

# TYÖPAIKKAOSTRAKISMIN KASVOT

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi työntekijöiden kokemasta  
työpaikkaostrakismista nettikeskustelujen perusteella

Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
Yhteiskuntapolitiikka  
Kandidaatintutkielma  
Linda Näätänen  
Kevät 2022

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Linda Näätänen	
Työn nimi TYÖPAIKKAOSTRAKISMIN KASVOT: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi työntekijöiden kokemasta työpaikkaostrakismista nettikeskustelujen perusteella	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn laji Kandidaatintutkielma
Aika Kevät 2022	Sivumäärä 29
Tiivistelmä  Tässä tutkielmassa analysoidaan työpaikkaostrakismia kokevien henkilöiden kommentteja. Tutkielman tavoitteena on löytää vastaus siihen, millaista työpaikkaostrakismia henkilöt kokevat, ja mitä siitä seuraa. Aineisto koostuu 31 anonyymistä kommentista, jotka ovat kerätty Suomi24 -nettifoorumin työpaikkakiusaaminen -keskustelupalstalta.  Aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen. Analysoimisessa käytettiin myös hyödyksi kvantifiointia. Analysoinnin perusteella muodostettiin avaintermejä, joiden perusteella luotiin työpaikkaostrakismin kokemus- ja seuraamusluokat. Luokkia syntyi yhteensä 10 kappaletta: viisi työpaikkaostrakismin kokemuksista ja viisi työpaikkaostrakismin seurauksista.  Yleisimmiksi työpaikkaostrakismin kokemuksiksi koettiin eristäminen ja syrjintä sekä kiusaaminen. Yleisimmät seuraukset työpaikkaostrakismista ovat ahdistuneisuus ja väsymys, irtisanoutuminen ja irtisanominen sekä katkeruus. Tulokset osoittivat, että työpaikkaostrakismilla on huomattavia negatiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin ja elämään niin työyhteisössä kuin työn ulkopuolella.  Työpaikkaostrakismi on tutkimusaiheena vielä hyvin tuntematon suomalaisessa kontekstissa. On tärkeää, että ostrakismitutkimusta kehitetään, sillä ostrakismi on yhteiskunnallinen ongelma, jonka seuraukset voivat olla rajuja yksilölle, ja sitä kautta myös koko yhteiskunnalle.	
Asiasanat ostrakismi, sisällönanalyysi, näkymättömyys, työhyvinvointi	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Ohjaaja Hanna-Mari Ikonen	

# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>4</b>
1.1. <i>Tutkimuskysymys</i> .....	4
<b>2. Tutkimuksen taustaa</b> .....	<b>6</b>
2.1. <i>Työhyönteittutkimus Suomessa</i> .....	6
2.2. <i>Työpaikkakiusaaminen</i> .....	6
2.3. <i>Työpaikkaostrakismi</i> .....	7
2.4. <i>Aiempi tutkimus</i> .....	8
<b>3. Tutkimuksen toteuttaminen</b> .....	<b>10</b>
3.1. <i>Aineiston esittely</i> .....	10
3.2. <i>Sisällönanalyysi</i> .....	11
3.3. <i>Aineiston analyysi</i> .....	12
3.4. <i>Avaintermien luominen</i> .....	12
3.5. <i>Luokkien luominen</i> .....	13
<b>4. Tulokset</b> .....	<b>16</b>
4.1. <i>Työpaikkaostrakismin kokemukset</i> .....	16
4.1.1. <i>Ulkopuolisuus</i> .....	16
4.1.2. <i>Näkymättömyys</i> .....	17
4.1.3. <i>Eristäminen ja syrjintä</i> .....	18
4.1.4. <i>Arvostamattomuus</i> .....	18
4.1.5. <i>Kiusaaminen</i> .....	19
4.2. <i>Työpaikkaostrakismin seuraukset</i> .....	20
4.2.1. <i>Irtisanoutuminen ja irtisanominen</i> .....	20
4.2.2. <i>Katkeruus</i> .....	21
4.2.3. <i>Ahdistuneisuus ja väsymys</i> .....	22
4.2.4. <i>Sairastuminen</i> .....	23
4.2.5. <i>Ihmissuhdehaasteet</i> .....	23
<b>5. Pohdinta</b> .....	<b>25</b>
5.1. <i>Tulosten tarkastelua</i> .....	25
5.2. <i>Tulosten yhteenveto</i> .....	27
5.3. <i>Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset</i> .....	27
5.4. <i>Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita</i> .....	29
<b>Lähdeluettelo</b> .....	<b>30</b>

# 1. Johdanto

Tutkin työpaikalla tapahtuvaa työpaikkaostrakismia nettikeskustelujen perusteella. Ostrakismilla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu torjutuksi ja ulkopuolelle suljetuksi (Junttila, 49, 2018). Ostrakismia voi tapahtua niin tahallisesti kuin tahattomasti. Vaikka ostrakismi onkin tuttu ilmiö, on ostrakismi terminä hyvin tuntematon Suomessa.

Ostrakismia koetaan kaikkialla, myös työpaikalla. Työyhteisössä ilmenevää ostrakismia kutsutaan työpaikkaostrakismiksi (*workplace ostracism*). Koska työhyvinvointi on itselleni tärkeä aihe, josta olen kiinnostunut, haluan tutkia nimenomaan työpaikkaostrakismia. Työpaikkaostrakismi on ajankohtainen ongelma, ja sen tutkiminen on tärkeää.

Työntekoa ja työelämään osallistumista pidetään tärkeinä työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä parantavina keinoina (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, 33). Kokeeko työpaikkaostrakismia kokeva henkilö työnsä terveyttä parantavana keinona? Yina Mao, Yan Liu, Chunyan Jiang ja Iris D. Zhang kuvaavat työpaikkaostrakismin aiheuttavan muutosta uhrin asenteessa, käytöksessä sekä fyysisessä toiminnassa (2017, 5). Uhrin asennemuutos näkyy negatiivisesti perhesuhteissa, syrjäytyminen johtaa negatiivisiin fyysisiin muutoksiin ja käyttäytyminen muuttuu enemmän aggressiiviseksi ja epäsosiaaliseksi (Mao ym. 2017, 6-7).

Tässä tutkimuksessa tutkin työpaikkaostrakismia työhyvinvointitutkimuksen yksilötasolla, tutkien yksilöiden omia kokemuksia ja seurauksia työpaikkaostrakismista. Tarkoitukseni on tuoda työpaikkaostrakismia ja sen kokemuksia esiin ja saada työpaikkaostrakismin uhrin ääni kuuluviin.

## 1.1. Tutkimuskysymys

Työpaikkaostrakismin tutkiminen on tärkeää, koska työpaikkaostrakismi on todellinen yhteiskunnallinen ongelma ja vaikka termi onkin vielä vieras Suomessa, työpaikkaostrakismia tapahtuu myös täällä. Haluankin selvittää tarkemmin, millaisia

kokemuksia työpaikkaostrakismin uhrin kokevat nettikeskustelujen perusteella, ja mitä seurauksia työpaikkaostrakismin kokemisesta on. Vaikka työpaikkaostrakismista on hyvin vähän suomalaista tutkimusta julkaistuna, kansainvälisiä tutkimuksia työpaikkaostrakismista (*workplace ostracism*) kuitenkin löytyy. Tästä syystä halusin avata työpaikkaostrakismia enemmän myös suomalaisessa kontekstissa.

Tutkielman tavoitteena on tutkia millaisia kokemuksia työntekijöillä on työpaikkaostrakismista, sekä löytää vastaus sille, mitä työpaikkaostrakismin kokemisesta voi seurata. Joutuuko työntekijä vaihtamaan työpaikkaa, syrjäytykö hän, alkaako hän itse syrjiväksi, vai lopettaako hän työntöön kokonaan? Tutkielman tutkimuskysymyksinä ovat seuraavat kaksi kysymystä:

1. Millaisia työpaikkaostrakismiin liittyviä kokemuksia työntekijät kuvaavat?
2. Mitä seurauksia työpaikkaostrakismin kokemisesta syntyy?

Valitsin tutkimuskysymykseksi nämä kaksi kysymystä, sillä tutkielmassa haetaan vastausta siihen millaisia kokemuksia työpaikkaostrakismin uhrin ovat kokeneet, ja millaisia seurauksia työpaikalla tapahtuvasta työpaikkaostrakismista voi seurata. Tutkielman tavoitteena on saada työntekijän oma ääni kuuluviin ja tutkia hänen omia kokemuksiaan. Tämän vuoksi aineistona käytetäänkin nettikeskusteluja, sillä näin saadaan työntekijöiden oma ääni ja omat kokemukset kunnolla esille niin että työntekijät voivat pysyä kuitenkin anonyymeinä henkilöinä.

## 2. Tutkimuksen taustaa

### 2.1. Työhyvinvointitutkimus Suomessa

Työhyvinvointitutkimus kohdistuu työssä käyviin yhteisöihin, yksilöihin sekä työympäristöön. Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on parantaa työntekijöiden selviytymismahdollisuuksia työssä, sekä työnhallintaa. Tämä tapahtuu tunnistamalla työympäristössä esiintyvät epäkohdat ja poistamalla niitä, sekä edistämällä hyvien työolojen luomista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, 17).

Työhyvinvointitutkimus voi tutkia ilmiötä yksilötasolla, yhteiskunnallisella tasolla tai työpaikka- ja työyhteisötasolla (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, 18). Tässä tutkielmassa tutkitaan työpaikkaostrakismia yksilötasolla. Yksilötasolla työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on työssäkäyvien henkilöiden terveyden ja motivoituneisuuden edistäminen ja ylläpitäminen, työstä aiheutuvien terveyshaittojen kustannusten minimointi, sekä työntekijöiden elinikäisen työssäoloajan pidentäminen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, 18). Tässä tutkielmassa halutaan löytää vastaus siihen millaista työpaikkaostrakismia uhri kokee, ja mitä seurauksia tällä on, jotta sitä voitaisiin ehkäistä ja siten minimoida työstä aiheutuvien terveyshaittoja sekä ennenaikaista eläkkeelle jäämistä.

### 2.2. Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkaostrakismi on työpaikkakiusaamisen sisarilmiö, ja se voidaan mieltää yhdeksi kiusaamisen muodoksi. Tässä tutkielmassa aineisto on kerätty työpaikkakiusaaminen -nettifoorumilta. Näin ollen on tärkeää käsitellä tässä työssä lyhyesti myös työpaikkakiusaamista ja työpaikkakiusaamisen käsitettä.

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksi tai useampi henkilö työpaikalta kiusaa toista työpaikan henkilöä tai ryhmää. Kiusaaminen mielletään kielteiseksi ja loukkaavaksi toiminnaksi, joka voi olla suoraa tai epäsuoraa (Saharinen, 2014, 13). Suoralla kiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa esiintyy esimerkiksi haukkumista, uhkailua, nöyryyttämistä tai syyttelyä. Epäsuora kiusaaminen voi olla puolestaan esimerkiksi sosiaalista eristämistä ja juorujen levittämistä. (mt., 13).

Työpaikkakiusaaminen on pitkäkestoista ja toistuvaa ja sitä ilmenee vuorovaikutussuhteissa (Jokiranta, 2013, 8). Tästä johtuen työpaikkakiusaamiseksi ei mielletä yksittäisiä tilanteita, vaan työpaikkakiusaamisen täytyy olla kestänyt kauemmin kuin yhden tilanteen ajan. Vaikka pitkäkestoinen kiusaaminen onkin aina kiusaajan vika, yleensä kiusattu on kuitenkin se, joka lähtee työorganisaatiosta kiusaajan sijaan (Zapf, 1999, 13).

Työpaikkakiusaaminen voi johtua työpaikalla olevista paineista, vastuusta ja työroolien epäselvyydestä (Zapf, 1999, 14). Ihminen voi kokea, että hänellä on kovat paineet työnteosta epäselvien työroolien takia, ja tämän vuoksi hän ryhtyy työpaikkakiusaamaan toista henkilöä, jonka hän voi esimerkiksi kokea uhkaksi työpaikalla. Työpaikkakiusaaminen onkin yleisempää, jos organisaatiossa on valmiiksi jo ongelmia ja epävarmuutta (Zapf, 1999, 15). Organisaatiolla onkin osuutta työpaikkakiusaamiseen, vaikka organisaatio ei varsinaisesti sitä harjoittaisi. Toimivassa organisaatiossa työpaikkakiusaaminen huomataan, ja siihen puututaan.

### 2.3. Työpaikkaostrakismi

Työpaikkaostrakismi on työpaikalla tapahtuvaa ostrakismia, jossa yksilö tai kokonainen ryhmä jättää työntekijän huomaamatta ja sulkee henkilön ryhmän ulkopuolelle (Steinbauer, Renn, Chen & Rhew, 2018, 2). Työpaikkaostrakismia kokeva kokee itsensä lähes olemattomaksi ja tarpeettomaksi. Ostrakismin kohteeksi joutuneiden kokemusta nimitetäänkin näkymättömyydeksi (Koponen, 2020, 11), mikä kertoo, että ihminen kokee olevansa näkymätön muille.

Ostrakismille on hyvin vaikea löytää täysin sitä kuvaavaa suomennosta, sillä se tarkoittaa niin torjutuksi tulemistä kuin ulkopuolelle sulkemista (Junttila, 2018, 49). Ostrakismia ja sen kokemusta kuvaakin kaikista parhaiten konkreettiset kokemukset ostrakismista, ja tunteet, jota ostrakismin kokeminen herättää. Ostrakismia on kuitenkin hyvin vaikea tunnistaa arkisissa tilanteissa, jos ostrakismiin ei ole perehtynyt, sillä se heijastetaan helposti osaksi kiusaamista.

Ostrakismi on verrattavissa väkivaltaan, kiusaamiseen ja kaltoinkohteluun. Kun kiusaamisessa ja väkivallassa ihmistä satutetaan fyysisesti tai verbaalisesti, ostrakismissa satutetaan tekemättä mitään (Junttila, 49). Uhrille annetaan tahallisesti tai tahattomasti olo, että hänellä tai hänen olemassaolollaan ei ole merkitystä. Ostrakismi uhkaa ihmisen itsetuntoa ja merkityksellistä olemassaoloa (Mao ym., 2017, 2), jonka vuoksi se voi aiheuttaa vakavia itsetunto-ongelmia ja merkityksettömyyttä. On myös todettu, että työpaikkaostrakismi on uhrille stressaavaa, fyysisesti tuskallista sekä itsesäätelykykyä heikentävää (Steinbauer ym., 2018, 4).

Ostrakismissa hylkäämisen kokemus on todella vahva, jonka vuoksi ostrakismi satuttaa niin paljon (Mao ym., 2017, 5). Työpaikkaostrakismi näkyy niin työmotivaatiossa ja työtuloksessa, kuin myös uhrin henkilökohtaisessa elämässä. Siksi se onkin niin satuttavaa, sillä sitä ei pääse pakoon milloinkaan.

## 2.4. Aiempi tutkimus

Työpaikkaostrakismi on Suomessa vielä tällä hetkellä harvinainen termi, mutta termistä (workplace ostracism) löytyy kuitenkin paljon kansainvälistä tutkimusta laidasta laitaan. Tutkimusta löytyy etenkin Aasiasta. Tutkielmani käsittelee työpaikkaostrakismia suomalaisessa kontekstissa, joten tässä tutkielmassa en avaa enempää kansainvälistä tutkimusta.

Vaikka työpaikkaostrakismitutkimus ei ole Suomessa vielä tunnettua, ostrakismitutkimus on Suomessa puolestaan jo hieman tunnetumpaa. Kasvatuspsykologi Niina Junttila on tuonut suomalaisessa kirjallisuudessa esiin ostrakismin käsitettä ja sen tarkoitusta. Junttila on tutkinut niin lasten yksinäisyyttä teoksessaan "Kavereita nolla - lasten ja nuorten yksinäisyys" (2015), kuin myös aikuisten yksinäisyyttä teoksessa "Kaiken keskellä yksin - Aikuisten yksinäisyydestä" (2018). Jälkimmäisessä teoksistaan Junttila käy läpi myös työpaikalla koettavaa ostrakismia pienen raapaisun verran, mutta aihe jää hyvin vajanaiseksi. Myöskään termi "työpaikkaostrakismi" ei tule esiin teoksessa.

Myös Sami Koponen on tutkinut ostrakismia pro gradussaan "Selviytymiskeinoja näkymättömiltä: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ostrakismin voittamisesta"



(2020). Tutkielma keskittää katseensa ostrakismista selviämisen tutkimiseen, ja tutkimuskohteena on aikuisten ihmisten kokema ostrakismi. Koposen tutkielmassa tulee selkeästi esiin naisten ääni, sillä tutkimuksen kyselyyn vastanneista 91 prosenttia on naisia, joista yli puolet ovat korkeakoulutettuja (Koponen, 2020, 54). Pro gradussa käytetty aineisto on kerätty kyselynä vauva.fi -sivulta, joten voidaan olettaa, että miesten vähäinen osallistuneisuus tutkimukseen voi johtua siitä, että vauva.fi -sivusto on enemmän naisille suunnattu.

Vaikka varsinaista työpaikkaostrakismitutkimusta ei Suomesta löydy, on ostrakismitutkija Sirpa Manninen tuonut työpaikkaostrakismin käsitteen esille kirjoituksissaan ”Ei ole mitään syötävää” ja ”Osalliset ja osattomat: persoonat työpaikkaostrakismin ympärillä”, jotka avasivat työpaikkaostrakismin käsitettä ja kokemuksia. Manninen työstää tällä hetkellä väitöstutkimustaan, joka tutkii ostrakismin yhteyttä ja merkitystä työhyvinvointiin sote-alalla (Manninen, 2021a). Vaikka itse suomalaista vertaisarvioitua julkaistua tutkimusta työpaikkaostrakismista ei vielä ole, halusin nostaa esille sen, että Manninen tutkii työpaikkaostrakismia parhaillaan.

### 3. Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimusmenetelmänä käytän kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillinen piirre on, että kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2008, 157). Tässä tutkielmassa on tavoitteena saada työntekijöiden todellisia, subjektiivisia kokemuksia esille, ja muodostaa niiden pohjalta avaintermejä, ja lopulta eri luokkia. Tämän vuoksi päädyin käyttämään tutkimusmenetelmänä nimenomaan laadullista tutkimusta, sillä tarkoitukseni on saada henkilöiden näkökulmat ja oma ääni esille.

Käytän aineiston analysoimisessa hyödyksi myös kvantifiointia. Kvantifioinnilla tarkoitetaan sitä, että laadullisessa tutkimuksessa sovelletaan myös määrällistä analyysia (Eskola & Suoranta, 1998). Kvantifioinnin avulla sain vertailtua analysoinnin tuloksia määrällisesti.

#### 3.1. Aineiston esittely

Aineistoa etsiessäni tärkeää minulle oli se, että aineistossa tulee yksilöiden omat kokemukset työpaikkaostrakismista esiin, ja että aineisto todella toisi yksilöiden äänen kuuluviin. Aineistoa oli kuitenkin haastava etsiä, sillä työpaikkaostrakismi on hyvin vieras termi Suomessa.

Aineistona tutkielmassa käytän Suomi24.fi -nettifoorumin työpaikkakiusaaminen -keskustelupalstalta kerättyjä anonyymejä kommentteja. Koska tutkin työssä työpaikkaostrakismia, enkä työpaikkakiusaamista, rajasin aineiston niin, että kommentteista tuli löytyä joku seuraavista termeistä missä tahansa taivutusmuodossa: ulkopuolinen, näkymätön, selviäminen, eristäminen, syrjiminen, yksin, puhumattomuus, noteeraus, ulos sulkeminen, syrjäytetty, huomiotta jättäminen, yksinäinen, kuuntelemattomuus, piiloilkeily.

Aineisto rajautuu vuosien 2013 tammikuu -2022 tammikuu välille. Rajaus pohjautuu siihen, että kaikki löytämäni aineistoon sopivat kommentit, lukuun ottamatta yhtä vuonna 2008 kirjoitettua kommenttia, ajoittuvat vuosien 2013–2022 välille. Aineisto kerättiin aikavälillä 21.2 – 4.3.2022. Kommentteja löytyi yhteensä 31, jotka ovat otettu

kolmestatoista eri keskustelusta. Olen jättänyt aineistosta pois kommentit, jotka olivat joko asiattomia, tai eivät liittyneet aiheeseen, vaikka niistä olisikin löytynyt joku termeistä. Kokosin kommentit yhteen Word-tiedostoon, ja aineistoa syntyi yhteensä 25 sivua.

Täytyy huomioida, että aineisto on otettu työpaikkakiusaaminen- keskustelupalstalta. Tämä myös lienee näkyvän tuloksissa, sillä vaikka olenkin rajannut aineiston niin, että kommentteista täytyy löytyä työpaikkaostrakismille tyypillisiä termejä, linkittyä aineisto kuitenkin myös työpaikkaostrakismin sisarilmiöön, työpaikkakiusaamiseen. Aineistossa henkilöt esiintyvät anonyymeinä, eikä kokemuksia voi sijoittaa kontekstiinsa, joten aineiston kommentit ovat subjektiivisia kokemuksia, jotka kertovat vain kirjoittajan oman puolen asiasta.

### 3.2. Sisällönanalyysi

Käsittelen molempia tutkimuskysymyksiä aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin avulla. Päädyin aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, sillä tavoitteeni on saada rakennettua tutkittavien kommentteista yhtenäisiä johtopäätöksiä ja kokonaisuuksia. Sisällönanalyysin tehtävänä on, että tutkittavasta ilmiöstä tuotetaan yleiskuva (Kyngäs, Elo, Pölkki & Kääriäinen. 2011, 139), joten sisällönanalyysi sopii hyvin tämän tutkielman aineiston analysoimiseen.

Sisällönanalyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä sekä arvoitusten ratkaisemisesta, eli tulosten tulkinnasta (Alasuutari, 2011). Sisällönanalyysissä tarkoituksena on hajottaa aineisto analyysivaiheessa osiksi, ja tämän jälkeen koota osat uudelleen johtopäätöksiksi niin, että johtopäätökset vastaavat tutkimuskysymyksiin (Seitamaa-Hakkarainen, 2019, kvalitatiivisen sisällön analyysin toteuttaminen).

Tässä tutkielmassa analysoin aineistoa ensin niin, että koodaan aineiston, jonka jälkeen muodostan koodeista syntyneistä havainnoista avaintermejä. Tämän jälkeen tutkin avaintermejä tarkemmin, ja muodostan avaintermien perusteella kokemus- ja seuraamusluokkia, joissa käsitellään työpaikkaostrakismin seuraamuksia tutkittaville. Kokemusluokat käsittelevät työpaikkaostrakismin kokemuksia ja

seuraamusluokat työpaikkaostrakismin seuraamuksia. Analysoin ensin työpaikkaostrakismin kokemuksia, ja tämän jälkeen työpaikkaostrakismin seurauksia.

### 3.3. Aineiston analyysi

Aineiston analysoimisen aloitin jo aineiston keräämisvaiheessa, sillä jo silloin rajasin aineiston niin, että jokaisesta kommentista täytyisi löytyä joku seuraavista termeistä missä tahansa taivutusmuodossa: ulkopuolinen, näkymätön, selviäminen, eristäminen, syrjiminen, yksin, puhumattomuus, noteeraus, ulos sulkeminen, syrjäytetty, huomiotta jättäminen, yksinäinen, kuuntelemattomuus ja piiloilkeily. Tämä auttoi minua erottamaan työpaikkaostrakismin työpaikkakiusaamisesta, sillä aineisto on kerätty työpaikkakiusaamiselle tarkoitetulta nettikeskustelufoorumilta.

Seuraavaksi koodasin aineiston eli luokittelin aineiston työpaikkaostrakismin kokemuksiin ja seurauksiin. Koodaamisella tarkoitetaan sitä, että aineistoon tehdään muistiinpanoja ja tulkintoja (Seitamaa-Hakkarainen, 2019, aineiston koodaus ja raportointi). Hyödynsin aineiston koodaamisessa kahta eri koodia: alleviivasin keltaisella värillä kaikki havainnot, jotka koskivat työpaikkaostrakismin kokemuksia, ja punaisella värillä havainnot, jotka koskivat työpaikkaostrakismin seurauksia.

Kun olin erottanut aineistosta työpaikkaostrakismin kokemuksia ja seurauksia kuvaavat havainnot eri värein, erottelin koodauksesta syntyneet havainnot vielä erikseen. Keltaisia, eli työpaikkaostrakismin kokemuksia kuvaavia havaintoja syntyi yhteensä 75. Punaisia, eli työpaikkaostrakismin seurauksia kuvaavia havaintoja syntyi yhteensä 36. Näin ollen aineisto käsittelee enemmän itse työpaikkaostrakismin kokemuksia, kuin siitä seuranneita asioita.

### 3.4. Avaintermien luominen

Kun olin saanut eroteltua koodauksen avulla syntyneet havainnot toisistaan, oli seuraavaksi avaintermien luomisen aika. Seuraavaksi kävin läpi jokaisen havainnon, ja muodostin jokaisesta havainnosta oman avaintermin.

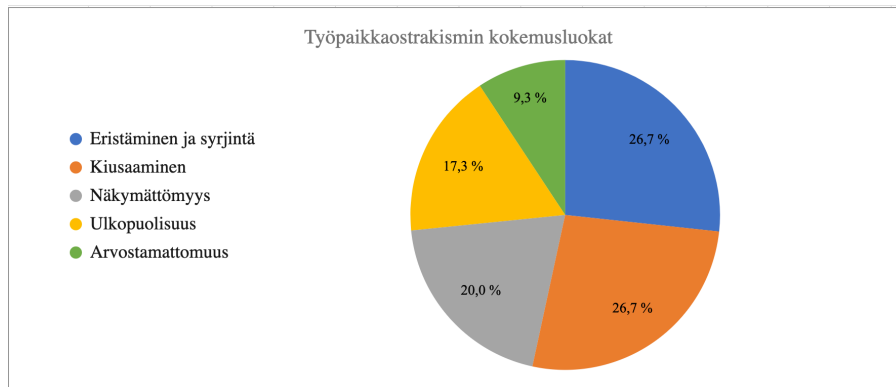
Työpaikkaostrakismin kokemuksista syntyi seuraavat avaintermit: ulkopuolisuus (7), näkymättömyys (6), vieroksuminen, inhoaminen, eristäminen (9), kiusaaminen (7), puhumattomuus (6), leimaaminen, merkityksettömyys, riittämättömyys (2), savustaminen (2), kyttääminen, syrjimine (11), pahanpuhuminen, haukkuminen, tylyttäminen, syyllistäminen, huomiotta jättäminen (3), epäasiallinen kohtelu, huono kohtelu, ulkopuolelle sulkeminen (5), arvostamattomuus (2), kuuntelemattomuus, piiloilkeily ja häpäisy.

Työpaikkaostrakismin seurauksista syntyi seuraavat avaintermit: väsymys (3), kovettaminen (2), irtisanominen (2), selviäminen, irtisanoutuminen (4), katkeruus (3), huonommuuden tunne (2), masentuneisuus (2), eristäytyminen (2), sairausloma, henkilökohtaiset suhteet (2), haaveilu irtisanoutumisesta, stressiperäinen unettomuus, yksinäisyys, ahdistuneisuus (2), kostonhimo, stressiperäinen sairastuminen, traumatisoituminen, stressaantuminen, ärtyneisyys ja itseluottamusongelmat (2).

### 3.5. Luokkien luominen

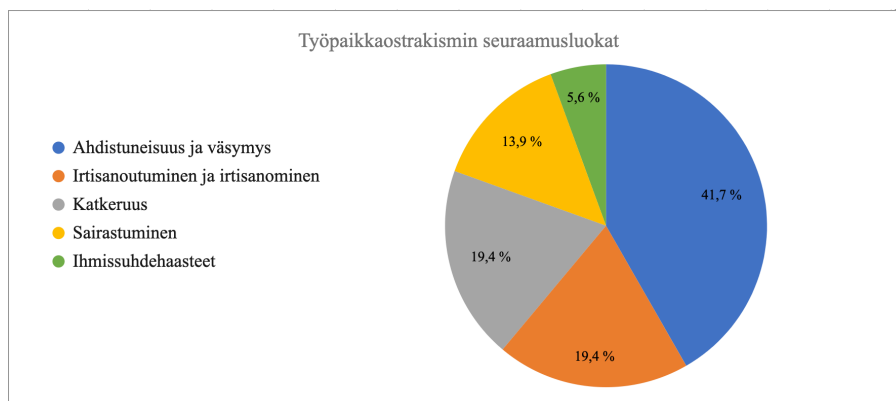
Avaintermejä työpaikkaostrakismin kokemuksista syntyi yhteensä 75. Monet avaintermeistä ovat samoja sanoja, joten erilaisia avaintermejä syntyi yhteensä 25 kappaletta. Avaintermeistä loin viisi eri kokemusluokkaa: ulkopuolisuus, näkymättömyys, eristäminen ja syrjintä, arvostamattomuus ja kiusaaminen. Mahdollisia luokitteluja olisi voinut olla muitakin, mutta päädyin tässä tutkielmassa näihin luokkiin, sillä luokat tulevat merkittävästi esiin avaintermistössä.

Ulkopuolisuus -luokka pitää sisällään käsitteet ulkopuolisuus ja ulkopuolelle sulkeminen. Näkymättömyys -luokka pitää sisällään käsitteet näkymättömyys, puhumattomuus ja huomiotta jättäminen. Eristäminen ja syrjintä -luokka pitää sisällään käsitteet eristäminen ja syrjintä. Arvostamattomuus -luokka pitää sisällään käsitteet merkityksettömyys, riittämättömyys, arvostamattomuus, kuuntelemattomuus ja häpäisy. Kiusaaminen -luokka pitää sisällään käsitteet kiusaaminen, vieroksuminen, inhoaminen, leimaaminen, kyttääminen, savustaminen, pahanpuhuminen, haukkuminen, tylyttäminen, syyllistäminen, epäasiallinen kohtelu, huono kohtelu ja piiloilkeily.



Kuvio 1. Työpaikkaostrakismin kokemusluokat

Kuvio 1 ilmentää kokemusluokkien kokoa. Eristäminen ja syrjintä -luokka sekä kiusaaminen -luokka ovat suurimmat kokemusluokat. Arvostamattomuus -luokka on selkeästi pienin kokemusluokista.



Kuvio 2. Työpaikkaostrakismin seuraamusluokat

Avaintermejä työpaikkaostrakismin seurauksista syntyi yhteensä 36 kappaletta, josta 21 ovat eri avaintermejä. Näistä avaintermeistä loin viisi eri seuraamusluokkaa: irtisanoutuminen ja irtisanominen, katkeruus, ahdistuneisuus ja väsymys, sairastuminen sekä ihmissuhdehaasteet.

Irtisanoutuminen ja irtisanominen -luokka pitää sisällään termit irtisanoutuminen, haaveilu irtisanoutumisesta, irtisanominen. Katkeruus -luokka pitää sisällään termit katkeruus, kostonhimo ja ärtyneisyys. Ahdistuneisuus ja selviäminen -luokka pitää sisällään termit väsymys, huonommuuden tunne, eristäytyminen, yksinäisyys, ahdistuneisuus, traumatisoituminen, stressaantuminen, itseluottamusongelmat, ja selviäminen. Sairastuminen -luokka pitää sisällään termit masentuneisuus,

sairasloma, stressiperäinen unettomuus, stressiperäinen sairastuminen. Ihmissuhdehaasteet -luokka pitää sisällään termin henkilökohtaiset suhteet.

Kuvio 2 ilmentää seuraamusluokkien kokoa. Kuviosta näkee, kuinka suuri ahdistuneisuuden ja väsymyksen luokka on verrattuna muihin. Myös irtisanoutuminen ja irtisanominen -luokka ja katkeruus -luokka ovat huomattavassa roolissa.

## 4. Tulokset

Tässä kappaleessa käsittelen aineiston analyysin tuloksia. Tulen esittämään ensin työpaikkaostrakismin kokemuksia kuvaavat luokat, jonka jälkeen esitän työpaikkaostrakismin seurauksien luokat. Käsittelen jokaisen luokan erikseen, ja tuon aineistosta esiin esimerkkejä luokkiin liittyen.

### 4.1. Työpaikkaostrakismin kokemukset

Tutkielman ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on: Millaisia työpaikkaostrakismiin liittyviä kokemuksia työntekijät kuvaavat? Analysoituani aineiston, sain muodostettua aineistosta viisi eri luokkaa, jotka vastaavat kyseiseen tutkimuskysymykseen.

#### 4.1.1. Ulkopuolisuus

Ulkopuolisuus -luokka sisältää termit ulkopuolisuus ja ulkopuolelle sulkeminen. 75 avaintermistä ulkopuolisuus ja ulkopuolelle sulkemisen termejä on 13 kappaletta. Avaintermeistä 17,3 prosenttia kuuluu ulkopuolisuus -luokkaan.

Työpaikkaostrakismin kokemus ulkopuolisuudesta on, että henkilö kokee olevansa ulkopuolinen, eikä kuulu porukkaan. Ulkopuolinen kokee, että koko muu työporukka on kääntynyt henkilöä vastaan, ja henkilö joutuu olla yksin tilanteessa. Aineistosta kävi ilmi, että ulkopuolisuuden tunne saattaa syntyä tilanteesta, jossa ryhmä tai yksi ihminen saa koko muun työporukan kääntymään henkilöä vastaan.

*”En kuulu porukkaan vaan olen ulkopuolinen. Tuntuu kuin minusta supistaisiin selän takana ja vihjaillaan seurassa, mutta mitään ei sanota suoraan jos on jokin ongelma”*

*”Nämä kaksi tuntuvat saavan ilmeisesti porukan puolelleen, kun kukaan ei minua puolusta vaan ovat hiljaa”*

Aineistossa käy ilmi, että ulkopuolisuutta kokevaa ei pyydetä esimerkiksi mukaan lounaalle, eikä hän vietä muiden työntekijöiden tavoin vapaa-aikaa yhdessä.



Ulkopuolista ei noteerata, eikä häntä esimerkiksi tervehditä. Myös vastaukset, jota ulkopuolinen henkilö työkavereiltaan saa, on lyhyitä. Kysymyksiin saatetaan vastata myös tiuskien.

#### 4.1.2. Näkymättömyys

Toisena luokkana on näkymättömyys. Näkymättömyys -luokka pitää sisällään avaintermit näkymättömyys, puhumattomuus ja huomiotta jättäminen. Näkymättömyys -luokka sisältää yhteensä 15 kappaletta avaintermejä: kuusi näkymättömyys -termiä, kuusi puhumattomuus -termiä ja kolme huomiotta jättämisen termiä. Avaintermeistä yhteensä 20 prosenttia kuuluu näkymättömyys -luokkaan.

Aineiston mukaan näkymättömyys ilmenee esimerkiksi sillä, ettei henkilö saa kutsua tapahtumiin, joihin muut työntekijät saavat. Näkymättömyyden kohteelle ei puhuta, eikä häntä tai hänen puheitaan pahimmassa tapauksessa oteta millään tavalla huomioon.

*"Minua yritetään savustaa ulos työpaikastani kaikin mahdollisin tavoin... puhumattomuus, kaiken ulkopuolelle jättäminen, ei tervehditä tai vastata tervehdykseen, olen kuin ilmaa..."*

*"Aina hän keskusteli vakituisen työntekijän kanssa työhuoneessaan seinän takana kahden työasioista ja jos sain jotain tietää niin olin viimeinen jolle tieto meni. Suurimman osan ajasta siellä olin kuin ilmaa."*

Näkymätön kokee olevansa kuin ilmaa, eikä häntä välttämättä noteerata millään tavoin. Pahimmassa tapauksessa uhri jätetään jopa työhön liittyvistä asioista täysin pimentoon. Aineistossa tuli esiin muutamakin eri tilanne, jossa työntekijä jätetään ulkopuolelle työasioista. Uhri kokee olevansa näkymätön toisille ihmisille työpaikalla.

#### 4.1.3. Eristäminen ja syrjintä

Seuraavana luokkana on eristämisen ja syrjinnän luokka. Eristäminen ja syrjintä - luokka pitää sisällään nimensä mukaisesti eristämisen ja syrjinnän avaintermit. Eristäminen tuli avaintermeissä esiin yhdeksän kertaa, ja syrjiminen yksitoista kertaa. Luokka sisältää näin ollen yhteensä 20 avaintermiä, ja kaikista avaintermeistä 26,7 prosenttia kuuluu eristäminen- ja syrjintä- luokkaan. Eristäminen ja syrjintä -luokka on kiusaaminen -luokan kanssa suurimmat työpaikkaostrakismin kokemusluokat.

Aineistossa tuli monta kertaa esille se, että työntekijää eristetään ja syrjitään. Uhri koki, että hänet eristettiin muista ihmisistä työpaikalla. Jossain tilanteissa uhrin työntekeminen estettiin eristämällä, ja lopulta työntekijällä ei ollut enää ollenkaan työtehtäviä.

*”Taukotiloista he häätävät minut pois (”mene tekemään jotain työtä siitä”), tai vaihtoehtoisesti itse lähtevät porukalla mäkeen, kun menen taukahuoneeseen. He myös hiljenevät tilanteessa kuin tilanteessa heti, kun tulen ”liian lähelle” (kuuloetäisyydelle), eivätkä kommentoi, jos sanon jotain, esimerkiksi kysyn, mitä heille kuuluu tai mitäpä seuraavaksi voisi tehdä. He vain vilkuilevat muualle ja vaihtavat katseita keskenään. Joskus en edes yritä mennä heidän luokseen, mutta huomaan heidän seisoskelevan porukalla jossain nurkassa ja vilkuilevan minuun päin ja virnuilevan.*

Eristämisestä ja syrjinnästä kärsivä henkilö kokee olevansa ulkopuolella työporukasta. Eristämistä ja syrjimistä voi tapahtua monella tapaa: ei pyydetä tauoille, ei otettu kontaktia, sivuutetaan työtehtävissä ja mitätöidään. Eristäminen ja syrjiminen voi ilmetä myös niin, että työntekijä kokee paheksuvia ilmeitä ja mykkäkoulua, eikä työntekijälle tarjota esimerkiksi ylitöitä, tai annetaan vain mahdollisimman huonoja vuoroja. Eristäminen voi pahimmillaan mennä jopa siihen, että henkilöä eristetään konkreettisesti pistämällä sermit työpöydän ympärille.

#### 4.1.4. Arvostamattomuus

Pienin luokista on arvostamattomuus. Arvostamattomuus -luokka pitää sisällään termit: merkityksettömyys, riittämättömyys, arvostamattomuus, kuuntelemattomuus

ja häpäisy. Termit tulevat avaintermeissä esiin yhteensä seitsemän kertaa, eli avaintermeistä 9,3 prosenttia kuuluu arvostamattomuus -luokkaan. Luokka on kaikista työpaikkaostrakismin kokemusluokista pienin.

Arvostamattomuus tulee ilmi työpaikkaostrakismin kokemuksina siten, että henkilö kokee, että hän on riittämätön, eikä häntä arvosteta. Ihan sama mitä työntekijä tekisi, se ei riittäisi, eikä sillä olisi merkitystä. Työntekijä voi kokea, että häntä ei oteta huomioon, eikä hänen sanaansa kuunnella.

*"Työnjohto ei noteerannut mun tekemää työtä ollenkaan, sillä ei ollut mitään merkitystä mihinkään, kuten ei mullakaan."*

*"Siitä se alkoi minua ei kuunneltu"*

Arvostamattomuutta kokeva ihminen tuntee huonommuuden tunnetta, ja häntä kohtaan käyttäydytään sillä tavalla, kuin hän olisi jollain tapaa muita työntekijöitä huonompi. Arvostamattomuus -luokassa keskitytään etenkin esimiehen arvostamattomaan käytökseen työntekijää kohtaan.

#### 4.1.5. Kiusaaminen

Viimeinen luokista on kiusaaminen -luokka. Kiusaaminen -luokka sisältää termit: kiusaaminen, vieroksuminen, inhoaminen, leimaaminen, kyttääminen, savustaminen, pahanpuhuminen, haukkuminen, tyylyttäminen, syyllistäminen, epäasiallinen kohtelu, huono kohtelu ja piiloilkeily. Termit tulevat esiin avaintermeissä 20 kertaa, eli avaintermeistä 26,7 prosenttia kuuluu kiusaaminen -luokkaan. Luokka onkin eristäminen ja syrjintä -luokan kanssa suurimmat luokat.

Työpaikkaostrakismia kokeva ihminen kokee aineiston mukaan usein myös kiusaamista. Kiusaamisella tässä tapauksessa tarkoitetaan vieroksumista, pahan puhumista, syyllistämistä ja kyttäämistä. Työntekijä voi kokea, että häntä inhotaan ja vieroksutaan. Ikään kuin hänellä olisi jonkinlainen "sosiaalinen kirous" päällensä.

*"Yksikin väärä sana voi langettaa ylle "sosiaalisen kirouksen" tai miksi sitä vieroksuntaa sitten kutsuisikaan."*

*"Tahallaan ärsyttäminen, tehdään toista kohtaan juurikin kaikki mahdollinen kiusa, mikä rassaa tätä silmätikkua eikä lopeteta pyynnöistä huolimatta. Mussutetaan ehkä takaisin että no eihän täällä ole pakko olla töissä."*

*"Tämä yksi yksilö ei ole koskaan pitänyt minusta, alusta alkaen mulkoillut pahasti, naureskellut kommentteilleni ja puhunut pahaa selän takana."*

Kiusaaminen ilmenee aineistossa yhdessä työpaikkaostrakismin kokemusten kanssa. Kiusattu kokee näin ollen kiusaamista sekä työpaikkaostrakismia. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, että työntekijää syrjitään ja samalla häntä haukutaan ja syyllistetään, jolloin työpaikkaostrakismin sekä kiusaamisen piirteet yhdistyvät.

## 4.2. Työpaikkaostrakismin seuraukset

Toisena tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on: Mitä seurauksia työpaikkaostrakismin kokemisesta syntyy? Analysoituani aineistoa, sain muodostettua viisi eri luokkaa, jotka kuvaavat työpaikkaostrakismin seurauksia.

### 4.2.1. Irtisanoutuminen ja irtisanominen

Ensimmäinen työpaikkaostrakismin seurausten luokista on irtisanoutuminen ja irtisanominen. Luokka sisältää termit irtisanoutuminen, haaveilu irtisanoutumisesta ja irtisanominen. Termejä esiintyy avaintermeissä yhteensä seitsemän kertaa, joten avaintermeistä 19,4 prosenttia kuuluu tähän luokkaan.

Täytyy huomioda, että tähän luokkaan kuuluu niin irtisanoutumisen kuin irtisanomisen termit. Näiden termien välillä on kuitenkin selkeää eroa: irtisanoutuminen on omasta tahdosta töiden lopettaminen, kun taas irtisanominen on esimiehen tahdosta töiden lopettaminen. Päätin kuitenkin yhdistää irtisanoutumisen ja irtisanomisen yhdeksi luokaksi, jotta luokkia ei kerry liikaa.

*"Lähdin sieltä lopulta, koska en jaksa tuommoista syrjintää."*

*"Ainoa vaihtoehto on lähteä pois."*

*"Nyt sinut irtisanotaan, kun olet uskaltanut valittaa ylemmälle esimiehelle alaistensa käytöksestä, kas kun tämäkin esimies on samassa juonessa mukana."*

Työpaikkaostrakismin seurauksena on tässä luokassa töiden loppuminen, joko omasta tahdosta tai toisen ihmisen tahdosta. Työpaikkaostrakismia kokeva ihminen kokee olonsa työpaikalla niin huonoksi, että vaihtoehtona on lähteminen pois työpaikalta, vaikka ei olisikaan takuita, että työntekijä tulee saamaan myöhemmin töitä muualta. Tämä voi johtaa pahimmillaan jopa ennenaikaiselle eläkkeelle jäämistä tai pitkäaikaistyöttömyyttä.

#### 4.2.2. Katkeruus

Toisena luokkana on katkeruus. Luokka koostuu termeistä katkeruus, kostonhimo, kovettaminen ja ärtyneisyys. Termit esiintyvät avaintermeissä seitsemän kertaa, eli avaintermeistä 19,4 prosenttia koostuu katkeruuden luokasta.

Katkeruus on ymmärrettävää, jos joutuu huonosti kohdelluksi. Aineistossa tulee ilmi se, että työpaikkaostrakismia kokenut henkilö tuntee vihaa ja suurta katkeruutta työpaikkaansa tai työpaikkaostrakismia harjoittaneeseen henkilöön. Työpaikkaostrakismin haavat ovat syvällä uhrin mielessä, joka aiheuttaa katkeruuden tunnetta.

*"Jos takaisin tulee, savustan itse hänet ulos siltä seisomalta ja teen hänen elämästään helvetin."*

*"Onkohan minulla päässä vikaa, mutta pari kertaa minulla on käynyt mielessäni kosto, joka todennäköisesti antaisi minulle ns. mielenrauhan. "Kosto on suloinen""*

*"Haluaisin tällä kertaa kovettaa itseni ja jatkaa tuolla työskentelyä, vaikka sitten vain muiden kiusaksi."*

Katkeroitunut henkilö selkeästi haluaa, että työpaikka/syyllinen, joutuu vastuuseen teostaan. Yhdessä kommentteista puhutaan jopa suoraan kostosta, joka voisi antaa uhrille mielenrauhan. Aineistosta ei tule kuitenkaan ilmi se, että kukaan kommentoijista olisi kostanut työpaikalle tai syyllisille, vaikka kostosta haaveillaankin.

#### 4.2.3. Ahdistuneisuus ja väsymys

Kolmantena luokkana on ahdistuneisuus ja väsymys. Luokkaan kuuluvat termit: väsymys, huonommuuden tunne, eristäytyminen, yksinäisyys, ahdistuneisuus, traumatisoituminen, stressaantuminen, itseluottamusongelmat, selviäminen. Termit esiintyvät avaintermeissä yhteensä 15 kertaa, joten ahdistuneisuuden ja väsymyksen luokka on selkeästi isoin työpaikkaostrakismin seuraamusluokista, ja avaintermeistä 41,7 prosenttia koostuukin ahdistuneisuuden ja väsymyksen -luokan termeistä.

Aineistossa ahdistuneisuus ja väsymys hyppäävät hyvin usein esiin. Työpaikkaostrakismia kokenut henkilö tuntee itsensä väsyneeksi tilanteeseen, eikä jaksaisi enää, mikä aiheuttaa uupumista. Ahdistus ja stressi on suurta, ja henkilö voi tuntea itsensä muita huonommaksi. Itseluottamus on maassa, ja ahdistus saattaa näkyä töiden lisäksi vapaa-ajalla ja unissa. Myös uusien töiden hakemista pelätään, sillä työpaikkaostrakismi on aiheuttanut arvet, jotka ovat syvällä uhrin mielessä.

*"Tuollasten kokemusten jälkeen on hieman vaikeaa hakea töitä, pelkää että millaiseen helvettiin sitä uudessa paikassa joutuu. Mä tunnen vieläkin itseni mappi öön työntekijäksi tuon työpaikan jäljiltä eli tuntuu etten osaa mitään tehdä missään oikein."*

*"Töitten jälkeen oli pelkkää ahdistusta ja aamulla ei olisi halunnut lähteä sinne enää. Kauan sitä kesti, mutta lopulta järki voitti ja lähdin pois! Nyt olen taas ihminen joka nauraa ja on saanut elämänilonsa takaisin. Arvet ovat silti syvällä eivätkä koskaan lähde pois. Älä jää miettimään, että jos asiat sittenkin paranisivat, voin kokemuksesta sanoa, että niin ei tule tapahtumaan!"*

Ahdistuneisuus ja siitä seurannut väsymys näkyy selkeästi työpaikkaostrakismin uhrin elämässä. Vaikka monesti ahdistuneisuutta ja väsymystä voidaan vähätellä, on

tunteet suuria ja jopa muuta elämää hallitsevia. Pelko siitä, että joutuu lähtemään töihin, ja töiden jälkeinen ahdistus, ovat selkeästi läsnä. Työpaikkaostrakismia kokeva henkilö kuitenkin kokee, että on pakko selviytyä ja jaksaa. Pakko selviytymiselle voi johtua siitä, että henkilöllä ei ole vain mahdollisuutta irtisanoutua esimerkiksi sen takia, että uutta työpaikkaa on vaikea löytää.

#### 4.2.4. Sairastuminen

Viides luokka on sairastuminen. Sairastuminen -luokkaan kuuluvat termit masentuneisuus, sairausloma, stressiperäinen unettomuus, stressiperäinen sairastuminen ja masentuneisuus. Sairastuminen -luokan termit koostuvat avaintermeistä, jotka tuovat selkeästi esiin sen, että henkilö on sairastunut. Termit esiintyvät yhteensä viisi kertaa avaintermeissä, eli avaintermeistä 13,9 prosenttia koostuu sairastuminen -luokasta.

Sairastuminen -luokka sisältää kokemuksia siitä, kun työpaikkaostraksimi on johtanut sairauteen. Työpaikkaostrakismia kokeva ihminen voi kokea masentuneisuutta, unettomuutta tai päänsärkyjä. Yhdessä tapauksessa uhri sairastui monia vuosia jatkuneen stressin takia aikuisiän diabetekseen.

*"Epäasiallisesta kohtelusta ja työpaikkani yleisestä huonosta ilmapiiristä on aiheutunut minulle muun muassa unettomuutta, ahdistusta, päänsärkyjä... Työterveyshuollosta sain unilääkkeitä, kun kävin valittamassa. Yritän vaan jaksaa päivän kerrallaan ja hoitaa työtäni kelvollisesti."*

Aineistossa tulee ilmi myös se, että työpaikkaostrakismia kokenut henkilö on joutunut sairauslomalle. Pitkittänyt sairastuminen johtaa yleensä sairauslomaan, ja esimerkiksi psyykkisten sairauksien hoito ei tapahdu hetkessä, joten sairausloma voi olla pitkä. Työpaikkaostrakismin uhri voi joutua syömään lääkkeitä, ja työpaikkaostrakismin seuraukset näkyvät sairastuneen ihmisen arjessa. Pahimmillaan sairastuminen voi johtaa työkyvyttömyyteen, ja ennenaikaiseen eläkkeelle jäämiseen.

#### 4.2.5. Ihmissuhdehaasteet

Viimeisenä työpaikkaostrakismin seurausten luokkana on ihmissuhdehaasteet - luokka. Tähän luokkaan kuuluu henkilökohtaiset suhteet -termi, joka esiintyy avaintermeissä kaksi kertaa. Tämä luokka on siis hyvin pieni, vain 5,6 prosenttia avaintermeistä, mutta minusta tuntui, että ihmissuhdehaasteetkin pitää nostaa esille työpaikkaostrakismin seurauksina.

Ihmissuhdehaasteilla tarkoitetaan sitä, että henkilö, joka on joutunut työpaikkaostrakismin uhriksi, kokee myöhemmin elämässään ihmissuhdeongelmia tämän asian takia. Molemmissa aineiston tapauksissa työpaikkaostrakismia kokenut henkilö on alkanut tapailemaan toista henkilöä, joka on tuntenut jonkun henkilön uhrin työkavereista/entisistä työkavereita, jolloin tapailtava henkilö on lopettanut välittömästi yhteydenpidon työpaikkaostrakismia kokeneeseen henkilöön. Työpaikalla tapahtunut ostrakismi on johtanut tilanteeseen, jossa henkilö kokee ihmissuhdehaasteita tilanteensa takia.

*"Nyt tarkentui se myös kun deittailu yhtä tyyppiä ja kävi ilmi että hän tuntee mun entisestä työkavereista yhden tyyppin. Oli kuulemma tältä mieheltä kysynyt ketä tapaillee noh luultavasti mun nimen maininnut niin lopetti mies saman tien muhun yhteydenpidon."*

Ihmissuhdehaasteet tekevät uhrin elämästä vaikeaa, sillä työpaikan haamut seuraavat työntekijää myös henkilökohtaiseen elämään ja henkilökohtaisiin suhteisiin. Työpaikan ei kuuluisi vaikuttaa koko elämään ja henkilökohtaisiin ihmissuhteisiin, joten on vakava ilmiö, jos työpaikalla tapahtuva ostrakismi vaikuttaa uhrin henkilökohtaiseen elämään ja ihmissuhteisiin.



## 5. Pohdinta

Seuraavaksi nostan esiin aineiston analysoinnin tuloksia ja tarkastelen niitä. Tulostelun tarkastelu -kohdassa tarkastelen tuloksia nostaen esiin merkittävimmät luokat ja havainnot. Tulosten yhteenvedossa tarkastelen tutkimusta enemmän kokonaisuutena. Lopuksi käsittelen tutkimuksen luotettavuutta ja jatkotutkimusaiheita.

### 5.1. Tulosten tarkastelua

On ymmärrettävää, että kiusaaminen -luokka on suhteellisen suuri luokka työpaikkaostrakismin kokemuksissa. Aineisto on kerätty työpaikkakiusaaminen -keskustelupalstalta, joten on oletettavaa, että henkilöt tuntevat kokevansa kiusaamista. Kiusaamista voi kokea myös työpaikkaostrakismin ohella, kuten esimerkiksi haukkumista, syylistämistä tai vieroksumista.

Eristäminen ja syrjintä -luokka nousi myös hyvin esille työpaikkaostrakismin kokemuksissa yhdessä kiusaaminen -luokan kanssa. Kolmanneksi suurin luokka on näkymättömyys, ja neljänneksi suurin on ulkopuolisuus -luokka. Näissä kaikissa kolmessa luokassa uhri koki suurta eristämistä ja ulkopuolisuutta. Uhrille ei puhuttu, hänet saatettiin jättää kokonaan huomioimatta, ei kutsuttu yhteiseen illanviettoon tai edes vastattu uhrin kysymyksiin. Ei ole yllättävää, että uhri kokee itsensä lähes näkymättömäksi.

Eristäminen ja syrjintä -luokka, ulkopuolisuus -luokka ja näkymättömyys -luokka ovat hyvin samankaltaisia luokkia, ja pitävät osittain sisällä samoja asioita, mutta halusin silti luoda nämä kolme luokkaa erikseen. Vaikka ulkopuolisuus ja näkymättömyys on samankaltaisia termejä, aineiston perusteella näkymättömyyden tunne on vakavampi tilanne kuin ulkopuolisuuden tunne, sillä ulkopuolinen on kuitenkin olemassa, mutta näkymätön kokee, että häntä ei edes ole olemassa työpaikalla. Eristäminen ja syrjintä -luokka eroaa näistä kahdesta luokasta sillä, että uhri kokee syrjimistä ja eristämistä. Luokat ovat luotu sen perusteella, miltä uhrista tuntuu omat kokemukset. Joku tuntee näkymättömyyttä, toinen taas ulkopuolisuutta.

Suurin työpaikkaostrakismin seurausluokista on ehdottomasti ahdistuneisuus ja väsymys -luokka, joka sisältää 41,7 prosenttia kaikista avaintermeistä. Tämä on mielestäni ymmärrettävää ja oletettavaa, sillä luokka pitää sisällään paljon tunteita, kuten ahdistuneisuuden, väsymyksen, stressaantumisen ja itseluottamusongelmien tunteet. Työpaikkaostrakismi on satuttavaa, ja tämän vuoksi uhri alkaa varmasti tuntemaan erilaisia negatiivisia tunteita, ja alkaa ahdistumaan. Tällaiset tunteet eivät ole hyväksi mielenterveydelle, ja aineistossa näkyy, että uhri ei voi hyvin henkisesti.

Työpaikkaostrakismin seurauksissa irtisanoutuminen ja irtisanominen olivat merkittävässä roolissa. Irtisanoutuminen ja irtisanominen -luokan avaintermit olivat 19,4 prosenttia kaikista avaintermeistä, mikä on mielestäni hyvin merkittävä määrä. Työttömyys on suuri globaali ongelma, joka näkyy myös Suomessa, ja on surullista todeta, että työpaikkaostrakismin seurauksena voi olla töiden loppuminen ja jopa työttömyys. Suomessa työllisyys ei ole palautunut 1990-luvun laman jälkeen enää samalle tasolle (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, 19), eikä työpaikan huonot olot ja työntekijän huonovointisuus auta työllisyyden parantamista.

Myös työn takia sairastuminen on erittäin vakava asia, ja johtaa useissa tilanteissa sairauslomaan. On hälyttävää, että työpaikkaostrakismin seurausten avaintermeissä tulee esiin 13,9 prosenttia sairastuminen -luokan avaintermit. Olisi mielenkiintoista nähdä tilastoja siitä, kuinka paljon ihmisiä joutuu sairauslomalle työpaikkaostrakismin takia.

Täytyy nostaa esiin vielä työpaikkaostrakismin seurausten pienin luokka, ihmissuhdehaasteet. Vaikka luokka oli pieni, ja työpaikkaostrakismin seurausten 36 lainauksesta kahdessa tuli esiin ihmissuhteisiin liittyvät haasteet, on mielestäni tärkeä huomata tämäkin seuraus. Molemmissa tapauksissa oli kyse siitä, että ihminen, jota uhri tapaili, ei halunnut jatkaa tapailua puhuttuaan uhrin työkaverin kanssa. Luokan pienuudesta huolimatta, työpaikkaostrakismilla on selkeästi vaikutuksia työntekijän ihmissuhteisiin. Jos suoritettaisiin esimerkiksi kysely työpaikkaostrakismin kokemuksista, ja siinä kysyttäisiin ihan suoraan, miten työpaikkaostrakismi on heijastunut ihmissuhteisiin, voisi tulla mielenkiintoista aineistoa.

## 5.2. Tulosten yhteenveto

Työpaikkaostrakismin kokemisesta syntyi viisi eri kokemusluokkaa: ulkopuolisuus, näkymättömyys, eristäminen ja syrjintä, arvostamattomuus sekä kiusaaminen. Työpaikkaostrakismin kokemisen seurauksista syntyi viisi eri seuraamusluokkaa: irtisanoutuminen ja irtisanominen, katkeruus, ahdistuneisuus ja selviäminen, sairastuminen sekä ihmissuhdehaasteet. Yhteensä luokkia syntyi kymmenen kappaletta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työpaikkaostrakismi on vakava ilmiö työpaikalla, ja sitä kokeva uhri joutuu kokemaan hyvin vaikeita tunteita. Ulkopuolisuuden ja arvottomuuden tunteet ovat tunteita, joita kenenkään ihmisen ei kuuluisi joutua kokemaan. Se, että työpaikkaostrakismin uhri tuntee itsensä näkymättömäksi ja mitättömäksi, voi tehdä uhrin terveydelle todella huonoa. Itseluottamus häviää, ja jäljelle jää pahimmillaan pelko sosiaalisista kontakteista ja tilanteista.

Myös työpaikkaostrakismin seuraukset voivat olla rajuja: pahimmassa tapauksessa uhri menettää työpaikan ja sairastuu vakavasti. Työpaikkaostrakismi voi seurata uhria henkilökohtaiseen elämään, ja kuten aineistossa käy ilmi, työpaikkaostrakismin seuraukset ovat seuranneet uhria jopa henkilökohtaisiin ihmissuhteisiin. Myös henkiset oireet, kuten ahdistus ja väsymys, tulevat aineistosta merkittävästi esille. Uhri kokee monia negatiivisia tunteita, kuten huonommuutta, stressiä ja yksinäisyyttä.

Työpaikkaostrakismi on satuttavaa, ja kuten aineiston analysoinnin tuloksetkin osoittavat, työpaikkaostrakismilla on huomattavasti negatiivisia vaikutuksia ihmisen elämään. Tässä työssä työpaikkaostrakismin vaikutuksia tarkasteltiin yksilötasolla, mutta tulosten perusteella voidaan todeta, että myös yhteiskunnalliset seuraukset työpaikkaostrakismin kokemisesta voivat olla merkittäviä.

## 5.3. Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkielman aineisto on kerätty Suomi24 -nettifoorumin työpaikkakiusaaminen - keskustelupalstalta. Tämä pitää huomioida tutkielmaa lukiessa. Suomi24 -

nettifoorumi tunnetaan siitä, että sieltä ei löydä välttämättä aina järkevää keskustelua, ja että sitä pitää lukea hyvin kriittisesti. Aluksi epäröin paljon aineiston käyttämistä, mutta koska tarkoitukseni oli saada nimenomaan työntekijöiden omaa ääntä ja omia subjektiivisia mielipiteitä ja kokemuksia esille, samalla pitäen vastaajat kuitenkin anonymeinä, päädyin tähän aineistoon. En olisi ehtinyt suorittamaan kyselyä tai haastattelemaan ihmisiä, joten tämä oli mielestäni hyvä aineisto, vaikkakin siihen pitää suhtautua kriittisesti.

Aineistosta pitää huomioida myös se, että se on kerätty työpaikkakiusaaminen - keskustelupalstalta. Työpaikkaostrakismi terminä on hyvin vieras monille, joten mielestäni oli täysin perusteltua kerätä aineisto työpaikkakiusaaminen - keskustelupalstalta, sillä itse työpaikkaostrakismi -termistä ei löydy aineistoa. Rajasin kuitenkin aineiston heti keruuvaiheessa niin, että jokaisesta aineiston kommentista täytyi löytyä joku työpaikkaostrakismia kuvaava termi, jotta aineiston kommentit koskisivat nimenomaan työpaikkaostrakismia, eikä työpaikkakiusaamista. Tuloksia tarkastellessa tulee kuitenkin muistaa, että työpaikkakiusaaminen - keskustelupalstalle tuskin tulee kukaan kirjoittamaan positiivisia kokemuksia työpaikkaostrakismista, joten aineisto esittää enemmän työpaikkaostrakismin negatiivista puolta kuin mahdollisia positiivisia puolia. En väitä, että työpaikkaostrakismissa olisi positiivisia puolia, mutta tämä täytyy kuitenkin huomioida. Kansainvälisessä tutkimuksessa on tehty havaintoja siitä, että työpaikalla hylätyksi tulemisesta voi olla myös myönteisiä vaikutuksia motivoituneelle työntekijälle, sillä työntekijä saattaa käyttää tilanteen hyödyksi keskittymällä yhä enemmän omaan työntekoon ja sen parantamiseen (Steinbauer ym., 2018, 5 vrt. Koestner, R., & Losier, G. F., 2002, 101-121).

Tutkielman aineistosta täytyy huomioida myös se, että aineiston kommentit kirjoittaneet henkilöt ovat anonymoituja. Tämä tarkoittaa sitä, että ei ole tietoa siitä, mitä sukupuolta tai ikäryhmää vastaajat edustavat, tai millainen rooli heillä on ollut työpaikallaan. Anonymiteitissa vastauksissa on kuitenkin myös puolensa, sillä vastaajan ei tarvitse pelätä sitä, että hän paljastuisi kertoessaan kokemuksiaan. Aineisto koostuu 31 eri kommentista, joten aineisto on kooltaan suhteellisen pieni, eikä tuloksia voida yleistää. Tulokset antavat kuitenkin osviittaa siitä, millaisia kokemuksia ja seurauksia työpaikkaostrakismilla voi olla.

#### 5.4. Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita

Tutkielmasta voidaan tehdä johtopäätös, että työpaikkaostrakismi on vakava yhteiskunnallinen ongelma, jonka seuraukset voivat olla rajuja yksilölle. Työpaikkaostrakismista seuranneen ahdistuneisuuden ja väsymyksen vuoksi ihminen saattaa uupua niin pahasti, että työntekijä ei pysty enää tehdä töitä ja joko lopettaa työt kokonaan, tai jää sairauslomalle. Työpaikkaostrakismista seuranneet traumat voivat aiheuttaa uhrille jopa tilanteen, että uhri eristyy sosiaalisesti, ja pelkää sosiaalisia tilanteita.

Työpaikkaostrakismia on tutkittu Suomessa aivan liian vähän, joten ylipäättänsä aiheen tutkiminen on tärkeää tulevaisuudessa. Etenkin miten työpaikkaostrakismia voisi ehkäistä, ja miten siitä voisi selviytyä, tutkiminen olisi tärkeää. Myös työpaikkaostrakismin vaikutus yhteiskunnallisesti, ja sen tutkiminen yhteiskunnallisena ongelmana on kiinnostava ja tärkeä tutkimusaihe. Tässä tutkielmassa työpaikkaostrakismia tutkittiin siinä ennakoajatuksessa, että ostrakismi on negatiivinen asia ihmiselle, ja aineistokin kerättiin työpaikkakiusaamista koskevalta foorumilta, joten objektiivisempi tutkimus työpaikkaostrakismista olisi paikallaan.

Ostrakismitutkimus Suomessa on hyvin vähäistä, joten jo ostrakismitutkimuksen lisääminen on tärkeä askel suomalaiselle tutkimukselle. Myös ostrakismin vaikutusta yhteiskunnallisesti olisi tärkeä tutkia lisää, sillä ostrakismin vaikutuksista yhteiskunnalle ei tiedetä paljoa. Ostrakismi liitetään usein yksinäisyyteen ja yksinäisyystutkimukseen, mutta olisi tärkeää vetää raja ostrakismin ja yksinäisyyden välille, ja tutkia ostrakismia itsenään.

## Lähdeluettelo

### Tutkimuskirjallisuus:

Alasuutari, P. (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J, Suoranta, J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. (2008) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Jokiranta, S. (2013) Työpaikkakiusaamisen kehittämissprosessit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma.

Junntila, N. (2018) Kaiken keskellä yksin – aikuisen yksinäisyydestä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Koestner, R. Losier, G. F. (2002) Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. Handbook of self-determination research, s. 101–121. University of Rochester Press.

Koponen, S. (2020) Selviytymiskeinoja näkymättömiltä: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ostrakismin voittamisesta. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma.

Kyngäs, H. Elo, S. Pölkki, T. Kääriäinen, M. (2011) Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede s. 138–148.

Manninen, S. (2021a) Ei ole mitään syötävää. Saatavilla [https://www.linkedin.com/pulse/ei-ole-mit%C3%A4%C3%A4n-sy%C3%B6mist%C3%A4-sirpa-manninen?trk=pulse-article\\_more-articles\\_related-content-card](https://www.linkedin.com/pulse/ei-ole-mit%C3%A4%C3%A4n-sy%C3%B6mist%C3%A4-sirpa-manninen?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card), luettu 11.4.2022

Manninen, S. (2021b) Osalliset ja osattomat; persoonat työpaikkaostrakismin ympärillä. Saatavilla <https://www.linkedin.com/pulse/osalliset-ja-osattomat-persoonat-ty%C3%B6paikkaostrakismin-sirpa-manninen>, luettu 4.4.2022

Mao, Y. Liu, Y. Jiang, C. Zhang, I. D. (2017) Why am I ostracized and how would I react? – A review of workplace ostracism resear. Asia Pacific Journal of Management. Vol. 35 (3). s. 745-767. Saatavilla, <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1007/s10490-017-9538-8>, luettu 21.2.2022

Saharinen, E. (2014) Kiusaaminen ja kielteinen kohtelu työpaikalla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Johtamisen pro gradu -tutkielma.

Seitamaa-Hakkarainen, P. (2014) Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Metodix – metoditietämystä kaikille. Saatavilla, <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>, luettu 10.4.2022

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2005) Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavilla,

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1>, luettu 12.3.2022

Steinbauer, R. Renn, R. W. Chen, H. S. Rhew, N. (2018) Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. The Journal of Social Psychology, VOL. 158, NO. 6, 767-783. Saatavilla, <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1424110>, luettu 21.3.2022

Zapf, D. (1999) Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, Vol. 20, No. 1/2, s.70-85. Saatavilla, <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>, luettu 29.3.2022

## Aineisto:

Epäsuosittuna töissä. (2016) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/14439883/epasuosittuna-toissa>, luettu 4.3.2022

Miksi joitakin ihmisiä inhotaan? (2013–2022) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/11328492/miksi-joitakin-ihmisia-inhotaan>, luettu 21.2.2022

Mitä sen uskoisi olevan. (2014) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/13083408/mita-sen-uskoisin-olevan>, luettu 4.3.2022

Mitä mieltä ootte tästä. (2022) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/17291860/mita-mielta-ootte-tasta>, luettu 21.2.2022

Näkemyksesi työpaikka kiusaamisesta. (2021) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/17217927/nakemys-tyopaikka-kiusaamisesta>, luettu 21.2.2022

Onko sinut savustettu ulos työpaikastasi. (2013–2022) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/11890281/onko-sinut-savustettu-ulos-tyopaikastasi>, luettu 21.2.2022

Stoppi huonolle kohtelulle työpaikalla! (2017) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/14840572/stoppi-huonolle-kohtelulle-tyopaikalla!>, luettu 28.2.2022

Te työpaikkakiusatut, mitä piirteitä mielestänne omaatte? (2008–2021) Saatavilla, <https://keskustelu.suomi24.fi/t/6380854/te-tyopaikkakiusatut-mita-piirteita-mielestanne-omaatte>, luettu 23.2.2022

Työkamut eivät puhu minulle!?! (2012–2020), Saatavilla <https://keskustelu.suomi24.fi/t/11119220/tyokamut-eivat-puhu-minulle!>, luettu 28.2.2022

Työpaikka helvetistä. (2014-2020) Saatavilla,  
<https://keskustelu.suomi24.fi/t/12421033/tyopaikka-helvetista>, luettu 28.2.2022

Työntekijän suosimista. (2018) Saatavilla,  
<https://keskustelu.suomi24.fi/t/15368599/tyontekijan-suosimista>, luettu 28.2.2022

Ulkopuolisuuden tunne. (2022) Saatavilla,  
<https://keskustelu.suomi24.fi/t/17296851/ulkopuolisuuden-tunne>, luettu 21.2.2022.