

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KYYNISYYS

Yksilö- ja organisaationäkökulmia työntekijöiden kyynisyyteen sosiaalityössä

Roosa Haukipuro
Kandidaatintutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Humanistis-
yhteiskuntatieteellinen
tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
kevät 2021

TIIVISTELMÄ

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KYYNISYYS

Yksilö- ja organisaationäkökulmia työntekijöiden kyynisyyteen sosiaalityössä

Roosa Haukipuro

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Kaisa Haapakoski

Päivämäärä: 5.5.2021

Sivumäärä: 36

Tämän, väljästi integroivaa kirjallisuuskatsausta mukailevan tutkielman keskeinen tehtävä on ollut selvittää, millaisilla tekijöillä sosiaalityöntekijöiden kyynisyyttä voidaan selittää, ja millaisia seurauksia ilmiöllä on havaittu yksilö- ja organisaatiotasolla. Yhteiskunnallisten arvojen ja tavoitteiden kiristyminen näkyy sosiaalityössä palveluiden karsimisena ja asiakkaan vastuun korostamisena, mikä vaikeuttaa sosiaalityölle ominaista arvo- ja empatiatyöskentelyä ja lisää työntekijöiden merkityksettömyyden, pahoinvoinnin ja turhautumisen kokemuksia. Työuupumisen ja -hyvinvoinnin tarkastelu on korostunut sosiaalityön tutkimuksessa, kun taas työntekijöiden kyynisyyden tutkiminen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kyynisyys linkittyy myös tiiviisti työntekijöiden pahoinvointiin ja vaihtuvuuteen, joten ei ilmiöitä voi täysin erottaa toisistaan. Työntekijöiden kyynisyyden tutkiminen tarjoaa kuitenkin syvällisempää ymmärrystä työntekijöiden organisaatiossa ja asiakassuhteissa ilmentämistä asenteista.

Sekä kyynisyydelle, että sen lukuisille alakäsitteille (mm. organisatorinen, työ-, ammatti-, yhteiskunnallinen, työntekijöiden kyynisyys) annetaan kirjallisuudessa erilaisia selityksiä ja määritelmiä. Organisatorisen kyynisyyden tutkimus näyttää hakutulosten perusteella painottuneen tutkimuskentällä eniten. Sosiaalityöntekijöiden kyynisyyttä tutkittaessa ja käsitteitä valikoidessa on kuitenkin hyvä huomioida muodostettujen määritelmien epäjohdonmukaisuus sekä käsitteiden vivahte-erot. Työkyynisyyttä on ehdotettu termiksi, jonka avulla auttamisaloille tyypillisiä rooli- ja arvoristiriitoja voitaisiin lähestyä. Toisaalta termi organisatorinen kyynisyys, joka määrittyy työntekijän organisaatioon kohdistamaksi kielteiseksi asenteeksi suuntaa katsetta organisaatiopolitiikan ja esimiestyön rooliin ilmiössä.

Kirjallisuuden perusteella näyttää siltä, että erityisesti siirtymä opinnoista työelämään asettaa sosiaalityöntekijät haavoittuvaksi alan haasteellisille olosuhteille. Opinnoissa omaksuttujen arvojen ja sosiaalityöntekijäidealin sovittaminen työelämän todellisuuteen voi aiheuttaa vastavalmistuneessa todellisuushokin. Työvuosien ja iän tuoma kokemus sekä luottamus omaan ammattitaitoon puolestaan lieventävät empatia-uupumista ja työstressiä. Kyynisyyttä tulisikin tutkia työntekijöiden pahoinvoinnin ohella. Paitsi alan ajankohtaisiin haasteisiin, myös ammattilaiseksi kasvuun polkuun peilaaminen voi tarjota kiinnostavaa lisäymmärrystä sosiaalityöntekijöiden kyynisyyden tutkimiseen.

Avainsanat: kyynisyys, kyyninen, työntekijä, sosiaalityö, sosiaalityöntekijä

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TIEDONHAKU	5
3	KYYNISYYDEN TEOREETTISET PERSPEKTIIVIT	7
	3.1 Kyynisyys yksilön ominaisuutena	8
	3.2 Organisatorinen kyynisyys	10
	3.3 Kyynisyyden lähikäsitteet	13
	3.4 Kyynisyyden seurauksia yksilö- ja organisaatiotasolla	15
4	RAKENNE- JA YKSILÖSEIKKOJA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KYYNISYYDEN TAUSTALLA	18
	4.1 Empatiauupuminen ja sijaistraumatisoituminen sosiaalityössä	18
	4.2 Sosiaalityöntekijöiden moraalinen ahdinko	21
	4.3 Sosiaalityöntekijän ammattilaiseksi kasvu ja haasteet urapolulla	22
	4.3.1 Siirtymä opinnoista työelämään ja ensimmäiset vuodet sosiaalityöntekijänä	23
	4.3.2 Pitkään alalla työskennelleet sosiaalityöntekijät	26
5	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
	LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

Tutkielmani aihe muotoutui puhtaasti oman kiinnostukseni pohjalta yllättyessäni sosiaalityön opintoihin kuuluvassa käytännön harjoittelussa positiivisesti työpaikan ilmapiiristä ja työntekijöiden myönteisestä asenteesta työtä ja asiakkaita kohtaan. Jaettuani kokemuksen muiden opiskelijoiden kanssa, huomasin, että olin muodostanut mielessäni sosiaalityöstä stereotyyppisen kuvan ja varautunut jo pettymykseen siitä, ettei työ välttämättä vastaisikaan opinnoissa muodostunutta kuvaa. Alan ajankohtaiset haasteet ja työntekijöiden uupuminen on tullut opinnoissa usein esiin, mutta työntekijöiden asenteista keskusteleminen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Halusin erottaa tutkielmani työuupumiskeskustelusta, sillä oletin, että työntekijä voi osoittaa työssään pettymystä ja turhautumista olematta välttämättä uupunut. Niinpä tutkielmani kiinnostuksen kohteeksi ja keskeiseksi käsitteeksi muotoutui kyynisyys.

Tutkielma noudattaa löyhästi integroivan kirjallisuuskatsauksen muotoa eli käytetty aineisto on muodostunut kirjallisuushakujen avulla. Vaikka ensimmäiset tiedonhakuyritykset JYKDOK:n Kotimaisten artikkelien tietokannassa (”sosiaalityö JA kyynisyys”) eivät tuottaneet tulosta, arvelin aiheen olleen alalla yleisessä keskustelussa huolimatta tutkimuksen puutteesta. Aihetta kartoittavien Google-hakujen tulokset osoittivatkin, että sosiaalityöntekijöiden kyynisyydestä on kirjoitettu epävirallisemmissa yhteyksissä. Esimerkiksi Anna Tiili (7.10.2018) kirjoittaa blogikirjoituksessaan sosiaalityössä toteutettavan arvotyön tuomasta merkityksellisyydestä sekä puolestaan merkityksettömyydestä, joka yhdistyy kyynisyyteen ja myötätunnon puutteeseen.

Kyynisyys määrittyy arkikielessä ja mielikuvissa helposti yksilön negatiiviseksi ominaisuudeksi. Google-haun (17.3.2021) tuottamien epävirallisten lähteiden määritelmät kuvaavat kyynisyyttä henkilön välinpitämättömyytenä, kylmyytenä, epäilevyytenä ja merkityksettömyyden kokemuksena sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä ilmenevänä pilkallisuutena, pahantahtoisuutena ja vähättelynä (ks. esim. Wikipedia; Kielitoimiston sanakirja; Kähkönen 2018; Salovuori 2013). Tutkimuskirjallisuudessa työntekijöiden kyynisyydelle annetaan hyvin erilaisia määritelmiä, joskin lähestymistavat voidaan karkeasti jaotella psykologiseen ja sosiologisiin. Psykologinen näkökulma ymmärtää kyynisyyden yksilön pysyvänä piirteenä tai ominaisuutena. Sosiologiset lähestymistavat huomioivat yksilön ominaisuuksia laajemmin myös tilannetekijöitä. Niissä lukuisten tarkentavien alakäsitteiden, kuten yhteiskunnallisen, organisatorisen, ammatti-, työ- ja organisaatiomuutoskyynisyyden määritelmät muodostuvat lähinnä kyynisyyden kohteen perusteella. (Dean, Brandes &

Dharwadkar 1998.) Vaikka painotukset vanhemmissa kirjoituksissa vaihtelevat, käsitetään kyynisyys tutkimuksissa nykyään pysyvien ominaisuuksien sijaan pikemminkin dynaamisena asenteena (Scott & Zweig 2016, 553).

Tehdessäni alustavia hakuja sosiaalityöntekijöiden kyynisyydestä, näytti tuloksiksi tulevan työuupumista ja -hyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia, joissa kyynisyys esitettiin työuupumisen seurauksena (ks. esim. Lepola 2008). Sosiaalityöntekijät Pohjoismaissa kokevat resurssien puutteen vuoksi paljon kuormittuneisuutta ja ristiriitoja työssään (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 413–414). Työntekijöiden kyynisyyden lisääntymistä eri puolilla maailmaa on selitetty juuri resurssien ja yhteiskunnallisten arvojen kiristymisellä (Malcolm 2014, 128). Niinpä myös tässä tutkielmassa olisi keinotekoisista yrittää täysin erottaa kyynisyyttä työuupumisesta tai -hyvinvoinnista, sillä nämä ilmiöt sekä työntekijöiden vaihtuvuus liittyvät keskeisesti toisiinsa (Bedeian 2007; Chiaburu, Peng, Oh, Banks & Lomeli 2013; Scott & Zweig 2016; Bang & Reio 2017). Resurssipula näyttäytyy yhteisenä tekijänä paitsi työntekijöiden kyynisyyden lisääntymisen, myös empatiaa uupumisen ja moraalisen ahdingon kokemisen taustalla. Koska varsinaisessa kyynisyyden tutkimuksessa sosiaalityön näkökulma jää melko etäiseksi, peilaan resurssihaasteiden roolia työntekijöiden empatiaa uupumisen ja moraalisen ahdingon kokemiseen, jotka ovat sosiaalityön tutkimuksessa tällä hetkellä kyynisyyttä paremmin tunnistettuja ilmiöitä.

Varhainen oletukseni ennen tutkimuskirjallisuuteen perehtymistä oli, että sosiaalityöntekijöiden kyyniset asenteet ilmenisivät ennen kaikkea työuran lopulla, jolloin liian monta epäonnistunutta asiakastilannetta nähtyään työntekijä menettäisi toivon asiakkaiden ja rakenteiden muutoksenmahdollisuuteen. Tutkimuskirjallisuus näyttää kuitenkin päinvastoin korostavan opinnoista työelämään siirtymää ja uran varhaisia vuosia kriittisenä ajanjaksona työntekijöiden kyynisyyden kannalta (ks. esim. Agllias 2010; Forsman 2010; Glassburn 2020). Rakenteellisten ja organisatoristen seikkojen ohella tarkastelen myös yksilön ominaisuuksia, peilaamalla ammatillisen uran eri vaiheissa ilmeneviä haasteita Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) asiantuntijaksi kasvamisen teoriaan. Keskeinen tutkimustehtäväni on selvittää, millaisia lähestymistapoja työntekijöiden kyynisyyteen on esitetty, ja millaisilla yksilö- ja organisaatiotekijöillä sosiaalityöntekijöiden kyynisyyttä voidaan selittää. Lisäksi tarkastelen, millaisia seurauksia sosiaalityöntekijöiden kyynisyydellä on heihin itseensä, asiakkaisiin sekä sosiaalityön organisaatioihin. Pohdin myös, onko ammatillisen uran vaiheella merkitystä sosiaalityöntekijöiden kyynisten asenteiden ilmenemiseen.

2 TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TIEDONHAKU

Tutkielmani on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, jonka tarkoituksena on kriittisesti koota ja arvioida aihealueeseen liittyviä tutkimustuloksia, sekä pyrkiä näiden avulla vastaamaan tutkimusongelmaan. Tutkimusprosessi on muotoutunut integroivaa, kuvailevaa kirjallisuuskatsausta mukaillen. Tutkimuskysymykset ovat suhteellisen väljiä ja olen pyrkinyt tarkastelemaan aihetta laajasti, huomioiden eri metodein tuotettuja tutkimuksia, mikä ei esimerkiksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa olisi suotavaa. Narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta tutkielmani eroaa siinä, että tutkimushistorian kuvaamisen ja tutkimusaukkojen löytämisen lisäksi pyrin tutkielmassani vielä tarkentamaan näkemystä sosiaalityöntekijöiden kyynisyydestä ja ilmiön tutkimisesta. (Ks. esim. Salminen 2011, 5–8.)

Aloitin tutkielmani tiedonhaun hakemalla JYKDOK:n kautta ARTO:sta (kotimainen artikkeliviitetietokanta) hakusanoilla ”sosiaalityö JA kyynisyys”, mikä ei tuottanut tuloksia. JYKDOK:n kansainvälisistä e-aineistoista hakulauseella ”social work AND cynicism” verkossa saatavilla olevia vertaisarvioituja artikkeleita löytyi yli 1000. Pikaisesti tuloksia selailemalla havaitsin, että työuupuminen esiintyi useissa tutkimuksissa jo otsikkotasolla. Tarkensin hakua ProQuestin Social Services Abstracts ja Sociological Abstracts -tietokantoihin, jotka soveltuvat tiedonhaun sosiaalityön kontekstissa. Lisäämällä hakulauseeseen emotiot ja rajaamalla työuupumisen ulkopuolelle (”social work AND cynicism AND emotion NOT burnout”), löysin 26 tuloksen joukosta ensimmäiset tutkielmani kannalta kiinnostavat artikkelit (Malcolm 2014; Fogarty & Elliot 2020). Näiden artikkelien lähdeluetteloista löysin lisää tutkielmani kannalta kiinnostavia artikkeleita. Malcolmin (2014) artikkeli sekä Google-haun (”kyynisyys työntekijä”) kautta löytyneet opinnäytetyöt (Haurinen 2019; Kallio 2019; Mutanen 2018) ja niissä käytetyt lähteet ohjasivat alustavan käsitteellisen jaottelun muodostumista.

Pohdin lähteiden avulla kyynisyyden synonyymejä ja käytin Yleistä suomalaista ontologiaa lähikäsitteiden löytämiseksi. Näiden pohjalta muodostin tarkentavia hakulauseita. Lisäämällä hakulauseeseen työilmapiirin käsitteen (”social work AND cynicism AND work climate”), löytyi JYKDOK:in kansainvälisistä e-aineistoista 22 verkossa saatavilla olevaa ja vertaisarvioitua artikkelia, joiden joukosta löytynyt Maria Diaconescun (2015) tutkimus toi tutkielmaani kiinnostavana näkökulmana empatia-uupumisen ja sijaistraumatisoitumisen käsitteet. JYKDOK-haku suomalaisten artikkelien tietokannasta (ARTO) hakulauseella ”sosiaalityö JA myötätuntouupumus TAI sijaistraumatisoituminen” ei tuottanut haluttua

tulosta, mutta kansainvälisistä e-aineistoista hakulauseella ”social work AND compassion fatigue” verkossa saatavilla olevia vertaisarvioituja artikkeleita löytyi lähes 900. Tulosten runsaudesta johtuen tein haun Social Services Abstracts -tietokantaan rajaten em. käsitteet esiintymään otsikkotasolla. Vertaisarvioitujen artikkelien (21) joukosta löytyi jälleen muutama kiinnostava lähde (Bride 2007; Kreitzer, Britnell & Austin 2020). Näiden artikkelien lähdeluetteloista etsin lisää kiinnostavia artikkeleita tutkielmaani. Hakulause ”social work AND moral distress” tuotti em. tietokannassa 32 tulosta. Tutkielmanteon rajallisen ajan vuoksi valitsin muutaman tuoreen suomalaisen (Mänttari-van der Kuip: 2015; 2016; 2020) sekä yhden kansainvälisen (Weinberg 2009) artikkelin, joissa moraalista ahdinkoa tarkasteltiin sosiaalityössä. Niinpä empatiaaupumista, sijaistraumatisoitumista sekä moraalista ahdinkoa käsittelevä aineisto rajautui maksimissaan 15 vuotta sitten julkaistuihin tutkimuksiin, lukuun ottamatta kotimaista Hannele Forsbergin (2002) tutkimusta.

Empatiaaupumista käsittelevän kirjallisuuden perusteella juuri siirtymä opinnoista työelämään nousi keskeiseksi ajanjaksoksi traumaperäisen stressioireilun kehittymisen kannalta (ks. esim. Wagaman, Geiger, Shockley & Segal 2015, 207). Myös jotkut kyynisyyttä käsittelevät tutkimukset suuntasivat katsetta opiskelijoihin (ks. esim. Malcolm 2014), poiketen ennakkoletuksestani, että kyyninen asenne kumpuaisi pitkän työuran kerryttämistä kokemuksista. JYKDOK:n kansainvälisiin e-aineistoihin tekemän haun (”social work AND transition to work”, tuloksia: 19) perusteella löysin yhden hyvin ilmiötä valottavan tuoreen tutkimuksen (Glassburn 2020), jonka lähdeluettelosta jälleen lumipallomenetelmää käyttämällä löysin lisää siirtymää ja työelämän ristiriitoja käsitteleviä tutkimuksia. Myös ammatillisen uran haasteita käsittelevä aineisto rajautui enintään 15 vuotta sitten julkaistuihin tutkimuksiin, lukuun ottamatta asiantuntijaksi kasvamisen teoriaa (Dreyfus & Dreyfus 1986), johon näitä tutkimuksia peilaan.

Työntekijöiden kyynisyyden käsitteellistämisen kannalta on kiinnostavaa huomata, että hakulause ”organizational cynicism AND social work” tuotti JYKDOK:in kansainvälisistä e-aineistoista hakiessa lähes kaksi kertaa enemmän hakutuloksia, kuin vastaavat haut termeillä ”employee cynicism” tai ”work cynicism”. Kaikkein vähiten tuloksia tuotti hakulause ”occupational cynicism AND social work”. Vaikka hakulauseet tuottivat myös samoja tutkimuksia, on tämä seikka hyvä huomioida työntekijöiden kyynisyyden teoreettisia perspektiivejä tarkastellessa. Tutkielmani muotoutui melko käsitteelliseksi, joten koko lähdekirjallisuutta voi pitää tutkielmani aineistona. Loppupuolella tuon käsittelyn lähemmäs nykypäivää hyödyntämällä tuoreempia tutkimuksia sosiaalityössä havaituista haasteista.

3 KYYNISYYDEN TEOREETTISET PERSPEKTIIVIT

Tutkimuskirjallisuudessa voidaan nähdä ainakin viisi lähestymistapaa kyynisyyteen, joista ainoastaan persoonallisuusnäkökulma käsittää kyynisyyden muuttumattomana yksilön piirteenä. Muut näkökulmat tarkastelevat kyynisyyttä sen suuntautumisen tai kohteen mukaan. Esimerkiksi institutionaalinen kyynisyys nähdään yksilön pettymyksenä yhteiskuntaan ja reaktiona sen katteettomiin lupauksiin. Ammattikyynisyyden näkökulma viittaa tietyn ammatin rooliristiriitojen ja paineiden synnyttämään kyynisyyteen, joskin käsite pitää sisällään sekä organisaatioon, että itse työhön suuntautuvaa kyynisyyttä. (Dean ym. 1998, 345.)

Lynne Andersson (1996) kokoaa neljä tutkimussuuntaa, jotka hänen mukaansa tarjoavat relevantteja näkökulmia työn kontekstissa ilmenevän kyynisyyden kuvaamiseen. Poliisikyynisyyden tutkimukset avaavat kyynisyyden yhteyksiä yksilö- ja organisaatiotekijöihin, kuten hierarkiaan, autoritaarisuuteen, työn tavoitteiden ristiriitaisuuteen (turvallisuus vs. kuntoutus) ja toisten ihmisten depersonalisointiin. Psykososiaalinen lähestymistapa näkee kyynisyyden piirteenä vihamielisyytenä ja yhdistää sen muun muassa moniin kielteisiin terveystaivaikutuksiin. Sosiaalityön näkökulma puolestaan hahmottaa kyynisyyden resurssipulan aiheuttamien rooliristiriitojen seurauksena ja työntekijän suojausmekanismien auttamisaloilla vallitseviin olosuhteisiin. Neljättä, organisaatiotoimintaan ja esimiehiin kohdistuvaa kyynisyyttä käsitellen tarkemmin alaluvussa 3.2. (Mt. 1398–1400.)

Erilaiset lähestymistavat eivät välttämättä ole toisiaan poissulkevia, vaan pikemminkin näyttävät painottavan ilmiön eri puolia. Yleisenä linjana voisi kuitenkin sanoa, että määritelmät kyynisyydestä ovat kirjallisuudessa muuttaneet suuntaa yksilön piirteitä ja tunteita painottavista näkemyksistä kohti asennonäkökulmaa (Scott & Zweig 2016, 553). Tutkimuskentän käsitteiden (*institutional / societal / organizational / occupational / work / employee cynicism ja cynicism of organizational change*) määrän ja osittaisen päällekkäisyyden vuoksi jaan kyynisyyden tarkastelun karkeasti yksilön piirteitä painottavaan sekä tilannetekijöitä korostavaan lähestymistapaan. Jaottelu on kuitenkin hieman keinotekoinen, sillä jälkimmäisessä käsitteiden määrittelyt ja jaottelut saavat kirjoittajasta riippuen erilaisia painotuksia. Lisäksi useissa tutkimuksissa näkökulmia yhdistellään.

Koska tutkielmani kiinnostus suuntautuu erityisesti työntekijöihin ja kyynisyyteen työpaikalla, jää varsinainen yhteiskunnallinen kyynisyys käsitteenä vain maininnan tasolle, vaikka myöhemmin käsitellenkin yhteiskunnan rakenteiden ja resurssien yhteyttä sosiaalityön arjen

ajankohtaisiin haasteisiin. Arthur Bedeian (2007, 11) huomauttaa, että monet kirjoittajat sekoittavat kyynisyyden sen seurauksiin kuvatessaan kyynisyyttä yksilön pettymyksen ja halveksunnan tilana. Tarkastelen luvun lopussa kyynisyyden seurauksia yksilö- ja organisaatiotasolla sekä teen rajanvetoa kyynisyyden lähikäsitteisiin ja -ilmiöihin.

3.1 Kyynisyys yksilön ominaisuutena

Psykologisesta näkökulmasta kyynisyys on ymmärretty yksilön pysyvänä ominaisuutena ja piirteenä. Tällöin kyynisyys määrittyy yksilön piirteenomaiseksi vihamielisyydeksi, joka näyttäytyy henkilön pysyvänä käsityksenä muiden ihmisten ja maailman epärehellisyydestä, välinpitämättömyydestä ja itsekkyydestä. (Abraham 2000, 271.) Timothy Judge, Edwin Locke, Cathy Durham ja Avraham Klugert (1998) tarkastelivat temperamenttikäsityksiin pohjautuvan piirrenäkemyksen sijaan työntekijän persoonallisuuden ydintulkintojen (*core-self evaluations*, myöh. CSE-teoria) yhteyttä työtyytyväisyyteen.

Ydintulkinnat ovat yksilön alitajuntaisia ja syviä käsityksiä itsestä, muista ihmisistä ja maailmasta. Ydintulkintoja ei tule sekoittaa skeemoihin eli mielenmalleihin, sillä ydintulkinnat vaikuttavat kokonaisvaltaisemmin kaikkien spesifimpien arvioiden ja käsitysten taustalla. Ydintulkintojen kokonaisuus (engl. *self-esteem*, *generalized self-efficacy*, *locus of control*, *neuroticism* ja *external core evaluations*) muodostuu itsetunnosta (käsitys siitä, olenko hyvä), minäpystyvyydestä (luotto siihen, että kykenee asioihin elämässä), kontrolliorientaatiosta (luottamus, että hallitsee toimintansa tuloksia) sekä neuroottisuudesta (tunne-elämän epätasapainoisuus). Ulkoisia ydintulkintoja puolestaan ovat käsitykset muista sekä ympäröivästä maailmasta. Ääripäitä kuvaa joko perustavanlaatuinen luottamus tai kyynisyys muita ihmisiä kohtaan sekä arviot maailman oikeudenmukaisuudesta tai pahantahoisuudesta. (Judge, Locke & Durham 1997, Judge ym. 1998, 18–20 mukaan.) Vaikka näissä määritelmissä on yhteistä yksilön kielteiset käsitykset muista ja maailmasta, ymmärtäisin, että CSE-teoria ei näe persoonallisuuden ydintulkintoja yhtä muuttumattomina, kuin näkemykset kyynisyydestä yksilön vihamielisenä luonteenpiirteenä.

Judge ym. (1998) havaitsivat, että minuuden ydintulkinnat vaikuttavat työtyytyväisyyteen riippumatta työn ominaisuuksista. Ne, joilla minuuden ydintulkinnat olivat myönteisempiä, näkevät työelämän tapahtumat ikään kuin positiivisemmän linssin läpi. Lisäksi myönteiset

ydintulkinnat vaikuttavat välillisesti työtyytyväisyyteen ulkoisten, työstä tehtyjen arvioiden kautta, kuten kokeeko henkilö työn tärkeäksi ja haasteita sekä vaihtelevuutta tarjoavaksi. Neuroottisuutta mitataan usein negatiivisen affektiivisuuden kautta, ja se painottaa näin ollen eri asiaa, kuin itsetunnon, minäpystyvyyden ja kontrolliorientaation osa-alueet (olenko yleensä hyvällä tuulella vrt. olenko hyvä ja kykenevä). Negatiivinen affektiivisuus näyttäytyy kuitenkin yhtä lailla työtyytyväisyyttä madaltavana tekijänä kielteisten minuuden ydintulkintojen rinnalla. (Mt. 30–31.)

Vaikka edellä oleva tutkimus peilaa minuuden ydintulkintoja työtyytyväisyyteen, joka ei itsessään ole tutkielmani keskeinen kiinnostuksenkohde, valottavat havainnot kuitenkin sitä, kuinka myös yksilön ominaisuuksilla voidaan selittää hänen negatiivisia kokemuksia ja käsityksiä työstään. Minuuden ydintulkintoja ja negatiivista affektiivisuutta on tarkasteltu myös varsinaisissa kyynisyyden tutkimuksissa, joskin tuoreemmissa tutkimuksissa yksilö- ja tilannekohtaisia näkökulmia usein yhdistellään. Kristyn Scott ja David Zweig (2016, 554) toteavat tutkimuksessaan, että toiset ihmiset ovat alttiimpia tekemään negatiivisia tulkintoja ja kokevat helpommin, ettei heillä ole (työ)tilanteissa kontrollia (*locus of control*). Myös yksilön negatiivisen emotionaalisuuden ja organisaatioon kohdistaman kyynisyyden (myöh. organisatorinen kyynisyys) välillä on havaittu yhteyksiä (Chiaburu ym. 2013).

Yksilön organisaatioon kohdistama kyynisyys on nähty välittävänä tekijänä ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden välillä. Ydinkäsitysten rooli havainnollistuu esimerkiksi siinä, että tilannetekijöillä, kuten esimieheltä saadulla tuella on havaittu olevan vaikutusta organisatorisen kyynisyyden seurauksiin työtyytyväisyydessä, mutta ei niinkään työhön sitoutumisessa. Tämä kertonee, että esimiehen tuella voidaan vaikuttaa yksilön minäkäsitykseen ja sen seurauksiin, muttei välttämättä kyyniseen asenteeseen organisaatiota kohtaan (ks. ulkoiset ydintulkinnat). (Scott & Zweig 2016, 558.) Vaikka työntekijöiden kyynisyyttä on lähestytty edellä kuvatun tapaan yksilön ominaisuuksien kautta, näyttävät kontekstuaaliset, organisaatiokohtaiset olosuhteet olevan yksilötekijöitä merkittävämmässä asemassa organisatorisen kyynisyyden nousussa (Chiaburu ym. 2013, 189). Siirrynkkin seuraavaksi määrittelemään organisatorista kyynisyyttä, mikä näyttää olevan paljon käytetty termi työntekijöiden kyynisyyttä käsittelevässä tutkimuksessa.

3.2 Organisaattorinen kyynisyys

Tilanne- ja organisaatiotekijöitä painottavat kirjoittajat käyttävät kyynisyydestä muun muassa termejä työntekijän kyynisyys (Andersson 1996), ammatti-, työ-, organisaattorinen-, organisaatiomuutos- ja muutoskyynisyys. Bedeian (2007) määrittää kyynisyyden työntekijän kriittiseksi suhtautumiseksi organisaation motiiveja, toimintaa ja arvoja kohtaan, tarkoittamatta kriittisyydellä kuitenkaan virheiden etsintää. Nostan tässä lähemmin käsittelyyn organisaattorisen kyynisyyden (*organizational cynicism*) termin, joka on tullut useimmiten vastaan etsiessäni tietoa työntekijöiden kyynisyydestä. Muutos- ja organisaatiomuutoskyynisyys muodostavat oman osa-alueensa kyynisyyden tutkimuskentällä, mutta näihin ilmiöihin syventyminen ei ole olennaista tämän tutkielman kannalta (vrt. Haurinen 2019: tuore suomalainen tutkielma organisaatiomuutoskyynisyydestä sosiaalialalla).

James Dean ym. (1998) erottavat organisaattorisen kyynisyyden termin piirteitä painottavasta näkökulmasta, ja määrittelevät sen yksilön väliaikaseksi ja muokattavaksi tilaksi, joka perustuu yksilön ominaisuuksien sijaan pikemminkin hänen kokemuksiinsa. Organisaattorinen kyynisyys tarkoittaa yksilön kielteistä asennetta organisaatiota kohtaan ja muodostuu kolmesta osa-alueesta:

1. yksilön uskomukset organisaation epärehellisuudesta, epäluotettavuudesta ja eheyden puutteesta (*lack of integrity*),
2. organisaatioon kohdistuvat voimakkaat tunnereaktiot eli affektit, kuten viha, ahdistus ja vastenmielisyys tai vaihtoehtoisesti työntekijän peitelty ilo siitä, että ainakin hän itse näkee organisaation ”todellisen luonteen”,
3. halveksiva, kriittinen ja jopa kritisoiva toiminta organisaatiota kohtaan. (Mt. 347.)

Dean ym. (1998) määritelmä organisaattorisesta kyynisyydestä pitää sisällään organisaatiomuutoskyynisyyden, mutta jättää esimerkiksi ammatti- tai työkyynisyyden termin ulkopuolelle. Palaan näihin määritelmäeroihin myöhemmin.

Dan Chiaburu ym. (2013, 184) havaitsivat eri aloja käsittävässä tutkimuksessaan työpaikalla koetun oikeudenmukaisuuden, tuen saamisen sekä organisaatiopolitiikan (tavoitteleeko organisaatio omaa vai työntekijöiden etua) olevan yhteydessä kyynisyyteen. Samoin hyvän muutosjohtamisen on havaittu olevan yhteydessä organisaatiomuutoskyynisyyden vähäisyyteen. Hyvää muutosjohtajuutta organisaatiossa kuvastaa muun muassa tulevien muutosten ja tavoitteiden ääneen sanoittaminen, työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen,

tiimityöskentelyn ja yhteisten tavoitteiden lisääminen sekä esimiehen toimiminen hyvänä roolimallina tai esimerkkinä muutoksen edistämisessä. (Bommer, Rich & Rubin 2005.)

Andersson (1996) tarkastelee työntekijän kyynisyyttä psykologisten sopimusrikkomusten kautta. Psykologinen sopimus muotoutuu, kun työntekijä antaa oman panoksensa työpaikalle ja havaitsee, että vastavuoroisesti myös organisaation on annettava jotain hänelle takaisin. Nämä sopimukset eivät kuitenkaan aina tule organisaation taholta täytetyksi, mikä herättää työntekijässä negatiivisia tunteita ja asenteita, jotka voivat heijastua kyseistä sopimusrikkomusta laajemmin myös muihin kohteisiin. Sopimusrikkomukset eivät kuitenkaan välttämättä suoranaisesti saa aikaan kyynisyyttä, vaan niiden vaikutuksia saattavat moderoida erilaiset yksilö- ja tilannetekijät. Henkilöön liittyviä altistavia seikkoja voivat olla muun muassa heikko itsetunto, heikko työetiikka, herkkyys oikeudenmukaisuudelle ja demografiset tekijät, kuten ikä (nuoret 18–24-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat) tai sukupuoli (miehet). Tilannekohtaisia altistavia tekijöitä voivat olla vallitsevat ryhmänormit, kuten kyyninen työyhteisö, rehellisen viestinnän puute ja työntekijöiden äänen sivuuttaminen organisaatiossa, johtajan epäpätevyys tai epäasiallinen johtamistyyli, työntekijöiden ja esimiesten tavoitteiden ristiriidat sekä liikemaailmassa johtajien suhteettoman suuret palkat, yritysten voittojen kääriminen, kohtuuttomat irtisanomiset ja sosiaalinen vastuuttomuus. (Mt. 1401, 1403, 1405–1414.)

Muutkin kirjoittajat, kuin Dean ym. (1998) korostavat affektiivisuuden roolia kyynisyydessä. Michael Cole, Heike Bruch ja Bernd Vogel (2006) huomauttavat, ettei kyynisyyttä tulisi nähdä liian suoraviivaisesti työntekijän suojaimekanismina ja reaktiona psykologisiin sopimusrikkomuksiin, vaan prosessissa tulisi ottaa huomioon tunnereaktiot. Esimerkiksi johdon tuki tai yksilön psyykinen sietokyky (eli miten hän tulkitsee stressitilanteita ja selviytyy niissä), ei heidän näkemyksensä mukaan ole suora edellytys kyynisyydelle, vaan kyseiset ilmiöt herättävät yksilössä voimakkaita tunnereaktioita, jotka puolestaan ovat yhteydessä kyynisyyteen. Tunteet siis toimivat kanavana työpaikan olosuhteiden ja kyynisen asenteen syntymisen välillä: mitä enemmän henkilö kokee negatiivisia tunteita, sitä kyynisempi hänen asenteensa todennäköisesti on. (Mt. 447, 449.)

Tuoreemmassa tutkimuksessa on puolestaan paneuduttu organisatorisen kyynisyyden toiminnan tasoon ja esitetty erilaisia näkemyksiä työntekijän kyynisestä toiminnasta organisaatiossa. Carey Malcolm (2014) näkee kyynisyyden työntekijän aktiivisena reaktiona paitsi organisaatiomuutoksiin, myös kohtuuttomilta tuntuviin byrokraattisiin käytäntöihin ja työlle asetettuihin tavoitteisiin. Sosiaalityöntekijöille teettämässään haastattelututkimuksessa

hän jaottelee työntekijät kolmeen eri rooliin sen perusteella, kuinka he ilmentävät kyynistä toimintaa organisaatiossa. Organisaatioselviytyjälle kyyninen reagointi on keino selviytyä organisaation tavoitteista, vaikka toisaalta hän niitä noudattaessaan toistaa ja ylläpitää organisaation ideologiaa. Äänioikeudettoman skeptikon (*disenfranchised sceptic*) toimintaa kuvastaa apaattisuus, jolloin uran alkuvaiheen toiveikkuus on korvautunut skeptisyydellä ja yksilö näkee työn vain työnä. Skeptikko pyrkii kuitenkin kaksoisroolinsa mukaisesti osoittamaan asiakkaalle empatiaa ja tarjoamaan resurssien puitteissa parasta huolenpitoa, vaikka työntekijän sisäinen ajatusmaailma onkin toivoton. Altruisti puolestaan suoranaisesti kiertää organisaation sääntöjä ja voi asiakkaan parasta tavoittellessaan jopa liioitella perusteita asiakkaalle myöntämiinsä etuuksiin ja palveluihin. (Mt. 134–141.)

Malcolmin (2014, 129) näkemyksen mukaan jopa perinteisesti apaattisuutena, toivottomuutena ja katkeruutena nähty kyynisyys voikin olla työntekijän keino haastaa organisaation haitalliseksi koettua byrokratiaa ja tavoitteita. Lynne Andersson ja Thomas Bateman (1997) jakavat kyynisyyden yleiseksi asenteeksi sekä edellisiä mukaillen organisaatioon kohdistuvaksi, spesifiksi asenteeksi. Kyynisyys yleisenä asenteena ei heidän mukaansa välttämättä ilmene työympäristössä kritisointina, vaan työntekijä saattaa asenteestaan huolimatta noudattaa organisaation epäeettisiä käytäntöjä. Sen sijaan organisatorinen kyynisyys spesifinä asenteena voi ilmetä esimerkiksi joustamattomuutena, ylimääräisistä töistä kieltäytymisenä ja johdon epäeettisten ohjeiden vastustamisena. (Mt. 455.) Malcolmin (2014) tuore näkemys eroaa tästä siinä, että hän käsittää myös passiivisemmän ilmiön (organisaatioselviytyjä) organisatorisena kyynisyytenä.

Vaikka edellä olevissa näkemyksissä tilannetekijät korostuvat, ei organisatorinen kyynisyys käsitteenä rajaa tarkastelua vain organisaation olosuhteisiin tai politiikkaan, vaan myös yksilön käsitykset ja toiminta huomioidaan ilmiötä tutkittaessa. Käsite mahdollistaakin työntekijöiden kyynisyyden tarkastelun jatkumona, johon vaikuttavat monet tekijät. Edellä kuvatun perusteella organisatorinen kyynisyys terminä suuntaa katsetta kuitenkin liiaksi yksilön epäluottamukseen organisaation intressejä kohtaan, eikä huomioi tutkielmani kiinnostuksen kannalta muita tärkeitä osa-alueita. Toisaalta samaista termiä on käytetty myös paljon laajemmin kuvaamaan eri asioihin suuntautuvaa ja vaikuttavaa työntekijän kyynisyyttä työpaikalla ja työelämässä.

Esimerkiksi Rebecca Abraham (2000) näkee yhteiskunnallisen kyynisyyden, työntekijän kyynisyyden, organisaatiomuutos-, työ- ja persoonallisuuskyynisyyden organisatorisen kyynisyyden osa-alueina. Hänen jaottelussaan työntekijän kyynisyys -termi asettuu lähimmäksi

edellä kuvattua organisatorista kyynisyyttä suuntautuen organisaatioon ja sen johtoon, kun taas organisaatiomuutoskyynisyydellä hän tarkoittaa reaktiota epäonnistuneisiin muutosyrityksiin. Yhteiskunnallisen kyynisyyden hän näkee seurauksena yhteiskunnan ja yksilön välisistä sopimusrikkomuksista, mikä näyttäytyy yhteiskunnasta vieraantumisenä. Työn kontekstissa yhteiskunnallinen kyynisyys voi puolestaan olla myönteistä, koska yksilön yleisesti madaltuneet odotukset yhteiskuntaa kohtaan lieventävät myös hänen työssään kohtaamiaan roolikonflikteja. Työkyynisyyden puolestaan yhdistyy palvelu- ja auttamisammatteihin, joissa tunnekuorma, toistuvat negatiiviset vuorovaikutuskokemukset ja omien tunteiden piilottaminen työntekijäroolissa raskauttavat työtä ja johtavat helposti työuupumiseen. Juuri työkyynisyys nähdään tässä työntekijän suojaimekanismina ja reaktiona työn olosuhteisiin. (Mt. 271–273.)

Kuten tiedonhaun yhteydessä totesin, tuotti organisatorisen kyynisyyden termi englanniksi hakiessa eniten tuloksia. Edellä kuvatun perusteella käsitteelle annetaan tutkimuskirjallisuudessa hyvin erilaisia merkityksiä. Kielitoimiston sanakirjan määritelmän mukaan organisatorinen tarkoittaa organisaatiota koskevaa tai siihen kuuluvaa. Suomenkielisessä tekstissä organisatorinen kyynisyys soveltuukin ehkä parhaiten kuvaamaan Dean ym. (1998) määritelmän mukaista ilmiötä. Vaikka Abraham (2000) käyttää työntekijän kyynisyys -termiä kuvatessaan yleisesti organisatorisena kyynisyytenä käsitettyä ilmiötä, käytän tässä tutkielmassa termejä kyyninen työntekijä ja työntekijöiden kyynisyys laajassa merkityksessä. Näihin yleistermeihin voi mielestäni luontevimmin sisällyttää sekä yksilö- että tilannetekijöitä, ja niitä käyttämällä vältetään tulkinnanvaraisuudet. Esimerkiksi työkyynisyys -termi voisi luoda harhaanjohtavan vaikutelman kyynisestä suhtautumisesta itse työntekoa kohtaan, kun taas ammattikyynisyys terminä voi herättää mielikuvan kyynisestä asenteesta eräänlaisena ammattiedellytyksenä (esim. poliisikyynisyys). Tarkastelen vielä lyhyesti erontekoja kyynisyyden lähikäsitteisiin sekä kyynisyyden seurauksia yksilö- ja organisaatiotasolla yleensä, minkä jälkeen suuntaan työntekijöiden kyynisyyden tarkastelua lähemmäksi sosiaalityön kontekstia.

3.3 Kyynisyyden lähikäsitteet

Kyynisyyden rinnalla tutkimuskirjallisuudessa käytetään erilaisia lähikäsitteitä, joiden erottaminen kyynisyydestä voi olla haastavaa. Dean ym. (1998) pohtivat, kuvaako

organisatorinen kyynisyys itseasiassa vain työntekijän vähäistä sitoutumista organisaatioon. Sitoutumattomuudessa on kuitenkin yksinkertaistetusti kyse yksilön henkilökohtaisten arvojen ja tavoitteiden yhteensopimattomuudesta organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, kun taas kyyninen työntekijä uskoo organisaation olevan lähtökohtaisesti epärehellinen ja kavala intresseissään. Siinä, missä organisaatioon sitoutumaton työntekijä haluaa todennäköisesti jättää työpaikan, saattaa kyyninen työntekijä kokemuksestaan huolimatta pysyä organisaatiossa, koska ei usko muiden organisaatioiden tarjoavan mitään sen parempaa. Lisäksi kyynisyys on sitoutumattomuutta tunnepitoisempi kokemus. Siinä, missä kyyninen työntekijä voi osoittaa turhautumista ja halveksuntaa organisaatiota kohtaan, ovat sitoutumattoman työntekijän tunnereaktiot melko neutraaleja. (Mt. 348.)

Kyynisyys eroaa tunnepitoisuudessaan myös luottamuksesta. Luottamus ei itsessään ole affektiivista, vaan voimakkaita tunteita aiheuttavat pikemminkin luottamisesta seuraavat tapahtumat. Luottamus asettaa henkilön haavoittuvaksi, ja sen on tarkoitus helpottaa osapuolten yhteistoimintaa. Nämä kriteerit eivät puolestaan sovellu kuvaamaan kyynisyyttä. (Dean ym. 1998, 348.) Ero työtyytyväisyyden tai -tyytymättömyyden käsitteeseen muodostuu siinä, että työtyytyväisyys suuntautuu menneisyyteen ja henkilöön itseensä. Se kuvaa yksilön henkilökohtaista ja kokonaisvaltaista käsitystä työnsä tyydyttävyydestä. Kyynisyys yleisenä tai erityisenä asenteena, jossa turhautuminen, pettymys ja epäluottamus kohdistuvat muihin ihmisiin ja asioihin, on puolestaan tulevaisuuteen ja ulospäin suuntautuvaa. (Andersson & Bateman 1997, 451.) Työtyytyväisyys onkin helposti erotettavissa organisatorisesta kyynisyydestä, sillä se suuntautuu organisaation sijaan kokonaisvaltaisesti työhön (Dean ym. 1998, 350). Sen sijaan tässä tutkielmassa rajanveto muodostuu haastavammaksi, sillä tarkastelen työntekijöiden kyynisyyttä laajemmin, kuin vain organisaatioon kohdistettuna.

Työtyytyväisyyden tapaan myös työstä vieraantuminen kohdistuu itse työhön organisaation sijaan, ja erottuu näin ollen organisatorisen kyynisyyden termistä hyvin. Työstä vieraantuminen on henkilön kokemus siitä, ettei hän työnsä luonteen vuoksi koe kuuluvansa työyhteisön sosiaaliseen ympäristöön. Kokemus voi herättää työntekijässä samanlaisia tunteita ja ilmetä osittain samanlaisena toimintana kuin kyynisyys, mutta vieraantuminen linkittyy tiiviimmin esimerkiksi rooliristiriitoihin ja -epäselvyyksiin. (Dean ym. 1998, 350.) Termit työtyytyväisyys, matala sitoutuminen ja työstä vieraantuminen nousevat kaikki esille kyynisyyden seurauksia tarkasteltaessa.

Skeptisyys puolestaan tiivistyy tiedon älylliseksi epäilemiseksi ja eroaa näin ollen kyynisyydestä, joka voidaan käsittää pikemminkin kriittisenä ajatteluna (Bedeian 2007, 12). David Stanley, John Meyer ja Laryssa Topolnytsky (2005, 452) tarkastelivat kyynisyyden ja skeptisyyden eroja organisaatiomuutosten yhteydessä ja määrittivät kyynisyyden epäuskoksi muiden ihmisten tai asioiden motiiveja kohtaan, kun taas skeptisyyden he näkivät epäilynä muutoksen toteuttamiskelpoisuudesta. Skeptisyyden määritelmässä korostuu siis organisaatio toimijoiden kykyjen ja tiedon kyseenalaistaminen, kun taas kyynisyys määrittyy epäluottamukseksi intressejä kohtaan. On kuitenkin huomioitava, että Stanley ym. (2005, 453) havaitsivat ilmiöiden välillä myös korrelaatiota, joten voi olla mahdollista, että ilmiöt ovat joko syy-seuraus-suhteessa toisiinsa tai jakavat yhteisiä ennakkotekijöitä.

3.4 Kyynisyyden seurauksia yksilö- ja organisaatiossa

Kuten todettiin, ei kyynisyydelle löydy yhteistä selitysmallia tutkimuskirjallisuudesta. Myös käsitykset kyynisyyden seurauksista vaihtelevat eri tavoin ja painotuksin toteutetuissa tutkimuksissa. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden kyynisyydellä voidaan nähdä olevan sekä suotuisia, että haitallisia vaikutuksia yksilöihin ja organisaatioihin. Myönteisesti nähtynä, kyyninen suhtautuminen, joka ilmenee asiakkaan depersonalisointina ja etäisyyden ottamisena työtilanteissa, voi toimia työntekijälle keinona selviytyä emotionaalisesti raskaissa ihmisten auttamista ja palvelua vaativissa ihmissuhdeammateissa. Asiakastyössä saadun negatiivisen kommentoinnin ja palautteen ottaminen henkilökohtaisesti nimittäin altistaa pitkittyneenä työuupumiselle. (Abraham 2000, 273, 285.)

Organisaation ja työntekijän henkilökohtaisten arvojen väliset ristiriidat sekä työssä koetun autonomian puute ennakoivat työntekijän kyynisyyttä. Koska organisaation tavoitteet ovat työn kontekstissa todennäköisemmin hallitsevassa asemassa, aiheuttaa omien henkilökohtaisten arvojen vastainen toiminta yksilössä syyllisyyttä ja häpeää, mikä voi ennakoita työntekijän kyynisyyttä. Organisaatiopohjainen itsetunto, eli yksilön kokemus itsestään organisaatiossa voidaan nähdä välittävänä tekijänä tilannetekijöiden ja kyynisen reagoinnin välillä. Havainto tukee edelleen käsitystä kyynisyydestä minää suojelevana mekanismina. (Naus, van Iterson & Roe 2007, 212–214.) Myös Hyejin Bang ja Thomas Reijo (2017) havaitsivat, että työntekijän kyynisyys toimii muokkaavana tekijänä emotionaalisen uupumisen ja työsuorituksen välillä.

Puutteelliset resurssit, kuten ajan puute voivat itsessään vaikuttaa työsuoritukseen, mutta usein liiallinen työtaakka, työn vaatimukset ja sosiaaliset konfliktit saavat aikaan työntekijän emotionaalista uupumista, joka puolestaan on hyvä kasvualusta kyynisyydelle. Moderoivan luonteensa vuoksi kyynisyys voi kuitenkin parantaa työsuoritusta ja auttaa työntekijää hallitsemaan työstä aiheutuvaa emotionaalista kuormaa. (Mt. 225.)

Lisäksi, kuten kyynisyyden toiminnan tasoa tarkasteltaessa todettiin, voi kyynisyys toimia työntekijän keinona vastustaa organisaation epäeettisiä käytäntöjä ja tavoitteita (Andersson & Bateman 1997, 455). Työntekijän kyynisyys voi siis tarjota mahdollisuuden työn laadun parantamiseen paitsi työntekijän hyvän itsetunnon ja emotionaalisen hyvinvoinnin kautta, myös organisaatioon kohdistuvan kyynisen toiminnan seurauksena, kun asiakkaan parasta tavoiteltaessa samalla, joko aktiivisesti tai passiivisesti kyseenalaistetaan ja kritisoidaan organisaation ohjeistuksia ja tavoitteita (Malcolm 2014).

Kyynisyyden seurauksia ei kuitenkaan ole mielekästä tarkastella pelkästään sen avaamien mahdollisuuksien kautta, sillä työntekijöiden kyynisyydellä on havaittu kielteisiä yhteyksiä työtyytyväisyyteen, työsuoritukseen ja organisaatioon sitoutumiseen (Chiaburu ym. 2013, 189–190). Malcolm (2014, 132) toteaa, että negatiivisiksi koetut organisaation muutokset, säännöt ja tavoitteet sekä liiallinen työ määrä pakottavat työntekijän joko valittamaan tai poistumaan, jolloin organisaation epäsuotuisat olosuhteet toimivat motiivina työpaikan tai alan vaihtamiseen. Työntekijän kyynisyys vaikuttaa yksilön organisaatioon identifioitumiseen, affektiiviseen sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyden kokemuksiin, mitkä lopulta ennakoivat työntekijän aikomuksia irtisanoutua työpaikasta. (Bedeian 2007, 29).

Työntekijän sitoutuminen organisaatioon voidaan jaotella affektiiviseen, normatiiviseen ja jatkuvuutta tavoittelevaan. Affektiiviseen sitoutumiseen kuuluu tunnepitoisuus ja organisaatioon samastuminen, kun taas normatiivisen sitoutumisen taustalla ovat pikemminkin ulkoa tulevat ja sisäistetyt normit. Sitoutumista pysyvyyden vuoksi (*continuance commitment*) selittää lähinnä halu välttää irtisanoutumisesta seuraavat kielteiset asiat. Vaikka kaikki sitoutumisen muodot ennakoivat osaltaan organisaatiossa pysymistä, on affektiivinen sitoutuminen kuitenkin selkeimmin yhteydessä parempaan työsuoritukseen, poissaolojen vähäisyyteen, matalampaan stressitasoon sekä työn ja perheen myönteiseen yhteen sovittamiseen. (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky 2002, 21, 36–37.)

Abrahamin (2000) tutkimuksen mukaan persoonallisuuskynisyys ennustaa selkeimmin kielteisiä vaikutuksia työtyytyväisyyteen, työstä vieraantumiseen ja työsuoritukseen, kun taas

muiden kyynisyyden osa-alueiden vaikutukset näkyvät eri asioissa. Yhteiskunnallinen kyynisyys ennakoi hätkähdyttävästi työtyytyväisyyttä sekä sitoutumista, mikä selittynee työntekijän ympäröivään maailmaan kohdistuneiden odotusten ja tavoitteiden madaltumisella. Työstä vieraantumisen kautta työntekijän kyynisyyden seuraukset näkyvät organisaatiossa myös ”kansalaistoiminnan” vähenemisenä, eli kyyniset työntekijät eivät ole halukkaita osallistumaan organisaation ylimääräisiin, varsinaisen työnkuvan ulkopuolisiin yhteisöllisiin tehtäviin. Kyyninen suhtautuminen ja etäisyyden ottaminen heikentää asiakastyön laatua, kun työntekijän toimintaa alkaa kuvastamaan epäinhimillisyys, halventava puhe asiakkaista sekä roolikonfliktien aiheuttama tietynlainen tehopyhyys ja teeskentely. (Mt. 278, 285.)

Edellä oleva koonti työntekijöiden kyynisyyden seurauksista ei ole todennäköisesti tutkielman teon rajallisen ajan vuoksi täysin kattava, mutta se sisältää joitakin keskeisiä tutkimustuloksia. Tiivistetysti työntekijän kyynisyys voidaan nähdä myönteisenä keinona vastustaa epäeettistä organisaatiotoimintaa ja selviytyä haastavissa työolosuhteissa. Kielteiset vaikutukset havainnollistuvat jo määritelmässä, joka kuvaa kyynisyyttä yksilön negatiivisena asenteena muita ihmisiä ja ympäröivää maailmaa kohtaan, mutta konkreettisesti vaikutukset näkyvät muun muassa yksilön työhyvinvoinnissa, työhön sitoutumisessa, organisaatioon identifioitumisessa sekä työsuorituksessa.

4 RAKENNE- JA YKSILÖSEIKKOJA SOSIAALI- TYÖNTEKIJÖIDEN KYYNISYYDEN TAUSTALLA

Edellä kyynisyyttä on tarkasteltu yksilö- ja organisaationäkökulmasta. Käsite jää kuitenkin organisatorisen kyynisyyden painottumisen vuoksi hieman etäiseksi sosiaalityön kontekstista. Jo Abraham (2000) ehdotti työkyynisyyttä termiksi, jolla juuri auttamisammateille ominaista kyynisyyttä tulisi tutkia. Onkin tarpeellista kiinnittää huomiota paitsi sosiaalityölle tyypillisiin ominaisuuksiin, myös yhteiskunnallisiin muutoksiin, jotka vaikeuttavat jo ennestään haastavan ihmissuhdetyön toteuttamista. Maija Mänttari-van der Kuip (2015) nimittää viime vuosien suuntaa niukkuuden aikakaudeksi, johon kietoutuu markkinoistumisen lisäksi uusliberalistinen ideologia. Markkinoistuneen yhteiskunnan tavoitteet yhä tehokkaammasta ja tuloksellisemmasta työstä näkyvät sosiaalipalveluiden säästöpainaina, kun taas uusliberalistinen ajattelu tähtää asiakkaan vastuun lisäämiseen (mt. 330). Niukkuuden aikakauden rajalliset resurssit ja resurssipulan aiheuttamat haasteet heijastuvat keskeisesti siihen, kuinka sosiaalityölle ominaista empatia- ja arvotyötä pystytään arjessa toteuttamaan.

Vaikka empatiaupumisen ja moraalinen ahdinko voidaan nähdä ikään kuin alaan kuuluvana pakollisena pahana (Diaconescu 2015, 60), auttaa näiden ilmiöiden tarkastelu myös valottamaan alan nykytilannetta ja työntekijöiden kohtaamia haasteita, jotka voivat selittää kyynisyyttä. Lisäksi, vaikka kyynisyyden tutkimuksessa on löydetty viitteitä siitä, että työntekijän hyvin nuorella tai korkealla iällä voi olla vaikutusta kyynisyyden kokemiseen psykologisten sopimusrikkomusten yhteydessä (Andersson 1996, 1406), jää työkokemuksen merkityksen pohdinta kyynisyyden yhteydessä organisatoristen seikkojen ohella hieman vajaaksi. Myös työntekijän itsetunnon on havaittu olevan yhteydessä kyynisyyteen (Andersson 1996, 1405). Onkin kiinnostavaa peilata työntekijöiden kohtaamia haasteita ammatillisen uran eri vaiheisiin, ja pohtia, voiko asiantuntijaksi kasvamisen teoria (Dreyfus & Dreyfus 1986) tarjota lisäymmärrystä sosiaalityöntekijöiden kyynisyyden tutkimiseen.

4.1 Empatiaupumisen ja sijaistraumatisoituminen sosiaalityössä

Vaikka sosiaalityön organisaatiot ja työtehtävät vaihtelevat siinä, kuinka tunnelatautunutta työskentely on (Forsberg 2002, 301), näyttää empatiaupumisen olevan yleisesti keskeinen

ilmiö auttamisaloilla ja -työssä (Diaconescu 2015, 60). Empatiauupuminen on luonnollinen seuraus ja reaktio työhön, joka edellyttää toisista ihmisistä huolehtimista sekä traumatisoituneiden ja kärsivien ihmisten auttamista (Portnoy 2011, 48). Empatiauupuminen on siis seurausta työn olosuhteista ja näyttäytyy sosiaalityölle ominaisen huolehtimisen hintana (Diaconescu 2015, 60). Empatiauupuminen on työuupumista läpitunkevampaa, ja kehittyy äkillisemmin ja varoittamatta. Oireilu ilmenee työuupumisen tapaan sairasteluna, työn suorituskyvyn heikentymisenä, päänsärkyinä, väsymisenä, joustavuuden laskuna, mielialan muutoksina ja sosiaalisten konfliktien lisääntymisenä. Lisäksi empatiauupumiseen liittyy merkityksettömyyden ja toivottomuuden kokemista. (Portnoy 2011, 48.) Koska empatiauupumisesta ja sijaistraumatisoitumisesta kirjoitetaan usein limittäin, liittävät jotkut kirjoittajat empatiauupumiseen myös posttraumaattisen oireilun.

Erytisesti sijaistraumatisoitumisen nähdään oireilevan posttraumaattisen stressioireilun kaltaisesti ylivilittämisenä, häiritsevinä ajatuksina ja tunteina sekä ajattelun ja toiminnan muutoksina (Bride, Radey, & Figley 2007, 155–156). Traumaperäisen stressioireilun onkin havaittu olevan jopa kaksi kertaa yleisempää niillä työntekijöillä, jotka auttavat työssään trauman kohdanneita ihmisiä, mikä puolestaan on koko väestöä tyypillisempää juuri haavoittuvassa asemassa olevilla sosiaalityön asiakkailla (Bride 2007, 68). Brian Briden (2007) tutkimuksessa jopa 15 % sosiaalityöntekijöistä täytti kaikki traumaperäisen stressihäiriön diagnoosin kriteerit, ja lievempää oireilua, kuten häiritseviä ajatuksia, asiakastilanteiden ajattelun välttelmistä tai turtumusta raportoi jopa 70 % tutkittavista (mt. 67).

Paitsi, että empatiauupuminen näkyy poissaoloina ja työntekijöiden vaihtuvuutena organisaatiossa, vaikuttaa se näin ollen myös asiakastyön laatuun ja voi pahimmillaan näkyä asiakastyössä asiakkaiden kunnioittamisen vähenemisenä (Diaconescu 2015, 60). Vaikka tunnettyö nähdään ihmissuhdetyössä keskeisenä, annetaan sille eri merkityksiä uran eri vaiheissa. Sosiaalityön opiskelijat voivat kokea, että työntekijän ammatillisuus rakentuu neutraaliudesta ja asiapitoisuudesta, kun taas tunteiden näyttäminen osoittaa heidän ammattitaitonsa keskeneräisyyden ja puutteellisen osaamisen. Kokemus omasta keskeneräisyydestä työharjoittelussa herättää usein opiskelijoissa paljon tunteita, mikä taas on ristiriidassa heidän omien ihanteidensa kanssa. Joidenkin opiskelijoiden käsitysten mukaan ammattilaiseksi kasvaminen edellyttää siis omien tunteiden taka-alalle jättämistä, jolloin ideaalia sosiaalityöntekijän toimintaa kuvastaa vahvuus. (Forsberg 2002, 302–303.)

Hannele Forsbergin (2002) tutkimuksessa sosiaalityön opiskelijat kokivat emotionaalisuuden kärjistetyksi ammatillisena keskeneräisyytenä, vaikka empatiataitojen ja tietynlaisen affektiivisuuden on havaittu tukevan työntekijän hyvinvointia ja suojaavan empatiaupumiselta. Työntekijän empatiataidot eivät rajoitu vain kognitiivisiin taitoihin, kuten tunteiden hallintaan, perspektiivin ottoon tai oman erillisyytensä tiedostamiseen (*self-other-awareness*), vaan terve empaattisuus edellyttää asiakkaan kokemuksen yhdessä jakamista ja tuntemista (*affective response/sharing, mirroring*). Siinä, missä puutteelliset tunteidenhallintakeinot yhdistyvät sijaistraumatisoitumisoireiluun, näyttää tunnekokemuksen yhdessä jakaminen puolestaan suojaavan työntekijää empatiaupumiselta. (Wagaman ym. 2015, 207.) Sosiaalityön koulutuksessa korostuu liian usein empatian kognitiivinen puoli eli myötätunnon ilmaisu ja sanoittaminen, kun taas tunteen yhdessä kokeminen jää helposti vähäisemmälle huomiolle. Yhdessä kokeminen ja jakaminen koetaan työssä hyvin palkitseviksi, mutta työntekijän on tärkeä tiedostaa oma erillisyytensä, jotta voimakkaat tunnekokemukset eivät muodostu ylivoimaisiksi ja musertaviksi. Jos työntekijä ei kykene ottamaan perspektiiviä, on riskinä omien tunteiden projisointi asiakkaaseen ja työn laadun heikkeneminen. Hyvät reflektointitaidot edistävät paitsi työntekijän hyvinvointia, myös ammatillisesti laadukkaan empatian osoittamista. (Gerdes & Segal 2011, 144–146.)

Yhdessä kokemisen ohella myös huumorilla voi olla hyvinvointia ja työsuoritusta parantavia vaikutuksia. Molly Fogarty ja Dely Elliot (2020, 784) näkevät huumorin ikään kuin puhdistautumisena, keinona vapauttaa tukahdutetut tunteet ja päästää irti stressistä. Huumori auttaa asiakkaita näkemään perspektiiviä ja toivoa vaikeissa elämäntilanteissaan. Lisäksi se osoittaa työntekijän inhimillisyyden ja auttaa normalisoimaan valta-asetelmien määrittämää kommunikaatiota. Työntekijät voivat käyttää huumoria asiakastilanteissa strategisesti esimerkiksi luomaan rennompaa ilmapiiriä, lisäämään asiakkaan sitoutumista työskentelyyn tai helpottamaan vaikeista asioista puhumista. Huumori voi toimia työntekijän kyynisyyden vastavoimana mahdollistamalla uusia näkökulmia jumittaviin asiakastilanteisiin. Toisaalta vaarana voi olla, että työntekijän pahoinvointi piiloutuu huumorin taakse tai kielteiset asenteet asiakkaita kohtaan naamioidaan huumoriksi esimerkiksi työntekijöiden kahvipöytäkeskusteluissa. (Mt. 784–792.)

Työntekijöiden sietokykyä ja voimavaroja kuvaava resilienssi on aiemmin ymmärretty piirteena. Nykykäsityksen mukaan resilienssi muodostuu psykososiaalisena prosessina, johon vaikuttavat työntekijän ominaisuuksien ja kokemusten lisäksi työolosuhteet. Työntekijöiden henkilökohtaisten voimavarojen ja hyvinvointia ylläpitävien rutiinien ohella,

myös organisaatiolla on keskeinen rooli empatiaaustumisen ja sijaistraumatisoitumisen tunnistamisessa sekä oireilun helpottamisessa. Esimiesten ja kokeneempien työkavereiden tarjoama tuki sekä kannustava ja avoin ilmapiiri työpaikalla suojaavat emotionaalista oireilulta ja mahdollistavat uusia näkökulmia asiakastyöhön. (Kapoulitsas & Corcoran 2015, 93–97.) Markkinoistumisen vaatimukset yhä kustannustehokkaimmista palveluista ja tulosten mittaamisesta rajoittavat työntekijöiden mahdollisuuksia toteuttaa luovaa työtä. Lisäksi ne nakertavat läpinäkyvää sekä ymmärtäväistä ilmapiiriä työpaikalla. Organisaatorisiin ja rakenteellisiin seikkoihin vaikuttamisen ohella tulee empatiaaustuminen huomioida jo sosiaalityön koulutuksessa. Sosiaalityöntekijöitä tulisi opettaa hyödyntämään hyviä vuorovaikutustaitojaan myös toimivien ja hyvinvointia tukevien kollegasuhteiden luomiseen. (Kreitzer ym. 2020, 1951–1954.)

4.2 Sosiaalityöntekijöiden moraalinen ahdinko

Työntekijän hyvinvointi muodostuu siitä, että työn laadulliset piirteet, työntekijän itselleen asettamat tavoitteet sekä odotukset työstä ovat tasapainossa. Resurssien puutteen aiheuttama aikapula ja mahdottomat asiakasmäärät estävät työntekijää hyödyntämästä ammattitaitoaan kokonaisvaltaisesti ja toteuttamasta omia tavoitteitaan, mikä herättää ristiriitoja (Saarinen ym. 2012, 404.) Hoitotyön tutkimuksessa kehitetty termi moraalista ahdingosta on jäänyt sosiaalityön kirjallisuudessa eettisten dilemموjen sijaan vähälle huomiolla. Eettiset dilemmat syntyvät myönteisten ja kielteisten seikkojen arvioimisesta ja valinnan tekemisestä mahdollisesti monien hyvien ratkaisujen joukosta. Moraalisen ahdingon termi puolestaan huomioi paremmin työn rakenteellisia seikkoja. (Weinberg 2009, 144, 149.) Sen lisäksi, että moraalinen pohdinta ja eettisten ratkaisujen tekeminen on kiinteä osa sosiaalityön arkea, ohjaa ammattilaisen toimintaa vastuu moneen suuntaan: asiakkaalle, työnantajalle ja yhteiskunnalle. Moraalinen ahdinko määrittäy työntekijän työhön liittyväksi ahdistukseksi ja pahoinvoinniksi, joka liittyy kokemukseen, ettei hän voi joko henkilökohtaisten tai organisaatioon liittyvien rajoitteiden vuoksi toimia moraalista oikeaksi näkemällä tavalla. (Mänttari-van der Kuip 2016.)

Moraalisen toiminnan rajoitukset sekä ahdistuksen kokeminen ovat sinällään erillisiä osaluokkia, että työntekijä voi kokea työssään ahdistusta ilman moraalista aspektia esimerkiksi siitä,

ettei työaika riitä hoidettavien asioiden ratkaisemiseen. Toiminnan rajoitukset voidaankin nähdä moraalista ahdistusta ennakoivina. Käsitettäessä ilmiö kokonaisuuden sijaan syy-seuraussuhteena, voidaan toiminnan rajoituksia poistamalla pyrkiä vaikuttamaan moraalisen ahdingon kokemiseen. Sen sijaan moraalisen ahdistuksen kokeminen voi olla itsessään tärkeää, tarjoten mahdollisuuden moraaliseen kasvuun sekä herkistäen huomaamaan ja vastustamaan epäeettisiä käytäntöjä. Huomion arvoista on, että moraalisisessa ahdingossa on kyse vain yksilön omasta näkemyksestä, jolloin työntekijän arvio ei välttämättä ole oikea totuus moraalisisesta hyvästä. Niinpä institutionaalisten rajoitteiden ohella on hyvä huomioida myös henkilökohtaiset rajoitteet, kuten tietojen, taitojen ja moraalisen pätevyvyyden keskeneräisyys. Moraalisen ahdingon kokemus voi nimittäin syntyä myös siitä, että työntekijä joutuu puutteellisista taidoistaan huolimatta tekemään ratkaisuja. Lisäksi rajoitteet voivat olla tulkinnanvaraisia, jolloin työntekijä voi esimerkiksi sosiaalisten seurausten pelossa vaieta havaitessaan kollegansa epäeettistä toimintaa. (Mänttari-van der Kuip 2020)

Maija Mänttari-van der Kuipin (2016) tutkimus keskittyy niukkuuden ajan resurssipulan ja budjetoinnin aiheuttamiin moraalisen ahdingon kokemuksiin, ja osoittaa, ettei niinkään työntekijän ikä, koulutus, sukupuoli, organisaation tyyppi tai uran pituus ole kokemuksessa merkittävä tekijä. Moraalista ahdinkoa kokevat osoittavat työssään vähemmän innostusta, inspiraatiota ja tarmokkuutta, ovat useammin sairauslomilla ja alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa tai alaa. Vaikka moraalinen stressi tulee todennäköisesti olemaan pysyvä ja ominainen piirre sosiaalityössä, ei se tarkoita, että työntekijät alistuisivat byrokratian sätkynukeiksi. Moraalisen ahdingon kokeminen mahdollistaa kritiikin ja osoittaa konkreettisesti tarpeen vastustaa ja haastaa yhdessä epäoikeudenmukaisia käytäntöjä sekä organisaatiopolitiikkaa. (Mt. 94–95.)

4.3 Sosiaalityöntekijän ammattilaiseksi kasvu ja haasteet urapolulla

Kuten aiemmin totesin, on kyynisyydellä havaittu yhteyksiä työntekijän ikään ja itsetuntoon (Andersson 1996, 1405–1406). Niinpä on kiinnostavaa peilata ammatillisen uran eri vaiheiden erityispiirteitä sekä edellä esitettyjä työn haasteita ammattilaiseksi kasvun kehitysaskeliin. Useissa ammatillista polkua käsittelevissä tutkimuksissa hyödynnetään Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) tunnettua teoriaa asiantuntijaksi kehittymisestä. Polku aloittelijasta

asiantuntijaksi muodostuu viiden vaiheen kautta: siinä missä, aloittelijan (*novice*) tietämys on asiayhteydestä irrallista ja päätöksentekoa ohjaa objektiivisten sääntöjen noudattaminen, pystyy edistynyt aloittelija (*advanced beginner*) saamansa käytännön kosketuksen myötä jo hieman paremmin huomioimaan tilannetekijöitä. Edelleen karttuneen kokemuksensa ansiosta hyödyntää pätevä ongelmanratkaisija (*competent performer*) valikoiden tilannetekijöitä ja on toiminnoissaan tavoitteellisempi. Tavoitteen asettaminen tekee pätevän ongelmanratkaisijan toiminnasta myös tuloskeskeisempää. Taitava suorittaja (*competent performer*) kykenee kokonaisvaltaiseen ajatteluun, havaitsee samankaltaisuuksia ja hyödyntää toiminnassaan mallitapauksia, sen sijaan, että muodostaisi ratkaisunsa irrallisten osatekijöiden perusteella. Asiantuntijan (*expert*) sitoutunut ja joustava toiminta pohjautuu kokemukseen, ja asiantuntija muodostaa päätökset intuitiivisesti. Asiantuntijan toiminta on automaattista, ja hän ratkaisee tilanteita sen perusteella, miten ne *normaalisti* ratkeavat. Lisäksi normaalista poikkeavissa tilanteissa asiantuntija hyödyntää harkittua ja kriittistä reflektointia. (Mt. 20–35.)

4.3.1 Siirtymä opinnoista työelämään ja ensimmäiset vuodet sosiaalityöntekijänä

Vaikka Susan Glassburnin (2020) tutkimus ei rajallisen otoksensa vuoksi sovellu yleistettäväksi koko sosiaalityöntekijöiden joukkoon, tuo se esiin haasteita, joita opinnoista työelämään siirtyvät sosiaalityöntekijät kohtaavat. Hän hahmottelee siirtymää viisivaiheisena prosessina, joka muodostuu työpaikan etsimisestä ja turvaamisesta, opintojen valmistavuuden ja omien odotusten peilaamisesta työelämän todellisuuteen, kamppailusta uusien asioiden, oman tietämättömyyden ja voimakkaiden tunteiden kanssa sekä tasapainoilusta hyvinvoinnin ja työn vaatimusten välillä, ja joka päättyy oman äänen, itsevarmuuden ja vakauden löytämiseen (mt. 147–151). Osa kirjoittajista kuvailee opintojen ja työelämän välillä vallitsevaa kuilua ja siirtymässä koettua todellisuushokkia ensimmäisen vuoden tulikasteeksi (Bradley 2008; Bates, Immins, Parker, Keen, Brown & Zsigo 2010). Tarkastelen tässä paitsi siirtymää, myös ensimmäisiä vuosia (nuorena) sosiaalityöntekijänä. Käytän termiä vastavalmistuneet, ottaen huomioon, että joissain tutkimuksissa samaista termiä käytetään kuvatessa jopa 10 vuotta alalla työskennelleitä sosiaalityöntekijöitä (Guerin, Devitt & Redmond 2010, 2468).

Vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden on havaittu olevan yleisesti melko tyytyväisiä opintojensa työelämää varten tarjoamiin valmiuksiin (Grant, Sheridan & Webb 2017; Glassburn 2020). Haasteen siirtymään asettaa opintojen aikana muodostunut tietynlainen

ehdottomuus arvojen ja etiikan suhteen, oman sosiaalityöntekijäideaalin sopeuttaminen työarjen todellisuuteen ja oman paikan löytäminen työyhteisössä. Arvojen törmäykset sekä toisten sosiaalityöntekijöiden, että muiden ammattilaisten kanssa aiheuttavat vastavalmistuneissa hämmennystä ja pettymystä. (Agllias 2010, 350–352.) Opinnot koetaan valmistaviksi vuorovaikutustaitojen, sosiaalityön arvojen, metodien, vastuiden ja moniammatillisen osaamisen suhteen, mutta työvälineiden, kuten kirjausjärjestelmän käyttö sekä tapausten- ja ajanhallinta tuottaa haasteita (Bates ym. 2010, 161–162). Kokemukset opintojen valmistavuudesta voivat vaihdella alueellisesti, sillä esimerkiksi Ruotsissa ja Iso-Britanniassa opiskelijoiden on havaittu olleen tyytymättömiä käytännön harjoittelujen ja opinnoissa ammatillista kasvua tukevien roolimallien määrään (Bradley 2008; Tham & Lynch 2014). Koska työn määrä, kuormitus ja ajanpuute voivat varautumisesta huolimatta yllättää, tulisi työelämään siirtymässä tukea jatkuvaa oppimista ja tarjota vastavalmistuneille strategioita resilienssin kasvattamiseen sekä lisätä tietoa haavoittuvuudesta uran alkuvaiheessa. (Grant ym. 2017; Glassburn 2020).

Myös perehdytyksen laadun sekä esimieheltä siirtymässä saadun tuen määrän on huomattu vaihtelevan runsaasti. Toiset vastavalmistuneet ovat kokeneet sen suhteen suuria pettymyksiä, kun taas toiset ovat yllättyneet positiivisesti. (Agllias 2010; Grant ym. 2017; Hussein, Moriarty, Stevens, Sharpe & Manthorpe 2014.) Resurssipula voi edelleen heikentää perehdytyksen laatua, mikä vaikeuttaa siirtymässä kohdattua todellisuusshokkia (Bates 2010, 162). Perehdytys, keskustelut kokeneempien kollegoiden kanssa, työyhteisön tarjoama tuki sekä hyvät roolimallit auttavat työelämään siirtymässä ja ovat etenkin nuorille työntekijöille merkityksellisiä. Hyväksynnän ja kunnioituksen kokeminen työyhteisössä heijastunee myös voimaantumiseen asiakassuhteissa. (Bradley 2008, 358–359; Forsman 2010, 159).

Työyhteisössä saadun tuen puute on merkittävä tekijä myös työntekijöiden irtisanoutumisaikomuksissa (Hussein ym. 2014, 390). Työpaikan vaihtaminen käy monella mielessä jo ensimmäisenä vuonna, ja syyksi sille mainitaan puutteellinen esimiestyö ja ohjaus, työn tarjoamien haasteiden vähäisyys, paremmat työmahdollisuudet sekä resurssikysymykset eli uudessa työpaikassa uskotaan olevan vähemmän asiakkaita ja kaaosta (Glassburn 2020, 151). Koska ensimmäinen työvuosi on työssä pysymisen kannalta hyvin keskeinen, tulisi työhön rekrytoidessa huomioida realistisuus, jotta kuilu odotusten ja todellisuuden välillä ei olisi niin suuri. Lisäksi hyödyllisiä olisivat erityisesti vastavalmistuneisiin kohdistetut interventiot, joilla tuettaisiin paitsi työpaikan yhteisöllisyyttä, myös yksilön työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista. (Webb & Carpenter 2012, 1250–1252.)

Kiireen, paineiden ja työmäärän lisäksi vastavalmistuneille yllätyksenä voi tulla työn henkinen kuormittavuus ja työuupumusoireilun, kuten turhautumisen, pettymyksen ja empatian puutteen esiintyminen jo uran alkuvaiheessa. Siksi empatia-uupumisen käsittely ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen olisi tärkeää heti työelämään siirryttäessä. (Glassburn 2020, 155.) Nuoret työntekijät voivat lisäksi olla alttiimpia sijaistraumatisoitumiselle. Vaikka traumojen kohtaaminen työssä mahdollistaa myös työntekijän henkistä kasvua, on sen edellytyksenä työpaikan avoin puhumisen kulttuuri sekä kokeneemmilta kollegoilta asioiden käsittelyyn saatu tuki. (Meltti & Kara 2009, 29–30.)

Organisatoristen ja koulutuksellisten seikkojen ohella onnistuneeseen siirtymään vaikuttaa työntekijän luottamus omiin kykyihinsä ja ammatilliseen pätevyteensä sosiaalityöntekijänä. Myös työntekijän ikä on yhteydessä hänen minäpystyvyyteensä. Minäpystyvyyden kasvaessa, lisääntyvät kuitenkin myös roolikonfliktien kokemukset, mikä voi selittyä haastavampien työtehtävien vastaanottamisella ja näin ollen resurssiongelmien konkretisoitumisella yhä selkeämmin. (Carpenter, Shardlow, Patsios & Wood 2015, 155, 168, 172.) Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) teoriaan pohjaten on luonnollista, että kokemuksen, vastuun ja oman harkinnan lisääntyessä myös ahdistus omien ratkaisujen tuottamista seurauksista kasvaa (vrt. pätevän ongelmanratkaisijan tuloskeskeisyys). Glassburnin (2020) jaottelun viimeistä vaihetta kuvasi työntekijän vakaus, itsevarmuus ja pätevyys. Työntekijä näki työnsä palkitsevana, hyödynsi stressinhallintakeinoja, osasi pitää puoliaan ja pyrki vaikuttamaan asioihin työyhteisössä. Tasapainon löytäminen oli kuitenkin saattanut tapahtua työpaikanvaihdosten ja uusien haasteiden etsimisen kautta. (Mt. 151–153.)

Vaikka työelämään siirtymään ja uran ensimmäisiin vuosiin ajoittuu edellä kuvatun mukaisesti monenlaisia haasteita osittain työntekijän keskeneräisestä ammatillisuudesta johtuen, havaitsi Sinikka Forsman (2010, 160) tutkimuksessaan, että suurimmassa vaarassa jättää työpaikka tai vaihtaa alaa olivat 5–10 vuotta alalla työskennelleet sosiaalityöntekijät. On hieman keinotekoista yrittää sijoittaa asiantuntijaksi kasvamista aikajanelle, sillä kehitys tapahtuu yksilöllisesti ja sosiaalityön opinnoista valmistuvat työntekijät tulevat hyvin erilaisista taustoista. Tutkimusten pohjalta ei myöskään hahmotu kovin yhtenäistä näkemystä siitä, missä vaiheessa työntekijää ei enää nähdä vastavalmistuneena tai hän on saavuttanut jonkun tietyn kehityksellisen virstanpylvään ammattilaiseksi kasvussaan. Työuran keskivaihe näyttää kuitenkin jäävän siirtymään ja kokeneita työntekijöitä käsittelevän tutkimuksen ohella vähemmälle huomioille, vaikka todennäköisesti myös tähän ajanjaksoon ajoittuu omia haasteita esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen. Tutkielmani alkuperäisen oletuksen

kannalta on kiinnostavaa tarkastella, kokevatko pitkän työkokemuksen omaavat sosiaalityöntekijät alan vallitsevat haasteet eri tavoin, kuin vastavalmistuneet.

4.3.2 Pitkään alalla työskennelleet sosiaalityöntekijät

Resurssipulan seuraukset ja työstressiä lisäävät haitalliset käytännöt ulottuvat luonnollisesti myös pitkän työkokemuksen ja korkean iän omaaviin työntekijöihin. Resurssi- ja rakennetekijät muodostavat ratkaisevan perustan moraalisen ahdingon kokemiseen, eikä työntekijän iällä, kouluttautuneisuudella tai uran pituudella näytä olevan sen kokemisessa juuri merkitystä (Mänttari-van der Kuip 2016). Samaisten seikkojen on kuitenkin havaittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin, vähäisempiin epävarmuuden kokemuksiin ja matalampaan työstressiin (Meltti & Kara 2009, 25; Saarinen ym. 2012, 404). Pitkään alalla työskennelleet kokevat myös vähemmän työuupumista ja sijaistraumatisoitumista (Wagaman ym. 2015, 207). Iän ja kokemuksen tuoma luottamus omaan ammattitaitoon ja intuitioon, epävarmuuden sieto, perspektiivin otto, huumorin käyttö sekä henkilökohtainen elämä työn vastapainona ovat elementtejä, jotka tukevat kokeneiden työntekijöiden työssä selviytymistä ja suoriutumista (Meltti & Kara 2009, 30–31).

Forsman (2010) jaottelee löyhästi Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) teoriaa mukailien työntekijät aloittelijoihin, kokeneisiin ja konkareihin. Sosiaalityön konkarien ammatillista työskentelyä kuvaa suhteellisuuden taju, elämän monimuotoisuuden ymmärtäminen, oman inhimillisyyden säilyttäminen ja joustavuus. Lisäksi konkarit huolehtivat omista rajoistaan työtä priorisoidessa, nauttivat vapaa-ajastaan ja voivat omata yleisesti myönteisemmän asenteen elämään. Työn tuoma kokemus auttaa saamaan perspektiiviä myös omaan henkilökohtaiseen elämään ja suojaa työntekijää kyynisyydeltä. (Mt. 148–149, 156.)

Työssä jatkamisen kannalta keskeiseksi nousee alakohtaisen pätevyyden ohella myös muut ominaisuudet, kuten joustavuus, realismi, sosiaalisuus, organisointi- ja ajanhallintataidot, sitoutuminen asiakastilanteiden kohentamiseen, oppimisenhalu ja kyky itsereflektioon. Hyvin olennaista on tietynlainen henkinen vahvuus, jolloin työntekijä ei ota työssä kohtaamiaan ongelmia tai saamaansa palautetta henkilökohtaisesti. (Forsman 2010, 159.) Hiljainen tieto on sosiaalityön tutkimuskirjallisuudessa paljon käytetty termi kuvaamaan ammattilaisen kokemuksen kerryttämää osaamista ja tiedon soveltamista. Se kytkeytyy läheisesti myös Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) käsitykseen asiantuntijan intuitiivisesta tiedosta ja päättelystä.

Hiljaisen tiedon hyödyntäminen tukee ammattilaisen työssä jaksamista sekä pystyvyyden kokemuksia. Koska työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy edellä mainittujen yhteiskunnallisten suuntauksien seurauksena, vaikeutuu myös asiantuntijoiden hiljaisen tiedon välittäminen aloittelijoille. (Sipilä 2011, 127.) John Carpenter ym. (2015, 168) havaitsivat, että ratkaisevinta työntekijän minäpystyvyyden kokemisessa oli juuri hänen ikänsä. Aiemmin mainittujen työyhteisön tuen ja ohjauksen lisäksi työntekijöiden pysyvyyttä ja hyvinvointia tukee muiden ammattilaisten ja yhteiskunnallinen osoittama arvostus ammattia kohtaan, työn vaihtelevuus, autonomia sekä mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen, omien kykyjen hyödyntämiseen ja itselle tärkeiden arvojen toteuttamiseen (Guerin ym. 2010; Webb & Carpenter 2012; Hussein ym. 2014; Carpenter ym. 2015).

Edellä olevan perusteella voidaan todeta, että pitkään alalla työskennelleet sosiaalityöntekijät ovat kokemuksensa ansiosta vastustuskykyisempiä työssä kohtaamiensa haasteiden suhteen. Näin ollen he myös kokevat työssään mahdollisesti vastavalmistuneita vähemmän pahoinvointia, joka voi toimia alustana työntekijän kyynisen asenteen kehittymiselle. Lisäksi iän tuoma itsevarmuus voi edesauttaa oman äänen esiintuomista työyhteisössä ja epäkohtiin puuttumista, jolloin kokeneet työntekijät voivat ilmentää niin sanottua aktiivista ja näkyvää kyynisyyttä, mutta sen sijaan välttyä tietynlaiselta kyyniseltä lamaantumiselta organisaatiossa (vrt. organisaatioselviytyjä). Sitä ei voida kuitenkaan kieltää, etteivätkö samat resurssipulan aiheuttamat rakenteelliset haasteet koskettaisi koko työyhteisöä, työntekijän iästä tai työkokemuksesta riippumatta. Toisaalta tämäkään aineisto ei ota kantaa siihen, voiko pitkään alalla työskennelleiden ajattelua ja työskentelyä kuvastava suhteellisuudentaju, kokonaisuuksien ja perspektiivien näkeminen muodostua tietynlaiseksi ajattelun ansaksi, jolloin ”liian paljon” elämää nähtyään työntekijä alkaa suhtautua muutoksenmahdollisuuteen ja maailmanparantamiseen kyynisesti.

5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Sosiaalityöntekijöiden työuupuminen ja kuormittuneisuus on jo ollut pitkään huolenaiheena alan yleisessä keskustelussa ja tutkimuskentällä. Pohjoismaita vertailevassa tutkimuksessa on havaittu, että suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat runsaasti ristiriitoja työssään. Pahoinvointi selittyy suuremmilla asiakasmäärillä ja kroonisella työntekijäpulalla, jota lisäksi pyritään korjaamaan palkkaamalla epäpäteviä sijaisia. Suomessa resurssiongelmat heijastuvat kaikkiin alalla työskenteleviin riippumatta työntekijän koulutusasteesta, toisin kuin muualla Pohjoismaissa, joissa epäpätevät työntekijät työskentelevät muissa tehtävissä. (Saarinen ym. 2012, 413–415.) Kiinnostus tutkielmani aiheeseen heräsi käytännön harjoittelussa, jossa resurssien rajallisuudesta huolimatta yllätyin positiivisesti työpaikalla vallitsevasta myönteisestä ilmapiiristä ja puhekulttuurista. Halusin tarkastella alan ajankohtaisten haasteiden heijastumista työntekijöiden asenteisiin työyhteisössä ja asiakassuhteissa, sen sijaan, että osallistuisin varsinaiseen työuupumuskeskusteluun. Näin ollen tutkielmani paitsi keskeiseksi käsitteeksi, myös kiinnostuksenkohteeksi muodostui työntekijöiden kyynisyys.

Olen pyrkinyt tutkielmassani tuomaan esille erilaisia näkökulmia, joilla työntekijöiden kyynisyyttä selitetään sekä ilmiön seurauksia yksilö- ja organisaatiotasolla. Dean ym. (1998) kirjoittavat, että tutkimuskentällä on nähtävissä ainakin viisi eri tutkimussuuntaa, joiden avulla työntekijöiden kyynisyyttä pyritään lähestymään. Alakäsitteiden määrän lisäksi myös niille annetut määritelmät vaihtelevat kirjoittajasta riippuen. Organisatorinen kyynisyys tuotti eniten hakutuloksia verrattuna muihin alakäsitteisiin. Etenkin tälle termille annetaan kirjallisuudessa hyvin erilaisia merkityksiä. Esimerkiksi Abraham (2000) näkee käsitteen kattoterminä useille kyynisyyden eri osa-alueille. Hän käyttää puolestaan työntekijän kyynisyys -termiä siinä merkityksessä, missä Dean ym. (1998) käsittävät organisatorisen kyynisyyden eli yksilön organisaatioon kohdistamana kielteisenä asenteena.

Osittain organisatorisen kyynisyyden käsitteen epäjohdonmukaisuuden ja termin harhaanjohtavan sävyn (”organisaatioon kohdistuva”) päädyin tekstissäni kirjoittamaan yleisesti työntekijöiden kyynisyydestä, vaikka Abraham (2000) ehdottaa nimenomaan työkyynisyyttä termiksi, jolla auttamisaloille ominaisten rooli- ja arvoriistiriitojen aiheuttamia haasteita tulisi tutkia. Poliisikyynisyyden tutkimuksesta kumpuava ammattikyynisyyden termi puolestaan korostaa ammattiin liittyvien hierarkioiden ja tavoiteristiriitojen yhteyttä kyynisyyteen (Andersson 1996). Koen, että tutkittaessa työntekijöiden negatiivisten asenteiden

rakentumista sekä vaikutuksia yhteiskunnallisten olosuhteiden, organisaation ja yksilön näkökulmasta, rajaa kyseisten termien käyttö tutkimuksentekoa liiaksi. Toisaalta myös termi työntekijän kyynisyys, johon tutkielmassani sitouduin, voi johtaa lukijaa harhaan viitaten liiaksi yksilön ominaisuuksiin tai vastuuseen. Sosiaalityöntekijöiden kyynisyyttä tutkiessa onkin olennaista tarkastella kriittisesti työntekijöiden kyynisyyden tutkimiseen kehitettyjä mittareita, ja pohtia, tarjoavatko ne tarpeeksi laajaa ymmärrystä ilmiöstä sosiaalityön kontekstissa. Tällä hetkellä näyttää, että tutkimuskentällä painottuu kaupallisten alojen ja organisatorisen kyynisyyden näkökulma, vaikka kyynisyyden tutkiminen tarjoaa kiinnostavaa tietoa työntekijöiden asenteista myös auttamis- ja ihmissuhdeammattien kontekstissa.

Niukkuuden aikakauden resurssiongelmat vaikeuttavat entisestään haastavan ihmissuhdetyön toteuttamista, rajoittaen työntekijöiden mahdollisuuksia toteuttaa laadukasta asiakastyötä sekä tehdä moraalisesti hyviä ratkaisuja ja päätöksiä, mikä lisää moraalisen ahdingon ja empatia-uupumisen kokemista (Saarinen ym. 2012; Kreitzer ym. 2020). Yhteiskunnallisten ihanteiden ja tavoitteiden kiristyminen on nähty syynä myös työntekijöiden kyynisyyden nousuun (Malcolm 2014, 128). Se, että kyynisyys nähdään tutkimuskentällä nykyään yksilön kokemuksista ja tilannetekijöistä kumpuavana asenteena ominaisuuksien sijaan (Scott & Zweig 2016, 553), mahdollistaa, että ilmiötä voidaan pyrkiä hillitsemään olosuhteita muokkaamalla.

Tutkimuksissa käytettyjen käsitteiden ja näkökulmien vaihtelun vuoksi on haastavaa koota yhteen kyynisyyden seurauksia. Esimerkiksi Lepola (2008) näkee kyynisyyden työuupumisen seurauksena, kun taas Bedeian (2007) käsittää kyynisyyden työtyytymättömyyttä ennakoivana. Kyynisyyden yhteydessä tutkitut ilmiöt voivat siis pitää sisällään eri asioita tai olla jopa toistensa vastakohtia (esim. luottamus, organisaatiosta vieraantuminen tai siihen sitoutuminen, työhyvinvointi tai -uupumus). Vaikka käsitykset ilmiöiden syy-seuraus-suhteista vaihtelevat, on kyse ehkä pikemminkin vivahde- ja mittarieroista, kuin suurista näkemyseroista. Bang ja Reijo (2017) havaitsivat kyynisyyden muokkaavan emotionaalisen uupumisen seurauksia työsuoritukseen ja käsittivät näin ollen kyynisyyden suojamekanismina raskaisiin työolosuhteisiin. On myös havaittu, että organisaation avoimella kommunikaatiolla sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadulla tuella voidaan lieventää työntekijöiden kyynisyyttä, ja sen seurauksia hyvinvointiin ja sitoutumiseen. Esimiestyön on esitetty vaikuttavan muun muassa yksilön minäkäsityksen ja minuuden ydintulkintojen (Scott & Zweig, 2016, 565), työntekijän kokemien psykologisten sopimusrikkomusten (Andersson 1996) sekä affektiivisten tunnereaktioiden (Bruch & Vogel 2006) kautta työntekijöiden kyynisyyteen.

Vaikka kausaalisuhteet näyttäytyvät epäselvinä, on tutkimuksissa havaittu kyynisyyden yhteys työntekijöiden pahoinvointiin, työuupumiseen, epäluottamukseen, organisaatiosta vieraantumiseen, sitoutumattomuuteen sekä työsuorituksen ja ”kansalaistoiminnan” laskuun. (Abraham 2000; Bedeian 2011). Myös empatia-uupumisella ja moraalisisella ahdingolla on havaittu yhteyksiä poissaoloihin, työuupumusoireiluun, aikomuksiin vaihtaa alaa tai työpaikkaa, merkityksettömyyden kokemukseen, asiakastyön laadun heikkenemiseen sekä organisaation vapaaehtoisista tehtävistä kieltäytymiseen (Portnoy 2011; Diaconescu 2015; Mänttari-van der Kuip 2016). Työkavereiden ja johdon tarjoaman tuen ja ohjauksen rooli on tunnustettu myös näiden sosiaalityölle ominaisten ilmiöiden lieventämisessä (Kapoulitsas & Corcoran 2015). Koska ilmiöillä näyttää olevan yhteisiä ennakkotekijöitä kyynisyyden kanssa, uskon, että moraalisen ahdingon ja empatia-uupumisen tutkiminen sosiaalityöntekijöiden kyynisyyden yhteydessä voi tuoda ilmiöön lisäsyvyyttä.

Raija Haurinen (2019, 40) toteaa tutkielmassaan, että kyynisyyden myönteisiin seurauksiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Olenkin tutkielmassani pyrkinyt tuomaan esille kyynisyyden suotuisia vaikutuksia paitsi yksilöihin, myös haitallisiin rakenteisiin. Kyynisyys voidaan nähdä työntekijän minää suojelevana mekanismina (Naus ym. 2007) ja keinona selviytyä emotionaalisesti raskaissa olosuhteissa (Abraham 2000). Lisäksi kyynisyys aktiivisena tai passiivisena reagoitina mahdollistaa organisaation vahingollisten käytäntöjen kyseenalaistamisen ja edelleen asiakastyön laadun kohenemisen (Andesson & Bateman 1997, Malcolm 2014). Vaikka itse käsitteenmäärittelyssä painottuu yksilön kielteinen asenne ympäröivän maailman motiiveja ja intressejä kohtaan (Dean ym. 1998), voidaan kyynisyys nähdä jopa keinona taistella oikeudenmukaisemman maailman puolesta. Esimerkiksi Bedeian (2007, 11) korostaa, että määriteltäessä kyynisyys yksilön pettymyksen ja halveksunnan tilaksi, sekoitetaan se itseasiassa jo seurauksiin. Käsite tulisikin ehkä ymmärtää kokonaisuudessaan kriittisenä ja negatiivisena asenteena, joka voi olla seurausta monista piirre- ja tilannetekijöistä ja johtaa paitsi kielteisiin, myös myönteisiin lopputuloksiin.

Yksi tutkielmani tehtävistä oli selvittää, ajoittuuko työntekijöiden kyynisyys johonkin tiettyyn vaiheeseen työuralla, vai vaikuttavatko yhteiskunnalliset ja työolosuhteet yhtä lailla kaikkiin työntekijöihin. Vaikka moraalisen ahdingon kokemisen suhteen työntekijän iällä tai työkokemuksella ei näyttänyt olevan vaikutusta (Mänttari-van der Kuip 2016), näytti erityisesti siirtymä opinnoista työelämään altistavan nuoria ja aloittelevia työntekijöitä sijaistraumatisoitumiselle (Meltti & Kara 2009). Omien arvojen, tavoitteiden ja ammatti-ideaalin sovittaminen työelämän vaatimuksiin ja todellisuuteen aiheuttaa vastavalmistuneille

haasteita (Agllias 2010). Huolimatta siitä, että opintojen nähdään yleisesti valmistavan melko hyvin työelämään (Grant ym. 2017; Glassburn 2020), kokevat monet vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät työelämään siirtymässä eräänlaisen todellisuusshokin (Bradley 2008; Bates ym. 2010). Sosiaalityön konkareilla puolestaan iän ja kokemuksen tuoma itsevarmuus ja luottamus omaan ammattitaitoon suojaavat työuupumiselta, työstressiltä ja sijaistraumatisoitumiselta (Meltti & Kara 2009, Wagaman ym. 2015). Keskeisiä asiantuntijan toimintaa kuvastavia seikkoja ovat muun muassa perspektiivin ottaminen asiakastilanteisiin ja tilanteiden kokonaisvaltainen hahmottaminen. Alkuperäisen hypoteesini kannalta olisikin kiinnostavaa tutkia, voiko pitkän työuran aikana useiden onnettomasti päättyneiden asiakastilanteiden näkeminen altistaa työntekijän suhtautumaan maailmaan lopulta kyynisesti. Toisaalta oman äänen löytäminen työyhteisössä ja luottamus omaan ammattitaitoon voi mahdollisesti edesauttaa organisaation vahingollisten käytäntöjen haastamista, eli lisätä kyynisyyttä sen aktiivisessa muodossa (ks. ”skeptikko” ja ”altruisti” Malcolm 2014). Jää selvitettäväksi, onko työntekijän iällä tai työkokemuksella vaikutusta kyynisyyden ilmiösuun.

Tutkielma noudattaa löyhästi kuvailevan ja integroivan kirjallisuuskatsauksen muotoa, eikä aineistoa näin ollen ole koottu kovin systemaattisesti, mikä tulee huomioida tutkielman rajoitteena. Lisäksi aineiston analysointia ja tulosten luotettavuutta voi heikentää tutkielman tekoon varattu suhteellisen lyhyt aika, jolloin joitakin olennaisia näkökulmia ja kiinnostavia tutkimustuloksia voi puuttua tarkastelusta kokonaan. Tutkielmassa on koottu yhteen eri näkökulmista tuotettuja tutkimuksia, vaikka tutkimukset eivät välttämättä ole ollenkaan vertailukelpoisia. Esimerkiksi kyynisyys suhteessa työuupumiseen tai työtyytyväisyyteen voi tuottaa hyvin erilaisia tuloksia. Lisäksi olen tuonut esiin havaintoja myös tutkimuksista, jotka eivät otoksensa vuoksi sovellu yleistettäväksi koko väestöön.

Vaikka tutkielmasta muotoutui hyvinkin käsitteellinen, olen pyrkinyt peilaamaan työntekijöiden kyynisyyden tarkastelua väljästi sosiaalityön ajankohtaisiin haasteisiin ja olosuhteisiin Suomessa. Hyödynnetystä kirjallisuudesta suuri osa on kuitenkin julkaistu muissa länsimaissa (ml. Australia, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Romania, Ruotsi ja Yhdysvallat). Niinpä useimmat tutkimukset eivät välttämättä ole sovellettavissa Suomen kontekstiin esimerkiksi sosiaalityön koulutuksen vaihtelevuuden sekä maiden taloudellisten ja poliittisten linjojen eroavaisuuksien vuoksi. Teoriaa ja käsitteistöä taustoittavaa tutkimusta lukuun ottamatta olen pyrkinyt rajaamaan materiaalin maksimissaan 15 vuotta sitten julkaistuihin tutkimuksiin. 15 vuotta on kuitenkin suhteellisen pitkä ajanjakso, joten myös ”vanhojen” tutkimusten käyttöä voidaan pitää tutkielmani rajoitteena.

LÄHTEET

Abraham, Rebecca (2000) Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.

Agllias, Kylie (2010) Student to Practitioner: A Study of Preparedness for Social Work Practice. *Australian Social Work*, 63 (3), 345–360.

Andersson, Lynne (1996) Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395–1419.

Andersson, Lynne & Bateman, Thomas (1997) Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449–469.

Bang, Hyejin & Reio, Thomas (2017) Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 33 (3), 217–227.

Bates, Natalie & Immins, Tikki & Parker, Jonathan & Keen, Steven & Rutter, Lynne & Brown, Keith & Zsigo, Sheeran (2010) 'Baptism of Fire': The First Year in the Life of a Newly Qualified Social Worker. *Social Work Education*, 29 (2), 152–170.

Bedeian, Arthur (2007) Even if the Tower is “Ivory”, It isn't “White”: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6 (1), 9–32.

Bommer, William & Rich, Gregory & Rubin, Robert (2005) Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7), 733–753.

Bradley, Greta (2008) The Induction of Newly Appointed Social Workers: Some Implications for Social Work Educators. *Social Work Education*, 27 (4), 349–365.

Bride, Brian (2007) Prevalence of Secondary Traumatic Stress Among Social Workers. *Social Work*, 52 (1), 63–70.

Bride, Brian & Radey, Melissa & Figley, Charles (2007) Measuring Compassion Fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35 (3), 155–163.

Carpenter, John & Shardlow, Steven & Patsios, Demi & Wood, Marsha (2015) Developing the Confidence and Competence of Newly Qualified Child and Family Social Workers in England: Outcomes of a National Programme. *The British Journal of Social Work*, 45 (1), 153–176.

Chiaburu, Dan & Peng, Ann & Oh, In-Sue & Banks, George & Lomeli, Laura (2013) Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (2), 181–197.

Cole, Michael & Bruch, Heike & Vogel, Bernd (2006) Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), 463–484.

Dean, James & Brandes, Pamela & Dharwadkar, Ravi (1998) Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341–352.

Diaconescu, Maria (2015) Burnout, Secondary Trauma and Compassion Fatigue in Social Work. *Revista De Asistență Socială*, 14 (3), 57–63.

Dreyfus, Hubert & Dreyfus, Stuart (1986) *Mind over Machine: The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. Oxford: Basil Blackwell.

Fogarty, Molly & Elliot, Dely. (2020) The Role of Humour in the Social Care Professions: An Exploratory Study. *The British Journal of Social Work*, 50 (3), 778–796.

Forsberg, Hannele (2002) Tunteet – sosiaalityötä harjoittelevan häpeä. *Aikuiskasvatus* 4/2002, 295–305.

Forsman, Sinikka (2010) *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampere University Press. Tutkimushankkeen loppuraportti. Haettu 18.3.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65571>

Gerdes, Karen & Segal, Elizabeth (2011) Importance of Empathy for Social Work Practice: Integrating New Science. *Social Work*, 56 (2), 141–148.

Glassburn, Susan (2020) Where's the roadmap? The transition from student to professional for new Master of Social Work graduates. *Qualitative Social Work: Research and Practice*, 19 (6), 704–717.

Grant, Scott & Sheridan, Lynn & Webb, Stephen (2017) Newly Qualified Social Workers' Readiness for Practice in Scotland. *The British Journal of Social Work*, 47 (2), 487–506.

Guerin, Suzanne & Devitt, Catherine & Redmond, Bairbre (2010) Experiences of Early-Career Social Workers in Ireland. *The British Journal of Social Work*, 40 (8), 2467–2484.

Haurinen, Raija (2019) Työntekijän kyynisyyteen yhteydessä olevat tekijät organisaatiomuutoksessa. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Hussein, Shereen & Moriarty, Jo & Stevens, Martin & Sharpe, Endellion & Manthorpe, Jill (2014) Organisational Factors, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Newly Qualified Social Workers in England. *Social Work Education*, 33 (3), 381–396.

Judge, Timothy & Locke, Edwin & Durham, Cathy & Kluger, Avraham (1998) Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17–34.

Kallio, Elias (2019) Terveysthuollon henkilöstön kyynisyyden aiheuttajat. Tampereen yliopisto. Kandidaatin tutkielma.

Kapoulitsas, Maryanne & Corcoran, Tim (2015) Compassion fatigue and resilience: A qualitative analysis of social work practice. *Qualitative Social Work*, 14 (1), 86–101.

Kielitoimiston sanakirja. ”Kyyninen”. Haettu 17.3.2021 osoitteesta <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kyyninen?source=suggestion>

Kielitoimiston sanakirja. ”Organisatorinen”. Haettu 12.4.2021 osoitteesta <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/organisatorinen?searchMode=all>

Kreitzer, Linda & Britnell, Sharon & Austin, Wendy (2020) Institutional Barriers to Healthy Workplace Environments: From the Voices of Social Workers Experiencing Compassion Fatigue. *British Journal of Social Work*, 50 (7), 1942–1960.

Kähkönen, Sanna (10.8.2018) Kukaan ei ole kyyninen syntyessään – Kyynisten kommenttien takana piilee usein käsittelemätön trauma. *Yle Uutiset*. Haettu 17.3.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10339155>

Lepola, Kaisa (2008) ”Jos en olisi sosiaalityöntekijä, mitä olisin?” Narratiivinen tutkimus sosiaalityön vaikutuksista työntekijän identiteettiin. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Malcolm Carey (2014) Mind the Gaps: Understanding the Rise and Implications of Different Types of Cynicism within Statutory Social Work. *The British Journal of Social Work*, 44 (1), 127–144.

Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 22–39.

Meyer, John & Stanley, David & Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Laryssa (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20–52.

Mutanen, Helka (2018) Hoitotyön ammattilaisten ajatuksia kyynisyydestä hoitoyössä. *Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö*.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus*, 23 (3), 329–335.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2016) Moral distress among social workers - The role of insufficient resources. *International Journal of Social Welfare*, 25 (1), 86–97.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2020) Conceptualising Work-Related Moral Suffering: Exploring and Refining the Concepts of Moral Distress in the context of Social Work. *British Journal of Social Work*, 50 (3), 741–757.

Naus, Fons & van Iterson, Ad & Roe, Robert (2007) Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (2), 195–219.

Portnoy, Dennis (2011) Burnout and Compassion Fatigue: Watch for the Signs. *Health Progress*, 92 (4), 46–50.

Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77 (4), 403–418.

Salminen, Ari (2011) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto: Opetusjulkaisu 62. Haettu 2.4.2021 osoitteesta https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Salovuori, Samuel (5.9.2013) Kuinka ilo katoaa elämästä – kyynisyyden läpileikkaus. Hyvejohtajuus, (blogikirjoitus). Haettu 17.3.2021 osoitteesta <https://www.hyvejohtajuus.fi/11954/kuinka-ilo-katoaa-elamasta-kyynisyyden-lapileikkaus-2/>

Scott, Kristyn & Zweig, David (2016) Understanding and mitigating cynicism in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 552–569.

Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet - Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Itä-Suomen yliopisto.

Stanley, David & Meyer, John & Topolnytsky, Laryssa (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 429–459.

Tham, Pia & Lynch, Deborah (2014) Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. *Social Work Education*, 33 (6), 704–717.

Tiili, Anna (7.10.2018) Vaikuttamistyö voi lisätä työn merkityksellisyyttä. Sosiaalityöntekijöiden seura ry (blogikirjoitus). Haettu 21.3.2021 osoitteesta <https://sosiaalityontekijoidenseura.fi/blogi/archives/10-2018>

Wagaman, Alex & Geiger, Jennifer & Shockley, Clara & Segal, Elizabeth (2015) The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress Among Social Workers. *Social Work*, 60 (3), 201–209.

Webb, Caroline & Carpenter, John (2012) What Can Be Done to Promote the Retention of Social Workers? A Systematic Review of Interventions. *The British Journal of Social Work*, 42 (7), 1235–1255.

Weinberg, Merlinda (2009) Moral Distress. A missing but Relevant Concept for Ethics in Social Work. *Canadian Social Work Review*, 26 (2), 139–151.

Wikipedia. Kyynisyys. Haettu 17.3.2021 osoitteesta <https://fi.wikipedia.org/wiki/Kyynisyys>

Yleinen suomalainen ontologia (YSO). Finto. Verkko-osoite <https://finto.fi/yso/fi/>