

# Työpaikkakiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteettiprojektina

- kiusattujen kirjoitusten analyysiä, tulkintaa ja narratiivista tarkastelua

Tuomola, Miia Tarita  
Pro gradu -tutkielma  
Helsingin yliopisto  
Valtiotieteellinen tiedekunta  
Sosiaalipolitiikan laitos  
Maaliskuu 2005

## TIIVISTELMÄ

Tutkielmani kertoo työpaikkakiusaamisen yksilöllisestä kokemuksesta ja siitä selviytymisestä. Tutkielmani aineistona on 50 työpaikkakiusatun kirjoitukset, jotka sain ammattilehdissä julkaistun kirjoituspyyntöni ansiosta. Tutkimusotteeni on hermeneuttinen: pyrin yhtäältä kuvaamaan kiusaamista ja selviytymistä kiusatun näkökulmasta kuin selittämään ja tulkitsemaan sitä suhteuttamalla sen laajempaan kehykseen. Menetelmäni kiusattujen kirjoitusten analyysissä ja tulkinnassa on teemoittelu ja tyypittely.

Aiemmasta työpaikkakiusaamista koskevasta, lähinnä psykologispainotteisesta tutkimuksesta poiketen paikannan tutkielmani sosiaalitieteelliseen lähestymistapaan, erityisesti mikrososiologiseen viitekehykseen. Siitä käsin on mahdollista huomioida kiusaamisilmiön yksilöllinen ja yhteisöllinen ulottuvuus. Tutkielmani keskiössä on yksilö ja kokemuksen kautta tarkasteltuna kiusaamisessa onkin kyse hyvin subjektiivisesta ilmiöstä.

Kiusaamisen voi karkeasti luokitella joko työhön tai henkilökohtaisiin asioihin kohdistuvaksi. Näistä henkilökohtainen koetaan usein kipeämpänä. Kiusaamisen kokemus on hyvin kokonaisvaltainen ja koskettava. Se on koko ajan mielessä, henkisesti raskaan tilanteen heijastuessa niin työntekoon kuin perhesuhteisiin. Kokemuksen lohduttomuutta ilmentävät jopa itsetuhoiset ajatukset. Kiusaamisen kokemuksessa kietoutuvat yhteen monet yksittäiset tunteet, päällimmäisinä ovat häpeä ja syyllisyys.

Tärkeä kiinnostuksen kohteeni on työpaikkakiusaamisesta selviytyminen. Tarkastelen yksilöllisiä selviytymiskeinoja ryhmittelemällä ne henkiseen selviytymiseen, tilanteen ratkaisurityksiin sekä yleisesti töissä ja arjessa jaksamista tukeviin keinoihin. Etsiessäni aineistostani kiusaamista selviytyneitä tyypittelen kirjoittajat 1) hyvin selviytyneisiin, 2) kohtalaisesti selviytyneisiin, 3) niihin, joilla selviytyminen on vielä kesken ja 4) ei lainkaan selviytyneisiin. Tiivistetysti selviytymisessä on kyse siitä, että löydetään keinot, joilla päästä kokemuksesta yli ja oppia elämään sen kanssa.

Työpaikkakiusaamisen kokemuksen ja selviytymisen teoreettisen tarkastelun kiinnitän identiteetin ja identiteettiprojektin käsitteeseen. Identiteettitarkastelu pohjaa Goffmaniin (1963) ja Giddensiin (1991). Yksilöllä on identiteetissään eri tasoja: henkilökohtainen, sosiaalinen, moraalinen, refleksiivinen ja narratiivinen. Kiusaaminen loukkaa kiusatun henkilökohtaista, sosiaalista ja moraalista identiteettiä. Loukatun identiteetin myötä tarvitaan identiteetin uudelleenrakennusta, kun yksilön on arvioitava elämäänsä ja kokemustaan refleksiivisesti uudelleen. Kiusaamisella ja selviytymisellä on yhtymäkohtansa narratiiviseen identiteettiin, kun kiusattu jäsentää ja kommunikoi kokemustaan esimerkiksi kirjoittamalla.

Tutkielmassani keskeisellä sijalla on narratiivisuus. Narratiivisuus luonnehtii yhtäältä aineistoani ja on toisaalta väline päästä kiusattujen kokemuksiin sisälle. Narratiivisuus ja narratiivit kokemuksen jäsentämisen välineinä ansaitsevatkin tutkielmassani oman tarkastelunsa.

Avainsanat:

työpaikkakiusaaminen – kokeminen  
kiusaaminen – tunteet – selviytyminen  
identiteetti – narratiivisuus  
identiteetti projekti

1	JOHDANTO, TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIELMAN SISÄLTÖ	1
1.1	Johdanto	1
1.2	Tutkimusongelman määrittely	3
1.3	Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet	5
1.4	Tutkielman sisältö	8
2	MITÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN ON	11
2.1	Työpaikkakiusaamisen määrittelyä	11
2.2	Työpaikkakiusaamisen määrittelyn erityislaatuisuus: subjektiivisuus ja kontekstuaalisuus	12
2.3	Kiusaamisen ilmenemismuotoja	14
2.4	Kiusaamistapoja	15
2.5	Kuka kiusaa ja ketä	17
3	PSYKOLOGISESTA SOSIOLOGISEEN, YLEISESTÄ YKSILÖLLISEEN	19
3.1	Miten työpaikkakiusaamista tutkitaan	19
3.2	Katsaus aiempaan tutkimukseen	21
3.3	Tämän tutkimuksen paikantuminen	28
3.4	Sosiologinen lähestymistapa kiusaamisilmiöön	30
3.5	Mikrososiologiaa ja vuorovaikutuksen tarkastelua	31
3.6	Kiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteettiprojektina	34
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA AINEISTON KUVAILUA	37
4.1	Kirjoituspyyntö kiusaamista työpaikallaan kokeneille	37
4.2	Muutama sana kiusattujen kirjoituksista	40
4.3	Aineiston kuvailua	42
	4.3.1 Kirjoittajien ammattialat ja ammatit, työpaikkojen koko	42
	4.3.2 Kirjoittajien ikä, työsuhteen kesto ja kiusaaja(t)	43
4.4	Käytännön työskentely aineiston kanssa – metodini	45
4.5	Tutkimusaiheen subjektiivisuudesta tutkijan subjektiivisuuteen	49
4.6	Totuutta vai todentuntua – validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelua	51
5	NARRATIIVISUUS TARKASTEЛУКЕHYKSENÄ	53
5.1	Miten kokemusta voi tutkia	53
5.2	Tietämisen subjektiivisuus	55
5.3	Elämänmuutokset tutkimuskohteina	56
5.4	Narratiivisuus tässä tutkielmassa	58
6	KIUSATUT KIRJOITTAVAT	60
6.1	Kipeiden kokemusten keventämistä – kirjoittamisen motiivista	60
6.2	Kenelle kiusatut kirjoittavat	62
6.3	Mitä kirjoittajat kertovat itsestään	64
6.4	Miten kiusaajasta puhutaan	66
6.5	Kirjoitusten narratiivisuutta etsimässä	68

7	KIUSAAMISTA, KOKEMUSTA JA TUNTEITA	72
7.1	Mitä ja minkälaista kiusaaminen on kiusattujen kertomana	72
	7.1.1 <i>Kiusaaminen ilmenee työn kautta</i>	73
	7.1.2 <i>Kun kiusaaminen on henkilökohtaista</i>	74
	7.1.3 <i>Henkilökohtaisen kiusaamisen kipeys</i>	78
	7.1.4 <i>Sukupuolittunutta kiusaamista</i>	79
7.2	Kiusaamisen kokemus	81
	7.2.1 <i>Kokemuksen kokonaisvaltaisuus</i>	81
	7.2.2 <i>Kokemuksen lohduttomuus</i>	83
7.3	Kiusaamisesta aiheutuneita tunteita	84
	7.3.1 <i>Kiusatun häpeä ja syyllisyys</i>	85
	7.3.2 <i>Kiusatun stigma ja kiusaamisen näkymättömäksi tekeminen</i>	88
8	KIUSAAMISESTA SELVIYTYMINEN	92
8.1	Kiusaamisesta selviytyminen	92
8.2	Kiusatun selviytymiskeinot	94
	8.2.1 <i>Henkinen selviytyminen</i>	96
	8.2.2 <i>Käytännön keinot – tilanteen ratkaisuyritykset</i>	99
	8.2.3 <i>Töissä ja arjessa jaksaminen</i>	104
8.3	Mikä avuksi	106
8.4	Selviytyjiä – onko heitä	110
	8.4.1 <i>Hyvin selviytyneet – vailla traumoja</i>	112
	8.4.2 <i>Kohtalaisesti selviytyneet – vielä vihaiset</i>	115
	8.4.3 <i>Selviytyminen vielä kesken – elämästä kiinni saaneet tai kiusaamiselle alistuneet</i>	116
	8.4.4 <i>Eivät selviytyneet – katkeruuden kurjistamat</i>	118
9	YHTEENVETO JA POHDINTA	120
9.1	Yhteenveto tutkimuksesta	120
9.2	Yhteenveto tuloksista	127
9.3	Diskussio	130
	9.3.1 <i>Kiusattu ei ole lainsuojaton</i>	130
	9.3.2 <i>Työnantajan vastuu puuttua</i>	132
9.4	Tämän tutkimuksen anti ja jatkotutkimusaiheita	134
	LÄHTEET	136
	LIITTEET	
	Liite 1: Ammattilehdet, joille kirjoituspyyntö lähetettiin.	149
	Liite 2: Kirjoituspyyntö kiusatuille.	151

# 1 JOHDANTO, TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIELMAN SISÄLTÖ

## 1.1 Johdanto

Helsingin Sanomien mielipidesivulla oli elokuussa 2004 kirjoitus siitä, miten henkisestä työpaikkaväkivallasta vaietaan Suomessa. Kirjoittajan mukaan henkistä väkivaltaa työpaikallaan kohdannut ei saa miltään taholta suoranaista apua tilanteeseensa ja hänen mielestään vertaistuki on ainoa todellinen apu työpaikallaan kiusatulle. Kirjoittaja kysyy, kiinnostaako mitään tahoja työpaikkakiusaamisen olemassaolo ja sen seuraukset. Hän jopa epäilee aiheesta tehtävistä tutkimuksista olevan mitään hyötyä. Hän peräänkuuluttaa virallisen ja julkisen tahon puuttumista asiaan sekä patistaa tutkijoita 'ulos kopeistaan katsomaan tosielämän karseutta'. (Porkola 8.8.2004.)

Olen kirjoittajan kanssa pitkälti samaa mieltä avunsaamisen vaikeudesta ja kiusattujen yksinjäämisen tunteesta. Tosin väittäisin, että työpaikkakiusaaminen ja sen seuraukset kyllä kiinnostavat tutkijoita sekä mediaa samoin kuin yksittäistä ihmistä. Ellei yksilö kuitenkaan itse joudu työpaikallaan kiusaamisen kohteeksi, on aihe helppo sivuuttaa. On helpompi sulkea silmänsä ja kääntää selkänsä kuin ottaa riski joutua itse kiusaamisen kohteeksi tai myöntää, että työpaikalla olisi jotain vialla.

Kiusaamista on tutkittu aktiivisesti viimeiset parikymmentä vuotta. Kyse on suuresta työelämää koskettavasta ongelmasta: Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksen<sup>1</sup> mukaan joka viidettä työntekijää kiusataan työpaikallaan. (Lehto 2004). Työpaikkakiusaamisen yksilölliset seuraukset vaikuttavat usein kokonaisvaltaisesti yksilön elämään (esim. Randall 1996, Vartia-Perkka-Jortikka 1994), myös työn ulkopuolelle. Terveydelliset seuraukset voivat ilmetä erilaisina fyysisinä, psyykkisinä ja psykosomaattisina oireina (esim. Vartia-Väänänen 2003, Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Kiusaaminen on merkittävä stressitekijä yksilölle (esim. Leymann 1992, Björkvist et al. 1994, Einarsen & Skogstad 1996). Syvimmät haavat henkisestä väkivallasta saa aina sen kohteeksi joutunut, uhri. Kiusaamisesta

---

<sup>1</sup> Työolotutkimukset ovat laajoja (3000 - 6000 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita haastattelututkimuksia (Tilastokeskus 2004).

aiheutuneet henkiset haavat eivät parane itsekseen ja päivittäisessä jaksamisessa ovat esimerkiksi kiusatun omat tukiverkostot tärkeitä (esim. Rayner 1999, Rayner & Hoel 1997, Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Kiusatun päivittäiset selviytymisstrategiat (esim. Hogh & Dofradottir 2001, Zapf & Gross 2001) työpaikalla vaihtelevat aktiivisesta kiusaajan haastamisesta passiiviseen kiusaamisen ja kiusaajan välttelyyn. Selviytyminen on tosin muutakin kuin luovimista työpaikalla, se on kiusaamisen kohteeksi joutumisen lailla henkilökohtainen, kokonaisvaltainen kokemus ja yksilöllinen prosessi.

Työpaikkakiusaamisen yhteisöllisinä seurauksina on huonontunut ilmapiiri ja tästä johtuvat ristiriidat, jotka vaikeuttavat normaalien työrutiinien hoitamista. Kiusaaminen lisää myös niiden, joita ei kiusata, stressiä ja tyytymättömyyttä työhön (esim. Vartia-Väänänen 2003, Kivimäki et al. 2000) Kiusaaminen koskettaa siten jokaista työyhteisön jäsentä, ja sen seurauksena työyhteisön tuottavuus ja tehokkuus voi alentua. Työpaikkakiusaamisen kerrannaisvaikutukset ulottuvat aina yhteiskunnan tasolle asti. Yhteiskunnalliset seuraukset ovat kansantaloudellisia: henkinen väkivalta työelämässä on kallista, kuluja aiheutuu menetetyistä työkyvystä, sairauslomista ja ennenaikaisista eläkkeistä. Kokemus kiusatuksi tulemisesta ennustelee terveysongelmia ja lisää etenkin pitkiä sairauspoissaoloja (esim. Kivimäki et al. 2000).

Tähän astisissa kiusaamisen esiintyvyyttä, yleisyyttä tai muotoja kartoittaneissa tutkimuksissa yksilön kokemus kiusaamisesta on usein peittyntynyt numeerisen datan ja sen tulkinnan alle. Tuskin tutkimuksissa on löydyntynyt sitä viisastenkiveä, jolla voisi yksiselitteisesti lopettaa kiusaamisen. Tätä lääkettä ei myöskään ole millään julkisella taholla, vaikka niin työnantajat, työterveyshuolto, ammattijärjestöt kuin erilaiset kolmannen sektorin toimijat tunnustavat ja tiedostavat kiusaamisongelman olemassaolon. Edes lain<sup>2</sup> voimalla sitä ei voi ennalta estää, vain yrittää välttää ja kiusaamisen tapahduttua yrittää reagoida siihen. Viime kädessä kiusatun tukena ovat siten vain kaikkein lähimmät: perhe, ystävät ja joskus toiset kiusaamista kokeneet. Kiusaaminen on monitasoinen, -syinen ja -muotoinen työelämän kielteinen ilmiö,

---

<sup>2</sup> Vuoden 2003 alusta voimaantullessa työturvallisuuslaissa on maininta työntekijän velvollisuudesta välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua (18 §) sekä työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta (28 §) (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

johon on sen abstraktin luonteen vuoksi hyvin vaikea kenenkään ulkopuolisen, kiusaamista kokemattoman, tarttua. Työpaikkakiusaamista kokeneelle ongelma on hyvinkin konkreettinen, merkittävä negatiivinen elämäkokemus ja ennen kaikkea hyvin subjektiivinen. Jokaisen kiusatun kokemus on omanlaisensa, eikä yksilöllistä kokemusta voi helposti tiivistää yleiseksi.

Tällä työllä vastaan mielipidekirjoituksen kirjoittajan kehotukseen astua ulos, mennä lähelle kiusattuja. Tosin kirjoitus ei minua tähän pelkästään motivoinut, muistutti taas jälleen kerran siitä, miten vakavasta ja suuresta ongelmasta on kyse. Tutkielmani aihe on kiinnostanut minua jo useamman vuoden, alkusysäyksen siihen on antanut minulle läheinen ihminen, joka on työssään seurannut hyvin läheltä useamman kiusatun jaksamista työssä ja yleensä elämässä.

Pyrin pääsemään lähelle kiusattuja aineistoni, kiusattujen kirjeiden kautta. Kiusattujen minulle kirjoituksissaan kertomien kokemusten, tunteiden ja selviytymistarinoiden kautta yritän ymmärtää työelämän kielteisiä ilmiöitä niin kuin kiusatut itse ne kokevat ja näkevät. Toivon voivani tavoittaa ja välittää työlläni edes murto-osan siitä kokemuksesta, mitä kiusaaminen sitä kokeneelle merkitsee. Tehtävä on haastava sikäli kun en voi samaistua kiusattujen kokemuksiin, voin vain hermeneuttisen lähestymistavan kautta yrittää päästä niitä lähelle ja toivoa ymmärtäväni niitä.

## **1.2 Tutkimusongelman määrittely**

Pro gradu -tutkielmassani kiusaamisilmiön tarkastelu kohdentuu yleisemmästä kiusaamisongelman ja -ilmiön tarkastelusta yksilöllisiin kiusaamis- ja selviytymiskokemusten tarkasteluun. Tarkoitukseni on koota kattavasti yhteen omaa tutkielmaani tukevaa tutkimustietoa työpaikkakiusaamisesta sekä työni empiirisessä osuudessa valottaa kiusaamisilmiön yksilöllistä ja kokemuksellista puolta. Tarkastelen tätä puolta itse keräämäni kirjoitusaineiston pohjalta. Kiusattujen kirjeitä olen saanut ammattilehdissä julkaistun kirjoituspyyntöni ansiosta.

Tutkielmassani **kuvailen kiusaamisen kokemuksellisuutta ja kiusatun tunteita**, joita tämä kohtaa jouduttuaan kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Tärkeä kiinnostuksen kohteeni on **työpaikkakiusaamisesta selviytyminen: voiko kiusaamisesta selviytyä, miten siitä selviytyy, kuka selviytyy ja kuka ei?** Tutkielmassani tarkastelen yksilöllisiä selviytymiskeinoja ja -resursseja sekä ryhmittelen kiusaamisesta eri tasoisesti selviytyneitä. Pohdin, mistä johtuu se, että toiset kiusatut selviytyvät ja pääsevät paremmin kiusaamisesta yli. Näen kiusaamisen ja siitä selviytymisen kokonaisvaltaisena kokemuksellisena prosessina ja tutkielmani kuljettaa kiusatun koko tämän prosessin läpi. Mainitsemani **kokemukset, tunteet ja selviytyminen** kiinnittyvät yksilön **identiteetin** käsitteeseen. Koska tutkimukseni keskiössä on yksilön kokemuksellisuus, on perusteltua hahmotella kiusaamisen kokemusta ja siitä selviytymistä yksilön **identiteettiprojektina**. Tutkielmassani on keskeisellä sijalla **narratiivisuus**: tutkimusongelman kietoutuessa yksilön subjektiivisen kokemuksen ympärille ja tutkimusaineiston ollessa kiusattujen kertomuksia tarkastelukehys rakentuu sen ympärille. Narratiivisuus siis luonnehtii yhtäältä aineistoani, toisaalta se on väline päästä kiusattujen kokemuksiin sisälle. Narratiivisuus ja narratiivit kokemuksen jäsentämisen universaaleina välineinä ansaitsevatkin tutkielmassani oman tarkastelunsa.

Lähtiessäni tutkimusprosessissa liikkeelle oli haasteena siis tarkastella kiusaamisen kokemuksellista puolta sekä löytää yksilöllisiä selviytymisen tapoja. Tutkimusongelmaani konstruoin jo alkumetreillä kirjoituspyynnössä kiusatuille. Jotta tutkielmani lukija olisi selvillä lähtökohdistani, esittelen tutkielmaani ohjaavat aineistokysymykseni jo tässä. Pyysin työpaikkakiusaamista kokeneita kirjoittamaan seuraavista asioista:

- Miten Sinua on kiusattu ja miten olet sen kokenut, kuka Sinua on kiusannut, mistä mielestäsi kiusaaminen on johtunut ja kauanko se on jatkunut?
- Mitä olet tehnyt selviytyäksesi kiusaamisesta?
- Oletko ottanut yhteyttä eri tahoihin saadaksesi kiusaamisen loppumaan? Onko yhteydenotto tai asian esille tuominen helpottanut tilannettasi?
- Mihin kiusaaminen on loppunut? Jatkuuko se siitä huolimatta, että olet ryhtynyt toimenpiteisiin?



- Mikä merkitys on ollut omalla tukiverkostollasi (perheellä tai ystävillä) jaksamisessasi ja miten kokemasi on vaikuttanut heihin?

Kiusaamisongelmaa ei voi tarkastella ja käsitellä pelkästään yksilöllisestä näkökulmasta sen vaikutusten laajuuden ja yhteisöllisen kontekstinsa vuoksi. Tutkielmani sosiaalitieteellinen näkökulma tarjoaakin uusia avauksia tarkastella laajemmin kiusaamisilmiötä: esimerkiksi vuorovaikutteisena toimintana tai ymmärtäen ja tulkiten yksilön kokemusta. Kartoittamalla tätä mikrotason kokemuksellisuutta, pyrin myös tiivistämään tähän astisten työpaikkakiusaamisesta tehtyjen, pääosin makrotason tutkimusten tietovarantoa. Tutkielman yleisenä teoreettisena kontribuutiona onkin täydentää olemassa olevaa, lähinnä kiusaamisen esiintyvyyttä, yleisyyttä ja muotoja selvittävää tai kiusaamisen yksilöllisiä ja organisationaalaisia syy- ja seuraussuhteita tarkastelevaa tutkimusta. Yhtäläillä tutkielman lähestymistapa tutkimusaiheeseen sosiaalitieteellisestä näkökulmasta on uusi. Tutkielman yhtenä käytännön kontribuutiona voi nähdä sen, että se antaa tietoa erityisestä, vielä melko kartoittamattomasta alueesta tieteelliseen keskusteluun. Toiseksi tutkielman tarkoituksena on helpottaa yksittäisen kiusatun kokemusta: kokemuksen subjektiivisuudesta huolimatta hän ei ole yksin. Ilmiön tuntemiseksi ja näkyväksi tekemiseksi ei siis riitä ainoastaan kiusaamisen mahdollisten syiden, seurausten, esiintyvyyden selvittäminen. Yhtä tärkeää on antaa ääni niille, joista tutkimuksessa puhutaan: kiusatuille.

### 1.3 Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet

*Henkinen väkivalta* on yläkäsite, joka pitää sisällään monenlaista käytöstä: epäeettistä käyttäytymistä kanssaihmiä kohtaan, työpaikkakiusaamista, sukupuolista tai seksuaalista häirintää. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmistä kohtaan käyttäydytään epäoikeudenmukaisesti, ilkeästi tai jollain tavalla väärin (Vartia & Paananen 1992, 8).

Suomen kielen perussanakirja selittää *kiusaamista* seuraavasti: kiusa on 'harmillinen, närkästyttävä, ärsyttävä (tahallinen) teko tai asia, harmi, vaiva, riesa, haitta, vastus'. Verbinä sana kiusata on yhtä kuin 'tehdä kiusaa, vaivata, piinata,

rääkätä, ahdistella, harmittaa, olla kiusana tai vastuksena'. Johdannaisena on vielä kiusoitella, joka tarkoittaa puhumalla tehtyä pientä tahallista kiusaa, hännäämistä, ärsyttämistä ja ilkamoimista. (Haarala et al. 1994, 500–501.)

*Työpaikkakiusaamista* on systemaattinen ja säännöllinen psykologinen terrori, joka sisältää henkilökohtaista halventamista, oikeuttamatonta kritiikkiä työsuoritusta kohtaan tai sosiaalista eristämistä (Salin 1999, 2). Työpaikkakiusaamisen suomenkielisinä synonyymeinä käytetään toisinaan ilmauksia työpaikkaterrori, savustaminen, sortaminen, alistaminen, simputus, painostus ja mobbaus (Vartia & Paananen 1992, 8; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25).

Tässä tutkielmassa käytän pääasiassa termejä työpaikkakiusaaminen ja kiusaaminen henkisen väkivallan sijaan. Näin siksi, että sanana työpaikkakiusaaminen määrittää ja sisältää tapahtumisen kontekstin (työpaikka) sekä teon (kiusaaminen). Henkistä väkivaltaa tapahtuu muuallakin kuin työpaikalla; se on esimerkiksi parisuhdeväkivallan yksi muoto (Husso 2003, 47). Kiusaamisessa on toki kyse vallasta, mutta tässä tutkielmassa en käsittele valtaa muuten kuin sivuten sitä.

Ruotsiksi ilmiöstä puhutaan käsitteillä mobbning, vuxenmobbning, psykisk våld / terror, trakassering (Leymann 1986, 10–14), kränkande särbehandling (Björkqvist 1997). Englannin kielessä käytetään pääasiassa käsitteitä bullying ja mobbing. Englanniksi<sup>3</sup> käytetään yleensä käsitettä bullying, koska se kuvaa enemmänkin henkistä väkivaltaa, kun taas käsite mobbing pitää sisällään myös fyysistä väkivaltaa. (Orford & Beasley 1997, 173.) Perinteisesti käsitteet bullying ja mobbing<sup>4</sup> on erotettu toisistaan myös kiusaajien määrän perusteella, jälkimmäisessä on kyse siitä, että kiusaajia on joukko edellisen tarkoittaessa sitä, että kiusaajia on vähemmän (Di Martino & Hoel & Cooper 2003, 6 ref. Zapf 1999). Käsitettä mobbing puolestaan käytetään yleisesti saksankielisissä maissa (Hubert & Veldhoven 2001, ks. myös

<sup>3</sup> Englanniksi ilmiöstä käytetään myös käsitteitä harassment tai work harassment (Brodsky 1976, Björkqvist et al. 1994), non-sexual harassment (Zapf & Einarsen 2001), psychological harassment (Vartia 1993a), victimization (Einarsen & Raknes 1997), psychological terror (Leymann 1990), scapegoating (Thylefors 1987), petty tyranny (Ashfort 1994), ja amerikanenglanniksi myös käsitteitä abusive behavior tai emotional abuse (Keashly 1998, Keashly et al. 1994), workplace trauma (Wilson 1991) sekä workplace aggression (Baron & Neuman 1996). (Vartia-Väänänen 2003, 8.)

<sup>4</sup> the mob (subst.) = joukko, väkijoukko; to mob (transit.verbi) = ahdistaa, pidellä pahoin, käydä jnkn kimppuun; the bully (subst.) = tyranni, heikompiensa kiusaaja, rehentelijä; to bully (transit.verbi) = kiusata, tyrannisoida, sortaa (heikompiin, pelotella (uhkauksin). (The Reader's Digest Pocket Dictionary.)

Niedl 1996, Zapf et al. 1996). Kyse on silti pohjimmiltaan samasta asiasta, käytettiin kumpaa käsitettä tahansa: molemmat tarkoittavat hyökkävää, julmaa, pahantahtoista, vihamielistä sekä usein ennustamatonta, irrationaalista ja epäreilua käytöstä kiusattua kohtaan, jota vastaan tämän on puolustauduttava (Di Martino & Hoel & Cooper 2003, 6).

Tämä tutkimus keskittyy osaltaan yksilön kokemuksen tarkasteluun. Etymologisesti sana **kokemus** pohjautuu verbiin kokea, jota on yhtä kuin joutua tuntemaan, kestämaan, saada osakseen, kohdata, kärsiä, tuntea elämyksellisesti (Haarala et al. 1994, 513). Kokemusta voidaan kuvailla tunteena tai arviona tapahtumasta, jossa ollaan itse osallisina tai jota seurataan. Se on henkilökohtainen tai suora vaikutelma tapahtumasta, ja se voi olla esimerkiksi aktuaalista kärsimystä tai iloa (Webster's 1913 Dictionary). Se on kokemalla saatu tieto, koettu tapaus, elämys (Haarala et al. 1994, 513). Kokemuksen käsite tässä tutkimuksessa kiteytyy hyvin jo edelliseen sanakirjamääritelmään: se on niin kestämistä kuin kärsimystäkin. Se myös korostaa yksilön subjektiviteettia kokijana, kiusaamistapahtumassa mukana olijana. Yksilön kokemuksiin liittyvät kiinteästi **tunteet**, joita ovat puolestaan mielihyvän, mielipahan tms. sävyttämät tietoiset elämykset, tunnetilat ja emootiot (Haarala et al. 1994, 354).

Tutkielmassani tarkastelen myös *selviytymistä*, jota on puolestaan jonkin hankalan, vaarallisen tms. vaiheen läpi pääseminen tai kestäminen. Se on myös suoriutumista jostakin, usein vaikeasta tai raskaasta tehtävästä, työstä tms. Selviytymisellä viitataan myös 'pärräämiseen' ja siihen, että 'tulee juttuun tai toimeen jonkun kanssa'. (Haarala et al. 1994, 54.) Tässä tutkimuksessa selviytymistä voi kuvata yksilön yrityksinä hallita tilannekohtaisia ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, jotka tämä arvioi rasittaviksi tai omat voimavarat ylittäviksi (Lazarus 1966 ref. Heikkilä 1998, 32). Selviytyminen voidaan yhtäältä ymmärtää lopullisena selviytymisenä, ylipääsemisenä vaikeasta tilanteesta ja toisaalta selviytymisprosessissa käytettyinä keinoina (mt.).

Tärkeä teoreettinen käsite tutkielmassani on myös *identiteetti*. Sanakirjamääritelmässä sitä luonnehtii se, että se on yksilön olemusta, ominaislaatua ja suhteellisen pysyviä persoonallisia ominaisuuksia. (Haarala et al. 1994, Nurmi et al. 2004, 170.) Tässä tutkielmassa käytän identiteetin käsitettä hieman laajemmassa

merkityksessä: näen sen kiusaamisen kokemuksen ja selviytymisen myötä muuttuvana, monitasoisena yksilöä kuvaavana määrittteenä (esim. Giddens 1991)<sup>5</sup>. *Identiteettiprojektin* puolestaan määrittelen identiteetin uudelleen rakentamiseksi tilanteessa, jossa totuttu elämänkulku jostain syystä katkeaa ja elämää on arvioitava uudelleen (Hänninen 1999, 61–62).

*Narratiivisuuden* käsite on moniselitteinen. Latinaksi *narrare* tarkoittaa kertomista. Narratiivisuuden voi kiteyttää ja 'suomentaa' tarinallisuudeksi. Tutkimuksellisessa mielessä narratiivisuus voi kertoa niin tutkimuksen metodologiasta, ymmärrysvälineistä, lähestymistavasta jne. (Hänninen 1999, 15). Tässä kohdin viittaan sillä lyhyesti aineistooni, tarkastelukehykseeni sekä yleisemmin tapaan, jolla yksilö jäsentää kokemustaan. (esim. Eskola & Suoranta 1998, Hänninen 1999, Heikkinen 2001.)

#### 1.4 Tutkielman sisältö

Luvussa 1 johdattelin lukijaa työpaikkakiusaamiseen kertomalla ilmiön yksilöllisistä, yhteisöllisistä ja yhteiskunnallisista vaikutuksista. Määrittelin tutkimusongelmani kohdentamalla kiinnostukseni yksilölliseen tarkasteluun, kiusaamisen kokemuksellisuuteen ja kiusaamisesta selviytymiseen. Tutkimusongelman yhteydessä esittelin myös keskeiset teoreettiset avainsanani. Kerroin lähtökohdistani ja esittelin alustavat aineisto- / tutkimuskysymykseni. Tarkensin lisäksi keskeisiä teoreettisia ja tutkimuksellisia käsitteitä, joita käytän tässä tutkimuksessa.

Seuraavaksi luvussa 2 selvennän työpaikkakiusaamisen käsitettä ja määrittelen, mistä työpaikkakiusaamisessa on kyse. Kiusaamisen määrittely ei ole aina ongelmatonta, ensinnäkään sen subjektiivisen luonteen ja toiseksi sen kontekstisidonnaisuuden vuoksi. Esittelen tässä luvussa myös kiusaamisen ilmenemismuotoja ja kiusaamistapoja sekä kerron, kuka kiusaa ketä.

---

<sup>5</sup> Self-identity: the self reflexively understood by the individual in terms of his or her biography (Giddens 1991, 244). Giddensin mukaan identiteetti on siis ymmärrettävissä yksilön elämänhistoriasta tai elämäkerrasta riippuvana refleksiivisenä määreenä.

Luvussa 3 tarkastelen miten ja mistä näkökulmasta työpaikkakiusaamista tutkitaan sekä minkälaisia tutkimuksia siitä on tehty. Perustelen sosiaalitieteellistä lähestymistapaa ja viitekehystä kiusaamisilmiöön sekä hahmottelen tutkielmani teoreettisia lähtökohtia.

Luvussa 4 kerron tutkimuksen toteutuksesta: sen aineistosta ja menetelmästä. Kerron kirjoituspyynnöstä kiusatuille, kuvailen aineistoa rakenteellisesti sekä esittelen kirjoittajien taustatietoja. Tarkennan käytännön työskentelyäni aineiston parissa ja esittelen käyttämäni metodin teemoittelusta tyypittelyyn. Tässä luvussa pohdin myös omaa subjektiivisuuttani, esioletuksiani ja emotionaalisuuttani tutkijana. Luvun päätän validiteetin ja reliabiliteetin tarkasteluun kvalitatiivisessa tutkimuksessa.

Luvussa 5 esittelen tutkielmani tarkastelukehystä ja sitä, miten yksilöllistä kokemusta voi tutkia kertomusten kautta. Rajaen myös käyttämäni narratiivisuuden käsitettä sosiaalitieteellisessä mielessä.

Varsinainen aineiston analyysi ja tulkinta jakautuvat kolmeen lukuun. Luvussa 6 kerron mistä kiusatut kirjoittavat, ja mitkä ovat heidän motiivejaan kirjoittaa. Pohdin kenelle kiusatut kirjoittavat, ja tarkastelen omaa tutkijan rooliani kirjeiden lukijana ja tulkitsijana. Kuvailen kuinka kiusatut kertovat itsestään ja kiusaajistaan. Tarkastelen näitä kysymyksiä narratiivista näkökulmaa hyödyntäen.

Luvussa 7 jatkan analyysiäni kiusaamisen deskriptiivisellä tarkastelulla kertomalla miten kirjoittajia on kiusattu työpaikallaan. Luvun päätän kiusattujen kokemusten ja tunteiden kuvailuun, analysointiin sekä tulkintaan.

Luvussa 8 kohdennan huomioni kiusaamisesta selviytymiseen. Aluksi tarkastelen selviytymisen käsitettä, jonka jälkeen mallinnan aineistoni avulla kiusattujen selviytymiskeinoja. Pohdin sitten, auttaako vain työpaikan jättäminen lopettamaan kiusatun kärsimyksen ja miksi asiaan on niin vaikea puuttua. Lopuksi tarkastelen sitä, onko kiusaamisesta mahdollista selviytyä. Tyypittelen aineistoni pohjalta kiusaamisesta eri asteisesti selviytyneitä suhteessa selviytymisen prosessuaaliseen tai lopputuloksen tarkasteluun.

Luku 9 on niin koko tutkimuksen kuin sen tulosten yhteenvetoa. Tuloksia avaan kertomalla tutkimuksen toteutuksesta, jonka jälkeen tiivistän tulokset sijoittamalla kiusaamisen kokemuksen ja selviytymisen identiteettiprojektin tarkasteluun. Tässä viimeisessä luvussa käsitelen lisäksi työnantajan lainsäädännöllistä vastuuta työpaikkakiusaamistilanteissa sekä esimiestyön vastuuta eettisestä, työntekijän hyvinvointia tukevasta työyhteisöstä. Lopuksi pohdin tämän tutkimuksen rajoituksia ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## 2 MITÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN ON

Tässä luvussa määrittelen, mitä kiusaaminen on. Aivan mikä tahansa ei ole kiusaamista, vaan määrittelyssä on huomioitava tietyt kriteerit. Kiusaamisen määritelmässä on otettava myös huomioon ilmiön erityislaatu: määrittely on subjektiivista ja kontekstisidonnaista. Tämän jälkeen esittelen kiusaamisen ilmenemismuotoja. Kiusaaminen voi olla niin työhön kuin henkilökohtaisiin asioihin liittyvää. Tarkennan ilmenemismuotojen esittelyä kiusaamistavoilla ja lopuksi kerron, kuka kiusaa ketä.

### 2.1 Työpaikkakiusaamisen määrittelyä

Työpaikkakiusaamisen määrittelyssä painottuvat seuraavat elementit:

- Kiusaamista selitetään kiusatun, ei esimerkiksi kiusaajan näkökulmasta. Se on toistuvaa ja jatkuvaa epäeettistä käytöstä, jonka kiusattu kokee vihamieliseksi ja jolla on negatiivinen vaikutus kiusattuun. (Quine 1999, 228.)
- Kiusaaminen on sarja tapahtumia, ei pelkästään yksittäinen tapahtuma. Kiusaaminen kehittyy asteittain ja usein sen alkua on vaikea määrittää tarkasti. (Einarsen 1998a.)
- Kiusaamiselle on ominaista säännöllisyys, systemaattisuus ja kohdistuminen samaan henkilöön pitkäaikaisesti. Kiusaaminen on säännöllistä, kun sitä on tapahtunut vähintään kerran viikossa puolen vuoden ajan. (Leymann 1986, 14–15; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 27.)
- Kiusaamiseen kuuluu kiusatun ja kiusaajan välinen valta-asetelma, jossa kiusattu kokee olevansa puolustuskyvytön ja altavastaajana suhteessa kiusaajaansa. Konfliktia kahden tasa-arvoisen osapuolen välillä ei pidetä kiusaamisena. (Salin 1999, 3-4.)
- Kiusaaminen on kahden tai useamman yksilön välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Kiusaajina ja yhtä lailla kiusattuina voivat olla niin työtoverit kuin esimiehetkin. (Vartia-Väänänen 2003, 11.)

Vaikka työpaikkakiusaamisen määritelmät ovatkin tutkimuskäytössä monilta osin yhteneväisiä, yhtä täsmällistä kansainvälisesti vakiintunutta määritelmää sillä ei ole. Määritelmien painotukset vaihtelevat tutkijasta riippuen. Käsitteiden häilyvyys sekä määritelmien moninaisuus vaikeuttavat ilmiön rajaamista ja vertailua. Tämä

vaikuttaa esim. lainsäädäntöön, kun määritellään mikä on kiusaamista ja mikä ei (Rayner & Hoel 1997, 183).

Oman vaikeutensa määrittelyyn tuovat kulttuuriset ja kielelliset erot: sama asia saatetaan käsittää eri tavalla eri maissa ja työpaikkakiusaamiseen saatetaan sisällyttää erilaista käytöstä (Di Martino, Hoel & Cooper 2003, 11–12). Kulttuurisista eroista kertoo esimerkiksi se, että skandinaavinen tutkimusperinne painottaa yksittäisten henkilöiden välisiä suhteita, niin sanottua toveriterroria kun anglosaksinen tutkimus käsittää työpaikkakiusaamisen pikemminkin tyrannimaisena johtamistyylinä ja enemmänkin ryhmäilmiönä. Käytetystä käsitteestä riippumatta ilmiötä on mielekästä tarkastella kokonaisuutena. (Salin 1999, 4.)

Työpaikkakiusaamisen käsite on osittain kokenut inflaatiota, kun sitä on käytetty kuvaamaan mitä tahansa työpaikalla tapahtuvaa negatiivista käytöstä, vaikkapa yksittäistä ristiriitaa. Puhumalla kiusaamisesta ja käyttämällä kiusaamisen käsitettä voidaan ilmaista esimerkiksi tyytymättömyyttä esimieheen tai organisaation järjestelmiin. Tietyn asian kutsuminen kiusaamiseksi voi olla myös altavastaajan painostus- tai vaikutuskeino. Työpaikkakiusaamisesta puhuminen on siis arkipäiväistynyt. Hyvin monenlaista käytöstä kuvaillaan kiusaamisena, vaikkei se tieteellisten tai useissa tutkimuksissa käytettyjen kriteereiden valossa olisikaan sitä. Kiusattu silti määrittelee kokemustaan aina omista tulkinnoistaan käsin, eivätkä ne ole aina yhteneväisiä tieteellisen ajattelutavan kanssa. (Rayner & Hoel 1997, 183; Einarsen 1999, Liefoghe & Olafsson 1999.)

## **2.2 Työpaikkakiusaamisen määrittelyn erityislaatuisuus: subjektiivisuus ja kontekstuaalisuus**

Kiusaaminen on toki muutakin kuin vain kielellinen käsite. Kiusatuille se on ratkaiseva elämäkokemus, jota määrittää kokemusten yksilöllisyys. Kyse on usein hyvin subjektiivisesti koetusta ja määritellystä ilmiöstä. Keskeistä on se, miten kiusattu kokee itseensä kohdistuvan käytöksen. Joku voi kokea leikinlaskun tai kiusoittelun normaaliksi työyhteisöön kuuluvaksi vuorovaikutukseksi, joku toinen



taas kokee sen kiusaamiseksi ja ihmisarvoaan alentavaksi (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 26).

Työpaikkakiusaamista voi jopa toisinaan olla subjektiivisen luonteensa vuoksi vaikea objektiivisesti havaita. Se voi olla hyvin epäsuoraa, hienosyistä, verbaalista henkistä väkivaltaa, tosin joskus jopa suurempaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. (Einarsen 1994 ref. Rayner & Hoel 1997, 184). Ilmiön havaitsemisessa ja tunnistamisessa voi käyttää apuna Brodskyn (1976) jakoa subjektiiviseen ja objektiiviseen häirintään<sup>6</sup>: edellinen viittaa uhrin omaan kokemukseen, jälkimmäinen ulkopuolisten ihmisten havaintoihin kiusaamisesta (Rayner & Hoel 1997, 184). Nämä eivät ole aina yhteneväisiä. Vaikka kiusaamisesta ei objektiivisia, havaittavia todisteita olisikaan, kokemus on silti kiusatulle aina täyttä totta.

Jokainen reagoi negatiiviseen käytökseen tavallaan. Kiusattu ei ole passiivinen kohde vaan aktiivinen ympäristönsä tulkitsija, jonka tulkinnat tietynlaisesta käytöksestä vaihtelevat (Liefoghe & Olafsson 1999). Kokemusten yksilöllisyydestä johtuen tarkat aikarajat kiusaamiselle (esim. vähintään kerran viikossa puolen vuoden ajan) eivät nekään ole aina tarkoituksenmukaisia. Yksilö voi kokea kielteisiä tuntemuksia, ahdistua ja saada psyykkisiä oireita, vaikka kiusaaminen olisi kestänyt lyhyemmänkin aikaa (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 27).

Kokemuksen subjektiivisuuden lisäksi kiusaaminen on aina kontekstuaalista, työyhteisön kulttuurista riippuvaa. Kiusaaminen tulee helposti osaksi työyhteisön normaaleina pitämiä menettelytapoja, kun negatiivista käytöstä ja henkistä väkivaltaa ei kyseenalaisteta tai vastusteta työyhteisössä. Työpaikkakiusaamisen sivusta seuraaminen, sen hiljainen hyväksyminen ja oman aseman suojeleminen sen sijaan, että siihen reagoitaisiin ja puututtaisiin, mahdollistaa kiusaamisen kulttuurin syntymisen. (Hadikin & O’Driscoll 2000, 78.) Kiusaamiseen ei puututa, koska ei haluta joutua kiusaajan seuraavaksi silmätikuksi tai muuten leimaantua työyhteisössä. Toisaalta voi olla kyse myös siitä, ettei kiusaamisessa nähdä olevan mitään väärin, koska se on niin ominaista työyhteisön menettelytavoille ja vuorovaikutukselle. (Rayner 1997, 178–179.) Kun työpaikkakiusaamista

---

<sup>6</sup> Brodsky (1976) subjective harassment, objective harassment.

tarkastellaan kontekstuaalisena, organisaation kulttuurista riippuvana tekijänä, erottelu subjektiivisiin ja objektiivisiin havaintoihin vaikeutuu ja kiusaamisen havaitseminenkin saattaa olla tulkinnanvaraista. Käsitteiden määrittelyssä ja kiusaamisen tarkastelussa tulisikin olla kriittinen: millä foorumeilla asioista puhutaan, millä tavoin ja kuka puhuu. (Einarsen 1994 ref. Rayner & Hoel 1997, 184; Liefoghe & Mackenzie Davey 2001, 389–390).

### **2.3 Kiusaamisen ilmenemismuotoja**

Kiusaamista voi ilmetä kahdenlaisissa olosuhteissa (Vartia-Väänänen 2003, 12):

- 1) se voi olla ristiriitaan pohjautuvaa
- 2) se voi esiintyä tilanteessa, jossa kiusattu on leimautunut kiusaamisen kohteeksi vailla sen kummempaa syytä.

Ensimmäisessä tapauksessa taustalla voi olla jokin työhön liittyvä kiista ja kiusaaminen ilmentää työyhteisössä kasautunutta konfliktia. Mukana on usein paljon työympäristöllisiä tekijöitä: puutteita johtamisessa, syntipukki-ilmiötä, ennakkoluuloja, rooliristiriitoja tms. Taustalla on usein myös kiusaamisen mahdollistava ja salliva sosiaalinen ympäristö, jossa puutteet työyhteisöllisissä asioissa henkilöityvät yhteen tai useampaan yksilöön. Kiistatilanteessa työyhteisön jäsenet valitsevat leirinsä ja se, joka jostain syystä joutuu epäedulliseen asemaan, tulee kiusatuksi. Tilanteessa työyhteisön jäsenten käytös on hyvin tunteenomaista. (Van de Vliert 1984 ref. Einarsen 1999, Brörkqvist et al. 1994, Leymann 1996.)

Jälkimmäisessä tapauksessa kiusattu ei ole välttämättä tehnyt mitään sellaista, mikä aiheuttaisi kiusaamisen. Kiusaamisen uhri valikoituu usein sattumanvaraisesti esimerkiksi tilanteessa, jossa vastapuoli (ryhmä tai yksilö) haluaa ilmentää valtaansa. Taustalla saattaa olla myös mahdollisesti työyhteisön turhautumista olosuhteisiin. Turhautumisen lähde voi olla vaikea määrittää, tai olosuhteita on mahdotonta pyrkiä muuttamaan. Kyse voi olla myös tilanteesta, jossa kiusattu yksilö on jostain syystä ulkona työyhteisön sisäpiiristä. (Einarsen 1999.) Kiusaamisen taustalla voi olla lisäksi ainokaisdynamiikkaa, jolloin kiusattu eroaa muista työyhteisön jäsenistä jollain tavalla ja joutuu silmätikuksi, esimerkiksi on ainoa nainen miesvaltaisella työpaikalla (Nuutinen et al. 1999, 2).

Olipa kiusaamisen alkuperä missä tahansa, uhrin on vaikea puolustautua ja hän voi alkaa toimia itselleen epätyypillisellä tavalla. Kiusatun reaktio ja muuttunut käytös aiheuttavat puolestaan sen, että muiden yhteisön jäsenten asenteet kiusattua kohtaan muuttuvat yleisesti kielteisiksi ja häntä aletaan pitää ns. vaikeana persoonana, joka oikeuttaakin työyhteisön jäsenten mielestä kiusaamisen. (Työterveyslaitos 2004).

Kiusaamisen ilmenemismuodot voidaan karkeasti jakaa kahteen pääluokkaan: työhön liittyvään kiusaamiseen ja henkilökohtaiseen, persoonaan kohdistuvaan kiusaamiseen. Esimerkiksi Rayner & Hoel 1997, Hoel & Cooper 2000, Zapf et al. 1996 ref. Einarsen 1999 luokittelevat kiusaamisen tapoja työtehtäviin tai henkilökohtaisiin asioihin kohdistuen seuraavasti (Vartia-Väänänen 2003, 22–23; Hadikin & O’Driscoll 2000 17–18, Einarsen 1999):

- *Työhön liittyvä häirintä* tai *ammattillisen aseman uhka*, jota on jatkuva työtehtävien arvostelu, virheiden etsintä, työsuorituksen vähättely, ammatillisen pätevyyden kyseenalaistaminen tai työtehtävien hoidon vaikeuttaminen. Työhön kohdistuvaa kiusaamista on *organisationaalinen häirintä*, joka ilmenee työtehtävien vähentämisenä tai toisaalta liiallisena työtaakkana, toissijaisina tai pätevyyttä vastaamattomina työtehtävinä.
- *Henkilökohtainen häirintä* tai *henkilökohtaisen aseman uhka*, joka pitää sisällään loukkaavia kiusatun persoonaan kohdistuvia huomautuksia, juoruamista, nöyryyttämistä tai uhkailua. Henkilökohtainen häirintä voi olla esimerkiksi pelottelua, joka sisältää väkivallan uhkaa tai uhkailevaa käytöstä.

## 2.4 Kiusaamistapoja

Kiusaamisessa on kyse hyvin monenlaisista käyttäytymisen tavoista. Kiusaaminen voi olla näkymätöntä, kuulumatonta, epäsuoraa ja hyvinkin hienosyistä: merkitseviä katseita ja ilmeitä, äänensävyjen käyttöä, olankohauttelua, puhumattomuutta, hymähtelyä tai välinpitämätöntä kohtelua. Toisaalta se saattaa olla hyvinkin suoraa ja näkyvää: kovaäänistä pilkkaamista, haukkumista, panettelua, uhkailua tai seksuaalista häirintää. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 29; Einarsen 1999, Työterveyslaitos 2004.) Käytännössä kiusaaminen ilmenee hyvin monimuotoisena – periaatteessa kiusaamistavoissa on vain mielikuvitus rajana! Tässä esitetyt ovat vain yleisimpiä, ilmeisimpiä ja helpoimmin nimettäviä. Seuraava lista kiusaamistavoista

on suuntaa antava, eikä sen tarkoitus ole sulkea muita mahdollisia tapoja pois. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29–30; Leymann 1986, 17–25; Vartia-Väänänen 2003, 11.)

Kiusaamista on:

- 1) *Mustamaalaaminen*, jota on mm. se, että puheita vääristellään tai puhutaan pahaa selän takana, pilkataan muiden kuullen ja työtä tai yksityiselämää arvostellaan. Tämä on kiusatun *maineen ja sosiaalisen aseman loukkaamista*, joka pitää sisällään juoruamista, naurunalaiseksi tekemistä ja hyökkäyksiä mahdollista poliittista tai uskonnollista vakaumusta kohtaan.
- 2) *Eristäminen työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta*, jolloin kiusattua kohdellaan kuin ilmaa. Eristäminen voi olla myös fyysistä: kiusattu joutuu työskentelemään eri paikassa kuin muu työyhteisö. Tässä on kyse *kiusatun sosiaalisten suhteiden rajoittamisesta*, kun kiusatun kanssa ei puhuta, eikä hänen anneta keskustella muidenkaan kanssa.
- 3) *Työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen*. Työtehtäviin kohdistuvaa kiusaamista tapahtuu, kun työntekijä esimerkiksi saa toissijaisia työtehtäviä, jotka eivät vastaa toimenkuvaa. Mahdollisesti työtehtävät yksipuolistuvat ja yksinkertaistuvat ja joskus työtehtäviä ei anneta lainkaan. Toisaalta työtehtäviä taas voidaan antaa liikaa tai ne voivat olla mahdottomia hoitaa. Tämä on *kiusatun työ- ja elämäntilanteen loukkaamista*, jonka tarkoituksena on saattaa kiusattu sellaiseen asemaan, että häntä voitaisiin arvostella.
- 4) *Uhkailu ja huutaminen*. Kiusatulle huudetaan tai häntä haukutaan kovaäänisesti sekä uhkaillaan kirjallisesti tai suullisesti. Alituinen arvostelu tai uhkailu voi johtaa siihen, ettei *kiusatun anneta esittää vapaasti mielipiteitään*.
- 5) *Fyysinen väkivalta tai sen uhka*. Fyysistä väkivaltaa ei välttämättä tarvitse tapahtua, vaan uhan kokeminen on jo riittävä. Kiusattu saatetaan pakottaa terveydelle haitallisiin työtehtäviin, tai häntä uhkaillaan väkivallalla tai jopa pahoinpidellä. Tämä on *kiusatun terveyden uhkaamista*.
- 6) *Mielenterveyden kyseenalaistaminen*. Henkilön mielenterveyttä epäillään, häntä pidetään tasapainottomana, psyykkisesti sairaana.

Edellisten lisäksi on syytä mainita vielä erikseen *sukupuolinen tai seksuaalinen häirintä ja ahdistelu*. Senkin voi laskea yhdeksi henkisen väkivallan lajiksi, ja se ilmenee yhtenä työpaikkakiusaamisen muotona, vaikka sitä voidaan käsitellä ja yleensä käsitelläänkin erillisenä ilmiönä. Sen määrittelyssä olennaista on, että se on yksipuolista, ei-toivottua seksuaalisuontoista lähestymistä, joka voi olla fyysistä, sanallista tai kirjallista. Seksististä kielenkäyttöä ovat esimerkiksi loukkaavat kaksimieliset vitsit, asiattomat huomautukset tai nimittelyt. Myös ei-verbaaliset

toimet, esimerkiksi alastonkuvat työpaikalla, ovat häirintää. Sukupuoliseen häirintään liittyy joko avointa tai piilevää painostusta, ja se on aina vallankäyttöä. Seksuaalinen häirintä kohdistuu useammin naisiin, mutta myös miehiin. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 31–32; Nuutinen et al. 1999, 47.)

Björkqvistin (1992) mukaan henkisen väkivallan uhri voi kohdata työyhteisössään jopa kaikkia edellä mainittuja muotoja. Kiusaaminen etenee usein lievemmästä, merkitsevistä silmäyksistä yms., vakavampaan, kuten mustamaalaamiseen, ja lopuksi väkivalta muuttuu suoraksi aggressioksi ja uhkailuksi (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 31; Zapf & Gross 2001, 501.)

## **2.5 Kuka kiusaa ja ketä**

On olemassa sekä vertikaalista, ylhäältä esimiehestä alaspäin alaiseen suuntautuvaa, että horisontaalista, työtovereiden tai saman tason työntekijöiden välistä, kiusaamista (Euroopan parlamentti 2001b). Kiusaajaksi koetaan usein samalla hierarkkisella tasolla tai ylempänä oleva henkilö. Kiusaajia on yleensä yksi tai pieni, noin 2–4 hengen, ryhmä. Harvinaista ei tosin ole, että kiusaajia on useampia tai että koko työyhteisö kiusaa yhtä työyhteisön jäsentä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 37.) Eikä ole tavatonta sekään, että alaiset kiusaavat esimiestään. Kiusaajien liittoutuessa esimieheen kohdistuva kiusa voi olla tehtävien hoidon vaikeuttamista ja etenkin tiedonkulun estämistä (Adams & Crawford 1992, 84.) Esimiesten muodollinen valta ei siten suojaa kiusaamiselta (Salin 2001, 427).

Niin sanotun toveriterrorin eli saman tason työntekijöiden välisen kiusaamisen yleisiä muotoja ovat mm. mustamaalaaminen, selän takana puhuminen, asioiden vääristely, arvostelu ja eristäminen. Kun esimies kiusaa alaista, se ilmenee usein työtehtäviin kohdistuvana kiusana. Esimies saattaa mitätöidä alaisensa tekemisiä ja aliarvioida työn tulosta. Esimiehillä on asemansa puolesta usein mahdollisuus vaikuttaa alaisensa kehitys- ja uramahdollisuuksiin kielteisesti. Esimiehen harjoittamassa henkisessä väkivallassa on aina kyse vallasta ja samalla oman aseman väärinkäytöstä. Esimiehen harjoittama henkinen väkivalta saattaa levitä koko työyhteisöön, kun tämä toiminnallaan osoittaa kiusatun aseman ja vahvistaa näin

myös muiden työyhteisön jäsenten kielteistä kohtelua kiusattua kohtaan. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 38–40.)

### 3 PSYKOLOGISESTA SOSIOLOGISEEN, YLEISESTÄ YKSILÖLLISEEN

Tässä luvussa kerron, minkälaisia lähestymistapoja työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa on. Kiusaamista on usein tutkittu määrällisin menetelmin, selvittäen sen yleisyyttä, esiintyvyyttä tms. Esittelen seuraavassa aiempaa ilmiöstä tehtyä määrällistä ja yhtä lailla laadullista tutkimusta. Sen jälkeen johdatan lukijan oman tutkimukseni sosiaalitieteelliseen lähestymistapaan ja kohdennan ilmiön tarkastelun yksilötasolla tapahtuvaan vuorovaikutteiseen toimintaan. Luvun lopussa määritän tutkimukseni teoreettiset lähtökohdat, joista käsin tarkastelen kiusaamisen kokemusta ja siitä selviytymistä.

#### 3.1 Miten työpaikkakiusaamista tutkitaan

Työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa on useita haasteita. Ensinnäkin kiusaamisilmiö, sen yleisyys ja esiintyvyys pitäisi kyetä määrittämään tarkasti. Toiseksi tekijät, jotka aiheuttavat kiusaamista, tulisi tunnistaa, jotta pystyttäisiin määrittämään, mitä sen ehkäisemiseksi olisi mahdollista tehdä. Edellisistä pitäisi pystyä erottamaan syyt ja seuraukset. Metodologisia rajoitteita tutkimukselle asettavat kiusaamisongelman subjektiivisuus, kontekstuaalisuus ja mahdolliset kulttuuriset erot. (Spurgeon 1997, 241–244.)

Tutkimuksen lähestymistapojen erittely on tässä perusteltua oman tutkielmani fokuksen ja valtavirtatutkimuksen aukkokohtien paikantamiseksi. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa voi katsoa olevan kolme lähestymistapaa (Quine 1999, 229):

- 1) Kvalitatiivinen ja individualistinen, jolloin tarkastellaan esimerkiksi yksilön haavoittuvuutta.
- 2) Deskriptiivinen ja epidemiologinen, jolloin tutkitaan yleisyyttä, kiusaamisen tapoja, kiusattujen demografisia tekijöitä, kiusaamisen seurauksia yksilön terveydelle tai sitä, kuka kiusaa.
- 3) Organisaatiopsykologinen, keskittyen yksilön ja organisaation suhteeseen selvittäen esimerkiksi, mitkä organisationaaliset tai kulttuuriset seikat vaikuttavat kiusaamisen ilmenemiseen.

Tutkimuksen tavoitteena on yleensä kiusaamisen yleisyyden selvittäminen ja kiusaamisprosessin ymmärtäminen (Rayner & Hoel 1997, 181). Tutkimuskohteina ovat yleensä kiusatut, ja vaikka joissain tutkimuksissa vertaillaan kiusattuja ja ei-kiusattuja, ylipäänsä kiusaajasta tiedetään vähemmän. Tutkimus on yleensä kiusaamisen jälkeistä, post-trauma -tutkimusta, eikä siten juuri anna vastausta siihen kuka tulee kiusatuksi. Valtavirtatutkimus painottuu pääasiassa deskriptiiviseen ja epidemiologiseen tutkimustapaan. Enimmäkseen on tutkittu kvantitatiivisesti ilmiön yleisyyttä, esiintyvyyttä tms. esimerkiksi organisatorisen näkökulman tai yksilön kokemuksellisuuden sijaan. Kvalitatiivinen ja hermeneuttinen tutkimusote on kiusaamistutkimuksessa marginaalinen. Oma tutkimustapani on individualistinen ja hermeneuttinen: tutkin yksilön kiusaamisen kokemusta ja siitä selviytymistä. (Rayner 1999.)

Kiusaamisen yleisyyttä, sen muotoja, kiusattujen demografisia tekijöitä yms. tutkitaan yleensä kvantitatiivisesti kyselylomaketutkimuksilla. Näitä voidaan tutkia kahdella tavalla: subjektiivisilla (Einarsen 2000) ja operationaalisilla metodeilla (Leymann 1996). Ensin mainitulla tavalla, käytettäessä subjektiivista metodia, tutkittavalta kysytään, tuntee ko tämä annetun työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaan itsensä kiusatuksi (kyllä / ei). Menetelmä perustuu itsearviointiin ja -raportointiin. Tämän tavan hyvä puoli on se, että se valaisee kiusatun omaa kokemusta ja käsitystä kiusaamisesta, eikä yritä mahduttaa sitä ennalta listattuihin negatiivisen käyttäytymisen tapoihin. Toisaalta itsearviointi johtaa helposti siihen, että vastaaja on taipuvainen aliarvioimaan omaa kokemustaan kiusaamisesta, kun annettu määritelmä ei vastaakaan koettua – tällöin kiusaamisen lievemmat muodot eivät tule esille. (Salin 1999, 6; Liefoghe & Olafsson 1999, Mikkelsen & Einarsen 2001, 395; Hoel et al. 2001, 444–445; Vartia-Väänänen 2003, 18–19.)

Jälkimmäisellä tavalla, operationaalisilla metodeilla tutkittaessa, kiusaamista mitataan strukturoiduilla kysymyslomakkeilla<sup>7</sup>, joilla selvitetään, minkälaisen kielteisen käyttäytymisen kohteeksi vastaaja on joutunut, miten usein tai pitkään, kenen taholta kiusaamista on tapahtunut jne. Kysymyslomakkeita voitaneen pitää

---

<sup>7</sup> Leyman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) (esim. Leymann & Tallgren 1989; Leymann 1992a-d; Niedl 1995; Zapf et al. 1996), Negative Acts Questionnaire (NAQ) (esim. Einarsen & Raknes 1996), Work Harassment Scale (WHS) (esim. Björkqvist et al. 1994), Bergen Bullying Index (BBI) (Einarsen et al. 1994).



melko objektiivisina kertomaan ainakin siitä, millä tavoin vastaajaa on kiusattu. Toisaalta yksilöiden sietokyky erilaista käytöstä kohtaan voi vaihdella ja tietynlaisen käytöksen seuraukset eivät ole aina yhtä vakavia. Lisäksi yksilön kokemaa puolustuskyvyttömyyttä on vaikeaa määrittää tässä tapauksessa. Negatiivisen käytöksen kaikkia variaatioita tuskin löytyy annetuista tavoista, koska määrittelyjen oterationalisointi saattaa sulkea joitain pois. Vastaajat voivat lisäksi ymmärtää annetut väitteet eri tavoin, oman tulkintansa kautta. (Salin 1999, 6; Liefoghe & Olaffson 1999; Mikkelsen & Einarsen 2001, 395; Hoel et al. 2001, 444–445; Vartia-Väänänen 2003, 18–19.)

Kolmas tapa tutkia kiusaamista on kysyä muilta työyhteisön jäseniltä, ovatko he havainneet työpaikallaan kiusaamista. Tämä antaa subjektiivisten kiusaamisen kokemusten lisäksi myös objektiivisia havaintoja kiusaamisen esiintymisestä työyhteisössä. Nämä kaikki edellä mainitut tavat tulisi nähdä toisiaan täydentävinä, ei vastakkaisina. Nykytutkimus painottaakin useampien menetelmien käyttöä yhdessä ja niistä saatujen tulosten suhteuttamista keskenään.<sup>8</sup> (Salin 1999, 6; Salin 2001, 428; Liefoghe 1999.)

### 3.2 Katsaus aiempaan tutkimukseen

Työpaikkakiusaaminen on tutkimusaiheena suhteellisen uusi. Yhteiskunta- ja kasvatustieteet ovat tutkineet pitempään koulukiusaamista, jonka systemaattinen tutkimus alkoi jo 1970-luvulla. (Rayner & Hoel 1997, 181; Smith 1997, 249.) Ensimmäinen työpaikkakiusaamista sivuava tutkimus ilmestyi vuonna 1976 (Brotsky), tosin kyseisen tutkimuksen aihe oli nykynäkökulmasta lähempänä stressitutkimusta. (Einarsen 1998b). Ennen 1980-lukua systemaattista tutkimusta työpaikkakiusaamisesta ei ole tehty. Tutkimuksen pioneeri Leymann esitteli työpaikkakiusaamisen itsenäisenä ilmiönä ensimmäisen kerran 1986. Suomessa ensimmäinen artikkeli työpaikkakiusaamisesta julkaistiin 1989 (Lindström & Vartia) (Vartia-Väänänen 2003, 8). Työpaikkakiusaamisen tutkimuksen ensimmäinen sukupolvi 1980-luvulta 1990-luvulle kartoitti ilmiön yleisyyttä, esiintymistä,

---

<sup>8</sup> Tutkimusmenetelmien yhdistämisestä katso lisää esim. Salin (2001).

riskiryhmiä, kiusaamistapoja, kiusaamisen syitä ja seurauksia. Kattavia ja laajoja tutkimuksia tehtiin mm. Ruotsissa (1992) ja Norjassa (1996). (Einarsen 1998b.)

Taulukkoon 1 on koottu joitakin mm. työpaikkakiusaamisen yleisyyttä kartoittaneita eurooppalaisia tutkimuksia. Työpaikkakiusaamisen yleisyys vaihtelee riippuen maasta, tutkitusta ammattiryhmästä, käytetystä tutkimusmenetelmästä ja operationaalisesta määritelmästä. Taulukoitujen tutkimusten vertailussa on huomioitava tutkimusmenetelmän vaikutus: onko kiusaamista kysytty itsearviointina kiusatuilta (kokeeko yksilö itsensä kiusatuksi tutkimuksessa annetun määritelmän pohjalta) vai onko käytetty strukturoitua lomaketta, jossa negatiivisen käytöksen tavat on lueteltu. Yhtä lailla tuloksiin vaikuttaa otoksen koko ja edustavuus, keneltä kiusaamista on kysytty - itse kiusatuilta vai muilta työyhteisön jäseniltä: otoksessa saattavat olla ei-kiusatut yliedustettuina. Myös vastaajien sukupuoli tai demografiset tekijät saattavat vaikuttaa tuloksiin, jos tutkittavaksi osuu vain tietyn ikäisiä ja pelkästään toisen sukupuolen edustajia. Vaikutusta on myös tutkimuksen vastausprosentilla. Tutkimusten laajempaan yleistämiskelpoisuuteen vaikuttaa se, että enimmäkseen on tutkittu tiettyjä rajattuja ammattiryhmiä. Tutkimuksen kohteena on ollut usein julkisen sektorin työntekijät, etenkin terveydenhuollon henkilöstö. Tutkimustulokset saattavat siten olla osittain painottuneita. Kiusaamisen esiintymiseen vaikuttaa myös käytettyjen kiusaamisen kriteerien ajallisuus: kuinka pitkään tai kuinka usein on kiusattu. Näihin aikamääreisiin on kohdistettu usein kritiikkiä. Kovin erilaisia tuloksia saadaan, jos kohteelta kysytään onko tätä kiusattu koskaan työuransa aikana tai vain tutkimushetkellä. Tutkimuksissa on huomioitava myös kulttuurierot: anglosaksisissa maissa kiusaaminen tarkoittaa enemmänkin esimiesten taholta tulevaa negatiivista käytöstä kun pohjoismaissa kiusaaminen käsitetään enemmänkin työtovereiden väliseksi. Ylipäänsä tuloksiin voi vaikuttaa vielä ilmiön tunnettuus ja vakiintuneet käsitteet tai niiden puuttuminen. Esimerkiksi Ruotsissa ja Norjassa, joissa tutkimus virisi jo 1970-luvun loppupuolella työympäristölainsäädännön pohjalta, ilmiö saattaa olla tutumpi kuin monissa muissa maissa. (Salin 1999, 7–8; Einarsen 1998a, Leymann 1996b).

Taulukon alaosaan on eritelty tutkimuksissa käytettyjä kiusaamisen kriteereitä. Tutkimuksissa kiusaamista on tarkasteltu suhteessa aikaan: koska vastaajaa on kiusattu, kuinka usein ja kuinka säännöllistä kiusaaminen on ollut. Useiden

tutkimusten kohdalla on kerrottu myös menetelmästä: onko käytössä ollut strukturoitu kiusaamistavat esittävä kyselylomake vai onko vastaaja arvioinut itsensä kiusatuksi annetun määritelmän pohjalta vai onko tutkimuksessa määritelty lainkaan kiusaamista. Tutkimuksia tarkasteltaessa on huomioitava myös se, että keneltä kiusaamista on kartoitettu – kiusaamisen kohteeksi joutuneilta vai muilta työyhteisön jäseniltä.

Taulukko 1. Aiempia tutkimuksia

Maa	Tutkijat / tutkiva tah	Keitä tutkittu / otos	Kiusaamisen yleisyys	Kiusaamisen määritelmä / kriteerit (ks. taulukon alaosa)	Mitä tutkittu
Alanko- maat	Hubert (1996)	Teollisuusyritys	12,4 %	4 (itsearviointi)	✓ Kartoitettu työpaikkakiusaamisen riskisektoreita ja sitä, eroavatko kiusaamisen tavat ammattialoista riippuen.
	Hubert (1997)	Teollisuuden ja hallinnon organisaatio	4,4 %	4 (itsearviointi)	
	Hubert et al. (1997)	Rahoituslaitos	1 %	4 (itsearviointi)	
	den Ouden M. D. (1999)	Terveydenhuolto, N=2200 kunnalliset työntekijät, N=2700	13,2 % 13,8 %	- -	
	Hubert et al. (1994 - 1999)	11 ammattialaa, N=66 764	1,1 - 4,3 %, ka 2,2%	5 (keskiarvo neljästä negatiivisen kohtelun väittämästä; kohteena usein tai aina)	
Iso- Britannia	Rayner et al. (1994)	Osa-aikaiset, työssäkäyvät yliopisto-opiskelijat N=1137	53 %	1 c ( jossain vaiheessa työuraa), 4 (itsearviointi)	✓ Ensimmäinen laajempi kiusaamisen yleisyyttä selvittävä tutkimus Iso-Britanniassa.
	The Institute of Personnel and Development (IPD) (1996)	N>1000	12,5 %	-	
	NHS Survey, Quine (1999)	Terveydenhuoltohenkilöstö, N=1100	38 % 42 %	3 (strukturoitu kysely): 1 b (kiusattu viimeisen vuoden aikana) + 6 (havainnut työpaikallaan kiusaamista)	✓ Selvitettiin kiusaamisen yleisyyttä terveydenhuoltohenkilöstön keskuudessa, sen vaikutusta terveyteen sekä kiusattujen saaman tuen merkitystä.
	The Unison Survey, Rayner (1997)	Julkisen sektorin työntekijät (terveydenhuolto, opetusala ym.)	14 %	4 (itsearviointi): 1 c (kiusattu jossain vaiheessa työuraa)	
	Quine (2002)	Lääkärit, N=594	37 %	4 (itsearviointi)	
Itävalta	Niedl (1995)	Sairaalan työntekijät, N=368 Tutkimuslaitoksen työntekijät, N=63	26,6 % 17,5 %	3 (strukturoitu kysely): 1 b (kiusattu yli kuuden kk:n aikana)	✓ Selvitettiin kiusattujen demografisia tekijöitä sekä sitä, että kuka kiusaa ketä.
Norja	Einarsen & Raknes (1991)	Ammattiliiton jäsenet, N=2215	2 % 6%	2 a (kiusattu viikoittain) 2 b (kiusattu silloin tällöin)	✓ Kiusaamisen yhteys työympäristöllisiin tekijöihin (työympäristön laatuun, työtyytyväisyyteen, johtamiseen jne.) ja terveyteen.
	Einarsen & Skogstad (1996)	14 osaotosta, N=7986	1,3 %	2 a (kiusattu viikoittain)	
	Einarsen & Raknes (1997)	Teollisuuden työntekijät, miehet N=460	3,3 %	2 b (kiusattu silloin tällöin)	

	Einarsen, Mathiesen & Skogstad (1998)	Apuhoitajat, N=935	7 % 3 % 8,3 % (aiemmin)	2 a (kiusattu viikoittain) 4 (itsearviointi): 1 a (viimeisen kuuden kk:n aikana), 1 c (jossain vaiheessa työuraa)	
Ruotsi	Leymann & Tallgren (1989)	Metalliteollisuuden työntekijät, N=171	4 %	2 a (kiusattu viikoittain)	✓ Kiusaamisen yhteys työympäristöllisiin tekijöihin ja terveyteen.
	Leymann (1992a)	Edustava otos ruotsalaisesta työväestöstä, N=2438	3,5 %	2 a (kiusattu viikoittain)	
	Leymann (1992c)	Vapaaehtoisjärjestöjen vammaiset työntekijät, N=179	21,6 % (vammat) 4,4 % (ei-vammat)	-	
	Leymann (1992d)	Poliitikot, N=610	5,2%	2 a (kiusattu viikoittain)	
Saksa	Mackensen von & Astfeld (2000)	Virkamiehet; hallinnolliset työntekijät, N=1989	2,9 %	1 b (kiusattu yli kuuden kk:n aikana), 2 a (kiusattu viikoittain)	
Suomi	Vartia (1991)	Valtion työntekijät, työterveysasemien asiakkaat, N=984	10,1 %	3 (strukturoitu kysely): 2 b (kiusattu yli kuuden kk:n aikana)	✓ Kiusaamisen yleisyys ja ilmenemismuodot valtion työpaikoilla. Tutkimuksen tarkoitus oli kehittää työterveyshuollon toimintamalleja. ✓ Kiusaaminen yliopistomaailmassa. Työyhteisön psykososiaalisen ympäristön vaikutus hyvinvointiin työssä. ✓ Kiusaamisen yleisyys, riskialat, kiusaamisen mahdolliset syyt ja seuraukset. ✓ Kiusaaminen seurakunnissa, selvitettiin työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja hyvinvoinnin tilaa. ✓ Poliisivoimien hyvinvointi ja työpaikoilla tapahtuva kiusaaminen.
	Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994a)	Yliopiston (Åbo Akademi) työntekijät, N=338	16,9 %	3 (strukturoitu kysely): 1 a (kiusattu viimeisen kuuden kk:n aikana)	
	Sutela & Lehto (1997)	Tilastokeskuksen työolotutkimus, N=2979, edustava otos suomalaisesta työväestöstä	3 %	4 (itsearviointi) 1 a (viimeisen kuuden kk:n aikana = tällä hetkellä kiusaamisen kohteena)	
	Lindblad (1998)	Seurakunnan työntekijät, N=198	77 %	4 (itsearviointi): 1 c (kiusattu jossain vaiheessa työuraa), 5 (ei tarkkaa kiusaamisen määritelmää), 6 (havainnut työpaikallaan kiusaamista)	
	Nuutinen, Kauppinen & Kandolin (1999)	Poliisivoimat, N=754	14 % naiset 8 % miehet	4 (itsearviointi)	
	Vartia & Hyyti (1999)	Vankienhoitohenkilöstö, N=889	4,8 %	2 a (kiusattu viikoittain)	
	Piirainen, Elo, Hirvonen et	Työterveyslaitoksen "Työ ja terveys" -tutkimus,	4,3 %	4 (itsearviointi)	

	al. (2000)	N=1991, edustava otos työväestöstä			
	Kivimäki et al. (2000) Majasalmi (2001)	Sairaalahenkilöstö, N=5655 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, SuPerin jäsenistö, N=1120	5,0 % 11 % 21 % 60 %	<u>4 (itsearviointi)</u> <u>3 (strukturoitu kysely):</u> 1 a (viimeisen kuuden kk:n aikana) 1 c (jossain vaiheessa työuraa) 6 (havainnut kiusaamista)	✓ Kiusaamisen yhteys sairauspoissaoloihin. ✓ Kartoitettiin sosiaali- ja terveysalan henkistä sekä fyysistä työpaikkavakivaltaa.
	Salin (2001, 2003)	Satunnaisotos liiketalouden ammattilaisista, ekonomiliiton (SEFE) jäsenistä, N=385	1,6 % 8,8 % 24,1 %	2 a (kiusattu viikoittain) 4 (itsearviointi) 3 (strukturoitu kysely)	✓ Korkeasti koulutettujen ja esimiesasemassa olevien keskuudessa esiintyvä kiusaaminen.
	Ylöstalo (2003), (2004)	Työolobarometri, lokakuu 2003, N=1254 palkansaajaa; Työolobarometri lokakuu 2004	15,4 % (2003) 1,8 % (2003)	6 a (havainnut jonkin verran kiusaamista) , 6 b (havainnut melko paljon / paljon kiusaamista)	✓ Työolobarometri on suomalaisen työelämän laatua kartoittava, jatkuva vuosittainen selvitys työelämän tilasta.
	Vartia-Väänänen (2003)	Pitkittäistutkimus kunnallisista työntekijöistä N=949, vankienhoitohenkilöstöstä N=896 ja sairaalahenkilöstöstä N=5432.	4% (2004) 5 - 20,1 %	<u>4 itsearviointi</u> , ollut itse kohteena mm. 3 (strukturoitu kysely), 2 (kiusaamisen kesto)	✓ Tutkimus kiusaamisen yleisyydestä eri aloilla ja kiusaamisen vaikutuksesta työympäristöön, hyvinvointiin ja terveyteen.
	Lehto & Sutela (2003)	Työolotutkimus, N=4104	4%	<u>4 (itsearviointi)</u> 1 a (viimeisen kuuden kk:n aikana = tällä hetkellä kiusaamisen kohteena)	
Tanska	Hogh & Dofradottir (2001)	Satunnaisotanta tanskalaisesta työväestöstä, N=1857	2 %	5 (ei tarkkaa kiusaamisen määritelmää)	✓ Tutkivat kiusaamisesta selviytymistä.
	Mikkelsen & Einarsen (2001)	Sairaalahenkilöstö, N=236 Teollisuuden tuotanto-organisaatio, N=224 Tavaratalo, N=215	2 - 4 %	<u>4 (itsearviointi)</u> : 1 a (kiusattu viimeisen kuuden kk:n aikana), 2a (kiusattu viikoittain)	✓ Riskisektoreiden kartoitusta.

Taulukko (Salin 1999, 5; Vartia-Väänänen 2003, 20–21). Tutkimukset (Vartia-Väänänen 2003, 6, 20–21; Hubert & Veldhoven 2001, 416; Rayner 1997, 199–208; Ishmael & Alemoru 1999, 60; Quine 1999, 228; Sutela & Lehto 1998, 18–24; Salin 1999, 6; Salin 2001, 425; Vartia & Paananen 1992, 59; Nuutinen et al. 1999, 33; Lindblad 1998; Kivimäki et al. 2000, 327; Majasalmi 2001, Ylöstalo 2003; Hogh & Dofradottir 2001, 485–495; Mikkelsen & Einarsen 2001, 393–413; Työministeriö 2004).

Tutkimuksissa käytettyjä kiusaamisen kriteereitä ja määritelmiä:

- 1) KIUSAAMISEN KESTO a) viimeisen kuuden kuukauden aikana; b) yli kuuden kuukauden aikana; c) jossain vaiheessa työuraa.
- 2) KUINKA USEIN KIUSATAAN a) viikoittain; b) harvemmin kuin viikoittain.
- 3) STRUKTUROITU KYSELY, NEGATIIVISEN KÄYTÖKSEN TAVAT ESITETTY.
- 4) KIUSATUT ARVIOIVAT ITSENSÄ KIUSATUIKSI ANNETUN MÄÄRITELMÄN MUKAISESTI (kyllä / ei) = ITSEARVIOINTI.
- 5) EI TARKKAA KIUSAAMISEN MÄÄRITTELYÄ (esim. onko kokenut jonkinlaista negatiivista käytöstä).
- 6) HAVAINNUT TYÖPAIKALLAAN KIUSAAMISTA a) jonkin verran, b) melko paljon / paljon
- KRITTEERI / MÄÄRITELMÄ EI TIEDOSSA

Kiusaamista on siis tutkittu enimmäkseen määrällisin menetelmin ja tulokset yleisyydestä ovat suuntaa antavia. Joissain tutkimuksissa on voitu käyttää myös kvalitatiivisia menetelmiä, esim. haastatteluja tiedonhankintamenetelmänä tai menetelmien triangulaatiota. Olemassa on joitakin deskriptiivisiä tutkimuksia kiusaamisilmiöstä, diskursiivista tai narratiivista lähestymistapaa käyttäviä tutkimuksia, mutta kaiken kaikkiaan valtavirtatutkimus on liikkuu edelleen kiusaamisilmiön makrotasolla, jättäen yksilöllisen näkökulman taka-alalle.

Kuvaileva selvitys on ilmestynyt Suomessa terveydenhuoltoalalla esiintyvistä henkisestä väkivallasta (Jankola 1991). Deskriptiivisenä (työ)elämäkertatutkimuksena työpaikkakiusaamista on käsitellyt Lindroos (1996), jonka teoreettinen viitekehys aiheeseen on kasvatustieteellinen. Kiusattujen ja myös kiusaajien kokemuksia elämäkerrallisina teksteinä esim. kirjoituskilpailujen kautta ovat keränneet Tasala (1997) ja Työterveyslaitos (2000). Esimerkiksi Työterveyslaitoksen kirjoituskilpailun tuloksena syntynyt kirja esittelee kiusattujen kokemuksia, mutta ei analysoi niitä tarkemmin. Tasala (2002) on myös tehnyt narratiivisen analyysin työpaikkakiusaamisesta opettajien tarinoissa. Tasalan (2002) tutkimus on narratiiviselta viitekehykseltään lähellä omaani<sup>9</sup>. Kiusattujen kokemuksia kirjeiden ja haastattelujen avulla on selvittänyt Berlin (2004) johtamisen pro gradu -tutkielmassaan, missä hän on tutkinut minkälaista henkistä väkivaltaa kiusatut kohtaavat työuran eri vaiheissa. Kiusattujen selviytymisstrategioita lähinnä konfliktinhallinnan näkökulmasta on puolestaan kartoittanut Pehkonen (2002).

Kvalitatiivista kiusaamistutkimusta on myös muualla kuin Suomessa verrattain vähän. Ensimmäisiä tutkimuksia oli Leymanin 1980-luvulla tehdyt tutkimukset. Leymann on tuottanut empiiriseen aineistoon perustuvia interaktionistisesti ja tilannekeskeisesti toimivia henkistä väkivaltaa mallintavia kuvauksia. Yhtenä esimerkkinä on 1986 kirjana ilmestynyt raportti psykologisesta viitekehuksesta tehdystä eksploratiivisesta tutkimuksesta henkisestä väkivallasta työpaikoilla, jossa hän käsitteli myös jonkin verran kiusattujen selviytymistä. (Leymann 1986, 11–12; Lindroos 1996, 5.) Kiusattujen selviytymistä työpaikallaan konfliktin kasautumisen

---

<sup>9</sup> Omassa tutkielmassani pohdin ja erittelen myös kiusattujen kirjoitusten narratiivisuutta, joskaan en metodologisesti pureudu narratiivien metarakenteeseen vaan lähinnä niiden eksplisiittiseen ilmiösuun. Narratiivisuutta käsittelen melko yleisellä tasolla, kohdentaen kiinnostukseni siihen, miten kiusatut kokemuksistaan kertovat ja erittelevät sitä kirjeissään.

ja sen ratkaisemisen näkökulmasta ovat tutkineet puolistrukturoidulla haastattelulla sekä kyselylomakkeilla Zapf & Gross (2001). Selviytymistä ja lähinnä kiusattujen coping-mekanismeja kognitiivisen stressinhallinnan viitekehyksestä ovat tutkineet Hogh & Dofradottir (2001). Työpaikkakiusaamista ovat tutkineet diskurssianalyysin menetelmin Liefoghe & Davey (2001, 375–392), jotka ovat selvittäneet miten kiusaamisen käsitettä käytetään puheessa ja mitä kiusaamisen käsitteellä kuvataan. Tapaustutkimuksessaan Lockhart (1997, 193–198) on selvittänyt brittiläisen terveydenhuoltojärjestelmän (NHS) proaktiivisia ja reaktiivisia toimenpiteitä kiusaamisen ehkäisemiseksi. Toisessa brittiläistä terveydenhuoltojärjestelmää käsittelevässä osin kvalitatiivisessa tutkimuksessa Hadikin & O’Driscoll (2000) ovat keränneet kirjeitse työpaikkakiusattujen kättilöiden kokemuksia kartoitettuaan ensin kiusaamisilmiön yleisyyttä lomakekyselyllä ammattiryhmän keskuudessa. Garret (1997, 227–232) on tarkastellut valta-asetelmaa, kiusaamista ja sukupuolen vaikutusta ohjaajan ja ohjattavan välisessä suhteessa. Persoonallisuuden piirteiden vaikutusta kiusaamiseen ovat tutkineet Matthiesen & Einarsen (2001, 467–484) MMPI-2 tutkimusinstrumentin<sup>10</sup> avulla.

### 3.3 Tämän tutkimuksen paikantuminen

Työpaikkakiusaamisen tutkimusmenetelmien osittaisesta subjektiivisesta painotuksesta huolimatta ne tarttuvat kiusaamisen yksilölliseen kokemukseen vain pintapuolisesti. Tämän tutkimuksen voikin nähdä ponnistavan kiusaamistutkimuksen valtavirran marginaalista: tutkielmassa pyritään pureutumaan kokemukseen, kiusaamisen subjektiiviseen puoleen, sekä selvittämään sitä, miltä kiusatuista tuntuu ja mikä merkitys kiusaamisella on ollut yksilön elämässä. Oman tutkimukseni lähestymistapa on sosiaalitieteellinen ja sijoittuu kvalitatiiviseen sekä individualistiseen viitekehykseen (Quine 1999, 229).

Yleisesti kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonintressi on ymmärtävä, ja sen päämääränä ja tuloksena on empiirisen aineiston pohjalta tapahtuva ilmiöiden tulkitseminen ja usein myös niiden tarkka kuvaaminen. Tarkoituksena on hahmottaa niitä

---

<sup>10</sup> Aikuisten psykiatrisessa tutkimuksessa käytettävä tutkimusinstrumentti, joka antaa viitteitä persoonallisuuden psykopatologisista piirteistä.



merkityksiä, joita toimijat itse omalle toiminnalleen antavat ja joiden avulla he elämäänsä jäsentävät. (Pyörälä 1995, 13, 15.) Tutkielmani tiedonintressi on lähellä fenomenologishermeneuttista kokemuksen ja sen merkityksen ymmärtämistä sekä tulkintaa. Fenomenologista se on siinä mielessä, että se on yksittäiseen suuntautuvaa paikallistutkimusta eikä niinkään pyri löytämään universaaleja yleistyksiä kuin ymmärtämään jonkin tutkittavan alueen senhetkistä merkitysmaailmaa. (Laine 2001, 26.) Fenomenologiseen tutkimukseen hermeneuttinen ulottuvuus tulee tulkinnan tarpeesta. Hermeneutiikkahan on yleisesti teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta. (Laine 2001, 29.) Tulkinnan liike on kehämäistä: kokonaisuus on ymmärrettävä yksittäisseikoista ja yksittäisseikat kokonaisuudesta käsin. Kriteeri oikealle ymmärtämiselle on yksittäisseikkojen yhteensopivuus kokonaisuuden kanssa; ilman tätä tulkinta ei ole onnistunut. Tulkinnan tehtävä on laajentaa tekstissä ymmärrettyä yhtenäistä merkitystä samankeskisissä kehissä. (Gadamer 2004, 29.)

Työpaikkakiusaamista ja sen problematiikkaa sekä etenkin tämän tutkimuksen lähestymistapaa lähellä olevia tutkimuksia voi löytää myös muualta sosiaalitutkimuksen kentältä. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksen sosiaalitieteellisessä mielessä voi nähdä sivuavan esimerkiksi naistutkimusta ja etenkin pari- tai lähisuhdeväkivallan tutkimusta. Väkipalta, oli se sitten henkistä tai fyysistä, asettaa kokijansa usein alisteiseen asemaan. Husso (2003) on tarkastellut kattavasti parisuhdeväkivallan ongelmaa, sen kokemista ja välillisesti myös selviytymistä. Seksuaalinen häirintä on rinnastettavissa työpaikkakiusaamiseen, häirintäkokemuksia ja naisten selviytymistä ovat käsitelleet Aapola & Kangas (1994). Saman tutkimusperinteen piirissä ovat myös esimerkiksi Hyden (1994), Riessman (1994), Honkatukia (2000) ja Näre (2000). Kun tutkimus kohdentuu kiusatun kokemusten ja tunteiden konstruktiiiviseen tarkasteluun, viitteitä voi hyvin löytää mm. terveys sosiologiasta: Garro & Mattingly (2000) ja Honkasalo (2000). Tunteita ja kokemusta voi myös hahmottaa tunteiden sosiologian tutkimusperinteestä käsin, esimerkiksi Ilmonen (1999). Identiteetin konstruoimiseen narratiivisesti viitteitä puolestaan tarjoavat muun muassa Giddens (1991) ja Hänninen (1999). Kiusaamisesta selviytymistä lähestyttäessä kiusattujen kokemuksia auttaa hahmottamaan esimerkiksi Heikkilän (1998) tutkimus pankkifuusiosta työntekijöiden kokemana.

### 3.4 Sosiologinen lähestymistapa kiusaamisilmiöön

Kiusaamista on siis pääosin tutkittu yksilö-, ryhmä- ja organisaatiopsykologisesta viitekehyksestä tai ylipäänsä muusta kuin sosiaalitieteellisestä viitekehyksestä. Yksilöllisesti tarkasteltuna työpaikkakiusaaminen onkin kaikkiaan hyvin psykologinen ilmiö, sen mahdolliset vaikuttimet ja syyt ovat usein yksilön motiiveissa. Psykologinen tai psykoanalyttinen lähestymistapa painottaa kuitenkin enemmänkin yksilön sisäisiä prosesseja. Yksilön toiminnan merkitys ja vaikutus toiseen yksilöön rajautuvat psykologisen tarkastelun ulkopuolelle (Blumer 1998, 4). Sosiologisen lähestymistavan kautta tarkastelun saa ulotettua yksilöä kauemmas, myös siihen kontekstiin, missä kiusaamista tapahtuu. Sosiologisesta ja toiminnallisesta viitekehyksestä katsottuna kiusaamisessa on toimintana kyse työyhteisössä mikrotasolla tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Sosiologisessa viitekehyksessä on kuitenkin otettava etäisyyttä makrotason teleologisiin selityksiin pyrkivästä rakenteellisesta sosiologiasta, joka ei välttämättä anna välineitä tarkastella konkreettisessa tilanteessa tapahtuvaa toimintaa (Allardt 1983, 183; Asp 1993, 33; Heiskala 1991, 94).

Mikrotason lähestymistavassa työpaikkakiusaamiseen ollaan kiinnostuneita yksilöiden vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista suhteista. Yleisesti sen voi nähdä vuorovaikutteisen toiminnan yhtenä ilmentymänä sosiaalisessa kentässä, jossa osapuolet liittyvät tiettyihin käyttäytymistapahtumiin määrättyjä arvoja, joiden perusteella osapuolet joko voittavat tai häviävät (Asp 1994, 77). Kiusaamista tahallisena vuorovaikutteisena toimintana tukee esimerkiksi Björkqvistin (1994) kustannus – riski -suhde<sup>11</sup> kiusaamisen kannattavuudesta: kiusaaja arvioi rationaalisesti itselleen kiusaamisesta koituvaa hyötyä suhteessa haittoihin. (Rayner & Hoel 1997, 184; Hubert & van Veldhoven 2001, 422; Salin 1999, 9.)

Kiusaamisessa on melkein aina kyse vallankäytöstä (esim. Einarsen 1996, Olweus 1993). Vallankäytön huomioiminen on oleellista jo senkin vuoksi, että kiusaamisongelmassa on usein kyse esimiehen ja alaisen välisestä suhteesta. Tulisi

---

<sup>11</sup> Effect – danger ratio: kiusaamisella yritetään saada työyhteisössä aikaan skismaa, jotta pystyttäisiin ajamaan omia etuja. Hyöty on suuri, kun itselle saavutetaan etuja, esimerkiksi valtaa tai asema työyhteisössä, mahdollisimman vähäisin kustannuksin eli kiusaamisesta kiinnijäämisen vaara on pieni. (Björkqvist 1994).

tarkastella vallankäyttöä, vallan perusteita<sup>12</sup>, kuka valtaa käyttää<sup>13</sup> ja sitä mihin valta perustuu erilaisissa (hierarkkisissa) vuorovaikutussuhteissa. Hierarkkisessa työyhteisössä käytetty valta voi olla hyvinkin piilotettua valtaa ja kulttuurisesti legitimoitua (Hatch 1997, 291). Vallankäytöllä on myös yhteys työyhteisössä tai organisaatiossa tapahtuvaan politikointiin, joka pitää sisällään niitä toimia, joilla työyhteisön eri tahot ylläpitävät, kehittävät ja käyttävät valtaansa. Työyhteisön eri intressitahot osallistuvat poliittiseen vallankäyttöön ajamalla näkemyksiään ja valtavirrasta poikkeavat näkemykset asioista vaiennetaan usein hyvin nopeasti. (Hatch 1997, 282–283.) Vallankäyttönä työpaikkakiusaaminen voi olla osoitus todellisesta machiavellinismista, omien etujen ajamisesta ja yhteisöllisen moraalin puuttumisesta: manipuloidaan muita, toimitaan opportunistisesti, johdetaan muita harhaan ja suhtaudutaan muihin kyynisesti (Christie & Geiss 1980, Kets de Vries 1984, 1991 ref. Rayner & Hoel 1997, 188).

### 3.5 Mikrososiologiaa ja vuorovaikutuksen tarkastelua

Mikrososiologisessa tutkimusperinteessä keskeistä on juuri toiminta ja se logiikka, jota ihmisen toiminta arkipäivässä noudattaa sekä se merkitys, joka toiminnalla on (Heiskala 1991, 94). Tältä perustalta kiusaamista voi pitää yksilöllisenä ilmaisukeinona, jolla pyritään kanavoimaan tunteita, joiden näyttäminen ei työelämässä vallitsevien sosiaalisten normien pohjalta ole sopivaa. Olisikin ehkä aiheellista kysyä, että onko työpaikkakiusaaminen muodostunut nyky-yhteiskunnassa sallituksi aggressioiden ja vihamielisyyden kanavointitavaksi? Yhtä hyvin voi pohtia myös sitä, että onko työpaikkakiusaaminen vain yksi instrumentaalisen tai ekspressiivisen<sup>14</sup> aggression muoto? (Crawford 1997, 220; Rayner & Hoel 1997, 187.)

<sup>12</sup> Vallan perustana esim. palkkio-, pakko-, karismaattinen-, legitiimi- ja asiantuntijavalta (Buchanan & Huczynski 1997).

<sup>13</sup> Valta ei aina seuraa organisaation hierarkioita (Hatch 1997).

<sup>14</sup> Instrumentaalinen aggressio: aggressiota käytetään välineenä erilaisten etujen saavuttamiseen. Aggressiolla kontrolloidaan ympäristöä, saadaan muut tottelemaan ym. Ekspressiivinen aggressio: aggressiota käytetään tunteiden ilmaisemiseen. (Lagerspetz 1998). Tutkimusta työelämän aggressiotyyleistä, ks. esim. Björkqvist et al. 1994.

Kiusaamisen edellytyksenä on kasvokkainen dialoginen vuorovaikutus ja tässä vuorovaikutussuhteiden logiikassa huomio kiinnittyy siihen, mitä tapahtuu ihmisten välisissä suhteissa (Mönkkönen 2004). Symbolisen interaktionismin kannalta kiusaamista kommunikatiivisena ja yhtä hyvin instrumentaalisenä tai ekspressiivisenä toimintana voi hahmotella sosiaalisessa vuorovaikutuksessa merkityksen syntymisen kautta. Merkityksiä käsitellään ja tulkitaan kasvokkaisissa kohtaamisissa ja ihmiset suhtautuvat asioihin siltä pohjalta, mitä ne heille merkitsevät. (Blumer 1998, 2.) Tämä huomioi kiusaamisen subjektiivisen luonteen: mikä toiselle on leikinlaskua, saattaa toiselle olla vakavaa kiusaamista (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 26).

Vuorovaikutustilanteessa ei toimita yksin, vaan toiminta pitää sovittaa vastapuolen toimiin. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa on omalakisiet sääntönsä ja vuorovaikutusjärjestys on tilanteisiin sidottua. Goffman (1983) määrittelee sosiaalisen vuorovaikutuksen siksi, mitä tapahtuu kun kaksi tai useampia ihmisiä on fyysisesti läsnä toistensa kanssa. Kyseessä ei ole vuorovaikutuksen sosiaalinen konteksti vaan jaetun läsnäolon luoma sosiaalinen tilanne sellaisenaan (Peräkylä 2001, 349.)

Goffman (1967, 5–12) käyttää kahdenvälisen sosiaalisen vuorovaikutuksen perusyksikkönä kasvojen määritelmää: miten toisille näyttäydytään sosiaalisissa kontakteissa. Yksilö säätelee kasvotyöllä ilmaisujensa ja vuorovaikutteisten tapahtumien virtaa. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa jokaisella on tarve säilyttää kasvonsa, pitää yllä sisäisesti johdonmukaista imagoa, jota myös muiden tilanteessa olijoiden arviot tukevat. Sosiaalisessa tilanteessa omien ja muiden kasvojen säilyttäminen on vuorovaikutuksen ehto, ei sen tarkoitus. Kasvojen säilyttäminen edellyttää molemminpuolisen tahdikkisuuden sääntöjen noudattamista. Yksilön motiivit tähän molemminpuoliseen kasvotyöhön ja kasvojen ylläpitoon ovat monet, esimerkiksi vältetään toisen loukkaamista, jotta ei itse tultaisi loukatuksi. Kasvojen menetys voi kuitenkin tapahtua avoimen loukkauksen tai odottamattoman tapahtuman seurauksena. Vihamielisessä kasvotyössä (Goffman 1967, 24–31) vastapuolen kasvojen menetys voi olla tarkoituksellisesti aiheutettua. Kyse voi olla sosiaalisesta pelistä, jossa esittämällä itsestä suotuisia ja toisesta epäsuotuisia asioita pyritään saamaan itselle hyväksyntä, esimerkiksi mustamaalamalla

vuorovaikutuksen toista osapuolta. Tässä sosiaalisessa pelissä tarvitaan yleisöä ja areena vihamieliselle vuorovaikutukselle. Pelin voittaja voi pitää itseään toista osapuolta parempana. Hän voi myös manipuloida muita vuorovaikutuksen osapuolia puolelleen järkyttämällä yhteisön yhteistä kasvotyön tasapainoa. Muiden osapuolten tulee käyttäytyä suhteessa tähän aggressiiviseen vuorovaikutukseen: tilanteessa on jopa suotavaa olla tahdikkaan sokea. Näin pystytään välttämään epätietoisuuden aiheuttama epävarmuus. Kun tässä sosiaalisessa pelissä toista uhataan kasvojen menetyksellä, pyritään välttämään itse nöyryytetyksi tulemistä.

Kaiken kaikkiaan sosiaalisen vuorovaikutuksen kontakti on institutionalisoitunutta, se mikä on tilanteessa asiaankuuluvaa tai moraalisesti hyväksyttävää, perustuu osanottajien sekä jakamiin että hyväksymiin normeihin ja konventioihin. Käyttäytymissäännöt muovaavat ihmisten toimintaa suoraan moraalisten velvoitteiden ja odotusten kautta, ja niistä tullaan tietoisiksi vasta kun ne jostain syystä horjuvat. Vuorovaikutus on luonteeltaan rituaalista ja seremoniaalista, arvostusta osoitetaan symbolisesti esimerkiksi muodollisella puhuttelulla tai tervehdyksillä. (Peräkylä 2001, 350; Goffman 1967, 7.) Kun yksilö ei piittaa institutionaalisista hienotunteisen käytöksen ja vuorovaikutuksen säännöistä tai rikkoo niitä, hän haluaa mahdollisesti myös viestiä sillä jotain (Goffman 1967, 51). Normaalissa toista kunnioittavassa vuorovaikutuksessa, goffmanilaisittain vastavuoroisessa vahvistamisessa<sup>15</sup>, toisen legitimizeetti vuorovaikutukseen pitää ilmaista. Ellei näin tapahdu, vuorovaikutussuhteen toinen osapuoli saattaa tuntea suhteen uhkaksi ja asemansa siinä alempiarvoiseksi. Rituaalisesti oikeat vuorovaikutuksen ja viestinnän muodot ylläpitävät molemminpuolista ymmärrystä ja arvontoa. (Scheff 1990, 7.)

Yhtä kaikki, sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalisten siteiden ylläpito<sup>16</sup> ovat luonteenomaisia ihmisille, ne liittyvät yksilön käytöksen sosiaaliseen rakenteeseen ja

---

<sup>15</sup> Reciprocal ratification of each of the parties by the other as legitimate participants in the relationship. (...) Ritually correct forms of communication develop mutual understanding and also serve to award deference. (Goffman 1967 ref. Scheff 1990, 7). Scheff mukaillee Goffmania vastavuoroisen vahvistamisen käsitteessään. Tärkeintä vastavuoroisessa vahvistamisessa on tunnustaa toinen legitimeetti vuorovaikutuksen jäseneksi ja myös osoittaa se.

<sup>16</sup> Social bond: A bond is intact to the extent that it involves mental and emotional attunement between persons. Attunement consists of not only joint knowledge of meanings evoked during contact, but long-range considerations involving intentions and character (Scheff 1990, 201). Scheffin mukaan sosiaalinen side yksilötasolla vaatii osapuolten virittyneisyyttä vuorovaikutukseen.

prosesseihin. Turvalliset sosiaaliset siteet ovat voima, jotka pitävät yhteisöjä ja yhteiskuntaa koossa, ovat edellytyksenä sosiaaliselle solidaarisuudelle ja ylläpitävät sosiaalisissa suhteissa tasapainoa läheisyyden ja etäisyyden välillä. Modernin yhteiskunnan yhteisöissä yksilöillä ei kuitenkaan ole takeita sosiaalisista siteistä, niitä pitää jatkuvasti uudistaa. Jokainen uusi tilanne on sosiaalisen suhteen testausta, rakentamista, suojelua tai korjaamista vuorovaikutuksessa. Moniin sosiaalisiin suhteisiin liittyy jo sinällään piilotettu konflikti, joka uhkaa niiden olemassaoloa. Toisaalta näitäkin suhteita keuhetaan, koska ne pitävät yksinäisyyden ja epävarmuuden uhan loitommalla. (Scheff 1990, 4, 8.)

Kärjistäen voisi olettaa, että kiusaamisessa on kyse osittain jopa yhteisöllisyyteen pyrkimisestä, joskin hyvin epätervein keinoin. Voisikin kysyä onko ryhmän konformistisuuden perusedellytyksenä yhteinen, vaikkakin kuvitteellinen vihollinen, jota voidaan yhdessä mollata? Ryhmäilmionä työpaikkakiusaamisen tarkastelun voi linkittää ryhmän tarpeeseen löytää syntipukki tai sitä voi käsitellä osoituksena ryhmän (ja myös yksilön) aggressiivisuudesta. (Crawford 1997, 220; Rayner & Hoel 1997, 187.)

Kiusaamisilmionä tarkastelussa sen intersubjektiivisuutta ei voi ohittaa, jolloin on ollut perusteltua hahmotella lyhyesti vuorovaikutuksen luonnetta. Vaikka olenkin edellä käsitellyt työpaikkakiusaamista vuorovaikutteisena ilmionä, en tule työssänii keskittymään tähän toiminnalliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen tai ryhmädynamiikkaan sen enempä. Tässä tutkielmassa ei siis tarkastella sosiaalista vuorovaikutusta itsessään, vaan yksilön kokemusta ja niitä tunteita, joita siinä syntyy mm. edellä mainitun aggressiivisen vuorovaikutuksen seurauksena sekä kiusaamisesta selviytymisen prosessissa.

### **3.6 Kiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteettiprojektina**

Länsimaisessa kulttuurissa yksilön korostamisella on pitkät juuret. Individualismi arvosuuntauksena korostaa yksilön autonomiaa, yksityisyyttä ja yksilöllistä ihmisarvoa (Helkama et al. 2001, 383). Individualismi on voimistanut yksilölle asettuvaa haastetta vastata kysymykseen 'kuka minä olen' (Hänninen 1999, 42).

Giddens (1991, 32–33) väittääkin, että myöhäismodernissa yhteiskunnassa identiteetin ja minuuden löytämisestä on tullut jatkuva projekti tasapainoteltaessa ontologisen turvallisuuden ja eksistentiaalisen epävarmuuden välillä. Hännisen (1999, 43) mukaan modernin palkkatyöyhteiskunnan myötä eri elämänpiirit, esim. perhe ja työ ovat eriytyneet toisistaan ja yksilölle on mahdollisuus kehittää useita sosiaalisia minuuksia; identiteettejä.

Edellä mainitut kasvot ja kasvotyö vuorovaikutteisissa suhteissa liittyvät yksilön identiteettiin. Goffmanin mukaan yksilöllä on useita identiteettejä, elämäkerrallisia rooleja (1963, 81). Vuorovaikutteisissa tilanteissa yksilö viestii toiminnallaan ja olemuksellaan Goffmanin (1963, 11–12) mukaan *sosiaalista identiteettiään*, siis sosiaalista statustaan. Sosiaalinen identiteetti on siis vuorovaikutuksellinen identiteetti, identiteetti suhteessa muihin. Hännisen (1999, 60) mukaan sosiaalisessa identiteetissä on kyse niistä minäesityksistä, joita yksilö toteuttaa vuorovaikutustilanteissa. *Henkilökohtainen* tai *persoonallinen identiteetti* puolestaan ilmaisee yksilön erityislaatuisuuden suhteessa muihin, sen miten hän erottuu muista ja miksi hän on juuri hän (Goffman 1963, 74–75). Yksilöllä on myös *moraalinen identiteetti* ikään kuin ideaalisena hahmona, ja siinä voi olla kyse niin moraalisisista periaatteista, tavoitetasosta erilaisten asioiden suhteen kuin yleisemmästä olemisen tyylistä. *Reflektoitu* tai *refleksiivinen* identiteetti taas vastaa kysymykseen ’kuka minä olen’ ja se muodostuu yksilön elämäntarinan kautta. (Giddens 1991, 32, 52; Hänninen 1999, 61.) Refleksiivinen identiteetti edellyttää yksilön tietoisuutta itsestään, tämän kykyä tarkastella itseään ja elämänsä kulkuaan. Se on siis taso, jossa on mahdollista luoda jatkuvuutta ja tuottaa muutosta.

Identiteetin eksistentiaalinen olemus sitoutuu yksilön itselleen esittämän elämäntarinan haurauteen. Yksilön identiteetti ei ole tietynlaista käytöstä, eikä se ole riippuvainen toisten reaktioista, vaan kyky pitää elämäntarinaa, tiettyä narratiivia käynnissä. Se turvaa identiteettiprojektin jatkuvuuden. (Giddens 1991, 53–54.) Edellä esitetyt identiteetin muodot sisältyvätkin kaikki *narratiiviseen* identiteetin ajatuslinjaan, jossa minuutta ei nähdä pysyvänä ja olemuksellisena, vaan kulttuurisesti muuttavana ja moniulotteisena prosessina sekä tarinallisena luomuksena. Narratiivinen identiteetti ankkuroituu yksilön sisäiseen tarinaan,

ihmisen mielen sisäisen prosessiin, jossa hän tulkitsee omaa elämäänsä tarinallisen merkityksen kautta. (Hänninen 1999, 20, 60–61.)

Kiusaamisen kokemus ja siitä selviytyminen koskettaa identiteetin kaikkia tasoja. Ensinnäkin se loukkaa sosiaalista identiteettiä, kun vuorovaikutusta häiritään ja eikään konventioita kunnioiteta. Sosiaalista on myös sen kontekstuaalisuus: kiusaaminen tapahtuu työpaikalla ja -yhteisössä. Toiseksi se koskettaa henkilökohtaista identiteettiä kiusaamisen kohdistuessa yksilön persoonaan. Kolmanneksi kiusaaminen kytkeytyy yksilön moraaliseen identiteettiin, muilta on vaikea hyväksyä käytöstä, joka ei vastaa omaa tulkintaa moraalisisista periaatteista. Neljänneksi se kiinnittyy refleksiiviseen identiteettiin, kiusaamista kohdattuaan ja siitä selviytyäkseen uhrin on usein arvioitava minuuttaan ja elämäänsäkin uudelleen. Viimeiseksi kiusaamisella ja selviytymisellä on myös yhtymäkohtansa narratiiviseen identiteettiin, tapaan jolla ihminen jäsentää kokemusta itselleen ja muille ymmärrettäväksi.

Edellä esittämäni perusteella näen siis kiusaamisen kokemisen ja siitä selviytymisen kokonaisuudessaan identiteettiprojektina, jossa tapahtuu tietoista identiteetin rakentamista Hännisen (1999, 61, 62) mukaan erityisesti silloin, kun rutiininomainen elämänsä kulku syystä tai toisesta katkeaa, kun elämänprojekteja on arvioitava uudestaan tai kun ne joutuvat ristiriitaan keskenään. Kiusaamisen kokemuksesta päästään siis kuvitteellisen identiteettiprojektin kautta selviytymiseen.

Edellisen identiteettikäsitteen ympärille muodostuu tutkielmani teoreettinen kontribuutio. Identiteetin käsite ei tietenkään ole sosiaalitieteellisesti uusi; identiteettiä on käsitelty ja etsiskelty useampikin tutkija. Kuitenkin identiteettikäsitteen yhdistäminen yksilön kokemuksellisuuteen ja selviytymiseen kiusaamisesta avaa uudenlaisen näkökulman kiusaamisilmiön subjektiivisuuteen.



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA AINEISTON KUVAILUA

Tässä luvussa kerron aineiston hankinnasta: ammattilehdille lähetetystä kirjoituspyynnöstä kiusatuille. Kuvailen yleisesti aineistoani, sen kokoa ja rakennetta. Selvennän myös aineistoni rajaamista. Esittelen kirjoittajien taustatietoja: ammatteja, työpaikkojen kokoa, demografisia tekijöitä, työsuhteen kestoa ja kerron ketkä heitä ovat kiusanneet. Kerron myös käytännön työskentelystäni aineiston kanssa ja esittelen metodini teemoittelusta tyypittelyyn. Tässä luvussa pohdin lisäksi subjektiivisuuttani, esioletuksiani ja emotionaalisuuttani tutkijana. Luvun lopussa tarkastelen validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden suhteuttamista tähän tutkimukseen sekä niiden kriteereitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa.

### 4.1 Kirjoituspyyntö kiusaamista työpaikallaan kokeneille

Muotoilin kiusaamisen kokemuksesta ja yksilöllisestä selviytymisestä muodostuvan tutkimusongelmani ja tutkimuskysymykseni kirjoituspyynnön muotoon, jonka lähetin eri ammattiliittojen jäsenlehdille (LIITE 1). Lehtiä oli kaikkiaan 12, joista 7 julkaisi sen. Kirjoituspyynnön (LIITE 2) saatteineen lähetin lehtien päätoimittajille ja toimitussihteereille marraskuussa 2003. Valtaosa lehdistä julkaisi kirjoituspyynnön lähes sellaisenaan, vain pienin osin toimituksellisesti käsiteltynä. Kirjoituspyynnöistä kaikkiaan kuitenkin tuli ilmi ne seikat, jotka ovat tutkimuskysymysten ja -ongelman kannalta oleellisia.

Kirjoituspyyntö oli muodoltaan melko yksilöity ja näin ollen sitä voikin pitää lähtökohtana teemakirjoittamiselle. Temaattisia kirjoitukset ovat sikäli, että ne ovat tietystä pyydetyistä aiheista kirjoitettuja. Metodologisesti teemakirjoittamisessa on tosin pidetty tärkeänä sitä, että kirjoittamista ei ohjaa tutkijan jäsenyykset. (Husso 2003, 29.) Kutsunkin sitä strukturoiduksi teemakirjoittamiseksi, koska koen, että valmiin struktuurin antaminen edesauttoi tässä aineiston hallittavuutta ja varmisti sen, että kirjoittajat kirjoittavat ainakin osin siitä, mistä heidän halusinkin kirjoittavan. Jos olisin vain yleisesti pyytänyt kirjoittamaan työpaikkakiusaamisesta, kirjeet olisivat saattaneet olla vielä enemmän heterogeenisiä, mitä nyt olivat. Lisäksi tutkimusongelman kannalta oleellisia tietoja olisi saattanut jäädä kirjoituksista pois.

Kirjoituspyynnössäni toivoin siis kirjoittajan kertovan ensinnäkin siitä, miten häntä oli kiusattu ja miten hän oli sen kokenut, mistä se oli hänen mielestään johtunut ja kauanko se oli jatkunut. Työpaikkakiusaamista en ollut kuitenkaan kirjoituspyynnössäni määritellyt, joten kirjoittajien tulkinnat ja konstruoinnit siitä, mikä on kiusaamista, ovat heidän omiaan. Erityisesti toivoin kirjoittajien painottavan kirjeissään työpaikkakiusaamisesta selviytymistä: mitä hän oli tehnyt selviytyäkseen kiusaamisesta, oliko hän ottanut yhteyttä eri tahoihin, oliko yhteydenotto helpottanut tilannetta, mihin kiusaaminen oli loppunut vai jatkuiko se kirjoittajan toimenpiteistä huolimatta sekä mikä merkitys kiusaajan tukiverkostolla (perheellä tai ystävillä) on selviytymisessä ollut. Tutkimuskysymyksistä tärkeimpinä pidän kokemuksellisuutta ja selviytymistä, muiden kysymysten ollessa niille alisteisia ja sidoksissa niihin.

Kirjoituspyynnön levityskanavaksi valitsin ammattiliittojen jäsenlehdet, koska tätä kautta toivoin tavoittavani suuren heterogeenisen joukon eri aloilla toimivia ihmisiä. Lisäksi tiedän työpaikkakiusaamisen olevan työsuojelullisesti ammattiliitoillekin alati ajankohtainen ja pysyvä ongelma, joka kiinnostaa niin lehtien lukijoita kuin liitoissa toimivia. Tältä pohjalta uskoin kirjoituspyyntöni saavan hyvin palstatilaa. Lehdet, joille kirjoituspyyntöni lähetin, valitsin ensinnäkin sillä perusteella, että ne edustavat melko kattavasti eri ammattialoja hoito- ja palvelutyöstä aina teolliseen suorittavaan työhön. Lehdissä on niin nais- kuin miesvaltaisten alojen ammattilehtiä. Toiseksi aiempien tutkimusten mukaan ne ovat osittain juuri niitä aloja, joissa kiusaamisongelmasta kärsitään eniten. Lisäksi valinnassa painoi liittojen jäsenmäärä, halusin kirjoituspyyntöni tavoittavan mahdollisimman monta työpaikallaan kiusattua.

Tämän tutkimuksen aineistosta voi puhua harkinnanvaraisena näytteenä (Eskola & Suoranta 1998, 61). Se on tiettyä tutkimusta ja tutkimustarkoitusta varten kerättyä aineistoa, missä aihetta lähestytään tutkijan valitsemasta näkökulmasta (Pyörälä 1995, 18). Kvalitatiivisen aineiston kohdalla on oikeampaa puhua tutkimusaiheen kannalta kiinnostavaksi valitusta kohderyhmästä sen sijaan että puhuttaisiin otoksesta (Pyörälä 1995, 14). Vaikka siis periaatteessa kirjoituspyynnöllä tavoittaisikin suuren joukon eri ammattiryhmiä, ei kirjoittajia voi pitää edustavana otoksena suomalaisista palkansaajista, eikä esimerkiksi kiusaamisen esiintyvyyttä voi yleistää kohderyhmän ulkopuolelle.

Ammattilehdet julkaisivat kirjoituspyyntöni eri aikoihin. Kirjoituspyynnön porrastettu julkaiseminen tasasikin yhteydenottoja ja saapuneiden kirjeiden määrää. Kirjoitusaikaa oli pisimmillään 3,5 kuukautta: marraskuun (2003) puolesta välistä helmikuun (2004) loppuun. Puhelimitse tapahtuneiden yhteydenottojen määrä osittain yllätti: parhaimmillaan niitä oli useampia päivässä kirjoituspyyntöni ilmestyttyä eri lehdissä. Tämä osoitti sen, että ihmisillä on suuri tarve kertoa kokemastaan ja saada puhua siitä. Soittajat kysyivät usein sitä, miten pitäisi kirjoittaa. Kerroin soittajille, etten tarkastele kirjoitusten muotoa, rakennetta tai esimerkiksi oikeinkirjoitusta ja rohkaisin kirjoittamaan vapaasti omista kokemuksista sekä tuntemuksista. Keskustelu tuntuikin madaltavan monen soittajan kynnystä kirjoittaa.

Moni soittaja olisi halunnut, että häntä haastateltaisiin, koska koki kirjoittamisen vielä loogisesti mielessä jäsentymättömistä tapahtumista olevan vaikeaa. Tein kuitenkin tietoisien päätösten olla haastattelematta. Toki suulliset haastattelut ovat myös aineistonhankintakeinoina kvalitatiivisessa tutkimuksessa vertaansa vailla etenkin siksi, että tutkija voi niissä palata tärkeinä pitämiinsä asioihin. Puhuesssa ja kuunnellessa kertomuksen tai tarinan tuottaminen on vuorovaikutteista, aktuaalisempaa mitä kirjoitettaessa (Riessman 1993, 10). Tätä voi pitää kirjoitusten puutteena, minulla ei ollut suoraa mahdollisuutta esittää heti lisäkysymyksiä ja selvittää mitä kertoja tarkoitti. Lisäkysymysten teko oli kuitenkin mahdollista esimerkiksi sähköpostitse.

Yhtä kaikki, kiusattujen kutsuminen kirjoittamaan kokemuksistaan on aineistonhankintatapana sosiaalitieteellisesti perusteltua ja usein käytetty menetelmä haastattelujen ohella. Toiseksi sitä puoltaa tutkimuskohteiden tavoitettavuus, kirjoituspyyntö tavoittaa huomattavan määrän ihmisiä. Kirjoituspyyntö on taloudellinen aineistonhankintatapa, kun suhteellisen vähällä vaivalla saa kerättyä melko laajan aineiston. Lisäksi kirjoituspyyntöön vastatessaan aloitteen kokemuksistaan kertomiseen tekee kirjoittaja, mikä korostaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä kirjoittajien motivoituneisuutta kertoa kokemuksistaan. (Husso 2003, 30.)

## 4.2 Muutama sana kiusattujen kirjoituksista

Sivumääräisesti aineistoa oli yhteensä n. 210 sivua. Valtaosa kirjoittajista toimitti kirjoituksensa sähköpostitse tai postitse konekirjoitettuina liuskoina. Tämä helpotti huomattavasti kirjeiden käsittelyä ja lisäsi luettavuutta. Käsinkirjoitetut kirjeet kirjoitin puhtaaksi tekstinkäsittelyohjelmalla ja tallensin jatkokäsittelyä varten. Kirjeiden pituus oli keskimäärin 3 - 7 sivua, lyhimmat olivat yksisivuisia ja pisimmät n. 20 sivua. Suurin osa kirjoittajista kirjoitti omalla nimellään, nimettömänä vain viisi.

Kirjoituksia saapui kaiken kaikkiaan 52 kappaletta: kirjoittajista 10 on miehiä, 42 naisia. Tutkielman aineistona on kuitenkin vain 50 kirjoitusta. Kaksi kirjoitusta karsin aineistosta sen vuoksi, että niiden kirjoittaja ei ollut kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Kyse oli pikemminkin syntipukki-ilmioistä, jossa työyhteisö koki yhden työntekijän terrorisoivan työyhteisöä ja toiminnallaan haittaavan muiden työntekoa. Näissä kirjoituksissa keskeistä ei ollut yksilön kokemus kiusaamisen kokemisen subjektina. Osa kirjoituksista on tosin joiltain osin hieman puutteellisia, niissä ei kerrottu kuin hyvin yleisesti tai ylimalkaisesti kiusaamisesta tai selviytymisestä. Niiden pitäminen aineistossa on perusteltua sikäli, että kirjoituspyynnössäni kysyin melko yksilöidysti asioita<sup>17</sup> silmällä pitäen kiusaamisesta jo olemassa olevaa tutkimustietoa, ja niistä on hyötyä aineiston yleisessä rakenteellisessa tarkastelussa.

Tässä kohdin on syytä esittää kysymys aineiston koosta suhteessa sen yleistettävyyteen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan kuvaamaan ja ymmärtämään jotakin tapahtumaa tai toimintaa sekä antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostain ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998, 61). Tämä paikallinen selittäminen on Alasuutarin (1995, 235) mukaan laadullisen tutkimuksen ydin ja kytkeytyy kiinteästi siihen, että tutkijan on teoreettisen viitekehjensä varassa osoitettava, mitä yleisempiä johtopäätöksiä aineistosta voidaan vetää. Oman aineistoni näen riittävän tähän – itse asiassa koen, että se on juuri sopivan kokoinen,

---

<sup>17</sup> Taustatietoina kysyin siis kirjoittajien ikää, sukupuolta, ammattia ja alaa jolla työskentelee, työsuhteen kestoa, työsuhteen vakituisuutta tai määräaikaaisuutta, työpaikan kokoa sekä onko työpaikalla toimintaohjeita kiusaamistilanteen varalle.

ei liian laaja, mutta riittävä tiettyjen kokemusten yleisyyden havaitsemiseen. Moilasen & Rähän (2001, 63) sanoin: vaikka jokaisen ihmisen elämä on ainutkertainen, ei tämä ainutlaatuisuus tarkoita sitä, että merkityksenannot olisivat täysin yksilöllisiä.

Kiusaamisen kokemus tietenkin on jokaiselle subjektiivista ja näin ollen eri tavoin rakentunutta. Kiusatut ilmaisevat kokemustaan eri tavoin pukiessaan sen sanalliseen muotoon. Tämän vuoksi näen lyhyiden ja joiltain osin hieman puutteellistenkin kirjeiden pitämisen aineistossa perusteltuna, vaikka mielessäni on hyvän kirjoituksen tai kerronnan ideaali, minkä osa aineistosta täytti paremmin. Tein joka tapauksessa tietoisena valinnan olla rajaamatta aineistoani enempää kuin poistaa sieltä mainitsemani kaksi kirjettä.

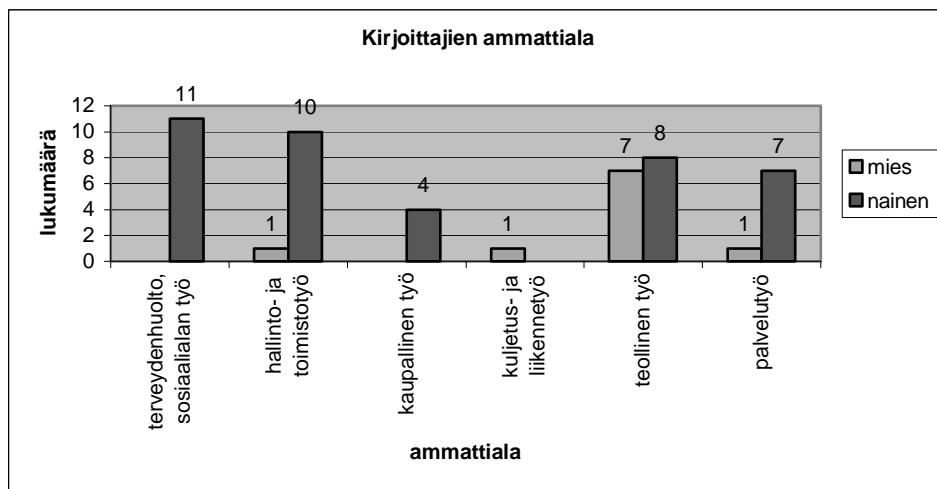
Olin toki tietoinen työpaikkakiusaamisen subjektiivisuudesta, mutta toisissa kirjeissä se nousi korostetusti esiin. Kun olin lukenut pitkän ja elähdyttävän kirjoituksen mitä härskeimmistä kiusaamisen muodoista, kirjoittajan kipeistä tunteista ja selviytymisen kamppailusta, otin eteeni lyhyen raportin lievästä kiusaamisesta ja olin hämmentynyt – mitä se kiusaaminen sittenkään on? Ehkä tavat tulisi kaikkiaan nähdä jatkumolla ihmisten kokiessa niin eri asioita kiusaamiseksi: yksi kokee työpaikan ilmapiirin loukkaavaksi, toinen taas kärsii työnteon sabotoinnista tai jopa väkivallan uhkasta.

Jos silti määrittelin mielivaltaisesti sen, että jotakuta ei ole kiusattu, tekisin suurta väkivaltaa aineistolle ja vielä suurempaa kiusaa kirjoittajille. Jos tekisin tiukkoja rajauksia siitä, mikä on *mielestäni* kiusaamista ja mikä ei, aineistoni olisi saattanut kutistua hyvin pieneksi. Sitä paitsi tutkijana en voi arvottaa kiusattujen kokemuksia toinen toistaan arvokkaammaksi tai oikeammaksi. Kiusaamisen kokemus on jokaiselle henkilökohtainen, enkä voi kyseenalaistaa sitä. Aineiston analyysin kannalta osa kirjoituksista varmasti uppoaa massan joukkoon ja niistä on tuskin aineksia sen syvempään tulkintaan. Ratkaisuani perustelen Pyörälän (1995, 21) ohjeilla: aineistossa on kiinnostavaa ensisijaisesti se, mikä on yleistä ja toistuvaa, ei niinkään se, mikä on helposti avautuvaa, ymmärrettävää tai toisaalta yllättävää. Löytääkseni sen, mikä kiusaamisen kokemuksellisuudessa ja selviytymisessä on yleistä tarvitsen rikkaan, sisällöltään ja muodoltaan heterogeenisen aineiston.

### 4.3 Aineiston kuvailua

#### 4.3.1 Kirjoittajien ammattialat ja ammatit, työpaikkojen koko

Työministeriön käyttämä ammattiluokitus jakaa ammattialat kymmeneen pääryhmään<sup>18</sup> (Työministeriö 2001). Jaoin kirjoittajat ammattialoittain Työministeriön luokituksen mukaisesti. Ammattialoittain kirjoittajat jakaantuivat seuraavasti: terveydenhuollon tai sosiaali-alan työssä oli 11 naista, hallinto- ja toimistotyössä 10 naista ja yksi mies, kaupallisessa työssä neljä naista, kuljetus- ja liikennetyössä yksi mies, teollisessa työssä oli 15 naista ja seitsemän miestä sekä palvelutyössä kahdeksan naista ja yksi mies. Silmiinpistävää aineistossa on teollisissa ammateissa työskentelevien määrä, naiskirjoittajista jopa kahdeksan työskenteli perinteisesti miehisenä pidetyllä alalla.



Kuvio 1. Kirjoittajien ammattialat sukupuolittain.

Kirjoittajien ammatteja tai ammattinimikkeitä olivat mm. kodinhoitaja, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, lastenhoitaja, lastentarhanopettaja, kehitysvammahoitaja, laboratorionhoitaja, kirjanpitäjä, asiakaspalvelusihteeri, virastomestari, toimistosihteeri, atk-yhdyshenkilö, myyjä, mainoshoitaja, autonkuljettaja, koneistaja, hitsaaja, peltityöntekijä, insinööri, sisustusasentaja,

<sup>18</sup> Pääryhmät: 0 Tekninen, luonnontieteellinen, lainopillinen, humanistinen ja / tai taiteellinen työ. 1 Terveydenhuolto, sosiaali-alan työ. 2 Hallinto-, atk- ja toimistotyö. 3 Kaupallinen työ. 4 Maa- ja metsätaloustyö, kalastusala. 5 Kuljetus- ja liikennetyö. 6 / 7 / 8 Teollinen työ, koneenhoito, kaivos- ja louhintatyö sekä rakennustyö. 9 Palvelutyö. (Työministeriö 2001.)

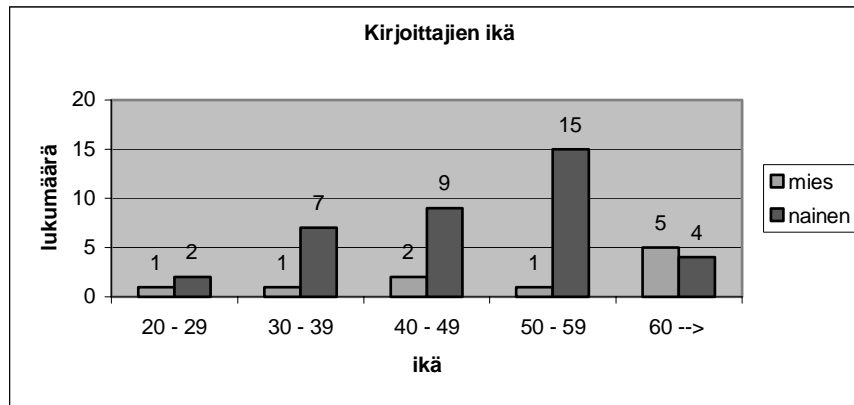
tehdastyöntekijä, varastotyöntekijä, siivooja, kokki, kylmäkkö, keittiötyöntekijä ja poliisi. Lainatessani kirjoittajaa käytän tunnustietoina iän lisäksi vain ammattialaluokitusta ammatin sijaan, jotta kirjoittajien anonyymisyys olisi turvattu, eikä yksittäisen kirjoittajan tunnistaminen olisi mahdollista.

Ylipäänsä jonkun alan nimeämisessä kiusaamisen riskialaksi tulisi olla äärimmäisen varovainen. Kiusaamisen esiintyvyyden vertailussa on aina huomioitava, että yleisyyttä selvittäneet tutkimukset ovat tarkastelleet yleensä yksittäistä tai rajattua ammattialaa, joten kokonaiskuvaa kiusaamisongelmasta työmarkkinoilla on vaikea saada. Luonnollisesti tämän tutkimuksen tulokset kiusaamisen esiintymisestä jollain nimetyllä alalla eivät ole millään lailla yleistämiskelpoisia.

Suurin osa kirjoittajista työskenteli pienillä tai keskisuurilla työpaikoilla yksityisissä yrityksissä, kuntien tai valtion palveluksessa. Huolestuttavaa on se, että vain muutama mainitsi organisaatiossa olevan tai parhaillaan valmisteltavan toimintaohjeita kiusaamistilanteen varalle. Näistäkin pari kirjoittajaa oli itse ollut luottamusmiesasemassa tekemässä työpaikalleen ko. ohjeita. Usein henkilöstön keskuudessa ohjeiden olemassaolosta ei tiedetty tai niistä ei piitattu.

#### ***4.3.2 Kirjoittajien ikä, työsuhteen kesto ja kiusaaja(t)***

Aineistossani nuorin kirjoittaja oli 24, vanhin 67, kirjoittajista kolme ei kertonut ikäänsä. Jaoin kirjoittajat ikäryhmittäin: 20 – 29, jossa on kolme kirjoittajaa (kaksi naista ja yksi mies); 30 – 39, jossa on yhdeksän kirjoittajaa (seitsemän naista ja yksi mies); 40 – 49, jossa 11 on kirjoittajaa (yhdeksän naista ja kaksi miestä); 50 – 59, jossa on 16 kirjoittajaa (15 naista ja yksi mies) sekä 60→, jossa on yhdeksän kirjoittajaa (viisi miestä ja neljä naista). Kirjoittajia oli eniten työuran loppupäähän painottuvissa ryhmissä; naisten osuus oli suurin ikäryhmässä 50 – 59 ja miehistä eniten kirjoittivat yli 60-vuotiaat, eläkkeellä tai lähellä eläkeikää olevat. Aineisto on ensinnäkin siten painottunutta, että kirjoittajat ovat valtaosin naisia ja toiseksi kirjoittajat olivat työuran loppupuolella tai jo eläkkeellä.

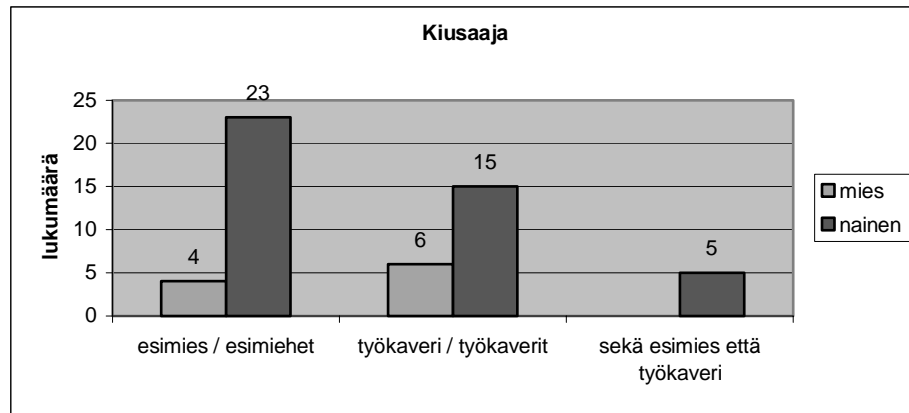


Kuvio 2. Kirjoittajien ikä.

Valtaosa tämän tutkimuksen kirjoittajista työskenteli vakituudessa työsuhhteessa. Työsuhhteiden kesto oli yhdestä vuodesta aina 50:een. Keskimääräinen työuran pituus oli lähes 15 vuotta. Yhdeksän kirjoittajan työuran kesto oli 1 – 5 vuotta, viiden kirjoittajan työura oli kestänyt 6 – 10 vuotta, 13 kirjoittajaa ilmoitti työuran kestokseen 10 – 20 vuotta, kahdeksan kirjoittajaa oli työskennellyt 21 – 30 vuotta ja kolme kirjoittajaa oli työskennellyt 31 – 50 vuotta samassa työssä tai samalla työpaikalla. Huomattavaa aineistossa on työurien pitkä kesto, joka kuitenkin selittyy kirjoittajien iällä.

Aineistossa kirjoittajien kiusaajina oli 27 tapauksessa esimies tai esimiehiä, 21 tapauksessa työtoveri tai työkavereita, 5 tapauksessa sekä työtoveri (-tovereita) että esimies (esimiehiä). Neljää miestä kiusasi esimies ja kuutta työtoveri. Naisista 23:a kiusasi esimies, 15:ta työtoveri ja viittä sekä työtoveri että esimies. Miesten kiusaajina olivat suhteellisesti useammin työtoverit kuin esimiehet. Naisia taas kiusaavat esimiehet. Seitsemän naisen kiusaajana oli mies tai miehiä, vastaavasti yhdenkään miehen kiusaajana ei ollut nainen. Tarkastelussa on huomattava, että yksittäinen kirjoittaja on saattanut kertoa useammassa työsuhhteessa tapahtuneesta kiusaamisesta.





Kuvio 3. Kiusaajan asema, kuka kiusaa.

#### 4.4 Käytännön työskentely aineiston kanssa – metodini

Aineiston analyysi ja tulkinta nojaavat aina esiymmärrykseen tai -olettamuksiin, niin kirjallisuudesta kuin arkikokemuksestakin nouseviin. Tärkeä asia on, että tutkijan kysymykset ja aineisto vastaavat toisiaan. (Moilanen & Räihä 2001, 50–51.) Tässä mielessä kirjoituspyyntöni ohjaavat kysymykset ovat siis perusteltuja ja helpottavat työskentelyäni aineiston parissa.

Pyrin tässä tutkielmassa aineistolähtöiseen analyysiin, kuvailemaan kiusattujen kokemusta ja tunteita sekä hahmottelemaan teoriaa selviytymisestä aineistosta käsin. Toki analyysissäni voi nähdä tiettyjä teoreettisia kytkentöjä, mutta puhtaan teorialähtöistä se ei ole siinä mielessä, että työskentelyssä lähtisin teoriasta empiriaan ja sieltä takaisin. (Eskola 2001, 136–137). Vaikka nojaankin induktiiviseen työskentelytapaan tutkielmaa tehdessäni, en silti toimi puhtaan aineistolähtöisesti. En odota aineistosta 'nousevan' mitään sellaista esiin, mistä kehittäisin tutkimusongelmani, koska halusin tarkastella rajatusti kiusaamisen kokemusta ja selviytymistä. Eskola (2001, 134) kehottaakin tutkijan itse aktiivisesti työstämään aineistosta analyysinsä ja tulkintansa, koska aineistosta sinällään ei 'nouse' esiin yhtään tulosta! Merkitysrakenteiden tulkinnassa tutkimustulos ei sitä paitsi ole se, mitä informantit sanovat (Moilanen & Räihä 2001, 55).

Käytännön työskentely aineiston kanssa alkoi sen lukemisesta. Tässä kohdin riittää yleinen viittaus minkä tahansa kvalitatiivisen tutkimuksen oppaan ohjenuoraan:

aineisto on tunnettava hyvin perusteellisesti voidakseen työstää sitä analyysiin saakka. Lukukertojen riittävydestä voi tuskin antaa yleispätevää ohjetta. Ensimmäisen kerran luin kirjeet läpi heti niiden saavuttua, toisinaan tein muistiinpanoja, toisinaan en. Pääsääntöisesti kirjasin ylös vain kirjoittajan iän, sukupuolen ja ammattialan. Jos olinkin muistiinpanoja tai joitain alustavia ajatuksia kirjannut ylös, huomasin paremmin kirjeisiin perehdyttyäni ne vielä aika lailla raakileiksi. Seuraavilla lukukerroilla muodostin aluksi kokonaiskuvaa siitä, mistä kirjeissä ylipäänsä kerrottiin sekä minkälaisia ne olivat rakenteellisesti ja minkälaisia tarttumakohtia niistä löytyisi kokemuksellisuuden ja selviytymisen tarkasteluun. Pohdin kertoiko kirjoittaja yleisesti kokemuksestaan vai painottuiko kirjeissä tietyn (yksittäisenkin) kiusaamistapahtuman tai -tapauksen kuvaus sekä miten kronologista, jäsentynyttä tai jäsentymätöntä kerronta oli. Mietin vielä miten kirjoittaja mahdollisesti kertoi kiusaamisesta tai kiusaamistapauksesta, siihen johtaneista tekijöistä tai sen jälkeisestä ajasta ja mitä hän kirjoitti selviytymisestä. Tämän jälkeen aloin etsiä tietoisesti tutkimusongelmaani käsitteleviä teemoja ja sivuavia kohtia kirjoituksista. Alleviivailin tärkeinä pitämiäni kohtia, merkkailin marginaaliin teemoja 'tunteet', 'kokemus', 'selviytyminen' tai kehotuksia itselleni 'käytä tätä', 'vertaa tätä kirjallisuusviitteeseen xx'. Seuraavaksi kirjasin kaikki tutkimuskysymysteni kannalta temaattisesti ja kerronnan kannalta rakenteellisesti oleelliset tiedot<sup>19</sup> yhteenvetolomakkeiksi tekstinkäsittelyohjelmaan, lueskellen tässä vaiheessa kirjeitä huolellisesti vielä uudelleen läpi. Merkitsin yhteenvetolomakkeisiin viittauksia kirjoittajien tekstiin löytääkseni kirjeistä helposti tietyn kohdan vielä myöhemmin.

Vaikka aineistoni ei ollutkaan määrällisesti suuri (reilut 200 liuskaa), ja oleellisen olin tiivistänyt yhteenvetolomakkeille, yritin tiivistää aineistoani vieläkin helpommin tarkasteltavaan ja käsiteltävään muotoon. Jotta pystyin saamaan kokonaiskuvan ja hahmottamaan niin rakenteellisesti kuin temaattisestikin aineistostani sen, mistä kirjeissä puhuttiin, taulukoin yhteenvetolomakkeiden keskeiset perustiedot (iän,

---

<sup>19</sup> Nimi, yhteystiedot, ikä, koska kirje saapunut / mikä lehti, ammattiala, työsuhte vakituinen / määräaikainen, työsuhteen kesto, edelleen töissä / vaihtanut työpaikkaa / työtön / opiskelee / eläkkeellä, työsuhte päättynyt, työpaikan koko, onko työpaikalla toimintaohjeita, kuka kiusaa, miten / tavat, kiusaamisen herättämiä tunteita, mistä kiusaaminen on mahdollisesti johtunut, kauanko kiusattu, kiusaamisen aiheuttamat fyysiset ja henkiset oireet, mihin kiusaaminen on loppunut, selviytyminen / mitä tehnyt / mikä ensisijaista selviytymisessä (harrastukset / perhe tms.), mihin ottanut yhteyttä ja onko yhteydenotto helpottanut vai vaikeuttanut tilannetta, kiusaamisen vaikutus muuhun elämään, esille tulevia teemoja / muuta mainittavaa / lainattavaa, kirjeen pituus, kirjeen sisältö lyhyesti, käsitteleekö kirjeessään enimmäkseen kiusaamista vai selviytymistä vai molempia.

sukupuolen, ammatin, kuka kiusaa, miten on selviytynyt, käsitteleekö kirjoittaja pääasiallisesti kiusaamista vai selviytymistä, mihin on ottanut yhteyttä ja työskenteleekö edelleen työpaikassa, jossa kiusataan). Tästä ensimmäisestä taulukosta jalostin toisen taulukon kiusaamisen kokemus- ja selviytymisteeman ympärille. Kiusaamisteemaa tarkastelin seuraavasti: oliko kirjoittaja käsitellyt enimmäkseen kiusaamista vai selviytymistä, miten kirjoittaja kuvasi kiusaamisen kokemusta ja kiusaamisesta seurannutta oloa tai tunnetta (esim. väsymystä), mitä yksittäisiä tunteita (esim. kiukku, viha) kirjoittaja mainitsi sekä mitä muita teemoja kirjeissä käsiteltiin. Selviytymisen kohdalla pohdin, mikä oli selviytymistä kannatteleva tekijä kullekin kirjoittajalle, oliko kiusattu selviytynyt omasta mielestään (subjektiivisesti määriteltynä), mitä eri selviytymiskeinoja ja -prosessin vaiheita oli kirjoituksissa havaittavissa. Kirjasin myös muutamalla sanalla selviytymisen kokemuksellisuutta sekä kirjeiden muita keskeisiä teemoja. Aineiston käsittelyprosessiin olisi mitä ilmeisimmin ollut käytettävissä erilaisia laadullisen aineiston tietokoneohjelmia (esim. Atlas-ti), mutta päädyin tekemään kaiken ns. käsityönä.

Edellä kertomassani on kyse aineiston teemoittamisesta. Teemoittaminen tai teemoittelu on aineiston pelkistämistä etsimällä tekstin olennaiset asiat. Näiden teemojen avulla pyritään tavoittamaan tekstin merkityksenantojen ydin. (Moilanen & Rähä 2001, 53.) Aineisto pyritään ryhmittelemään teemoittain ja tuomaan siitä tutkimusongelmaa valaisevia kohtia esiin sekä nostamaan mielenkiintoisia sitaatteja tulkittavaksi. Tekstimassasta on ensin pyrittävä löytämään ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat. Tässä voi käyttää valikoivaa lukutapaa, jossa tutkija poimii mielestään tärkeimmät ja mielenkiintoisimmat vastaukset. Vaarana tässä tietenkin on se, että tutkijan esioletukset saattavat ohjata liiaksi tulkintaa. (Eskola & Suoranta 1998, 140, 175–180; Eskola 2001, 146.) Tältä yritin välttyä suuntaamalla huomioni siihen, mikä aineistossa on yleistä eli tarkastelin eri teemojen frekvenssejä ja esiintymistä aineistossa. Mitä teemojen löytymiseen tai löytämiseen tulee, kvalitatiivisessa tutkimuksessa tuskin koskaan voi välttyä siltä, että tutkijan luokittelut aineistostaan ovat aina jollain tavalla keinotekoisia.

Eskolan & Suorannan (1998, 176) mielestä teemoittain järjestetyt, vastauksista irrotetut sitaatit ovat sinällään mielenkiintoisia, mutta kovin pitkälle menevää

analyysiä ne eivät osoita. Teemoittelu vaatiikin onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta sekä niiden lomittumista tekstissä. Autenttisten lainausten käyttö on sinällään taitolaji: sitaatteja voi esimerkiksi käyttää perustelevaan tulkintaa, käyttää niitä esimerkkinä aineistosta tai elävöittää tekstiä lainauksella (Eskola & Suoranta 1998, 176; Moilanen & Räihä 2001, 62). Omassa tutkielmassani näen ensisijaisena sen, että aineisto ylipäänsä on lukijan arvioitavissa (jo pelkästään reliabiliteetin ja validiteetin kannalta) eli analyysin ja tulkinnan ehto on tekstin rikastaminen lainauksilla. Esimerkkien käyttö liittyy jo edelliseen aineiston kuvailuun. Vuorottelemalla teoriaa ja empiriaa, lainauksia sekä tulkintaa selvennän lukijalle omia intuitiivisia ajatuskulkujani ja päättelyketjujani aineistosta analyysiin.

Teemoittelun ohella olen käyttänyt menetelmänä myös tyypittelyä mallintaessani eri asteisesti kiusaamisesta selviytyneitä. Tyypittely on teemoittelun johdannainen, koska se edellyttää aina jonkinlaista tarinajoukon jäsentämistä. Tyypittelyssä on kyse aineiston ryhmittelystä tyypeiksi, selviksi ryhmiksi samankaltaisia asioita. Tyypit tiivistävät ja tyypillistävät aineistoa samankaltaisten ominaisuuksien ryhmittelyn kautta. (Eskola & Suoranta 1998, 182.)

Tämä kuvaamani työskentelyprosessi kokonaisuudessaan aineiston lukemisesta muokkaamiseen ja teemoittelusta tyypittelyyn tuskin välittyy tekstiin muuta kuin pintapuolisesti. Prosessi vaatii paljon työtä, mutta ehkä työläämpi olisi lukea siitä yksityiskohtaista selostusta. Kaikkein työläintä aineiston käsittelyssä ei kuitenkaan ole rutiininomainen kirjoittaminen, yhteenvetotietojen tallentaminen, aineiston koodaaminen ja aineiston saattaminen teemoiteltavaan muotoon – jos kyseessä olisi haastatteluaineisto, puhuttaisiin litteroimisesta – vaan itse teemoittelu ja sen arvioiminen, mikä kiusattujen kirjoituksissa on tärkeää. Tämä vaihe vaatii paljon paneutumista, pinnallinen työskentely aineiston kanssa ei riitä. Aineistoon on päästävä sisälle ja mitä syvemmälle sitä parempi. Itse koin tulleeni tutuksi aineistoni kanssa teemoittelun myötä viimeistään siinä vaiheessa, kun muistin jo ilman tarkistamista yhteenvetolomakkeista tai alkuperäisistä kirjeistä tiettyjä teemoihin sopivia sitaatteja.

#### 4.5 Tutkimusaiheen subjektiivisuudesta tutkijan subjektiivisuuteen

Subjektiivisuus on ollut monelle kirosana sosiaalitieteissä. Positivistisesta tieteenihanteesta vaikuttuneessa sosiaalitieteessä pyrkimys on ollut pois puolueellisesta tiedosta objektin, reliabelin ja validin tiedon suuntaan vailla henkilökohtaisia painotuksia tai esioletuksia (Riessman 1994, 133). Kvalitatiivisen tutkimuksen objektiivisuus, reliabilisuus ja validisuus eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä kysymyksiä ja niitä tulisikin arvioida muista kuin perinteisen positivistisen tieteenihanteen lähtökohdista.

Tutkijat eivät toimi koneiden lailla tietoa kerätessään: tutkijoilla on omat tunteensa, arvonsa ja elämäkokemuksensa. Nämä kaikki muovaavat tutkimusongelman valintaa, tulkintatapaa, näkökulmaa ja analyysia. Tutkijoiden tulisi kuitenkin olla refleksiivisiä niin itseään kuin tutkimuskohdettaankin kohtaan ja selvittää tarkkaan ennako-oletuksensa, taustatiedot niin itsestään kuin tutkimuskohteestaankin. (Riessman 1994, 133.) Ja koska tutkijat eivät ole koneita – vaikka usein tiedonkeruu ja sen työstäminen analysoitavaan muotoon onkin usein melko mekaanista työtä – on tunteiden olemassaolo sallittua tutkimuksen teossakin. Tunteista ei kannata yrittää eroon, tutkimuskohteen ymmärtäminen vaatii myös jonkinasteista emotionaalista sidettä aineistoon. Tosin tunteita pitää kontrolloida, niitä pitää pyrkiä työstämään ja olemaan kaikesta huolimatta professionaalinen. (Silvasti 2001, 49–54.)

Tunteiden työstäminen saattaa olla vaikeaa pelkästään itserefleksiivisesti, nähdäkseni tähän auttaa parhaiten vertaiskeskustelut joko toisten tutkielmantekijöiden tai ohjaajien kanssa. Nyt jo kirjoitusvaiheessa on helppo eritellä tutkimusprosessin alkupuolen ajatuksia: esimerkiksi epävarmuutta siitä, löytäisinkö aineistosta ylipäänsä mitään, kun se vaikutti vielä hahmottomalta massalta. Mielessä on usein ollut tunne siitä, että koko tutkimusaihe subjektiivisuudessaan vaikuttaa siltä, ettei siitä saa otetta. Tai jopa syyllisyys siitä, että välttelee aineistoon tarttumista, vaikka samalla tietää, ettei siitä muuten saa tolkkua. Ja toisaalta muistaa hyvin ajoittaisen turhautumisen tutkimusprosessin työläyteen ja aikaavievyyteen. Ajan myötä nämäkin tunteet asettuivat kohdalleen. Koin, että mitä paremmin aineistooni tutustuin, sitä läheisemmäksi se tuli. Helpotus aineiston hahmottamiseen ja hallitsemiseen tuleekin

nähdäkseni vasta työskentelyn myötä: samalla kun aineiston päästää lähelle, voi siihen ottaa etäisyyttä.

Laine (2001, 33) kehottaa unohtamaan sen, minkä tutkimusaiheesta tietää ja laittamaan tutkimuskohdetta koskevat aiemmat tulokset syrjään, samoin kuin arkikokemuksetkin. En koe tässä mielessä olevani orjallisesti aiempien tutkimusten vanki, koska aiemmat tutkimukset ovat eronneet lähestymistavaltaan, metodeiltaan ja viitekehykseltään omastani. Arkikokemus vastaavasti hälventyy niin tutkimustiedon kuin sen myötä, ettei minulla ole omakohtaisia kokemuksia kiusattuna olosta. Toki olen nähnyt monenlaisia työyhteisöjä; niin hyvin- kuin pahoinvoiviakin. Kiinnostukseni työyhteisöllisiä ja yhtä hyvin työympäristöllisiä asioita kohtaan on virinnyt mm. työpsykologian ja johtamisen sivuaineopintojeni kautta. Tämän näkökulman toivon välittyvän myös työstäni ja nivoutuvan jouhevasti sosiaalitieteelliseen viitekehykseeni.

Kiinnostukseni tutkimusaiheittani kohtaan on edelleen kasvavaa, työpaikkakiusaamisessa riittää tutkittavaa niin monesta näkökulmasta. Pyrin jatkuvasti pysymään ajan tasalla uusimmista työpaikkakiusaamista koskevista tutkimustuloksista ja luonnollisesti tämä on muovannut tutkimusprosessia ja aineiston hankintaa aivan alusta asti. Tältä perustalta en voikaan täysin sanoutua tutkimusaiheittani koskevista esioletuksistani irti. Esioletukset toisaalta auttavat aineiston hahmottamista: koin, että aineistoon tarttumista, tutustumista ja ensimmäisiä lukukertoja helpotti tutkimusaiheen tuttuus. Esioletuksia tai ehkä pikemminkin näitä alustavia käsityksiä tulisi silti arvioida ja kehittää tutkimusprosessin myötä. Niin sanotusti täysin puhtaalta pöydältä en lähtenyt siinäkään mielessä, että en vain pyytänyt kiusaamista kokeneita kirjoittamaan yleisesti työpaikkakiusaamisesta, vaan kirjoituspyyntöni oli jo alustavan tutkimusongelmani, kokemuksen ja selviytymisen tarkastelun mukaan melko yksilöity. Se mitä aiheesta jo tiesin, muovasi sitä mitä halusin tietää siitä lisää.

#### 4.6 Totuutta vai todentuntua – validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelua

Subjektiivisuuden, emotionaalisuuden ja esioletusten pohdinnan jälkeen on hyvä jatkaa reliabiliteetin ja validiteetin tarkastelulla. Validiteetilla tarkoitetaan yleisesti sitä, millä tavoin tutkimustulos vastaa tosiasioiden tilaa todellisuudessa (Heikkinen 2001, 126). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteettikysymys on kuitenkin teoreettinen ja monivivahteinen, sen liittyessä niin tutkimusasetelmaan, tutkittavaan ilmiöön kuin tulkinnan paikkansapitävyyteen (Pyörälä 1995, 15). Ymmärrettäessä narratiivisuus väljästi tutkimusotteeksi kuten tässä tutkimuksessa, validiteettia voi tarkastella Brunerin (1986) todentunnun<sup>20</sup> käsitteellä, joka perustuu siihen, että lukija eläytyy tarinaan ja kokee sen ikään kuin todellisuuden simulaationa (Denzin & Lincoln 1994 ref. Heikkinen 2001, 127). Paradigmaattisen totuuden sijaan todentuntu on tunne jostain sellaisesta, joka puhuttelee tarinan lukijaa sen kautta, mitä tämä on itse elämässään kokenut. Tarinan maailma avautuu lukijalle uskottavana siten, että lukija alkaa eläytyä tarinan henkilöiden asemaan, ymmärtää heidän toimintansa vaikuttimia niissä olosuhteissa, joissa he elävät. Todentuntuinen simulaatio saattaa avata lukijalle jopa kokonaan uudenlaisen ymmärryksen maailmasta. (Bruner 1986 ref. Heikkinen 2001, 127–128.) Samaa mieltä on ollut Peräkylä (1995, 47) kommentoidessaan hyvää kvalitatiivista tutkimusta: onnistunut tutkimus on sellainen, jossa tuotetaan sellaisia tulkintoja, jotka elähdyttävät ja innostavat ihmisiä. Tällaisiin tulkintoihin aineistostani pyrin itsekkin; yhtäältä onnistuneeseen raportointiin kiusattujen kokemuksista ja selviytymisestä, toisaalta toivon lukijaa myötäelämään kiusattujen kokemuksia.

Reliabiliteetilla kvalitatiivisessa tutkimuksessa puolestaan tarkoitetaan aineiston käsittelyn ja analyysin luotettavuutta. Reliabiliteettiin liittyy läheisesti analyysin arvioitavuus ja uskottavuus sekä usein myös toistettavuuden kriteeri. Viimeisin näistä on kuitenkin lähinnä ideaali: toinen tutkija tuskin päätyisi täysin samoihin tulkintoihin aineistosta. Tämä liittyy myös tulkinnan validiteettiin, sen paikkansapitävyyteen ja subjektiivisuuteen. (Pyörälä 1995, 15–16.) Mitä siis tulkintojeni paikkansapitävyyteen tulee, olisi perusteetonta väittää niitä

---

<sup>20</sup> Brunerin mukaan käsitys narratiivisen tutkimuksen totuudesta pohjautuu jaotteluun paradigmaattisesta ja narratiivisesta tietämisestä. Molempien muotojen tarkoitus on vakuuttaa lukijansa. Vakuuttaminen kohdistuu eri asioihin: paradigmaattisen muodon tarkoituksena on vakuuttaa totuudesta (truth), kun narratiivisen muodon tarkoitus on vakuuttaa todentunnusta (verisimilitude). (Bruner 1986 ref. Heikkinen 2001, 127).

yksisilmäisesti oikeiksi. Kiviniemen (2001, 80–82) mukaan jokainen tulkinta aineistosta on aina ehdollinen, yksipuolinen ja vajavainen käsitys ilmiöstä. Siten jokainen tulkinta on periaatteessa kiistettävissä ja sille voi esittää myös vaihtoehtoja. Tästä näkökulmasta katsottuna tutkijan tehtävä on hahmottaa mahdollisimman johdonmukainen käsitys omista tulkinnoista ja siitä, miten on niihin päätynyt, koska niiden todenperäisyyttä saattaa olla mahdoton muuten osoittaa. Raportoinnissa on siis annettava lukijalle välineet arvioida, onko tutkijan käsitys tutkittavasta ilmiöstä lukijan kannalta uskottava. Kiviniemi (2001, 79–80) toteaa tutkijan olevan laadullisessa tutkimuksessa itse eräänlainen tutkimuksenteon väline, jolloin hänen näkemyksensä ja tulkintansa kehittyvät tutkimusprosessin edetessä. Nämä prosessit on syytä tuoda esille jo ensisijaisesti tutkimuksen luotettavuuden kannalta, jotta tutkimuksen teoreettiset ja aineiston analysointia koskevat painotukset olisivat myös lukijan ymmärrettävissä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen validiteettia sekä reliabiliteettia lisää siis se, että tutkija kuvaa tarkasti miten on aineistonsa hankkinut ja miten päätynyt johtopäätöksiinsä. Merkitysten tulkinnassa on keskeistä muistaa se, että teoriat ja tulkinnat on pidettävä selvästi erossa suorista havainnoista ja informanttien lausunnoista. (Moilanen & Rähä 2001, 56). Aineisto on tuotava näkyviin lukijalle, mutta varottava lankeamasta pitämään informantin mielipidettä selityksenä tai tulkintana ilmiöstä. Autenttisten lainausten käyttö nousee tässä keskeiseen asemaan, koska tulkinta rakentuu niiden varaan. Aineiston kuvailusta on tultava tasolle, jossa argumentointi ja tulkinnat on suhteuttava muihin ilmiöihin, teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. (emt. 59–63.) Tämä osaltaan hälventää tutkijan ja tutkimusaiheen subjektiivisuutta, joskaan se ei niitä kokonaan poista.



## 5 NARRATIIVISUUS TARKASTELUKEHYKSENÄ

Tässä luvussa aloitan kertomalla miten yksilöllistä kokemusta voi tutkia kertomusten kautta ja vien narratiivisuutta sosiaalitieteelliseen suuntaan. Pohjustan ja rajaan tässä tutkimuksessa käytettävää narratiivisuuden käsitettä: kerronta, tarinallisuus tai narratiivisuus on yksilöllistä merkityksenantoa sekä kokemuksen jäsentämistä. Tarkastelen työpaikkakiusaamista narratiivisen elämänkulun kerronnan murtumakohtana, yksilön kriisinä. Tämän jälkeen tarkennan narratiivisuutta tarkastelukehyksenä tässä tutkimuksessa, välineenä päästä kiusattujen kokemuksiin kiinni.

### 5.1 Miten kokemusta voi tutkia

Riessman (1994, 113) toteaa:

”All sorrows can be borne if you put them in a story... tell a story about them.”

Honkasalon (2000, 69) mukaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa kokemus ymmärretään intersubjektiviseksi ja jaettavissa olevaksi tutkimuskohteeksi, ja tarinat ovat luonteva tapa päästä käsiksi kokemukseen. Abbotin (2002, 3) mukaan tarinallisuus on sisäsyntyistä ja ihmisluonnon perustavanlaatuinen tarve. Garron ja Mattinglyn (2000, 1) mukaan kerronta on keskeinen tapa antaa kokemuksille merkitys ja mieli. Kokemusten kerronnassa tai tulkinnessa kertomus toimii välittäjänä yksilön sisäisen maailman tunteiden ja ajatusten sekä ulkoisen maailman välillä. Kertomuksen tai tarinan luominen on aktiivinen ja konstruktiiivinen prosessi.

Abbot (2002, 12) jatkaa, että tarina itsessään kertoo tapahtumasta tai tapahtumien sarjasta ja narratiivi on näiden tapahtumien esittämistä perustuen tarinaan. Garron ja Mattinglyn (2000, 10) lisäyksenä edelliseen on, että tarinat käsittelevät usein sosiaalista vuorovaikutusta. Usein tarinan tapahtumat ovat kausaalisesti toisiinsa sidoksissa, jäsentäen samalla tapahtumien ajallisuutta. Bojen (2001, 7) mielestä retrospektiivinen merkityksenanto tarinoissa ei useinkaan noudata lineaarisuutta, joten koherentin tarinan esittäminen ei välttämättä ole ihmisille helppoa.

Roos (1988b, 7) toteaa viitattaessaan Bourdieu'hun (1986): vaikka elämä sinällään olisi koherentti kokonaisuus, siitä kerrotut tarinat ovat konstruoitua koherenssia, jossa tarinan tapahtumat eivät ole aina yhteydessä toisiinsa. Niinpä Abbotin mukaan (2002, 12–16) kertomusta tai tarinaa ei ole olemassa ilman sen narratiivista esittämistä esim. puheen keinoin ja kertomus on olemassa vasta kun se esitetään. Hännisen (1999, 24–25) mukaan tarinallisuus on luonteeltaan ontologista, fenomenologista ja hermeneuttista. Ontologista siinä mielessä, että tarinat eletään ennen kuin ne kerrotaan eli tarinan ja elämän välillä on kiinteä yhteys. Fenomenologisuutta korostaa puolestaan inhimillisen toiminnan aktiivinen merkityksenantoprosessi. Hermeneuttisuus syventää edellistä, sen mukaan ihminen tulkitsee elämäänsä tarinoiden välityksellä.

Vaikka en tässä esittele narratiivisen tutkimuksen historiallisia lähtökohtia, on syytä tehdä muutamia käsitteellisiä ja teoreettisia rajauksia sekä luonnehtia mitä tarinat so. narratiivit ovat ja miten niitä voi hyödyntää sosiaalitutkimuksessa. En myöskään puutu tässä käsitteiden tarina, kertomus tai narratiivi nyanssieroihin, vaan käytän niitä melko vapaasti tarkoittamaan samaa asiaa.<sup>21</sup> Narratiivisen tutkimuksen ydin on kertomusten analyysi ja sen tarkoituksena on tutkia kertomuksia sinänsä, niiden rakennepiirteitä, lajityyppejä, traditioita jne. Näin ollen lähestymistapoja narratiiviseen tutkimukseen on useita, sitä voidaan tehdä mm. niin kansantieteellisestä, antropologisesta, kirjallisuustieteellisestä, lingvistikisistä, organisaatiotieteellisestä kuin sosiaalitieteellisestäkin näkökulmasta. (Hänninen 1999, 16.)

Heikkisen (2001, 116–118) mukaan narratiivisuus tutkimuksessa viittaa lähestymistapaan, joka kohdistaa huomionsa kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. Tätä voi tarkentaa Hännisen (1999, 15) sanoin: narratiivinen lähestymistapa tarkoittaa tekstissä suppeammin esimerkiksi sellaista sosiaalitieteellistä tai psykologista suuntausta, jossa tarina nähdään jollakin tavoin keskeisenä ajattelun tai elämän jäsentämisen muotona. Heikkisen (2001, 121) mukaan tutkimuksen ja kertomuksen suhdetta voi tarkastella kahdesta näkökulmasta:

---

<sup>21</sup> Tähän minua rohkaisi Hännisen (1999, 15) esimerkki. Hän käyttää omassa tutkimuksessaan käsitteitä *tarinallinen* ja *narratiivinen* synonyymisesti: ne viittaavat kaikkeen sellaiseen tutkimukseen, jossa tarinan kertomuksen tai narratiivin käsitettä käytetään ymmärrysvälineenä.

toisaalta tutkimus käyttää usein materiaalinaan kertomuksia, toisaalta tutkimus voidaan ymmärtää kertomuksen tuottamiseksi maailmasta. Narratiivisuudella voidaan kuvata lisäksi tutkimusaineiston luonnetta, jolloin narratiivinen tutkimusaineisto on suullisesti tai kirjallisesti esitettyä kerrontaa.

Narratiivisuuteen voidaan lisäksi viitata tieteellisessä keskustelussa puhuttaessa tiedonprosessista sinänsä; kytkien se tietämisen tapaan ja tiedon luonteeseen, jolloin se liittyy yleensä konstruktiiiviseen tiedonkäsitykseen. Konstruktivismi korostaa näkemystä, jonka mukaan ihmiset konstruoivat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä. Yhtä, kaikille yhteistä todellisuutta ei ole, vaan pikemminkin eri tavoin ihmismielissä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa konstruoituja todellisuuksia. (Heikkinen 2001, 119).

Edellisen pohjalta on tarkennan narratiivisuutta omassa tutkielmassani. Ensinnäkin tutkielmani aineistona ovat kiusattujen kertomukset kokemuksistaan ja selviytymisestään. Toiseksi käytän kiusattujen kirjoituksia välineinä päästä kiusattujen kokemusmaailmaan sisälle. En siis niinkään tarkastele tarinoita itsessään, kiusaamisesta kertomisen narratiivisia rakenteita – joskin hahmottelen kiusattujen kirjoituksista joitain yleisiä narratiivisuuden peruspiirteitä. Lisäksi tutkijana tuotan myös itse kertomusta konstruoidessani kiusattujen kokemuksia ja selviytymistä koherentiksi tarinaksi.

## 5.2 Tietämisen subjektiivisuus

Heikkisen (2001, 129–130) mukaan narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu siis siihen, millä tavalla yksilöt antavat merkityksiä asioille tarinoidensa kautta. Keskeistä narratiivisessa tutkimuksessa on tietämisen subjektiivisuus, se ei pyri objektiiviseen tai yleistettävään tietoon vaan paikalliseen henkilökohtaiseen ja subjektiiviseen tietoon. Boje (2001, 12, 45) puhuu mikrotarinoista<sup>22</sup>, jotka haastavat makrotason tarinat. Mikrotarinoissa on kyse tavallisten, pienten ihmisten elämistä suhteessa esimerkiksi historiallisten merkkihenkilöiden elämän kerrontaan.

---

<sup>22</sup> Mikrotarinoissa korostuu paikallinen tietoisuus. Lisää mikrotarinoista Boje (2001, 12, 45).

Kerronnan luonteenomainen aikamuoto on imperfekti, se esittää tapahtumia, jotka ovat jo toteutuneet (Hänninen 1999, 22; Hyden 1994, 106). Kun tutkimuskohteena ovat ihmisten kokemukset, ne ovat olemassa retrospektiivisesti ja näin ollen ohjaavat aineiston luonnetta, aineiston ollessa esimerkiksi elämäkertoja (Kalliola 2001, 339).

Vaikka keräämässäni aineistossa ei suoranaisesti laajassa mielessä olekaan kyse täysimittaisista (oma)elämäkerroista<sup>23</sup>, voi niitä myös luonnehtia ja arvioida elämäkertatutkimuksen lähtökohdista käsin. Burgos (1988, 12) painottaa omaelämäkertojen relevanssia sosiaalitutkimuksessa, ne antavat tietoa kokemuksista, yksilöllisistä valinnoista, subjektiviteetista, rationaalisista tai tiedostamattomista toiminnan motiiveista, joista ei muuten olisi mahdollista saada tietoa. Elämäkerroissa yhdistyy yksilöllinen kokemus ja narratiivisen identiteetin tuottaminen samaan aikaan. Samoin Roos ja Vilkkö (1988a) korostavat omaelämäkertojen merkitystä sosiaalitutkimuksessa: ihminen järjestää niissä elämänsä siten, kuin hän muistaa sen kokeneensa merkittäväksi (Roos 1988a, 155). Vilkon (1997, 90–92) mielestä elämäkertojen tärkein anti onkin antaa tietoa tavallisesta elämästä. Hänen mukaansa ne ovat eletyn elämän kuvia, elämäntapahtumista tehtyjä konstruktioita ja eivätkä siten objektiivisen todellisuuden suoria heijastuksia (Vilkkö 1987, 7). Vilkkö (1997, 51) siteeraa Roosia (1994) kommentoidessaan elämäkertojen referentiaalisuutta: se vahvasti sidoksissa subjektiviteettiin, kokemusten autenttisuuden ollessa ensisijaisesti hyvin subjektiivista.

### 5.3 Elämänmuutokset tutkimuskohteina

Elämänmuutokset ovat kiinnostavia tutkimuskohteita narratiivisessa mielessä. Hännisen (1999, 72) mukaan huomio näissä kohdistuu yksilöiden sopeutumiseen tai sopeutumattomuuteen elämässä tapahtuviin muutoksiin tai kriiseihin. Ne tarjoavat myös mahdollisuuden tarkastella ihmisen tapaa merkityksellistää elämänsä, kun muutostilanteessa rutiininomaiset suhtautumistavat murtuvat ja uusien merkitysten muotoutumisen prosessi tekee ne näkyviksi. Yllättävä kokemus tai tapahtuma tekee

---

<sup>23</sup> Roos (1988a, 140) määrittelee (...) elämäkerran tarinaksi (tai tarinoiden kokoelmaksi), joka perustuu henkilön omaan elämään, jossa tarinan kertova henkilö esitetään tarinan subjektina ja jossa hän itse määrittelee, mitä tarinaan sisällytetään ja mitä ei. Roos jatkaa viitaten Burgosiin (1988), että elämäkerrassa täytyy olla tietty koherenssi, yritys kuvata elämää, omaa elämää tietystä näkökulmasta.

yksilön tietoiseksi itsestään, kun hän joutuu tarkastelemaan itseään marginaalista suhteessa totuttuun (Burgos 1988, 22).

Työpaikkakiusaaminen on Tasalan (2002, 96) mielestä sellainen kokemus, joka on rinnastettavissa elämänmuutokseen, sillä se pysähdyttää kokijansa ja pakottaa tämän arvioimaan uudelleen paitsi työuraansa myös siihen astista elämäänsä. Kiusattuna oleminen on yksilölle hyvin stressaava tilanne, jonka vaatimukset kuormittavat kohtuuttomasti voimavaroja (Punamäki & Puhakka 1995, 118). Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuminen on yksilölle traumaattinen kriisi, jolle on ominaista sen odottamattomuus ja yllättävyys sekä se, että siinä on kyse käännekohtasta, tapahtumasta, joka jakaa elämän kahtia aikaan ennen ja jälkeen kriisiä. Kriisin voi määritellä väliaikaiseksi hämmennyksen ja epäjärjestyksen tilaksi, johon liittyy kyvyttömyys selviytyä tutuin ongelmanratkaisun keinoin. Kriisitilanteessa eivät vanhat toimintamallit päde, eikä uusia ole vielä. Kriisi voi uhata yksilön vakiintuneita arvoja ja totuttuja toimintamalleja, mutta kriisiin seurauksena, siitä selviytyessään on mahdollista päätyä myönteiseen tai kielteiseen lopputulokseen. (Saarelma-Thiel 1994, 7–8; Viitamaa-Tervonen & Mietala 1994, 11.)

Tasalan viitatessa (2002, 98) Hännisen käyttämään elämäkerralliseen katkoksen käsitteeseen (1999, 141–144) sairastumiskokemuksen yhteydessä, hän sanoo työpaikkakiusaamisen uhriksi joutumisessa olevan kyse juuri tästä. Työpaikkakiusaamisen narratiivit ovat siten varsin lähellä ns. sairausnarratiiveja<sup>24</sup>, joissa sairaus katkaisee olennaisia elämänrakenteita ja kertominen turvaa elämän jatkuvuutta (Honkasalo 2000, 67). Kiusattu ei tiedä, miten selvitä tilanteesta ja säilyttää prosessin aikana niin itsekunnioituksensa kuin työkykynsä, koska valmiita tarinamalleja selviytymiseen on hyvin niukasti, jos lainkaan. Kulttuureissa on olemassa paljon erilaisia tarinoita, jotka tarjoutuvat elämän hahmottamisen välineiksi, mutta työpaikkakiusaamisesta ei ole olemassa tällaista kulttuurista mallitarinaa. Narratiivisesti tulkiten kiusattu on siis tarinallisessa tyhjiössä. (Honkasalo 2000, 67; Tasala 2002, 100; Hänninen 1999, 21.)

---

<sup>24</sup> Narratiivisen lähestymistavan avulla etsitään keskeisiä merkityksiä ja niitä luovia käytäntöjä, ja sen avulla voidaan myös valottaa sairauden kokemuksen ulottuvuuksia. Tällöin puhutaan usein sairausnarratiivesta (illness narratives). (Honkasalo 2000, 66.)

#### 5.4 Narratiivisuus tässä tutkielmassa

Roosin (1988a, 150) mukaan pragmaattisesti esitettyinä erilaisten elämäntarinoiden analysoinnissa on tärkeä etsiä sekä omien intressien kannalta relevantteja teemoja että narratiivisia struktuureja, joissa nämä teemat esiintyvät. Suhteuttaen tämän omaan analyysiini tulen nostamaan aineistosta esille aineistokysymyksiäni valaisevia seikkoja työpaikkakiusaamisen kohteena olemisesta. Ensisijaisesti painotan kiusaamisen kokemuksellisuutta ja kiusaamisesta selviytymistä suhteessa muihin kysymyksiin pyrkien kuitenkin vastaamaan niihinkin sekä rakentamaan niistä koherentin kokonaisuuden. Vaikka elämäkokemuksissa, narratiiveissa ja elämäkertoissa on aina yksilöllisen puolen lisäksi sidos laajempaan kulttuuriseen ja yhteisölliseen kontekstiin, pitäydyn analyysissäni tietoisesti vain kirjeiden kautta välittyvässä yksilöllisessä kokemusten tarkastelussa.

Jatkaakseni kulkuani edelleen Hännisen (1999, 33) viitoittamalla tiellä suhteessa narratiivisuuteen ja narratiiviseen analyysiin tulen siis tulkinnassani kiinnittämään huomiota kirjoitusten eksplisiittiseen sisältöön enkä niinkään tapaan, jolla ne on kerrottu. Pyrin Hännisen tapaan analyysissäni kohdistamaan huomioni pikemminkin siihen, mitä ihmiset ovat tietoisesti sanoneet tai halunneet sanoa, kuin siihen mitä he tiedostamattaan ilmaisevat. Näin ollen suljen tietoisesti itseltäni monia mahdollisia reittejä edetä narratiivisessa analyysissä. Koen tämän kuitenkin perusteltuna tutkimusaiheeni kannalta: tutkielmalleni ei juuri anna lisäarvoa tarinoiden mahdollinen dekonstruointi, juonirakenteen tai syy- ja seuraussuhteiden etsiminen, intertekstuaalisuuden tai temaattisuuden tarkastelu.<sup>25</sup>

Narratiivisuutta tieteellisessä ja tutkimuksellisessa mielessä voi arvioida metodologisesta tai teoreettisesta pohdinnasta käsin. Narratiivisuuden tutkimukselliseen hyödyntämiseen kuuluu se, että narratiivisuutta käytetään tutkimuksellisena resurssina muun muassa lukemalla, keräämällä, kirjoittamalla tai kirjoittamalla omaelämäkerrallisia tarinoita (Eskola & Suoranta 1998, 23). Narratiivisuus liittyy kaikkiaan moneen asiaan: tutkimusotteeseen, viitekehykseen, aineistoon, metodiin jne. Tämän tutkimuksen kohdalla narratiivisuuden moninainen

---

<sup>25</sup> Katso lisää narratiivisen analyysin eri muodoista esim. Boje 2001.

läsnäolo tulee ilmi siten, että ensinnäkin aineistoni koostuu narratiiveista, kiusattujen kertomuksista. Toiseksi narratiivisuus merkitsee minulle teoreettisessa ja metodologisessa mielessä pikemminkin tutkimusotetta metodin sijaan. Painotan, että tässä tutkimuksessa en varsinaisesti käytä narratiivisia metodeja kiusattujen kirjoitusten analysointiin, siten kun ne ymmärretään esimerkiksi lingvistiksestä tai semioottisesta tarkastelukehiksestä käsin. Analyysiyksikkönä ei ole kiusattujen kerronta, vaan kokemukset, vaikka pohdinkin kirjoitusten tiettyjä yleisiä narratiivisuuden perusteita. Kiusattujen kirjoitukset ovat minulle ensisijaisesti välineitä päästä kiusattujen kokemuksiin kiinni. Tutkijallahan ei sitä paitsi ole pääsyä ihmisen mieleen periaatteessa muuten kuin kielellisten ilmaistusten kautta (Hänninen 1999, 29). Narratiivisuuden moninaisuutta perustelen vielä sillä, että narratiivit ja narratiivisuus ovat monen tieteenalan kiinnostuksen kohteita: siinä missä minä haluan kuvailla, tarkastella, analysoida ja tulkita kiusattujen kokemuksia, saattaisi kielitieteilijä erityisesti pohtia sitä, miten kiusatut esimerkiksi metaforisesti kokemuksestaan kertovat.

Narratiivisuuden tekee kiinnostavaksi se, että tarinallisuus on periaatteessa kaiken kokemuksellisen jäsentämisen edellytys. Keskeiset ihmiselämän universaalit ja ikuiset teemat mm. kamppailu, kasvaminen, katkeruus ja kauna ovat niissä toistuvasti läsnä (Heikkinen 2001, 128). Tarkoitukseni on siis tämän narratiivisen pohdinnan kautta hahmottaa kokemusten universaalisuutta ja sitoa yksilölliset kokemukset osaksi laajempaa kulttuurista narratiivia. Pyrin käyttämään narratiivisuutta Silvermanin (1993, 75) tavoin: valjastamalla sen sosiologisen mielikuvituksen käyttöön tulkitessani kiusattujen kokemuksia, mutta myös raportoidessani kokemuksista, tehdessäni niistä narratiivia.

## 6 KIUSATUT KIRJOITTAVAT

Tässä luvussa aloitan kertomalla mistä kiusatut kirjoittavat ja miksi, mikä heitä motivoi siihen. Mietin kenelle kiusatut oikeastaan kirjoittavat: kirjoittavatko he tutkijalle vai viime kädessä itselleen. Pohdin myös omaa tutkijan rooliani kirjeiden vastaanottajana, lukijana ja tulkitsijana. Seuraavaksi kohdistan huomioni kiusattujen tarkasteluun, jonka jälkeen pohdin miten kirjoittajat kertovat kiusaajistaan. Lopuksi tarkastelen kirjoituksia narratiivisen tarkastelukehyksen kautta ja kuvailen niiden narratiivisia elementtejä.

### 6.1 Kipeiden kokemusten keventämistä – kirjoittamisen motiivista

Valtaosa kirjoittajista kertoo kirjeissään sekä kiusaamisesta että selviytymisestä. Vain muutama kirjoitti pelkästään toisesta. Toki painotukset vaihtelevat: toiset kirjoittajat kuvaavat tarkasti jopa yksittäisiä kiusaamistapahtumia ja kiusaamisen tapoja toisten pitäytyessä kiusaamisen yleisessä esittelyssä. Yleinen vaikutelma aineistosta on, että itse kiusaamisesta kirjoitetaan kuvailevammin kuin selviytymisestä. Tähän voi olla syynä se, että on helpompi kertoa sellaisesta, joka on jo tapahtunut. Kiusaaminen on kaikessa kokemuksen subjektiivisuudessaan jollain tasolla todennettavastikin olemassa, selviytymisen ollessa taas ainakin osaksi ajatuksissa tapahtuvaa. Selviytymisen konstruoiminen kirjalliseen muotoon voi olla vaikeaa siksi, koska se saattaa olla vielä kesken.

Kiusatuksi joutuminen ja kiusaamisen kohteena oleminen on täynnä kipeitä asioita. Kirjoittajilla on ilmeinen motiivi keventää taakkaansa kertomalla niistä.

*Kun näin artikkelin lehdessä, ajattelin että minun on kerrottava oma tarinani. Vaikken mikään kirjoittaja olekaan.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

Kirjoittaja väheksyy omia kykyjään: se toki saattaa kertoa tottumattomuudesta kirjoittamaan, mutta myös siitä, että koettua on vaikea pukea sanoiksi. Ylipäänsä koetulle ei välttämättä helposti löydy sanoja tai se on ajatuksissa niin pinnalla, että sitä on vaikea jäsentää. Parisuhdeväkivaltaa tutkineen Husson (2003, 304) mukaan



traumaattiset väkivallan kohteena olemisen muistot tuntuvatkin usein hallitsevilta, kaoottisilta ja uhkaavilta, elämää hallitsevilta ja rajoittavilta seuralaisilta, joihin ei itse voi vaikuttaa ja joita on vaan siedettävä. Ne pitävät tiukasti otteessaan. Kipeistä asioista kertominen tekee niistä edes osittain kontrolloitavissa olevia. Kirjoittaminen auttaa hallitsemaan tapahtunutta ainakin kirjoittajan omassa mielessä, ja se auttaa myös kestäämään kiusaamista.

*Mitä olen tehnyt voidakseni selviytyä tällaisessa työympäristössä eli miten olen vielä säilynyt jotakuinkin ehjänä ja kestänyt kaikki nämä kuusi vuotta? Kysyy kirjoittaja itseltään ja vastaa: Olen kirjoittanut päiväkirjaa kaikista kiusaamistapauksista ja hoitanut itseäni tällä tavalla. Kirjoittamiseni on toiminut eräänlaisena paisuntasäiliönä, jonne olen voinut valuttaa kaiken 'ongelmajätteen', jotta sitä ei ole tarvinnut pitää sisällään.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Tapahtunutta, kiusaamista ei voi välttämättä valita ja usein siihen vaikuttaminenkin on vaikeaa. Siitä kertominen ja kirjoittaminen ovat sitä vastoin valintojen tulosta: mitä ja miten kerrotaan, mitä muistetaan jne. Husso viittaa kokemusten kirjallisessa kommunikoinnissa Cornellin (1998) imaginaariseen tilaan, mikä tarkoittaa mm. mahdollisuutta ottaa etäisyyttä ja reflektoida omaa elämäänsä (Husso 2003, 305). Myös Giddens (1991, 71–76) puhuu itsereflektion merkityksestä ja sen kautta tapahtuvasta terapeuttisesta kasvusta. Kokemusten kirjoittaminen ja omaelämäkerrallinen ajattelu mahdollistavat niiden uudelleen elämisen ja hallintaan ottamisen. Itseyden ja identiteetin koherentiksi rakentaminen on jatkuva itsensä muovaamisen ja refleктоimisen prosessi. Kerrottaessa omaelämäkerrallisesti itsestä, muotoutuu narratiivinen identiteetti.

Kirjoittamisen ollessa osa identiteetin rakennusta, se on myös osa kiusaamisen ja selviytymisen yhteenkietoutuvaa kehää ja sen voi nähdä myös motiivina tutkimukseen osallistumiselle:

*Asiat, joita minä olen kirjoittanut ovat vain murto-osa, kun niitä on tapahtunut päivittäin monen vuoden ajan.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

tai

*Tämä pikaisesti kirjoitettu teksti oli myös askel eteenpäin entisestä toipumisesta.*

*Nainen, 41 v., sosiaali- ja terveysala.*

## 6.2 Kenelle kiusatut kirjoittavat

Lejeune (1975) esittelee myös Vilkon (1988, 32–36, 56–60; 1997, 23) käyttämän omaelämäkertapöytäkirja-käsitteen, joka lyhyesti tarkoittaa sitä, että elämänsä kertoja ja kerrotun lukija kommunikoivat tekstin välityksellä, vaikkakaan eivät kohtaa vuorovaikutteisesti mitenkään reaalityodellisessa mielessä. Tarinalla on aina tarkoitettu lukijansa<sup>26</sup>, so. tarinan kertoja luo mielessään tarinalleen ihannelukijan. Tarinan luentaa ja tulkintaa ohjaa niin kirjoittajan kuin lukijankin osittain yhteinen kulttuurinen kokemusmaailma. Tarinan vastaanottaja, lukija – tässä tapauksessa tutkija – olisi näin ollen tarinan kanssatuottaja. Tätä tukee se, että toisinaan kirjoittajat osoittivat kirjeensä tietoisesti tutkijalle, lisäsivät siihen toiveita, kehoituksia tai jopa kannustivat:

*Haluaisin vielä sinun kiinnostävän huomiota siihen (...)*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

tai

*Toivottavasti tästä kertomuksesta on jotain hyötyä sinulle työssäsi. Hyvää jatkoa ja onnea lopputyölle!*

*Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Mutta toisaalta epäiltiin sitäkin, voiko tutkijalla sittenkään olla mahdollisuutta ymmärtää:

*Kiusaamisen vakavuutta on varmaan vaikeaa ymmärtää, mikäli ei ole omakohtaisia kokemuksia.*

*Nainen, 41 v., sosiaali- ja terveysala.*

Vaikka kirjoittajat osoittavat kirjeensä kirjoituspyynnön johdosta tutkijalle, kirjoitetaan tekstiä yhtä lailla itselle tai muille. Tarinan tarkoitettu lukija ei välttämättä siten ole lainkaan tutkija. Aineiston kirjoittajat kertoivat pitäneensä päiväkirjaa tai jopa nettipäiväkirjaa, missä kokemukset tuodaan julki periaatteessa kenen tahansa luettaviksi.

<sup>26</sup> A life story is always addressed to somebody (...) it is not addressed to the researcher as a real person, but rather to an 'implied reader' for whom the researcher is no more than a representative, or medium. (Burgos 1988, 18–19.) Vaikka tarina onkin aina tarkoitettu tai osoitettu jollekulle, Burgosin mielestä tarinan ihannelukija ei ole tutkija reaalisessa mielessä.

Burgos (1988, 17) haluaakin sanoutua irti edellä esittämästäni omaelämäkertاسوبimuksesta (Vilkko 1988, 1997), siis siitä että tekstin lukija (tässä tutkija) vaikuttaisi ratkaisevasti siihen, mitä kertoja elämäkokemuksistaan esittää. Burgosin mielestä tarinan kertojalla on valta suhteessa lukijaan päättää, mitä haluaa kertoa tai jättää kertomatta. Näin koen myös aineistossani tapahtuneen; huolimatta tietyistä kirjoittamisen suuntaviivoista kiusattujen kirjoitukset ja tarinat olivat muodoltaan heterogeenisiä, vaikka kokemukset osittain olivat homogeenisiä.

Tätä omaelämäkertاسوبimusta huomasin usein pohtivani hyvin itsereflektiivisessä mielessä: Miksi kirjoittajat haluavat kertoa tarinansa ja kertoa sen juuri minulle? Mistä kumpuaa se luottamus kertoa hyvin henkilökohtaisista asioista niin avoimesti kuin kirjoittajat sen tekivät? Tai miten kykenen hyödyntämään tätä yhteistä kulttuurista kokemusmaailmaa – oletettavasti sitä ei juurikaan ole keski-ikäisellä, miespuolisella teollisuustyöntekijällä ja tämän tutkielman tekijällä?

Luonnollisesti olin ensinnäkin hyvin otettu siitä, että kirjoittajat avautuivat minulle kokemuksistaan. Tämä kannusti minua vaalimaan kirjoittajien kokemuksia arvostamalla niitä ja pyrkimään tekemään niistä kommunikoitavia, jotta koko työpaikkakiusaamisen tabunomaisuus hälvenisi edes hieman. Ja vaikka kirjoitusten aiheena olivat hyvin henkilökohtaiset asiat ja kokemukset, ne liittyivät laajempaan työn kontekstiin, eivätkä ehkä olleet niitä kaikkein varjelluimpia ja henkilökohtaisimpia asioita sittenkään. Vaan asioita, joista halutaan kertoa, joita halutaan jakaa ja tällä tavalla keventää omaa taakkaa. Kulttuurisen kokemusmaailman yhtenäisyyteen vetoan sillä, etten ehkä haluakaan tässä vaiheessa kulkea tutkimusprosessissani vielä esimerkiksi Kortteisen (1997) jalanjalkia osallisuudessa tai sisäpiiriläisyydessä. Tässä mielessä minulta saattaakin jäädä paljon oleellista kirjoittajien tarkoittamista lähtökohdista ymmärtämättä ja jopa huomaamatta, kun en aina ymmärrä eri ammattien institutionalisoituneita työkuultuureja. En näe tätä analyysin ja tulkinnan esteenä: vaikka kiusaaminen olisi työyhteisön kulttuurista juontuvaa ja sen subjektiivisuuden lisäksi myös yhteisöllinen ongelma, yksilölliset kokemukset ovat jokaisen omia. Koen, että lukemalla kirjeitä mieli avoimena voin tavoittaa sen, mitä kiusatut tarkoittavat. Pyrin katsomaan asioita laajemman tarkasteluperspektiivin läpi, tunnistaen omat rajoitukseni. Etnografisen

sisäpiiriläisyyden vaatimusta kompensoin opinnoillani, lukemallani teoreettisella kirjallisuudella sekä viimeksi tietenkin omalla elämäkokemuksellani.

### 6.3 Mitä kirjoittajat kertovat itsestään

Kiusaamiseen johdatellaan työyhteisön tai -paikan olosuhteista ja ihmisistä kertomalla, toisinaan kirjoittajat esittelevät koko edeltävän työhistoriansa tai sen, miten ovat olleet kiusattuja jopa koulusta asti. Vastaavasti jotkut kirjoitukset keskittyvät käsittelemään vain sitä, mitä tai millaista kiusaaminen on ollut. Näissä kirjoituksissa ei juuri eritellä kokemusta, tunteita, saati sitten selviytymistä. Itsestään kiusatut eivät aina kerro paljoa. Oma subjektiivisuus kokijana ja oleminen kiusaamisen objektina ovat kirjeissä alkuasetelma. Kirjoittajien itsestään kertominen ja itsereflektiivinen tarkastelu tulee esille ehkä parhaiten kiusaamisen käynnistimiä pohdittaessa.

*Välillä mietin, onko kiltteyteni saanut aikaan kiusaamisen, onko se oma vikani, kun en osaa pitää puoliani. Tiedän, ettei se ole niin, mutta joskus heikkona hetkenä tulee sellaiset ajatukset mieleen.*

*Nainen, 42 v., teollinen työ.*

Kiusaamista selitetään esimerkiksi työyhteisöllisillä<sup>27</sup> tekijöillä ja itseä pidetään väärinkohdeltuna.

*Työpaikan kollektiivinen paha olo kanavoitui sitten minuun, uusimpaan, arkaan ja herkkään tulokkaaseen. Eli jouduin syntipukin asemaan, johon olisi voinut joutua kuka muu tahansa.*

*Nainen, 40 v., sosiaali- ja terveysala.*

*Tuntuu kyllä tosi pahalta ja uskomattomalta, että tämmöistä voi tapahtua.*

*Nainen, 53 v., kaupan ala.*

<sup>27</sup> Salin (1999, 11, 20) tyypittelee kiusaamista selittävät tilanne- ja työyhteisölliset tekijät kolmiportaiseksi malliksi: Työyhteisössä on ensinnäkin olemassa kiusaamista *mahdollistavia ja sitä edeltäviä tekijöitä*; toiseksi kiusaamiselle on *kannustetekijöitä*, jotka motivoivat kiusaamista; kolmanneksi tietynlaisissa olosuhteissa on havaittavissa kiusaamista *jouduuttavia tai laukaisevia* tekijöitä. Mahdollistavia tekijöitä ovat esim. vallan epätasainen jakautuminen, hierarkisuus, pieni riski jäädä kiusaamisesta kiinni ja yleinen tyytymättömyys työskentelyolosuhteisiin. Mahdollistavat tekijät ovat välttämättömiä, mutteivät riitä yksin kiusaamisen selittämiseen työyhteisössä. Lisäksi tarvitaan motivoivia tekijöitä, jotka edesauttavat rationaalista toimintaa oman edun tavoittelussa. Kiusaamisen laukaisee usein totutusta poikkeavat olosuhteet l. joku tietty tapahtuma, joka kriisiyttää työyhteisössä latenteina vallinneet jännitteet. Kiusaaminen on seurausta vähintään kahden em. tekijän yhteisvaikutuksesta työyhteisössä. Edellämainitut tekijät ja olosuhteet saavat helposti aikaan kiusaamisen kulttuurin syntymisen ja legitimoitumisen työyhteisöön.

Lindroos (1996, 3) esittääkin, että kiusaamisen kokemus tulee kiusatun elämään ulkopuolelta tuotettuna kärsimyksenä. Kiusaaminen loukkaa kiusatun moraalista identiteettiä, sitä mitä hän pitää oikeana ja hyvänä (Hänninen 1999, 61). Moraalia peräänkuulutetaan myös vastuuttamaan kiusaajaa tekemisistään.

*Kun olen seurannut työpaikkakiusaamisesta käytyä keskustelua ja aiheesta kirjoitettua kirjallisuutta, olen huomannut, että kiusaamista käsitellään usein vain ryhmäpsykologisena, eikä lainkaan moraalisenä ongelmana. Vaikka kiusaaminen tietysti liittyy ryhmän sisäiseen dynamiikkaan, on sillä aina alkuunpanija. Ei tällainen ongelma synny tyhjästä, eikä ainakaan johdu kiusatusta, kuten jotkut antavat ymmärtää. Vaikka huono johtamistapa, epäselvä työnkuva yms. tekijät varmasti altistavat kiusaamiselle, pystyvät useimmat ihmiset silti työskentelemään kiusaamatta ketään. Kiusaaminen on ennen kaikkea kiusaajan tekemä valinta! Uskon, että kiusaaminen varmasti vähenisi, jos sosiopsykologinen vatvominen asian tiimoilta vähenisi ja kiusaaminen nähtäisiin ennen kaikkea rikoksena, josta tekijä itse on vastuussa.*

*Nainen, 29 v., teollinen työ.*

*Kotoa saatu kasvatus tolkuttaa viimeiseen asti mielessä, että toista ei saa loukata. Minua saa, minä selviän siitä, mutta siitä en, jos itse loukkaan toista.*

*Nainen, 42 v., teollinen työ.*

Moraalisen identiteetin loukkaus ei tunnu oikeudenmukaiselta suhteessa siihen, mitä arvoja kiusatut kokevat itsensä edustavan ja millä lailla he sosiaalista identiteettiään kantavat.

*Olen luonteeltani rehellinen, oikeudenmukainen ja voimakas tahtoihminen. Helposti alan puolustaa myös muita henkilöitä, jos huomaan että heitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti.*

*Nainen, 58 v., kaupallinen työ sekä hallinto- ja toimistotyö.*

*(...) onko sillä mitään merkitystä kiusatun asemaan, jos hän puolustaa heikompia?*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

Aineistossa kymmenkunta kirjoittajaa korostaa tätä oikein toimimisen ideaalia ja heikompien puolella olemista. Vartia ja Paananen (1992, 43) toteavatkin, että hyvin tiukka oikeudenmukaisuus ja rehellisyys, tiukka säännöistä kiinni pitäminen ja ongelmien esille nostaminen saattavat johtaa yksilön törmäyskurssille muun työyhteisön kanssa. Korkea moraalit yhdistyy usein tunnollisuuteen ja työsuuntautuneisuuteen, kiusatun omaan ideaaliin identiteettiin siitä millainen pitäisi

olla ja miten tehdä töitä. Noin joka kolmas kirjoittaja painotti tätä tunnollisuutta, sitä kuinka on kunnia-asia tehdä työnsä hyvin.

*Olin silloin ja olen edelleen – olen aina ollut – hyvin tarkka omista töistäni, siitä, että teen työni hyvin, jopa täydellisesti.*

*Nainen, 58 v., hallinto- ja toimistotyö sekä palvelutyö.*

*Olin innostunut työstäni ja halusin tehdä sen niin hyvin kuin mahdollista.*

*Nainen, 62 v., hallinto- ja toimistotyö.*

*Yritin hoitaa tehtäväni kunnolla (...) Ei ole viisasta tietää tai osata liikaa, muuten voi astua jonkun varpaille.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

*Kadun sitä, että panostin aina työhöni niin paljon, koska sillä ei ollutkaan mitään merkitystä työnantajan edustajille. Tulin petetyksi.*

*Nainen, 58 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Työ vaikuttaa olevan tärkeä osa kiusattujen elämää sekä samalla myös sellainen fyysinen ja henkinen ympäristö, minkä kautta niin sosiaalinen kuin persoonallinen identiteetti määrittyy. Negatiivinen käytös, epäoikeudenmukaisuus, arvojen kyseenalaistaminen kiusaamisen kautta ovat kaikki iskuja ulkoapäin kiusattuja kohtaan. Niinpä kiusattu näkee itsensä Tasalan (2002, 100) mukaan mieluiten uhrina, jolloin haluaisi aloittaa tarinansa esimerkiksi sanoilla 'työpaikallani minua kiusataan'. Hän voi kuitenkin epäröidä kertoa tätä tarinaa ääneen, koska yksiselitteistä kiusaamistarinaa ei ole, mutta sen sijaan kilpailevia tarinoita, kuten 'ketään ei kiusata syyttä' tai 'sitä saa mitä tilaa', kyllä löytyy!

#### **6.4 Miten kiusaajasta puhutaan**

Subjektiiivinen tapahtumakerronta jättää luonnollisesti sen toisen osapuolen näkemyksen sivuun. Väkisinkin tulee miettineeksi, mitä kirjoittaja haluaa kirjoituksellaan viestiä. Haluaako hän vain purkaa kiusaamisen aiheuttamaa pahaa oloaan? Haluaako hän vain löytää omille kokemuksilleen oikeutuksen, selityksen, syyn ja viime kädessä syyllisen? Minkälaisena hän näkee kiusaajansa ja miten hän kertoo tästä?

Kirjeissä kiusaaja on toisinaan etäännytetty, eikä hänestä silloin juuri puhuta. Kirjoituspyynnön perusteella se on toisaalta odotettavaakin, koska en pyytänyt kertomaan kiusaajasta. Jos ja kun puhutaan, niin usein negatiiviseen sävyyn.

*Mielessäni hän on aina ja ikuisesti hirviö. Vaikka paha sanoa ihmisestä niin, mutta se on tosiasia, jota häntä kohtaan tunnen, enkä edes yritä kaunistella sitä asiaa mielessäni. (...) Hän on luonteeltaan iloinen ja positiivinen, tottunut olemaan keskipisteenä ja saaman äkkiä huomion itseensä. Hän elää mielestäni aika ihmeellisessä kuvitteellisessa ja lapsellisessa maailmassaan. Siihen kuvitelmaan kuuluu, että hän on hyvä ja korkeamman luokan kansalainen, joka ei halua pahaa kenellekään.*

*Nainen, 30 v., teollinen työ.*

*Hän on ihminen vailla oman arvon tuntemusta, heikko, epärehellinen selkäänpuukottaja. Sen vuoksi hän käyttäytyy melkein pä lapsenomaisesti. Häneltä puuttuu keskustelutaito ja solidaarisuus, koska ei voi myöntää olevansa väärässä. Eikä hänellä ole ihan kaikkea työhön tarvittavaa taitoaakaan. Sen hän tietää itsekkin.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

Kiusaajan pitämällä pahana ihmisenä saatetaan oikeuttaa omaa kokemusta, perustella kiusaajan hirveyttä ja sitä, että kiusaaminen on todella jotain, joka tapahtuu syyttä itselle. Kiusattujen katkeruus kiusaajaa kohtaan on aistittavaa. Tämä on sinällään ymmärrettävää kirjoittamisen ollessa osa kiusaamisen ja selviytymisen yhteenkietoutuvaa prosessia, se on väylä kiusattujen ahdistavien tunteiden ilmaisuun. Kiusaajan negatiivisten ominaisuuksien esiin tuominen tekee omasta kokemuksesta hallittavamman ja kiusaajan pitäminen pahana suojaa itseä.

Toisaalta kiusaajakin inhimillistetään, eikä häntä tekemästään huolimatta pidetä yksinomaan pahana. Aineistossa on esimerkkejä siitä, että omista kokemuksista huolimatta ajatellaan myös kiusaajaa ja välitetään tämän hyvinvoinnista. Kertoivathan kiusatut oikeudenmukaisuudesta tärkeänä arvona: moraalinen identiteetti ei siten välttämättä ole pelkkä ideaali heille, toiminnassa oma hyvä on suhteessa yhteiseen hyvään.

*Tässä tarina, jolla oli ainakin osaston yhdeksän hengen mielestä onnellinen loppu. Mielestäni toista osapuolta olisi tarvinnut hoitaa paremmin. Yhteisiä keskusteluja ei koskaan käyty.*

*Nainen, 58 v., hallinto- ja toimistotyö.*

## 6.5 Kirjoitusten narratiivisuutta etsimässä

Hahmottelen tässä edellisen analyysin pohjalta narratiivisuuden yleisiä perusteita kiusattujen kirjoituksissa. Kaikkiaan niissä voi nähdä olevan melko arkkityyppisiä kertomuksen elementtejä. Tätä tukee esimerkiksi Karvosen (1998) Greimasia ja Courtésia (1982) siteeraava määritelmä kertomuksesta: kertomus on figuratiivinen diskurssi ja koostuu henkilöistä ja näiden toiminnasta toistensa tai objektien suhteen. Kertomuksen edellytetään yleensä esittävän jonkinlaisen kehityskulun tilasta toiseen ajallisen keston puitteissa. Nämä edellytykset täyttyvät kiusattujen kirjoituksissa, kertovathan ne kiusatun ja kiusatun välisestä suhteesta ja kiusaamistapahtumista yhtä hyvin kuin kehityskulusta kiusaamisesta selviytymiseen.

Vaikka olen viimeiseen asti yrittänyt välttää kiusattujen kirjoitusten nimeämistä millään lailla – esimerkiksi uhri-, selviytymis- tai sankaritarinoiksi – huomaan nyt joutuvani tinkimään tästä hieman. En kuitenkaan haluaisi nimeämällä *tyypillistä* kiusatun tarinaa luoda tietynlaista mielikuvaa tai kulttuurista mallitarinaa kiusatun kohtalosta. Silti kirjoitusten narratiivisuuden tulkinnan lähtökohdat ovat aikalailla ilmeisiä. Esimerkiksi venäläisen kansansadun morfologian<sup>28</sup> mukaisesti (Propp 1994, 79; Aaltonen & Heikkilä 2003, 131–134) tarinassa on tiettyjä välttämättömiä toimijoita eli ns. dramatis personaeita. Näitä ovat sankari, roisto, hyväntekijä, auttaja ym. Edellistä ajatusketjua voi jatkaa kiusaamistapahtuman roolittumiseen. Koulukiusaamista tutkinut Salmivalli (1998) näkee kiusaamistapahtumassa toimijoilla olevan erilaisia rooleja. Kiusaamistapahtumassa on uhri, joka joutuu toistuvan negatiivisen käytöksen kohteeksi. Kiusaaja on prosessin 'primus motor', joka paitsi aloittaa kiusaamisen, saattaa jopa yllyttää tai pakottaa muitakin mukaan siihen (Salmivalli 1998, 52). Liittoutumalla kiusaajan kanssa tai kiusaamalla itse pyritään välttämään sitä, ettei vuorovaikutuksessa jouduttaisi heikompaan asemaan ja kiusaamisen kohteeksi. (Adams & Crawford 1992, 82). Apuri on mukana pikemminkin kiusaajan seuraajana tai avustajana kuin aloitteentekijänä. Vaikka hän ei itse aktiivisesti aloita kiusaamista, menee hän siihen helposti mukaan. Vahvistajalle on ominaista myönteisen palautteen antaminen kiusaajalle. Vahvistajat

<sup>28</sup> Sadun morfologialla Propp tarkoittaa satujen kuvausta niiden komponenttien, komponenttien keskinäisten suhteiden sekä komponenttien kokonaisuuden välisten suhteiden avulla. Satujen elementtejä tarkastellaan rakenneyksikön, funktion avulla. Proppilla on yhteensä 31 sadun rakenteen perusyksikköä l. funktiota: esim. konnuus, taistelu, voitto, pelastuminen, tehtävän suorittaminen jne. (Apo et al. 1974, 46–48).



kannustavat kiusaajaa ja ovat yleisönä kiusaamiselle. Ulkopuolinen ei juuri puutu kiusaamistilanteisiin vaan pysyttelee niistä sivummalla. Lisäksi työyhteisössä voi olla puolustajia, jotka asettuvat kiusatun puolelle yrittämällä saada muut lopettamaan kiusaamisen tai tukevat kiusattua muuten. (Salmivalli 1998, 52.)

Kiusattujen kirjoituksissa kiusaaja on paha, roisto. Kiusatusta tulee näin ollen tarinan sankari, joka selviytyy koettelemuksestaan. Karvosen (1988) mukaan sankaruus on vain sankarillisilla teoilla saavutettavaa ja voidaan ansaita vain kriiseissä koeteltavaksi joutumalla. Sankarin toiminnan<sup>29</sup> käynnistää konnuus tai puute. Kiusatun sankaruus saavutetaan kriisistä ja kiusaamisesta selviytymisen kautta. Selviytymisprosessin käynnistimenä on aina tapahtunut kiusaaminen. Karvonen (mt.) jatkaa, että Proppilla toiminnan rakenne perustuu ennen kaikkea kahden henkilöhahmon, sankarin ja konnan toimintaan. Kertomuksen välttämätön funktio on konnuus, siis pahan olemassaolo. Pahuuden tuottamisessa pääsääntönä on antiarvojen kasaaminen johonkin hahmoon – kiusattujen kirjeissä tämä tehdään siis korostamalla positiivisia puolia itsestä ja kiusaajasta negatiivisia, joskaan häneltä ei riistetä kaikkia arvostuksen osatekijöitä.

Strukturalisti Greimas (1980, 206) on Proppin morfologian linjoilla, tosin yleistäen juonirakennemallia lisää kolmeksi aktanttien kategoriaksi<sup>30</sup>. Näille syntaktisille käsitteille voidaan sijoittaa useita henkilöhahmoja eli aktoreita (Karvonen 1988). Erittelemättä tässä sen enempää eri aktanttikategorioita tai Greimasin aktanttimallia yleensäkkään, viitataan sillä vain löyhästi kiusattujen kirjoitusten narratiivisten elementtien tarkasteluun. Greimasin malli (1980, 206) tarinoiden tai narratiivisuuden tarkasteluun on hyvin yleinen, periaatteessa niin yleinen, että sen kautta voidaan tarkastella minkä tahansa tarinan rakentumista. Valo (1997) huomauttaa, että koska Greimasin malli perustuu binäärioppositioihin, se soveltuu minkä tahansa jännitteisen tilanteen tai kehityskulun mallintamiseen. Valon (mt.) mielestä mallia voi soveltaa jopa siten, että periaatteessa tarinassa sankari voi itse antaa tehtävän

<sup>29</sup> Sankarin toiminta kohdistuu pahan poistamiseen eli hyvän palauttamiseen yhteisölle. Sankarihan ei toimi yksinomaan oman etunsa vuoksi, vaan tekee velvollisuutensa ensi sijassa yhteisöä kohtaan. (Karvonen 1988) Metaforisesti tämän voi rinnastaa kiusatun toimimiseen (työ)yhteisön hyväksi – heikompien puolien pitäminen, epäkohtien esille nostaminen jne.

<sup>30</sup> Aktanttiluokat ovat: lähettäjä vs. vastaanottaja, subjekti vs. objekti ja auttaja vs. vastustaja (Greimas 1980, 206; Karvonen 1988). Greimas (1980, 206) mallintaa tämän kuviolla:

Lähettäjä	–	objekti	→	vastaanottaja
Auttaja	→	subjekti	←	vastustaja

itselleen ja olla myös itse sen vastaanottaja. Jos aktanttimallilla halutaan näin kuvata ihmisen sisäisen maailman muutosta – esimerkiksi tässä tutkielmassa kiusaamisesta selviytymistä – on mahdollista, että yksilö esiintyy aktorina kaikissa eri aktanttipositioissa. Binäärioppositioista on kiusattujen kirjoituksissakin kyse: toiminnan (selviytymisen) intentiona on taistelu paha (kiusaamista) vastaan ja selviytymisessä kyse omien kykyjensä näyttämisestä, minkä seurauksena on esimerkiksi omanarvontunnon tai sisäisen mielenrauhan palauttaminen. Kuten Karvonen (1988) toteaa: ”Kertomusta voidaan käyttää elämänhallinnan tarkoituksiin”.

Kiusattujen kirjoitusten rakennetta yleisemmin tarkastellen asiat etenevät niissä temporaalisesti, joskaan tapahtumia ei käsitellä aina kronologisesti. Perheväkivaltaa tarkastellut Riessman (1994, 101) näkee narratiivien rakentuvan kolmeen vaiheeseen jakautuvista tapahtumista: 1) mitä on tapahtunut ennen, mikä on tapahtumien historia (prehistory), 2) itse tapahtuma, välikohtaus (violent incident) ja 3) mitä tapahtuu välikohtauksen jälkeen (aftermath). Kirjoituksissa kirjoittajan työhistoriasta, työpaikan tai työyhteisön olosuhteista ja toimijoista, omasta itsestä tai kiusaajasta kertominen ovat johdantoa, prologia tulevaan. Sitä seuraa itse tapahtuma, kiusaamisen toteutuma. Kiusaamisen seurauksena on kokemus, kiusatun subjektiiviset tunteet. Epilogia on kiusatun selviytyminen, kiusatun reflektiivinen identiteetti-projekti narratiivisen identiteetin muotoumisen kautta. Narratiivien yleinen vaatimus onkin, että niillä on alku, keskikohta ja loppu. Juoni muodostaa kokonaisuuden, johon nähden erilliset osat saavat merkityksensä. (Hänninen 1999, 20; Riessman 1994, 101). Usein juoni viittaa myös tapahtumien järjestykseen ja kausaalisuuteen (Abbot 2002, 194).

Kaikkiaan kiusattujen kirjoituksia voi siis tarkastella koetun uudelleen kertomisena, jolla kiusattu nimeää, tulkitsee, kokemuksellistaa kiusaamisesta seuranneita tunteitaan ja mahdollisesti kasvaa uhrista selviytyjäksi (Riessman 1994, 114). Koska kiusaaminen tapahtuu vuorovaikutteisessa, usein kahdenvälisessä suhteessa se on usein luonteeltaan piilotettua, salailunkin varjostamaa. Kiusaamisen kokemuksellisuus rakentuu kertomisen muodossa, vasta sitten se on julkisesti olemassa. Kerronnan myötä kokemukset jäsentyvät myös laajempaan kulttuuriseen

kontekstiin ja niistä voi löytää universaaleja merkityksiä yksilöllisyydestään huolimatta.

## 7 KIUSAAMISTA, KOKEMUSTA JA TUNTEITA

Tässä luvussa kerron kiusaamisesta, jota kirjoittajat ovat työpaikallaan kohdanneet. Esittelen minkälaista kiusaaminen on ollut kohdistuessaan työhön tai henkilökohtaisiin asioihin. Luvussa kuvailen myös kiusattujen kokemuksia ja tunteita, joita myös analysoin ja tulkitseen. Kiusaamisen kokemus on kiusatulle syvä identiteetin loukkaus. Kiusaamisen kokonaisvaltainen kokemus, häpeän ja syyllisyyden tunteet kietoutuvat yhteen. Kiusaamisen myötä kiusatun identiteetti stigmatisoituu ja kiusaamisen kokemuksesta tehdään helposti näkymätön.

### 7.1 Mitä ja minkälaista kiusaaminen on kiusattujen kertomana

Työpaikkakiusaamista tarkastellaan usein yhtenä ilmiönä, vaikka siinä on itse asiassa kyse hyvin monista erilaisista käyttäytymisen tavoista. Erottelin jo aiemmin (kappaleessa 2.4) työhön liittyvän ja henkilökohtaisen häirinnän (ks. Zapf 1996 ref. Einarsen 1999, Rayner & Hoel 1997, Hoel & Cooper 2000) omiksi alalajeikseen. Aineiston kirjoittajista joka toinen oli kohdannut sekä työhön liittyvää että henkilökohtaista kiusaamista molempia yhdessä, työn kautta ilmenevää kiusaamista joka kolmas ja henkilökohtaista kiusaamista noin joka neljäs.

*Kiusaamisen aloitti eräs työtovereistani. (...) Tilanne alkoi ilkeillä ja asiattomilla huomautuksilla, enkä ottanut asiaa ensin lainkaan vakavasti. (...) Jonkun ajan päästä NN alkoi vaatia, että minun olisi suoritettava ikävimmät työtehtävät myös hänen vuorollaan. Hän syytti minua jatkuvasti virheistä, joita en ollut tehnyt. Ruokataukoja en olisi hänen mielestään saanut pitää. (...) Syyttely oli välillä suoraa, mutta törkeimmät syytökset esitettiin niin epäsuorasti, että niihin oli vaikea vastata. (...) Toinen työkaverini taas keksi ilkeilyn aiheita myös henkilökohtaisista asioista, minkä koin jopa loukkaavampana, koska se meni henkilökohtaisuuksiin ja sisälsi erittäin törkeitä ja valheellisia vihjailuja. Kolmas työntekijä ei ottanut asioihin mitään kantaa. Hän ei osallistunut sanalliseen kiusaamiseen, mutta puhumattomuuteen kyllä.*

*Nainen, 29 v., teollinen työ.*

Edellinen kirjoittaja oli kokenut useita kiusaamisen tapoja. Seuraavassa tarkastelussa onkin syytä erottaa työn kautta ilmenevä ja henkilökohtaiseen kohdistuva kiusaaminen omiksi lajeikseen jo niiden yksilöllisten vaikutusten perusteella.

### 7.1.1 Kiusaaminen ilmenee työn kautta

Työhön kohdistuva kiusaaminen on tehokas, joskin henkilökohtaista kiusaamista epäsuorempi keino härnätä kiusattua. Aineistossa noin kolmannes oli kohdannut pääasiassa työhön kohdistuvaa kiusaamista.

Seuraavassa kirjoittaja kertoo kohdanneensa mitä moninaisimpia työhön liittyviä kiusaamisen tapoja:

*Kiusaamistapoja on ollut organisaatiosta tiputtaminen, jättäminen ilman työhuoneen ilmanvaihtokonetta (muut saivat) (...) jättäminen ilman lomarahoja, jättäminen ilman koulutusta ja koulutusinformaatiota, kehityskeskustelujen käymättä jättäminen (...) peruuttaminen autolla tahallaan päälle parkkipaikalla (...) epärealististen aikataulujen laatiminen työlle hiostusmielessä, kokouskutsujen aktiivinen unohtaminen toistuvasti, luottamusmiehelle kuuluvien ylityötietojen luovuttamisen estäminen jne (...) lopulta töiden pois ottaminen kokonaan.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Aineistossa työhön liittyvinä kiusaamisen tapoina olivat yleisimmin: ammattitaidon tai työsuorituksen vähättely, sen kyseenalaistaminen tai 'kyttäminen'; yleinen työnteon vaikeuttaminen, esim. ei annettu työrauhaa tai määrättiin epärealistisia aikatauluja työn suorittamiselle; töitä oli liikaa tai liian vähän; työt olivat raskaita, vaikeita tai ikäviä; työt eivät kuuluneet työnkuvaan; työtehtäviä muutettiin yksipuolisesti tai työtehtävät annettiin muille; työntekijällä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa omien työtehtävien hoitoon; asioista ei tiedotettu tai työhön ei perehdytetty. Kiusaamista oli myös työaikojen tai taukojen vahtiminen, ja kiusaaminen kohdistui myös palkkaukseen, lomien pitämiseen tai koulutukseen liittyviin asioihin. Usein kiusaaminen ilmeni myös mielivaltaisuutena sääntöjen suhteen sekä näistä juontuvana yhteistyöhaluttomuutena tai uhkailuna.

*(...) esimieheni määräsi minut 'siivoushommiin'. Osaston tilat olivat täynnä erilaista toimistotavaraa, kukaan ei ollut vuosikymmeniin tyhjentänyt nurkkia. Otin homman vastaan ja ajattelin, että mikäs siinä, kai sitä vähän aikaa roikkuu vaikka höllässä hirressä. (...) Aina sopivan tilaisuuden tullen minulle näytettiin pienillä eleillä kaapin paikka. Koin sen epäoikeudenmukaisena, sillä mielestäni olin asennoitunut positiivisesti alusta alkaen enkä ansainnut sellaista.*

*Nainen, 58 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kaikkiaan työhön kohdistuva kiusaaminen loukkaa työntekijän omaa tilaa, sekä työntekijän omaa määräysvaltaa työstään ja tätä kautta itsestään. Kyse on niin sosiaalisesta kuin fyysisestä tilasta. Tässä on Kortteisen (1997, 153) mukaan kyse siitä, että yksilöllä on mahdollisuus oman harkintansa ja ammattitaitonsa mukaan ohjata omaa työskentelyään. Kun ammattitaito, oma harkinta ja kyky työn tekemiseen kyseenalaistetaan, työntekijä tuntee syystäkin itsensä nöyryytetyksi käskyläiseksi.

Työn kautta ilmenevään kiusaamiseen liittyy usein muutakin kuin suoranaista ihmisten välistä kiusaamista. Tällöin puhutaan kasvottomasta byrokratiasta, institutionalisoituneesta kiusaamisesta (Vartia-Väänänen 2003, 10–11). Sitä ilmentää esimerkiksi työpaikan käytännöt koskien ylittöitä tai poissaoloja.

*Ensimmäinen asia (...) oli vapaapäivien pois ottaminen minulta listasta. Hän olisi antanut minulle vain viisi vapaapäivää, vaikka niitä lain mukaan kuuluu olla kuusi. Keskustelimme asiasta ja hän perustelikin näkemystään, mutta kun uhkasin viedä asian eteenpäin, hän antoi minulle kuudennen vapaapäivän. Jälkeenpäin jäi tunne, että minä olin syyllinen ja minun olisi pitänyt suostua tekemään töitä viidellä vapaapäivällä.*

*Nainen, 46 v., sosiaali- ja terveysala.*

Tietyt käytännöt on saatettu legitimoida työpaikan kiistämättömiksi säännöiksi, ja niillä saatetaan ylläpitää epävarmuutta työsuhteen ehdoista tai jopa pelkoa työpaikan menettämisestä. Käytännöt ovat organisaation välineitä kontrolloida työntekijöitään. Näissä käytännöissä niitä toteuttavat (usein esimiehet) ovat persoonattoman vallan välikappaleina, koska organisaatio ei sinällään voi kiusata. (Liefoghe & MacKenzie Davey 2001, 380–388.) Toisaalta institutionalisoitunut, organisaation käytäntöihin perustuva kiusaaminen on esimiehille usein keino perustella vallankäyttöään tai jopa mielivaltaansa.

### **7.1.2 Kun kiusaaminen on henkilökohtaista**

Vaikka aineiston kirjoittajat olivat kohdanneet vähemmän henkilökohtaista kuin työhön kohdistunutta kiusaamista, miellettiin se usein jopa kipeämmäksi kuin työhön liittyvä. Pääasiassa henkilökohtaista kiusaamista oli kohdannut neljännes aineistosta.

*Yksi ikävimmistä kiusaamisen tavoista on ollut maineeni ryvettäminen. Olen hyvin työsuuntautunut ja käytän aikani tiivistä työntekoon. Koska toiminnastani ei ollut kenelläkään huomauttamista, oli uskottavampaa pysyä henkilökohtaisilla linjoilla, joita ei voinut todistaa. Hän levitti laajalti perättömiä juoruja ja sanoi minulle, että se on niiden vika, jotka uskovat. Hän sai monen uskomaan, että minä olin konfliktien aiheuttaja, olinhan jo niin monta kertaa hänelle suuttunut työni vaikeuttamisen vuoksi. Olin monien silmissä muuttunut vaikeaksi.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Omaa henkilökohtaista tilaa ilmentää julkisen ja yksityisen, goffmanilaista (1959, 1967) dramaturgista sosiologiaa mukaillen näyttämön eli julkitilan ja takahuoneen eli yksityisen tilan, erottelut. Henkilökohtaiseen kohdistuva kiusaaminen kohdistuu yksityiselle, omimmalle alueelle. Työn voi pitää etäämmällä henkilökohtaisesta identiteetistä, mutta henkilökohtaisia persoonaan liittyviä asioita, kuten esimerkiksi puhetapaa, ulkonäköä tms. on vaikeampi muuttaa. Ikä on myös henkilökohtaiseen identiteettiin kuuluva seikka ja aineistossa muutama kirjoittaja mainitsikin kohdanneensa erilaista ikäsyryntää.

*Yhtiö antoi mahdollisuuden siirtyä vapaaehtoisesti varhaiseläkkeelle, korostaen kuitenkin, ettei ketään pakoteta. (...) Kohdalleni tuli kutsu hänen luokseen, jolloin sain laskelman eläkkeelle siirtymisen edullisuuksista nyt, siis vuonna 1988, täytettyäni 50.*

*Mies, 66 v., teollinen työ.*

*Pomo oli ymmärtäväinen ja halusi varmaan vilpittömästi auttaa, vaan ei osannut. Hän oli puun ja kuoren välissä – minä nuori ja uusi työntekijä ja vanha, jo kauan talossa ollut työnjohtaja.*

*Nainen, 24 v., teollinen työ.*

Henkilökohtaisiin asioihin kohdistuva kiusaaminen loukkaa niin henkilökohtaista, sosiaalista kuin moraalistakin identiteettiä. Siinä missä kiusaaminen ilmenee työn kautta ja lievimmillään haittaa vain työntekoa, henkilökohtainen kiusaaminen horjuttaa perustavammin yksilöä. Giddensin (1991, 46–47) mukaan sosiaalisen vuorovaikutuksen mukanaan tuomat pelot ja luottamus toisiin kietoutuvat tiukasti yhteen, ilmentäen siten yksilön ontologisen turvallisuuden peruselementtejä. Jokapäiväisten rutiinien ja kohteliaisuussääntöjen noudattaminen vuorovaikutuksessa suojaavat yksilön itsetuntoa sekä käsitystä omasta itsestä, sosiaalisesta identiteetistä ja statuksesta. Hyökkäys niitä kohtaan on kiusaajan avoin sodanjulistus kiusatulle.

*Kiusaajani oli julistanut henkilökohtaisen sodan minua vastaan. Hän uhkasi, ettei siinä sodassa ole kompromisseja, ei rauhan mahdollisuutta ja että hän ei kaihdakaan mitään keinoja sen sodan voittamiseksi. Paluuta normaaleihin väleihin ei hänen mukaansa ollut (...) Otteet kovenivat ja todelliset uhkailut alkoivat tyyliin 'jos mennyt vuosi olikin vaikea, saat tulevana tuntee selkäpiissäsi mitä on olla todellisen mulkun kanssa tekemisissä'.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Sodassa ei keinoja todellakaan kaihdeta: kirjoittajat kertovat aineistossa mitä moninaisimmasta henkilökohtaisiin asioihin kohdistuvasta kiusaamisesta ja kuvaavat näitä tapoja hyvin monisanaisesti. Tosin kiusaamistapojen kielellisessä kuvailussa on huomattava, että niitä ilmentävät sanat ovat usein lähes synonyymisiä merkitykseltään. Aineistossa henkilökohtaista kiusaamista on esimerkiksi piikittely, nälviminen, nimittely, pilkkaaminen ja haukkuminen (ulkonäön, puheen tms. arvostelu).

*(Kiusaaminen oli) työni halveksimista, nälvimistä, puheeni matkimista, ulkonäköni arvostelua yms. (...) Kiusaaja ei pystynyt puhumaan minulle normaalilla äänensävyllä, ei kuunnellut, ei vastannut kysymyksiini, ei puheluihini ja ajoi minut ulos osastoltaan.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kirjoittajat kertoivat henkilökohtaisen kiusaamisen olleen myös vähättelyä, aliarviointia, epätasa-arvoisena pitämistä, moittimista ja perusteetonta syyttelyä. Sitä oli yhtä lailla juoruilu, mustamaalaaminen, syntipukiksi leimaaminen, selän takana puhuminen, suosikkijärjestelmät ja kanteleminen. Kirjoittajista tuntui pahalta heihin kohdistunut välinpitämättömyys, eristäminen, puhumattomuus, välttely ja liittoutuminen heitä vastaan. Kiusaamista oli osoitettu myös olemalla ivallinen ja epäkohtelias tai osoittamalla halveksuntaa ilmeillä tai eleillä. Julkinen nöyryyttäminen ja nolaaminen olivat myös keinoja kohdistaa kiusaaminen henkilökohtaisesti.



(...) otin suunnan kohti tietokonettani leimatakseni ulos töistä. Koppi oli tietysti täynnä porukkaa, ehkä viisi tai kuusi henkeä. Joku selitti parhaillaan mitenkä 'se ei sinne palaveriin tule, vaatisihan se helvetisti sosiaalisia taitoja'. Puolessa välissä lausetta mä olin päässyt siihen huoneeseen, jolloin puhujaa lukuun ottamatta kaikki alkoivat tuijottaa meikäläistä ja kahden sekunnin päästä porukka nauroi sellaista varovaista naurua samalla kun ne kuspääät katseli mua sellaisin halveksivin säälin-inhon-ihmetyksen – sekaisin, hymyilevin kasvoin. Puhuja ei menettänyt pokkaansa vaan veti tynesti lauseen loppuun samalla kun meikäläinen jo leimasi tärkein käsin. Tietysti mä tajusin heti mistä siinä oli kyse, siitä ei ollut epäilystäkään. Ne puhui musta. Ja tässä vaiheessa kaikkien kuuluu sanoa että mä vaan kuvittelen tämän kaiken. Jos se vaan olisikin niin, mutta kun ei.

Mies, 27 v., teollinen työ.

Aineistossa kiusatut kertoivat, että heitä on uhkailtu ja painostettu fyysisellä väkivallalla sekä mielenterveyden kyseenalaistamisella, häiritty puhelimitse, määrätty puhutteluihin tai ivattu kirjallisesti.

Kiusaamiseksi kokemani toiminta on ollut työyhteisön ihmisten suhtautumista minuun: halveksuntaa aliarviointia ja muuta sellaista. Toisaalta mua on epäilty niin narkkariksi kuin hulluksikin. Narkkariksi en itseäni ainakaan tunnusta.

Mies, 27 v., teollinen työ.

Kun kerroin kiusaamisesta, minut lähetettiin lääkäriin sillä perusteella, etten pysy työkykyisenä, jos välitän sellaisesta. (...) Minut pakotettiin taas lääkäriin, jotta 'työkykyni' paranisi.

Nainen, 67 v., palvelutyö.

(Kiusaajan) toimintatavat olivat hyvin hienovaraisia. Hän usein harrasti sitä ollessamme kahden. (...) Hän saattoi pitää minulle puhutteluja siitä, kuinka minut tulee toimia tietyssä tapauksessa.

Nainen, 46 v., sosiaali- ja terveysala.

Kiusaamista on ollut myös henkilökohtaiseen omaisuuteen puuttuminen, kuten tavaroiden tonkiminen ja postien avaaminen tai jopa suoranainen omaisuuteen kohdistuva ilkiä.

Olivat huomanneet toiset, että tämä (kiusaaja) penkoi minun henkilökohtaisia laatikoita, ja sanoivat että pitäisin varani. Se tuntui hirveältä. Onneksi ei ollut mitään salattavaa.

Nainen, 55 v., hallinto- ja toimistotyö.

### 7.1.3 Henkilökohtaisen kiusaamisen kipeys

*Henkinen väkivalta voi olla vielä raskaampaa kestää kuin fyysinen.*

*Nainen, 41 v., sosiaali- ja terveysala.*

Jotkut kirjoittajat vertaavat henkilökohtaiseen kohdistuvaa kiusaamista jopa henkiseen raiskaukseen, josta on keinolla millä hyvänsä pystyttävä puhdistautumaan. Oma yksityisyys ja etenkin fyysinen koskemattomuus on pyhä asia. Näin ollen raiskausmetafora on helppo rinnastaa myös fyysiseen väkivaltaan, joka sekkin tai pikemminkin ehkä sen uhka on hyvin usein kiusaamisessa läsnä.

*Pahinta kiusaamisessa on ollut se, että toinen on katsonut oikeudekseen tehdä sellaista, mikä kajoaa yksityisyyteeni. Olen sitä mieltä, että jokaisella on oma reviiri, jota ei ylitetä sanoilla eikä ruumiillisesti ennen kuin toinen antaa luvan.*

*Nainen, 42 v., teollinen työ.*

Husson (2003, 47) mukaan henkisen ja fyysisen väkivallan toisistaan erottelemisen on perusteltua, mutta se on myös usein ongelmallista. Fyysinen väkivalta tai sen pelkkä uhka on myös henkisesti vahingoittavaa. Henkisellä väkivallalla voi yhtä hyvin olla myös ruumiillisia vaikutuksia. Tätä analogiaa edelleen kehitellen voisi ajatella fyysisen väkivallan aiheuttamien haavojen kuitenkin paranevan nopeammin (vähättelemättä yhtään fyysisen väkivallan kipeyttä, koskettavuutta ja vakavuutta), kuin henkisen. Itse asiassa parisuhdeväkivaltaa tutkineen Husson (2003, 203–204) mukaan sitä kokeneet naiset pitävätkin henkistä kärsimystä ja emotionaalista ahdistusta jopa pahempana kuin fyysisen väkivallan seurauksia. Mustelmat ja ruhjeet paranevat, mutta jättävät jälkensä. Samoin jättää kiusaaminen.

*Minulle se raja on kulkenut siinä, missä olen kokenut seksuaaliset huomautukset ja kosketukset vastenmielisinä, siinä missä maineeni on loukattu, työtäni tahallisesti vaikeutettu, henkisesti ja fyysisesti uhkailtu, ja kaiken lisäksi avunpyyntöihini suhtauduttu esimiesten taholta piittaamattomasti. Olkoot työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta miten subjektiivisia kokemuksia tahansa, ne ovat totisinta totta minun elämässäni. Itse olen vastuussa niiden seurauksista nyt ja tulevaisuudessa.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

### 7.1.4 Sukupuolittunutta kiusaamista

Loukkaavaa on myös sukupuoleen kohdistuva kiusaaminen, johon jo edellä johdattelin. Sukupuolittunut kiusaaminen ilmenee aineistossa niin nimittelynä kuin suoranaisena fyysisenä ahdisteluna.

*Kiusaaminen ilmenee piikittelynä ja sukupuoleen vetoamisena, kuten 'onpas taas munatonta touhua' tai 'naiset pois firmasta, että saadaan miehille töitä'. (...) Keski-ikäinen esimies arvosteli naisia vanhoiksi vaihdevuosi-ikäisiksi hankaliksi työntekijöiksi, joiden tilalle pitäisi saada nuoria naisia.*

*Naiset, 29 v ja 56 v., sosiaali- ja terveystieteet.*

Haluan tässä korostaa sukupuolittunutta, etenkin naisiin kohdistuvaa kiusaamista, vaikka tutkimusten<sup>31</sup> mukaan (esim. Einarsen & Sørum, 1996) varsinainen sukupuolinen häirintä on vähemmän yleinen kiusaamisen muoto (Mikkelsen & Einarsen 2001, 405). Aineistossa sukupuolittunut kiusaaminen erottui ja siitä oli mainintoja yllättävän paljon, jopa joka viides naiskirjoittaja kertoi sukupuolittuneen kiusaamisen jostain muodosta. Joka kymmenes kertoi kokeneensa suoranaista sukupuolista häirintää yhdessä työhön ja henkilökohtaisiin asioihin kohdistuvan kiusaamisen kanssa. Tämä sukupuolittuneen kiusaamisen korostuminen aineistossa johtunee siitä, että kirjoittajista moni nainen työskenteli perinteisesti miehisenä pidetyillä aloilla, kuten esim. teollisuudessa.

*Olin ensimmäinen nainen siinä paikassa. (Kiusaaja) suhtautui minuun aluksi varauksella, joskus kun tauolla porukassa juteltiin, hän ei ottanut minua koskaan huomioon vaan puhui ohi. Ajattelin, että se varmaankin johtuu siitä, että hänen oli vaikea hyväksyä sitä, että sinne oli tullut nainen töihin. (...) Sitten hänen suhtautumisensa alkoi muuttua. Hänestä tuli äärettömän tuttavallinen, neuvoi ja ohjasi liiankin kanssa. Sitten alkoi soittelu, pienessä kännissä. (...) (Kiusaaja) piti ärsyttävää hymyilyä ja naureskelua. Vilkuili ja hymähteli. Työmaalla hän oli 'kohtelias', aukoi ovia ja päästi kulkemaan edellään. Hän kulki takanani niin lähellä, että tunsin hengityksen hiuksiini ja välillä olin tuntevani että hän kosketti selkään. (...) Ruokataukoni hän pilasi tuijottamalla ja naureskelemalla.*

*Nainen, 42 v., teollinen työ.*

<sup>31</sup> Tutkimuksissa käsitellään sukupuolista tai seksuaalista häirintää yleensä itsenäisenä ilmiönä, ei niinkään henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen yhtenä ilmenemismuotona.

Tätä sukupuolittunutta, erityisesti naisiin kohdistunutta kiusaamista voi yrittää selittää sillä, että Lundgrenin (1992 ref. Husso 2003, 87) mukaan naiseus ja naisen seksuaalisuus edustavat (henkisen) väkivallan tekijälle jotain, mikä uhkaa hänen sisäistä järjestystään, ja on siksi pelottavaa. Tämän voi nähdä yhteiskunnallisten järjestysten ylläpitämisen osaksi tai oireeksi kulttuurissa, jossa on ollut mahdollista 'lyödä nainen paikoilleen' (Husso 2003, 88).

Naisiin kohdistuvan kiusaamisen erikoislaatuisuus tulisikin ottaa tutkimuksessa huomioon. Naiset joutuvat sekä naisten että miesten kiusaamisen kohteeksi, kun taas miehiä kohtaan henkistä väkivaltaa harjoittavat lähinnä miehet. (Leymann 1986 ref. Einarsen 1996, Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 37). Naiset eivät ole vain useammin uhreja, kiusaamiseen liittyy usein sukupuoleen perustuvia syrjiviä asenteita. Työpaikkakiusaamisen ja sukupuolisen häirinnän välillä on keskinäinen yhteys, sukupuolinen häirintä on vain askel pidemmälle kiusaamisen prosessissa. Molemmissa on kyse toisen nöyryyttämisestä ja pitämisestä alempiarvoisena. (Euroopan Parlamentti 2001a.)

On muistettava, että miehiäkin kiusataan työpaikallaan, mutta usein eri tavoin kuin naisia. Naisia kiusataan epäsuoremmin ja kiusaaminen on usein vaikeasti havaittavaa, kun taas miehiin kohdistuva kiusaaminen on helposti havaittavaa ja suurempaa, kuten esim. työsuorituksen kritisointia. (Vartia-Paananen 1992, 23; Salin 1999, 9.) Sukupuolten välisiin eroihin saattaa vaikuttaa miesten ja naisten erilainen tapa määritellä ja tunnistaa ilmiö. Miehet saattavat helpommin pitää esim. vitsailua työpaikan normaalina vuorovaikutuksena, kun taas naiset kokevat ja tulkitsevat sen henkiseksi väkivallaksi. Naisten voi olla myös helpompi kertoa joutuneensa kiusaamisen kohteeksi, kun taas miesten oletetaan olevan paksunahkaisempia ja kestävämpiä rankempaa sanailua (Sutela & Lehto 1998, 20.) Naiset saattavat lisäksi olla yleisemmin mukana työpaikan ristiriitatilanteissa ja kokea itsensä näissä useammin puolustuskyvyttömiksi (Hanken pressmeddelande 2003).

## 7.2 Kiusaamisen kokemus

Kaikkiaan kiusaamisen kokemus kiusatuille on hyvin koskettava. Se vaikuttaa niin työhön kuin muihin elämänalueisiin. Kokemus hiipii kiusatun elämään salakavalasti, usein kestää jopa jonkin aikaa huomata tai myöntää se kiusaamiseksi. Kiusaamisen kokonaisvaltaista kokemusta kuvaa sen lohduttomuus: pakotietä kokemuksista haetaan jopa itsetuhoisista ajatuksista. Seuraavassa tarkastellaan kiusattujen yksilöllisiä kokemuksia kiusaamistapahtuman seurauksena

### 7.2.1 Kokemuksen kokonaisvaltaisuus

Aineistossa reilu puolet kirjoittajista määritteli kokemustaan hyvin kokonaisvaltaiseksi. Kiusaaminen on koko ajan mielessä, henkisesti raskas tilanne heijastuu perhesuhteisiin ja työntekoon. Kiusaamisen seurauksena työnteko tulee vastenmieliseksi ja ahdistavaksi sekä työmotivaatio heikkenee. Monilla on psykosomaattisia, psyykkisiä tai jopa fyysisiä oireita. Kirjoittajat kärsivät yleisesti väsymyksestä, uupumuksesta, erilaisista stressioireista sekä uni- ja nukkumisvaikeuksista.

*Olin masentunut ja toivoton. Kärsin nukahtamisvaikeuksista ja valvoin usein aamun tunneille saakka, kun mietin näitä asioita. Olin kotona kireä ja pahantuulinen ja inhosin ajatustakin töihin lähtemisestä. (...) Päätäni särki, niskat ja hartiat olivat jumissa. Aivan selvästi psykosomaattisia vaivoja.*

*Nainen, 46 v., sosiaali- ja terveysala.*

*(Kiusaamisesta ja muista henkilökohtaisesti kipeistä asioista) lähti purkautumaan eräänlainen vyyhti kaikkea sisäistä paskaa... lopputulos sen vuoden viimeisinä kuukausina oli se etten nukkunut pariin kuukauteen silmäystäkään, ulvoin, huusin, heittelin tavaroita kotona ollessani ja työajat menivät kuin horroksessa. Kun muut yöllä nukkuivat, minä tuijotin ikkunasta katulamppuja ja mietin olenko oikeasti edes olemassa.*

*Nainen, 33 v., kaupallinen työ.*

Leymanin (1986, 24) mukaan oireet etenevät seuraavasti: kiusatulla on aluksi yleisesti huono olo ja esimerkiksi unihäiriöitä, hän tuntee itsensä lannistuneeksi ja saamattomaksi. Myöhemmin henkinen tasapaino järkkyy stressin takia ja kiusatulla saattaa olla posttraumaattisia stressioireita. Sitten kiusattu kokee yleisiä

pelkotiloja ja on masentunut. Tutkimusten mukaan kielteisen käyttäytymisen kesto ja useus vaikuttavat koettuihin oireisiin. Masentuneimpia ovat ne, joita on kiusattu usein, lähes päivittäin ja pitkään; puolesta vuodesta kahteen vuoteen. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 59; Mikkelsen & Einarsen 2001, 404.) Kiusaamisen seurausten tarkastelussa voi olla kuitenkin vaikeaa erottaa niitä syistä: kiusaamisella on vaikutusta yksilön terveyteen, mutta valikoituvatko kiusatuiksi juuri ne, joilla on taipumusta masentuneisuuteen ja ahdistuneisuuteen? (Quine 1999, 231). Huomionarvoista näissä työpaikkakiusaamisen terveydellisissä seurauksissa on ennen kaikkea se, että kiusaamisen loppumisenkaan ei näytä poistavan ongelmaa. Kiusaamisen loputtuakin kiusatut kärsivät edelleen niin psyykkisistä kuin somaattisistakin vaihoista huomattavasti useammin kuin ne, jotka eivät ole joutuneet kiusaamisen kohteeksi. (Sutela & Lehto 1998, 22–23.)

Huolimatta kiusaamisen kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta tai sen kokemisesta aiheutuneista terveydellisistä oireista, sitä keuhetaan usein yllättävän sitkeästi.

*Kestin kuin sissi. Välillä tuli pahojakin piikkejä, mutta poistuun paikalta ja purin hammasta. En ottanut yhteen.*

*Nainen, 33 v., sosiaali- ja terveysala.*

Usein kestää jopa jonkin aikaa huomata, mitä työyhteisössä tapahtuu. Itseen kohdistuvaa negatiivista käytöstä ei välttämättä aluksi edes haluta myöntää tai uskoa kiusaamiseksi, koska se koetaan niin epäoikeudenmukaiseksi. Asioita yritetään selittää itselle parhain päin tai uskotaan niiden muuttumiseen. Kiusatut kertoivat kuitenkin jossain vaiheessa tulleen taitekohdan, missä mitta täyttyy.

*Olen itse aiemmin työskennellyt useassa eri yrityksessä, eikä minulla ole ollut aiemmin kenenkään työntekijän tai esimiehen kanssa mitään ongelmia. Siksi tilanne vaikutti minusta oudolta ja en heti osannut reagoida siihen. Olin vain tyrmistynyt koko tilanteesta. (...) Kestettyäni kiusaamista melkein vuoden ilmoitin pomolleni etten halunnut jatkaa työsuhteamme. Kerroin lähden syyksi henkilökohtaiset syyt, vaikka totuushan oli toinen. En enää jaksanut. Lähden kortistoon mieluummin kuin keuhin sitä oloilaa. Minulla ei ollut muuta vaihtoehtoa. Olisin romahtanut lopullisesti, jos olisin jatkanut siinä yrityksessä.*

*Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Käännekohta voi olla valintatilanne, jossa kiusattu haluaa säilyttää henkisen terveytensä työpaikan jättämisen uhallakin.

*Lopulta tajusin, että minulla on tasan kaksi vaihtoehtoa: joko lähden pois tai sairastun psyykkisesti ja syön psyykelääkkeitä lopun ikääni.*

*Nainen, 46 v. sosiaali- ja terveysala.*

### 7.2.2 Kokemuksen lohduttomuus

Kiusaamisen kokemuksen lohduttomuutta, kaiken alleen peittävyyttä kuvaa se, että kiusatuilla on ollut itsetuhoisia ajatuksia.

*Oloni oli tosi huono, huimasi, olin väsynyt, ahdistunut, välillä toivoin kuolevani. Joskus kävi mielessäni sekin, että lopettaisin elämäni toimistolla, jolloin heille olisi 'iloinen yllätys' aamulla. Tosiasiassa en olisi sitä pystynyt tekemään, mutta ajatuksissani kävi kaikki mahdollinen, miten asian saisi ratkeamaan.*

*Nainen, 42 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Aineistossa kirjoittajat mieltivät jopa itsemurhaa yhtenä keinona päästä eroon kiusaamisesta. Vaikka kirjoittajat mainitsevat, että heillä on ollut itsetuhoisia ajatuksia, ne ovat ehkä enemmänkin kiusattujen hätähuutoja, kokemuksia lohduttomuudesta ja kertovat kokemuksen läpitukenavuudesta, kuin siitä että nämä ajatukset olisivat välttämättä loppuun asti reaalisia tai todellisia vaihtoehtoja kiusatuille. Nähdäkseni nämä hätähuudot ilmentävät kiusattujen viimesijaista keinoa ottaa oma elämänsä hallintaan (Giddens 1991, 73), mahdollisuutta ainakin kuvitteellisesti voittaa kiusaajansa sanomalla näin viimeisen sanan. Periaatteessahan ihminen ei voi päättää kuolinhetkeään, mutta Giddensin (1991, 50) mukaan tietoisuudella lopullisuudesta yksilö voi ainakin kuvainnollisesti hallita ajallisuutta, ja viittaamalla itsetuhoisiin ajatuksiin kiusattu hakee näin eräänlaista lohtua lohduttomuuteensa.

*Mä olin loppu. Jestas mä olin l-o-p-p-u. Niin lyöty kuin vain elossa oleva ihminen olla voi. (...) Jotenkin tuli fiilis että vitun väliä, ei mikään muutu mistään eikä koskaan, hulluna mua pidetään kuitenkin. Samalla mä kelasin että illalla kun vedän kännit mä varmaan tapan itteni. Se tuntui niin saatanan hyvältä ajatukselta. Sitten mä kävelin helvettiin sieltä sanomatta kenellekään mitään.*

*Mies, 27 v. teollinen työ.*

Silti täysin tuulesta temmattuja vailla todellisuuspohjaa itsetuhoiset ajatukset eivät ole: kiusaamistutkija Leymann (1988) on arvioinut, että vuodessa tehdään jopa

useampia satoja itsemurhia kiusaamisen seurauksena (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 61). Tässä kohdin voi tietenkin miettiä sitä, että monelleko kiusatulle itsemurha on ollut ratkaisu – hehän eivät ole enää kirjoittamassa, tarinaansa kertomassa.

### 7.3 Kiusaamisesta aiheutuneita tunteita

Tunteita ovat mielihyvän, mielipahan tms. sävyttämät tietoiset elämykset, tunnetilat ja emootiot (Haarala et al. 1994, 354). Yleisesti oletetaan, että ihmisillä on universaalisti muutamia perustunteita, kuten ilo, hämmennys tai yllätys, suru, inho, viha ja pelko sekä näistä lukuisia johdannaisia (Darwin 1872, Ekman 1985 ref. Gleitman 1991, 484). Vihantunteen johdannaisia ovat niin raivo, kiukku, ärtymys, kuin harmistuneisuus. Suru saattaa olla yleistä alakuloa, apeutta, ilottomuutta, epätoivoisuutta tai masentuneisuutta. Pelosta kielii ahdistus, hermostuneisuus tai epäluuloisuus. Yllättymistä on hämmästyminen tai järkytys. Inhoa ilmentää halveksunta, vähättely, vastenmielisyys ja torjunta. (Goleman 2000, 341–342.)

Kipeää kokemusta kuvaa se, että siinä kietoutuvat yhteen yksittäiset tunteet kuten pelko, yksinäisyys, häpeä, syyllisyys, eristyneisyys, alistuneisuus, väsymys ja omien tunteiden tai kokemuksen oikeutuksen epäily (Husso 2003, 205). Aineistossa kiusattujen alemmuuden tunteet, epätasa-arvoisuuden tunteet ja itsensä kyseenalaistaminen esimerkiksi herkkyyden tai tunnereaktioiden johdosta nousevat usein esiin. Kiusatut ovat nöyryytettyjä, nujerrettuja, katkeria, vihaisia, kokevat menettäneensä niin ihmisarvon, kuin itse- ja omanarvontunnonkin. He ovat vihaisia, ärtyneitä, turhautuneita, loukattuja, ahdistuneita, kireitä, pahantuulisia, epävarmoja sekä pelkäävät epäonnistumista, henkistä romahdusta ja viime kädessä jopa toisia ihmisiä. Aineistossa vähintään joka toinen mainitsi joitain näistä tunteista, yleensä useampia niistä.

*Tuntui, että minut oli työnnetty ulkopuolelle. (...) Tunsin itseni täysin tarpeettomaksi ja yhteiskunnan ulkopuolella olevaksi. Liian kauan olin tuijottanut peiliin ja etsinyt vikaa itsestäni.*

*Nainen, 62 v., hallinto- ja toimistotyö.*



*Koin hyvin selvästi, etten ollut milloinkaan tarpeeksi hyvä, tuottava tai tehokas töissäni vaikka miten yritin. Aina tein liian hitaasti tai huolellisesti hommat (...) En tiedä sitten olinko vain liian herkkä ottamaan itseeni.*

*Nainen, 24 v., teollinen työ.*

### **7.3.1 Kiusatun häpeä ja syyllisyys**

Ihmiset kykenevät myös mainittuja perustunteita monimutkaisempiin tunteisiin, joihin liittyy usein moraalinen ulottuvuus ja minätietoisuus eli kyky nähdä omaa käyttäytymistään myös ulkopuolisen silmin (Helkama et al. 1998, 173). Näitä tunteita ovat häpeä, syyllisyys, viha ja pahoillaan oleminen (Gleitman 1991, 487–488). Moraalinen viha ja suuttumus oikeutetaan subjektiivisella arviolla vääryyden kokemisesta, ja ne perustuvat toisen käyttäytymisen arviointiin. Häpeä ja syyllisyys ovat taas oman heikkouden aiheuttamia tunteita ja perustuvat oman käyttäytymisen arviointiin sosiaalisten vaatimusten pohjalta. Häpeä on kokonaisvaltaisempi tunne kuin syyllisyys: häpeävä häpeää itseään, syyllisyudentuntoinen katu tekoaan. Häpeä johtaa välttelyyn. (Helkama et al. 1998, 173–175; Gleitman 1991, 487–488.)

*(...) ajattelin varmaan alkuun, että jospa se syy onkin minussa. Häpesin kiusatuksi joutumistani ja yritin olla vahva, olemalla kuin en olisi huomannut mitään.*

*Nainen, 46 v., sosiaali- ja terveysala.*

Scheffin (1990, 12, 15–18) mukaan ihmisten välisissä suhteissa häpeä (shame) ja ylpeys (pride) ovat perustavanlaatuisia tunteita. Kuitenkin modernin yhteiskunnan individualismia painottava eetos tukahduttaa ja kieltää nämä tunteet. Häpeä uhkaa sosiaalisia siteitä ja sitä pyritään välttämään kaikin tavoin. Scheff viittaa häpeän mekanismeissa Goffmaniin (1967), joka liittyy hämmennyksen (embarrassment) kasvotyöhön ja vaikutelmien hallintaan; itselle tai toiselle aiheutettua häpeää ja hämmennystä tulisi välttää viimeiseen asti. Hämmennyksenä itsekontrolli heikentyy ja silloin helposti hermostutaan. Hämmennys on itselle sinällään tunnereaktiona epämielinen ja se uhkaa vuorovaikutteista tilannetta. Hämmennystä pidetään heikkouden, alemmuuden, alhaisen statuksen, syyllisyyden tms. osoituksena. Hämmennyksen tukahduttaminen ja kätkeyminen loppuu, kun tunteita seuraa avoin tunnereaktio, kuten esimerkiksi itku tai raivo. (Goffman 1967, 100–103.)

*Häpesin tilaani, sillä minusta oli kamala jo ajatus, että työnantaja evää minulta palkan, mutta minä vaan jatkan työntekoa. Olin niin nujerrettu kuin olla voi. (...) Kun pääsin lomalle, tulin kotiin ja itkin, tai oikeastaan huusin suoraa huutoa ensimmäisen viikon. Minut oli lyöty maahan, poljettu lokaan, eikä minulla ollut enää edes ihmisarvoa.*

*Nainen, 58 v., palvelutyö sekä hallinto- ja toimistotyö.*

Siltalan (1994, 279–280) mukaan häpeä onkin fenomenologisesti ajateltuna eräänlainen sisäänpäin tapahtuva räjähdys, joka lamauttaa ja pysäyttää. Häpeä synnyttää raivoa, joka kohdistuu sekä itseen että toisiin. Häpeävä kokee itsensä vastenmieliseksi, voimattomaksi, mitättömäksi ja kelpaamattomaksi. Siinä missä syyllisyydessä on kyse teosta, jonka voi mieltää vääräksi, häpeässä on kyse minästä, joka on väärä – häpeä koskee koko itseä. Giddensin (1991, 65) mukaan kun syyllisyys on yksityinen tunne, häpeä on julkinen ja on olemassa suhteessa muihin. Husson (2003, 268–271) mukaan häpeä on tehokas eristäjä: kokemus siitä, että on huonompi kuin muut, saa tuntemaan kiusatun itsensä tarpeettomaksi.

*Työpaikkahan olisi oikein miellyttävä, jos ei kärsisi näistä jutuista mistä minä, eli järjettömän väkevistä alemmuuden tunteesta, epäonnistumisen pelosta ja melko totaalista keskustelukyvyyttömyydestä. Luonnollisesti se on johtanut siihen, että mä olen tavallaan sulkenut itseni sen pienen yhteisön ulkopuolelle ja muu yhteisö yhtäläillä sulkenut mut ulkopuolelleen.*

*Mies, 27 v., teollinen työ.*

Syyllistämällä ja syyllisyyden kokemisella on keskeinen merkitys häpeäkierteen ylläpitämisessä. Syyllistäminen lisää ja vahvistaa häpeää, ja saa kiusaamisen kohteen paitsi häpeämään ja peittelemään häpeäänsä, myös tuntemaan syyllisyyttään häpeästään ja häpeämisestään. (Husso 2003, 268–271.)

*Loman lähestyessä yritin saada pöytäni puhtaaksi ja jäädä lomalle rauhallisin mielin, mutta kun en siinä onnistunut syytin itseäni. (...) Tunsin syyllisyyttä, että olin ottanut lisääntyneen työmääräni ja työpaineeni puheeksi.*

*Nainen, 30 v., teollinen työ.*

Syyllisyydentunto liittyy niin työnteon tunnollisuuteen kuin jopa vessassa käymiseen. Syyllisyydentunnon taustalla olevien asioiden ei tarvitse olla merkittäviä, kiusatun asemassa sisäistetty häpeä antaa niille lisävärinsä.

*Tiesin saman työnjohtajan keljuilevan epäasiallisesti muillekin, mutta minun kohdallani se meni sinä talvena liiallisuuksiin. En tiedä olinko sitten vain liian herkkä ottamaan itseäni, mutta koin huonoa omaatuntoa jopa vessassa käynnistä, jonka yritin tehdä salaa, kun työnjohtaja ei näe.*

*Nainen, 24 v., teollinen työ.*

Syytä kiusaamiseen haetaan usein itsestä ja kiusaamisesta otetaan syy helposti itselle. Kiusatut olettavat sen johtuvan omasta kyvyttömyydestään tai kelpaamattomuudestaan sekä tuntevat, että heidän on vain selvittävä siitä, vaikka eivät pitäisikään itseään suoranaisesti syypäinä kiusaamiseen. (Hadikin & O’Driscoll 2000, 21.)

*Asiat ovat niin lapsellisiakin ja kuka voisi uskoa, että tämän kaiken kiusan takana en ole itse tehnyt pahaa heille tai antanut jotain syytä moiseen kiusaamiseen. Ja en enää uskonut itsekään, etteikö minussa myös olisi kuitenkin jotain vikaa ja moittimisen varaa.*

*Nainen, 30 v., teollinen työ.*

Häpeä ja myös syyllisyys saavat siis kiusatun epäilemään tunteidensa oikeutusta, mutta ne myös lisäävät tämän epävarmuutta itsestään ja rapauttavat yhteenkietoutuneina yksilön identiteettiä. Kiusattu ei enää tiedä, kuka on, miten pitäisi olla ja ennen kaikkea mihin kuuluu.<sup>32</sup> (Giddens 1991, 66.)

*Vielä kun kiusaaminen luultavasti repii itsetunnon (tai sen rippeet) totaalisesti hajalle, sitä ei välttämättä koe olevansa edes oikeutettu ’valittamaan asioista’. Sitä vaan yrittää kelata, että sehän nyt vaan on tollasta, ei ne sitä pahalla tarkoita.*

*Mies, 27 v., teollinen työ.*

Häpeän ja syyllisyyden seuraukset ovat kuitenkin erilaiset: syyllisyys on mahdollista sovitaa, rationalisoida tai projisoida. Itse asiassa tunnustuksellinen länsimainen kulttuurimme on täynnä tapoja, joilla irtautua syyllisyydestä sekä ajattelutapoja, jotka tukevat syyllisyydestä irtaantunutta. Tunnustus, rangaistus, katumus, tapojen parantaminen, korvaus, sovitus – ja elämä alkaa taas tyhjältä pöydältä ja menneet ovat menneitä. Mutta häpeästä ei niin vain irtaannuta. Häpeässä ei ole mitään sovitettavaa.

---

<sup>32</sup> Kiusaamisen vaikutusta uhrien omakuvaan ja itsearvostukseen on tähän mennessä tutkittu vasta vähän. Kuitenkin Mikkelsen & Einarsen (2002) verratessaan kiusattuja ja ei-kiusattuja päätyivät siihen, että kiusatut tunsivat itsensä arvottomammiksi, kyvyttömämmiksi ja epäonnisemmiksi kuin ei-kiusatut. Kiusatut pitivät lisäksi elämää vähemmän kontrolloitavana, maailmaa vähemmän hyväntahtoisena sekä muita ihmisiä vähemmän välittävinä ja tukevinä kuin ei-kiusatut. (Vartia-Väänänen 2003, 27.)

Eihän häpeässä ole tehnyt mitään väärää. Häpeässä vain on väärä. (Ronkainen 1999 ref. Näre 2000, 126.)

### ***7.3.2 Kiusatun stigma ja kiusaamisen näkymättömäksi tekeminen***

*Vuoden viimeisenä päivänä olin vielä töissä. Istuin ja itkin. Kukaan ei tullut minua hyvästelemään. Lähdin kuin koira allapäin. Häntä koipien välissä. Itsetuntoni oli nollassa tai jopa sen alle.*

*Nainen, 62 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kiusaamisen ja kiusaamisesta aiheutuneiden tunteiden myötä kiusatusta tulee stigmatisoitu: hänestä tulee kelpaamaton sosiaaliselle hyväksynnälle. Häpeän ja osittain myös syyllisyyden tunteiden kautta kiusatun identiteetti stigmatisoituu ja hänet on saatettu huonoon valoon muiden silmissä (Goffman 1963, 11, 14). Häpeän tunteen perustavanlaatuisuus koskettaa identiteetin kaikkia puolia ja se horjuttaa yksilön käsitystä itsestään (Giddens 1991, 67). Kiusatun mahdollisuudet olla vapaasti omana itsenään, toisin sanoen mahdollisuudet toteuttaa identiteettinsä eri puolia kaventuvat henkilökohtaisen, sosiaalisen ja moraalisen identiteetin loukkauksen myötä. Stigmatisoitu ja loukattu identiteetti ajautuu kauemmas siitä käsityksestä ja ideaalista, joka ihmisellä itsestään on. Stigmatisoitu on epävarma itsestään, itseepäily nakertaa kiusatun omakuvaa ja hän tuntee itsensä riittämättömäksi muiden arvostukselle (Goffman 1963, 24; Giddens 1991, 67). Kiusatulle lankeaa stigmatoidun identiteetin myötä moraalinen ura, stigmatisointi ruokkii niin kiusatun käsitystä itsestään kuin muiden näkemystä hänestä alempiarvoisena. Kiusattu oppii ajattelemaan, että hänessä on jokin mystinen vika, mikä aiheuttaa kiusaamisen. Kun hän on epävarma itsestään ja siitä, mitä muut hänestä ajattelevat, hänen odotetaan käyttäytyvän odotusten mukaan: kiusattuna. Yksityisistä kokemuksista ja tunteista tulee stigmatisoinnin kautta siten julkisia. Jatkumona häpeän tunteen julkiseen luonteeseen – häpeähän on olemassa suhteessa muihin – stigmatoidun elämä ja identiteetti ovat julkisia, rikkirevittyjä ja ikään kuin jo valmiiksi avoimia loukkauksille jatkuville loukkauksille. (Goffman 1963, 24–25; 41, 45.)

*Minuun kohdistui outoja hyökkäyksiä tahoilta, joilta en olisi osannut odottaa mitään pahaa. Reilun näköiset työkaverit, samanarvoiset, hyökkäilivät lähinnä hiljaisuuteeni. Olin kyllä hiljainen, mutta tein työni moitteetta, jopa paremmin kuin keskiverto, koska halusin kunnostautua mahdollisia ja todellisia arvostelijoita kohtaan. Puhelin sen verran kun ajattelin olevan tarpeellista, mutta silti vaivasi kummat moitteet. (...) Seurasi, että minulle tyrkytettiin tekoja, joita en ollut tehnyt ja kaikki hyvä käännettiin pahaksi. Olin katkeamispisteessä, kun sain uuden viran (...) Minut oli mainostettu jo, selvisi myöhemmin entisestä työpaikastani. Sen oli tehnyt paras kaverini, jota en olisi koskaan epäillyt. Ja kaikki perätöntä.*

*Mies, 62., palvelutyö.*

Kiusatun stigman julkisuuden myötä hänestä tulee myös kollektiivinen syntipukki työyhteisössä vellovalle pahalle ololle, kiusaamisen mahdollisille käynnistimille. Stigmatisoitua syntipukkia tarvitaan, jotta muiden ei tarvitsisi nähdä omaa vajavaisuuttaan (Goffmann 1963, 146). Stigmalla ja stigmatioimisella yritetään lisäksi kontrolloida poikkeamista vallitsevasta normista (mt. 167). Työyhteisössä kiusaamisen voisi nähdä siten käytöksenä, jolla yritetään saada normista poikkeavia ruotuun. Tätä tukee aineistossa se, että ne joita kiusattiin, uskalsivat usein kyseenalaistaa vallitsevia olosuhteita, esimerkiksi johtamismenetelmiä tai työyhteisöllisiä oloja.

*(...) niin kauan pärjäsi, kun niiden kanssa oli samaa mieltä. Olen muutamalle ihmiselle siellä asioista sanonut ensin nätisti ja sitten vähän tiukempaan sävyyn, mutta nyt 'nahoissani saan kärsiä'. (...) Syyllisen taakkaa en kannan. Ongelmat piilee ihan muualla, mutta siihen heikoimpaan lenkkiin on ilmeisesti helppo tarttua kiinni.*

*Nainen, 32 v., sosiaali- ja terveysala.*

Kyseenalaistamisella, omien tai muiden etujen puolustamisella työntekijä asettaa itsensä alttiiksi kiusaamiselle ja poikkeaa työyhteisön totutusta keskiverrosta asettumalla poikkiteloin, vastaan jopa mykän lojaalia alistumista.<sup>33</sup> Tämä kääntyy kuitenkin häntä itseään vastaan, saattaahan hän kyseenalaistamalla vallitsevat olot paljastaa sen mikä on työyhteisössä vialla ja 'oikean' syntipukin, esimerkiksi epäpätevän esimiehen. Vartian ja Paanasen (1992, 43–44) mukaan kiusattujen riskiryhmään perinteisesti kuuluvatkin usein sellaiset henkilöt, jotka ilmaisevat selkeästi mielipiteensä ja asettuvat valtaapitäviä vastaan.

<sup>33</sup> Katso lisää työntekijästä organisaation mallikansalaisena esim. Whyte, William H (1956) Organization man.

*Itkeviä osa-aikaisia rullakoiden kanssa iltaisin suurimpina kysymyksinään 'mitä minä teen koko ajan väärin' tai 'miksi mikään ei kelpaa'. Joka ainut ikälisiä tapeltiin luottamusmiehen avustuksella (joka kerran palkat jouduttiin korjaamaan takautuvasti). Olin elävä legenda Helsinkiä myöden sen jälkeen kun onnistuin ensimmäisen kerran tapaamaan luottamusmiehen kahden kesken, salaa pomolta tietenkkin.*

*Nainen, 33 v., kaupallinen työ.*

Isokorven ja Viitasen (2001, 102) mielestä tämän päivän suomalaisessa työelämässä työntekijöiden odotetaan olevan automaattisesti sitoutuneita, lojaaleja, innostuneita, kilpailuhenkisiä, kurinalaisia jne. Perinteisesti suomalaisessa työelämässä on arvostettu ja arvostetaan edelleenkin älyä, mutta tunteet on opetettu eliminoimaan pois – ikään kuin ihmisellä ei olisi tunteita, kun hän on työssä. Osa tunnekokemuksista pidetään tuomittavina, torjuttavina tai ainakin ne pitää piilottaa (mt. 40). Näin on usein kiusaamisestakin aiheutuvien tunteiden kohdalla, niitä ei haluta ainakaan näyttää kiusaajille.

*Töihin tulo oli aamuisin raskasta. Ahdistuneena ja usein itku kurkussa tulin työpaikalleni. Kyyneliä en kylläkään näyttänyt kiusaajille koskaan. Töistä lähdin vielä raskaimmin mielin, koska päivän annos kiusausta oli taas takana.*

*Nainen, 42 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kun kiusaaminen ja kiusaamisesta aiheutuneet tunteet kielletään, voidaan puhua sen ulossulkemisesta ja näkymätöntämisestä; tiedostamisen välttelemisestä. Näkymätöntäminen ja sitä kautta kokemuksen nimeämättä jättäminen voi johtua myös siitä, että kokemuksille ei ole sopivaa nimeä (Honkatukia 2000, 30). Näkymätöntäminen on myös osa uhrin syyllistämisen ja häpäisemisen prosessia: uhri joutuu osalliseksi tai toimijaksi tekoon ja hänellä olisi ollut ikään kuin mahdollisuus valita joutuuko hän uhriksi. (Husso 2003, 70; Näre 2000, 83–84.) Suomalainen työeetos siten yhdistyneenä markkinaideologiaan tekee yksilöstä vastuullisen epäonnistumisestaan. Usko suorituksen kautta saatavaan arvoon järkkyy helposti, ja silloin lankeaa epäily oman olemuksen arvottomuudesta. Itse-epäilyjä rientävät tukemaan kanssaihmiset, jotka eivät anna enää epäonnistuneen nousta jaloilleen. (Siltala 1994, 228.)

Stigmatisointi, syyttä syntipukiksi joutuminen herättää ärtymystä, suuttumusta, kiukkua ja jopa vihaa.

*Nyt olen pelkästään vihainen. Minulta on mennyt työrauha, maine, terveyskin melkein. Minulla ei ole enää mitään menetettävää. (...) Kohtuullista olisi, että saisin tehdä viimeiset vuoteni rauhassa työtäni, jonka osaan.*

*Nainen, 56 v., sosiaali- ja terveysala.*

Hyödyllistä olisi kokea kielteinen tunne silloin, kun se on paikallaan. Luonnollinen reaktio on kohdistaa negatiivinen tunne ulospäin, mutta ellei niin tapahdu tunne kääntyy sisäänpäin.

*Aloin vihata kiusaajiani ja vihantunteet kuluttivat melkoisen paljon energiaa.*

*Nainen, 26 v., teollinen työ.*

Vaikeuksia syntyy, kun vihaa ei kyetä kohdistamaan tuskan alkuperäiseen aiheuttajaan tai kun kohdistaminen aiheuttaa niin voimakasta tuskaa, että viha tukahdutetaan ja negatiiviset tunteet jäävät kalvamaan. (Viscott 1978, 24, 71.) Tunne voi myös eksyä kohteestaan, mikäli se kielletään. Tunteesta tulee tällöin antitunne eli tunteen kieltämisestä syntyvä tila. Tässä tunnetilassa tunnetta yritetään hallita ja estää järjen avulla. Tällöin tunteen kohde herättää niin voimakkaita tuntemuksia, että sitä ei kyetä tai uskalleta lähestyä. Kohteen synnyttämää tunnetta ei osata myöskään muulla tavoin ilmaista. Patoutunut antitunne saattaa myöhemmin saada aikaan epämääräisiä ja kohteettomia reaktioita, kuten esimerkiksi ahdistusta ja väsymystä. (Isokorpi & Viitanen 2001, 36.) Tunteiden oikea-aikaisesta tuntemisesta, niiden hyväksymisestä ja koetun myöntämisestä alkaa selviytyminen.

## 8 KIUSAAMISESTA SELVIYTYMINEN

Tässä kolmannessa ja viimeisessä analyysiluvussa kohdennan huomioni kiusaamisesta selviytymiseen. Ensin esittelen selviytymisen käsitteen kahtalaisuutta: selviytymistä voi yhtäältä tarkastella prosessina ja toisaalta sen päätepisteestä, lopputuloksesta käsin. Seuraavaksi mallinnan aineistoni pohjalta kiusattujen selviytymiskeinoja ryhmittelemällä ne kolmeen. Henkinen selviytyminen on kiusatun yksilöllistä selviytymisprosessia, käytännön keinot ovat kriisiytyneen tilanteen ratkaisuyrityksiä sekä töissä ja arjessa jaksaminen kuvaavat sitä, mistä kiusatut saavat voimaa kestää tilannetta. Sen jälkeen pohdin, onko työpaikasta lähteminen kiusatun ainoa keino vaikuttaa omaan tilanteeseensa, ja miksi on niin vaikea tarttua kiusaamisen ongelmaan. Korostan tässä kiusatun yksinjäämistä ja taakkaa asioiden eteenpäin viemisessä. Lopuksi tarkastelen sitä, onko kiusaamisesta mahdollista selviytyä ja miten selviytymisen tehokkuutta ja tuloksia voi tarkastella. Viimeiseksi tyypittelen aineistoni pohjalta kiusaamisesta eriasteisesti selviytyneitä neljään ryhmään suhteessa selviytymisen prosessiin ja päätepisteeseen.

### 8.1 Kiusaamisesta selviytyminen

Heikkilä (1998, 32) lainaa Lazarusta (1966) määritellään selviytymisen käsitettä:

”Selviytymisellä eli copingilla tarkoitetaan yksilön jatkuvia yrityksiä hallita tilannekohtaisia ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, jotka yksilö arvioi rasittaviksi tai omat voimavaransa ylittäviksi. Selviytymisen tarkoituksena on hyödyntää ihmisen voimavarat stressissä selviytymisessä ja minimoida tilanteen haittavaikutukset hänen kannaltaan. Selviytyminen ei ole tilanteen täydellistä hallitsemista, vaan myös haitan minimoimista ja siihen mukautumista. Copingilla ei siis tarkoiteta välttämättä onnistunutta selviytymistä, riittää kun yrittää tehdä jotakin selviytyäkseen tilanteesta.”

Heikkilän (mt.) mielestä selviytymisen käsitettä voi sekoittaa copingin suomenkielinen käänös, koska selviytyminen voidaan ymmärtää sekä lopullisena selviytymisenä hankalasta tilanteesta, että selviytymiskeinoina, joilla selviytymisprosessi saadaan aikaan.



Selviytymiskeinot voivat olla toiminnallisia, kognitiivisia ja emotionaalaisia yrityksiä hallita, vähentää tai sietää stressiä ja saavuttaa psyykkinen tasapaino (trauma)kokemuksista huolimatta (Lazarus & Folkman 1984 ref. Punamäki & Puhakka 1995, 118). Keinot voivat olla aktiivisia ja/tai passiivisia, ja ne voivat kohdistua stressin ulkoisiin lähteisiin ja/tai psyykkiseen ja elämykselliseen todellisuuteen. Ne ovat tavoitteellisia ja tietoisia tilanteiden hallintakeinoja, jotka syntyvät yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa eri kehitysvaiheiden ja elämäkokemusten myötä. (Punamäki & Puhakka 1995, 199–200; Isokorpi & Viitanen 2001, 83.)

Tässä tutkielmassa selviytymistä tarkastellaan kiusattujen yksilöllisten selviytymiskeinojen kautta sekä selviytymisen prosessuaalista luonnetta tyypittelemällä eriasteisesti kiusaamisesta selviytyneitä. Haluan tässä yhteydessä painottaa sellaista selviytymisen määrittelyä, jota esimerkiksi Aapola ja Kangas (1994, 16–17) käyttävät seksismistä selviytymisen yhteydessä. He näkevät selviytymisen käsitteen kuvaavan laajasti kaikkia niitä erilaisia suhtautumis- ja toimintatapoja, joiden avulla pyritään välttämään, sietämään tai voittamaan hankala tilanne. Selviytymisen keinot tähtäävät tasaveroisempaan voimatasapainoon siinä tilanteessa, jossa kulloinkin ollaan. Aapola ja Kangas tarkastelevat tilannetta siitä käsin, miten tilanteen lopputulos koetaan. Kun tämän suhteuttaa Lazaruksen (1966) coping-käsitteeseen, jossa painotetaan haitan minimoimista ja siihen mukautumista sekä sitä, että yritetään vaikuttaa jollain tavalla tilanteeseen, päästään subjektiivisen selviytymisen ytimeen. Selviytymisessä ei siis tarvitse olla kyse itse asiassa mistään dramaattisesta, sankarillisesta toiminnasta. Pikemminkin siitä, että löydetään keinot, joilla elää kiusaamisen kokemuksen kanssa. Selviytymisessä voi olla yhtä hyvin kyse siitä, että saavutetaan sisäinen mielenrauha tai löydetään toiminnallisia keinoja, joilla lievitetään omaa ahdistavaa oloa, tunnetaan onnistumista ja saavutetaan tunne kiusaamisen kokemuksesta ylipääsemisestä. (Aapola & Kangas 1994, 16–18.)

Seuraavassa tarkastelen millaisia selviytymiskeinoja aineiston kirjoittajat ovat käyttäneet tilanteen hallitsemiseksi, sietämiseksi ja mahdollisesti ratkaisemiseksi. Ennen ekskursiota aineistoon tyypittelen selviytymiskeinot kolmeksi eri asioita painottavaksi ryhmäksi. Selviytymiskeinot on perinteisesti jaettu stressitutkimuksessa kahteen luokkaan: tunnekeskeisiin eli passiivisempiin ja

ongelmakeskeisiin eli aktiivisempiin keinoihin (Heikkilä 1998, 40–41). Vaikka kiusattujen selviytymiskeinojen tarkastelu aineiston pohjalta nojaakin osittain edelliseen kahtiajakoon, tyypittelin keinot aineistoni perusteella itse kolmeen luokkaan siksi, että halusin korostaa sekä selviytymisen prosessin että sen lopputuloksen lisäksi sitä, mitä ja millaista kiusatun selviytyminen on jokapäiväisessä elämässä eli millaista on elää kiusaamisen kanssa. Tässä tulee esiin kiusaamisen yhteisöllisyys ja yksilöllinen kokemus samaan aikaan: kiusaamisesta kärsitään työpaikalla, mutta sen vaikutukset ulottuvat kokonaisvaltaisina yksilön elämään.

## 8.2 Kiusatun selviytymiskeinot

Kiusattujen kirjoittaessa selviytymisestä korostuu *henkisen selviytymisen* tapojen erittely eli se prosessi, jota kiusattu käy läpi mielessään tai lähipiirinsä kanssa päästäkseen yli kokemastaan. Tällaisia selviytymiskeinoja oli käyttänyt aineistossa ainakin joka toinen. Tätä voi luonnehtia osittain tunnekeskeiseksi selviytymiseksi, jota on esimerkiksi sosiaalisen tunnetuen etsiminen muilta ihmisiltä (Heikkilä 1998, 100). Sen pyrkimyksenä on vähentää stressin aiheuttamaa emotionaalista epämukavuutta (Dewe 2000 ref. Hogh & Dofradottir 2001, 485). Tämä on pääasiassa negatiivisten vihan, kiukun, katkeruuden ym. tunteiden ja kokemusten työstämistä, oppimista elämään niiden kanssa. Yhtä lailla se on unohtamista, anteeksiantamista kuin merkityksen hakemista ja löytämistä kokemuksille.

Aineiston perusteella kiusaamisesta selviytyminen näyttää olevan kiinni viime kädessä siitä, kuinka hyvin kokemukset pystytään työstämään ja pääsemään niistä yli. Selviytymisessä on tässä mielessä kyse pitkälti yksilön sisäisistä stressinsäätelykeinoista: uhan poistamisesta, ongelman ratkaisusta, tunteiden käsittelystä tai torjunnasta. Selviytyminen ei tarkoita sitä, että pystyisi muuttamaan elämää aina mieleisekseen – joskus on muututtava itse. (Viitamaa-Tervonen & Mielonen 1994, 20.) Tässä mielessä kiusaamisesta, sen aiheuttamista kokemuksista ja tunteista sekä itse kiusaamisesta selviytymisessä onkin pitkälti kyse identiteettiprojektista, jossa omaa minää on arvioitava refleksiivisesti uudelleen, jotta elämäntarina pysyisi käynnissä rutiininomaisen elämäntavan katketessa

kriisitilanteessa (Giddens 1991, 53–54; Hänninen 1999, 61, 62). Mitä suuremmasta ahdingosta on kyse, sen tärkeämpää on käsitellä tilanteeseen liittyviä tunteita, jotta muutosvalmiudelle on mahdollista tulla tilaa ja uudet toimintamallit voidaan saada käyttöön (Isokorpi & Viitanen 2001, 80).

Eri asia tietenkin on, mitä keinoja yksilöllä on hallita ja työstää mielessään kokemaansa. Tähän vaikuttavat yksilölliset elämäntilanteiden keinot ja mainitut coping-mekanismit. Elämäntilanteiden eli koherenssin voi tässä mielessä nähdä kykyinä kohdata vaikeitakin elämäntilanteita ja ehkäistä niihin liittyvää ahdistusta. Kiusaamisesta selviytymisessä tarvitaan sekä ulkoista että sisäistä elämäntilanteiden hallintaa. Edellisessä on kyse siitä, että yksilöllä on kyky hallita omaa elämäänsä niin, etteivät ulkoiset tapahtumat horjuta sitä liikaa ja jälkimmäisessä taas siitä, että yksilöllä on kyky sopeutua ja säädellä tilanteen psykologista merkitystä mielessään. (Viitamaa-Tervonen & Mietala 1994, 20.)

Toisaalta selviytymisprosessin yksi tärkeä virstanpylväs ovat ne *käytännön keinot*, joilla kiusattu yrittää puuttua tilanteeseensa, saada kiusaamisen loppumaan tai yleisesti saada apua itselleen. Aineistossa noin joka toinen mainitsi käyttäneensä näitä keinoja. Nämä voi nähdä aktiivisina ongelmanratkaisuun pyrkivinä keinoina yrittää selviytyä kiusaamisesta (Heikkilä 1998, 99). Näitä keinoja ovat yhteydenotot ns. virallisiin tahoihin, kuten työpaikan esimiehiin, ylempään, johtoon, luottamushenkilöihin, työsuojeluhenkilöstöön, ammattiliittoon, työsuojelupiiriin, yms. kiusatun etuja ainakin periaatteellisesti valvoviin tai mahdollisesti puolustaviin instituutioihin tai tahoihin. Kiusattu saanee apua myös (työ)terveydenhuollosta tai mielenterveyspalveluista.

Kiusatut erittelevät kirjoituksissaan myös *töissä jaksamista*, sitä miten kiusaavassa työpaikassa jaksaa päivästä toiseen, mikä vaikuttaa tietenkin myös jaksamiseen töiden ulkopuolella. Näitä keinoja erikseen nosti esille noin kolmasosa aineiston kirjoittajista.

Jaan selviytymiskeinot aineistoni pohjalta:

- 1) **Henkiseen selviytymiseen**, eli prosessiin jossa kiusattu käy läpi kokemustaan kiusatuksi tulemisesta tahollaan, ajatuksissaan analysoiden tai puhuen lähipiirinsä kanssa siitä. Tavoitteena tässä on kiusaamisen aiheuttamista tunteista ja kokemuksista ylipääseminen sekä mahdollisesti oppiminen elämään niiden kanssa. Tämä prosessi on luonnollisesti sidoksissa arjen selviytymiseen ja jaksamiseen elämässä eteenpäin.
- 2) Niihin **käytännön keinoihin**, joilla kiusattu yrittää saada kiusaamisen loppumaan, pyrkii puuttumaan tapahtumiin tai yleisesti saada apua itselleen. Näitä ovat tilanteen mahdolliset ratkaisuyritykset, esimerkiksi yhteydenotot virallisiin tai epävirallisiin auttajatahoihin.
- 3) Selviytymisprosessiin kuuluu myös päivittäinen **töissä jaksaminen**, johon on kytköksissä yleisesti arjessa ja elämässä jaksaminen.

Kaikkiaan selviytyminen on iteroituva prosessi, jossa liikutaan eri tasojen välillä edestakaisin käyttäen eri keinoja. Eri keinot (henkinen, keinot, jaksaminen) ja niissä käytetyt tavat eivät ole missään mielessä selvärajaisia. Lisäksi eri keinot vaikuttavat toisiinsa: esimerkiksi käytännön keinoissa ja tilanteen ratkaisuyrityksissä avun hakemisessa virallisilta tahoilta, painottuu myös selviytymisen henkinen puoli, kun kiusattu käy uudestaan läpi kokemaansa kertoen siitä ja konstruoiden sitä puhuttuun muotoon. Seuraavassa tarkastellaan näitä yksityiskohtaisemmin aineiston perusteella.

### 8.2.1 Henkinen selviytyminen

*Puhumisen tarpeeni on ollut pakonomaista. (...) Olen kuitenkin yrittänyt säästää läheisiäni liialta puhumiselta, koska he ovat syyttömiä tapahtuneeseen ja olen yrittänyt pysyä pystyssä paljon nimenomaan heidän vuokseen. (...) Läheisille puhuminen on toisaalta aiheuttanut minulle syyllisyyden tunnetta, mutta toisaalta se on myös auttanut minua vajoamasta. Olen todennut, että avoimuus ja asiasta kertominen puolitutuillekin on helpottanut ongelman käsittelyä kun taas salailu ja häpeäminen olisivat tehneet siitä vieläkin vaikeamman.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kirjoittaja ei halua tuntea häpeää kokemastaan, mutta lankeaa silti osittain häpeän ja syyllisyyden yhteenkietoutuvaan ansaan halutessaan suojata läheisiään (Husso 2003, 268–271). Puhuminen on hyvä keino puhdistautua kiusaamisen kokemuksista, saada näkymättömäksi tehty näkyväksi; vaiettu ja salailtu sanoiksi (Honkatukia 2000, 30;

Näre 2000, 83–84; Husso 2003, 70). Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta aineistossa kiusatut puhuivatkin kokemuksistaan paljon, kaikille mahdollisille tahoille: puolisolle, lapsille, ystäville, työkavereille, vertaiskokojoille, ammattiauttajille tai muille virallisille tahoille. Leymanin (1986, 65) mukaan kaikki sosiaalinen tuki onkin ensiarvoisen tärkeää kiusattujen selviytymisessä.

Kiusaamisen kokemusta ja sen kohteeksi joutumista pohdittiin ja analysoitiin myös paljon itsenäisesti. Tapahtuneen, kokemusten ja tunteiden käsittely ajatuksissa auttaa saamaan etäisyyttä niihin.

*Kävelen joka päivä 45 min työmatkaa suuntaansa ja tuona aikana mietin yleensä tätä asiaa. Eihän se miksikään muutu ajattelusta, mutta pystyn nyt hieman etäisyyttä asiaan saatuaani, sitä hivenen analysoimaan. Mietin, mitä olisi pitänyt tehdä ja mitä sanoa jne. Lisäksi mietin mitä sanon kiusaajalleni, kun häneen törmään jonakin päivänä. Tämä on pieni kaupunki, joten varmasti jossakin vielä tavataan.*

*Nainen, 46 v., sosiaali- ja terveysala.*

Vaikka kiusatut saattavat miettiä, millä tehdä ahdistava kokemuksensa tietäväksi myös kiusaajalle ja mahdollisesti sanoa tälle 'suorat sanat', saattaa kirjoittaminen olla Aapolan ja Kankaan (1994, 34) mukaan sopivampi tapa ilmaista tunteitaan, koska ahdistelijan kohtaaminen kasvoista kasvoihin saattaa olla liian raskasta. Kirjoitettaessa tunteitaan voi ilmaista keskeyttämättä. Kirjoitettaessa kiusatun tarkoitettu lukija (Burgos 1988, 18) voi olla jopa itse kiusaaja, vaikkei hän tälle suoraan sanojansa osoittaisikaan. Näin kiusattu voi purkaa negatiivisia tunteitaan ja antaa takaisin ainakin kuvitteellisesti.

*Olen mielessäni haukkunut ja kironnut kiusaajaa (...) Uskon, että tulee päivä, milloin nousen sellaiseen vastarintaan, mikä tukkii kiusaajani suun lopullisesti.*

*Nainen, 42 v., teollinen työ.*

Kirjoittamisella on vahvasti terapeutin merkitys. Giddens (1991, 71–72) puhuu itseterapiasta, jossa tunteet ja kokemukset eletään uudestaan refleksiivisesti punnitien niitä uudestaan. Näin ollen kirjoittaminen on terapiaa, terapia taas kasvun prosessia – identiteetin rakentamista narratiivisessa prosessissa. Omaelämäkerrallisella ajattelulla esimerkiksi päiväkirjan muodossa on itseterapiassa keskeinen merkitys.

*Eläköön kirjoittaminen ja sen terapeutin merkitys! (...) Ensimmäisen vuoden (töistä poisjäämisen jälkeen) kirjoitin päiväkirjaa todentaakseni itselleni, että kyllä minä teen jotain jopa päivä. Minulle kun oli tolkutettu muuta.*

*Nainen, 33 v., kaupallinen työ.*

Henkisessä selviytymisessä on mukana myös toiminnallisia keinoja. Toiminnallisuus auttaa kiusattua irtautumaan kokemuksistaan edes hetkeksi ja auttaa myös ottamaan niihin etäisyyttä (Heikkilä 1998, 198). Henkisen selviytymisen kulmakiviä kirjoittajille tuntuu olevan kyky ammentaa voimaa muilta elämänalueilta. Harrastusten parissa toimimisesta saadaan voimaa kestää kiusaamista.

*Olen melonut kajakillani iltalenkkejä (...) Meloessani vihreyden ympäröimänä rytmikkäästi pitkin laskevan auringon siltaa (...) leijailen pitkin järven kimaltavaa pintaa.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Fyysisten harrastusten ohella itsensä kehittäminen henkisesti on vastapainoa kiusaamisen kokemuksille. Opiskelu on myös toiminnallinen keino työstää kokemuksiaan. Se lisää myös ongelmanratkaisukykyä, jota selviytymisessä myös tarvitaan (Leymann 1986, 64).

*Olen opiskellut ja opiskellut: avoin ammattikorkeakoulu, kesäyliopisto, luovan kirjoittamisen kurssit, on ollut metallialaa, käsityöalaa...*

*Nainen, 33 v., palvelutyö.*

Opiskelu voi myös lisätä ymmärrystä kiusaajaa kohtaan sekä tietoa kiusaamisen syistä ja käynnistimistä sekä auttaa kiusattua suhteuttamaan kokemansa laajempaan perspektiiviin. Tätä kautta vahvistuu kiusatun käsitys siitä, että itsessä ei tarvitse välttämättä olla mitään vikaa joutuessaan kiusaamisen kohteeksi.

*Olen opiskellut päämäärätietoisesti ihmistuntemusta ja ihmisen käyttäytymistä ja ihmistyyppejä mukaan lukien luonnehäiriöisen henkilön käyttäytymisestä.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Onnistuneessa henkisessä selviytymisessä tarvitaan paljon periksiantamattomuutta, sisua ja sinnittelyä sen uskossa, että asiat muuttuvat paremmaksi. Henkinen selviytyminen ei yksinomaan heijasta vallitsevaa tilannetta tässä ja nyt, vaan

Hännisen (1999, 69) mukaan nykyhetkeen liittyvät tunteet saavat lisämerkityksiä siitä, minkälaisen tarinan osaksi tunteen aiheuttama tapahtuma tai asiantila nähdään.

*Toivon sydämestäni, että 'paha saa palkkansa', aurinko paistais risukasaankin ja löytyis oikeus tämmöselle tavalliselle pulliaiselle, joka ei muuta halua kun tehdä työtä ihmisarvoisessa yhteisössä tasavertaisena muiden kanssa.*

*Nainen, 53 v, palvelutyö.*

Hännisen (1999, 69) sanoin tämän hetken tuskaa voi lievittää se, jos asiantila nähdään väliaikaiseksi tai suorastaan edellytykseksi paremmalle tulevaisuudelle.

*Joku viisas on joskus sanonut, että kaikki mihin ei kuole, kasvattaa. Otan opiksi ja yritän löytää siitä ne kehittävät puolet.*

*Nainen, ei ikää, teollinen työ.*

### **8.2.2 Käytännön keinot – tilanteen ratkaisuyritykset**

Käytännön keinot ovat aktiivisia yrityksiä puuttua tilanteeseen. Kiusattuja kehoitetaan usein ryhtymään toimenpiteisiin tilanteen ratkaisemiseksi ja ottamaan yhteyttä eri tahoihin<sup>34</sup> (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 94–102).

Aineistossa kiusatut kertoivat aluksi yrittäneensä puhua kiusaajille, mutta lähes poikkeuksetta tuloksetta. Kiusaajalle tai kiusaajille puhuminen sitä vastoin kuumensi tulenarkaa tilannetta entisestään.

*Yritykseni sovitella asioita ei tuottanut tulosta kuin ehkä alkuvaiheessa.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

*Huomasin, ettei minulla ole keinoja heitä vastaan, toveri en voi olla vaikka haluaisin ja nämä tyhmät koirat hyökkäsivät rotunsa voimalla kimppuuni, varsinkin kun kerran annoin väärän impulssin: yritin puhua asioista oikeilla nimillä. Silloin tilanne muuttui avoimeksi hyökkäilyksi.*

*Mies, 62 v., palvelutyö*

<sup>34</sup>Kiusattua kehoitetaan etenemään linjassa tilanteen ratkaisuyrityksissä: ensin tulisi ottaa yhteyttä lähiesimieheen, mutta jos kiusaaja on esimies, yhteydenotto kohdistuu tällöin organisaation ylemmälle tasolle. Kiusattu voi myös ottaa yhteyttä työpaikkansa työsuojeluvaltuutettuun, jonka tehtävänä on mm. valvoa työpaikalla fyysisen ja henkisen terveyden turvaamista. Jos kiusaamisen seurauksena työntekijän työtehtävät muuttuvat tai vähenevät, kyseessä on luottamusmiesasia, johon voi saada apua myös ammattijärjestöjen lakimiehiltä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 94–102.)

Kirjoittajat ovat toivoneet puuttumista ja saavansa apua niin omaan kuin työyhteisössä vallitsevaan tilanteeseen työpaikan luottamushenkilöiltä, esimiehiltä tai ylemmältä taholta.

*Olin keskustellut läheisten työkavereideni kanssa kiusaamisestani jo melkein lähes joka päivä. Yksi heistä oli työpaikan luottamusmies. Hän kehotti minua puhumaan asiastani eteenpäin, mutta en halunnut enempää vaikeuksia kiusaajien kanssa ja en halunnut mennä puimaan tilannetta joidenkin johtajien edessä. (...) Luottamusmies valotti minua, että tulisi puhua silläkin, ettei tilanne jatkuisi sitten myöhemmin jonkun muun kohdalla. (...) Luottamusmies puhui kuitenkin asiastani eteenpäin. Ajattelin, ettei siitä ole mitään hyötyä. Vaikka minulla ei ollut mitään syytä pelätä omalta puoleltani, koko kiusaaminen tuntui olevan mahdotonta selvittää. (...) Ikinä en kuullut, että kiusaamistani olisi käsitelty jotenkin. Kaikkea painettiin villaisella.*

*Nainen, 30 v., teollinen työ.*

Konkreettista ja näkyvää apua on ollut kuitenkin usein vaikea saada, eikä tilannetta ole saatu ratkaistua yhteisen keskustelunkaan kautta.

*Yhtiön johto ryhtyikin välittömiin toimenpiteisiin saatuaan raporttini. Kiusaajalleni ja heitä tukeville esimiehille lähettiin kirjallinen vastinepyyntö. Näiden vastineiden jälkeen järjestettiin keskustelutilaisuus. Tilaisuuteen ei oltu kutsuttu työterveyslääkäriämme (eikä otettu häneen edes yhteyttä) vaikka olin pyytänyt. Tilaisuuden ennakkoluuloisuus ja puolueellisuus paljastui minulle välittömästi sen alettua.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Myös (työ)terveydenhuollosta on haettu apua ainakin viimeistään siinä vaiheessa, kun kiusaamisen kokemus on käynyt ylivoimaiseksi ja siihen on liittynyt joko fyysisiä tai psykosomaattisia oireita<sup>35</sup>.

*Minua ei ole auttanut työnantaja, ammattiliitto eikä työsuojeluvaltuutettu. Mutta työterveyshuollossa sentään kuunneltiin ja sain viikon sairausloma. (...) ei sairausloma ole välttämättä se joka auttaa asiaa. Väärin on, että kiusaaja ei saa rangaistusta ja kiusattu viedään nurkkaan häpeämään.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

<sup>35</sup> Erityisesti masentuneisuus ja ahdistuneisuus on kiusatuilla yleistä ja kiusatuilla on myös enemmän työuupumuksen oireita kuin muilla. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 59; Vartia-Väänänen 2003, 25-26; European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions 2004, 1).



*Lopulta sain työpaikalla ahdistuskohtauksen ja hakeuduin työterveyshuoltoon. Diagnoosina oli masennus. Olin muutaman päivän kotona ja aloitin lääkehoidon. (...) Vähitellen kuitenkin masennuksen vaikutus alkoi tunkeutua myös yksityiselämään. Liikuntaharrastukset jäivät, samoin koti meni rempalleen, tiskaaminenkin onnistui vain pätkissä. Vapaa-aika meni enimmäkseen makuuasennossa, ajatusmaailma pieneni, kiinnostus ulkopuoliseen maailmaan väheni ja lopulta tulin hyvin välinpitämättömäksi minkään asian suhteen. Masennuslääkitys vaikutti tunne-elämän jäätymiseen mutta toisaalta mahdollisti edes jonkinlaisen toimintakyvyn säilymisen. (...) Työterveyshuolto oli koko ajan tietoinen sairaasta ilmapiiristä työpaikallamme. He olivat kiinnittäneet huomiota suureen henkilökunnan vaihtuvuuteen työpaikallamme. (...) Työterveyshuolto ilmoitti minulle, että he eivät voi tehdä asialle mitään ellei työnantaja ota itse yhteyttä. Olin saanut lääkehoitoa, keskusteluapua ja sairauslomaakin olisi tullut niin paljon kun vaan olisin halunnut. Seurauksia hoidettiin, mutta syihin ei puututtu.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Edellä korostui kiusattujen suuri ulkopuolisen avun tarve. Etenkin (työ)terveydenhuollolta odotetaan paljon, mutta siellä hoidetaan ensisijaisesti yksilöä ja tämän fyysisiä oireita sen sijaan, että yritettäisiin ratkoa työyhteisön tulehtunutta tilannetta. Luonnollisesti terveydenhuolto täyttää tässä perustehtävänsä: sairausloma<sup>36</sup> voi olla kiusatulle tarpeellinen hengähdystauko pitkälle kriisiytyneessä tilanteessa.

Giddens (1991, 29–31) painottaa asiantuntijuuden merkitystä modernissa yhteiskunnassa. Asiantuntijoihin ollaan valmiita tukeutumaan, kun omat keinot ovat vähissä ja tarvitaan apua vaikeaan tilanteeseen. Terveydenhuolto- tai työsuojeluhenkilöstö ovat alansa asiantuntijoita, mutteivät välttämättä pysty konkreettisesti puuttumaan kiusaamistilanteeseen työpaikalla – ainakaan tavalla, jolla kiusatut haluaisivat. Eri auttajatahot voivat lisäksi olla puun ja kuoren välissä, kun on huomioitava kiusatun lisäksi työpaikan muutkin jäsenet ja luovittava työyhteisöllisten jännitteiden keskellä.

*Jos psykologi ei nyt saa työyhteisöä jotenkin uudistetuksi, en tiedä miten voin olla töissä?*

*Nainen, 54 v., palvelutyö.*

<sup>36</sup> Uupumus, psyykkiset oireet, puolustuskyvyttömyys ja voimattomuus ahdistavassa tilanteessa saavat kiusatun hakeutumaan sairauslomalle. Aluksi sairauslomat ovat lyhyitä, sittemmin pitenevät (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 60–61). Kiusaamisen on havaittu (Kivimäki et al. 2000, 330) lisäävän sairauspoissaoloja jopa 1,2 – 1,5 kertaisesti. Kokemus kiusatuksi tulemisesta ennustee terveysongelmia ja lisää etenkin pitkiä, yli kolme päivää kestäviä sairauspoissaoloja.

Tässä ulkopuoliseen avun varaan heittäytymisessä voi olla kyse Seligmanin ja Petersonin (1986 ref. Punamäki & Puhakka 1995, 127) opitun avuttomuuden hypoteesista, jonka mukaan hallitsemattomat kokemukset lisäävät avuttomuuden tunnetta ja passiivista toimintaa, mikä saattaa johtaa depression. Kuitenkin ulkopuolisen tahon puuttuminen kiusaamiseen tai siitä aiheutuneisiin kokemuksiin on pitkäjänteistä työtä. Tilannetta ratkaistaessa ei voida suoraan edetä kiusaamisen alkulähteille, etsimään syitä tai syyllisiä. Konflikteja on lähdettävä purkamaan pikkuhiljaa asteittain taaksepäin (Zapf & Gross 2001, 515).

Kokemuksen ulkoistamisen ja avun hakemisen voi toisaalta nähdä kiusatun henkilökohtaista identiteettiä suojaavana: ikään kuin kiusattu saa edes osittaisen hyväksynnän subjektiivisille kokemuksilleen joltain kolmannelta taholta. Tämä hyväksyntä ei silti riitä parantamaan kiusatun kokonaisvaltaista kokemusta. Kärjistetysti sanoen ulkopuolinen taho usein pyrkii vain säilyttämään kiusatun edes jonkinasteisesti henkisesti ja fyysisesti toimintakykyisenä. Niinpä kun tilanne on akuuteimmillaan ja kiusatun voimat jo vähissä, ulkopuolisen avun pitäisi tulla heti. Sen pitäisi lisäksi olla näkyvää ja konkreettista, tuoda kiusatun tilanteeseen muutos.

Ulkopuoliseen apuun tarrautumisen taustalla saattaa olla se, että kiusattu on jo eristetty ja syrjäytetty työyhteisöstä, ja kiusatun yksin jääminen työpaikalla korostuu (Hogh & Dofradottir 2001, 49).

*Kukaan ei tässä vaiheessa tukenut minua. He ajattelivat, että minussa on vikaa ja minun täytyy vain kestää. En itse hetkeäkään uskonut vian olevan minussa, koska en ollut koskaan loukannut kiusaajaa tai tehnyt hänelle jotain väärin.*

*Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.*

*Minulle ei sanottu huomenta, ei puhuttu mitään, salailtiin asioita, kartettiin, jätettiin kaikista ulkopuolelle. (...) Kaikkia muita työntekijöitä huudettiin nimellä kahvioon, mutta minua ei pyydetty koskaan mukaan. Jäin kaiken ulkopuolelle. Se tuntui todella pahalta.*

*Nainen, 32 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Tässä mielessä voidaan puhua kiusaamisen kaksoisuhrista: sen lisäksi että kiusattua kohdellaan epäinhimillisesti työpaikalla, kiusattu eristyy tai eristetään työyhteisön normaalista vuorovaikutuksesta. Kiusaamisen aktiivisen puolen, tekojen lisäksi

korostuu passiivisempi ulossulkeminen, joka voi tapahtua ilman että mitään tehtäisiinkään.

*(Keskustelutilaisuuden jälkeen) kukaan ei kysynyt minulta, miten menee. Ratkaisin lopulta asian niin, etten ollut enää itse missään tekemisissä kiusaajani kanssa (...) Aktiivikiusaaminen ei ollut enää mahdollista minua kohtaan, sitä en tiedä mitä selkäni takana tapahtui.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kiusattu jätetään tai hän jättäytyy itse vapaaehtoisesti yksin niin henkisesti kuin fyysisestikin. Vaikka kiusaajia ei olisikaan periaatteessa kuin yksi, työyhteisössä saattaa vallita kiusaamisen kulttuuri, joka ei kyseenalaista kiusaajan käytöstä (Hadikin 2000, 78; Rayner 1997, 178–179). Hyvin usein työyhteisön muut jäsenet välttävät puuttumista tilanteeseen pelätessään työpaikkansa puolesta tai joutuvansa itse kiusatuiksi. Raynerin (1997, 207) mukaan useimmat kiusatut pitävätkin kiusaamisen vain omana tietonaan ja hakevat työtoverilta vain vähän apua, johtuen varmasti osaksi edellisistä syistä.

Parhaiten kiusattua ymmärtääkin toinen kiusattu, joka on itse kohdannut negatiivista käyttäytymistä työpaikallaan. Apu kiusatulta toiselle on vastavuoroista kuuntelemista ja ymmärtämistä, vaikka jokaisella kiusatulla onkin omanlaiset kokemuksensa.

*Perheessäni vaimollani, kas kummaa, on ollut vuosikausia myös vähän samanlaisia ongelmia. Kiusattu on siis hoitanut toista kiusattua, etten sanoisi aika hyvällä menestyksellä, koska on ollut helppo samaistua samantapaisiin tilanteisiin. (...) Olen lisäksi käynyt (X kaupungin työpaikkakiusatut ry:n) kokouksissa keskustelemassa vertaisryhmäni kanssa ja kuullut siellä vieläkin hurjempia kiusaamistapauksia. Tämä on asettanut oman tilanteen oikeisiin mittasuhteisiin.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Vertaistuen saaminen ja antaminen ovat myös toiminnallisia keinoja työstää kokemusta.

*Haluan tehdä työpaikkakiusattujen vertaistukityötä. Tukea niitä, jotka tällä hetkellä ovat helvetissä.*

*Nainen, 56 v., sosiaali- ja terveysala.*

### 8.2.3 Töissä ja arjessa jaksaminen

Työskenteleminen kiusaavassa työyhteisössä vaatii kiusatuilta voimavaroja ja luovimista erilaisissa tilanteissa. Aineistossa kiusatut kertovat, että jaksamista kiusaavassa työpaikassa auttavat kiusajaan välttely tai välinpitämättömyys kiusaamista kohtaan, suhtautuminen kiusaamiseen ja kiusaajaan positiivisesti sekä leikinlasku ja huumori. Kiusatut käyttävät useita erilaisia strategioita yrittäessään ensin ratkaista ja sittemmin kestää tilannetta.

*Yritin töissä sulkea korvani työtovereiden puheilta ja keskityin vain työtehtäviini. En lopuksi edes yrittänyt kommunikoida heidän kanssaan enempää kuin oli työn kannalta välttämätöntä.*

*Nainen, 29 v., teollinen työ.*

*Olin poissa hänen näkyvistään niin paljon kuin se oli mahdollista ja koska meillä oli liukuva työaika tulin niin aikaiseen kuin mahdollista ja lähdin kotiin aikaisemmin. En käynyt myöskään työpaikkaruokalassa syömässä, etten ollut mitenkään antamassa aihetta tai muistuttamassa itsestäni näkyvyydelläni.*

*Nainen, 30 v., teollinen työ.*

*Olen vastannut pahaan hyvällä, en pahalla. En ole koskaan laittanut ainakaan tietoisesti pahaan oloani kiertämään.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

*Sanoin itse väliin takaisin tai pistin leikiksi. Leikinlasku ja vitsailu ovat olleet aina tukenani täällä arkielämän keskellä. Tämä piirre ärsytti kiusaajaa vain aina enempi.*

*Mies, 43 v., teollinen työ.*

Edellisiä voi verrata Niedlin tutkimusten (1995, 1996) tuloksiin kiusattujen ratkaisuyrityksistä ja keinoista jaksaa työpaikallaan. Keinot vaihtelivat passiivisesta välinpitämättömyydestä (neglect) aktiiviseen ongelmanratkaisuun (voice). Vaihtoehtoisesti ongelmanratkaisun odotettiin tulevan työskentelyorganisaation sisältä<sup>37</sup>, jolloin oltiin hyvin lojaalisia organisaatiota kohtaan (loyalty). Loppujen lopuksi kiusaamisongelma ratkaistiin sillä, että lähdettiin pois työpaikasta (exit). Kiusaamisen puhjettua käytetään siis yleensä ensin aktiivisia keinoja ja yritetään ratkaista tilannetta, mutta passiivisemmat strategiat kiusaamisen kestäessä osoittautuvat parhaiksi, koska ne eivät aiheuta ainakaan lisää konflikteja työyhteisössä. Niedlin (1996) mukaan kiusaamisesta parhaiten selvisivätkin ne, jotka

<sup>37</sup> Vertaa kappaleen 8.2.2 avun hakemiseen kolmannelta taholta.

eivät käyttäneet ääripäiden strategioita, vaan olivat välittämättä kiusaamisesta. (Zapf & Gross 2001, 504.)<sup>38</sup>

Jaksamista tukee myös työ- ja yksityiselämän pitäminen erillään sekä henkilökohtaisen että sosiaalisen identiteetin erottaminen toisistaan. Goffman (1959, 105–112) esittää, että yksilöillä on vuorovaikutteisesti toimiessaan sekä julkinen että yksityinen alue. Tässä mielessä työpaikka on julkialue, missä käyttäytymistä ohjaavat erilaiset säännöt ja konventiot, ja jossa korostuu vuorovaikutteisen toiminnan kasvotyö. Yksityiselämän voi nähdä taas yksityisenä tausta-alueena, takahuoneena. Tausta-alueella käyttäytymisen sallitaan olevan epämuodollisempaa. Yksityiselämässään yksilö voi riisua julkialueen käyttäytymistä säätelevät roolinsa ja rentoutua. Kun yksityiselämässä on kaikki kunnossa, se on voimavara kestää kiusaamista. Goffmanin (1963, 80–90) linjoilla jatkaen yksilöllä on sekä persoonallinen tai yksilöllinen identiteetti että sosiaalinen identiteetti. Yksilöillä on taipumus hakea hyväksyntää etenkin yksilölliselle identiteetilleen ja usein omiensa parissa hän saa sen. Yksilö on aina muidenkin yhteisöjen kuin työyhteisön jäsen. Tiiviit primaariryhmät, usein perheenkaltaiset yhteisöt, antavat yksilölle tukea ja niiden sosiaalisista siteistä haetaan turvaa (Scheff 1990, 20–25).

*Kuitenkin ehdottomasti tärkeimmäksi asiaksi (selviytymisessä) näkisin sen, että työn ulkopuoliset olosuhteet ovat kunnossa. Jos siellä pystyy rentoutumaan ja unohtamaan kaiken työpaikkaan ja ylipäättään työhön liittyvän paskan, edes viikonloppuisin, niin se on paljon se. Itse olen yrittänyt vielä asennoitua niin, että työ on vain työtä ja jos touhu menee liian raskaaksi niin ainahan voi lähteä helvettiin sieltä, ei siellä ole pakko olla. No, todellisuudessaahan siellä on pakko olla (rahan vuoksi), mutta jos esimerkiksi kuvioihin alkaa tulla jotain 'vedänpä itseni niskakiikkuun' fiiliksiä, niin kyllä silloin on parempi ottaa ja lähteä duunista ennen kuin itsemurhaan sortuu. Eli periaatteessa siinä on se vapaus lopettaa hommat vaikka huomenna.*

*Mies, 27 v., teollinen työ.*

Ilmonen (1999, 305) esittää, että instrumentaalisesti työhönsä suhtautuvilla työntekijöillä on muitakin tärkeitä kiinnikkeitä elämässään kuin työ. Leymanin (1986, 65) mukaan selviytymistä edistää sosiaaliset kyvyt ja lähipiiriltä saatu sosiaalinen tuki Heikkilä (1998, 40) on Suikkasen ym. (1991) kanssa samoilla linjoilla esittäessään, että selviytymistä tukee mm. sitoutumattomuus työhön, laajat

<sup>38</sup> Zapf & Gross (2001) esittelevät Niedlin (1996) käyttämän nelikenttämällin konfliktin hallinnan strategioista.

sosiaaliset verkostot sekä työyhteisössä että sen ulkopuolella, aktiivinen elämäntote ja kokemukset aikaisemmista selviytymiskokemuksista muutostilanteissa.

Työn ja yksityiselämän eriyttäminen on äärimmillään silloin, kun töihin paneudutaan niin kokonaisvaltaisesti, että töissä ollaan yksinomaan fyysisesti läsnä ja tehdään töitä lähes konemaisesti vailla henkistä panosta. Tällaisesta työskentelytavasta on mielekkyys kaukana. Toisaalta työn pitäminen vain työnä suojaa tehokkaasti sosiaalista identiteettiä, jonka kautta kiusattu määrittää rooliaan ja paikkaansa työpaikalla. Se edesauttaa jaksamista ja on keino sulkea kiusaaminen työnteon ulkopuolelle.

*Taas kerran lähdin töistä kotiin itkien, mutta sen jälkeen pikkuhiljaa kovetin itseäni kestävämpään tilannetta. (...) Kovenin ja kovenin, työpaikalla tein hullun lailla töitä, jopa väsymykseen asti, mutta silloin ei jäänyt aikaa miettiä ja kuunnella juttuja ja pahoittaa mieltä.*

*Nainen, 33 v., sosiaali- ja terveysala.*

*Olin jo henkisesti niin lopussa, etten enää jaksanut välittää koko kiusaamisesta. Muodostin muurin ympärilleni, en reagoinut arvosteluun enää ollenkaan. Olin 'vain' töissä. (...) Sulkeuduin omaan kuoreeni, koska se oli paras keino selviytyä työpäivästä.*

*Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.*

### 8.3 Mikä avuksi

Vaikka kiusatun ei tarvitsekaan periaatteessa selvittää täysin yksin ja tukena voi olla niin lähipiiri, ammattiauttajat kuin muutkin viralliset tahot, selviytymisprosessissa ratkaisevat käännteet on tehtävä itse. Tämä koskee esim. työpaikasta lähtemistä tai sitä, kuinka pitkälle viranomaistitse kiusattu on valmis viemään kokemaansa.

*Litto ja työterveyshuolto olivat sitä mieltä, että minun olisi pitänyt viedä asia työsuojelupiiriin ja jopa oikeuteen, heidän mielestään olisin voittanut jutun. Mutta en halunnut enää, tosiasiassa oli etten halunnut olla tämän kolmikron kanssa missään tekemisissä. En enää ikinä.*

*Nainen, 40 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Aineistossa useampikin kirjoittaja pohti, onko hyötyä lähteä puimaan asiaansa oikeudessa, kun tapahtuneesta näyttöä on niin vaikea saada ja periaatteessa on vain kiusatun sana kiusaajaa vastaan.

*Jälkeenpäin ajatellen olisin voinut ottaa myös yhteyttä yrityksemme työsuojeluvaltuutettuun tai työsuojelupiiriin. Periaatteessahan tilanteessa olisi ollut aineksia vaikka raastupaan saakka, mutta olisikohan tällaisesta prosessista ollut mitään hyötyä? Kiusaaminen oli kuitenkin päässyt jo niin pahaksi ja ilmapiiriongelmiä oli ilmeisesti ollut jo niin kauan ennen töihin tuloani, että ongelmien ratkaiseminen olisi ollut hyvin vaikeaa.*

*Nainen, 29 v., teollinen työ.*

Kiusaamisen uhrista tehdään helposti kantelija ja omien etujen puolustaminen voi kääntyä itseä vastaan. Mitä kauemmin kiusaaminen on kestänyt, sitä enemmän siitä on tullut osa työpaikan vallitsevaa kulttuuria. Avun hakeminen kiusaamistilanteessa saattaa kaikua tällöin kuuroille korville, samoin kuin tilanteessa, jossa esimiehillä ei ole tietoa, keinoja tai tahtoa puuttua tilanteeseen. (Beasley & Rayner 1997, 178; Hadikin & O’Driscoll 2000, 27; Adams & Crawford 1992, 34.) Oikeusprosessiin asti eteneminen tuntuu syystäkin raskaalta todistustaakan ollessa kiusatulla (Lindroos 1996, 148). Usein on niin, että henkistä väkivaltaa on vaikea todistaa kokemuksen ollessa subjektiivinen.

*Työnjohtajan harjoittamaa aliarvostusta sanoisin henkiseksi julmuudeksi. Sitä ei voi edes mitenkään todistaa. Sen vain tuntee ahdistavana sisällään.*

*Nainen, 58 v., teollinen työ sekä hallinto- ja toimistotyö.*

Työsuojeluviranomainen ei ole yleensä paikalla epäasiallisen kohtelun tapahtuessa, vaan joutuu selvittämään asiaa asianomaisten kuvausten ja asiakirjojen perusteella. Viranomaisen kannanotto edellyttää aina näyttöä, joka on jotain muuta kuin kahden asianosaisen toisistaan poikkeavat kertomukset. Tätä on kiusatuiksi itsensä kokeneiden usein vaikea ymmärtää, koska kiusaamisen kokemus on kiusatulle hyvin todellinen ja satuttava, mutta viime kädessä subjektiivinen. Kuitenkin ratkaisua tehdessään työsuojeluviranomaisen on kuultava kaikkia osapuolia. Näyttöjen perusteella työsuojeluviranomaisen edustaja voi työsuojelun valvontalain perusteella antaa ohjeita työnantajalle tilanteen korjaamiseksi. Viranomainen ei kuitenkaan toimi missään vaiheessa asianomaisten asiamiehenä ja laillisuuden valvonnassa

viranomaisella on itsenäinen rooli. Akuutit kiusaamistapaukset tulevat viranomaisen tietoon lähes aina epäasiallista kohtelua kokeneen henkilön tai hänen läheisensä toimesta ja tilanne on jo jatkunut pitkään. Viranomaiskäsittely vaatii aina asianomaisen luvan ja ellei lupaa saada, käsittely loppuu siihen. Akuuteissa tapauksissa hyvä lopputulos saavutetaan harvoin, koska yksiselitteisten näyttöjen saanti on vaikeaa, tilanne on päässyt monimutkaiseksi ja asianosaiset lukinneet omat näkemyksensä ja odotuksensa. (Pekkala 2001.)

Kun tilanne muuttuu kestävämmäksi yksilölle, usein viimeinen keino on jättää työpaikka. Usein tätä tukee jopa organisaation hiljainen hyväksyntä: yhdestä kiusatusta on helpompi päästä eroon kuin vaihtaa (useitakin) kiusaajia uusiin työntekijöihin. (Zapf & Gross 2001, 504.) Poistuminen taistelukentältä auttaa kyllä lopettamaan kiusaamisen, mutta se ei poista kiusaamisen ongelmaa työyhteisöstä, eikä ole taakka kiusatun subjektiiviselle selviytymiselle. Lähtöpäätös on vasta se viimeinen keino, eikä sitä ei tehdä hätiköidysti, vaan tilanteen toivotaan muuttuvan ja paranevan. Lähtöpäätös ei ole kiusatuille helppo, koska työssä on kyse monista asioista: turvatusta ja jatkuvasta toimeentulosta, sosiaalisista suhteista, pysyvyydestä, oman sosiaalisen ja henkilökohtaisen identiteetin määrittämisestä.

*Ihmettelet varmaan, miksi en ole lähtenyt pois tuommoisesta työpaikasta. Voit uskoa, että olen yrittänyt. Mutta kun ikää alkaa olla ja terveyskin on mennyt, on pidettävä kiinni siitä mitä on.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

Kaikkiaan työn arvostus on suomalaisittain talonpoikaista taustaa vasten ollut pitkään korkea ja korostanut protestanttista työmoraalia: perin harva tekee työtä vain siksi, että se on työtä ja että 'työtä pitää tehdä' (Yankelovich 1979, Aho 1988 ref. Kortteinen 1997, 30). Kortteisen (1997, 43) esittämä suomalaisen työn perustyyppi 'on kovaa, yrittää selvitä, on selvinnyt ja on siitä ylpeä' antaa oman sävynsä työpaikasta lähtemiselle. Tätä kuvaa se, että kiusatut pelkäävät ammatillisen uskottavuutensa kyseenalaistamista, leimautumista työpaikan hankalaksi tapaukseksi – mieluummin sinnitellään ja keestetään kiusaamista vaikka hammasta purren. Työpaikkaa jätettäessä saattaa tuntua siltä, kuin oltaisiin jouduttu luovuttamaan ja tunnustamaan henkilökohtainen tappio lähtöpäätöksestä. Vaikka lähtöpäätöksessä painavat monet syyt, kiusattu ei useinkaan voi välttyä ajatukselta, että lähtöpäätös on



seurannut kiusaamista ja kiusaaja on siten saanut sen mitä on halunnutkin eli ajettua kiusatun työyhteisöstä pois.

*Ehkä työnjohtajani ei jostain syystä pitänyt minusta ja haluisi hiillostaa minut pois?  
Nainen, 24 v., teollinen työ.*

Lähtemistä voi vielä hiuksenhienosti verrata väkivaltaiseen parisuhteeseen: lähteminen tapahtuu erilaisten tunteiden ristipaineissa (Husso 2003, 243). Toisaalta haluttaisiin säilyttää työpaikka ja pitää siitä kiinni, mutta samalla tuskaiset muistot pitävät vielä otteessaan ja kiusaamiseen ollaan hyvin turtuneita.

*Kun minun olisi pitänyt vuorotteluvapaalta palata töihin, ahdistuin vanhoista työpaikkakiusaamismuistoista ja masennuin. (...) Pitkän sairasloman keskellä päätin sanoutua irti työpaikastani, jonne en enää halunnut palata.  
Nainen, 24 v, teollinen työ.*

Lähtemisessä usein taloudellisetkin seikat painavat vaakakupissa, kun kyse on työstä ja elannon hankkimisesta. Tunteiden ambivalenssia kuvaa se, että jääminen kiusaavaan työpaikkaan tai lähteminen sieltä saattaa tuntua yhtäläillä alistumiselta uhrin rooliin. Niin jääminen kuin lähteminenkin ovat aina jollain lailla uimista vastavirtaan. (Husso 2003, 243.)

*Ehkä pahinta mitä tästä kiusaamisesta on seurannut, on se, että minun on ollut yksineläjänä pakko myydä asuntoni, jotta pääsen lähtemään vuorotteluvapaalle. (...) Olen saanut voimani takaisin ja olen päättänyt, etteivät kiusaajani syö minua täältä pois. Vien tämän kiusaamistapauksen niin pitkälle kuin jaksan.  
Nainen, 56 v., sosiaali- ja terveysala.*

Työpaikasta lähteminen on kuitenkin usein vasta se ratkaiseva käänne, josta elämä lähtee parempaan suuntaan ja jossa uusi elämänvaihe tulee vanhan tilanne. Näin näyttää useille kirjoittajille tapahtuneenkin: valtaosa, yhteensä 30 kirjoittajista oli uudessa työssä (vaihtanut työpaikkaa tai vaihtanut työpaikallaan työyksikköä tai -tehtäviä), työttöminä, opinto- tai vuorotteluvapaalla tai eläkkeellä (osa-aika, sairaus- tai työttömyyseläkkeellä). Kirjoittajista jopa kahdeksan oli irtisanoutunut itse ja kaksi kirjoittajaa irtisanottiin. Edelleen samassa työssä työpaikassa ja/tai työtehtävissä jatkoi 15 kirjoittajaa.

*Olen tyytyväinen tekemääni ratkaisuun, vaikkakin se vei minulta työpaikan. Jos olisin jäänyt töihin edelliseen työpaikkaani, en voisi varmasti väittää samaa.*

*Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Zapfin ja Grossin (2001, 497, 518) mukaan kiusattujen neuvo kiusaamisen kohteeksi joutuville on lähteä työpaikastaan mahdollisimman pian. Se ei poista kiusatun ajatusta epäreiluudesta kiusaajan jäädessä usein työyhteisöön jatkamaan toimintaansa.

#### **8.4 Selviytyjiä – onko heitä**

Edellä erittelin kiusattujen selviytymiskeinoja ja seuraavassa painotan selviytymisen prosessuaalista puolta tyypittelemällä aineiston pohjalta kiusaamisesta eri asteisesti selviytyneitä. Selviytymisen prosessuaalisuutta tarkasteltaessa mukana on myös ajallinen ulottuvuus, joka on sidoksissa prosessin vaiheeseen ja eri keinojen käyttöön. Selviytymisen – etenkin sen henkisen puolen – ajallista kestoja on äärimmäisen vaikea arvioida. Siinä missä yksi saattaa selviytyä kiusaamisesta sillä, että lähtee pois kiusaavasta työpaikasta, saattaa toinen kituutella vuosia henkistä väkivaltaa täynnä olevassa työyhteisössä tai tehdä lähdön jälkeen vielä kauankin surutyötä. Tältä pohjalta on huomattava, että aineistossa kirjoittajat saattoivat kirjoittaa jopa vuosia sitten tapahtuneesta kiusaamisesta.

Selviytymisten tehokkuuden ja tulosten arviointi ei olekaan yksiselitteistä. Filipp ja Klauer (1991 ref. Heikkilä 1998, 40) sekä Latack & Havlovic (1992 ref. Heikkilä 1998, 40) ovat sitä mieltä, että selviytyminen ja sen tehokkuus olisi pidettävä erillään, koska hyvinkin erilaiset selviytymiskeinot saattavat toimia yksilön kannalta mielekkäällä tavalla. Se mitä yksilö pitää hyvänä tai tehokkaana selviytymisenä, saattaa olla ympäristön mielestä huonoa tai tehotonta. Yksilön kannalta selviytyminen voi olla mielekästä ja tarkoituksenmukaista, oli se sitten aktiivista toimintaa tilanteen muuttamiseksi tai passiivisempaa tilanteen välttämistä tai kieltämistä. Tässä tulee näkyviin esittämäni subjektiivisen selviytymisen määrittelmä (kappaleessa 8.1), jossa viime kädessä ainoastaan kiusattu itse voi määrittää mitä selviytyminen omakohtaisesti hänelle tarkoittaa.

Tietysti jokainen kiusattu on selviytyjä tavallaan, vaativathan henkinen selviytyminen, tilanteen ratkaisuyritykset sekä jaksaminen töissä ja arjessa josinällään yksilöltä paljon voimavaroja. Selviytymisessä on osaksi kyse siitä, että ollaan luotu traumaattisten kokemusten yli kantavia parantavia tarinoita antamalla tapahtumille selitys joko ääneen kerrottuna, kirjoittamalla tai hiljaisesti mielessä. Tämä on osa identiteettiprojektia, jossa yksilö korjaa loukattua identiteettiään omien selviytymisresurssiensa ja niiden refleksiivisen pohdinnan kautta. Narratiivisen identiteetin kautta refleksiivinen identiteetti muotoutuu uudelleen: ihminen voi vahvistaa itsetuntoaan, kohottaa hallinnan tunnetta, luoda toivoa paremmasta ja kokea katarttista puhdistautumista kielteisistä tunteista. (Hänninen 1999, 70.)

Selviytymisen prosessuaalisessa tarkastelussa on toisaalta kuitenkin määritettävä pääteipiste, jotta pystyttäisiin vastaamaan siihen onko kiusattu selviytynyt vai ei. Käytän tässä selviytymisen lopputulosta painottavassa tarkastelussa Heikkilän (1998, 105) tavoin selviytymisen kriteerinä sitä, että yksilö ei ole enää kokemastaan katkera tai vihainen vaan on päässyt kokemastaan ja tunteistaan yli, hyväksynyt sen ja pystyy jatkamaan elämäänsä siitä huolimatta.

Tarkastellessani voiko kiusaamisesta selvitä, tyypittelin aineiston kirjoittajat neljään ryhmään. Jatkumon ääripäinä ovat hyvin selviytyneet ja eivät lainkaan selviytyneet. Hyvin selviytyneitä oli reilu kolmasosa aineistosta. Niitä, jotka eivät olleet lainkaan selviytyneet oli muutama. Nämä ääripäät oli helppo löytää aineiston pohjalta, koska kirjoittajat itse totesivat melko ykskantaan joko selvinneensä hyvin vailla traumoja tai toisaalta kokivat, etteivät yrityksistään huolimatta voineet sanoa selvinneensä. Varsinkin jälkimmäisillä kiusaamisen kokemus hallitsi hyvin vahvasti elämää. Näiden ääripäiden väliin jäävät kohtalaisesti selviytyneet ja ne, joilla on selviytymisprosessi vielä paljolti kesken. Kohtalaisesti selviytyneitä ja niitä, joilla selviytymisprosessi oli vielä kesken on molempia hieman alle kolmasosa aineistosta.

Jaoin aineiston kirjoittajat:

- 1) **Hyvin selviytyneisiin**, joille ei ole jäänyt traumaa kiusaamisesta.
- 2) **Kohtalaisesti selviytyneisiin**, joilla on selviytymisprosessi jo paremmalla puolella.
- 3) Niihin, joilla on **selviytymisprosessi vielä kesken**.
- 4) Niihin, jotka **eivät ole lainkaan selviytyneet**.

Aluksi yritin sovittaa aineiston kirjoittajat kolmeen ryhmään, mutta koin näillä kahdella keskimmaisella ryhmällä olevan sen verran keskenään eroavaisuuksia, että katsoin paremmaksi kuvailla näitä tasoja erikseen. Eroja oli muun muassa siinä, miten kokonaisvaltaisena kiusaamisen kokemus koettiin. Lisäksi ne kirjoittajat, joilla selviytyminen oli vielä kesken, työskentelivät vielä usein työpaikassa, jossa kiusattiin, kun kohtalaisesti selvinneet olivat jättäneet työpaikan. Halusin myös korostaa selviytymisen prosessimaisuutta sekä asteittaisuutta suhteessa subjektiiviseen selviytymiseen tyypittelemällä ääripäiden väliin jäävät ryhmät kahdeksi erilliseksi. Kaikkiaan tässä tyypittelyssä on huomattava se, että kyse on omista konstruktioistani ja vaikutelmista, joihin päädyin kirjeitä lukiessani. Kenenkään muun kuin itse kiusaamista kokeneen on lähes mahdotonta sanoa, onko selviytynyt vai ei. Vaikka selviytyminen onkin subjektiivinen kokemus, kokonaiskuva selviytymisestä ei aineiston pohjalta näytä aivan synkältä. Jopa reilu kolmasosa aineistosta määritteli selviytyneensä hyvin, yhteensä hieman alle kaksi kolmasosaa oli selviytynyt kohtalaisesti tai selviytyminen oli kesken ja vain muutama koki, ettei ollut lainkaan selviytynyt.

Seuraavissa kappaleissa tarkastelen eriasteisesti selviytyneitä suhteessa siihen, mikä merkitys kiusaamisen kokemuksella on heille elämässään ollut ja millä tavoin se on mahdollisesti otettu haltuun. Tarkastelussa korostuu etenkin selviytymisen henkinen puoli, koska em. Heikkilän (1998, 105) selviytymisen päätepisteen määrittelyssä selviytymiskokemus on riippuvainen katkeruudesta ja negatiivisten tunteista ylipääsemisestä.

#### ***8.4.1 Hyvin selviytyneet – vailla traumoja***

*Mitenkö olen päässyt yli? Olen kai sen verran luupäinen ja toisekseen pitkävihainen (...)* Elämä jatkuu.

*Mies, 61 v., teollinen työ.*

Nämä kiusatut, reilu kolmasosa aineistosta, ovat itse määritelleet selvinneensä pääosin hyvin. Kirjoittajien sanoin, kiusaamisesta ei ole jäänyt traumoja, vaikka

kokemuksista olisikin jäänyt ehkä varauksellisuus yleisesti sekä kiusaajia kohtaan. Kiusaaminen on saattanut tapahtua jo aikaa sitten tai työpaikasta lähteminen nopeasti kiusaamisen alettua on ollut se ratkaiseva käänne selviytymiseen. Kiusaaminen on ollut vain yksi hyvin ikävä ajanjakso tai kokemus elämässä.

*Olen selviytynyt hyvin kiusaamisesta. Palasin kotipaikkakunnalleni, olen nyt työharjoittelussa, jossa minua arvostetaan samanlaisena työntekijänä kuin muitakin. Tiedän olevani ammattitaitoinen (...) Olen saanut takaisin itsetuntoni, mutta minua pelottaa pelkkä ajatuskin, että joudun kokemaan kaiken uudelleen. (...)*  
Nainen, 31 v., hallinto- ja toimistotyö.

Vaikka kiusaaminen onkin koskettanut syvästi, se ei ole ollut ratkaiseva, kaiken raiteiltaan suistava elämäkokemus. Elämässä ollaan lähipiirin, perheen tai ystävien avulla niin tukevasti kiinni, että siitä ollaan päästy hyvin yli. Tätä voi peilata Korteisen (1999, 352) käyttämää Giddensiltä (1991) lainattua ontologisen turvallisuuden<sup>39</sup> käsitettä vasten: kyse on ontologisen turvallisuuden säilymisestä ja identiteetin neuvotteluista sosiaalisissa suhteissa. Huolimatta siitä, että yksilö on kokenut identiteetinsä loukatun, tietynlainen perusluottamus on itseen ja sosiaalisiin suhteisiin säilynyt (Giddens 1991, 45; 202). Tässä taustalla Giddensin (1991, 185–187) määrittelemät aidot tai puhtaat suhteet<sup>40</sup> identiteetin määrittelyssä suhteessa toisiin ihmisiin, ja tässä yhteydessä etenkin kiusatun lähipiiriin, josta haetaan tukea.

*Olen varmasti siksi selvinnyt asiasta näin hyvin, että olen kertonut siitä pomon ja luottamusmiehen lisäksi miehelleni, siskolleni ja parhaalle ystävälleni. Ollaan yhdessä juteltu asiasta, käännelty ja väännelty ja ruodittu sitä.*  
Nainen, 42 v., teollinen työ.

Giddensia (1991, 186) ja Korteista (1999, 352) seuraillen puhtaan suhteen voi tulkita niin, että siinä yksilö ei pelkästään tunnusta toista, vaan samalla kokee myös identiteettinsä vahvistuvan tämän vastareaktioissa. Lisäksi nämä myös itserefleksiiviset toisiinsa kietoutuvat prosessit suojaavat yksilöä ahdistukselta. Kun kiusaamisen kokemus on jaettu lähipiirin kanssa, siitä on tullut kiusatulle itselleen

<sup>39</sup> Ontological security: a sense of continuity and order in events, including those not directly within the perceptual environment of individual (Giddens 1991, 244). Ontologisen turvallisuuden käsite ilmentää tapahtumien jatkuvuutta ja järjestystä.

<sup>40</sup> Pure relationship: a social relation which is internally referential, that is, depends fundamentally on satisfactions or rewards generic to that relation itself (Giddens 1991, 244). Giddensin mukaan puhdas suhde on sellainen sosiaalinen suhde, jossa sen palkitsevuus tai tyydyttävyyys kytkeytyy itse suhteeseen.

hallittavampi. Tältä pohjalta kiusaamiselle ei ole annettu henkisesti liikaa valtaa, eikä sen ei olla annettu vaikuttaa liikaa elämään.

Yksityis- ja henkilökohtaisesta elämästä sekä läheisistä suhteista ammennetaan voimaa kestää työelämässä tapahtuneita vastoinkäymisiä. Korostin jo aiemmin muiden elämänalueiden merkitystä kiusaamisesta selviytymisestä, mutta tässä kohdin niiden merkitystä voi abstrahoida lisää. Muilla elämänalueilla saatujen onnistumisen kokemusten myötä yksilön itsetunto, omanarvontunto ja itseluottamus pysyy kunnossa, vaikka työelämässä niitä jatkuvasti kyseenalaistettaisiin. Leymannin (1986, 64) mukaan hyvä itsetunto ja -luottamus ovatkin ensiarvoisia selviytymisessä.

*Kaikkein parhaiten olen saanut omanarvontuntoni pidettyä pystyessä suunnistusharrastukseni avulla. Erityisesti se, että tulee tilalle muuta ajateltavaa, nollaa päivän ikävät kokemukset ja kohtaamiset. Suunnistusradasta selviytyminen ylläpitää itsetuntoa ja antaa aina uudelleen ja uudelleen itseluottamusta, vaikka se työssä onkin saatettu painaa toistuvasti maan rakoon.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Kun itsensä sekä tunteidensa kanssa on sinut, voi kiusaajan jopa armahtaa siitä huolimatta, että oma moraalinen identiteetti tietäisi kiusaajan teot vääriksi.

*Olen käynyt kerran parissa vuodessa hiljaisuuden retriitissä, jossa olen voinut aina niin sanotusti 'nollata trippimittarin' ja suunnistustermejä käyttäen 'tarkistaa suuntaa kompassissa' ja tutkia kaikessa rauhassa reitinvalintoja. Mitä enemmän olen oppinut armahtamaan itseäni, sitä enemmän olen oppinut armahtamaan myös muita. (...) Olen rukoillut kiusaajieni puolesta. Olen ehtoollispöydässä pyytänyt armahdusta paitsi itselleni myös kiusaajilleni.*

*Mies, 57 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Persoonallinen eheys on tärkeä suojaava voima (Kortteinen 1999, 349, 354). Tämän voi tulkita siten, että loukkauksista huolimatta yksilö pystyy pitämään identiteettinsä koossa ja suhteuttamaan kiusaamisen oikeisiin mittasuhteisiin. Persoonallinen eheys korostuu siinä, että uskotaan itseen ja siihen, ettei olla tehty itse mitään väärää. Toisin sanoen häpeän ja syyllisyyden tunteet on kyetty käsittelemään, jos niitä on ollutkaan.

*Voin sanoa, että kiusaajat tulivat jopa makuukamariin pahimpina aikoina (...) Ne tulivat saunaan ja lähes joka paikkaan. Onneksi ei uniini sillä jostain syystä nukuin hyvin. Olisiko se ollut hyvä omatunto? (...) Selviytymisen henkilökohtaisia voimavarojani oli ajatus, että en ole tehnyt mitään väärää, tämä on raakaa ihmissuhde peliä enkä anna periksi.*

*Nainen, 56 v., sosiaali- ja terveysala.*

#### **8.4.2 Kohtalaisesti selviytyneet – vielä vihaiset**

*Mitä nyt sitten vuosi mennyt reilusti tämän asian kanssa, olen vielä hengissä...*

*Nainen, 53 v., palvelutyö.*

Moni kirjoittaja kertoo ajan auttaneen unohtamaan tai suodattamaan ajatuksistaan pahimmat kokemukset pois. Unohtamalla toivotaan päästävän nopeasti yli vihan ja halveksunnan tunteista kiusaajia kohtaan sekä eroon kokemuksesta. Näillä kohtalaisesti selviytyneillä, vajaalla kolmasosalla aineistosta, selviytymisprosessi on osittain voiton puolella, mutta kokemukset pitävät vielä tiukasti otteessaan.

*Olen yrittänyt aktiivisesti unohtaa koko työpaikan ja kaiken siihen liittyvän, vaikka tapahtumista on vain vähän aikaa. Edelleen tunnen vihaa ja halveksuntaa kiusaajia kohtaan, mutta haluaisin päästä näistä tunteista mahdollisimman nopeasti eroon.*

*Nainen, 29 v., teollinen työ*

Koettua ei kyetä vielä kokonaan unohtamaan, eikä aina edes halutakaan, mikä kuvastaa sitä, että kiusaamista ja negatiivista kohtelua on hyvin vaikea antaa anteeksi. Selviytymisen energia saattaa olla sitoutunut puolustusmekanismeihin, kokemuksen etäällä pitämiseen, kun energiaa tarvittaisiin sitä vastoin menneisyyden tuskan ratkaisuun ja vihan suuntaamista tuskan lähteeseen. Vihaa saattaa olla konkreettisesti vaikea suunnata alkuperäiseen lähteeseen, kiusaajaan. Jos energiaa ei voida ilmaista ulospäin vihana, se kääntyy sisäänpäin. Ja viha pitää kiinni mennessä. (Viscott 1978, 17–19, 24.)

Giddens (1991, 244) puhuu tästä sellaisten kokemusten eristämisenä<sup>41</sup>, jotka häiritsevät jokapäiväistä elämää ja jotka saattavat herättää eksistentiaalista oikeutusta tai identiteettiä horjuttavia kysymyksiä. Henkisen selviytymisen prosessi saattaa olla siten vasta alkuvaiheessa, vaikka päällisin puolin näyttäisikin siltä, että kokemuksesta oltaisiin päästy jo yli joko unohtamalla tai työntämällä se ajatuksissa taka-alalle.

*Sitä ahdistusta ja tuskaa ei voi sanoilla kuvata! Vasta nyt, kahden vuoden kuluttua nöyryytyksestäni, pystyn jotenkuten hengittämään rauhallisesti, kun niitä tapahtumia ajattelen, mutta unohtamaan en niitä pysty koskaan – ja vihani ja halveksuntani NN Oy:tä kohtaan on edelleen suuri.*

*Nainen, 58 v., kaupallinen työ sekä hallinto- ja toimistotyö.*

Siinä missä kiusaamisesta hyvin selviytyneet ja siitä jo ylipäässeet ovat valmiita armahtamaan ja ymmärtämäänkin kiusaajaansa, tässä ryhmässä anteeksianto ei ole vielä ajankohtaista, jos tuleekaan ajankohtaiseksi. Päinvastoin toivotaan, että kiusaajat joutuisivat kokemaan samaa.

*Tietysti on niitäkin, joiden mielestä asioita pitäisi unohtaa. Minä vaikka en pitkävihainen olekaan, en aio enkä halua unohtaa. Rukoilen joka päivä, että kiusaajani saavat sitä mitä ovat kylväneetkin.*

*Nainen, 46 v., palvelutyö.*

#### **8.4.3 Selviytyminen vielä kesken – elämästä kiinni saaneet tai kiusaamiselle alistuneet**

Kiusattuja, joilla selviytyminen oli vielä kesken, oli aineistossa hieman alle kolmasosa. Niillä, joilla selviytymisprosessi on vielä kesken, ajatusten työstäminen tai surutyö jatkuu aktiivisena mahdollisesti siitä syystä, että työskennellään ko. työpaikassa edelleen tai työpaikasta lähtemisestä on kulunut vasta vähän aikaa. Toisaalta selviytymisessä yksin aika ei ole välttämättä määräävä tekijä; sen kesto kuinka kauan ihminen prosessoi kokemuksiaan, on hyvin yksilöllistä. Joka

---

<sup>41</sup> Sequestration of experience: the separation of day-to-day life from contact with experiences which raise potentially disturbing existential questions – particularly experiences to do with sickness, madness, criminality, sexuality and death (Giddens 1991, 244). Giddensin mukaan päivittäisestä elämästä eristetään sellaiset kokemukset, jotka saattaisivat haitata eksistentiaalisina kysymyksinä elämän sujuvuutta. Tällaisia ovat etenkin sairautta, hulluutta, rikollisuutta, seksuaalisuutta ja kuolemaa käsittelevät kokemukset.



tapauksessa selviytymistä tässä luokassa kuvaa se, että se on kokonaisuudessaan pitkä ja vaativa prosessi.

*En ole vielä kukaan selviytynyt, melkein joka päivä on jollain tapaa mielessä.*

*Nainen, ei ikää, hallinto- ja toimistotyö.*

Selviytyminen on työlästä varsinkin silloin, kun tilanteeseen on liittynyt mielenterveydellisiä oireita kuten esim. vakavaa masennusta. Masennukseen liittyvä suru on juuttunut paikoilleen (Viscott 1978, 121). Kiusaaminen ja sen seuraukset ovat olleet perustavanlaisia elämäkokemuksia, joista ei toivuta hetkessä. Aallonpohjan jälkeen elämänsyryjästä saadaan vasta pikkuhiljaa kiinni.

*Uskon selviytymismahdollisuuksieni olevan kohtalaiset, vaikka prosessini onkin vasta alkuvaiheessa. (...) Olen asettanut tavoitteeksi masennuksesta toipumisen ja päämääräkseni työpaikkakiusaamisen kokemuksesta selviytymisen ja olen niihin täysillä sitoutunut. Aikataulua ei ole. (...) Olen varautunut siihen, että se saattaa viedä ajallisesti vuosiakin. Pidän kuitenkin tärkeänä saada koko tapahtuma 'paketoitukseksi' pois mahdollisimman pian, jotta siihen ei liikaa juurtuisi.*

*Nainen, 50 v., hallinto- ja toimistotyö.*

Tässä ryhmässä selviytymisen taustalla on havaittavissa tietty kontrollin tunne, se että ollaan valmiita ottamaan kipeistä tapahtumista huolimatta oma elämä haltuun. Tässä on riskinsä, yksilön pitäisi pystyä katkaisemaan siteensä menneisyyteen, muuttaa toimintatapojaan ja löytää uusi suunta. (Giddens 1991, 73.)

Toisaalta, jos työsuhde jatkuu edelleen, kiusaamiselle ollaan ehkä jo alistuttu. Kontrollin tunne on kadoksissa, kun tilanteen ei uskota muuttuvan, eikä siihen uskota pystyttävän vaikuttamaan.

*"Toisekseen tulee kyllä usein mietittyä sitä, pitääkö tällaista jaksaa. Että meneekö vielä vuosi, kymmenen vai kolmekymmentä. Kun joka ikinen aamu tuntuu paskamaiselta mennä töihin.*

*Mies, 27 v., teollinen työ.*

Tämän ryhmän voisi nähdä esiasteena lineaarisessa tai syklisessä selviytymisessä kohti aina kokonaisvaltaisempaa selviytymistä. Tässä kohdin ollaan selviytymisen rajalla, josta on mahdollista mennä eteen- tai taaksepäin. Henkisen selviytymisen prosessi on jo käynnistynyt, mutta tällä tasolla työtetään vielä menneisyyttä ja

tulevaisuutta yhtä aikaa. Selviytymisestä on toivoa, ellei jäädä liikaa kiinni menneeseen tai alistuta ja luovuteta henkisesti. Ratkaisevaa selviytymisessä on vahva tahto ja sitoutuminen siihen.

#### **8.4.4 Eivät selviytyneet – katkeruuden kurjistamat**

Kiusattuja, jotka eivät mielestään olleet lainkaan selviytyneet, oli aineistossa selvä vähemmistö. Vain muutama kirjoittaja koki, ettei ollut selviytynyt. Ne, jotka määrittelevät etteivät olleet selviytyneet lainkaan, myönsivät joutuneensa luovuttamaan, vaikka yrittivätkin kaikkensa. He olivat käyttäneet hyvin monia keinoja vaikuttaa tilanteeseensa, kuten puhua kiusaajalle, ottaa yhteyttä ammattiauttajiin jne. Selviytymisprosessin henkinen puoli saattaa kuitenkin olla monin tavoin jäänyt vielä kesken, vaikka ajallisesti olisi kulunut useampiakin vuosia siitä, kun on kirjoittajia on kiusattu tai he ovat olleet mukana työelämässä.

*Minä olen käynyt psykiatrilla, hakenut apua useasta paikasta. En vain pääse yli, en ymmärrä miksi vainottiin syyttömästi.*

*Mies, 62 v., kuljetus- ja liikennetyö.*

Kiusatut kokevat tulleen hyvin syvästi loukatuksi ja epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi. Kirjoituksista paistaa läpi tietynlainen katkeruus, toisaalta ollaan jo alistuttu siihen, että kiusaamiskokemuksesta ei ehkä päästäkään koskaan yli. Syyllisyys ja itsensä epäily eivät ole päästäneet otteestaan kiusaamisen tai työsuhteen loputtuakaan.

*Olen sitä mieltä että kaikessa tässä on syytä vain omassa itsessäni. Syy on minun rakenteessani eikä varmaan muuten olisi voinut mennäkään. On myös merkittävä seikka polvivammani, joka on alentanut työkykyäni koko työelämäni ajan, vaikka harjoittelulla sain pidettyä sitä aikalailla kurissa. En syytä ketään, en enää. (...) Ja huonoa tuuria on ollut. Olisin ehkä löytänyt itselleni sopivamman ammatin, jos olisi ollut onnea, se oli silloin onnenkauppaa ammatin valitseminenkin. Mihin nyt sattui pääsemään. (...) Mielestäni olen ollut hyvä mies, vaan en sopiva. Ja polvessa on nyt tekonivel, syksyllä sain. Ei kipuja sielläkään enää.*

*Mies, 62 v., palvelutyö.*

Tässä ryhmässä silmiinpistävää on se, että läheisten tuki on ollut vähäisempää kuin muissa luokissa. Joko läheisille ei olla lainkaan puhuttu tai tukea ei syystä tai toisesta

ole saatu. Koettua myös hävetään ja häpeällä eristetään se muiden näkymättömiin. Luottamus sosiaalisiin suhteisiin on heikko, ollut jo sitä alun alkaenkin.

*Salasin vaikeudet, kun koin olevani heikko ja huonompi kuin muut. Halusin näyttää että minä pärjään. (...) Ensimmäistä kertaa puhuin tästä kiusaamisesta vasta terapeutilleni (...) Lähimmilleni en vieläkään ihan kaikkea, pitää kertoa vähän suodattamalla ja seurata heidän reaktioitaan. Taustalla on varmaankin hylätyksi tulemisen pelko. Kun en ollutkaan niin vahva ja hyvä kuin he ovat luulleet. Onhan siinä sekin etten ole vielä ihan sinut tapahtumien suhteen.*

*Nainen, 50 v., teollinen työ.*

Kortteisen (1999, 350) määrittelemää kyynisen hostiilisuuden käsitettä sosiaalisessa luottamuksessa voisikin soveltaa tähän: yksilöt olettavat toiset vihamielisiksi ja ovat itsekin vihamielisiä näitä kohtaan. Kun tarkastellaan tätä suhteessa hyvin selviytyneisiin, näyttäytyy luottamus sosiaalisiin suhteisiin hyvin erilaisena. Siinä missä hyvin selviytyneet ovat valmiita jakamaan kokemuksensa, ne jotka eivät koe selviytyneensä, ovat taipuvaisempia pitämään sen vain omana tietonaan.

Kiusaamisesta selviytyminen näyttää näillä kiusatuilla kariutuneen siihen, että elämässä ollaan saatu tarpeeksi monta kertaa henkisesti turpiin. Jos ei ole aiempia onnistuneita selviytymiskokemuksia, ollaan epävarmoja omasta vahvuudesta, resursseista ja jaksamisesta selviytymisen suhteen. Identiteettiprojektissa oma identiteetti on joutunut kyseenalaiseksi sen sijaan, että se olisi vahvistunut (Kortteinen 1999, 359).

*Minä en selviytynyt työpaikkakiusaamisesta, vaikka yritin selviytyä, kaikin käytettävissä olevin keinoin. Lopulta väsyin taistelemaan. Ja kiusaaminenhan loppui siihen kun jäin pois työelämästä.*

*Nainen, 50 v., teollinen työ.*

On huomattava, että suurin osa niistä jotka eivät mielestään selviytyneet, ovat jo poistuneet työelämästä. Vaikka työpaikasta lähteminen tarjoaa helpotuksen, se ei takaa selviytymistä. Pahimmillaan kiusaamisesta selviytyminen on siis elämän mittainen projekti.

*Tein mielestäni kaikkeni. Olihan kyseessä elämäni, kaikki. (...) Ei ollut muuta keinoa kuin poistua näyttämöltä.*

*Mies, 62 v., palvelutyö.*

## 9 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tässä viimeisessä luvussa kertaan tutkimukseni keskeisimmät tulokset. Ensin esitän yhteenvedon koko tutkimuksesta, jonka jälkeen tiivistän kiusaamisen ja selviytymisen teoreettisen tarkastelun suhteessa yksilön identiteettiin. Käsittelen lisäksi työnantajan vastuuta puuttua kiusaamiseen niin lainsäädännön kuin eettisen johtajuuden periaatteiden pohjalta tiedostaen käytännön interventiomenetelmien puutteen ja rajallisuuden. Lopuksi tarkastelen tämän tutkimuksen antia tieteelliselle keskustelulle ja esittelen mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

### 9.1 Yhteenveto tutkimuksesta

Tässä tutkimuksessa halusin selvittää kiusattujen kokemuksia ja tunteita heidän jouduttuaan kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Ennen kaikkea halusin tarkastella heidän selviytymistään sekä mahdollisuutta selviytyä. Tutkimustehtävä ja mikä ettei tutkimusaihekin oli jo sinällään laaja ja kunnianhimoinen. Aiheen laajuudesta kiellise, että vaikka sille, mitä määritellään kiusaamiseksi on kriteerinsä, niin ei täysin yhteneväistä määritelmää ole. Tämä kuvastaa niin aiheen subjektiivisuutta kuin kontekstuaalisuutta. Kiusaaminen kohdistuu yksilöön, joka merkityksellistää ja kokee sen tavallaan. Mitä yksi käsittää kiusaamiseksi, pitää toinen työyhteisön normaalina vuorovaikutuksena. Kontekstuaalisuus riippuu puolestaan työyhteisöstä ja – paikasta: on aivan eri asia tarkastella hierarkkisessa organisaatiossa, esimerkiksi armeijassa kuin matalassa asiantuntijaorganisaatiossa tapahtuvaa kiusaamista. Kontekstuaalisuus liittyy myös työpaikkakiusaamisen yhteisölliseen puoleen: työpaikkakiusaaminen on työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutteista toimintaa.

Tutkimustehtävän kunnianhimoisuutta on se, että halusin työssäni kuljettaa kiusatun koko kiusaamisen ja selviytymisen prosessin läpi. Halusin kertoa kiusatuista, heidän ajatuksiaan kiusaajista, kuvailla kiusaamista sekä tarkastella kiusaamisen aiheuttamaa kokonaisvaltaista kokemusta ja kipeitä tunteita. Yhtä lailla halusin mallintaa selviytymistä niin yksilöllisten selviytymiskeinojen kuin selviytymisen tehokkuuden ja tuloksellisuuden kannalta. Varmasti suppeampikin tutkimustehtävä

olisi sinällään riittänyt, mutta halusin tietää ja lukijan tietävän mitä kirjoittajat olivat kokeneet. Kokemus ja selviytyminen ovat toisiinsa vahvasti kietoutuneita, ja niitä on siten myös perusteltua tarkastella yhdessä. Sitä paitsi perusteellisuuteni tutkimusaiheen, kiusaamisongelman ja lähestymistapani tarkastelussa antoivat pohjaa kiusaamisen ja selviytymisprosessin hahmottamiselle, analyysille ja tulkinnalle.

Lähestymistapani tutkimusaiheeseen on sosiaalitieteellinen, haaste sekin. Olemassa olevasta ansioituneesta, joskin melko psykologispainotteisesta työpaikkakiusaamisen tutkimuksesta oli ponnistettava eteenpäin ja löydettävä uusia näkökulmia aiheeseen sekä pyrittävä kytkemään yksilötason tarkastelu koherentilla tavalla aineiston käsittelyyn, analysointiin, tulkintaan ja ymmärtämiseen. Narratiivisuus teki rajankäyntiä tutkielmassani, kunnes hahmotin sen merkityksen. Analyysiyksikkönä ei ollut kiusattujen kerronta vaan kokemukset: kiusattujen kirjeiden ja kertomusten kautta oli mahdollista päästä kiinni yksilöllisiin kokemuksiin ja siihen miten kiusatut niitä jäsensivät. Kytkin narratiivisuuden käyttämiini teoreettisiin käsitteisiin tarkastellessani työpaikkakiusaamista vuorovaikutteisen toiminnan tuloksena tapahtuvana yksilön identiteetin eri tasojen loukkauksena. Yksilöllä näin olevan identiteetissään *persoonallinen* eli *henkilökohtainen*, *sosiaalinen*, *moraalinen*, *refleksiivinen* ja viimeiseksi *narratiivinen* taso. Identiteettiprojektia käsittelin kiusaamisen ja selviytymisen kautta kiusatun loukatun identiteetin uudelleenrakentamisena. Keskeistä identiteettiprojektille on se, että siinä on koetun kautta arvioitava elämänsä uudelleen. Selviytymistä kiusatuille narratiivisessa mielessä on elämäntarinan käynnissä pitäminen, esimerkiksi tutkimukseen osallistuen ja kokemuksista kirjoittaen.

Tutkielman aineistona ovat siis kiusattujen kirjoitukset, joita sain ammattilehdissä julkaistun kirjoituspyyntöni ansioista. Aineistoani analysoin teemoitellen ja tyypitellen. Teemoittelu oli keskeinen menetelmä läpi analyysin ja pohjana niin aineiston kuvailulle kuin lähemmälle analyysille ja tulkinnalle. Aineisto oli kooltaan hyvin hallittavissa: 50 kirjettä riitti hyvin kokemusten yhteneväisyyden havaitsemiseen, eikä ollut liian työläs käsitellä ja analysoida. Tutkielmassani pidin tärkeänä kuvata tarkasti myös aineiston rakenteellisia seikkoja, vaikka sanouduinkin irti kvantifioivasta tutkimusperinteestä. Taustatiedot (ikä, sukupuoli, ammatti,

työpaikan koko, työuran pituus ja kuka kiusaa) ovat oleellisia suhteuttamaan ilmiötä laajempaan kehykseen, joskaan eivät riitä pohjaksi vertailuun.

Aineiston lähemmässä analyysissä kirjoittamisen motiivia ja merkitystä tarkastellessa esille tuli se, että kiusaamisesta kirjoitettiin kuvailevammin kuin selviytymisestä. Kokemuksista kirjoittaminen oli osa selviytymistä: se helpotti kiusattujen oloa ja kokemus tuli hallittavammaksi kirjallisen jäsentämisen myötä. Kiusattujen kertoessa itsestään ja kokemuksistaan muotoutui myös narratiivinen identiteetti. Kiusatut kirjoittivat siis kirjoituspyynnön johdosta tutkijalle, mutta toisaalta kokemuksista kirjoittamista voi pitää myös merkityksenantona itselle tai kenelle tahansa muulle, jopa kuvitteelliselle vastaanottajalle.

Aineistossa kiusattuja yhdisti vahva moraalinen identiteetti, oikein toimimisen ideaali. Heille tärkeää oli oikeudenmukaisuus, yhteisöllisten etujen puolustaminen ja heikompien puolesta toimiminen. Nämä nähtiin jopa eräinä kiusaamisen käynnistiminä. Toisaalta henkilökohtaisista ominaisuuksista vastaavasti kiltteyttä ja sitä, ettei kiusaajalle sanottu vastaan pidettiin myös kiusaamista aikaansaavana tekijänä. Kiusatut kuvasivat itsensä usein hyvin työsuuntautuneiksi ja töissään tunnollisiksi. Kaikkiaan työ oli kiusatuille keskeinen elämänavalue, eikä vähiten sen takia, että se määritteli niin heidän sosiaalista kuin henkilökohtaista identiteettiään. Työn ollessa merkittävä elämänsisältö kiusatuille, on selvää että kiusaaminen epäoikeudenmukaisena käytöksenä kohdistuu sosiaalisen (työ)identiteetin lisäksi myös identiteetin henkilökohtaiseen puoleen ja loukkaa kiusattua sekä tämän käsitystä oikeista arvoista.

Kiusaajaan kirjoittajat eivät aina kuvailleet kovin monisanaisesti. Jos ja kun heistä kerrottiin, tehtiin se lähes yksinomaan negatiiviseen sävyyn. Korostamalla ja kasaamalla kiusaajaan liitettyjä antiarvoja saatettiin tietenkin oikeuttaa omaa kokemusta ja suuttumusta. Toisaalta yhteisen hyvän puolesta toimiminen tuli esille siinä, että pohdittiin kiusaajan jälkihoidon tarvetta. Edellisestä kiusatun ja kiusaajan asetelmasta käsin on hyvä arvioida kirjoitusten narratiivisuuden perusteita: ne kertovat kahden toimijan suhteesta ja kerronnassa tapahtuu kehityskulkua tilasta toiseen. Näistä reunaehdoista käsin tarkastellen kirjoituksissa oli tarinallisen lähestymistavan elementtejä. Toimijoina ovat 'hyvä' ja 'paha', jotka käyvät

keskenään taistelua, ja 'hyvä' selviytyy henkilökohtaisen koettelemuksen kautta. Kyse on universaaleista binäärioppositioista. Tarinallisuuden peruselementtejä kiusattujen kirjoituksissa kuvaa myös se, että ne olivat usein perinteisen juonellisia ja niillä on selvä alku, keskikohta ja loppu.

Kiusaamisen deskriptiivisessä tarkastelussa nousi esille yhtäältä työn kautta ilmenevät kiusaamisen tavat ja toisaalta henkilökohtaiseen kohdistuvat negatiivisen käytöksen muodot. Itse tapoja haitata työntekoa tai murentaa kiusatun itsetuntoa oli useita. Työntekoon kohdistuvaa kiusaamista kipeämmäksi koettiin henkilökohtainen kiusaaminen sen koskettaessa perustavanlaatuisemmin yksilöä. Henkilökohtaiseen identiteettiin liittyvät seikat, kuten esim. ikä, sukupuoli, fyysinen olemus ovat verrattain pysyviä ja vaikeita muuttaa. Kiusaamisen kohdistuessa näihin, se kohdistuu suoremmin yksilön persoonaan. Oma yksityisyys on pyhä asia. Kirjoittajat vertasivatkin kiusaamista kipeänä kokemuksena jopa henkiseen raiskaukseen. Fyysinen koskemattomuus, joka tuo kiusaamisen tarkastelun henkisen ja fyysisen väkivallan jatkumolle, on yksilölle äärimmäisen tärkeää. Edellistä henkisen ja fyysisen rajapintaa jatkaa kiusattujen kohtaama sukupuolittunut kiusaaminen. Sitä halusin korostaa työssäni ensinnäkin siksi, että aineiston naiskirjoittajia kiusattiin etenkin miesvaltaisilla työpaikoilla ja toiseksi siksi, että se yleensä käsitetään työpaikkakiusaamisesta erillisenä.

Kirjoittajien kokemuksissa päällimmäisinä oli kiusaamisen ja sen vaikutusten kokonaisvaltaisuus. Kiusaaminen on alituisen kiusattujen mielessä, työnteko ja jopa perhesuhteet kärsivät. Useilla kiusatuilla on myös psykosomaattisia, psyykkisiä tai jopa fyysisiä oireita. Kiusaamisen kaiken alleen peittävyys saattaa kuitenkin herätellä kiusattua toimimaan. Kun kyse on terveydestä, työstä tai viime kädessä elämästä, on kiusaaminen saatava loppumaan, jotta elämä palautuisi uomiinsa. Kaikkiaan kiusaaminen on hyvin kipeä kokemus ja herättää monia, äärimmäisiäkin tunteita: kiusatut puhuvat kuvainnollisesti jopa itsemurhasta keinona päästä kokemuksesta irti. Yleisesti ottaen kiusatut tunsivat itsensä hämmentyneiksi kohdatessaan kiusaamista, kyseenalaistivat usein itseään ja omaa toimintaansa sekä olivat vihaisia saamastaan kohtelusta. Työpaikkakiusaamisen kokemukseen kytkeytyvät häpeän ja syyllisyyden tunteet. Syytä kiusaamiselle haetaan itsestä ja syyllisyys saa peittelemään itseään ja tunteitaan. Häpeän ja syyllisyyden tunteiden kautta kiusatusta tulee stigmatisoitu ja

hän oppii ajattelemaan, että hänessä on joku mystinen vika, joka saa kiusaamisen aikaan. Hänestä tehdään myös helposti syntipukki työyhteisön pahalle ololle etenkin silloin, kun hän uskaltaa jollain tavalla kyseenalaistaa vallitsevaa järjestystä. Rationaalista toimintaa arvostava työelämä peittääkin tunteet ja riitasoinnut alleen: työelämässä tunteet pitää piilottaa ja kritiikistä on hyvä vaieta. Kun etenkin kiusaamisesta aiheutuneita tunteita ei ole lupa näyttää, kiusaamisen kokemus tehdään helposti näkymättömäksi. Kun kiusatulla ei ole mahdollisuutta käsitellä avoimesti tunteitaan, ne patoutuvat. Sisälle padotut tunteet kääntyvät helposti yksilöä vastaan tehden selviytymisestä ja kiusaamisesta ylipääsemisestä aina vaikeampaa.

Selviytymistä voi tarkastella prosessina ja sitä voi myös hahmottaa lopputuloksesta käsin. Selviytymisestä puhuttaessa on muistettava se, että kyse on hyvin subjektiivisesta määritelmästä – vain kiusattu itse voi viime kädessä määritellä sen, miten on tai onko lainkaan selviytynyt. Tässä kohdin etenin kiusaamisen ja kokemusten kuvailusta, analysoinnista ja tulkinnasta selviytymisen tarkasteluun, jota tarkastelin aluksi tyypittelemällä kiusatun selviytymiskeinoja kolmeen: 1) *henkiseen selviytymiseen*, joka piti sisällään yksilötasolla tapahtuvaa kiusaamiskokemuksen prosessointia esimerkiksi puhumalla, kirjoittamalla tai toiminnallisin keinoin, 2) *käytännön keinoihin*, joita olivat kiusatun yritykset vaikuttaa tilanteeseen ja saada kiusaaminen loppumaan hakemalla apua esimerkiksi ulkopuoliselta taholta niin henkilökohtaiseen kuin työyhteisön tilanteeseen ja 3) *töissä ja arjessa jaksamiseen*, jossa keskeistä oli mm. kyky erottaa eri elämänalueet toisistaan.

Selviytymistä tarkasteltaessa yhteistä kiusatuille kirjoittajille oli se, että he puhuivat kokemuksestaan hyvin paljon kaikille mahdollisille tahoille, mikä auttoi osittain puhdistautumaan kipeistä kokemuksista. Lähipiirin (perheen ja ystävien) elintärkeä merkitys nousi etusijalle. Lähipiirillä oli merkitystä niin päivittäisessä jaksamisessa kuin kuuntelevana ja tukevana, kaiken vastaanottavana tahona.<sup>42</sup> Lähipiirin arvokkaasta tuesta huolimatta, kiusattujen yksin jääminen työyhteisössä ja tunne avun saamisen vaikeudesta korostui aineistossa. Vaikka kiusatut hakivat apua monelta taholta, ei ulkopuolisilla ollut suoranaista lääkettä kiusaamiseen. Asian eteenpäin

---

<sup>42</sup> Olisi aiheellista pohtia, että kasautuuko kiusatun lähipiirille liian raskas taakka auttaessaan kiusattua. Kiusaamisen vaikuttaessa läpitunkevasti myös yksityiselämään, saattaa se aiheuttaa lisää kriisejä läheistenkin voimavarojen ollessa rajallisia.



vieminen tuntui vaikealta, kun kiusatun voimavarat olivat kiinni päivittäisessä jaksamisessa ja mahdollisesti masennuksesta ylös pääsemisessä. Kiusatun jaksaminen on siten pitkälti sinnittelyä päivästä toiseen. Tätä helpottaa se, että pystyy pitämään eri elämänalueet erossa toisistaan ja ammentamaan yksityiselämästä voimaa kestää töissä. Eri elämänalueiden eriyttämisen myötä työskentelystä kiusaavassa työyhteisössä ja itse työstä tulee helposti toissijaista, epämiellyttävää pakkopullaa kiusatulle. Töissä keitetään mitenkuten ja töitä saatetaan 'painaa hullun lailla', jotta ei olisi aikaa välittää kiusaamisesta.

Valitettavan usein kiusattujen viimeiseksi keinoksi jää lähteä kiusaavasta työyhteisöstä. Se ei ole kiusatuille helppoa, usein töissä sinnitellään viimeiseen asti. Lähteminen herättää kiusatussa ristiriitaisia tunteita henkilökohtaisesta tappiosta ja jääminen toisaalta taas tuntuu alistumiselta kiusatun rooliin. Toisaalta lähteminen on ollut ainakin suurelle osalle aineiston kiusattuja se käännekohta, josta elämä on lähtenyt parempaan suuntaan. Vaikka periaatteessa kiusatun on mahdollista saada juridista apua, harvassa ovat ne kiusaamista kokeneet, jotka ovat lähteneet tähän usein pitkään, raskaaseen ja kuluttavaan taisteluun saadakseen oikeutta itselleen. Työpaikasta lähteminen tuntuu siten oikeusprosessia kevyemmältä ratkaisulta, etenkin kun todistustaakka negatiivisesta käytöksestä lankeaa kiusatulle.

Selviytymiskeinojen tarkastelun jälkeen lähdin etsimään aineistostani kiusaamisesta selviytyneitä pitäen edelleen mielessä selviytymisen subjektiivisen luonteen. Tästä lähtökohdasta selviytymisen päätepistettä tai lopputulosta tarkastellessa keskeistä on se, miten hyvin ollaan päästy negatiivisesta tunteista ja jopa katkeruudesta eroon. Tällä tavalla tarkastellen selviytyminen kietoutuu myös henkisen tai yksilöllisen selviytymisen ytimeen. Tärkeää on huomioida selviytymisen prosessin ajallisuus ja sen keston yksilöllisyys. Toiset selviytyvät kiusaamisesta hyvin nopeasti, ovat elämässä siitä huolimatta vahvasti kiinni ja kiusaaminen ei vaikuta heihin mitenkään. Toisille selviytyminen on elämän mittainen, pahimmillaan koko elämän ylösalaisin kääntänyt prosessi.

Etsiessäni aineistostani kiusaamisesta selviytyneitä tyypittelin aineiston kirjoittajat neljään ryhmään sen mukaan, miten he kokivat työpaikkakiusaamisesta selviytyneensä. Ensinnä olivat ne, jotka kokivat *selviytyneensä kiusaamisesta hyvin*

vailla traumoja. Tällaisia kirjoittajia oli reilu kolmasosa aineistosta. Näille kiusaamisen kokemus ei ollut yleensä pitkäkestoinen. Kiusaaminen ei myöskään ollut kaiken alleen peittävä elämäkokemus. Keskeistä heille oli sosiaalisen tuen merkitys ja sosiaalisen luottamuksen säilyminen suhteessa toisiin ihmisiin kokemastaan huolimatta. Toisena ryhmänä erottuivat *kohtalaisesti selviytyneet*, joita oli vajaa kolmasosa aineistosta. Nämä kirjoittajat olivat selviytymisessään jo paremmalla puolella, mutta kipeät tunteet pitivät tiukasti otteessaan, vaikka niistä tietoisesti yritettiin päästä eroon. Selviytymisen esteenä oli osittain vihan ja kiukun tunteiden patoaminen. Kun niitä ei kyetty purkamaan, ne eristettiin ja niiden käsitteleminen sekä niistä eroon pääseminen kävi vaikeaksi. Kiusaaminen oli tälle ryhmälle kaikkiaan hyvin loukkaava ja koskettava kokemus. Kolmantena olivat ne, joilla *kiusaamisesta selviytyminen oli vielä kesken*. Näitä oli aineistossa myös hieman alle kolmasosa. Näitä kiusattuja yhdisti se, että he usein työskentelivät edelleen kiusaavassa työpaikassa tai sieltä lähtemisestä oli kulunut vasta vähän aikaa. Tässä ryhmässä selviytymisen kannalta tärkeää on se, että ollaan löydetty se kontrollin tunne, jolla elämä saadaan takaisin raiteilleen koskettavasta kokemuksesta huolimatta. Toisaalta ollaan menneisyydessä kiinni, mutta jaksetaan kuitenkin uskoa tulevaan. Silti ne kirjoittajat, jotka työskentelivät kiusaavassa työpaikassa edelleen, olivat melkein jo alistuneet negatiiviselle käytökselle. Kun kontrollin tunne omiin kokemuksiin ja elämään on osittain hakoteillä, epäillään mahdollisuutta helppoon ratkaisuun kiusaamisen lopettamiseksi. Näillä kiusatuilla on vielä vahvasti toivoa: työpaikasta lähteminen voi sysätä henkisen selviytymisen prosessin käyntiin. Viimeiseksi olivat ne, jotka *eivät kokeneet selviytyneensä lainkaan kiusaamisesta*. Näitä kiusattuja oli selkeä vähemmistö aineistossa, vain muutama kirjoittaja. Tätä ryhmää yhdisti se, että sosiaalinen tuki oli ollut huomattavasti vähäisempää kuin muilla. Kiusaamisen taakkaa oli kannettu yksin, eikä muilta oltu saatu tarpeeksi tukea, jolloin oltiin hyvin epävarmoja omista selviytymisresursseista, kyvyistä ja voimista selviytyä. Sosiaalista luottamusta kuvasti kyynisyys. Kun muihin ei luoteta, oma identiteetti ei silloin myöskään vahvistu vastavuoroisessa kokemusten jakamisessa. Katkeruus pitääkin kiusaamisen kokemuksessa kiinni pisimmillään ihmisiän.

Tältä pohjalta on ehkä aiheellista pohtia, voiko kiusaamisesta sittenkään koskaan täysin selviytyä – kokemus jättää aina jälkensä. Vaikka selviytyminen ei sinällään

riippuisi kokemuksen syvyydestä, vaan yksilön resursseista ja siitä, miten hän niitä käyttää, pitäisikö sittenkin puhua pikemminkin unohtamisesta, yli pääsemisestä ja elämän jatkamisesta kokemuksesta huolimatta? Kokemuksistaan kirjoittaneiden kiusattujen tilanne ei näytä lohduttomalta: ei lainkaan selviytyneitä oli aineistossa vain muutama. Hyvin selviytyneitä oli aineistossa jopa selvästi yli kolmasosa, kohtalaisesti selviytyneitä tai niitä, joilla selviytyminen on vielä kesken oli aineistossa saman verran, yhteensä vajaa kaksi kolmasosaa. Kiusaamisesta selviytyminen on kaikkiaan hyvin moniselitteinen ja subjektiivinen kokemus, näitä tuloksia ei tietenkään voi yleistää aineiston ulkopuolelle.

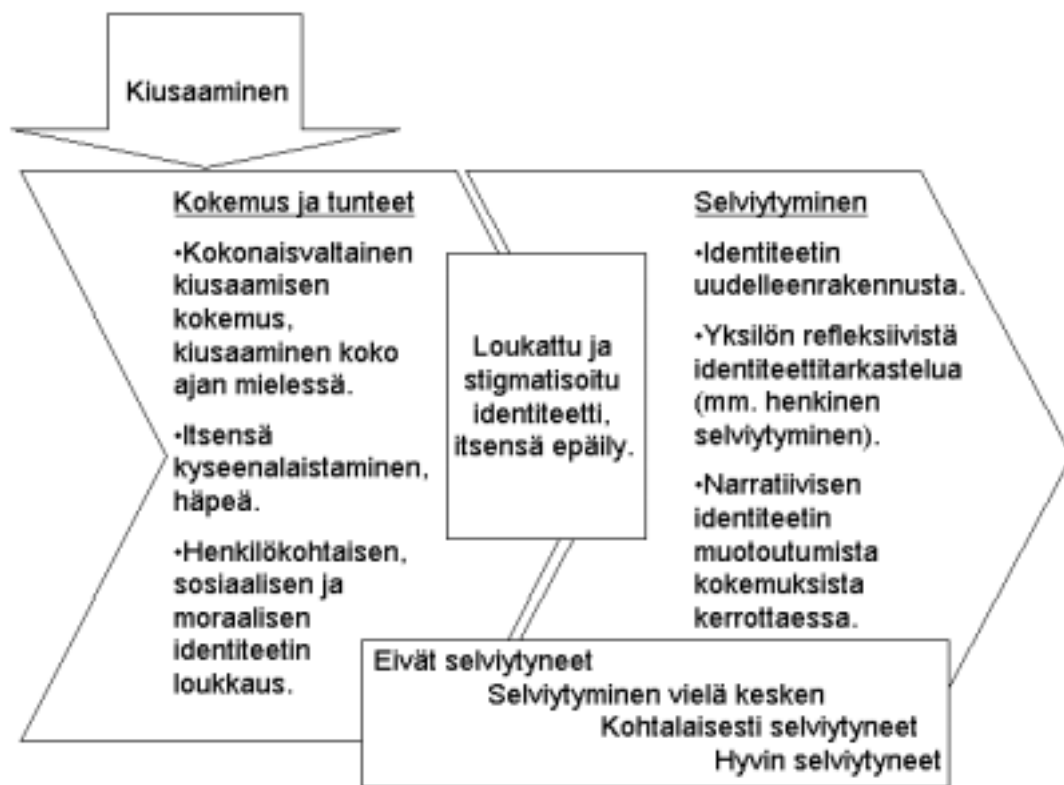
Kaikkiaan tässä selviytymisen kuvaamisessa korostuu yksilön identiteetti-projekti, jossa itseään, elämäänsä ja työtä on kiusaamisen kokemuksen jälkeen arvioitava uudelleen ja löydettävä tasapainotila, josta elämää voi jatkaa kokemuksesta huolimatta eteenpäin. Tältä pohjalta näkisin kirjoitusten noudattavan osittain Millsin (1985 ref. Riessman (1994, 119) uhriutumisen prosessia, missä (henkistä) väkivaltaa yritetään aluksi kestää, sietää ja löytää selityksiä sille; toiseksi tietyn käännekohdan kautta tullaan pisteeseen, jossa mitta täyttyy ja alkaa tilanteen uudelleenarviointi; ja sen jälkeen selviytymisen prosessi käynnistyy mahdollisesti oman identiteetin uudelleenarvioinnilla ja aktiivisilla tilanteen muutospyrkimyksillä.

## **9.2 Yhteenveto tuloksista**

Seuraavassa kuvaan tiivistetysti työpaikkakiusaamisen kokemuksen ja siitä selviytymisen suhteessa identiteetti-projektiin. Vaikka seuraavassa mallinnan identiteetti-projektia kuvion avulla, sen ei ole tarkoitus olla kausaalinen vaan pikemminkin temaattinen esitys kiusaamisen kokemuksista ja tunteista selviytymiseen. Teen tämän selkeyttääkseni aiemmin analyysin yhteydessä esittämiäni tuloksia.

Ennen identiteetti-projektin mallintamista kuvion avulla on syytä kerrata identiteetti-projektin kulku yksilön kiusaamisen kokemuksista selviytymiseen.

- Yksilöllä on identiteetissään persoonallinen, sosiaalinen, moraalinen, refleksiivinen ja narratiivinen taso.
- Työpaikkakiusaaminen loukkaa yksilön henkilökohtaista, sosiaalista, ja moraalista identiteettiä. Kiusaamisen kokemus ja siitä seuraavat tunteet kytkeytyvät näihin identiteetin tasoihin.
- Kiusaamisen kokemuksen myötä yksilön identiteetti stigmatisoituu. Kiusaamisen kokonaisvaltainen kokemus sekä itsensä epäilyn kyseenalaistamisen, häpeän ja syyllisyyden tunteet kietoutuvat yhteen. Tunteiden perustavanlaatuisuus koskettaa identiteetin kaikkia puolia. Stigmatisoitu ja loukattu identiteetti ajautuu kauemmas siitä käsityksestä ja ideaalista, joka ihmisellä itsestään on.
- Selviytyminen on identiteettiprojektissa kokemuksen ja tunteiden seurannainen: loukatun (henkilökohtaisen, sosiaalisen ja moraalisen) identiteetin perusta on häilynyt ja tarvitaan aktiivista identiteetin uudelleenrakennusta refleksiivisen identiteettipohdinnan ja uuden narratiivisen identiteetin myötä.
- Identiteettiprojektissa tarvitaan identiteetin refleksiivistä tasoa kokemusten uudelleen elämisessä ja haltuun ottamisessa. Narratiivisuutta puolestaan tarvitaan yksilön kokemusten jäsentämiseen, elämäntarinan käynnissä pitämiseen ja kokemusten kommunikointiin.
- Työpaikkakiusaamisesta selviytyessään yksilö arvioi kiusaamisen kokemusta ja tunteitaan suhteessa menneeseen ja tulevaan. Tavoitteena on henkinen tasapainotila, jossa kiusaamisen kokemuksesta ja henkilökohtaisesta kriisistä huolimatta oma elämä on hallinnassa. Tärkeää tässä on se, että yksilöllä on ollut kyky sopeutua ja säädellä tilanteen merkitystä mielessään.



Kuvio 4. Kiusaamisen kokemus ja selviytyminen identiteettiprojektina.

Malli ilmentää niin selviytymisen prosessuaalisuutta kuin sen päätepistettä. Kiusaamisen kokonaisvaltainen kokemus aiheuttaa yksilölle monia tunteita, jotka kumpuavat persoonallisen, sosiaalisen ja moraalisen identiteetin loukkauksista. Loukatun ja stigmatisoidun identiteetin myötä tarvitaan sen uudelleenrakennusta mm. henkisten selviytymiskeinojen kautta. Henkinen selviytyminen pitää sisällään niin kokemusten refleksiivistä pohdintaa kuin niistä kertomista. Kuviossa selviytymisen tasot kuvaavat asteittaisina kokemuksesta ylipääsemistä ja / tai sitä kuinka kiusaamisen kokemuksesta ollaan vielä kiinni. Mallintaessani identiteettiprojektia kuviona tarkoitukseni on kiinnittää huomio selviytymisen edistymiseen sekä siihen, kuinka identiteettiprojektissa edetään ja saavutetaan lopputulos eli päästään tasapainoon ja kiusaamisen kokemuksesta yli. On huomattava, että malli pelkistää: tie kokemuksesta selviytymiseen tuskin koskaan on suoraviivainen. Selviytymisprosessissa liike voi olla edestakaista tai kehämäistä, eri tasojen ollessa yhtäaikaista tai päällekkäisiä.

### 9.3 Diskussio

Lukijalle jää tässä kohdin arvioitavaksi miten olen onnistunut kulkemaan hermeneuttista kehää analysoidessani ja tulkitessani kiusattujen kokemuksia. Huolimatta kokemusten ja selviytymisen kuvaamisesta, analysoinnista, tulkinnasta, ymmärtämisestä tai mallintamisesta uskon lukijan mieltä vaivaavan vielä kysymyksen: entäs sitten? Vaikka kuinka käsittelisi kiusattujen kokemuksia, ne eivät poista kiusaamista työelämästä. Onko siis työpaikkakiusaamisen ongelmaa mahdoton ratkaista?

Varmasti itse kullakin olisi periaatteessa halua tarttua työpaikkakiusaamisen ongelmaan, mutta usein asiaan puuttuminen jää vähintään puolitiehen ellei ole tietoa keinoista, joilla tarttua siihen. Nyt tutkielman viimeistelyn aikoihin, kehän sulkeutuessa, työpaikkakiusaamisen ongelma on noussut jälleen yleisönosastokirjoitusten aiheeksi. Palaankin vielä hetkeksi jo johdannossa esittämäni kommenttiin ja aineiston analyysissä jälleen törmäämäni huomioon siitä, ettei työpaikkakiusattu tunnu saavan mitään konkreettista apua tilanteeseen. Keinoja puuttua työpaikkakiusaamiseen on kuitenkin olemassa jo lainsäädännöstä lähtien. Eri asia tietenkin on, miten niistä ollaan tietoisia ja miten niitä sovelletaan käytännön työelämässä. Seuraavassa esittelen lainsäädäntöä ja pohdin työnantajan vastuuta kiusaamistilanteessa.

#### *9.3.1 Kiusattu ei ole lainsuojaton*

Euroopan komissio on ottanut käyttöön toimenpiteitä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi. Neuvoston direktiivi (89/391) sisältää työterveyden ja turvallisuuden perussäännökset, ja siinä veloitetaan työnantajat huolehtimaan siitä, ettei työ, mukaan lukien työpaikkakiusaaminen aiheuta haittaa työntekijöille. Kaikki EU:n jäsenvaltiot ovat toteuttaneet tämän direktiivin lainsäädännössään, minkä lisäksi jotkut jäsenvaltiot ovat kehittäneet työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen liittyvää ohjeistusta. Kuitenkin vasta harvat Euroopan maat ovat ottaneet käyttöönsä erityisen työpaikkakiusaamista koskevan lainsäädännön. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002.)

Suomalaisessa lainsäädännössä tukea henkiseen väkivaltaan puuttumiseen löytyy ensisijaisesti työturvallisuus-, tasa-arvo- ja työsopimuslaeista sekä perustus-, rikos- ja valtion virkamieslaeista edellyttäen kuitenkin edellisten tavallista laveampaa tulkintaa. Kiusaamistapauksiin liittyy usein myös työsyRJintärikoksen tunnusmerkkejä, jotka tulisi osata erottaa kiusaamistapauksissa. (Keinänen & Venäläinen 1998, 2; Lapin yliopiston työsuojelutoimikunta 2000.)

Vuoden 2003 alusta voimaantulleessa uudessa työturvallisuuslaissa on huomioitu henkinen terveys ja hyvinvointi (Työturvallisuuslaki 1 luku 1 §) sekä henkisen väkivallan esiintymisen mahdollisuus työpaikoilla kirjaamalla häirintä lakitekstiin: Työturvallisuuslaki 4 luku 18 § ja 5 luku 28 §. (Työturvallisuuslaki N:o 738/2002.) Vaikka jokainen työyhteisön jäsen olisikin luonnollisesti vastuussa käyttäytymisestään työpaikallaan, on työnantajalla ensisijaisesti vastuu työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 105.) Työnantajan vastuusta on maininta työturvallisuuslaissa: 2 luku 8 § määrittelee työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen ja 5 luku 28 § häirinnän. (Työturvallisuuslaki N:o 738/2002.) Jälkimmäinen lainkohta jopa velvoittaa työnantajan toimenpiteisiin ja velvoitteen laiminlyömisestä voi joutua korvausvelvollisuuteen:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki N:o 738/2002, 5 luku 28 §.)

Käytännössä – jos ja kun – henkisen väkivallan uhri tekee rikosilmoituksen todistustaakka on kaikissa tapauksissa ilmoituksen tekijällä eli kiusatulla itsellään, ja todisteiden kerääminen kiusaamisesta voi olla vaikeaa (Lindroos 1996, 148). Kiusaamisen toteennäyttämässä henkisen väkivallan uhrin kannattaakin pitää päiväkirjaa työpaikan tapahtumista, jolloin tapahtumat on helpompi esittää muille. Erilaisista sopimuksista, päätöksistä, kokousten pöytäkirjoista ja muistioista on hyvä säilyttää kirjallinen dokumentti. Poissaoloista on järkevä hankkia lääkärintodistus välttääkseen mahdolliset syytelyt työn laiminlyönnistä. (Kiusattujen Tuki ry 2003.)

### 9.3.2 Työnantajan vastuu puuttua

Tutkimus kiusaamiseen puuttumisesta on vasta alussa ja olemassa on melko vähän systemaattista tietoa onnistuneista interventiomenetelmistä. Työpaikoilla kiinnitetään perinteisesti henkistä työsuojelua enemmän huomiota fyysisen työympäristön puutteisiin ja haittoihin (työskentelyolosuhteet, altistuminen melulle, vaarallisille aineille jne.). Psykkistä työskentely-ympäristöä tulisi arvioida fyysisen rinnalla ja interventiota varten tulisikin kehittää lisää menetelmiä myös työympäristön henkisen kuormittavuuden ja psyykkisten haittojen kartoittamiseksi.<sup>43</sup>

Leimallista on, ettei kovinkaan monella työpaikalla ole työpaikkakohtaisia toimintaohjeita kiusaamistilanteen varalle, vaikka työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy ja nopea tilanteisiin puuttuminen on monin verroin akuuttien tapausten hoitamista tuottoisampaa. Ainakaan yksityisillä ja etenkin pk-yrityksillä en usko ohjeita kovinkaan kattavasti olevan, ellei työpaikalla ole jotain aktiivista tahoja esim. luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, joka toimintaohjeita olisi perännyt. Ja vaikka ohjeita kiusaamistilanteen varalle olisikin, ovatko ne koskaan niin yksiselitteisiä, ettei niiden tulkinta osittain ainakin riippuisi tulkitsevasta tahosta? Sitä paitsi toimintasääntöjä luotaessa on muistettava se, että nopeaa lääkettä kiusaamisongelmaan ei ole – toimintatavat ja ylipäänsä työpaikan kulttuuri muuttuvat hyvin hitaasti.

Usein kiusaamisongelmasta työyhteisössä vaietaan, ja mikään työpaikan taho ei halua olla siitä vastuussa. Kiusaaja on luonnollisesti vastuussa kiusaamisesta, ja häntä tulisi vastuuttaa tekemällä kiusatun kokemus näkyväksi. Väheksymättä yhtään kiusaajan vastuuta tekemisistään, vastuu tilanteeseen puuttumisesta kuuluu kuitenkin jo lain nojalla työnantajalle. Työpaikkatasolla tämä tarkoittaa käytännössä usein esimiestä tai johtajaa, joka tuntee työyksikkönsä tai tiimensä jäsenet ja on edes jollain tasolla perillä työryhmän dynamiikasta ja mahdollisista jännitteistä.

---

<sup>43</sup> Menetelmänä voisi toimia esimerkiksi työympäristön henkisten haittojen riskin arviointi ja prosessuaalinen lähestymistapa niihin (Spurgeon 1997, 243). Riskin arviointi alkaa ongelman tunnistamisesta jatkuen sen todennäköisen esiintyvyyden selvittämiseen, jonka jälkeen arvioidaan ongelman vaikutuksia työyhteisöön ja sitä kautta kehitetään yhdessä menetelmiä ehkäistä ja puuttua ongelmaan. Tämän jälkeen yhdessä sovitut toimintatavat implementoidaan työyhteisöön ja lopuksi tarkastellaan sovittujen seurantatyökalujen (esim. työviihtyvyyks-kyselyt, kehityskeskustelut tms.) avulla onko riskien arvioinnin kautta edetty myös riskien hallintaan. (mt.)



Johtaminen ja esimiestyö on osaltaan rakenteiden luomista, mutta se on myös ihmisistä huolehtimista. Esimiehen on kyettävä organisoimalla rakenteita, strukturoimalla työntekoa ja työolosuhteita takaamaan työn sujuvuus. Sen lisäksi työyhteisössä hänen tulisi huolehtia sosiaalisista rakenteista tai ainakin huomioida ne sekä saada aikaan kumppanuutta ja keskinäistä luottamusta. (Lönqvist 1996.) Tästä lähtökohdasta käsin tulisi herätellä yleisesti keskustelua johtamisen etiikasta ja suhteuttaa sitä kiusaamisongelman ratkaisuun työpaikkatasolla. Eettisen johtajuuden vaatimukset voi kiteyttää kiusaamisongelman ratkaisussa seuraavasti: esimiehen tulisi kyetä tunnistamaan kiusaaminen, kiusaamisesta aiheutuneet kiistat, kiusatun yksilön kokemus ja edellisten vaikutus työyhteisöön. Esimieheltä vaaditaan kypsyyttä ja rohkeutta tehdä eettisiä, koko työyhteisön hyvää edistäviä päätöksiä puuttuessaan kiusaamistilanteeseen. (Odom & Green 2003 ref. Lönnblad 2004.) Kiusaamiseen puuttuminen edellyttää esimieheltä loputtomia konfliktinhallinnan diplomaattisia kykyjä, pysymistä puolueettomana sekä oikeudenmukaisena kiusaajan ja kiusatun syytellessä toisiaan. Tästä huolimatta ongelmiin tulisi tarttua, eikä vain odotella että aika hoitaa kiusatun ulos työyhteisöstä – kiusaaminen usein jatkuu kiusatun lähdettyäkin kiusaajan jäädessä työyhteisöön. Viime kädessä kiusaaminen pitäisi tehdä lainsäädännössä sanktoidummaksi ja kiusaajan vastuuttaminen konkreettisemmaksi, vaikka irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen tarvitaankin Suomessa melko perusteluja syitä<sup>44</sup>.

#### **9.4 Tämän tutkimuksen anti ja jatkotutkimusaiheita**

Tämän tutkimuksen merkitys tieteelliselle ja toki yleisellekin keskustelulle on ollut tehdä työpaikkakiusaamisen yksilötason kokemuksellisuus näkyväksi. Silti kokemusten yleistämisessä on vaaransa, että ne peittävät alleen kokemusten moninaisuuden ja variaatiot. Jokainen kiusattu kokee itseensä kohdistuvan negatiivisen käytöksen tavallaan. Esittämäni malli työpaikkakiusaamisen kokemisesta ja selviytymisestä yksilön identiteettiprojektina ei siten olekaan normatiivinen kuvaus, vaan hermeneuttinen ja temaattinen tulkinta, jolla haluan korostaa niin yksilön subjektiviteettia kuin subjektiivisuutta kiusaamisen kokijana.

---

<sup>44</sup> Katso lisää työsuhteen irtisanomis- ja purkuperusteista: Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Identiteetti-projekti on vain yksi tapa tarkastella yksilön kokemusta. Mutta toisaalta – miksei identiteetti-projektia voisi soveltaa myös muun kuin työpaikkakiusaamisen kokemuksen ja selviytymisen tarkasteluun.

Tämän tutkimuksen pohjalta jatkotutkimusaiheissa painottuu kahtalaisuus: yhtäältä pitäisi selvittää sitä, miten yksilön selviytymistä voi tukea ja toisaalta miten kiusaamiseen voi puuttua. Jatkotutkimuksessa onkin edellisistä lähtökohdista käsin huomioitava työpaikkakiusaamisen vuorovaikutteinen ja yksilöllinen ulottuvuus. Tutkimuksen tulisi olla monitieteistä, jotta kyettäisiin hahmottamaan työpaikkakiusaamisen ongelma ja sen vaikutukset kokonaisuudessaan. Kyse on niin yksilöllisestä, yhteisöllisestä kuin viime kädessä yhteiskunnallisesta ongelmasta.

Ilmiön voi niin yksilöllisellä kuin yhteiskunnallisella tasolla kytkeä keskusteluun kolmannen sektorin merkityksestä. Olisi selvitettävä, mitä tukea kiusatuille on erilaisista järjestöistä tai mikä merkitys (työ)terveydenhuollolla on kiusatun apuna. Yksilöllisestä lähestymistavasta käsin olisi mielenkiintoista viritellä keskustelua kiusattujen elämänurasta – aineistossa monet kirjoittajat mainitsivat olleensa kiusaamisen kohteena jo koulussa. Vaikkei tästä olisi mahdollista varsinaista pitkittäistutkimusta tehdä, olisi kiinnostavaa tarkastella sitä vaikkapa yksilöllisen kokemuksen konstruoitumisen kautta. Yhden mielenkiintoisen keskustelunavauksen työpaikkakiusaamisen yksilölliseen näkökulmaan voisi tarjota bourdieulainen 'pienen ja suuren kurjuuden' eli olosuhteiden ja suhteellisen aseman aiheuttaman kurjuuden tarkastelu. Tältä pohjalta voisi kysyä, onko yksilön kokemusten aiheuttama kärsimys materiaalisella ulottuvuudella kärsimystä lainkaan, kun monilla on asiat vielä pahemmin, eikä esimerkiksi ole lainkaan työtä?

Yhteisölliseltä kannalta kiusaamisen voi nähdä työyhteisössä sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmana, jossa painottuvat vallankäytön kysymykset. Työpaikkakiusaamiseen liittyvää valtaa ja vallankäyttöä ei kuitenkaan tutkimuksessa ole juurikaan käsitelty. Valtadimension vahvempi huomioiminen työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa olisi perusteltua. Kiusaamisen dynamiikkaa ryhmäilmionä tulisi tarkastella myös lisää, jotta saataisiin selville, mikä sen aiheuttaa. Tältä pohjalta pitäisi pyrkiä kehittämään entistä parempia interventiomenetelmiä kiusaamiseen puuttumiseen työpaikoilla. Minkälaisia

toimintaohjeita tarvittaisiin, jotta kiusaaminen pystyttäisiin minimoimaan työelämässä? Toimintaohjeita voisi tarkastella esimerkiksi diskurssianalyttisesti siitä näkökulmasta, minkälaisia käytäntöjä ne työpaikoille ja henkilöstöhallintoon tuottavat.

Eettisen johtajuuspuheen lisäksi tulisi herätellä yleistä arvokeskustelua työpaikkakiusaamiseen liittyvistä asioista. Kiusaamista ei ole juuri vielä tutkimuksissa käsitelty siltä kannalta, mitä vaikutuksia sillä on (jälki)moderniin yhteiskuntaan tai toisin päin. Olisi mielenkiintoista pohtia, mitä merkitystä esimerkiksi hierarkkisella ja vahvalla johtamisella on ollut kiusaamisilmiöön. Yhtäältä on syytä huomioida nykyisiä individualistisia arvoja kumartava työelämä: mitä raaka kilpailu työpaikoilla ja työpaikoista vaikuttaa työpaikkakiusaamisen ilmenemiseen.

Jotta en lähtisi liian kauaksi tutkimusaiheiden kehittäessä, palaan yleisestä yksilölliseen. Tämä näkökulma sulkee subjektiivisuuden kehän: kannattaako edes yrittää löytää millään tavalla objektiivisia tulkintoja ilmiöstä, kiusaamisen kun voi käsitteellistää niin monella tavalla. Pitäisikö sittenkin vain tutkia ihmisten tulkintoja ilmiöstä, niiden rakentumista ja ankkuroitumista arkikokemuksiin.

Yhtä kaikki, jatkossa olisi ehkä osuvampi erottaa toisistaan tutkimusaiheen subjektiivisuuden vuoksi työpaikkakiusaamisen tutkimus ja toisaalta tutkimus, joka käsittelee kiusaamiseksi tulemisen kokemusta.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Mika & Heikkilä, Titi (2003) *Tarinoiden voima. Miten yritykset hyödyntävät tarinoita*. Helsinki : Talentum.
- Aapola, Sinikka & Kangas, Ilka (1994) *Väistelyä ja vastarintaa. Tarinoita naisten selviytymisestä*. Tampere : Gaudeamus.
- Abbot, H. Porter (2002) *The Cambridge introduction to narrative*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Adams, Andrea & Crawford, Neil (1992) *Bullying at work. How to confront and overcome it*. London : Vigarò.
- Aho, Simo (1988) *Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana*. Helsinki : Tutkijaliitto.
- Alasutari, Pertti (1995) *Laadullinen tutkimus*. Tampere : Vastapaino.
- Allardt, Erik (1983) *Sosiologia I*. Porvoo : Werner Söderström.
- Apo, Satu & Enckell, Johanna & Kuusi, Osmo & Tarasti, Eero (1974) *Strukturalismia, semiotiikkaa, poetiikkaa*. Helsinki : Gaudeamus.
- Asp, Erkki (1993) *Johdatus sosiologiaan*. Helsinki : Otava.
- Berlin, Satu (2004) *Työpaikkakiusaamisen kokeminen työuran eri vaiheissa*. Johtamisen Julkaisematon Pro gradu -tutkielma Vaasan yliopisto, Kauppätieteellinen tiedekunta, Johtamisen laitos.
- Björkqvist, Kaj (1992) Trakassering förekommer bland anställda vid Åbo Akademi. *Meddelanden från Åbo Akademi* (9), 14 - 17
- Björkqvist, Kaj & Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour* (20), 173–184.
- Björkqvist, Kaj & Bergbom, Barbara (1997) *Det psykiska arbetarskyddet inom Åbo Akademi: Rapport*. <http://www.vasa.abo.fi/svf/up/psykosoc.htm> Haettu 9.11.03.
- Blumer, Herbert (1998) *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley, CA : University of California Press.
- Boje, David M. (2001) *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. London : Sage Publications.
- Bourdieu, Pierre (1986) L'illusion autobiographique. *Actes de la recherche en sciences sociales* 62/63, 69–72.

Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.

Buchanan, David A. & Huczynski, Andrzej (1997) *Organizational Behaviour: an Introductory Text*. London: Prentice Hall.

Burgos, Martine (1988) *Life stories, narrativity and the search for the self*. Teoksessa *Life stories, narrativity and the search for the self*. With an introduction by J. P. Roos. Nykykulttuurin tutkimusyksikön julkaisuja 9. Jyväskylä : University of Jyväskylä, Nykykulttuurin tutkimusyksikkö.

Christie, R & Geiss, F (1980) *Studies in Machiavellianism*. New York : Academic Press.

Cornell, Drucilla (1998) *At the heart of freedom. Feminism, Sex, and Equality*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.

Crawford, Neil (1997) Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 219–225.

Darwin, Charles (1872) *The expression of the emotions in man and animal*. London : Appleton.

Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (1994) *Introduction: entering the field of qualitative research*. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln Yvonna S. (toim.) *Handbook of qualitative research*, 1–17 . London : Sage.

Dewe, Philip (2000) *Measures of coping with stress at work: A review and critique*. Teoksessa Dewe, P. & Leiter, M. & Cox, T (toim.) *Coping, health and organizations*, 3 – 28. London / New York : Taylor & Francis.

Di Martino, Vittorio & Hoel, Helge & Cooper, Cary L (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
<http://www.eufound.eu.int/publications/files/EF02109EN.pdf> Haettu 9.6.2004.

Einarsen, Ståle & Raknes, Björn Inge & Matthiesen, Stig Berge (1994) Bullying and its relationship to work and environment quality. An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist* (4), 381–401.

Einarsen, Ståle & Skogstad, Anders (1996) Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (5), 185–201.

Einarsen, Ståle & Sørnum, D. R. (1996) Arbeidskamerat eller sex-objekt? En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet (Colleague or sex-object? A Cross-cultural study on sexual harassment in the workplace). *Nordisk Sexologi* (14), 17–33.

Einarsen, Ståle (1998a) *Norwegian research on bullying at work: Empirical and theoretical contributions*. Bullying at work 1998 research update conference. Staffordshire : Staffordshire University Business School.  
<http://www.worktrauma.org/> Haettu 23.9.2003.

Einarsen, Ståle (1998b) *Dealing with bullying at work: the Norwegian lesson*. Bullying at work 1998 research update conference. Staffordshire : Staffordshire University Business School.  
<http://www.worktrauma.org/> Haettu 23.9.2003.

Einarsen, Ståle (1999) The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2). <http://www.worktrauma.org/> Haettu 11.9.2003.

Ekman, Paul (1985) New York : Norton.

Eskola, Jari (2001) *Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 133–157. Jyväskylä : PS-kustannus.

Euroopan Parlamentti (2001a) *Työpaikalla tapahtuva häirintä. Mietintö A5-0283/2001. Esittelijä Andersson Jan*. Työllisyys- ja sosiaalivaliokunta 16.7.2001.  
<http://www2.europarl.eu.int/omk/OM-Europarl?PROG=REPORT&L=FI&PUBREF=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2001-0283+0+NOT+SGML+V0//FI> Haettu 8.10.2003.

Euroopan parlamentti (2001b) *Euroopan parlamentin päätöslauselma työpaikoilla tapahtuvasta häirinnästä (A-5 2001/2339 (INI))*  
<http://www3.europarl.eu.int/omk/omisapir.so/pv2?PRG=QUERY&APP=PV2&LANGUE=EN&TYPEF=A5&FILE=BIBLIO01&NUMERO=0283&YEAR=01>  
 Haettu 8.10.2003.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2002) *Työpaikkakiusaaminen. Julkaisu 23*. <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/23/fi/index.htm> Haettu 19.1.2005.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) *Seminar on violence and harassment in the workplace. Summary*.  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0464EN.pdf> Haettu 23.11.2004.

Filipp, S-G. & Klauer, T. (1991) *Subjective Well-being in the Face of Critical Life Events: The Case of Successful Copers*. Teoksessa Starck, F & Argyle, M & Schwarz, N (toim.) Subjective Well-being, An Interdisciplinary Perspective, 213–234. Exeter : Pergamon Press.

Gadamer, Hans-Georg (2004) *Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Alkuteokset *Gesammelte Werke, osat 2 ja 4 (1986, 1987)*. Tampere : Vastapaino.

Garret, Tanya (1997) Trainer – Trainee Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 227–232.

Garro, Cheryl & Mattingly, Linda C. (toim.) (2000) *Narrative and the Cultural Construction of Illness and Healing*. Berkeley : University of California Press.

Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge : Polity Press.

Gleitman, Henry (1991) *Psychology*. New York. : W. W. Norton & Company.

Goffman, Erving (1959) *The presentation of self in everyday life*. New York : Doubleday Anchor Books.

Goffman, Erving (1963) *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. London : Penguin Books.

Goffman, Erving (1967) *Interaction Ritual. Essays on Face-to-Face Behavior*. New York : Pantheon Books.

Goleman, Daniel (2000) *Tunneäly. Alkuteos Emotional Intelligence, 1995*. Keuruu : Otava.

Greimas, Algirdas Julien (1980) *Strukturaalista semantiikkaa. Alkuteos Sémantique structurale. Recherche de méthode (1966)*. Suomentanut Tarasti, Eero. Tampere : Tammerpaino.

Greimas, Algirdas Julien & Courtés, Joseph (1982) *Semiotics and Language. An Analytical Dictionary*. Bloomington : Indiana University Press.

Haarala, Risto & Lehtinen, Marja & Grönros, Eija-Riitta & Kolehmainen, Taru & Nissinen, Irma (1990) *Suomen kielen perussanakirja. 1 osa A - K.* Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 55. Helsinki : Valtion painatuskeskus.

Haarala, Risto & Lehtinen, Marja & Grönros, Eija-Riitta & Kolehmainen, Taru & Nissinen, Irma (1994) *Suomen kielen perussanakirja. 3 osa S - Ö.* Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 55. Helsinki : Painatuskeskus.

Hadikin, Ruth & O'Driscoll, Muriel (2000) *The Bullying Culture. Books for Midwives*. Oxford : Butterworth-Heinemann.

Hanken pressmeddelande (2003) *Em Denise Salin disputarerar vid Hanken 31.10.2003*. <http://www.hanken.fi/hanken/fin/page1345.php#1687> Haettu 2.11.2003.

Hatch, Mary Jo (1997) *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford : Oxford University Press.

Heikkilä, Titi (1998) *Muutosmyrsky. Pankkifuusio työntekijöiden kokemuksena.. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology, report no 7*. Espoo : Helsinki University of Technology.

- Heikkinen, Hannu L. T. (2001) *Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*, 116–132. Jyväskylä : PS-kustannus.
- Heiskala, Risto (1991) *Goffmanista semioottiseen sosiologiaan*. *Sosiologia* 28 (2), 90–107.
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela (1998) *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki : Edita.
- Hoel, Helge & Cooper, Cary L. & Faragher, Brian (2001) The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 443–465.
- Hogh, Annie & Dofradottir, Andrea (2001) Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 485–495.
- Honkasalo, Marja-Liisa (2000) *Miten sairaus rakentuu sosiaalisesti*. Teoksessa Kangas, Ilka & Karvonen, Sakari & Lillrank, Annika (toim.) *Terveyssosiologian suuntauksia*, 53–70. Helsinki : Yliopistopaino.
- Honkatukia, Päivi (2000) ”Lähentelijöitä riittää...” *Tyttöjen kokemuksia sukupuolisesta ahdistelusta*. Teoksessa Honkatukia, Päivi & Niemi-Kiesiläinen, Johanna & Näre, Sari (toim.) *Lähentelyistä raiskauksiin*, 13–76. *Tyttöjen kokemuksia häirinnästä ja seksuaalisesta väkivallasta*. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 13. Helsinki : Hakapaino.
- Hubert, Adrienne B. & van Veldhoven, Marc (2001) Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 415–424.
- Husso, Marita (2003) *Parisuhdeväkivalta. Lyötyjen aika ja tila*. Tampere : Vastapaino.
- Hydén, Margareta (1994) *Woman Battering as a Marital Act: Interviewing and Analysis in Context*. Teoksessa Catherine Kohler Riessman (toim.) *Qualitative Studies in Social Work Research*, 95–112. Thousand Oaks (Calif.) : Sage.
- Hänninen, Vilma (1999) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere : Tampereen yliopisto.
- Ilmonen, Kaj (1999) *Työelämä ja tunteet*. Teoksessa Näre, Sari (toim.) *Tunteiden sosiologiaa II. Historiaa ja säätelyä*, 299–324. Helsinki : Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Ishmael, Angela & Alemoru, Bumni (1999) *Harassment, Bullying and Violence at Work*. London : The Industrial Society.
- Isokorpi, Tia & Viitanen, Päivi (2001) *Tunnevoimaa!* Helsinki : Tammi.



Jankola, Kirsti (1991) *Henkinen väkivalta työelämässä*. Helsinki : Suomen kaupunkiliitto.

Kalliola, Satu (2001) *Herbert Blumer. Symbolinen interaktionismi*. Teoksessa Hänninen, Vilma Hänninen & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä*, 325–346. Tampere : Vastapaino

Karvonen, Erkki (1998) Uro(s)tekojen anatomiaa. Sankaruuden tuottamisesta seikkailukertomuksissa. *Tiedotustutkimus* (11) 2, 33 - 44.  
<http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/oppimiskeskus/verkkoaineisto/yht/Karvonen.pdf>  
Haettu 17.11.2004.

Keinänen, Juha & Venäläinen, Maarit (1998) *Työssäkiusaaminen ja työsyryntä – tapauskuvauksia ja säännösten erittelyä valvonnan näkökulmasta*. Työsuojelujulkaisuja no 12. Tampere : Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto.

Kets de Vries, Manfred F. R. & Miller, Danny (1984) *The Neurotic Organization*. San Francisco : Jossey-Bass.

Kets de Vries, Manfred F. R. (1991) The leader's addiction to power. *Journal of Management studies* 28 (4), 339–351.

Kiusattujen Tuki ry:n www-sivut <http://www.kiusattujentuki.fi/> Haettu 17.11.2004.

Kivimäki, Mika & Vartia-Väänänen, Maarit & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2000) Työpaikkakiusaaminen ja sairauspoissaolot sairaalohenkilöstön keskuudessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 60 (4), 327–331.

Kortteinen, Matti (1997) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hämeenlinna : Karisto.

Kortteinen, Matti (1999) *Sosiaalinen luottamus työttömien selviytymisessä*. Teoksessa Sari Näre (toim.) *Tunteiden sosiologiaa II. Historiaa ja säätelyä*, 343–367. Helsinki : Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Kunnallisvirkamiesliitto KVL:n www-sivut <http://www.kvl.fi> Haettu 18.5.2004.

Lagerspetz, Kirsti (1998) *Naisten aggressio*. Helsinki : Tammi.

Laine, Timo (2001) *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*, 26–43. Jyväskylä : PS-kustannus.

Lapin yliopiston työsuojelutoimikunta (2000) *Lapin yliopiston ohje henkisen väkivallan haittojen torjumiseksi työyhteisössä. Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 10.1, 11 § mukainen esitys*. Rovaniemi : Työsuojelutoimikunta. <http://www.ulapland.fi/home/lati/henki.pdf> Haettu 19.1.2005.

- Latack, J. C. & Havlovic, S. J. (1992) Coping with Job Stress: A Conceptual Evaluation Framework for Coping Measures. *Journal of Organizational Behaviour* (13), 479–508.
- Lazarus, Richard S. (1966) *Psychological Stress and the Coping Process*. New York : McGraw-Hill.
- Lazarus, Richard S. & Folkman, Susan (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer Publishing Company.
- Lehto, Anna-Maija (2004) *Työolotutkimus 2003. Tiedotustilaisuus 5.10.2004*. Tilastokeskus.  
<http://tilastokeskus.fi/tup/tapahtumat/tyoolo1.pdf> Haettu 24.11.2004.
- Lejeune, Philippe (1975) *Le pacte autobiographique*. Paris : Seuil.
- Leymann, Heinz (1986) *Vuxenmobbing - Om psykisk våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leyman, Heinz (1988) *Ingen annan utväg. Om utslagning och självmord som följd av mobbing i arbetslivet*. Stockholm : Wahlström & Widstrand.
- Leymann, Heinz (1992) *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser*. Solna : Arbetarskyddsstyrelsen.
- Leymann, Heinz (1996a) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (5), 251–276.
- Leymann, Heinz (1996b) The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing. Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing  
<http://www.leymann.se/English/frame.html> Haettu 20.5.2004.
- Liefooghe, Andy P.D. & Olafsson, Ragnar (1999) 'Scientists' and 'amateurs': mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower* 20 (1/2).  
<http://www.worktrauma.org/> Haettu 23.9.2003.
- Liefooghe, Andy P.D. & Mackenzie Davey (2001) Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 375–392.
- Linblad, Per (1998) *Sankareita ja syntipukkeja*. Helsinki : Helsingin yliopisto.  
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/teo/kayta/lt/lindblad/> Haettu 23.9.2003.
- Lindroos, Ritva (1996) *Kiusaamisen kurjuus yhteisöissä ja työyhteisöissä*. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus, nro 164. Helsinki : Hakapaino.
- Lockhart, Karen (1997) Experience from a Staff Support Service. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 193–198 .

Lundgren, Eva (1992) *Gud och alla andra karlar. En bok om kvinnomisshandlare*. Stockholm : Natur och Kultur.

Lönnblad, Johan (2004) *Ethics of Transformational Leadership*. Julkaisematon seminaariesitelmä, Johtamisen ja työpsykologian laboratorio, Teknillinen korkeakoulu.

Lönnqvist, Jouko (1996) *Johtajan ja johtamisen psykologiasta*. Helsinki : Edita.

Majasalmi, Päivi (2001) *Selvitys työpaikkaväkivallasta sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. Helsinki : Kehittämisyksikkö 2001.  
[http://www.superliitto.fi/julkaisut/super\\_vakivalta\\_selvitys.pdf](http://www.superliitto.fi/julkaisut/super_vakivalta_selvitys.pdf) Haettu 7.10.2003.

Matthiesen, Stig Berge & Einarsen, Ståle (2001) MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 467–484.

Metallityöväen Liitto ry:n www-sivut. <http://www.metalliliitto.fi> Haettu 18.5.2004.

Mikkelsen, Eva Gemzøe & Einarsen, Ståle (2001) Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 393–413.

Mikkelsen, Eva Gemzøe & Einarsen, Ståle (2002) Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (1), 87–111.

Mills, Trudy (1985) The assault on the self: Stages of coping with battering husbands. *Qualitative Sociology* (8), 103–123.

Moilanen, Pentti & Rähä, Pekka (2001) *Merkitysrakenteiden tulkinta*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 44–68. Jyväskylä : PS-kustannus.

Mönkkönen, Kaarina (2004) *Työelämän sosiaalipsykologia ja suhteiden logiikka*. [http://www.jyu.fi/psychology/opiskelu/tyopsykologia\\_3.2.2004.pdf](http://www.jyu.fi/psychology/opiskelu/tyopsykologia_3.2.2004.pdf) Haettu 24.5.2004.

Niedl, Klaus (1995) *Mobbing / Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten* (Mobbing / bullying at work: An empirical analysis of the phenomenon and of the effects of systematic harassment on human resource management). München : Hampp.

Niedl, Klaus (1996) Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), 239–249.

Nurmi, Timo & Rekiaro, Ilkka & Rekiaro, Päivi & Sorjanen, Timo (2004) *Suuri sivistyssanakirja*. Jyväskylä : Gummerrus.

Nuutinen, Iira & Kauppinen, Kaisa & Kandolin, Irja (1999) *Tasa-arvo poliisitoimessa - työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi*. Helsinki : Työterveyslaitos, Sisäasiainministeriö.

Näre, Sari (2000) *Nuorten tyttöjen kohtaama seksuaalinen väkivalta ja loukattu luottamus tunnetaloudessa*. Teoksessa Honkatukia, Päivi & Niemi-Kiesiläinen, Johanna & Näre, Sari (toim.) *Lähentelyistä raiskauksiin. Tyttöjen kokemuksia häirinnästä ja seksuaalisesta väkivallasta*, 77–135. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 13. Helsinki : Hakapaino.

Odom, L. & Green, M. T. (2003) Law and the ethics of transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal* (24) 62–69.

Orford, Jim & Beasley, John (1997) Editors Preface. Special Issue on the subject of Bullying in Adult Life. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 173–175.

Palvelualojen ammattiliiton www-sivut <http://www.pamliitto.fi> ja <http://pamliitto.fi/pamlehti> Haettu 18.5.2004.

Paperiliiton www-sivut <http://www.paperiitto.fi> Haettu 18.5.2004.

Pehkonen, Heli (2002). *Coping strategies and workplace harassment. A longitudinal field study*. Proceedings of the 2nd EDP-Workshop, UAB, Bellaterra, 21–22 March 2002.

Pekkala, Seppo (2001) *Työsuojeluviranomaisen rooli työpaikan ristiriitojen ratkaisussa*. Turun ja Porin työsuojelupiiri, Turku 6.2.2001.  
<http://www.tyosuojelu.fi/Tutsp/>  
Haettu 28.9.2003.

Peräkylä, Anssi (1995) *Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva*. Teoksessa Leskinen Jaakko (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki : Ykköspaino Oy, 39–47.

Peräkylä, Anssi (2001) *Erving Goffman. Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet*. Teoksessa Hänninen, Vilma & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä*, 347–364. Tampere: Vastapaino

Porkola, Helena (2004) *Henkinen työpaikkaväkivalta vaietaan*. Helsingin Sanomat, Mielipide 8.8.2004.

Propp, Vladimir Jakovlevic (1994) *Morphology of the folktale / by V. Propp; translated by Laurence Scott; with an introduction by Svatava Pirkova-Jakobson*. 12 p. Austin : University of Texas Press, 1971.

Punamäki, Raija-Leena & Puhakka, Taina (1995) *Psykkisten selviytymiskeinojen sisältö ja tehokkuus traumaattisissa oloissa*. Teoksessa Räikkönen, Katri & Nurmi, Jari-Erik (toim.) *Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi*, 118–131. Helsinki : Suomen psykologinen seura.

Pyörälä, Eeva (1995) *Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa*. Teoksessa Leskinen Jaakko (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki : Ykköspaino Oy, 11–25.

Quine, Lyn (1999) Workplace Bullying in NHS: staff questionnaire survey. *British Medical Journal* 318 (23), 228–232.

Randall, Peter (1996) *Adult bullying. Perpetrators and Victims*. London : Routledge.

Rayner, Charlotte & Hoel, Helge (1997) A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 181–191.

Rayner, Charlotte (1997) The Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 199–208.

Rayner, Charlotte (1999) From research to implementation: finding leverage for prevention. *International Journal of Manpower* 20 (1/2).  
<http://www.worktrauma.org/> Haettu 11.9.2003.

Riessman, Catherine Kohler (1993) *Narrative Analysis*. Newbury Park (Calif.) : Sage.

Riessman, Catherine Kohler (1994) *Making Sense Of Marital Violence: One Woman's Narrative*. Teoksessa Catherine Kohler Riessman (toim.) *Qualitative Studies in Social Work Research*, 113–131. Thousand Oaks (Calif.) : Sage.

Riessman, Catherine Kohler (1994) *Subjectivity Matters: The Positioned Investigator*. Teoksessa Catherine Kohler Riessman (toim.) *Qualitative Studies in Social Work Research*, 133–138. Thousand Oaks (Calif.) : Sage.

Ronkainen, Suvi (1999) *Ajan ja paikan merkitsemät: subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Helsinki : Gaudeamus.

Roos, J. P (1988a) *Elämäntavasta elämäkertaan*. Helsinki : Tutkijaliitto.

Roos, J. P. (1988b) *The biographical illusion revisited*. Teoksessa Burgos, Martine *Life stories, narrativity and the search for the self*. With an introduction by J.P. Roos. *Nykykulttuurin tutkimusyksikön julkaisuja 9*. Jyväskylä : University of Jyväskylä, Nykykulttuurin tutkimusyksikkö.

Roos, J. P. & Peltonen, Eeva toim. (1994) *Miehen elämää: kirjoituksia miesten elämäkerroista*. Helsinki : Suomalaisen kirjallisuuden seura.

- Saarelma-Thiel, Tiina (1994) *Kriisistä ylös. Työpaikan valmius ja selviytyminen*. Helsinki : Työterveyslaitos.
- Salin, Denise (1999) *Explaining workplace bullying: A Review of enabling, motivating, and triggering factors in the work environment*. Swedish School of Economics and Business Administration. Working papers 406.
- Salin, Denise (2001) Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 425–441.
- Salmivalli, Cristina (1998) *Koulukiusaaminen ryhmäilmionä*. Helsinki : Gaudeamus
- Scheff, Thomas (1990) *Microsociology. Discourse, Emotion, and Social Structure*. London : The University of Chicago Press, Ltd.
- Seligman, M. E. P. & Peterson, C. (1986) *A learned helplessness perspective on childhood depression: Theory and research*. Teoksessa Rutter, M. & Izard, C. & Read, P. B. (toim.) *Depression in young people: developmental and clinical perspectives*. New York : Guildford Press.
- Siltala, Juha (1994) *Miehen kunnia. Moderni taistelu häpeää vastaan*. Otava : Keuruu.
- Silvasti, Tiina (2001) *Talonpojan elämä. Tutkimus elämäntapaa jäsentävistä kulttuurisista malleista*. Suomen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 821. Helsinki : Hakapaino.
- Smith, Peter K. (1997) Commentary III. Bullying in Life-Span Perspective: What Can Studies of School Bullying and Workplace Bullying Learn from Each Other? *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 249–255.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian www-sivut <http://www.talentia.fi> Haettu 18.5.2004.
- Spurgeon, Anne (1997) Commentary I. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 241–244.
- Suikkanen, A & Alajärvi, A & Viinamäki, L (1991) Joukkoirtisanomiset ja valikointi työmarkkinoilla. *Sosiaalinen aikakauskirja* (1), 45–52 .
- Suomen Poliisijärjestöjen Liiton www-sivut <http://www.spjl.fi> Haettu 18.5.2004.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998) Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma. *Hyvinvointikatsaus* (3), 18–24. *Tilastollinen aikakauslehti*. Helsinki : Tilastokeskus.
- Tasala, Markku (1997) *Työpaikkakiusaamisen noidankehät*. Helsinki : SMS-julkaisut.

Tasala, Markku (2002) *Työpaikkakiusaaminen opettajien tarinoissa. Narratiivinen analyysi neljän sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakouluopettajan työpaikkakiusaamiseen liittyvistä kokemuksista*. Hämeenlinna : Hämeen ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.

Terveys- ja sosiaalialan ammattiliiton Tehyn www-sivut <http://www.tehy.fi> Haettu 18.5.2004.

The Reader's Digest Pocket Dictionary (1969) Oxford : University Press.

Thomas-Peter, B.A. (1997) Personal Standards in Professional Relationships: Limiting Interpersonal Harassment. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7 (3), 233–239.

Tilastokeskuksen www-sivut. <http://www.stat.fi> Haettu 1.9.2004.

Työministeriö (2001) *Ammattiluokitus. Työministeriön pohjoismaiseen ammattiluokitukseen perustuva uudistettu laitos*. Helsinki : Työministeriö.

Työministeriö (2004) *Työolobarometri lokakuu 2004. Ennakkotietoja*. Helsinki : Työministeriö, TTO-tiimi.  
[http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyoolobarometr\\_i2004ennakko.pdf](http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometr_i2004ennakko.pdf) Haettu 11.1.2005.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. <http://www.finlex.fi> Haettu 11.1.2005.

Työterveyslaitos (2000) *Kiusaajia ja kiusattuja työpaikalla. Kirjoituskilpailun satoa*. Helsinki : Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (2004) *Työpaikkakiusaaminen*.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/Tyopaikkakiusaaminen.htm>  
Haettu 23.11.2004.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <http://www.finlex.fi> Haettu 24.11.2004.

Valo, Marko (1997) *Sosiologia aikalaiskritiikkinä. Daniel Bellin kaksi post-kertomusta*. Julkaisematon Pro gradu -tutkielma Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tietoyhteiskunnan tutkimuskeskus, työraportti 2/1997.  
<http://www.uta.fi/laitokset/sosio/opinnaytteet/valo/> Haettu 13.11.2004.

Van de Vliert, E (1984) *Conflict – prevention and escalation*. Teoksessa Drenth et al. (toim.) *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 521–546. Chichester : Jon Wiley & Sons.

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

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

Vartia-Väänänen, Maarit (2003) *Workplace bullying - A study on the work environment, well-being and health*. Academic dissertation, University of Helsinki, Department of Psychology. Helsinki : Helsingin yliopisto.  
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/psyko/vk/vartia-vaananen/> Haettu 20.5.2004.

Viitamaa-Tervonen, Outi & Mietala, Outi (1994) *Työyhteisön kriisit ja niiden kohtaaminen*. Kiljavan opiston julkaisusarja. Kiljava : Kiljavan opisto.

Vilkko, Anni (1988) *Tarina tarinasta. Erään naisomaelämäkerta-aineiston tarkastelua. Tutkimuksia 1/1988*. Helsinki : Helsingin yliopisto, Sosiaalipoliittikan laitos

Vilkko, Anni (1997) *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana. Naisen elämän kerronta ja luenta*. Suomen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 663. Tampere : Tammerpaino.

Viscott, David (1978) *Miten elät itsesi kanssa*. Alkuteos *The Language of Feelings* (1976). Porvoo : Wsoy.

Webster's 1913 Dictionary (2004) <http://www.hyperdictionary.com/dictionary/>

Yankelovich, Daniel (1979) *Work, values and the new breed*. Teoksessa Kerr, C & Rosow, J. M. (toim.) *Work in America: the Decade Ahead*. New York : Van Nostrand Reinhold.

Ylöstalo, Pekka (2003) *Työolobarometri lokakuu 2003*. Helsinki : Työministeriö, TTO-tiimi.  
[http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyoolobarometri2003.pdf](http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2003.pdf)  
Haettu 11.1.2005.

Zapf, Dieter & Knorz, C & Kulla, M (1996) On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (20), 215–237.

Zapf, Dieter (1999) Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2).

Zapf, Dieter & Gross, Claudia (2001) Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4), 497–522 .



## LIITE 1

Ammattilehdet, joille lähetin kirjoituspyynnön. Lehtien levikkejä, kuvausta ammattiliittojen jäsenistöstä, ammattialoista ja ammattiryhmistä, joita liitot edustavat.

**Ahjo** on Metallityöväen liitto ry:n jäsenlehti, jonka levikki on yli 174 000 kappaletta. Metallityöväen liitto on maan suurin teollisuuden ammattiliitto, liiton jäsenmäärä vuoden 2002 lopussa oli noin 170 000 jäsentä, joista naisia oli 34 500. (Metalliliitto 18.5.2004.)

**Kunnan Ammatilaiset** on Kunnallisvirkamiesliiton (KVL) jäsenlehti, joka ilmestyy noin 70 000 kappaleen painoksena. KVL on lähi- ja hyvinvointipalvelua tekevien ihmisten liitto, jossa jäseniä on noin 70 000, näistä naisia 85 %. Lehteä lukevat kuntien, kuntayhtymien, seurakuntien ja niiden omistamien liikelaitosten palveluksessa olevat ihmiset. (KVL 18.5.2004.)

**PAM-lehti**, joka on Palvelualojen ammattiliiton jäsenlehti, jonka levikki on 190 000 kappaletta. Palvelualojen ammattiliitossa jäseniä on runsaat 200 000. Liiton jäsenistä noin 80 % on naisia. Liiton jäsenten työpaikat ovat yksityisillä palvelualoilla. He työskentelevät kaupoissa, ravintoloissa, hotelleissa, varastoissa, konttoreissa, huoltamoilla, puhdistus- ja kiinteistö- sekä vartiointialoilla. Heitä on myyjinä, tarjoilijoina, kokkeina, esimiehinä, vartijoina, kampaajina, siivoojina, huoltomiehinä, tukkumyyjinä, varastotyöntekijöinä, konttori- ja atk-toimihenkilöinä, palkanlaskijoina, vahtimestareina, vastaanottovirkailijoina ja lukuisissa muissa ammateissa. (Pamliitto 18.5.2004.)

**Paperiliitto-lehti** on Paperiliiton järjestölehti, jonka levikki on 49 500. Vuoden 2002 lopussa liitossa oli n. 48 000 jäsentä, joista naisia n. 11 000. Liiton jäseninä ovat mm. koneenhoitajat paperi- ja kartonkitehtaissa, selluloosan valmistajat ja keittäjät, puunkäsittelyn hoitajat, laboratoriotyöntekijät ja muut tuotannon eri vaiheissa työskentelevät ammattiryhmät. Paperiliittoon kuuluvat yleensä myös paperiteollisuuden ylläpito-osastoilla työskentelevät muut ammattiryhmät kuten esimerkiksi sähkökorjausmiehet tai siivoojat. (Paperiliitto 18.5.2004.)

**Poliisi & Oikeus -lehti** on Suomen Poliisijärjestöjen Liiton jäsenlehti, jonka levikki on 16 000 kappaletta. SPJL:ssa jäseniä on noin 13 000 sisäasiainministeriön ja oikeusministeriön hallinnonaloilta. Ammattinimikkeistä esimerkkeinä vanhempi konstaapeli, rikoskomisario, ylikomisario, toimistopäällikkö, avustava ulosottomies ja haastemies. (SPJL 18.5.2004.)

**Talentia-lehti** on sosiaalialan korkeakoulutettujen järjestön jäsenlehti, jonka levikki on n. 16 000 kappaletta. Talentiaan kuuluu mm. sosiaalityöntekijöitä, sosiaalikasvattajia, sosiaaliohjaajia, vanhustyöntekijöitä ja kehitysvammaisten ohjaajia. Talentiaan kuuluu lähemmäs 16 000 jäsentä. (Talentia 18.5.2004.)

**Tehy-lehti** on terveydenhuoltoalan ammattilaisten jäsenlehti, joka tavoittaa 189 000 lukijaa. Tehy ry:n jäsenmäärä on n. 123 500 henkilöä. Tehy-lehti tavoittaa mm. seuraavia ammattiryhmiä: sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, hammashoitajat, ensihoitajat, kättilöt, laboratoriohoitajat, mielenterveysshoitajat, lääkintävahtimestarit, sairaankuljettajat ja lähihoitajat. (Tehy 18.5.2004)

## LIITE 2

### **Sinä, joka olet kokenut työpaikkakiusaamista,**

kirjoita minulle ja kerro miten olet kiusaamisesta selviytynyt! Oletko noussut kiusaajasi vastaan ja ryhtynyt toimenpiteisiin vai oletko kestänyt hiljaa tai jopa lähtenyt työpaikastasi saadaksesi helpotuksen tilanteeseen?

Olen Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen opiskelija ja teen pro gradu - tutkielmaa ihmisistä jotka ovat selvinneet työpaikkakiusaamisesta. Työtäni ohjaa yliopistonlehtori, tri Annika Lillrank. Tutkielmassani tarkastelen kiusaamisilmiötä aiempien tutkimusten pohjalta ja sitä, onko kiusatulla mahdollisuutta vaikuttaa tilanteeseensa. Toivon saavani tutkielmani aineistoksi kiusaamista kokeneiden ja siitä selviytyneiden henkilöiden kirjoituksia, joiden pohjalta pyrin tarkastelemaan kiusaamisen kokemuksellista puolta sekä löytämään yksilöllisiä selviytymisen tapoja. On tärkeää, että kirjoitat, vaikka olisit vain yrittänyt kestää hiljaa päivästä toiseen: sekin on selviytymiskeino.

Toivon, että kertoisit kirjeessäsi miten Sinua on kiusattu ja miten olet sen kokenut, kuka Sinua on kiusannut, mistä mielestäsi kiusaaminen on johtunut ja kauanko se on jatkunut.

### **Erityisesti minua kiinnostaa se, miten juuri Sinä olet työpaikkakiusaamisesta selviytynyt**

- Mitä olet tehnyt selviytyäksesi kiusaamisesta?
- Oletko ottanut yhteyttä eri tahoihin saadaksesi kiusaamisen loppumaan? Onko yhteydenotto tai asian esille tuominen helpottanut tilannettasi?
- Mihin kiusaaminen on loppunut? Jatkuuko se siitä huolimatta, että olet ryhtynyt toimenpiteisiin?
- Mikä merkitys on ollut omalla tukiverkostollasi (perheellä tai ystävillä) jaksamisessasi ja miten kokemasi on vaikuttanut heihin?

Toivon, että kirjoitat omalla nimelläsi, mutta voit halutessasi kirjoittaa nimettömänä. Kerro joka tapauksessa taustatiedoiksi

- ikäsi
- sukupuolesi
- ammattisi ja ala, jolla työskentelet
- työsuhteesi kesto sekä onko se määräaikainen vai vakituinen
- työpaikkasi koko
- ja onko työpaikallasi toimintaohjeita kiusaamistilanteen varalle.

Lähetä kirjoituksesi konekirjoitettuna, enintään 50 liuskaa (kirjoita vain paperin toiselle puolelle ja jätä reilut marginaalit), mieluiten kuitenkin sähköpostitse tai levykkeellä. Lähetä kirjoituksesi helmikuun 2004 loppuun mennessä. Käsitellen saamani kirjoitukset ehdottoman luottamuksellisesti. Käytän lainauksia ja otteita kertomuksestasi työssäni niin, ettei yksittäistä kirjoittajaa voi tunnistaa. Kirjoitukset

ovat vain allekirjoittaneen hallussa, ja ne tuhotaan tutkielman valmistuttua. Tutkielman valmistuttua yhteenveto siitä on yleisesti saatavavilla.

Jos kirje herättää kysymyksiä, älä epäröi ottaa yhteyttä minuun. Vastaan mielelläni kaikkiin kysymyksiisi. Halutessasi voit myös ottaa yhteyttä tutkielmani ohjaajaan, valtiotieteen tohtori, yliopistonlehtori Annika Lillrank'iin, puh. 191 24580.

Parhain terveisin,  
Tarita Tuomola, valt.yo,  
e-mail. [tarita.tuomola@helsinki.fi](mailto:tarita.tuomola@helsinki.fi)

---