula, 1995b).

1.3 Esimies kiusaajana

Esimiehen kiusaava käytös alaistaan kohtaan käsittää aikaisempien tutkimusten mukaan tiettyjä piirteitä. Esimiehellä on asemansa vuoksi automaattisesti enemmän valtaa kuin alaisella (Rogers & Kelloway, 1997). Esimiehen vallankäytön kielteisyys voi viitata laajempiin johtamisen ongelmiin koko organisaatiossa (Hauge, Einarsen, Knardahl, Lau, Notelaers & Skogstad, 2011; Soyly, 2011). Kiusaamista on todettu esiintyvän sellaisissa työpaikoissa, joissa johto ei välitä työntekijöidensä

hyvinvoinnista ja turvallisuudesta (Bond ym., 2010). Rayner (1997) korostaa, että ihmiset havaitsevat usein kiusaamista koko työyhteisössä, eivät vain joidenkin ihmisten välillä. Lisäksi johtamistyyli ja esimiehen toimintatavat vaikuttavat kiusaamisen esiintymiseen, vaikka esimies ei itse olisikaan kiusaaja (Cemaloglu, 2011; Matthiesen, Einarsen & Mykletun, 2011; Salin, 2015). Itse asiassa työpaikkakiusaamisen esiintyminen muodostaa sinänsä työturvallisuusriskin ja esimiehet ovat päävastuussa terveen ilmapiirin, ja yksilölle turvallisen ja terveyttä vaalivan työympäristön muodostamisessa (Bond ym., 2010). Näiden perusteella työkiusaamista tutkittaessa esimiestoimintaan tulisi joka tapauksessa kiinnittää huomiota, vaikka tutkimuskohteena olisikin vertaisten välinen kiusaaminen.

Työpaikkakiusaaminen on aivan erityinen väkivallan laji ja sillä on myös vaikutuksia ihmisiin: esimerkiksi Vartia – Väänänen (2003) on katsonut henkisen väkivallan käsitteen kuvaavan työpaikkakiusaamista täsmällisemmin kuin kiusaamisen käsite. Hän näkee kiusaamisen seuraukset seurauksina *väkivallasta*, vaikka kiusaamisessa ei usein ole kyse toisen ihmisen fyysisestä vahingoittamisesta. Useiden tutkimusten mukaan työpaikkakiusaamisesta on koitunut sekä psyykkisiä että fyysisiä terveydellisiä ongelmia kiusaamisen kohteeksi joutuneille (Escartín ym., 2009; Rodwell ym., 2012). Kiusatut ovat yleensä varsin stressaantuneita (Lovell & Lee, 2011) ja kiusaamisen on osoitettu johtaneen uupumukseen (Rodríguez – Muños, Baillien, De Witte, Moreno – Jiménez & Pastor, 2009; Allen, Holland & Reynolds, 2015). Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa ihmiselle niin kielteisistä elämänorientaatiota (Rodríguez – Muños, Moreno – Jiménez, Sanz Vergel & Garrosa Hernández, 2010) kuin vakavampia psykiatrisia oireitakin (Loerbroks, Weigl, Li, Glaser, Degen & Angerer, 2015; Matthiesen & Einarsen, 2004; Tehrani, 2004).

Esimiehen kiusaava käytös alastaan kohtaan johtaa heikkoon työtyytyväisyyteen, heikkoon työhön sitoutumiseen, ja konflikteihin työn ja perheen välillä (Tepper, 2000). Esimiehensä kiusaamisen kohteeksi joutuneilla työntekijöillä korostuu negatiivinen asenne työtä, elämää yleensä ja organisaatiota kohtaan, ja he tuntevat itsensä ahdistuneemmiksi kuin muut. Paitsi kiusaamisen kohteeksi joutuneelle, on ilmiöllä todettu olevan tuhoavia vaikutuksia myös laajemmin koko organisaatioon (Rayner & Keashly, 2005) ja kiusatun perheeseen (Sperry & Duffy, 2009). Kiusaamisen tutkimus on tärkeää, koska kiusaamisesta seuraa ihmiselle vaikeita asioita, jotka vaativat toipumista ja vaikuttavat muihinkin kuin kiusaamisen kohteena olevaan. Jotta kiusaamista voidaan ennaltaehkäistä ja syntyneitä ongelmia korjata, on tärkeää selvittää, millainen on kiusaamiskokemus kokonaisuudessaan, ja löytyykö eri ihmisten kiusaamiskokemuksista samankaltaisuuksia.

Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena on työpaikkakiusaamisen kokemus. Kiusattujen itsensä kertomia kokemuksia on tutkittu vähän, koska aiheen tutkimusperinne on luonnontieteellistä. 2000

- luvulla erilaisten tutkimusmetodien käyttö on monipuolistunut, ja yhä enemmän on käytetty myös laadullisia lähestymistapoja (ks. esim. D’Cruz & Noronha, 2010; Lewis, 2004; Liefvoeghe & Mackenzie Davey, 2001; Tye – Williams & Krone, 2015), vaikka nämä ovat edelleen selvästi harvinaisempia. Tiedon monipuolistamiseksi jotkut tutkijat (esim. Yildirim ja Yildirim, 2007) suosittelevat työpaikkakiusaamisen tutkimista erilaisista näkökulmista. Kokemuksen ymmärtämisen, että se muodostuu yksilöllisesti ihmisen itsensä antamista merkityksistä ja näiden välisistä suhteista, joista kehkeytyy ihmisen tajunnassa verkostoja (esim. Perttula, 1995b). Tässä tutkimuksessa lähtökohtana ovat ne merkitykset, joita tutkimukseen osallistuneet ovat itse antaneet omakohtaisesti kokemalleen kiusaamiselle. Tutkimukseen osallistuneiden kokemusmaailmassa on siis ollut tai on paraikaa ilmiö, jota he itse kutsuvat työpaikkakiusaamiseksi. Tutkimuksen tavoitteena on antaa kiusatuille ääni niin, että he voivat tuoda esille oman kokemuksensa kiusaamisesta sellaisena kuin se heille ilmenee.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteuttamisen motivaatio

Tutkimuksen aineistona ovat kirjoitukset, tutkimuskohde on esimiehen alaiseensa kohdistama työpaikkakiusaamisen kokemus, ja tutkimusorientaatio on fenomenologinen. Aiheen merkittävyys korostuu siinä, että työpaikkakiusaaminen vaikuttaa työhyvinvointiin, työyhteisöjen toimintaan ja se on myös yhteiskunnallisesti tärkeä sekä jatkuvasti ajankohtainen. Työterveyspsykologin vastaanotolla minulle on kerrottu työssä koetuista kiusaamisista, jotka ovat pitkänkin ajan kuluttua vaivanneet mieltä ja näkyneet elämänsä tavalla tai toisella. Olen havainnut, että jokainen koettu kiusaaminen on omanlaisensa. Tutkimustehtävänä on selvittää, millaisia merkityksiä esimiehensä kiusaamista kokeneet ihmiset itse tuovat esille kirjoituksissaan, ja voidaanko eri työpaikoissa työskentelevien ja eri elämäolosuhteissa olevien ihmisten kiusaamiskokemuksista löytää yhteisiä sisältöjä ja yhtenäistä muotoa, kokonaisuutta. Tutkimustehtävä tiivistyy kysymykseksi: **Millainen on esimiehen alaiseensa kohdistama työpaikkakiusaamisen yleinen kokemus?**

2.2 Fenomenologinen kokemuksen tutkimus

Tässä kappaleessa kerron käyttämäni fenomenologisen tutkimusorientaation periaatteista ja tutkimuksen metodisista toimista. Metodiset ratkaisut ovat tutkimuksessa kuin teitä, joiden avulla etenen kohti tutkimukseni kohteena olevan ilmiön olemusta, sen ydintä (esim. Perttula, 1995b).

Tutkijana minun on selkiytettävä oma käsitykseni tutkimukseni kohteena olevan ilmiön perusrakenteesta, ilmiön olemassaolon tavasta, ennen kuin voin valita menetelmän, jolla voin parhaiten tavoittaa ilmiön ytimen (Perttula, 2000; Varto, 2005). Varto (2005) kutsuu tätä selkiytystä ontologiseksi erittelyksi ja hän pitää sen toteuttamista erittäin tarpeellisena ihmistieteellisessä tutkimuksessa. Tästä syystä tuon esille ihmiskäsitykseni, jonka käsitän Lauri Rauhalan (1990, 1995, 1998) esittämän **holistisen ihmiskäsityksen** kaltaisena. Tutkimusorientaationi perustuu näin eksistentiaalisen fenomenologian ihmiskäsitykseen ja siihen perustuvaan fenomenologiseen psykologiaan. Holistisen ihmiskäsityksen mukaan ihminen todellistuu kolmessa toisistaan erottamattomissa olevasta olemisen perusmuodossa: tajunnallisuudessa, situationaalisuudessa ja kehollisuudessa. Tutkimukseni kohde, työpaikkakiusaamisen kokemus, on tajunnassa todentuva ilmiö. **Tajunnallisuuden nähdään tässä tutkimusorientaatiossa todentuvan merkityssuhteina, joista muodostuu ihmisen kokemus.** Merkityssuhteella tarkoitetaan ”merkityksen sisältävää yksikköä”, joka ilmaisee tutkittavan ilmiön kannalta olennaisen ja sellaisenaan ymmärrettävän merkityksen (Giorgi, 1988a). Merkitystihentymät puolestaan tarkoittavat merkitysten välisiä sisällöllisiä yhteyksiä ja merkitysverkosto viittaa suurempaan kokonaisuuteen, jonka merkitystihentymät yhdessä tajunnassa muodostavat (Perttula, 1995b). Koetulla maailmalla tarkoitetaan subjektin ymmärtämisen kokonaisuutta: tajuntaa merkityssuhteiden muodostamana sisällöllisenä kokonaisuutena. Tässä tutkimuksessa käytän kudelman – käsitettä identtisessä merkityksessä merkitysverkoston kanssa.

Holistisen ihmiskäsityksen mukaan kehollisuus todentuu ihmisen biologis-orgaanisena olemassaolona, ja situationaalisuus tarkoittaa ihmisen kietoutuneisuutta todellisuuteen elämäntilanteensa kautta. Holistisessa ihmiskäsityksessä katsotaan, että ihminen on joka hetki elämässään ainutkertaisena yksilönä, ja ihmisen olemisen muodot ovat jokaisen kohdalla ainutlaatuisia: se, miten heidän kehonsa on rakentunut, millaisessa situationaalisessa suhteessa he kulloinkin ovat ympäristöönsä nähden, ja millainen on heidän kokemuksensa. Holistinen ihmiskäsitys tarkoittaa tässä sitä, että asetan tarkastelun kohteeksi tutkimuksen kohteena olevan tajunnallisen ilmiön, työpaikkakiusaamisen kokemuksen, kokonaisuudessaan eli sellaisenaan ja niine merkityksineen, kuin se tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kokemuksessa ilmenee (Perttula, 1995b). Tässä tutkimuksessa tämä tarkoittaa sen etsimistä, mitä ihmiselle tarkoittaa elämäntilanne, jota hän itse pitää työpaikkakiusaamisena. Hänen tajunnassaan muodostuu merkityksiä tästä

elämäntilanteesta. Ihmisen tajunnassa muodostuu merkityssuhteita myös kehollisuudesta, hän kokee kehoaan, mutta keho ei ole olemassa sinänsä koettuna, vaan biologis – orgaanisina prosesseina (Rauhala, 1990, 1995, 1998) ja se on yksi elämäntilanteen ulottuvuus eli paikka, jossa ihminen kokee (Perttula, 2011). Tarkastelen työpaikkakiusaamisen ilmiötä koettuna, ja silloin kyseessä on tajunnallinen ilmiö (Perttula, 1995b).

Tutkimuksessa sitoudun fenomenologiseen tutkimusorientaatioon kuuluvaan **deskriptiivisyyden periaatteeseen** (Giorgi, 1997), mikä tarkoittaa ihmisen kokemuksen ja hänen siitä antamansa kuvauksen välistä vastaavuutta ja myös sitä, että tutkijana pyrin kuvaamaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön niin selkeästi ja tarkasti kuin se minulle systemaattisen tutkimisen jälkeen näyttäytyy (Perttula, 1996). Otteeni tutkimisessa on kuitenkin deskriptiivisyyteen pyrkivää. Husserl (1995) näkee tulkintaa sisältämättömän deskription saavutettavana. Toisin kuin Husserl (1995), en pidä sitä mahdollisena, koska en voi poistaa itsestäni omaa subjektiani, tajunnallisuuttani ja kokemusmaailmani, vaan ne ovat läsnä myös tutkimuksen tekemisessä (Perttula, 1995b). Deskriptiivisyyden periaate toteutuu fenomenologisessa tutkimuksessa prosesseina: siihen pyritään tutkimusanalyysin aikana, tulosten muodostamisvaiheessa, ja siitä luovutaan tutkimuksen lopussa, empiirisen tutkimusvaiheen jälkeen diskussiossa, jossa muodostetaan tutkimustulosten ja olemassa olevan tiedon välille dialogia auttamaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ymmärtämistä laajemmin (Perttula, 2000).

Ihminen ymmärtää toista ihmistä omien ennakkokäsitystensä mukaan ja tämä tapamme estää tutkijaa ymmärtämästä tutkimuksensa kohteena olevaa tajunnallista ilmiötä (Giorgi, 1997; Husserl, 1995; Perttula, 2000; Varto 1992). **Sulkeistaminen** on fenomenologiassa keino, jonka avulla tutkijan nähdään tulevan tietoiseksi omista tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön liittyvistä ennakko – oletuksistaan (Giorgi, 1997). Tultuaan näistä tietoiseksi tutkija pyrkii siirtämään omat ennakko – oletuksensa syrjään empiirisen tutkimuksen ajaksi. Sulkeistaminen on tutkijan keskeinen fenomenologiseen tutkimusotteeseen kuuluva tieteellinen tutkimusasenne (Perttula, Haataja & Kautto, 2001), ja sitä toteutetaan aina prosessina tutkimuksen alusta lähtien (Lehtomaa, 2011). Tutkija käy sulkeistaessaan mielessään läpi jo tietämänsä tiedon tutkimisen kohteesta, ja suhtautuu aineistoon kuin kohtaisi siinä ilmenevät asiat ensimmäistä kertaa elämässään (Heinämaa, 2000). Sulkeistamisen käytännön toteuttaminen on kaikille tutkijoille yksilöllistä. Tutkija voi toteuttaa sitä kirjaamalla ennakkokäsityksiään paperille tai pohtimalla niitä ajatuksissaan. Näihin toimintatapoihin hän voi yhdistää keskusteluja esimerkiksi kollegoiden kanssa. Tavoitteena on tutkimusaiheeseen liittyvien ennakko – oletusten tiedostaminen niin, että niiden vaikutus fenomenologisen tiedon muodostamiseen olisi mahdollisimman vähäistä. Eksistentiaalisessa fenomenologiassa sulkeistaminen on kuitenkin rajallista ja tutkijan oma elämäntilanne asettaa rajat

hänen tajunnalliselle ymmärtämiselleen (Perttula, 1996).

Myös **mielikuvatason muuntelu** on fenomenologiseen tutkimukseen kuuluva keskeinen metodinen toimenpide (Perttula, 1996). Siinä tutkittavasta ilmiöstä erotetaan toissijaiset ja olennaiset koetut merkitykset. Toissijaisuus ja olennaisuus määrittyvät tutkijan tajunnassa sen perusteella, miten tutkittavan ilmiön merkitykset liittyvät tutkimustehtävään: mielikuvatason muuntelun avulla etsitään tutkimustehtävään liittyvät, koetun ilmiön ytimen muodostavat merkitykset, ja poistetaan sellaiset merkitykset, jotka eivät keskeisesti liity siihen. Ilmiön olemuksen muodostavat vain ne merkitykset, jotka tulevat esiin kaikissa tutkijan kuvittelemissa muunnelmissa. Näin tutkija pyrkii tavoittamaan tutkimuksen kohteena olevan kokemuksen välttämättömän ja riittävän ytimen. Mielikuvatason muuntelu tapahtuu käytännössä siten, että tutkija muuntelee merkityksiä omissa ajatuksissaan ja arvioi näin merkitysten suhteita toisiinsa (Heinämaa, 2000).

Tutkimus toteutetaan tutkijan ihmiskäsityksen suunnassa, jolloin johdonmukaisuuden vaatimus täyttyy (Varto, 2005). Käytän tutkimusaineiston analyysissä soveltaen Perttulan (1995b, 1998, 2000) kuvaamaa **fenomenologisen psykologian metodia**, jonka hän on muodostanut Giorgin (1988b) esittämän analyysimetodin pohjalta. Fenomenologista metodia kutsutaan myös fenomenologiseksi reduktioksi (Husserl, 1995). Siinä tutkimuksen kohteena oleva ilmiö redusoidaan erottamalla systemaattisten analyysivaiheiden kautta ensisijaiset ja toissijaiset merkitykset, jolloin tuloksiksi saadaan ilmiön olemus (Giorgi, 1988b). Perttulan (1995b, 1998) kuvaama analyysimenetelmä on kaksiosainen sisältäen ensin aineiston yksilökohtaisen seitsenvaiheisen analyysin, joka päättyy yksilökohtaisiin merkitysverkostoihin, ja sen perään seitsenvaiheisen yleisen analyysin, jonka tuloksena on tutkittavan ilmiön yleinen merkitysverkosto tai ilmiön tyyppjä. Tulosten kudelma on tutkimuksen kohteena olevan ilmiön tajunnallinen olemus, ilmiön ydin (Perttula, 1995b, 1998). Tässä tutkimusraportissa tulokset esitetään kappaleessa 3.1. Työpaikkakiusaamisen yleinen tajunnallinen merkitysverkosto. Analyysiprosessin eteneminen yleisen analyysin kautta tutkimustuloksiin tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa muodostetaan *yleistä* fenomenologista tietoa (Perttula, 1995b).

Tutkimuksellani tavoittelen **yleistä tietoa** työpaikkakiusaamisen kokemuksesta, jossa alainen pitää kiusaajanaan esimiestä. Yleinen tieto tarkoittaa fenomenologisessa tutkimusorientaatiossa tutkimukseen osallistuneiden kokemuksissa olevia samankaltaisia merkityssisältöjä (Perttula, 1995b). Yleinen tieto on eri asia kuin tiedon yleistäminen: yleisen tiedon yleistämisessä fenomenologisen tutkimustiedon käyttöarvo laajenee, kun ihmiset pitävät tutkimustuloksia oman ymmärryksensä pohjalta uskottavina (Suikki & Perttula, 2000). Voidaan siis ajatella, että fenomenologisen tiedon käyttöarvon laajenemista tapahtuu, kun kiusaamisen kanssa tekemisissä

olevat ihmiset kokevat tutkimuksen tulosten kuvausten vastaavan heidän omaa käsitystään työpaikkakiusaamisesta. Diskussiossa tutkija auttaa lukijaa löytämään fenomenologisen tutkimuksen yleiselle tiedolle, eli tutkimuksen tuloksille, yleistämisen väyliä.

Tässä tutkimuksessa tematisoin (ks. Varto, 2005) työpaikkakiusaamisen tajunnallisena olennaisimpien merkityssuhteiden tihentymänä todellistuvana kokemuksena. Tämän perusteella työpaikkakiusaamisen kokemusta ei ole tarkoituksenmukaista tutkia strukturointia vaativin menetelmin, koska silloin minun on päätettävä etukäteen, mitkä kokemukset voivat olla olennaisia kokemuksia (Suikki & Perttula, 2000). Empiirisessä tutkimusosassa (kappale 2.4 Tutkimusanalyysin kulku) ratkaisin, mitkä sisällöt muodostavat tutkimuksen kohteena olevan ilmiön perusrakenteen. Ihminen muodostaa kokemustaan sekä senhetkiseen että jo elettyyn elämäntilanteeseen reaaliajassa, joka hetki. Tämän johdosta käytän analyysissa ja tuloksissa kuvausten ilmaisemisessa aikamuotona preesensia.

2.3 Tutkimusaineisto

Fenomenologisessa kokemuksen tutkimuksessa aineistonhankinta on toteutettava niin, että ihminen voi kuvata kokemuksiaan vapaasti ilman, että tutkija ohjaa tutkimukseen osallistuvan esille tuomia kokemuksia (Perttula, 2000). Aineistona olen käyttänyt kirjoituksia, joissa tutkimukseen osallistuneet ovat kertoneet omakohtaisesti kokemastaan työpaikkakiusaamisesta. Eri puolilta Suomea lehti – ilmoittelun avulla hankittuja kirjoituksia on tullut yhteensä 55 kappaletta. Tutkimukseen valitsin 34 kirjoitusta, joissa kirjoittaja on pitänyt kiusaajana esimiestään tai esimiehiään. Tutkimuksesta ovat jääneet pois sellaiset kirjoitukset, joissa kiusaajan on ollut joku muu kuin kirjoittajan esimies ja sellaiset kirjoitukset, jotka ovat olleet kirjoitusasultaan hyvin lyhyitä ja epäselviä. Myös ne kirjoitukset ovat valikoituneet pois, joissa teksti on ollut kaavamaisesti ilmoituksen kysymysten mukaan tuotettuja tai joissa kirjoittaja on käyttänyt ainoastaan ranskalaisia viivoja kokemuksensa ilmaisuun. Tutkimukseen valittujen kirjoitusten kirjoittajat ovat eri työpaikoilta, erilaisista ammateista, ja kiusaamista on tapahtunut organisaatiohierarkian eri tasoilla. Iältään he ovat olleet kirjoitushetkellä 21 – 82 vuotiaita ja heistä suurin osa on naisia. Monet kertoivat menneestä tapahtumasta, mutta joillain kirjoittajilla kiusaaminen on toteutunut kirjoitushetken elämäntilanteena.

Ensiksi laatimani lyhyt, yhden kysymyksen sisältävä ilmoitus (”Kerro työpaikkakiusaamisen kokemuksestasi”), ei herättänyt lukijoiden mielenkiintoa, eikä vastauksia tullut yhtään. Seuraavan ilmoituksen kysymykset on muotoiltu avoimiksi, monenlaisia vastauksia mahdollistaviksi kysymyksiksi, ja sen avulla saatiin mainitut 55 kirjoitusta.

OLETKO KOKENUT TYÖPAIKKAKIUSAAMISTA?

Oletko ollut työpaikkakiusaamisen kohteena, onko sinua syytetty työpaikkakiusaamisesta tai oletko ollut silminnäkijänä tällaisissa tilanteissa? Teen psykologian lisensiaatin tutkimusta työpaikkakiusaamisen kokemuksesta ja haluan kuulla tarinasi. Kirjoita minulle vapaamuotoisesti työpaikkakiusaamisesta, esim. keitä oli osallisena, kauanko kiusaaminen on jatkunut, miten kiusaaminen alkoi, miten se tapahtuu, miltä sinusta tuntuu, mikä oli asemasi tilanteissa ja miten asia on kohdallasi ratkennut (jos se on ratkennut). Erityisen kiinnostunut olen sellaisesta kiusaamisesta, jossa kiusaaminen on tapahtunut esimiehen ja alaisen välillä.

Kirjoituksesi käsitellään luottamuksellisesti. *Tutkijan yhteystiedot*

KUVIO 1 Aineistonhankinta ilmoitus

2.4 Tutkimusanalyysin kulku

Esitän tässä kappaleessa yhden esimerkin avulla tutkimusaineiston analyysin etenemisen. Analyysin luotettavuuden osoittamiseksi pyrin kuvaamaan jokaisen tutkimusvaiheen tarkasti. Tässä analyysikuvauksessa mainittujen metodisten toimenpiteiden tarkoituksen ja periaatteet olen esittänyt kappaleessa 2.2 Fenomenologinen kokemuksen tutkimus. Tutkimusanalyysi on edennyt jokaisen kirjoituksen kohdalla samalla tavoin kuin analyysin kulku on tässä kappaleessa esitetty. Esimerkkikirjoittaja on keski - ikäinen nainen, jonka kiusaamiskokemuksesta on kirjoitushetkellä kulunut joitain vuosia. Analyysin **ensimmäinen osan** olen toteuttanut Perttulan (1998) kuvaamalla tavalla yksilökohtaisena päättyen yksilökohtaisten merkitysverkostojen muodostamiseen. Analyysin **toisessa osassa** olen tavoitellut yleistä työpaikkakiusaamisen kokemusta kolmen vaiheen avulla soveltaen metodologiaa aineiston laajuuteen ja tutkittavaan ilmiöön nähden sopivaksi (ks. Perttula, 2000; Varto, 2005). Tutkimustulokset olen muodostanut koko analyysiprosessin viimeisessä vaiheessa.

Tutkimusanalyysin I osa

Yksilökohtaisen osan analyysi

1. Kokonaiskuvan muodostaminen lukemalla ja transkriboimalla aineisto
2. Aineistoa jäsentävien sisältöalueiden muodostaminen.
3. Merkityssuhteiden erottaminen toisistaan.
4. Merkityssuhteiden muuntaminen deskriptiivisesti tutkijan kielelle mielikuvamuuntelun avulla.
5. Merkityssuhteiden ja niistä tehtyjen muunnosten sijoittaminen sisältöalueiden yhteyteen.
6. Sisältöalueittain etenevien merkitysverkostojen muodostaminen.
7. Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muodostaminen.

KUVIO 2 Yksilökohtaisen analyysiprosessin vaiheet tiivistettynä

1. Kokonaiskuvan muodostaminen lukemalla ja transkriboimalla aineisto

Yksilökohtaisen analyysin ensimmäisessä vaiheessa olen lukenut tutkimusaineiston läpi useaan otteeseen ja kirjoittanut sen tiedostoiksi kokonaisnäkemysten saamiseksi. Sulkeistamisen avulla olen pyrkinyt tietoisesti vapautumaan ilmiötä koskevista ennakkokäsityksistäni koko empirisen analyysin ajaksi (Giorgi, 1997). Tutkimuksen alkuvaiheessa olen tehnyt tiedonhakuja aiheestani, jotta tietäisin, millaista tutkimusta siitä on jo tehty. Sen sijaan tutkimustietoon perehtymisen olen jättänyt fenomenologisen erityistieteen periaatteiden mukaan analyysin jälkeiseen aikaan (Perttula, 1995b). Sulkeistamisen olen toteuttanut käytännössä ajatuksen prosessointina, mutta etenkin tutkimuksen alussa myös kirjaamalla ylös ajatuksiani.

2. Aineistoa jäsentävien sisältöalueiden muodostaminen

Analyysin ensimmäisen osan toisessa vaiheessa olen muodostanut aineistoa jäsentävät sisältöalueet, jotka ovat *faktat ja tausta, omat reaktiot, työn kokeminen, esimiehen käytös, muut ihmiset, kiusaamisen päätös ja seuraukset (jälkitapahtumat), muut*. Muodostin nämä sisältöalueet lukemalla alkuperäistä aineistoa toistuvasti läpi ja etsin merkitystihentymiä, jotka voisivat jäsentää kirjoitusten sisältöjä. Sisältöalueisiin jako on ollut tarpeellista pystyäkseen saamaan laajasta tutkimusaineistosta selkeän käsityksen ja havaitakseni sisällöt, joita kukin kirjoittaja on nostanut esille. Sisältöalueet olen määritellyt koko aineistolle yhteisiksi.

3. Merkityssuhteiden erottaminen toisistaan

Sisältöalueiden muodostamisen jälkeen olen edennyt yksilökohtaisen analyysin kolmanteen vaiheeseen, jossa olen jakanut tutkimusaineiston merkityssuhteiksi. Tämä tarkoittaa merkitystä, josta käy ilmi tutkittavan ilmiön kannalta olennainen ja itsenäisesti ymmärrettävän sisältö. Merkityssuhteiden erottamista ohjaa tutkijan intuitio ja psykologinen näkökulma (Giorgi, 1988b). Tutkijan intuitio kuvaa olennaisen näkemistä merkityskokemuksessa. Aineiston jakaminen merkityssuhteisiin tapahtuu siis intuitiivisesti ilman rationaalista reflektointia. Psykologinen näkökulma merkitsee tässä tutkijan omaksumaa ymmärrystä siitä, mikä elämismailmassa on psykologista – se ei tarkoita minkään tietyn psykologisen teorian näkökulmaa. Käytännössä merkityssuhteisiin jakamisen olen tehnyt erottamalla kunkin yksikön konkreettisesti omaksi kappaleekseen ja sijoittanut niiden väliin kenoviivan. Merkityssuhteesta on kaksi esimerkkiä metodin neljännen vaiheen esittämisen jälkeen.

4. Merkityssuhteiden muuntaminen deskriptiivisesti tutkijan kielelle mielikuvamuuntelun avulla

Ensimmäisen osan neljännessä vaiheessa olen muuntanut merkityssuhteiden keskeisimmän sisällön tutkijan kielelle ja psykologian ammattisanastoa välttäen koettanut löytää niille

kuvaavimman kielellisen ilmaisuuden mielikuvatason muuntelun metodisen toimen avulla.

Seuraavissa esimerkeissä merkityksen sisältävien yksikköjen sisällöt on muunnettu tutkijan kielelle. Ensimmäisenä on pienillä kirjoitettu merkityssuhde kirjoittajan alkuperäisestä tekstistä, ja sen perässä isoin kirjaimin kirjoitettu tutkijan muunnos.

/Työmenetelmieni arvostelemisesta hauskimpana on jäänyt mieleeni tapaus, kun hän arvosteli tapaan tehdä muistiinpanoja. Toimistosihiteerinä palvelin kaikkia työntekijöitä sekä ulkopuolisia yhteistyökumppaneita ja asiakkaita. Merkitsin uudet tehtävät luiskevihkoon (= 4:ään osaan jaettu avolehtiö), josta oli hyvä repäistä aina tehty työ roskakoriin ja samalla unohtaa se. Eräässä puhuttelussa *johtaja* puhutteli minua vakavasti näiden muistiinpanojen tekemisestä. ”Meitä kaikkia täällä toimistossa ärsyttää sinun tapasi tehdä muistiinpanoja.” Hän antoi minulle ison sinisen ruutuvihkon, johon minun tuli kirjoittaa annetut työtehtävät. Hän valvoi olkapääni takana, että hänen käskynsä tuli kirjoitettua vihkoon siten, kuten hän halusi./ ESIMIES ARVOSTELEEE HÄNEN TYÖTAPOJAAN. HÄN NÄKEE TÄSSÄ IRONISIA PIIRTEITÄ, KOSKA ESIMIES KIINNITTÄÄ HUOMIOTA TYÖN KANNALTA EPÄOLENNAISIIN ASIOIHIN. HÄN KOKEE OMAT TYÖTAPANSA KÄYTÄNNÖLLISINÄ. ESIMIES VALVOO, ETTÄ HÄN TEKEE TYÖT YKSITYISKOHTAISESTI ESIMIEHEN TAHDON MUKAISESTI.

/Ensimmäisessä perehdyttämiskeskustelussa minulle kerrottiin toimiston säästämisohjelmasta. Säästäminen ei ole minulle ongelma, olenhan tarkka tyttö itsekin. Mutta säästäminen meni mielestäni liian pitkälle. Toimiston tarpeisiin tulevat kopiot ja tulostukset piti ottaa jo kertaalleen käytetylle paperille. Mainoksetkin kävivät. Kerran tulostin 3-sivuisen tulostuksen, josta 1 sivu tulostui vahingossa puhtaalle A4:lle. *Johtajalla* oli tapana rientää huoneeseeni, kun kuuli tulostimen hurisevan. Hän tarkisti, että työ tulostuu varmasti suttupaperille. Totta kai jäin tuolloin kiinni. Ja puhutteluun. Säästämiseen liittyy myös *johtajan* raivostuminen ostamastani muovipussista. Kävin läheisessä tavaratalossa ostoksilla. Ostin toimiston tarpeisiin kassillisen kahvia teetä ja sokeria. Kassalla huomasin, että olin unohtanut muovikassin toimistolle, joten ostin sen omilla rahoillani. Olin siitä iloinen, sillä kerrankin saatoin sanoa, että muovipussi on minun. Ja *johtaja* rauhoittui./ HÄN ON LUONTEELTAAN SÄÄSTÄVÄINEN, MUTTA TYÖPAIKALLA SÄÄSTÄMINEN ON KOHTUUTTOMAN TARKKAA. ESIMIES VAHTII, ETTÄ HÄN SÄÄSTÄÄ KAIKESSA MAHDOLLISESSA. HÄN JOUTUU ESIMIEHEN PUHUTTELUUN, JOS ESIMIES HUOMAA HÄNEN KÄYTTÄNEEN TYÖSSÄÄN UUSIA MATERIAALEJA.

5. Merkityssuhteiden ja niistä tehtyjen muunnosten sijoittaminen sisältöalueiden yhteyteen

Tutkimusaineiston havainnoinnin selkiyttämiseksi edelleen olen sijoittanut yksilökohtaisen analyysin viidennessä vaiheessa jokaisen merkityssuhteesta tehdyn muunnoksen sen sisältöalueen yhteyteen, jota muunnoksen sisältö kuvaa. Tämän olen tehnyt tekstinkäsittelyohjelmalla yhdistäen kunkin kirjoittajan tiettyyn sisältöalueeseen liittyvät edellä esitetyt muunnoksen sisältävät merkityssuhteet peräkkäin. Tutkimuskysymykseen liittymättömät merkityssuhteet ovat tässä metodin vaiheessa jääneet analyysin ulkopuolelle.

6. Sisältöalueittain etenevien merkitysverkostojen muodostaminen

Kuudennessa vaiheessa olen muodostanut sisältöalueittain etenevän yksilökohtaisen merkitysverkoston asettamalla muuntamani merkityssuhteet sisältöalueittain toistensa yhteyteen.

Nyt olen poistanut kirjoittajan alkuperäiset merkityssuhteet ja jäljelle ovat jääneet tutkijan muunnokset. Tässä vaiheessa tutkija tiivistää toistuvat ja sisältöalueen kokonaisuuden kannalta olennaiset yhtäläiset kokemussisällöt itsenäisiksi kuvauksiksi (Perttula ym., 2001), ja näin kukin sisältöalue muodostaa oman kappaleensa. Niin ikään metodin tässä vaiheessa olen käyttänyt mielikuvatason muuntelua itsenäisten kokemussisältöjen muodostamisessa. Analyysiesimerkkeinä ovat seuraavassa sisältöalueet *esimiehen käytös* ja *muut ihmiset*.

Esimiehen käytös. Esimies on luonteeltaan ailahtelevainen ja sotkee hänen työtään antamalla ristiriitaisia käskyjä, puuttumalla hänen työtehtäviinsä ja -menetelmiinsä ja kontrolloimalla häntä. Esimies epäilee häntä perusteetta väärinkäytöksistä ja moittii häntä myös ulkopuolisten läsnä ollessa. Esimies puuttuu hänen yksityiselämäänsä. Esimies huomauttelee hänelle työn kannalta epäolennaisista asioista. Hänen tulee tehdä työt yksityiskohtaisesti esimiehen tahdon mukaisesti. Hän joutuu esimiehen puhutteluun, jos tämä huomaa hänen toimineen oma-aloitteisesti tai käyttäneen työssään uusia materiaaleja. Esimies rajoittaa hänen vuorovaikutustaan yhteistyötahojen kanssa. Esimies ei halua työpaikalla neuvotella muutoksesta hänen oikeuksiinsa, jotka ovat osin epätasa-arvoiset muiden työntekijöiden oikeuksiin nähden.

Muut ihmiset. Vaikka hänen edeltäjänsä pitää esimiehen käytöstä vaikeana, hän uskoo ensin tulevansa toimeen esimiehen kanssa, koska on aikaisemminkin tullut toimeen hankalina pidettyjen ihmisten kanssa. Työkaverit eivät tiedä häneen kohdistuvasta kiusaamisesta, vaikka hänellä on työkavereiden kanssa läheiset välit. Hän ei kerro kiusaamisesta muille, koska hän pitää itseään syyllisenä siihen. Irtisanoutuessaan työstään hän saa tukea usealta ulkopuoliselta henkilöltä.

7. Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muodostaminen

Seitsemäs vaihe on tutkimuksen viimeinen yksilötasolla etenevä vaihe, johon kuuluu sisältöalueittain etenevien merkitysverkostojen muuntaminen yksilökohtaisiksi tutkimuksen kohteena olevaa kokemusta kuvaaviksi merkitysverkostoiksi. Käytännössä tämä on tapahtunut niin, että olen koettanut löytää kunkin kirjoittajan kohdalla sellaisia merkitystihentymiä, jotka yhdistävät useampia sisältöalueittain eteneviä yksilökohtaisia merkitysverkostoja. Tässä vaiheessa olen muotoillut yksilökohtaiset merkitysverkostot kiinnittämättä enää huomiota sisältöalueisiin. Samalla olen tässä vaiheessa edelleen mielikuvatason muuntelua käyttäen hionut kuvauksen tekstiä vastaamaan analyysin aikana hahmottunutta tutkimuksen kohteena olevan *ilmiön yksilökohtaista olemusta*. Esimerkki yksilökohtaisesta merkitysverkostosta on seuraavassa, toisen osan analyysin toisen vaiheen esimerkkinä, pienillä kirjaimilla kirjoitettu osa.

Tutkimusanalyysin II osa

Metodin toisessa osassa analyysin luonne muuttuu yksilökohtaisesta yleistä tietoa tavoittelevaksi.

Tuloksissa yleinen merkitysverkosto rakentuu sellaisista merkityksistä, jotka ovat tutkittavan ilmiön ymmärtämisen kannalta välttämättömiä ja yksilökohtaisille merkitysverkostoille

yhteisiä. Olen kokenut laajan ja sisällöltään vaihtelevan aineiston hallinnan haasteellisena, joten yleisessä analyysissä olen päätenyt soveltamaan analyysimetodia tiivistämällä sen kolmeen vaiheeseen. Näin olen ajatellut säilyttäväni tutkimusanalyysin etenemisen myös idiografisuuteen painottuvana, mikä on yksi Perttulan (1995a) määrittämistä fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereistä.

Yleisen osan analyysi

1. Tutkimusasetteen omaksuminen, yksilökohtaisten merkitysverkostojen lukeminen.
2. Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muuntaminen ehdotelmiksi yleisestä työpaikkakiusaamisen kokemuksesta.
3. Ehdotelmien yhdistäminen ja niitä jäsentävien keskeisten merkitystihentymien hahmottaminen.

Tulokset: yleinen työpaikkakiusaamisen kudelman

Kuvio 3 Yleisen analyysiprosessin vaiheet tiivistettynä

1. Tutkimusasetteen omaksuminen, yksilökohtaisten merkitysverkostojen lukeminen

Analyysin toisen osan ensimmäisen vaiheen olen aloittanut seuraten Perttulan (2000) analyysimallia, joka alkaa tutkimusasetteen omaksumisella. Olen tässä vaiheessa lukenut useaan otteeseen läpi metodin ensimmäisen analyysin päätteeksi muodostamani yksilökohtaiset merkitysverkostot, ja suhtautunut niihin esimerkkeinä yleisestä työpaikkakiusaamisen kokemuksesta. Tunnen tutkimusaineistoni hyvin, koska olen tehnyt itse kaikki tutkimusanalyysin vaiheet. Tässä kohden olen myös kokenut tarpeelliseksi palaamisen alkuperäiseen aineistoon lukemalla sitä joitakin kertoja läpi. Aineisto on hyvin laaja, ja tällä tavoin toimien olen säilyttänyt tutkimuksen johdonmukaisuuden varmistamalla sen, että yksilökohtaiset merkitysverkostot todella vastaavat kokemussisällöltään alkuperäisiä kirjoituksia.

2. Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muuntaminen ehdotelmiksi yleisestä työpaikkakiusaamisen kokemuksesta

Edettyäni tutkimusanalyysin toisen osan toiseen vaiheeseen olen pyrkinyt havaitsemaan, millaisista merkityksistä työpaikkakiusaamisen yleinen kokemus muodostuu, ja tämän pohjalta kuvaamaan esimiehen alaiseensa kohdistamaa työpaikkakiusaamisen kokemusta sellaisena kuin se tutkimukseen osallistuvilla näyttäytyy. Tämän vuoksi muunsin kaikki muodostamani 34 yksilökohtaista merkitysverkostoa edelleen yleiselle kielelle havaiten kunkin yksilökohtaisen merkitysverkoston kuin yhtenä merkityssuhteena, **ehdotelmana työpaikkakiusaamisen yleisestä tiedosta.** Useimmat yksilökohtaiset merkitysverkostot ovat olleet tiiviitä, ja näiden kohdalla tämä on tuntunut luontevalta ratkaisulta. Sisällöltään muita laajempia ehdotelmia oli kuitenkin vaikea muuntaa merkityksen muuttumatta yhdeksi yleisellä kielellä kirjoitetuksi merkityssuhteeksi. Näissä

muunnetuista merkityssuhteista tuli hieman muita laajempia. Metodisena toimena kyseessä oli fenomenologinen mielikuvatason muuntelu (Perttula, 1996), jolla pyrin edelleen tavoittamaan kunkin yksilökohtaisen merkitysverkoston keskeisen sisällön ilman, että sen merkityssisältö muuttuisi alkuperäisestä.

Seuraavassa on esimerkki yksilökohtaisen merkitysverkoston muunnoksesta yleiselle tasolle. Yleinen muunnos on kirjoitettu isoin kirjaimin.

Hän on sopeutunut hyvin erilaisiin työyhteisöihin, joten uskoo kielteisestä ennakkotiedosta huolimatta tulevansa toimeen esimiehen kanssa. Aluksi hän ei tunnista kiusaamista. Esimies sotkee hänen työtään antamalla ristiriitaisia käskyjä, puuttumalla hänen työtehtäviinsä sekä vahtimalla ja epäilemällä häntä. Esimies suhtautuu häneen kielteisesti myös ulkopuolisten läsnä ollessa. Esimies huomauttelee hänelle työn kannalta epäolennaisista asioista ja vaatii häneltä yksityiskohtaista oman tahtonsa noudattamista. Jos hän toimii tämän tahdon vastaisesti tai oma-aloitteisesti, esimies ottaa hänet puhutteluun. Esimies rajoittaa hänen vuorovaikutustaan yhteistyötahojen kanssa, eikä halua neuvotella muutosta hänen oikeuksiinsa, jotka ovat muiden oikeuksiin nähden osin epätasa-arvoiset. Hän ei hyvistä työkaverisuhteistaan huolimatta kerro kiusaamisesta työkavereilleen, koska pitää itseään syyllisenä siihen. Hän uskoo, ettei asemansa vuoksi pysty vaikuttamaan esimiehensä käytökseen. Hän pelkää esimiestään. Kiusaaminen vaikuttaa myös hänen yksityiselämäänsä. Hän itkee paljon ja eristäytyy sosiaalisesti. Hän tuntee epäonnistuneensa, vaikka uskoo, ettei syy ole välttämättä hänessä. Hän pelkää omaa vihantunnettaan, jota tuntee esimiestään kohtaan. Hän konsultoi kiusaamisesta useita ulkopuolisia tahoja. He kehottavat häntä irtisanoutumaan, koska työtilanne on riski hänen terveydelleen. Hän sinnittelee työssä, koska hänen täytyy todistaa olevansa hyvä työntekijä ja hän pelkää kiusaamisen sairausloman seurauksena pahenevan. Jäätyään sairauslomalle hän irtisanoo itsensä. Häntä koetetaan saada takaisin töihin lupaamalla työyhteisön työnohjausta yhteistyön parantamiseksi. Hän ei usko yhteistyön kehittämisen onnistuvan. Hän saa keskusteluapua ja lääkityksen masennus- ja ahdistusoireisiinsa. Terapia auttaa kiusaamiskokemukseen, joka vaikuttaa hänen vointiinsa vielä uudessakin työpaikassa. Kiusaamiskokemus vaikuttaa myöhemmin myönteisesti hänen elämänhaluunsa yleensä ja työmotivaatioonsa uudessa työssä.

KIUSAAMISEN KOHTEEKSI JOUTUMINEN ON KIUSATUILLE YLLÄTYS. ESIMIEHET ANTAVAT HEILLE RISTIRIITAIKIA KÄSKYJÄ JA VAATIVAT HEILTÄ YKSITYISKOHTAISTA OMAN TAHTONSA NOUDATTAMISTA EPÄTARKOITUKSEN-MUKAISILLA TAVOILLA. ESIMIEHET VAIKUTTAVAT KIELTEISESTI KIUSATTUJEN VUOROVAIKUTUSSUHTEISIIN. ESIMIEHET OJENTAVAT HEITÄ YKSIPUOLISIN PUHUTTELUIN. KIUSATUT EIVÄT USKO OMIIN VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIINSA. KIUSAAMISESTA MUODOSTUU ULKOPUOLISTEN AUTTAJIEN MIELESTÄ RISKI HEIDÄN TERVEYDELLEEN. KIUSATUT EIVÄT HALUA PALATA TAKAISIN SAMAAN TYÖHÖN. KIUSAAMINEN HERÄTTÄÄ KIUSATUISSA VOIMAKKAITA KIELTEISIÄ TUNTEITA JA SIKSI HE EIVÄT KERRO SIITÄ TYÖKAVEREILLEEN. KIUSAAMINEN VAIKUTTAA KIUSATTUJEN YKSITYISELÄMÄÄN KIELTEISESTI. KIUSATUT SAAVAT PSYYKENLÄÄKITYKSEN JA KESKUSTELUAPUA. HE KOKEVAT KIUSAAMISEN MUUTTANEEN ITSEÄ MYÖHEMMIN MYÖNTEISESTI, KUN HE OVAT UUDESSA TYÖSSÄ.

3. Ehdotelmien yhdistäminen ja niitä jäsentävien keskeisten merkitystihentymien hahmottaminen

Tutkimusanalyysin toisen osan kolmannen vaiheen tehtävänä on muodostaa yleinen työpaikkakiusaamisen merkitysverkosto. Tässä vaiheessa olen koettanut selvittää, onko edellisen vaiheen kuvauksissa yksilön kokemuksen ylittäviä työpaikkakiusaamisen yleisiä ydinmerkityksiä, jotka muodostavat tutkimuksen kohteena olevan ilmiön olemuksen. Tämän analyysivaiheen olen tehnyt kahteen kertaan, koska tauoista johtuen etäännyin tutkimuksesta. Ensimmäiseksi tekemissäni jäsennyksissä en mielestäni toiminut tarpeeksi rohkeasti mielikuvatason muuntelussa, jolloin kuvauksiin jäi paljon päällekkäisyyksiä. Palasin siis 2. vaiheen ehdotelmiin, ja jatkoin tämän jälkeen uudelleen vaiheeseen 3.

Olen aloittanut vaiheen lukemalla tutkimukseen osallistuneiden alkuperäisiä kirjoituksia useaan otteeseen läpi. Tämän jälkeen olen siirtynyt tarkastelemaan edellisessä analyysivaiheessa muodostamiani yleisiä merkityssuhteita (ehdotelmia) ja poistanut yksilökohtaiset pienellä kirjoitetut merkitysverkostot kaikkien yleisten merkityssuhteiden yhteydestä. Jatkoin perehtymällä tähän tekstikokonaisuuteen lukemalla sitä niin ikään moneen kertaan läpi. Samalla olen tarkastanut deskriptiivisen tutkimusotteen onnistumista vertailemalla, vastasivatko tekemieni kuvausten ja alkuperäisen tekstiaineiston sisällöt toisiaan. Lukiessani olen pyrkinyt löytämään yleisistä merkityssuhteista koko aineistolle yhteisiä merkitystihentymiä samalla, kun olen tiivistänyt kuvauksia deskriptioon pyrkien ja mielikuvatason muuntelua käyttäen. Koko aineiston ylittäviä merkitystihentymiä on hahmottunut neljä: a) *esimiehen antama kohtelu*, b) *sosiaalinen konteksti ja yhteisökiusaaminen*, c) *avun saaminen ja kiusaamisen päättymisen* ja d) *oma vointi, itsetunto ja terveydentila*. Nimesin nämä yleiset merkitystihentymät jäsentäviksi ydinmerkityksiksi, sillä ne jäsentävät aihepiireittäin tulosten yleistä merkitysverkostoa.

Koska tässä tutkimuksessa on kyseessä ihmisen tajunnassa todellistuva kokemus työpaikkakiusaamisesta, hahmottui analyysimenetelmän avulla tuloksiksi kiusaamisen yleinen merkitysverkosto, joka on työpaikkakiusaamisen kokemuksen olemus, pelkistetty ydin, esimiehen kiusatessa alaistaan. Metodisena toimenä kävin mielikuvatason muuntelun avulla mielessäni läpi erilaisia ilmaisuvaihtoehtoja kuvausten käsitteelliseksi muodoksi. Toistin tekstin muokkaamista niin kauan, että olen mielestäni tavoittanut merkitysten olennaiset piirteet (Perttula, 1995b). Seuraavassa luvussa esitän tutkimuksen tulokset ja diskussion.

3 TULOKSET JA POHDINTA

3.1 Työpaikkakiusaamisen yleinen tajunnallinen merkitysverkosto

Fenomenologisen psykologisen analyysin tuloksena on merkitysverkosto, työpaikkakiusaamisen kokemuksen ydin, jonka sisältämiä merkityksiä kutsun ydinmerkityksiksi. Merkitysverkosto on tutkimuksen kohteena olevan ilmiön deskriptiivinen kokonaisuus, ja se kuvaa tutkimukseen osallistuneiden keskeisiä työpaikkakiusaamisen kokemuksen sisältöjä (Perttula, 1996). Alla esitetty kudelma on tämän tutkimuksen tulos.

Esimiehen antama kohtelu

Esimiehen viestintä on työpaikkakiusaamisessa äänensävyltään ja asiasisällöltään kielteisestä. Kiusatut jätetään ulkopuolisiksi tiedonsaannissa. Heille ei puhuta tai tämä tapahtuu muiden ihmisten välityksellä. Heille annetaan virheellistä tietoa, eikä heidän kohdallaan noudateta sovittuja asioita. Kiusattuja syytetään erilaisista asioista ja heitä kontrolloidaan ilman perusteita. Kiusattujen työntekoa häiritään tai heidän työsuhteasioitaan laiminlyödään. Kiusattuihin otetaan jatkuvasti yhteyttä heidän vapaa – aikanaan, heitä nöyryytetään, heidän henkilökohtaisiin asioihinsa puututaan, heidän henkilökohtaisia ominaisuuksiaan arvostellaan, heitä lähennellään tai heitä kohtaan käyttäydytään uhkaavasti. Kiusattujen työympäristöä muutetaan terveyden kannalta haitalliseksi. Kiusatuille annetaan työtehtäviä epäinhimillisesti: niitä annetaan liikaa, niitä ei anneta lainkaan tai annetaan pätevyyttä vastaamattomia töitä. Kiusatut voidaan irtisanoa epäselvin perustein.

Sosiaalinen konteksti ja yhteisökiusaaminen

Kiusaaminen toteutuu esimiehen lisäksi useamman esimiehen, ylemmän esimiehen tai johdon, ja joidenkin tai kaikkien työkavereiden toimesta. Yhtä tiettyä kiusaajaa on vaikea nimetä tai esimiehillä on muitakin ihmisiä tukenaan kiusaamisessa. Kiusaaminen toteutuu niin, että muut kohtelevat kiusattuja epäasiallisesti esimiesten tai työkavereiden provosoimana. Työkaverit eivät ole heidän tukenaan tai osa työkavereista tukee kiusaajia. Koko työilmapiiri on kielteinen. Kiusatut joutuvat perusteetta noudattamaan eri sääntöjä kuin muut työntekijät. Kiusattuja koskevia päätöksiä tehdään kuulematta heitä. Kiusaamiseen ei puututa. Ihmiset työyhteisössä ovat vaihtuneet, mutta kiusattujen asema säilyy kuitenkin samana. Muitakin työntekijöitä on työyhteisössä kiusaamisen kohteena. Jotkut työkaverit tukevat kiusattuja ja asiakkaat suhtautuvat heihin ystävällisesti. He menettävät luottamuksensa joihinkin ihmisiin.

Avun saaminen ja kiusaamisen päätyminen

Apua kiusaamisen aiheuttamaan pahaan oloon saadaan psyykenlääkityksestä, keskusteluista ammattiauttajien kanssa, sairauslomasta tai psykiatrisesta sairaalasta. Henkistä voimaa itselle saadaan myös työn ulkopuolisista asioista. Kiusaamisen selvittämisen apuna käytetään keskustelua kiusaajien, ylemmän esimiehen, muiden työntekijöiden, luottamushenkilöiden, työsuojeluhenkilöstön tai työterveyshuollon kanssa. Ulkopuolinen tuki ei kuitenkaan muuta kiusaamistilannetta kiusattujen kannalta paremmaksi. Selvittely – yritykset muuttavat kiusaavien esimiesten käytöstä entistä epäasiallisemmaksi. Esimiehet koettavat estää avun hakemisen kiusaamiseen tai kiusaamiseen ei seurausten pelossa haeta apua. Apua ei haeta, koska ajatellaan, etteivät muut ihmiset usko kiusaamista olevan olemassa. Kiusaamisasian kanssa ollaan yksinäisiä. Lopulta kiusaamisesta pääsee eroon olemalla poissa kyseisestä työstä. Jos kiusaaminen päättyy, siihen liittyvät asiat ovat kiusattujen mielessä vielä pitkän aikaa kiusaamisen jo päätyttyä.

Oma vointi, itsetunto ja terveydentila

Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa ihmisen somaattiseen tai psyykkiseen terveyteen kielteisesti. Kiusaamisesta seuraa se, että kiusatut tuntevat voimakkaita kielteisiä tunteita, pelkoa tai vihaa, kiusaavia esimiehiä kohtaan. Itseluottamus menetetään, tulee petetty olo ja itsesyytöksiä. Kiusaamisen seurauksena he tuntevat itsensä jatkuvasti stressaantuneeksi. Kiusaamisesta koituu heille uupuneisuuden, masentuneisuuden, ahdistuneisuuden ja voimattomuuden tunteita, ja heitä itkettää usein. Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa kiusatuille nukkumisvaikeuksia. Kiusaaminen johtaa herkästi ihmisen työkyvyn tai arkipäivän toimintakyvyn menetykseen. Kiusaaminen vaikuttaa kielteisesti myös kiusattujen yksityiselämään. Myöhemmin uudessa työssä kiusaamisen kokenut voi tuntea vointinsa hyväksi, kun hän on päässyt eroon kiusaamisesta.

3.2 Koettu työpaikkakiusaaminen esimiehen kiusatessa alaistaan

Tutkimuksessa on tarkasteltu työpaikkakiusaamisen kokemusta esimiehen kiusatessa alaistaan. Tavoitteena on ollut kuvata tämän kokemuksen yhtenäinen hahmo, sillä aiemmin työpaikkakiusaamista on tutkittu paloittelusti, selvittäen jotain kiusaamiseen liittyvää spesifiä aihealuetta. Ensisijaisena tavoitteena tässä tutkimuksessa on ollut etsiä koetun työpaikkakiusaamisen yhteisiä sisältöjä. Kokemukset olivat toisiinsa nähden erilaisia, mutta fenomenologisen metodin avulla niistä löytyi myös samankaltaisuuksia. Tuloksiksi saatiin yleinen työpaikkakiusaamisen merkitysverkosto. Tutkimukseen osallistuneiden kirjoittajien kokemukset jäsenyivät seuraavien ydinmerkitysten kautta: a) *esimiehen antama kohtelu*, b) *sosiaalinen konteksti ja yhteisökiusaaminen*, c) *avun saaminen ja kiusaamisen päättyminen* sekä d) *oma vointi, itsetunto ja terveydentila*. Kirjainten tehtävä jäsentävien ydinmerkitysten edessä on selkiyttää esitystä – ei määrittää kokemusten sisällöllistä ensi – tai toissijaisuutta.

Kurinalaisen, systemaattisen ja deskriptioon pyrkivän analyysin ja tulosten muodostamisen jälkeen on fenomenologiassa sijansa tulkinnalle diskussiossa. Esitän tässä omia tulkintojani tulosten kudelmista eli sen, miten olen ymmärtänyt tulokset kirjallisuuteen peilaten. Näin pyrin antamaan lukijalle mahdollisuuden muodostaa yleistämistä tämän tutkimuksen yleisistä työpaikkakiusaamisen kudelmista. Tulosten kudemat ilmentävät tajunnallista kokonaisuutta työpaikkakiusaamisen yleisestä kokemuksesta, eikä mikään jäsenyksistä ole ensisijainen toisiinsa nähden. Kudemat muodostavat kuitenkin eräänlaista jatkumoa, ja esittämisjärjestys myötäilee tätä hahmottamaani jatkumoa siten, kuin se on vaikuttanut luontevimmalta. Etenen tässä jäsenitys kerrallaan ja lopuksi luon yhteenvetoa siitä, miten tämän kokemuksen kokonaisuuden voisi - ehkä teoreettisestikin – ymmärtää.

Työpaikkakiusaamisen kudelmien periaatteellisena lähtökohtana ovat kokemukset **esimiehen antamasta kohtelusta**. Kiusaamisen tajunnallisissa ydinmerkityksissä kiteytyy tutkimukseen osallistuneiden kokemia keskeisiä kiusaamisen tapoja. Voimme olettaa, että kiusaamisen kokemus

syntyy tästä, eli ihmisen tulkinnoista esimiehen käytöksestä itseä kohtaan. Jäsennyksen sisällöistä voimme havaita, että kiusaamisten samankaltaisuudet viittaavat esimiehen itseen kohdistuvan käytöksen kokemiseen kielteisenä. Kyse voisi siis olla ihmisen tajunnan representaatioista pahan kokemisesta. Ilman tätä kielteisenä koettua esimiehen käytöstä – pahaa, joka kohdistuu itseen – kokemusta kiusaamisesta ei muodostu.

Esimiehen antaman kohtelun kielteisyyden kokemus ilmenee tajunnallisina merkityksinä hyvin monenlaisina sisältöinä. Se on koettuna esimerkiksi verbaalista, sosiaalista, töiden tai vapaa - ajan häiritsemistä, seksuaalista häirintää tai fyysistä uhkaa. Kiusaaminen koetaan varsin *kokonaisvaltaisena* niin, että se ulottuu työn lisäksi kiusatun ulkonäköön, vapaa – aikaan ja muihin henkilökohtaisiin asioihin. Kaikkiaan kudelman sisällöistä tulee vaikutelma, että kiusaavan esimiehen kiusaava käytös koetaan perusteettomana ilkeilynä ja epäkohteliaana käytöksenä itseä kohtaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa tutkija on tavallisesti määritellyt sen, mikä on kiusaamista. Kiusaamistapojen monipuolisuudesta päätellen työpaikkakiusaamista ei tule määrittellä kovin tiukasti, jotta monenlaisiin kiusaamistapoihin suhtauduttaisiin vakavasti. MacIntosh (2006) näkee laadullisessa tutkimuksessaan kiusaamisen laajuuden: kiusaaminen voi hänen mukaansa olla fyysistä, psyykkistä ja seksuaalista häirintää, ja se voi toteutua hyvin monella eri tavoin uhkailuna, pelotteluna ja epäkunnioittavana käytöksenä toista ihmistä kohtaan. Vaikka kiusaamisen kokemusta on hyvin monenlaista, sitä voisi kuvata henkisen väkivallan käsite kiusaamisen käsitettä paremmin: tässä tutkimuksessa fyysiseksi koetut kiusaamisen muodot, kuten seksuaalinen häirintä ja fyysisen uhan tunne, aiheuttavat ihmiselle yhtä lailla psyykkistä tuskaa.

Kiusaamisen kokemuksen kokonaisuuden periaatteellisena lähtökohtana voisi olla myös **sosiaalisen kontekstin ja yhteisökiusaamisen** kudelma. Sosiaaliset suhteet voidaan nähdä työyhteisössä kiusaavina, kiusaamiseen provosoivina, välinpitämättöminä esiintyvälle kiusaamiselle tai muuten kiusaamisen mahdollistavina. Kiusaamisen ei koeta tapahtuvan täysin asetelmassa kiusaaja – kiusattu, vaan työpaikan muut ihmiset liittyvät varsin keskeisesti kokemuksen muodostumiseen tajunnassa. Tutkimukset, joissa nähdään kiusaaminen laajentuneena konfliktina kahden ihmisen välisen konfliktin sijaan, viittaavat niin ikään muihin sosiaalisiin suhteisiin kiusaamisessa (kts. Ayoko ym., 2003; Zapf & Gross, 2001). Ne tutkimukset, joissa tarkastellaan kiusaamisen yhteyttä organisaatioilmastoon, tarkastelevat samaa asiaa (esim. Bond ym., 2010). Salin (2001) esittää, että sosiaalisesta työympäristöstä tulee kiusaavan käytöksen seurauksena vihamielinen. Vartia - Väänänen (2003) taas näkee asian toisin päin: jo valmiiksi huono sosiaalinen ilmapiiri aiheuttaa riskin työpaikkakiusaamisen esiintymiselle. Hänen mukaansa yhteisössä, jossa kiusaamista esiintyy, tavallisesti myös muut työntekijät voivat huonosti ja työntekijöiden keskinäiset välit ovat kireät. Salin (2015) painottaa, että psykososiaaliset tekijät vaikuttavat

merkittävästi kiusaamisen esiintymiseen yleensä työyhteisössä.

Kudelman ydinmerkitykset viittaavat *yhteisökiusaamiseksi* nimeämäni ilmiöön. Sosiaalisen kontekstin ja yhteisökiusaamisen sisällöt liittyvät tiiviisti toisiinsa kietoutuen yhteen tajunnallisina merkityssuhteina tajunnan perusrakenteen mukaisesti. Kuvaus ilmentää muiden työorganisaatioissa olevien ihmisten positoiden kokemusta kiusaamisen elämäntilanteessa. Näiden positoiden kokeminen ei ole yksiselitteistä. Kiusaaja saattaa näyttäytyä epäselvänä, kiusatun voi olla vaikeata nimetä yhtä kiusaajaa, ja kiusaaminen voidaan kokea kohdistuvan itseän monelta eri suunnalta. Kiusaajana saatetaan kokea jokin ryhmä – muutaman työkaveri, organisaation johto tai koko henkilöstö. Yhteisökiusaamisen kokemus asettaa eräänlaisen henkisen häkin kiusatulle - hän on siellä ilman liikkumavaraa ja yksin. Näin juuri yhteisökiusaamisen voidaan ajatella aiheuttavan kiusatulle puolustuskyvyttömyyden (kts. Salin, 2001). Lisäksi työpaikan säännöt ja vuorovaikutustavat voivat tukea kiusaamista, jolloin yhteisökiusaamista voisi yhtäläillä kutsua rakenteelliseksi kiusaamiseksi. Yksittäiset säännöt, kuten ihmisten pitäminen tiedonsaannin suhteen epävarmuudessa voi kertoa laajemman kokonaisuuden – yhteisön – mukana olosta kiusaamisessa (ks. Liefvooghe & Mackenzie Davey, 2001). Myös Rayner (1997) korostaa, että usein ihminen havaitsee kiusaajakseen ryhmän pikemmin kuin yksilön. Sosiaalisen kontekstin ydinmerkityksiä löytyy kaikista tulosten kudelmista. Näin sosiaalinen konteksti kuuluu koettuun kiusaamiseen olennaisesti, ja tämän johdosta sitä ei tule ohittaa tutkittaessa työpaikkakiusaamista.

Sosiaalisen kontekstin ja yhteisökiusaamisen, mutta myös esimiehen antaman kohtelun ydinmerkitykset, heijastuvat **avun saamisen ja kiusaamisen päättymisen** jäsenyyksen sisällöissä. Tämän näen osoituksena tajunnallisten merkitysten monimuotoisesta yhteenkietoutuneisuudesta ja näiden kerrostumista ihmisen tajunnassa, jossa merkitykset ovat yhteydessä toisiinsa. Kun kukaan ei puutu kiusaamiseen, kiusaamiseen liittyvät tavalla tai toisella muutkin kuin varsinainen kiusaajaksi koettu. Kudelmasta ilmenee, että kiusaamisen selvittelyä koordinoivien ihmisten koetaan olevan jotenkin kiusaajan kontrollin alaisina. Lewis (2004) arvelee työkavereiden roolin kiusaamisen kohteeksi joutuneen henkilön auttamisessa olevan varsin olennainen. Kiusaamisen kohteeksi joutuneella on itse asiassa voimakas sosiaalisen tuen tarve, sillä sosiaalinen tuki mahdollistaa ihmistä löytämään omat voimavaransa ja kehittämään omaa puolustautumiskykyään kiusaamista kohtaan (MacIntosh, 2006).

Ihminen pyrkii kuitenkin tavallisesti ratkaisemaan kiusaamisen itse sen sijaan, että pyytäisi muilta apua (Yildirim & Yildirim, 2007). Yleinen selviytymiskeino on keskustelu kiusaajan kanssa (Zapf & Gross, 2001). Myös tämän tutkimuksen tuloksista ilmenee, että ihminen yrittää muuttaa tilannettaan itse puhumalla suoraan kiusaajan ja ulkopuolisten auttajien kanssa, mutta hänen kiusaajaa kohtaan tuntemansa pelko voi myös estää keskustelut kokonaan. Kudelmassa kuvataan

kiusaamiseen puuttumisen johtavan kokemukseen siitä, että kiusaaminen pahenee tai se vain jatkaa muuten olemassaoloaan. Kiusaamisesta on vaikea päästä irti. Samaan on päätyntä MacIntosh (2006): kiusaamiseen ei puututa, kun se tuodaan esille, eikä kaltoinkohtelun korjaavia toimenpiteitä vahvisteta. Viimeisenä selviytymiskeinona kiusatulla on työpaikasta lähteminen. Tässäkin tutkimuksessa ihminen pitää koettua kiusaamista niin raskaana, että hän pyrkii ensin pääsemään eroon siitä muuttamalla omaa tilannettaan ja turvautumalla muiden ihmisten apuun. Jos nämä keinot eivät auta, hän on valmis jopa jättämään työnsä päättääkseen kiusaamisen. Zapf ja Gross (2001) näkevät asian samalla tavoin: aluksi kiusatut koettavat olla aktiivisia ja rakentavia, mutta tilanteen muuttumattomuus saa heidät lopulta jättämään työpaikkansa. Tepper (2000) on katsonut, että erityisesti juuri esimiehensä kiusaamat tuntevat usein halua irtisanoutua työstään.

Kun kiusaamisen elämäntilanne on olemassa, se vaikuttaa ihmiseen ja syntyy uusia kokemuksia. Tajunnallisissa ydinmerkityksissä kiusatun omasta kehosta ja psyykestä tutkimukseen osallistuneet ilmentävät sitä, miten heidän kiusaamiskokemuksensa vaikuttavat ja ovat vaikuttaneet heihin ja kokemus jatkuu tällä tavoin, merkityksinä vaikutuksista. Koska kokemus näistä vaikutuksista voi jatkaa kiusaamisen jo päätyttyä (esimerkiksi pysyvä työkyvyn menetys), esitän kudelman **oma vointi, itsetunto ja terveydentila** tulkinnat viimeisenä. Kiusaamisen vaikutukset itseen koetaan kielteisinä, pahoina. Näistä kokemuksista seuraa lisää pahan kokemista, kun oman voinnin, itsetunnon ja terveydentilan koetaan huononevan. Tällä tavoin kyseessä on merkitysten muodostumisen jatkumo ihmisen tajunnassa. Ydinmerkityksistä tulee esille sairastumista ja sitä että sairaus voi olla sekä psyykkisesti että fyysisesti koettua. Olemassa olevan sairauden voidaan kokea pahenevan. Aiemmissakin tutkimuksissa on todettu, että työpaikkakiusaaminen on yhteydessä niin psyykkisinä kuin somaattisina oireina ilmenevään sairastumiseen (Escartín ym., 2009; Rodwell ym., 2012).

Tulosten kudelmissa ilmeni jatkuvan stressin kokemista, ja tämän ajatellaan johtavan erilaisiin sairauksiin (Lovell & Lee, 2011). Tässä kuvauksessa ilmenee, että kiusaaminen etenee ihmisen uupumiseen, ja myös tämä on kirjallisuuden kanssa yhdensuuntainen tulos (esim. Rodríguez – Muños ym., 2009; Allen ym., 2015). Kiusatun arvottomuuden ja vihan tunteita on niin ikään noussut esiin muissa tutkimuksissa (Ayoko ym., 2003). Etenkin pitkäkestoinen kiusaaminen kasvattaa ihmisen alttiutta sairastua masennukseen ja on yhteydessä myös vakaviin somaattisiin sairauksiin, kuten sydän – ja verisuonitauteihin (Vartia – Väänänen, 2003). Käänteisesti Lovell ja Lee (2011) ovat havainneet, että kiusatun terveydentilassa tapahtui huomattavaa paranemista, kun hän jätti työn, jossa häntä kiusattiin ja sai uuden työn.

Yksi Sperryn ja Duffyn (2009) esiintuomista työpaikkakiusaamisen lähikäsitteistä, *työtrauma*, viittaa kiusaamisen ikäviin seurauksiin, sen **psykologiseen traumatisoituuteen**. Esimiehensä

kiusaama viestintäpäällikkö Hilikka Ahde totesi eräässä lehtihaastattelussa (Eeva – lehti, 10/2014): ”Monet aiemmat vastoinkäymiset ovat vahvistaneet minua, mutta tämä ei. Tämä on tuntunut vain musertavalta.” **Tämän tutkimuksen tulokset voidaan tulkita ihmisen psykologisena traumatisoitumisena, jonka voi nähdä kudelmassa koettuna jatkumona.** Voidaan puhua **traumatisoitumisen polusta**, vaikkakaan en ajattele tajunnallisten merkitysten kehkeytyvän polun tavoin lineaarisesti, vaan prosessinomaisina verkostoina, kuten merkitykset tajunnan perusluonteen mukaisesti kehkeytyvät (esim. Rauhala, 1990, 1995, 1998). Polun käsite siis kuvaa tässä merkitysten kehkeytymisen jatkumoa. Traumatisoitumisen polku on joukko rinnakkaisia ja myöhemmin ilmaantuvia merkitysten kehkeytymisen prosesseja ihmisen tajunnassa. Merkitykset muodostuvat jokaisen ihmisen tajunnassa omalla tavallaan monimutkaisina yhteenkietoutumina ja edelleen näiden kerrostumina. Ajan kuluminen luo kokemuksiin kerrostuneisuutta, tuoden uutta ja yhdistäen uutta vanhan aiemman kokemuksen kanssa tajunnallisessa kokonaisuudessa, jossa kaikki liittyy kaikkeen. Tajunnallisia merkitysverkostoja voi verrata ihmisten muodostamiin kyläyhteisöihin. Kussakin kylässä on kaikella funktionsa: tajunnassa ei tapahdu asioita sattumanvaraisesti, vaan ihmiselle elämäntilanteet tarkoittavat jotakin. Kylistä lähtee teitä, eli merkityskokonaisuudet ovat yhteydessä aina toisiin merkityskokonaisuuksiin. Kun ihminen on jatkuvassa suhteessa erilaisiin elämäntilanteisiin, nämä tajunnan kylät muuttuvat: ne rapistuvat ja niihin rakennetaan uutta - siis merkitysverkostot muuttuvat ja kerrostuvat tajunnassa.

Kudelmista hahmottamani traumatisoitumisen polku kuvaa psykologisen trauman tajunnallista ilmentymää. Kokemus vaihtelee yksilöittäin, mutta pääsääntöisesti työpaikkakiusaamisesta traumatisoitumisen voidaan ajatella lähtevän liikkeelle esimiehen kielteisestä käytöksestä alaistaan kohtaan niin, että sen kanssa rinnakkain syntyy muuhun sosiaaliseen kontekstiin liittyviä tajunnallisia merkityksiä. Ihminen kokee kiusaamisen vaikutuksia, jotka voivat ilmetä merkityksinä kehosta ja psyykkisestä voinnista, ja hänelle nousee pyrkimys muuttaa tilannetta paremmaksi, tarve päättää koettu kiusaaminen jotenkin. Merkityksiä kiusaamisen vaikutuksesta omaan vointiin, itsetuntoon ja terveyteen voivat kehkeytyä myös sen jälkeen, kun kiusaaminen on jo päättynyt. Ajallista viivettä ei voida merkitysten kehkeytymisessä määritellä, sillä kokemus kiusaamisen etenemisestä on yksilöllinen. Tulosten jäsenysten sisällöllinen vaihtelu ilmentää kiusaamiskokemuksen yksilöllisyyttä.

Työpaikkakiusaamisessa ei ole kyse hengen tai fyysisen koskemattomuuden uhasta, joten lääketieteellisen diagnostiikan mukaan se ei ole psykologinen trauma. Matthiesen ja Einarsen (2004) ovat kuitenkin havainneet ihmisille muodostuneen pitkään jatkuneen työkiusaamisen seurauksena post – traumaattisen stressihäiriön (PTSD) oireita. PTSD on ahdistushäiriö, johon kuuluu muun muassa trauman uudelleenkokeminen mielikuvissa, traumasta muistuttavien asioiden

välttämisen ja ylivilpystila (jännittyneisyys), ja näitä on ilmennyt myös kiusatuilla (Tehrani, 2004). Kiusatuilla on lisäksi kielteisiä uskomuksia maailmasta, muista ihmisistä ja itsestä (Rodríguez – Muños ym., 2010), ja edellä mainittua sairastumista (Escartín ym., 2009; Lovell & Lee, 2011; Rodwell ym., 2012; Vartia – Väänänen, 2003). Leymann ja Gustafsson (1996) ovat kyseenalaistaneet tiukkoja kriteereitä psykologisen trauman määrittelyssä, koska työpaikalla koettu henkinen väkivalta voi aiheuttaa kiusatuille yhtä lailla voimakkaita psyykkisiä oireita. Koska henkisen väkivallan ei nähdä lääketieteellisessä mielessä traumatisoivan ihmistä, työpaikkakiusatut saattavat olla väliinputoajia avun saannin suhteen.

Kudemat ilmentävät sosiaalista hylkäämistä: ihminen kokee tulevansa kielteisesti kohdelluksi, hän ei saa tilanteeseensa tarpeellista apua, ja hän voi joutua jättämään työpaikkansa. Myös työpaikkakiusaamisen seurausten – mahdollisen sairastumisen – voidaan katsoa eristävän kiusattua sosiaalisesti. Sosiaalisen kuulumisen tunne on ihmiselle erittäin tärkeää ja tämä on todennettu neurofysiologisestikin (esim. Eisenberger, Lieberman & Williams, 2003). Ihminen tuntee voimakasta psyykkistä tuskaa menettäessään muiden ihmisten sosiaalisen hyväksynnän, ja jopa työnsä työpaikkakiusaamisen johdosta. Poijula ja Ahonen (2007) kertovat irtosanottuja käsittelevässä kirjassaan, että työn menetyksen johdosta ihminen menettää itsearvostuksensa, terveytensä ja sosiaalisen roolinsa työpaikalla sekä yhteenkuuluvuuden tunteen työyhteisössä. Tällaisen sosiaalisen menetyksen he ajattelevat traumatisoivan ihmistä psykologisesti. Katson, että työpaikkakiusaamisessa sosiaalinen hylkääminen tapahtuu jo ennen työn menetystä, kun kiusattu kokee menettäneensä itseluottamuksensa ja eikä hän saa tilanteeseensa riittävää apua. Kiusaamisessa työkavereiden on todettu olevan tietoisia kiusaamisesta, mutta kiusatun puolustamisessa passiivisia (Tye – Williams & Krone, 2015), ja tämä voi kiusaamisessa vahvistaa traumatisoitumista.

Erityisesti työpaikkakiusaamisen trauman hoitamisesta tai hoitomenetelmistä ei juuri löydy tutkimustietoa. Psykologisen trauman hoitamiseen voi riittää lyhytkestoinen interventiosarja (Levine, 2012). Työterveyspsykologit voisivat auttaa kiusaamisen aiheuttamista traumaista kärsiviä asiakkaitaan lyhyisiin asiakastapaamisiin soveltuvilla interventioilla, esimerkiksi kognitiivisella lyhyt – terapialla tai Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR) terapian avulla (Saari, 2003), koulutuksestaan riippuen. Kuten aikuisten traumaissa yleensä, voisi myös työpaikkakiusaamisesta syntyneeseen traumaan soveltaa traumaohitoon kehitettyä sensorimotorista psykoterapiaa, jossa otetaan huomioon trauman fysiologinen ilmeneminen ja vaikutukset (Ogden, Minton & Pain, 2009). Sensorimotorisessa psykoterapiassa trauman emotionaalinen ja kognitiivinen prosessointi yhdistetään keholliseen työstämiseen. Näen, että traumatisoitumista voidaan myös lieventää tai ennaltaehkäistä puuttamalla siihen varhaisessa

vaiheessa, ja puuttumiseen velvoittaa myös työturvallisuuslaki, joka edellyttää työnantajaa ryhtymään toimiin häirinnän poistamiseksi tiedon siitä saatuaan (Työturvallisuuslaki, 2002).

Johtuen merkitysten yksilöllisestä ilmenemisestä, on kiusaamisen kokemuksen aiheuttama kärsimys jokaisella sen kokeneella omanlaisensa. Toisen ihmisen kärsimys on hänen omansa: ihminen on yksilöllisen kokemuksensa kanssa yksin, kukaan ei täysin ymmärrä häntä, ja tämä on kiusaamisen inhimillinen tragedia. Työpaikkakiusaaminen voi olla psykologisesti erittäin tuskallinen, traumaattinen, ja siten vahingoittava kokemus, ja ihmiset selviytyvät siitä eri tavoin. Se on kokemus, joka tulisi nähdä sekä tutkimustyössä että psykologisessa auttamistyössä yksilökohtaisena kokonaisuutena, kaikkine siihen liittyvine merkityksineen, jolloin kohtaamisessa myötäällään merkitysten ilmenemisen tajunnallista perusrakennetta ja jolloin pystytään auttamaan ihmistä hänen omien tarpeidensa mukaan.

3.3 Tutkimuksen toteutuksen arviointia

Tutkimuksen toteuttamisessa olen noudattanut aiemmin käyttämäni ja hyvin tuntemaani fenomenologisen erityistieteen periaatteita. Tästä syystä arvioin tämän tutkimuksen onnistumista **fenomenologiselle tutkimusorientaatiolle suunnatuilla kriteereillä** (Perttula, 1995a).

Fenomenologinen tutkimusorientaatio on tuntunut luontevimmalta, koska itseäni on tutkijana kiinnostanut fenomenologisen psykologian kysymyksenasettelun mukaisesti *kuvata*, millaisena ihminen kiusatuksi tulemisensa kokee esimiehen ollessa hänen kiusaajansa.

Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden välttämättömäksi ehdoksi Perttula (1995a) katsoo **ontologisen relevanttiuden**, millä hän tarkoittaa tutkimusmetodin ja tutkimuksen kohteena olevan ilmiön perusrakenteen keskinäistä vastaavuutta. Tässä tutkimuksessa kokemuksen tutkimiseen kehitetty analyysimetodi on vastannut tutkimuksen kohteen perusrakennetta, koska tutkittava ilmiö on tajunnallisina merkityssuhteina todellistuva ilmiö (Rauhala, 1990, 1995, 1998; Varto, 2005), työpaikkakiusaamisen kokemus. Tutkimusaineistoni on ollut varsin laaja, ja tämän vuoksi analyysi on ollut aikaa vievää ja tuntunut ajoittain hyvin työläältä. Näiden johdosta on ollut perusteltua tiivistää yleisen osan analyysi kolmeen vaiheeseen, koska näin aineiston hallinta on parantunut suhteessa aiempaan yleisen analyysiosan alkuvaiheessa. Tästä huolimatta tuloksista on kuitenkin tullut listamaiset. 34:n ihmisen kokemukset samasta elämäntilanteellisesta suhteesta ovat äärimmäisen erilaisia. Ainut kirjoittajia yhdistävä elämäntilanne on kokemus esimiehen itseen kohdistamasta kiusaamisesta työpaikalla. Kirjoitukset ovat olleet niin erilaisia, että aluksi olen ollut liian varovainen analyysissa ja pelännyt kadottavani aineistosta jotakin olennaista. Minulta on vaatinut paljon ajatuksen työstämistä oppia pois liiasta varovaisuudesta, ja uskon tulosten

listamaisuuden olevan jääne liiallisesta varovaisuudestani.

Perttulan (1995a) fenomenologisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti olen koettanut **havainnoida tutkimusaineistoa avoimesti**, sen sisältämien merkitysten pohjalta. Jos tutkimukseen osallistuva henkilö kirjoittaa kirjeen oletan, että hän kuvaa kirjoituksessaan kokemuksiaan eletyn kaltaisina. Fenomenologiassa yksilön ilmaisemaa autenttista kokemusta ei kyseenalaisteta (Perttula, 1995b). Aineistolähtöisyyttä on tukenut mielestäni alkuperäisen aineiston lukeminen, koska näin olen säilyttänyt laajaan aineistoon tuntuman ja jäsentänyt sitä. Näen alkuperäisen tekstiaineiston jatkuvan lukemisen erittäin tärkeänä kirjoitusten keskinäisen erilaisuuden vuoksi. Etenkin tutkimuksen taukojen jälkeen katson paluun alkuperäiseen aineistoon olevan välttämätöntä. Tämän johdosta olen saanut nopeasti uudestaan tuntuman tutkimukseen ja pystynyt varmistumaan siitä, etten jätä tutkittavan ilmiön kannalta olennaisia asioita pois analyysistä edetessäni kohti tuloksia.

Tutkimuksen **kontekstisidonnaisuudella** Perttula (1995a) tarkoittaa tutkimusprosessin sidonnaisuutta tutkimustilanteeseen. Tässä kulminoituvat kirjoitusaineiston edut fenomenologisessa tutkimuksessa. Haastattelussa haastattelijalla ei voi olla vaikuttamatta tutkimusaineiston muodostumiseen, koska haastattelijalla ja haastateltavalla ovat toistensa tilanteen rakennetekijöitä, ja sekä haastattelijalla että haastattelutilanteella saattavat monella tavoin vaikuttaa kokemuksen ilmaisemiseen. Sen sijaan ilmoitus, johon kirjoittajat vastaavat, antaa vapauden vastata ilmoitukseen tai olla vastaamatta. Vastaajilla on silloin mahdollisuus kirjoittaa kokemuksestaan niin, että tutkijan ja tutkimustilanteen vaikutukset jäävät vähäisiksi. Tilanteen rakennetekijöinä ovat tällöin aineistonhankintailmoitus ja kiusaamista kokenut henkilö. Katson tässä onnistuneeni, ja näen mediassa ilmoittamisen erittäin hyvänä fenomenologisen aineiston hankintatapana. Ennakkotietojen puuttuminen helpotti myös tutkijan sulkeistamisen toteuttamista. Jotkut kirjoittajat ilmaisivat pitävänsä kirjoittamista kiusaamiskokemuksesta toipumisen apuna, ja mahdollisuus anonyymiin kirjoittamiseen saattoi rohkaista osallistumaan tutkimukseen. Aineistonhankintatavan puutteena pidän kuitenkin yhtäältä sitä, että ilmoitukseen voivat vastata vain ne kiusaamista kokeneet, jotka pystyvät ilmaisemaan itseään kirjoittamalla ja toisaalta sitä, että tarkennuksia kirjoitusten mahdollisesti herättämiin kysymyksiin tutkijan täytyy pyytää jälkikäteen.

Edelleen fenomenologista tutkimusta on arvioitava **tutkimusprosessin johdonmukaisuuden** näkökulmasta (Perttula, 1995a). Tutkimus eteni johdonmukaisesti siten, että keräsin tutkimusaineistoni itse laatimallani lehti - ilmoituksella, toteutin analyysin kaikki vaiheet itse, ja pyrin kuvaamaan tutkimusprosessia mahdollisimman tarkasti. Johdonmukaisuutta saattoivat haitata tauot tutkimustyön tekemisessä, koska nämä aiheuttivat etäännyttämisä tutkimusaineistosta ja -työstä. Tämän korjaamiseksi olen toistuvasti perehtynyt uudelleen alkuperäiseen aineistoon, jolloin olen pystynyt olemaan suhteessa sekä kirjoittajien alkuperäiseen ilmaisuun että tutkimuksen tuloksiin.

Alkuperäisen tekstiaineiston lukeminen on niin ikään tukenut tutkimuksen säilymistä **idiografisena** mahdollisimman pitkään (Perttula, 1995b). Idiografisena säilymistä on saattanut vahvistaa myös tutkimuksen yleisen osan tiivistäminen kolmeen vaiheeseen. Analyysiprosessista on silloin muodostunut yksilökohtaista analyysia tiiviimpi, jolloin tutkittavat kokemukset eivät ole samalla tavoin etääntyneet yksilökohtaisuudesta.

Fenomenologiseen tutkimukseen keskeisesti kuuluvaa **sulkeistamisen** toimenpidettä on ollut haasteellisempaa toteuttaa tutkimuksen taukojen jälkeen kuin alussa yhtenäisen työskentelyn aikana, koska juuri omista elämäntilanteellisista syistä keskittyminen tutkimustyöhön on ollut vaikeaa, ja omat kokemukseni ja tietoni tutkimusaiheesta olivat alkuun verrattuna myös monipuolistuneet. Koko tutkimusprosessista olen kuitenkin oppinut aineistostani paljon sellaista, mitä en etukäteen osannut ajatella (olen esimerkiksi ymmärtänyt kiusaaminen mahdollisen traumatisoivuuden ja sosiaalisen kontekstin tajunnallisten merkitysten keskeisyyden työpaikkakiusaamisen kokemuksessa). Ajattelen myös toistuvan alkuperäisten kirjoitusten lukemisen analyysin eri vaiheissa edesauttaneen sulkeistamisen toteuttamista, ja katson tämän tukeneen tutkimuksen luotettavuutta.

Mielestäni omat elämäkokemukseni ovat tuoneet minun ja tutkimushenkilöiden elämismaailmaa lähemmäksi toisiaan, mutta vaikeista elämäkokemuksistani ja tauoista tutkimuksessa on ollut sekä etua että haittaa. Olen menettänyt luottamusta joihinkin ihmisiin ja yhteisöihin, ja vähän myös tähän yhteiskuntaan. Niinpä saatoin tutkimuksen lopussa nähdä työpaikkakiusaamisen kokemuksia aiempaa rikkaammin, mutta myös kyynisemmin ja kielteisemmin. Ehkä jotain myönteisen sävyistä on jäänyt minulta näistä syistä huomaamatta. Ikävät elämäkokemukseni ovat kuitenkin antaneet minulle rohkeutta katsoa kohti kielteisiä asioita tutkimuksessa, ja ehkä olen tämän johdosta nähnyt aineistossa jotain sellaista merkittävää, joka muutoin olisi jäänyt näkemättä. Työpaikkakiusaaminen ei ole myönteinen asia – miksi sitä pitäisi väkisin sellaisena nähdäkään?

Fenomenologisen psykologian **metodin ansiona** näen sen, että mielestäni sillä voi tavoittaa tutkimuksen kohteena olevan tajunnallisen ilmiön olennaisen kuvatun ytimen ja se antaa eväät kokemuksellisen ilmiön hahmottamiseen kokonaisuutena. Näin olen päätellyt etenkin tutkimuksen viimeisen vaiheen toteutuksesta. Kun olen lukenut alkuperäisiä kirjoituksia ja samalla verrannut niiden sisältöjä tuloksiin, olen kokenut tutkimustulosten todella vastanneet sisällöltään alkuperäisiä kirjoituksia. Tämä näyttää sen, että yksilökohtainen ja yleinen analyysi ovat muodostaneet keskenään jatkumon tutkimuksen tauoista huolimatta. Perttulan (1995b, 1998, 2000) analyysimetodista oli tämän tutkimuksen tekemisessä hyötynä niin ikään metodin systemaattisuus, sillä juuri tämän ajattelin johtaneen minut nopeasti kiinni tutkimuksen tekemiseen taukojen jälkeen.

Katson mielikuvatason muuntelun metodisen toimen turvaavan tutkimukseen osallistuneiden intimiteettisuoja, koska tutkimuksessa vaihe vaiheelta etäännyttään heidän alkuperäisistä *ilmaisuistaan*, vaikkakin sisällön kuvaus pyritään säilyttämään alkuperäisenä. Fenomenologisen analyysin toisen osan toteuttaminen, eli yleisen työpaikkakiusaamisen kokemuksen etsiminen on ollut perusteltua, koska eri ihmisten kokemuksissa voi esiintyä samankaltaisia merkityssisältöjä (Perttula, 1995b).

Metodin puutteena pidän laajan aineiston hallinnan ongelmia. Suuri tutkimushenkilöiden määrä, ja erilaisissa ja ainutkertaisissa elämäntilanteissa toteutuvat kokemukset, olivat varsinkin analyysin ensimmäisen osan toteutuksessa vaikeasti hallittavissa runsautensa ja sisällöllisen vaihtelevuutensa vuoksi. Menetelmän puutteena näen myös alkuperäisessä aineistossa olevan tunnelatauksen välittymättömyyden analyysiprosessin läpi tuloksiin. Kun olen samanaikaisesti tulosten muodostamisen yhteydessä lukenut alkuperäistä aineistoa läpi, olen huomannut useimpien alkuperäisten kirjoitusten tihkuvan voimakkaita emootioita. Nämä ovat olleet jokaisessa alkuperäiskirjoituksessa ihmisen eksistentiaalisesta ainutlaatuisuudesta johtuen erilaisia. Puutteena on se, että analyysin ulkopuolelle jää ihmisen ei - kielellinen ilmaisu, kuten ilmeet, eleet, itku, nauru ja muut äännähdykset, jotka kuitenkin olisivat deskriptiivisistä ja kokonaisuuden näkökulmasta olennaisia ihmisen kokemuksen kuvaamisessa. Miten paljon kokemus muuttuu, kun pois jää ei – kielellinen ilmaisu? Voidaanko saada tulokseksi kokemuksen *kokonaisuus*, jos analyysissä karsiutuu pois kielellisesti tavoittamattomissa oleva kokemuksen ilmaisu, esimerkiksi tunteet? Perttula (2011) kuvaa tätä analyysin ulkopuolelle jäävää näin: ”Tunteet kehkeytyvät psyykkisessä toiminnassa. Ne eivät vaadi muodostukseen kieltä, käsitteitä eivätkä edes toisten ihmisten olemassaoloa sosiaalisen, jaetun maailman mielessä. Tunteet eivät edellytä myöskään aiheita etäännyttävää ja kehystävää tajunnallista taitoa. Ne eivät edellytä rakentavaa ymmärtämistä.” Tämä viittaa mielestäni siihen, että ainoana keinona käsitteellistämättömän tutkimisessa näyttäytyy havainnointi, vaikkakaan toisen ihmisen sisäistä maailmaa ei tutkija voi havaita ”sisältä päin”. Näitä puutteita voi osin korjata esimerkiksi haastatteluaineiston videonauhoituksilla, ja kirjoitusaineistoissa tunneilmaisuja voisi kirjata ylös ja kehittää näiden analysointia. Ongelmaksi nousee näissä kuitenkin tutkijan ilmaisu ja tulkinta. Miten ilmaista ei – kielellistä tutkimuksessa? Mitkä silloin ovat tutkijan keinot hallita tulkintaa ja miten deskription periaatetta silloin voi tieteellisesti toteuttaa? Tunnekokemuksiaan ei tutkija voine sulkeistaa.

Tutkijan vastuullisuudella on suuri merkitys arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta tutkimustyön subjektiivisuuden vuoksi. Kuitenkaan tutkimuksen kulun kaikkia yksityiskohtia ei voida kuvata tässäkin tutkimuksessa. Näin painottuu tutkijan vastuu tutkimuksen toteutuksen systemaattisuudesta ja ankaruudesta (ks. Perttula, 1995a, 2000).

3.4 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää niin kiusaamista kokeneiden auttamisessa ja työyhteisöissä käytännön tasolla kuin työyhteisöjä koskevissa tutkimuksissakin.

Vaikka mitkään tajunnallisista ydinmerkityksistä eivät ole toisiinsa nähden ensisijaisia, pidän tarpeellisenä tulosten sosiaalisen kontekstin ja yhteisökiusaamisen tajunnallisten ydinmerkitysten korostamista. Kiusaaminen ei tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä – kokemuksen kudelmiin liittyy elämäntilanteen konteksti, joka on sosiaalinen – ja tämän johdosta työpaikkakiusaamisen tutkimuksissa ja kiusaamisen selvittelyissä tulisi jatkossa aina nähdä nämä sosiaalisuuteen liittyvät kokemukset.

Työpaikkakiusaamisen ydinmerkitykset ilmentävät sairastumista ja psykologista traumatisoitumista. Koska kiusaamisen ydinmerkitykset ovat ymmärrettävissä pahan kokemuksen jatkumona ja kyseessä on henkisen väkivallan aiheuttama trauma, ensisijaisena ratkaisumuotona ei silloin voi olla osapuolten välinen keskustelu, vaan kiusaaminen on ratkaistava työnjohdollisin keinoin sen jälkeen, kun asianosaisten näkökulmat on erikseen kuultu. Psykologin työni kautta minulle on syntynyt käsitys ihmisen tehokkaista psyykkisistä voimavaroista ja selviytymiskyvystä elämän vastoinkäymisissä. Kun tässä tutkimuksessa on muodostunut käsitys työpaikkakiusaamisen psykologisesta traumatisoivuudesta, nousee tarve tutkia ihmisen tämäntyyppisestä traumasta toipumisen tajunnallisia merkityksiä enemmän. Näiden traumojen hoitomenetelmistä tarvitaan niin ikään tutkimustietoa, jolloin voidaan kehittää työpaikkakiusaamisesta juontuvan trauman hoitoon täsmentyviä hoitomenetelmiä.

Ihminen ymmärtää parhaiten itse omaa kokemustaan. Tajunnassa kokemus ilmenee kokonaisuutena, toisiinsa yhteydessä olevina merkitysten kudelmina. Merkitysten muodostuminen ei tapahdu lineaarisesti tai vaihe vaiheelta, vaan monimutkaisina rinnakkaisina ja päällekkäisinä yksilöllisinä tajunnallisina prosesseina. Vaikka esimiestensä kiusaamien ihmisten kokemuksissa esiintyi samankaltaisia sisältöjä, on käytännön työssä huomioitava kokemusten yksilöllisyys. Ennen kaikkea niin kiusaamisen tutkimustyössä kuin auttamistyössäkin, ihmisen kokemus tulee ottaa vastaan kokonaisena, sellaisena kuin hän itse sen tuo esille. Tällaisen, yksilöllisten merkitysten huomioimisen, empatian avulla, ihminen voi tulla autetuksi kokemuksensa psykologisessa kohtaamisessa.

LÄHTEET

- Allen, B. C., Holland, P. & Reynolds, R. (2015). *The effect of bullying on burnout in nurses: The moderating role of psychological detachment*. *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), s. 381 – 390.
- Ayoko, O. B., Callan, V. J. & Härtel, C. E. (2003). *Workplace conflict, bullying and counterproductive behaviors*. *International Journal of Organizational Analysis*, 11 (4), s. 283 – 301.
- Bond, S. A., Tuckey, M. R. & Dollard M. F. (2010). *Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress*. *Organization Development journal*, 28 (1), s. 37 – 56.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennet, M. M. & Watson, C. P. (2010). *Target personality and workplace victimization: A prospective analysis*. *Work & Stress*, 24 (2), s. 140 – 158.
- Cemaloglu, N. (2011). *Primary principals' leadership styles – School organizational health and workplace bullying*. *Journal of Educational Administration*, 49 (5), s.495 – 512.
- D’Cruz, P. & Noronha, E. (2010). *Protecting my interests: HRM and targets' coping with workplace bullying*. *Qualitative Report*, 15 (3), s. 507 – 534.
- De Cuyper, N., Baillien, E. & De Witte, H. (2009). *Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying*. *Work & Stress*, 23 (3), s. 206 – 224.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D. & Williams, K. D. (2003). *Does rejection hurt? An fMRI study of social rejection*. VOL 302, www.scn.ucla.edu/pdf/Cyberball290.pdf
- Escartín, J., Rodríguez – Carballeira, A., Zapf, D., Porrúa, C. & Martín – Peña, J. (2009). *Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying*. *Work & Stress*, 23 (3), s. 191 – 205.
- Giorgi, A. (1988a). *The phenomenological psychological learning and the verbal learning tradition*. Teoksessa: A. Giorgi (toim.), *Phenomenology and Psychological Research* (s. 23–85). Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Giorgi, A. (1988b). *Sketch of a psychological phenomenological method*. Teoksessa: A. Giorgi (toim.), *Phenomenology and Psychological Research* (s. 8–21). Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Giorgi, A. (1997). *The theory, practice and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure*. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28 (2), s. 235-260.
- Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G. & Skogstad, A. (2011). *Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying*. *International Journal of Stress Management*. American Psychological association, 18 (4), s. 304 – 323.
- Heinämaa, S. (2000). *Ihmetys ja rakkaus. Esseitä ruumiin ja sukupuolen fenomenologiasta*. Jyväskylä: Nemo.
- Husserl, E. (1995). *Fenomenologian idea: Viisi luentoa*. Suom. J. Himanka, J. Hämäläinen & H. Silvenius. Helsinki: Loki-Kirjat.
- Lehtomaa, M. (2011). *Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen* (s. 163 – 194). Teoksessa: J. Perttula ja T. Latomaa (toim.), *Kokemuksen tutkimus – Merkitys, tulkinta ja ymmärtäminen*. 4. painos. Tampere: Juvenes Print.
- Levine, P. A. (2012). *Kun tiikeri herää. Trauma ja toipuminen*. 2. painos. Oulu: Traumaterapiakeskus.
- Lewis, D. (2004). *Bullying at work: The impact of shame among university college lecturers*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3), s. 281 – 299.

- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the development of post – traumatic stress disorder*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 119 – 126.
- Liefooge, A. P. D. & Mackenzie Davey, K. (2001). *Accounts of workplace bullying: The role of the organization*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), s. 375 – 392.
- Loerbroks, A., Weigl, M., Li, J., Glaser, J., Degen, C. & Angerer, P. (2015). *Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in Germany*, Journal of Psychosomatic Research, 78, 168 – 172.
- Lovell, B. L. & Lee, R. T. (2011). *Impact of workplace bullying on emotional and physical well – being: a longitudinal collective case study*. Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, (20), 344 – 357.
- MacIntosh, J. (2006). *Tackling work place bullying*. Issues in Mental Health Nursing, 27, s. 665 – 679.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2004). *Psychiatric distress and symptoms of bullying at work*. British Journal of Guidance and Counselling, 32 (3), s. 335 – 356.
- Matthiesen, G. E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2011). *The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying*. Journal of Business Ethics, 99 (4), s. 637 – 638.
- Ogden, P., Minton, K. & Pain C. (2009). *Trauma ja keho. Sensorimotorinen psykoterapia*. Oulu: Kalevaprint Oy.
- Ólafsson, R. F. & Jóhannsdóttir, H. L. (2004). *Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying*. British Journal of Guidance and Counselling, 32 (3), s. 319 – 333.
- Perttula, J. (1995a). *Kokemuksen tutkimuksen luotettavuudesta*. Kasvatus, 1, 39–47.
- Perttula, J. (1995b). *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.
- Perttula, J. (1996). *Deskriptio ja tulkinta: Psykologin avaimia kokemukseen*. Psykologia 31 (1), s. 9–18.
- Perttula, J. (1998). *The experienced life-fabrics of young men*. Jyväskylä Studies of Education. Väitöskirja. Psychology and Social Research.
- Perttula, J. (2000). *Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilua*. Kasvatus, 31 (5), s. 428–442.
- Perttula, J., Haataja, H. & Kautto, A. (2001). *Miten huomaa olevani työuupunut? Työuupumuksen tunnistamiskokemusten fenomenologis-psykologista kuvausta*. Työ ja ihminen, (3), 157–170.
- Perttula, J. (2011). *Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria* (s. 115 – 162). Teoksessa: J. Perttula ja T. Latomaa (toim.), Kokemuksen tutkimus – Merkitys, tulkinta ja ymmärtäminen. 4. painos. Tampere: Juvenes Print.
- Poijula & Ahonen (2007). *Irtisanotut*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Rauhala, L. (1990). *Humanistinen psykologia*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rauhala, L. (1995). *Tajunnan itsepuolustus*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rauhala, L. (1998). *Ihmisen ainutlaatuisuus*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rayner, C. (1997). *The incidence of workplace bullying*. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7, 199 - 208.

- Rayner & Keashley (2005). *Bullying at work: A perspective from Britain and North America*, (s. 271 - 296). Teoksessa: S. Fox ja P. E. Spector (toim.), *Counterproductive Work behavior – Investigators of Actors and Targets*. Washington: American Psychological Association.
- Restubog, S. L., Scott, K. L. & Zagenczyk, T. J. (2011). *When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision*. *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association, 96 (4), s.713 – 729.
- Rodríguez – Muños, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno – Jiménez, B. & Pastor, J. C. (2009). *Cross – Lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies*. *Work & Stress*, 23 (3), s. 225 – 243.
- Rodríguez – Muños, A., Moreno – Jiménez, B., Sanz Vergel, A. & Garrosa Hernández, E. (2010). *Post – traumatic symptoms among victims of work – place bullying: Exploring gender – differences and shattered assumptions*. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (10), s. 2616 – 2635.
- Rodwell, J., Demir, D., Parris, M., Steane, P. & Noblet A. (2012). *The impact of bullying on health care administration staff: Reduced commitment beyond the influences of negative affectivity*. *Health Care Management Review* Lippincott Williams & Wilkins, Inc. Publish ahead of print, May 17.
- Rogers, K - A. & Kelloway, E. K. (1997). *Violence at work: Personal and organizational outcomes*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2 (1), s. 63 - 71.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H. & Hodson, R. (2009). *Supervisory bullying, status inequalities and organizational context*. *Social Forces*, 87 (3), s. 1561 – 1589.
- Saari, S. (2003). *Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen*. Helsinki: Otava Oy.
- Salin, D. (2001). *Prevalence and forms of bullying among business professionals A comparison of two different strategies for measuring bullying*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), s. 425 – 441.
- Salin, D. (2015). *Riskfactors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56 (1), 69 – 77.
- Soylu, S. (2011). *Creating a family or loyalty – based framework: The effects of paternalistic leadership on workplace bullying*. *Journal of Business Ethics*, 99 (2), s.217.
- Sperry, L. & Duffy, M. (2009). *Workplace mobbing: Family dynamics and therapeutic considerations*. *The American Journal of Family Therapy*, 37, s. 433 – 442.
- Suikki, S. & Perttula, J. (2000). *Iäkkäiden naisten koettu hyvinvointi. Fenomenologis – hermeneuttinen näkökulma*. *Gerontologia*, 14 (4), s. 241 – 251.
- Tehrani, N. (2004). *Bullying: a source of chronic post – traumatic stress*. *British journal of Guidance & Councelling*, 32 (3), 356 – 366.
- Tepper, B. J. (2000). *Consequences of abusive supervision*. *Academy of Management Journal*, 43 (2), s. 178 – 190.
- Tye – Williams, S. & Krone, K. J. (2015). *Chaos, reports and quests: Narrative agency and co – workers in stories of workplace bullying*. *Management Communication Quarterly*, 29 (1), s. 3 – 27.
- Työturvallisuuslaki. (2002) §28. Viitattu 15.4.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

- Vartia – Väänänen, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well – being and health*. Väitöskirja, Helsingin yliopisto. People and work research reports 56. Finnish institute of occupational health.
- Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2004). *Työyhteisötörmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikalla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Varto, J. (1992). *Fenomenologinen tieteen kritiikki*. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta, Vol. XXX, SUFI – Tutkimuksia.
- Varto, J. (1996). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. 2. painos. Tampere: TammerPaino Oy.
- Varto, J. (2005). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Viitattu 1.6.2015.
http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf.
- Yildirim, A. & Yildirim, D. (2007). *Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses*. Journal of Clinical Nursing, 16, 1444 – 1453.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). *Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), s. 497 – 522.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2005). *Mobbing at Work: Escalated conflicts in organizations* (s. 237 – 270). Teoksessa: S. Fox ja P. E. Spector (toim.), Counterproductive Workbehavior – Investigators of Actors and Targets. Washington: American Psychological Association.