

HENKINEN VÄKIVALTA JA KIUSAAMINEN TYÖPAIKALLA

Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen, siihen liittyvät
taustatekijät, sekä ajallinen muutos 2012-2016

ohjaaja: miarni@utu.fi

Anni Haarala
Pro Gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiologia
Toukokuu 2020

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tutkielman alkuperäisyys on
tarkastettu Turnitin Originality Check –järjestelmällä

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos/Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

HAARALA, ANNI: Henkinen väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla:
Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen,
siihen liittyvät taustatekijät, sekä ajallinen muutos
2012-2016

Pro Gradu -tutkielma, 53s., 3 liites.

Sosiologia

Toukokuu 2020

Työhyvinvoinnista ja sen ulottuvuuksista ollaan kiinnostuttu yhä enemmän. Työhyvinvointiin panostaminen tarjoaa monenlaisia hyötyjä niin työyhteisölle, työnantajille kuin kansantaloudelle. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla ovat tärkeä ulottuvuus keskusteltaessa työhyvinvoinnista. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen ovat osa työpahoinvointia, joka toimii vastakohtana työhyvinvoinnille. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa henkilökunnan suureen vaihtuvuuteen, alentuneeseen hyvinvointiin, turhiin sairaspöissaoloihin ja ennenaikaiseen eläkkeellesiirtymiseen. Suomessa tutkimus ja toimet henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen saralla ovat tärkeitä, sillä työpaikkakiusaaminen on suuri ongelma suomalaisessa työelämässä. Työpaikkakiusaaminen on Suomessa hyvin yleistä verrattuna muihin Euroopan maihin.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työpaikalla esiintyvän henkisen väkivallan ja kiusaamisen ajallista muutosta vuosina 2012–2016. Lisäksi tutkittiin työpaikkakiusaamisen yhteyttä henkiseen kuormitukseen, ja henkisen kuormituksen ajallista muutosta vuosina 2012–2016. Lopulta tutkimuksessa tarkasteltiin työpaikkakiusaamisen yhteyttä ammattiasemaan, esimies- ja työnjohtotehtäviin, sukupuoleen ja ikään. Näin saatiin lisää tietoa työpaikkakiusaamiseen yhteydessä olevista tekijöistä. Tuloksia voidaan tulevaisuudessa käyttää työpaikkakiusaamisen vähentämiseen ja kokonaisvaltaiseen ennaltaehkäisyyn. Pääasiallisena aineistona toimi vuoden 2016 Työolobarometri, joka koostui 18-63-vuotiaista Suomessa asuvista työntekijöistä, jotka tekivät vähintään 10h/viikossa töitä aineistonkeruun ajankohtana. Ajallisen muutoksen tarkastelussa hyödynnettiin tämän lisäksi vuosien 2012–2015 työolobarometreja samoin rajauksin. Menetelmänä käytettiin suoria jakaumia, logistista regressioanalyysia ja keskimääräisiä marginaaliefektejä.

Tulosten mukaan henkinen väkivalta ja kiusaaminen ovat selkeästi yhteydessä henkiseen kuormitukseen ja sukupuoleen. Ammattiaseman, iän ja kiusaamisen suhdetta voitiin osittain selittää muilla muuttujilla. Esimies-/johtotehtävät eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työpaikkakiusaamiseen. Ajallisesti kiusaamisen havaitsemisessa ei ollut merkittäviä muutoksia tarkastelujakson aikana. Tulosten perusteella työpaikkakiusaamiseen on yhteydessä monia eri tekijöitä. Näitä tekijöitä silmällä pitäen ja huomioon ottaen voidaan kehittää uusia toimintatapoja, jotka jättävät vähemmän tilaa epäeettiselle käytökselle työpaikoilla. Avoin keskustelukulttuuri, vahva johtaminen ja selkeät työtehtävät ovat työkaluja, joiden avulla henkistä väkivaltaa ja kiusaamista työpaikoilla voidaan vähentää ja ennaltaehkäistä.

ASIASANAT: työelämä, työhyvinvointi, työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Työn merkitys, työelämän muutos ja työhyvinvointi	3
2.1	Työelämän muutos.....	4
2.2	Työhyvinvointi.....	7
3.	Henkinen väkivalta työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen	12
3.1	Työpaikan henkisen väkivallan ja kiusaamisen ilmenemismuodot ja vaikutukset	13
3.2	Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen Suomessa.....	15
4.	Tutkimusasetelma	17
4.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	17
4.2	Aineisto, tutkimusetiikka ja menetelmät.....	19
5.	Työpaikan henkinen väkivalta, kiusaaminen ja selittävät muuttujat.....	24
5.1	Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen vuosina 2012–2016	24
5.2	Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen yhteys työn henkiseen kuormittavuuteen	26
5.3	Henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista selittävät tekijät	31
5.3.1.	Asiakkaiden taho.....	32
5.3.2.	Työtoverien taho	36
5.3.3.	Esimiesten taho	40
6.	Johtopäätökset.....	44
	Kirjallisuus.....	49
	Liitteet.....	54

1. Johdanto

Kilpailun kiristyessä työelämässä, paine ja lisääntynyt stressi heijastuvat työntekijöiden hyvinvointiin. Työhyvinvointi heijastuu puolestaan työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointiin suuresti negatiivisesti vaikuttava tekijä on työpaikoilla tapahtuva henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen. Henkinen väkivalta voidaan määritellä toistuvana ja pitkäjänteisenä epäeettisenä, kielteisenä käytöksenä toista kohtaan (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25). Työpaikkakiusaaminen on osa henkistä väkivaltaa, niin sanotusti tuottamuksellista henkistä väkivaltaa. Myös tätä käytöstä leimaa epäeettinen ja tuhoisa käytös toisia kohtaan. Työpaikkakiusaamista esiintyy kaikkialla maailmassa, mutta koska se on kulttuurisidonnainen ilmiö, sen ilmenemismuodot voivat vaihdella maiden välillä. (Manka 2011, 136; Cassitto ym. 2003, 11.)

Panostukset henkisen väkivallan ja kiusaamisen vähentämiseen ja ehkäisemiseen työpaikoilla tuottavat tuloksia niin yksilö-, kuin organisaatiotasolla. Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi sekä työhyvinvointi paranevat, ja näin mielekkyys elämään muutenkin lisääntyy. Organisaatiotasolla kiusaamisen vähenemisen myötä kustannukset pienenevät. Sairaspoissaolot vähenevät, työntekijöiden vaihtuvuus pienenee ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirrytään harvemmin. Uuden henkilökunnan perehdyttäminen vaatii ylimääräisiä resursseja, joissa on mahdollista säästää, kun ihmiset eivät vaihda työpaikkaa huonojen inhimillisten olojen vuoksi. Lisäksi työilmapiiri paranee kiusaamisen vähentymisen myötä. (Manka 2011, 38; Työterveyslaitos 2017a.)

Työpaikalla tapahtuvan henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen on erityisen tärkeää Suomessa, sillä työpaikkakiusaaminen on maassamme melko tavattu ilmiö. Tilastollisesti Suomi sijaitsee työpaikkakiusaamistilastojen kärjessä, niin Euroopassa kuin Pohjoismaiden kesken. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) On siis reilua sanoa, että Suomessa on työpaikan henkisen väkivallan ja kiusaamisen suhteen paljon työtä edessä. Suomessa käytetään vuosittain noin 24 miljardia euroa alentuneen työkyvyn kustannuksiin, lisäksi työpaikoille kertyy huonosta työhyvinvoinnista merkittäviä kustannuksia (Kauppinen ym. 2013; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Työpaikkakiusaamisen tutkiminen Suomessa on perusteltua, sillä on tärkeä selvittää mistä yleinen työpaikkakiusaaminen johtuu, ja mitkä tekijät ovat mahdollisesti siihen yhteydessä. Näin voidaan luoda uusia keinoja vähentää henkistä väkivaltaa työpaikoilla. Kiusaamista vähentämällä voidaan parantaa kansantaloutta panostamalla työhyvinvointiin ja liiketalouteen liittyvät hyödyt ovat myös merkittävät, lisäksi voidaan parantaa työelämän oloja inhimillisestä näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan miten työpaikalla havaittu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen on mahdollisesti muuttunut vuosina 2012–2016. Lisäksi tutkin onko työpaikalla havaitulla henkisellä väkivallalla ja työpaikkakiusaamisella yhteyttä työn henkiseen kuormittavuuteen, ammattiasemaan, esimies- tai johtotehtäviin, sukupuoleen ja ikään. Muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan tilastollisin menetelmin. Aineistona toimii Työolobarometrit vuosilta 2012–2016 (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; 2013; 2014; 2015; 2016). Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää ponnahduslautana syvemmälle tutkimukselle.

Tutkielma rakentuu siten, että ensin käydään läpi työelämään liittyvää aiempaa tutkimusta ja teoriaa, kuten työelämän merkitystä, työelämän muutosta ja työhyvinvointia yleisesti. Lisäksi käyn läpi aiheeseen liittyvää terminologiaa. Lopulta tarkennan työhyvinvoinnin ja työpaikan henkisen väkivallan suhdetta. Henkinen väkivalta toimii työhyvinvoinnin haastajana. Käsittelen myös, miten työpaikalla esiintyvä henkinen väkivalta vaikuttaa itse työntekijään, työyhteisöön ja minkälaisia kuluja huonosta työhyvinvoinnista kertyy.

Tutkielman painopiste tulee olemaan Suomessa tapahtuvassa henkisessä väkivallassa, vaikka työssä käsitellään aihetta myös laajempaan, globaalisti jaettuna ilmiönä. Taustoituksen jälkeen tutkielma etenee empiiriseen osioon, jossa käydään läpi käytettävä aineisto ja menetelmät. Tutkimustuloksien jälkeen löydöksiä verrataan takaisin teoreettiseen kehikkoon ja aiempaan tutkimukseen. Lopulta tuloksia pohditaan osana laajempaa kokonaisuutta, ja mietitään, miten tuloksia voidaan hyödyntää mahdollisesti jatkotutkimuksessa.

2. Työn merkitys, työelämän muutos ja työhyvinvointi

Työ voidaan jakaa kahteen tyyppiin: palkalliseen ja palkattomaan. Molemmat työn muodot ovat keskeisessä roolissa arjen rakentumisessa. (Härkönen 2014, 96.) Palkallinen työ on nimensä mukaista, eli työtä, josta maksetaan palkkaa tekijälleen. Palkaton työ puolestaan viittaa työhön verrattavaan toimintaan, josta ei saa palkkaa. Esimerkiksi kotityöt, perheenjäsenistä huolehtiminen ja kotitalouden pyörittäminen luetaan palkattomaksi työksi (Addabbo 2003, 29). Työn merkitystä yksilölle ei ole helppo yliarvioida tänä päivänä. Työ on monelle ihmiselle iso osa identiteettiä, se antaa ihmiselle mahdollisuuden ilmaista itseään ja toteuttaa itselle tärkeitä arvoja, kuten läheisistä huolehtiminen. Tiettyyn työhön tai ammattiryhmään identifioituminen on tärkeä osa omaa sosiaalista roolia. Lisäksi työstä saatava palkka tarjoaa taloudellisen vapauden, ja näin ollen vaikuttaa myös perherakenteiden valtdynamiikkaan. Positiivisten tekijöiden lisäksi työllä voi olla haitallisia seurauksia, kuten kannustaa epäterveeseen kilpailuasetelmaan tai kontrolliin. (Maytal & Peteet 2009.) Työ toimii hyvinvoinnin lähteenä ja antaa tyydytystä. Lisäksi työ rytmittää ihmisten arkea, ja on tärkeä osa sitä, miten kulutamme aikaa. (Härkönen 2014, 96; Kauppinen ym. 2013.)

Työ jakaa ja sosiaalistaa, sekä palkitsee ihmisiä yhteiskunnassa. Työssä tapahtuvat muutokset vaikuttavat yksilöiden sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen asemaan, kuten yhteiskuntaluokkaan. Yhteiskuntaluokalla tarkoitetaan tässä tapauksessa yhteiskunnallisia ryhmittymiä, joissa luokkasamaistumiseen vaikuttaa ammatin lisäksi esimerkiksi koulutus, tulot ja muiden perheenjäsenien luokka-asetat (Erola 2010). Työn menettäminen voi vaikuttaa haitallisesti taloudellisiin resursseihin, asumiseen, terveyteen ja elintapoihin (Ali ym. 2013). Alhainen tulotaso on yhteydessä esimerkiksi epäterveelliseen ruokavalioon. Vauraissa yhteiskunnissa terveellinen ruokavalio on usein hintavampaa, köyhemmissä yhteiskunnissa köyhyys voi merkitä heikompaa ravitsemusta. (Hojjat & Hojjat 2017.)

Kuten jo aiemmin todettiin, työ vaikuttaa myös yksilön sosiaalisen elämän rakenteisiin ja asemaan yhteiskunnassa. Työn menetyksen voidaan siis ajatella vaikuttavan pelkän elintason lisäksi myös statukseen, perheen valtasuhteisiin ja identiteettiin. Yhtä lailla muutokset ylöspäin työelämässä ovat merkittäviä yksilön elämän kannalta. Parempi työ tai palkka voi tarjota lisää resursseja itsensä toteuttamiseen, perheestä huolehtimiseen ja jokapäiväiseen elintason. Työllisyys tai uralla eteneminen voivat myös korostaa työelämän negatiivisia puolia, kuten kiirettä ja vaikeuksia irtautua töistä. Jotta voitaisiin kehittää parempia yhteiskunnallisia turvamekanismeja, on tärkeää ymmärtää ja tutkia lähemmin yhteiskuntaluokan merkitystä ja kokemusta (Ali ym. 2013). Työ tulisi nähdä pelkän ansaintakeinon sijaan yksilön kannalta monimutkaisena ilmiönä. Muutokset työssä voivat tuottaa positiivisia piirteitä myös silloin, kun itse muutos mielletäisiin negatiivisena. Esimerkiksi työtuntien

pudottaminen, voi olla monen terveydelle edullinen muutos. Positiiviseksi koetut muutoksen kuten palkankorotukset, tuntien lisääminen ja vastuun kasvattaminen voivat puolestaan olla haitallisia hyvinvoinnille esimerkiksi kohonneen stressin myötä. Työn tuomat muutokset, tai niiden puute, omassa identiteetissä ja yhteiskuntaluokassa eivät ole yksiselitteisiä ilmiöitä, vaan pitävät sisällään paljon asioita taloudellisesta aspektista psykologisiin.

Edellä mainitun lisäksi, modernissa yhteiskunnassa työ on tärkeää myös siksi, että jotkin sosiaaliset oikeudet ovat riippuvaisia työstä (Koistinen 2014, 303). Työttömyyspäiväraha on yksi esimerkki tällaisista oikeuksista. Työttömyyspäivärahaa voi saada 17-64- vuotias Suomessa asuva työnhakija, joka on työkykyinen, tarvitsee taloudellista tukea, hakee kokoaikatyötä ja on käytettävissä työmarkkinoilla. Tämän lisäksi työnhakijan on täytettävä työssäoloehto saadakseen työttömyyspäivärahaa. Työssäoloehto täyttyy, kun hakija on ollut noin 6 kuukautta töissä viimeisen 28 kuukauden aikana, palkka on ollut vähintään työehtosopimuksen mukainen, lisäksi työajan on täytynyt olla ainakin 18 tuntia viikossa. Jos hakijan alalla on epätavallinen työaikajärjestely, esimerkiksi taiteilija, ehdot voivat täytyä vähemmälläkin työllä. (Kansaneläkelaitos 2017; Kansaneläkelaitos 2020.)

2.1 Työelämän muutos

Työelämän muutoksesta on puhuttu yhä enemmän viime vuosien aikana. 2010-luvun alussa yhä useampi oli sitä mieltä, että työn mielekkyys oli vähentynyt viime vuosikymmenen ajan (Manka 2011, 12). Kokemus työstä on siis muuttunut positiivisemmasta kohti vähemmän positiivista, vaikka täysin negatiivisesta kokemuksesta tuskin on aiheellista puhua. Yleisesti ottaen työntekijät viettävät vähemmän aikaa saman työntajan palveluksessa, tosin enää harvemmin tehdään koko työuraa samassa työpaikassa. Ihmiset ovat yhä enemmän huolissaan omista työpaikoistaan, ja suhtautuvat epäillen mahdollisuuksiinsa löytää uusi vastaava työ. Etenkin työelämään valmistuvat nuoret kokevat hyvän työpaikan ja vakinaisen työuran luomisen entistä vaikeammaksi. (Kalleberg 2009; Kasvio 2007, 30.)

Kilpailun kiristyessä työnantajien tarpeet vaihtelevat. Työnantajat ovat yrittäneet löytää tähän ratkaisua solmimalla epätyypillisempiä työsuhteita työntekijöiden kanssa. Tällaisia ovat esimerkiksi pätkätyöt ja sijaisuudet. Vaikka epätyypilliset työsuhteet voivat joissain tapauksissa helpottaa elämää, ne luovat usein lisää paineita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Suomessa etenkin naispalkansaajat kokevat työn kiireen ja henkisen rasittavuuden lisääntyneen. Sekä miehet että naiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen yhtä lailla hankalaksi. Työtä ei ole kuitenkaan mielekästä

nähdä ainoastaan negatiivisena vaikutteena vapaa-ajassa ja muussa elämässä. Työ voi parantaa voimavaroja ja opettaa esimerkiksi konfliktitilanteiden ratkaisuja, joista voi olla hyötyä myös vapaa-ajalla. (Tammelin & Mustosmäki 2017.) Työ voi siis toimia terveenä vastapainona vapaa-ajalle ja perhe-elämälle, vaikka niiden yhteensovittaminen voikin olla haastavaa.

Muuttuneet työsuhteet haastavat työntekijöitä: oman työuran luominen on enenevässä määrin yksilöllistä, ne eivät enää noudata samanlaista kaavamaisuutta mitä aiemmin (Morgan & Nelligan 2018, 2). Muuttuneessa työelämässä koulutuksen rooli on noussut yhä tärkeämmäksi tekijäksi työmarkkinoilla. Matalan koulutuksen työpaikkojen määrä on vuosien saatossa vähentynyt, minkä vuoksi koulussa pysytään pidempään. Yleisen koulutustason noustessa työn koulutusvaatimukset nousevat myös. Töihin, joihin ei aiemmin vaadittu koulutusta, on vaikea päästä ilman jonkin asteista pätevyyttä. Pelkkä korkeakoulututkinto ei riitä turvaamaan asemaa työmarkkinoilla, vaan työelämän suhteilla on usein tärkeä rooli työpaikan mahdollistajana. Pidemmät opiskeluaikat tuovat mukanaan pedagogisia haasteita, sillä oppilaat, jotka eivät koe perinteistä akateemista opiskelua omakseen, yrittävät parhaansa mukaan pysyä kiinni opiskelussa. (Morgan & Nelligan 2018, 26-27). Työelämän muutoksen myötä myös pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt ajan saatossa. (Kalleberg 2009; Hakanen 2004, 105.) Melkein kaikki nämä muutokset voidaan niputtaa *työelämän prekarisaatio* – käsitteen alle. Näiden muutosten lisäksi tieteelliset ja teknologiset edistykset, sekä kestävämmän elämisen vaatimus tulevat asettamaan työelämän muutokselle uusia raameja (Kasvio 2007, 41).

Prekarisaatio viittaa kokemukseen, jossa työ tuottaa epävarmuutta elämään – sen sijaan että työ toimisi elämän vakauttajana. Tällöin elämää ei koeta enää yhtä hallittavana ja mielekkäänä. Prekarisaatio ei ole uusi ilmiö, vaan se on ollut olemassa jossain määrin aina palkkatyön alkuajoista lähtien. Jo 1990-luvulta lähtien prekarisaatio on tullut tutummaksi yhä useammalle. (Kalleberg 2009.) Erilaiset talouden laskusuhdanteet voivat saada työntekijät huolestuneeksi omasta asemastaan työmarkkinoilla.

Talouden rakennemuutosten, kiristyvän kilpailun ja kustannustehokkuuden oletetaan johtavan työelämän muutokseen. Tämä pitäisi sisällään työn luonteen muutoksia: pysyvät ja kokoaikaiset työsuhteet vaihtuvat epävarmoihin ja lyhyisiin työsuhteisiin. Toisin sanoen työelämä muuttuu prekaarimmaksi. On huomion arvoista, että tilastot eivät täysin tue tätä ajatusta. Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden osuus on pitkän aikaa pysynyt samalla tasolla, sen sijaan pitkien työsuhteiden osuus on jopa kasvanut. (Nätti & Pyöriä 2017.) Lisäksi prekarisaatio näyttää olevan yhteydessä taloussuhdanteisiin. Tällöin kyse ei ole suoranaisesti uudesta rakenteellisesta ilmiöstä vaan epävarmuutta on aina ollut, laskusuhdanteet yksinkertaisesti korostavat tätä. (Pyöriä & Ojala 2017.) Joka tapauksessa prekarisaatio ja sen mukanaan tuoma epävarmuus ajaa työntekijät

tarrautumaan kiinni työhön kuin työhön. (Venäläinen 2015, 31, 48-49.) Näissä tilanteissa on aina vaarana, että työntekijä jää kiinni tilanteisiin, joissa ei voi hyvin eikä koe oman etunsa toteutuvan.

Työelämä muuttuu, vaikka ei ollakaan varmoja, miten syvästi työelämän prekarisaatio kasvaa. Joka tapauksessa rakennemuutokset voivat edesauttaa työntekijän kuormituksen kasvua. Työnteon määrän, epävarmuuden ja kiireen kasvu lisäävät työntekijöiden psyykkistä kuormitusta. Tämän lisäksi työntekijän asema työpaikan hierarkiassa vaikuttaa psyykkisen kuormituksen kokemiseen: sitä mielekkäämmältä työ tuntuu, mitä paremmassa asemassa työntekijä on työpaikan hierarkiassa. (Manka 2011, 13, 15.) Kenties paremmassa asemassa olevat työntekijät kykenevät sanelemaan omat ehtonsa ja rajansa paremmin kuin tavalliset, ruohonjuuritason työntekijät. Kontrollin tunne voi saada näyttämään epävarman työelämän hallittavammalta. Ilmiö ja todennäköisesti myös sen taustalla olevat mekanismit ovat näin ollen samankaltaisia kuin status syndroomassa, joka kuvaa sosioekonomisten terveyserojen ilmentymistä erilaisten hierarkkisten asemien välillä (Marmot 2004). Työasemasta riippumatta prekariaattiin työväestöön voi kuulua kuka tahansa, joka on epävarmassa asemassa työmarkkinoilla. Prekariaattiin kuuluvat henkilöt eivät koostu yhdestä yhtenäisesti ryhmästä. (Pyöriä & Ojala 2017.)

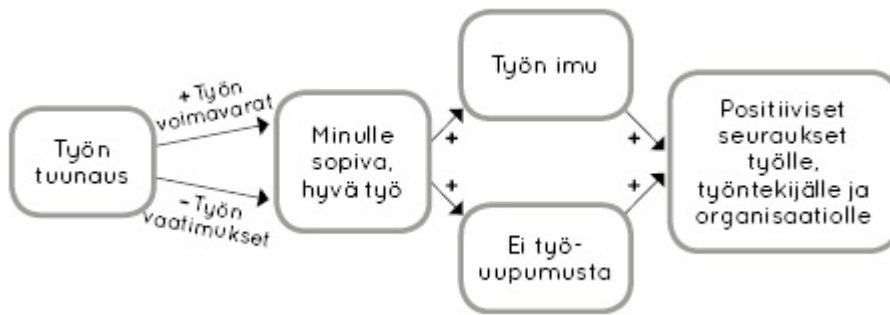
Vaikka prekarisaatioon liittyvää tutkimusta löytyy jo jonkin verran, tutkijat eivät ole saavuttaneet konsensusta tilanteen todellisista mittasuhteista. Aiheesta löytyy lausuntoja molempiin suuntiin: prekarisaatio on lisääntynyt ajan saatossa – kuitenkin ilmiö ei ehkä olekaan niin huolestuttava, laaja ja uusi kuin luulla saattaa. Muutos ja sen mukanaan tuoma epävarmuus tulee aina jossain määrin kuulumaan elämäämme. Suomessa työelämältä vaaditaan kasvua ja kehitystä, jotta pärjäämme kansainvälisessä kilpailussa. Samaan aikaan kaivataan kestävämpiä ja ympäristöystävällisempiä tekemisen tapoja. Nämä vaatimukset tuottavat uusia haasteita työelämän ja kilpailun järjestämiseen. (Kauppinen ym. 2013.) Oma suhtautuminen muutokseen voi joko mahdollistaa tai sulkea ulkopuolelle uusia toimimisen tapoja.

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä ei ole universaali vaan jokaisessa maassa on oma näkemys siitä, mitä työhyvinvointi on sekä siitä, mitä siihen sisältyy. Suomessa työhyvinvointi käsittää työkyvyn edistämisen ja ylläpitämisen (Anttonen & Räsänen 2009). Määritelmä on kuitenkin melko suppea, ja jättää ulos joitakin tärkeitä työhyvinvoinnin ja sen rakentumisen аспекteja. Työhyvinvoinnin voi määritellä kattavammin siten, että se on jotain, mikä pitää sisällään turvallista, tuottavaa ja terveellistä työtä, ammattitaitoisessa ja hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ on mielekästä ja palkitsevaa, sekä tukee työntekijöiden elämänhallinnan tunnetta. Hyvinvointi syntyy, kun yksilöiden tarpeet tavataan ja tavoitteet toteutuvat. (Anttonen ym. 2009.) Tutkijoiden mukaan työhyvinvointia ei tule tutkia ainoastaan kahtia jakautuneena ilmiönä, jossa työhyvinvointi merkitsee pahoinvoinnin puutetta. Sen sijaan työhyvinvointia tulisi tarkastella koko sen kirjolla, sisältäen työhyvinvoinnin monet puolet, kuin myös pahoinvoinnin monet kuvaajat. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Työllä ja etenkin työoloilla on suuri rooli niin työhyvinvoinnissa kuin yleisessä hyvinvoinnissa (Hakanen 2004, 130-133). Tämän vuoksi työhyvinvointi ja sen rakentuminen ovat tärkeitä tekijöitä myös yksilön hyvinvoinnille. Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Se on yhteistyötä ja syntyy lähinnä arkisissa asioissa. Hyvinvointi työssä koostuu sinnikkäästä ja huolellisesta työstä. Hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi henkilöstön tai johtamisen tahoilla. (Työterveyslaitos 2017a.) Työhyvinvointipolitiikka pyrkii sekä edistämään työvoiman terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta kokonaisvaltaisesti että parantamaan tuottavuutta ja menestystä (Aaltonen ym. 2009).

Työhyvinvointi ei ole mustavalkoinen ilmiö, tarkoittaen että harvemmin tulee tilanteita, joissa työhyvinvointia joko on tai ei ole. Työelämässä, kuten elämässä ylipäättään, tulee vastaan tilanteita, jotka turhauttavat ja vievät voimia. Vastavuoroisesti tulee tilanteita, joista inspiroituu ja työn tekemisen mielekkyys lisääntyy. Nämä erilaiset tilanteet ja tehtävät vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. (Seppälä & Hakanen 2017.) Työn *voimavarojen parantamiseen* ja *työn vaatimukseen* voidaan vaikuttaa työn tuunaamisella. Työn voimavarat ovat sellaisia tekijöitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn koettuja vaatimuksia, ja auttavat tavoitteisiin pääsemisessä. Työn vaatimukset voidaan määritellä niiksi tekijöiksi tai olosuhteiksi, jotka vaativat fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. Voimavarat ja vaatimukset voivat olla fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia. (Seppälä & Hakanen 2017.) Työn tuunaamisella viitataan prosessiin, jossa pyritään säätelemään työn voimavaroja ja vaatimuksia.



Kuvio 1. Työn tuunauksen sovellettu teoreettinen malli. (Seppälä & Hakanen 2017.)

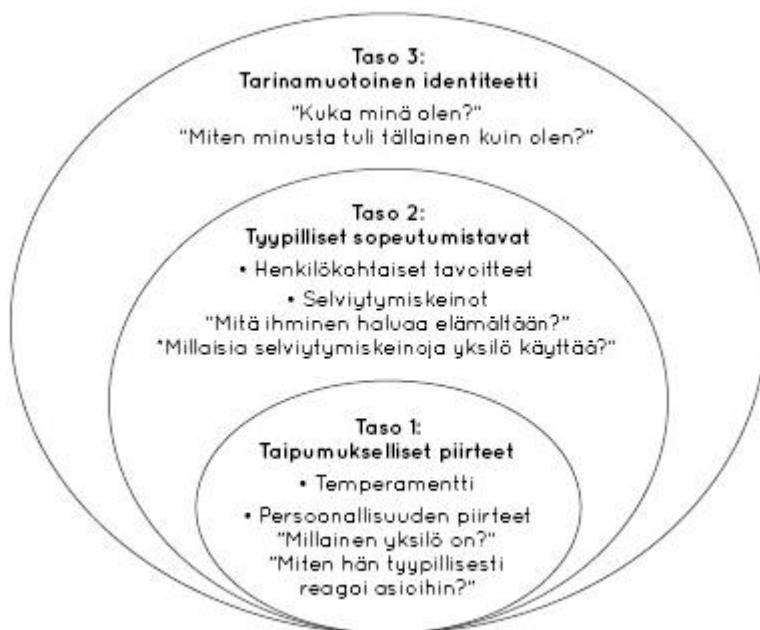
Yllä olevassa kuviossa on selkeästi ilmaistu mitä työn tuunauksella teoriassa tehdään. Siinä pyritään parantamaan työntekijän työkykyä löytämällä työntekijälle sopiva työ, joka vähentää työntekijän kuormitusta mutta lisää työn positiivisia vaikutuksia. Nämä positiiviset vaikutukset heijastuvat organisaatioon asti. Mäkikangas ja Hakanen (2017) selittävät työn imun tilana jossa työntekijä positiivisessa mielessä uppoutuu työhönsä, on tarmokas ja sitoutunut.

Työntekijän työkyky on tärkeä ulottuvuus työhyvinvoinnissa. Nummelin (2013, 29) määrittelee työkyvyn ihmisen omaan arvioon perustuvaksi tulkinnaksi ”käytettävissä olevien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta”. On tärkeää huomioida, että hyvä työkyky tai työhyvinvointi ei tarkoita työn vaatimusten puutetta ja voimavarojen yltäkylläisyyttä, vaan kyse on ennen kaikkea voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä suhteesta. Työkykyyn kuuluvat muun muassa fyysinen ja psyykinen terveys, sekä sosiaalinen toimintakyky – nämä muodostavat pohjan työkyvyille. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä näkyvät työkyvyssä. Töitä kuitenkin pystytään tekemään sairauksista huolimatta, sekä niitä voidaan ennaltaehkäistä. (Ilmarinen 2006, 79, 104.) Työkyky on muuttuva kokemus hyvinvoinnista. Se syntyy yksilön, työyhteisön ja työn vuorovaikutuksessa. Työkykyä voidaan ylläpitää esimerkiksi juuri työtehtäviä tuunaamalla. Työtehtäviin vaikuttaminen antaa työntekijälle hallinnan tunteen omasta työstänsä. Tällä on positiivisia seurauksia muun muassa työsuoritukseen ja työstressin ennaltaehkäisyyn. (Nummelin 2013, 29.) Tämä prosessi nähdään myös kuviossa 1. Töitä voidaan tuunata tekijälleen sopivaksi siten, että otetaan huomioon esimerkiksi erilaisia fyysisiä tai psykologisia rajoitteita. Esimerkiksi hyvä, sopiva työergonomia voi auttaa työntekijöitä, jotka sairastavat reumaa, pysymään työelämässä pidempään. Toisinaan siirto toisiin työtehtäviin on ainoa vaihtoehto työn rajoitteiden ratkaisemiseksi. Tuen saaminen työssä on tärkeää, sillä vaikka työntekijällä olisikin terveysongelmia ja työtehtävät olisivat kuormittavia, hän voi pitää työkykyään hyvänä työyhteisön tuella. Samaan aikaan työntekijä voi kokea työkykynsä huonoksi, vaikka työhön ei liittyisi negatiivisia kuormitustekijöitä ja työ olisi muuten helppoa. (Nummelin 2013, 29.) Tutkimusten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat

kokevat enemmän epävarmuutta työstään kuin vakinaisesti työskentelevät henkilöt (Mireia, Vives, Tarafa & Benach 2017; Erlinghagen 2008). Työsuhteen epävarmuus heijastuu hallinnan puutteen tuntemisena, joka voi puolestaan tuntua alentuneena työkyvyn tuntemuksena.

Työkyvyn lisäksi työyhteisöllä on suuri rooli työhyvinvoinnissa. Työyhteisö koostuu ihmisistä, jotka työskentelevät yhdessä samoja tavoitteita kohti. Ihmisille on tärkeää, että he kokevat itsensä arvostetuiksi ja tarpeellisiksi työyhteisöissään (Lundell 2008, 56). Työyhteisöllisyys voidaan mieltää positiiviseksi tai negatiiviseksi. Positiivinen yhteisöllisyys lisää hyvinvointia ja työn tulosta, negatiivinen yhteisöllisyys taas haittaa näitä. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 2, 10.) Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia, kannustavia, tuetaan toisia ja osataan ottaa esille ongelmakohdat. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi, pääsevänsä käyttämään osaamistaan ja vahvuuksiaan, on motivoitunut ja saa onnistumisen tunteita työstään. (Työterveyslaitos 2017a.) Turvallinen ja terve työpaikka on sellainen, jossa jokaisen fyysistä ja henkistä hyvinvointia arvostetaan, vaalitaan ja suojellaan (Olapo & LaQue Thornton 2013). Kilpailuilmapiiriä työpaikalla puolestaan luovat yhteisten tavoitteiden puute, epävarmuus työstä, yksilösuoritusten korostaminen ja työntekijöiden väliseen kilpailuun ajava palkitseminen (Lundell 2008, 63).

Vaikka ympäröivä työyhteisö on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, on tärkeää tunnustaa, että myös työntekijän omat piirteet vaikuttavat työkykyyn ja -hyvinvointiin. Samanlaiset työtehtävät voivat tuntua eri tavoin haastavilta työntekijöistä. Elämäntavat, henkilökohtaiset suhteet ja erot koetuissa työn voimavaroissa ja vaatimuksissa voivat selittää näitä eroja. Kuitenkin myös persoonallisuus selittää osan eroista. (Mäkikangas ym. 2017.)



Kuvio 2. Kolmitasoinen persoonallisuuden jäsenysmalli. (Mäkikangas ym. 2017.)

Kuvio 2 esittää yksinkertaisen jäsennysmallin persoonallisuuksille. Ensimmäiseen tasoon kuuluvat pysyvät ominaisuudet. Pysyvyys ilmenee muuttumattomuutena ajan saatossa, sekä toistuvuutena erinäisissä tilanteissa. Toinen persoonallisuuden taso kuvaa niitä ominaisuuksia, jotka edustavat ihmisen tyypillisiä sopeutumistapoja. Nämä puolestaan edustavat esimerkiksi henkilökohtaisia elämäntavoitteita, arvoja ja tapoja käsitellä haastavia ja stressaavia tilanteita. Kolmas persoonallisuuden taso kuvaa yksilön sisäistettyä narratiivia itsestään ja elämästään. Työelämässä ammatillinen identiteetti on tärkeää, siinä työntekijä pohtii mihin hän kuuluu ja mitä hän tavoittelee työhönsä ja ammatissaan. (Mäkikangas ym. 2017.)

On tärkeää ymmärtää, että työhyvinvointi ei ole vain lopputulema, vaan siitä myös seuraa asioita. Se voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti. Usein myönteiset työhyvinvoinnin tilat synnyttävät positiivisia seurauksia, ja kielteiset tilat synnyttävät negatiivisia seurauksia. Seuraukset voivat olla pitkä- tai lyhytkestoisia. Positiivisia tiloja ovat esimerkiksi työn imu tai työtyytyväisyys. Kielteisiä tiloja puolestaan saattavat olla työuupumus, työssä tylsistyminen tai työholismi. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Kannattaa siis pitää mielessä, että työhyvinvoinnin aspektit voivat vaikuttaa kauemmin tai lyhyemmin kuin luulla saattaa. Jos työuupumusongelmat ovat lähtöisin työn ulkopuolisista asioista, työolojen kehittäminen ei välttämättä ole tehokkain keino ennaltaehkäistä työuupumusta. Kodin ja muun yksityiselämän kuormitusten merkitys työuupumukselle ei kuitenkaan ole selvästikään yhtä tärkeä, kuin työolojen taso. (Hakanen 2004, 130-132.) Toisin sanoen, vaikka koti ja yksityiselämä vaikuttavat työssäjaksamiseen, työoloilla on ensisijainen rooli työuupumuksessa ja sen ehkäisyssä.

Hyvä työhyvinvointi on vahvasti yhteydessä voittoihin ja parempaan tuottavuuteen, sekä parempaan asiakastyytyväisyyteen (Työterveyslaitos 2017a). Positiivinen työhyvinvointi auttaa yrityksiä ja organisaatioita menestymään pienentäen kustannuksia, sillä se vähentää sairauspoissaoloja, työntekijöiden vaihtumista ja tapaturmia, lisäksi ennenaikaiselle eläkkeelle jääminen vähenee (Manka 2011, 38; Työterveyslaitos 2017a). Voidaan siis sanoa, että hyvä työhyvinvointi auttaa yrityksiä ja organisaatioita sekä parempaan tuottavuuteen että pienentämään kustannuksia yrityksen sisällä – näin parantaen kilpailukykyä ja lisäten joustavuutta markkinoilla. Etenkin kehittyneissä teollisuusmaissa työhyvinvointiin sijoittaminen on kannattavaa, sillä kustannustehokkuuden parantaminen edesauttaa luomaan uusia työpaikkoja kansainvälisen kilpailun kiristyessä (Kauppinen ym. 2013). Kansantaloudellisesti Suomi käyttää suuren osan valtion budjetista hoitamaan alentuneen työkyvyn ja huonoon työhyvinvointiin liittyvän sairaanhoidon kustannuksiin (Kauppinen ym. 2013). Arvion mukaan menetetyistä työpanoksesta aiheutuu työpaikoille ja yhteiskunnalle minimissään noin 2 miljardin euron kustannukset kuukaudessa. Vuositasolla kansantalouden menetys on noin 24 miljardia euroa. Kustannuksia kertyy muun muassa sairauspoissaoloista, sairaan työskentelystä,

työkyvyttömyyseläkkeistä, työtapaturmista, ammattitaudeista ja työikäisen väestön terveydenhoidosta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Suomessa voitaisiin siis parantaa kansantaloutta panostamalla työhyvinvointiin, lisäksi liiketalouteen liittyvät hyödyt ovat myös merkittävät. Sen lisäksi että työhyvinvoinnilla on valtava taloudellinen ja kilpailukykyyn vaikuttava merkitys, se on ensiarvoisen tärkeää siksi, koska ihmisillä ja heidän inhimillisellä hyvinvoinnillaan on merkitystä. Huolellisesti suunnatut sijoitukset työhyvinvoinnin saralla poikivat tulosta pitkään ja monella saralla.

3. Henkinen väkivalta työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen

Henkinen väkivalta työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen ovat vakavia piirteitä huonossa työhyvinvoinnissa. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen aiheuttavat muun muassa sairaspöissaoloja, uupumusta ja ennen aikaista eläköitymistä (Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Suomessa työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa on hyvä tutkia enemmän, sillä Suomessa tapahtuu enemmän työpaikkakiusaamista kuin muualla Euroopassa keskimäärin. Suomi on myös Pohjoismaiden kärjessä työpaikkakiusaamisen ja häirinnän suhteen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Ilmiön tutkiminen ja parempi ymmärrys on hyödyllistä myös siksi, että menetetyistä työpanoksesta kertyy Suomessa vuositasolla mittavat kustannukset (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Henkinen väkivalta voidaan määritellä toiminnaksi, joka on luonteeltaan toistuvaa ja sisältää kiusaamista. Se on epäeettistä käytöstä ja toisen alistamista kielteiselle kohtelulle. Henkinen väkivalta on pitkäjänteistä ja säännöllistä syrjintää tai epäoikeudenmukaista kohtelua ja toiminta voi kohdistua ryhmään tai yksilöön. Lisäksi kiusattu usein kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25; Manka 2011, 135.) Esimerkiksi tilanteessa, jossa esimies kiusaa alaistaan, työntekijä voi kokea olevansa voimaton puolustamaan itseään.

Henkinen väkivalta voidaan jakaa tuottamukselliseen ja rakenteelliseen. Rakenteellinen väkivalta johtuu usein heikosta tai puutteellisesta johtamisesta, kun taas tuottamuksellinen väkivalta on työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamisen voidaan näin ajatella sisältyvän henkisen väkivallan käsitteeseen. Kiusaaja ei usein tunnista omia tekemisiään henkiseksi väkivallaksi. (Manka 2011, 136.) Henkinen väkivalta voi olla miltei näkymätöntä ja huomaamatonta, tai sitten se voi olla erittäin huomiota herättävää. Se voi olla passiivista tai aktiivista. Henkinen väkivalta voi ilmentyä ulos jättämisellä, sanojen vääristelyllä ja kyseenalaistamalla toisen arvon. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu työssä lasketaan henkiseksi väkivallaksi. Henkistä väkivaltaa esiintyy kaikilla aloilla ja ammattiryhmissä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29, 31, 35.) Kaikki negatiivinen kanssakäyminen ei kuitenkaan ole henkistä väkivaltaa. Esimerkiksi rakentava kritiikki tai se, että työnantajalla on lupa määrätä työtehtävistä ja toteutustavasta ei ole henkistä väkivaltaa (Räisänen & Roth 2007, 26-27). Henkisen väkivallan raja voi olla häilyvä, sillä mielipahan syyt ja kokemukset vaihtelevat yksilöiden välillä (Kess & Ahlroth 2012, 43).

Työpaikkakiusaaminen voidaan myös määritellä toistuvaksi ja systemaattiseksi negatiiviseksi kohteluksi, joka loukkaa ja saa kiusatun tuntemaan itsensä alistetuksi ja mitättömäksi (Työterveyslaitos 2017b). Kaikki huono kohtelu ei ole automaattisesti kiusaamista, vaan silloin kun

käytös on systemaattista ja jatkuvaa voidaan puhua työpaikkakiusaamisesta. Cassitto ym. (2003, 12) lisäävät työpaikkakiusaamista koskevaan keskusteluun termin *mobbing*, joka viittaa nimenomaan työpaikkakiusaamiseen, kun taas *bullying* liitetään enemmän esimerkiksi kouluissa tapahtuvaan kiusaamiseen. Tarkoitus on siis tehdä erontekoa kahden eri tyyppisen kiusaamisen välille. Mobbing ja tavallinen konfliktitilanne eroavat siinä mielessä, että mobbingiin liittyy jonkin sortin epäeettistä käytöstä (Cassitto ym. 2003, 13).

3.1 Työpaikan henkisen väkivallan ja kiusaamisen ilmenemismuodot ja vaikutukset

Työhön liittyviä työpaikkakiusaamisen ilmenemismuotoja ovat esimerkiksi kohtuuttomat aikataulut ja työmäärät, huomioimattomuus, tiedotuksen ulkopuolelle jättäminen tai eristäminen, sekä tehtävien peruminen syyttä. Lisäksi kiusaamista voi ilmentää pelottelu ja uhkailu. Itse henkilöön liittyvä työpaikkakiusaaminen voi olla esimerkiksi mustamaalaaminen, sosiaalinen eristämien, pilkkaaminen, huutaminen, nolaaminen ja nöyryyttäminen. (Työterveyslaitos 2017c; Kess & Ahlroth 2012, 44.) Kiusaajaksi paljastuu usein työkaveri tai lähiesimies. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö kiusaajana voisi toimia alainen tai jokin ryhmä. Lisäksi on mahdollista kokea joutuneensa koko työyhteisön taholta kiusatuksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Työterveyslaitos 2017b.) Kiusaamista voi siis tapahtua missä vaan ja käytännössä kenen toimesta tahansa Tämän vuoksi henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisy ja hoito ovat erittäin tärkeitä, sillä kuka tahansa voi joutua uhriksi. Lisäksi on tärkeää keskustella, mitä henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat, jotta on helpompi tunnistaa, kun sitä tapahtuu – ja mahdollisesti myös puuttua siihen.

Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen riski lisääntyy riippuen johtamistyylistä ja työympäristöstä. Esimerkiksi kiire, kaoottinen yrityskulttuuri ja stressi lisäävät riskiä. Kaoottinen yrityskulttuuri voidaan luonnehtia kolmen kulmakiven kautta: tilivelvollisuus, läpinäkyvyys ja suorituskyky. Työpaikoilla, joissa panostetaan näihin kolmeen kohtaan, kiusaaminen on vähäisempää ja henkilökunta ammattimaisempaa. Kiusaamista havaittaessa siihen täytyy puuttua riittäväillä kurinpitotoimilla. Läpinäkyvyyttä voidaan lisätä erilaisia valvovia esimiestehtäviä lisäämällä. Lopuksi voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden suhteisiin selkeillä säännöillä ja palkkioilla. Yrityskulttuurin huomioiminen on tärkeää, sillä vaikka kiusaamisessa henkilökohtaisilla piirteillä on merkitystä, ei pidä kuitenkaan aliarvioida ympäristön vaikutusta yksilöiden käyttäytymiseen. (O'Farrell & Nordstrom 2013.) Huonot välit henkilöstön kesken ja organisaation omat epäkohdat, esimerkiksi jäykkä hierarkia ja byrokratia, ovat myös riskitekijöitä. Epäselvät ja ristiriitaiset tavoitteet ja tehtävänannot, kilpailu, huono perehdyttäminen, mahdollisuuksien puute ja epämiellyttävä työ

edesauttavat konfliktien synnyssä. Erityisesti puutteellinen johtaminen tai sen puuttuminen kokonaan edesauttavat ongelmien synnyssä työpaikoilla. (Cassitto ym. 2003, 23, 11; Työterveyslaitos 2017d; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 50; Kess & Ahlroth 2012, 12.) Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen syyt voivat olla siis monen riskitekijän summa, eikä kiusaamistilanteisiin auta välttämättä muu kuin kokonaisvaltainen muutos toimintatavoissa ja arvioinnissa. Työterveyslaitos (2017d) erittelee joitain motiiveja epäasiallisesti käyttäytyville toimijoille. Esimerkiksi omat persoonalliset ominaisuudet, kateus ja kilpailu, ja työpaikan ulkopuolella tapahtuneet konfliktit voivat näkyä myös työpaikalla. Työterveyslaitos (2017d) nostaa vielä esille, että kiusatuiksi joutuneilla ei ole yhtä tiettyä piirrettä, kuitenkin jotkin toimintatavat saattavat lisätä kiusaamiseksi joutumisen riskiä. Tällaisia tapoja ovat esimerkiksi itsensä korostamisen tai sosiaalisten normien rikkominen. Sekä persoonallisuus että työympäristö ovat itsenäisesti yhteydessä työpaikkakiusaamiseen, kiusaamiseen johtavat syyt voivat siis vaihdella työpaikan omasta rakenteesta yksityisiin piirteisiin (Balducci ym. 2011).

Henkisellä väkivallalla ja työpaikkakiusaamisella on vakavia vaikutuksia hyvinvointiin niin työpaikalla kuin yksityisessä elämässä. Uhrista tulee usein vähemmän tuottelias ja itsevarma, jonka lisäksi hän kokee häpeää ja pelkoa. Näin vaikutukset eivät vaikuta ainoastaan työssä, vaan ulottuvat myös ihmissuhteisiin ja muutenkin elämään työpaikan ulkopuolella. Kiusaaminen vaikuttaa työhön, maineeseen ja kommunikointiin muiden kanssa. Uhrin lisäksi kiusaaminen heijastuu myös työtovereihin ja työilmapiiriin. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen voivat myös lisätä riskiä sairastua psykosomaattisiin sairauksiin ja käytöshäiriöihin. Työpaikoilla, joissa kiusaamista tapahtuu, myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin työpaikoilla ilman henkistä väkivaltaa. (Cassitto ym. 2003, 20; Työterveyslaitos 2017b; Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Pitkään jatkunut kiusaaminen voi aiheuttaa posttraumaattisen stressioireyhtymän (PTSD). Kiusaamisen tuhoisa vaikutus voikin juuri liittyä sen pitkäkestoiseen ja toistuvaan luonteeseen. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen myös lisäävät sairaspöissaoloja. (Työterveyslaitos 2017e; Balducci ym. 2011.) Stressioireyhtymän synty voi johtua henkisen väkivallan synnyttämästä uupumuksesta ja stressistä, sairastelu voi myös tarjota pakoreitin töistä. Sairaspöissaolojen aiheuttamien kulujen lisäksi kuluja muodostuu kun organisaatio joutuu järjestelemään uudelleen töitä, rekrytoimaan ja perehdyttämään uutta henkilökuntaa, setvimään kiusaamistilannetta ja työteho heikkenee. Lisäksi organisaatiota saattaa tulevaisuudessa leimata negatiivinen maine. (Työterveyslaitos 2017e.)

3.2 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen Suomessa

Kiusaaminen on yleisempää naisvaltaisilla aloilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Manka 2011, 19). Näin ei ole välttämättä nimenomaan sukupuolen tähden, vaan koska naisvaltaisia aloja leimaa jatkuva kiire, huono työnjohto ja keskustelukulttuuri on usein puutteellinen. (Manka 2011, 19.) Suomen työoloista ja työhyvinvoinnista kertovassa seurannassa havaittiin, että naisista kiusaamista koki vuonna 2013 6 prosenttia vastaajista, kun miehillä vastaava lukema oli 2 prosenttia. Naiset siis tulevat useammin kiusatuiksi kuin miehet. Kaiken kaikkiaan vastaajista 4 prosenttia ilmoitti olevansa kiusaamisen kohteena tutkimuksen aikaan. Yli 10 prosenttia vastaajista ilmoitti olleensa aiemmin kiusaamisen kohteena, muttei enää tutkimuksentekohetkellä. (Kauppinen ym. 2013.)

Raportissa, jossa tutkitaan Suomen työelämää sekä sitä, miten Suomi pärjää kansainvälisessä vertailussa todettiin, että 15 prosenttia vastaajista raportoi kokeneensa sanallista parjaamista työssään kyselyä edeltäneen kuukauden aikana. Uhkailua ja nöyryyttämistä oli kokenut noin viisi prosenttia vastaajista. Raportin mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi on joutunut neljäsosa palkansaajista jossain vaiheessa työuraansa, naisista 35 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia, eli melkein puolet vähemmän. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Edellä mainitusta tutkimuksesta ja raportista nousee ilmi kiusaamisen sukupuolittunut olemus. Raportista nousee myös ilmi, että Suomessa tapahtuu muita useammin työpaikkakiusaamista, verrattaessa tilannetta muihin EU-maihin tai pelkästään Pohjoismaihin. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen työelämässä on siis tärkeää etenkin Suomen kontekstissa, jotta saamme selville mistä erot johtuvat ja miksi juuri Suomi on niin korkealla työpaikkakiusaamisen tilastoissa. On kuitenkin muistettava, että kiusaaminen on ollut Suomessa viime vuodet hyvin esillä. Tämä on voinut edesauttaa kiusattuja vastaamaan totuudenmukaisemmin kysymyksiin, sekä mahdollisesti auttanut tunnistamaan, mitä työpaikkakiusaaminen oikeasti on. On mahdollista, että kaikki jotka kiusaamista kokevat, eivät välttämättä tiedosta toimintaa nimenomaan kiusaamiseksi. Toisin sanoen ero muihin maihin ei välttämättä ole todellisuudessa niin suuri kuin luvut antavat ymmärtää.

Suomen julkisen sektorin työpaikkakiusaamista tutkivassa tutkimuksessa reilu 20 prosenttia vastanneista raportoi kokeneensa kiusaamista monta kertaa kuukaudessa liittyen työtehtäviin, joka kymmenes vastanneista koki kiusaamista henkilökohtaisella tasolla. Vastaajina toimivat anonymisti 1 072 julkisen sektorin työntekijää, 12 suomalaisesta ministeriöstä. Esimiehet eivät koe kiusaamista yhtä todennäköisesti kuin työntekijät, ja naisia kiusataan miehiä enemmän. Aina ei kyetä ratkaisemaan kiusaamistilanteita kovin nopeasti, vaan ongelma saattaa painaa pitkään. (Venetoklis & Kettunen 2016.) Kiusaamisprofiilin mukaan kiusaaja on todennäköisemmin vanhempi nainen. Iällä

on siis jonkinlainen yhteys kiusaamiseen. Kiusaaminen kulkeutuu usein esimieheltä alaiselle, ylhäältä alaspäin. (Venetoklis & Kettunen 2016.)

Yllä mainitut tulokset kielivät henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen olevan varteenotettava ongelma suomalaisessa työelämässä, joilla voi olla kauaskantoisia seurauksia. Tämän vuoksi aihetta on tärkeä tutkia, etenkin jotta voidaan tunnistaa suurempia suuntauksia ilmiöiden taustalla ja ratkaista työhyvinvointiin ja kiusaamiseen liittyvää problematiikkaa. Työpahoinvointiin liittyvät ongelmat ovat myös kansantaloudellisesta ja yrityksen näkökulmasta suuria, joten ilmiöön puuttumiselle on sekä inhimillisiä että taloudellisia kannusteita.

4. Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Henkinen väkivalta työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen ovat suuria haittatekijöitä työhyvinvoinnille. Täten ne vaikuttavat suuresti myös yksilöiden hyvinvointiin. Tämän vuoksi on tärkeää ensinnäkin selvittää, miten henkisen väkivallan ja kiusaaminen havaitseminen on ajallisesti muuttunut, sekä millä mahdollisilla tekijöillä on yhteys henkiseen väkivaltaan työpaikalla ja työpaikkakiusaamiseen. Tätä tietoa voidaan tulevaisuudessa käyttää ennaltaehkäisemään henkistä väkivaltaa ja lisäämään hyvinvointia työyhteisöissä ja yksilöiden elämässä. Työpaikalla esiintyvään henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen on yhteydessä erinäisiä tekijöitä (ks. luku 3.2.). Tässä tutkimuksessa keskitytään ikään, sukupuoleen, ammattiasemaan, esimies-/johtotehtäviin, sekä henkiseen kuormitukseen selittävinä tekijöinä. Selitettävänä muuttujina toimivat vastaajien havainnot työpaikalla esiintyvistä henkisestä väkivallasta tai työpaikkakiusaamisesta. Havainnot on jaettu kolmeen tasoon: esimiesten, työtovereiden ja asiakkaiden taholta esiintyneeseen työpaikkakiusaamiseen (ks. taulukko 1). Yleisesti on teoretisoitu, että kiusaaminen tapahtuu yleensä ylhäältä alaspäin. Onkin mielenkiintoista nähdä, tukevatko tulokset tätä ajatusta. Tältä kannalta ajateltuna odotan, että esimiesten taholta havaittaisiin eniten henkistä väkivaltaa.

Tutkimuskysymykset ovat:

T.1 Miten työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan havaitseminen on mahdollisesti muuttunut vuosina 2012–2016?

T.2 Onko työn henkisen kuormituksen kokemisella yhteyttä havaittuun henkiseen väkivaltaan tai kiusaamiseen? Jos, onko tapahtunut ajallista muutosta?

T.3 Missä määrin havainnot henkisestä väkivallasta ja kiusaamisesta ovat yhteydessä

1. henkiseen kuormitukseen
2. ammattiasemaan
3. esimies- tai työnjohtotehtäviin
4. sukupuoleen
5. ikään?

Tutkimuskysymyksien selittäviin muuttujiin olen päätenyt aiemman tutkimuksen pohjalta. Työn henkinen kuormitus on positiivisesti yhteydessä työpaikkakiusaamiseen. Henkisesti kuormittava työ on yhteydessä niin kiusaamisen kokemiseen, kuin myös kiusaamisen toteuttamiseen, vaikka mekanismit niiden taustalla eroavat hieman (Ballien ym. 2011). Ammattiaseman tutkiminen on olennaista, sillä se voi paljastaa, missä ammattiasemissa havaitaan eniten henkistä väkivaltaa työpaikalla ja työpaikkakiusaamista. Tämä puolestaan auttaa ongelmien ennaltaehkäisyssä ja tehokkaassa puuttumisessa. Esimies- ja työnjohtotehtävät on syytä ottaa huomioon, sillä kiusaamisen on huomattu kulkeutuvan usein ylhäältä alaspäin. Kiusaaja itse ei kuitenkaan välttämättä koe olevansa kiusaaja. (Venetoklis & Kettunen 2016; Manka 2011, 136; Mikkela 2013, 65.) Sukupuolella ja kiusaamisella näyttää myös olevan yhteys. Kuten aiemmin on jo mainittu, kiusaaminen on yleisempää naisvaltaisilla aloilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Manka 2011, 19). Suomessa ammatillinen eriytyminen sukupuolen mukaan on edelleen vahvaa, naiset tekevät niin sanotusti naisten töitä ja miehet miesten. Naisten ammatiksi lasketaan ammattiryhmät, joissa naisia on yli 90 prosenttia, miesten ammatissa miehiä on yli 90 prosenttia. (Mikkela 2013, 65-66.) Ammattiryhmien sukupuolittuneisuus näkyy ammattiasemien sukupuolittuneisuudessa, sillä samankaltaiset ammattiryhmät luokitellaan usein samaan ammattiasemaan. Näiden muuttujien lisäksi ikä voi olla syy kiusaamiselle tai syrjinnälle. AARP:n (2014) tutkimuksen mukaan 2010-luvun alun jälkeen havainnot ikäsyrjinnästä ovat nousseet suuresti. Vastaajista 64 prosenttia raportoi havainneensa tai kokeneensa ikäsyrjintää. Melkein kaikki 45–74-vuotiaista vastanneista, joiden mukaan ikäsyrjintää esiintyy, kokee että syrjintää tapahtuu kohtalaisen tai erittäin usein. Ikäsyrjintä ei sinällään ole työpaikkakiusaamista, mutta myös tätä toimintaa leimaa epäeettinen kohtelu. Sukupuolella ja kiusaamisella näyttää myös olevan yhteys. Kuten aiemmin on jo mainittu, kiusaaminen on yleisempää naisvaltaisilla aloilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Manka 2011, 19).

4.2 Aineisto, tutkimusetiikka ja menetelmät

Tutkimuksen aineistona toimivat Työolobarometrit vuosilta 2012-2016. Viimeisenä viitenä vuotena, kun barometria on kerätty, kysymyskaavake on pysynyt käytettävien muuttujien osalta samana – tämä mahdollistaa yksinkertaisen ja toimivan vertailun aineistojen keruuajankohtien välillä. Näin ollen tutkimuskysymyksiin 1 ja 2 vastataan analysoimalla vuosien 2012–2016 aineistoja. Tutkimuskysymykseen 3 vastataan puolestaan yhden poikkileikkaushetken tarkastelulla. Tässä tapauksessa käytettävä aineisto on vuoden 2016 Työolobarometri.

Sain aineistot käyttöni Yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta. Aineistot on kerätty Suomessa Tilastokeskuksen toimesta. Näin ollen kyselytutkimukseen liittyvistä tutkimuseettisistä periaatteista on huolehtinut aineiston kerääjä. En ole siis tutkijana osallistunut aineistonkeruuprosessiin, joka vahvistaa riippumattomuuttani. Aineistojen käyttöoikeus oli rajattu tutkimukseen, opetukseen ja opiskeluun, olen saanut käyttöluvan Tietoaarkiston kautta tämän tutkimuksen toteuttamiseen. Tässä tutkimuksessa anonymitteetti ei koske ainoastaan aineistonkeruuta, vaan myös tutkimuksen tuloksia. Aineistot olivat valmiiksi koodattu, jolloin vastaajia ei voi tunnistaa henkilötietojen avulla. Vastauksista ei voi myöskään tunnistaa yksittäisiä vastaajia, sillä tutkimuksessa käytettyjä luokkia on yhdistelty siten, että ne ovat tarpeeksi suuret. Luokat koostuvat useammasta sadasta vastauksesta.

Aineistot on kerätty puhelinhaastatteluilla satunnaisotannalla, hyödyntäen strukturoitua vastauslomaketta. Aineistojen keruuvaiheessa aineistot rajattiin koskemaan suomenkielisiä palkansaajia, iältään 18–64 vuotta, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Aineisto on kerätty vuosina 2012–2016, syksyisin. Haastattelujen vastausprosentit ovat varsin korkeat niiden vaihdella 77 ja 84 prosentin välillä. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, vastausprosentti 77,4; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, vastausprosentti 84,1; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, vastausprosentti 84; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, vastausprosentti 84; Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, vastausprosentti 80,3.)

Selitettävänä kolmena muuttujana toimivat: *esiintyykö työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista 1. esimiesten 2. työtoverien 3. asiakkaiden taholta?* Alkuperäiset vastausluokat olivat seuraavanlaiset: ”ei lainkaan”, ”joskus”, ”jatkuvasti” ja ”en osaa/halua sanoa”. Päädyin yhdistämään luokat ”joskus” ja ”jatkuvasti”, sillä jatkuvasti-luokan vastausmäärät olivat melko pienet. Tämän lisäksi en ottanut huomioon ”en osaa/halua sanoa” -luokkaa, sillä tässä ryhmässä vastauksia oli parhaimmillaan vain muutama. Näin pystyin parantamaan tilastollisten testien luotettavuutta ja sujuvuutta. On kuitenkin huomion arvoista mainita, että vaikka jatkuvasti-luokan

vastaajamäärät olivat pienet, pienikin määrä jatkuvasti havaittavaa henkistä väkivaltaa/työpaikkakiusaamista on vakavaa. Selitettävä muuttuja siis mittaa, onko vastaaja havainnut työpaikallaan henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista eri tahoilta, sekä kuinka usein kiusaamista on esiintynyt.

Selitettävät muuttujat, eli työpaikalla havaittu henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen, on eritelty kolmeen tahoon. Kuten taulukosta 1 käy ilmi, suurin osa vastaajista kaikissa ryhmissä ei ole lainkaan havainnut työpaikallansa esiintyvän henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista – niin esimiesten, työtovereiden kuin asiakkaiden taholta. Kuitenkin kaikissa ryhmissä suhteellisen moni on vastannut, että työpaikalla esiintyy kiusaamista joskus/jatkuvasti. Kiusaamista ja mahdollisia selittäviä tekijöitä on siis syytä tutkia enemmän.

Taulukko 1. Selitettävien muuttujien suorat jakaumat vuoden 2016 aineistossa.

<i>Esiintyykö mielestänne työpaikallanne henkistä väkivaltaa/ työpaikkakiusaamista:</i>		
<i>asiakkaiden taholta</i>	<i>%</i>	<i>n</i>
Ei lainkaan	67	1 064
Joskus/jatkuvasti	33	519
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 548</i>
<i>työtovereiden taholta</i>	<i>%</i>	<i>n</i>
Ei lainkaan	63	1 023
Joskus/jatkuvasti	37	603
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 626</i>
<i>esimiesten taholta</i>	<i>%</i>	<i>n</i>
Ei lainkaan	76	1 226
Joskus/jatkuvasti	24	397
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 623</i>

Selittävinä muuttujina käytetään henkistä kuormittavuutta, ammattiasemaa, esimies-/johtotehtäviä, sukupuolta ja ikää (taulukko 2). Työn henkistä kuormittavuutta on mitattu 4-luokkaisella asteikolla, josta on valittu omaa kuormitusta parhaiten vastaava väittämä. Ammattiasemaa kuvaava muuttuja on luokiteltu uudelleen. Alkuperäisessä aineistossa ammattiasema on luokiteltu Tilastokeskuksen (2010) luokittelun mukaan (ks. liitetaulukko 1). Tässä tutkimuksessa muuttuja luokitellaan uudelleen 4-luokkaiseksi muuttujaksi. Yhdistämällä luokkia niiden vastauskoot paranevat, ja näin pystytään suorittamaan tilastollisia testejä aineistolle. Johtajat ja erityisasiantuntijat luokitellaan yhteen, sillä työt ovat luonteeltaan samankaltaisia. Samalla periaatteella luokitellaan yhteen toimisto- ja

asiakaspalvelutyöntekijät palvelu- ja myyntityöntekijöiden kanssa. Rakennus- ja prosessityöntekijät luokitellaan myös yhteen pienen vastaajamäärän vuoksi, lisäksi molempien luokkien työt ovat samansuuntaisia. Muut ammattiasemat rajataan ulkopuolelle, sillä luokkien vastaajamäärät ovat varsin pieniä, eivätkä ne käy hyvin yhteen muiden luokkien kanssa. Johtajat, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat edustavat ylemmissä ammattiasemissa olevia, asiakaspalvelutyö on hyvin suuri ja naisvaltainen ala, kun taas rakennuspuolella ja prosessitöissä on enemmän miehiä töissä (Mikkela 2013, 65). Johtoasema-muuttujaa on muokattu siten, että siitä on pudotettu ”ei osaa/halua sanoa”-ryhmä pois, sillä ryhmässä oli vain yksi vastaus.

Taulukko 2. Selittävien muuttujien suorat jakaumat vuoden 2016 aineistossa.

Koen työni henkisesti raskaaksi?	%	n
Täysin eri mieltä	14	224
Jokseenkin eri mieltä	28	456
Jokseenkin samaa mieltä	46	749
Täysin samaa mieltä	12	201
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 630</i>
Ammattiasema	%	n
Erityisasiantuntijat ja johtajat	33	493
Asiantuntijat	23	347
Asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijät	25	372
Rakennus- ja prosessityöntekijät	19	285
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 497</i>
Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?	%	n
Kyllä	21	336
Ei	79	1294
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 630</i>
Sukupuoli	%	n
Mies	50	818
Nainen	50	813
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 631</i>
Ikä	%	n
18-34	25	415
35-49	38	621
50-63	37	595
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>1 631</i>

Vastaajien kesken miesten ja naisten osuus on varsin tasaväkinen. Ikä-muuttuja oli alun perin aineistossa sekä jatkuvana että luokiteltuna 5-vuotisryhmiin. Tässä tutkimuksessa luokittelin muuttujan kuitenkin uudelleen kolmeen luokkaan. Ilmarinen (Ilmarinen & Mertanen 2005, 14; Ilmarinen 2006, 39) jaottelee työelämää rytmittävät vaiheet seuraavasti:

- ❖ 18-24-vuotiaana siirrytään työelämään koulutuksesta
- ❖ 25-34-vuotiaana sovitetaan yhteen perhettä ja työelämää
- ❖ 35-44-vuotiaana on yleensä löytynyt oma paikka työelämässä
- ❖ yli 45-vuotiaana tapahtuu omissa voimavaroissa muutoksia
- ❖ yli 50-vuotiaana perheessä ja lähiyhteisöissä tapahtuu muutoksia
- ❖ yli 55-vuotiaana työ- ja eläkeasenteissa tapahtuu muutoksia
- ❖ yli 60-vuotiaana luovutaan työstä ja siirrytään eläkkeelle.

Tässä tutkimuksessa yhdistin luokat 18-24-vuotiaat ja 25-34-vuotiaat yhteen 18-34-vuotiaiden luokaksi. Molempia luokkia luonnehtii uuteen sopeutuminen ja elämän sovittaminen uusiin haasteisiin. Luokat 35-55-vuotiaat ja yli 45-vuotiaat on yhdistetty 35-49-vuotaiden luokaksi. Tässä ikävaiheessa ollaan löydetty oma paikka työelämässä ja uskotaan omaan tekemiseen, vaikka voimavaroissa voikin tapahtua muutoksia. Luokat yli 50-vuotiaat, yli 55-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat on yhdistetty yhdeksi kokonaiseksi luokaksi, sillä näissä luokissa alkaa pikkujalka matka kohti eläkettä: ensin lähiyhteisöissä tapahtuu muutoksia, sitten asenteissa, lopulta ollaan itse valmiita muutokseen pois työelämästä. (Ilmarinen & Mertanen 2005; Ilmarinen 2006.) Jaottelemalla ikä-muuttuja uudelleen kolmiluokkaiseksi saavutettiin suuremmat ryhmäkoot, mitkä edesauttavat tilastollisten testien tekoa.

Tutkimusmenetelminä käytän aluksi suorja jakaumia, jonka jälkeen tutkin muuttujien välistä yhteyttä ristiintaulukoinnilla. Lopuksi käytän logistista regressiomallia. Ristiintaulukointi on tarkoitettu kategoristen muuttujien analysointiin. Ristiintaulukointi on yksinkertainen menetelmä, jolla on sujuvaa tarkastella, onko luokitelluilla muuttujilla yhteys toisiinsa. Taulukoihin raportoidaan khin neliö-testin p-arvot. Khin neliö-testi kertoo, onko muuttujien välinen yhteys tilastollisesti merkitsevä, p-arvo puolestaan kertoo havaitun merkitsevyystason. Kun $p < 0.001$, yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kun $p < 0.01$ tai $p < 0.05$, yhteys on myös tilastollisesti merkitsevä, kuitenkin mitä

pienempi p-arvo, sen merkitsevämpi tulos on tilastollisesti. (Tähtinen ym. 2011, 92, 123, 130; Tähtinen & Isoaho 2001, 77, 83.)

Logistinen regressioanalyysi on tilastollinen menetelmä, jonka avulla pystytään selvittämään miten eri muuttujat vaikuttavat selitettävien ja selittävien muuttujien väliseen yhteyteen. Toisin kuin lineaarisessa regressioanalyysissä, logistisessa regressioanalyysissä muuttujien välistä yhteyttä ei oleteta lineaariseksi. Tämän analyysitavan etuna on se, että selitettävien muuttujien mitta-asteikosta ei tehdä oletuksia. (Nummenmaa 2009.) Logistinen regressioanalyysi sopii tähän tutkimukseen menetelmäksi, sillä sekä selitettävät että selittävät muuttujat ovat kategorisia. Logistinen regressio mahdollistaa näiden muuttujien välisen tarkastelun. Mood (2010) toi artikkelissaan ilmi logistisen regressiomallien vertailun problematiikkaa. Tähän nojautuen, tässä tutkimuksessa vertaillaan eri mallien keskimääräisiä marginaaliefektejä (AME) suurimman uskottavuuden estimointimenettelyjen sijaan. Keskimääräinen marginaaliefekti ilmaisee selittävän muuttujan *keskimääräistä* vaikutusta selitettävään muuttujaan, kun selitettävä muuttuja $y=1$ (Mood 2010). Toisin sanoen keskimääräinen marginaaliefekti kertoo erotuksen referenssiryhmään kuulumisen todennäköisyydestä prosenttiyksikköinä. Esimerkiksi ammattiaseman kohdalla valitaan yksi muuttujan kategoria, kuten erityisasiantuntija tai johtaja, ja oletetaan kaikkien aineistossa olevien henkilöiden olevan erityisasiantuntijoita tai johtajia. Tämän jälkeen estimoidaan todennäköisyys esimerkiksi henkisen väkivallan havaitsemiselle. Logistisen regression kertoimien huomaamaton heterogeenisuus, joka ei ole yhteydessä mallin selittäviin muuttujiin, ei vaikuta keskimääräiseen marginaaliefektiin. Tämän vuoksi keskimääräisiä marginaaliefektejä voidaan vertailla eri mallien, ryhmien jne. välillä. (Mood 2009.)

5. Työpaikan henkinen väkivalta, kiusaaminen ja selittävät muuttajat

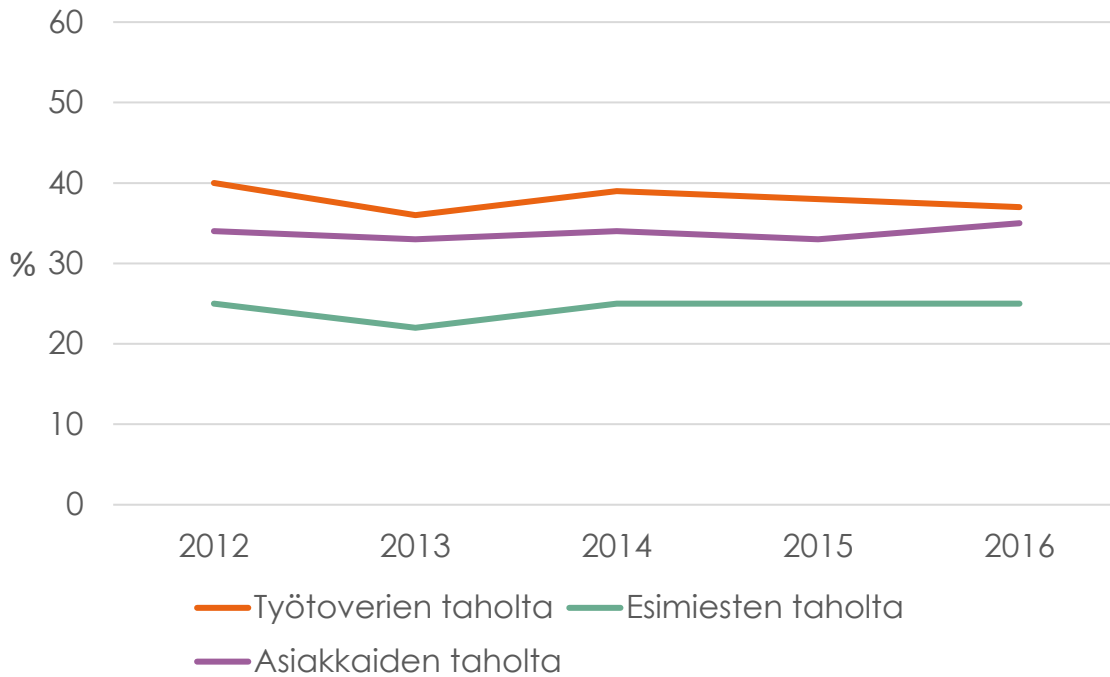
5.1 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen vuosina 2012–2016

Tässä luvussa käsittelen henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitsemista vuosina 2012–2016. Koska selitettäviä muuttujia on kolme, käyn ensiksi läpi asiakkaiden tahon, jonka jälkeen käsittelen työtoverien tahon, ja lopuksi vielä esimiesten tahon. Aiemman tutkimuksen mukaan kiusaaminen suuntautuu usein ylhäältä alaspäin (Venetoklis & Kettunen 2016; Vandekerckhove & Commers 2003). Tämän perusteella voitaisiin olettaa, että tahojen välillä on eroja, ja että esimiesten taholta havaittu kiusaaminen olisi kaikkein yleisintä ja huomattavinta. Tutkimusten mukaan kiusaamisen alkuperällä on väliä, juuri ylempää suunnattu kiusaaminen on tuhoisinta, esimerkiksi itsetuhoiset ajatukset ovat vahvempia kiusaamisen tullessa esimieheltä (Soares 2012). Työpaikkakiusaamisen määrän muutoksesta ajallisesti ei ole juurikaan akateemista tutkimusta. Tämä voi johtua siitä, että vaikka tutkimus työpaikkakiusaamisen parissa on edennyt ajan myötä valtavasti, määritelmien kanssa on kuitenkin ollut suuria eroja, jonka vuoksi esimerkiksi kiusaamista kuvaavat luvut eivät ole aina verrannollisia keskenään (Vandekerckhove & Commers 2003). Onkin siis mielenkiintoista tarkastella mahdollisia muutoksia henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen tasoissa.

Havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen ajallista muutosta tarkastellaan kuviossa 3. Asiakkaiden taholta havaittu henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen on pysynyt melko samalla tasolla aineiston viimeiset viisi vuotta. Verrattuna aiempiin vuosiin, vuoden 2016 aineistossa on kuitenkin tapahtunut lievä nousu. Työtoverien taholta havaittu henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen on pysynyt myös melko samalla tasolla, siinä on kuitenkin hieman enemmän vaihtelua kuin asiakkaiden taholla. Verrattaessa vuoden 2012 ja vuoden 2016 aineistoja, työpaikkakiusaamisen havaitseminen on laskenut hieman – vaikka näiden välissä havaintojen määrä on sekä laskenut että noussut. Esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen käyrä on pysynyt lähes muuttumattomana aineiston viimeiset kolme vuotta. Vuonna 2013 aineistossa on tapahtunut pieni notkahdus, mutta muuten havaintojen määrä on tasaisesti pysynyt noin 25 prosentissa.

Kuten jo mainitsin, aiemmin on teoretisoitu kiusaamisen yleensä kulkeutuvan ylhäältä alaspäin. Näin ajateltuna olisi järkeen käypää, että esimiesten taholta havaittaisiin eniten henkistä väkivaltaa/työpaikkakiusaamista. Tulokset eivät kuitenkaan tue tätä hypoteesia. Esimiesten taholta havaittiin kaikista vähiten kiusaamista. Sen sijaan työtovereiden taholta havaittu henkinen väkivalta/työpaikka kiusaaminen oli yleisintä. Viimeisimmässä aineistossa asiakkaiden ja työtoverien

tahot ovat lähempänä toisiaan kuin aiempina vuosina, vain muutaman prosenttiyksikön erolla. Kaiken kaikkiaan havaittu henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen on pysynyt miltei samalla tasolla vuosina 2012–2016. Vaikka käyrissä näkyy muutosta, erot ovat vain muutamien prosenttien luokkaa. Työtoverien, asiakkaiden ja henkilökunnan tahojen järjestys on pysynyt samana ajankohdasta riippumatta.



Kuvio 3. Havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen muutos vuosina 2012-2016 (%).

Taulukossa 3 on esitetty tuoreimman, vuoden 2016, tilaston kiusaamishavaintojen päällekkäisyys. Taulukosta on nähtävissä missä määrin kiusaamisen havaitseminen ”kasautuu” samoille vastaajille. Merkittävä määrä vastaajista, jotka havaitsevat kiusaamista yhdeltä taholta, havaitsevat sitä myös muilta tahoilta.

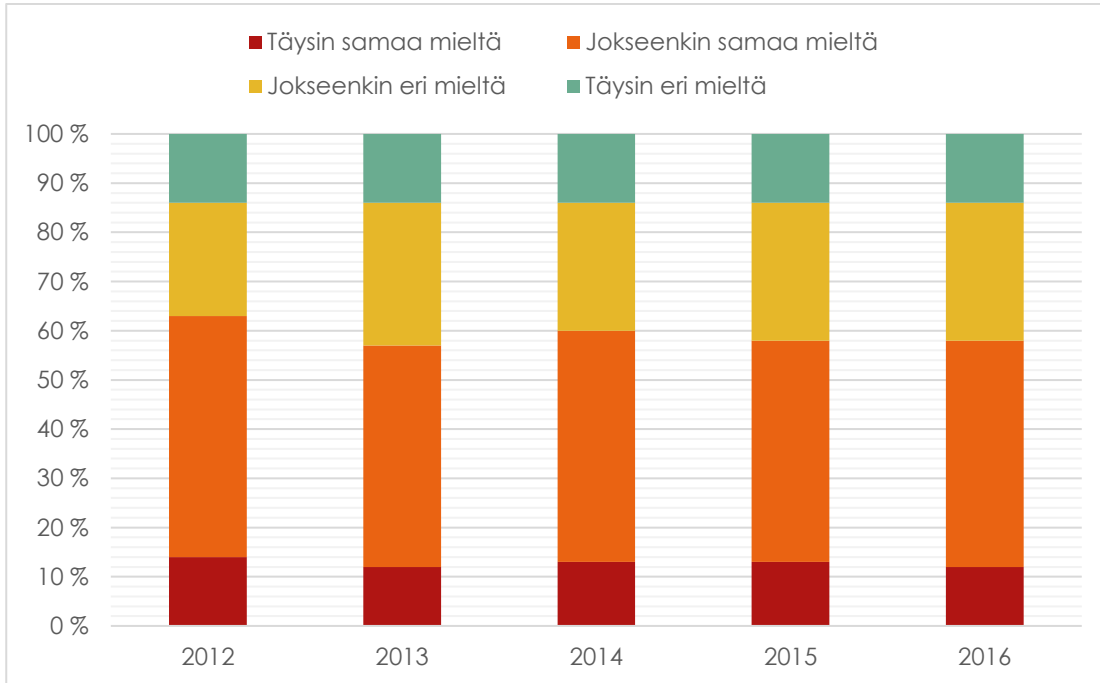
Taulukko 3. Kiusaamishavaintojen päällekkäisyys vuonna 2016 (%).

	Työtoverin taholta	Esimiesten taholta	Asiakkaiden taholta
Työtoverin taholta	-	49 %	50 %
Esimiesten taholta	26 %	-	50 %
Asiakkaiden taholta	47 %	64 %	-

5.2 Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen yhteys työn henkiseen kuormittavuuteen

Tässä luvussa tarkastelen henkisen kuormituksen yhteyttä henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla on yhteydessä henkiseen kuormitukseen. Kiusaaminen on yhteydessä mielenterveyteen, se aiheuttaa psykologisia, psykosomaattisia ja stressireaktioita. Esimerkiksi masennus, post-traumaattinen stressioireyhtymä ja itsetuhoiset ajatukset on liitetty työpaikkakiusaamiseen. (Hogh ym. 2012; Soares 2012.) Tässä osiossa tarkastellaan henkisen väkivallan ja työn henkisen kuormittavuuden välistä yhteyttä, tilastolliset testit eivät kuitenkaan kerro kumpi ilmiö tulee ensin. Tämän vuoksi yhteyden suuntaa pohditaan johtopäätöksissä teoreettisella tasolla. Tässä kappaleessa käyn läpi henkistä kuormittavuutta ajallisesti, sekä selitettävien muuttujien kautta.

Työn henkisen kuormittavuuden ajallista muutosta tarkastellaan kuviossa 4. Henkistä kuormitusta on mitattu väittämällä ”koen työni henkisesti raskaaksi”. Eniten vastaajat ovat kokeneet olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Toiseksi eniten vastaajat ovat kokeneet olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Niin positiiviset kuin negatiivisetkin ääri vastaukset olivat huomattavasti vähäisempiä. Ero ”jokseenkin samaa mieltä/eri mieltä” -vastausluokkien välillä näyttää olevan vastaajille merkityksellinen. Vastauksiin voi myös vaikuttaa se, miten vastaajat ylipäänsä kokevat vastausluokkien erot. Kokonaisuudessaan tulokset kuitenkin kertovat siitä, että ajankohdasta riippumatta enemmistö vastaajista kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi: täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on vaihdellut vuosien välillä vuoden 63 prosentista (vuonna 2012) hieman vajaaseen 60 prosenttiin.



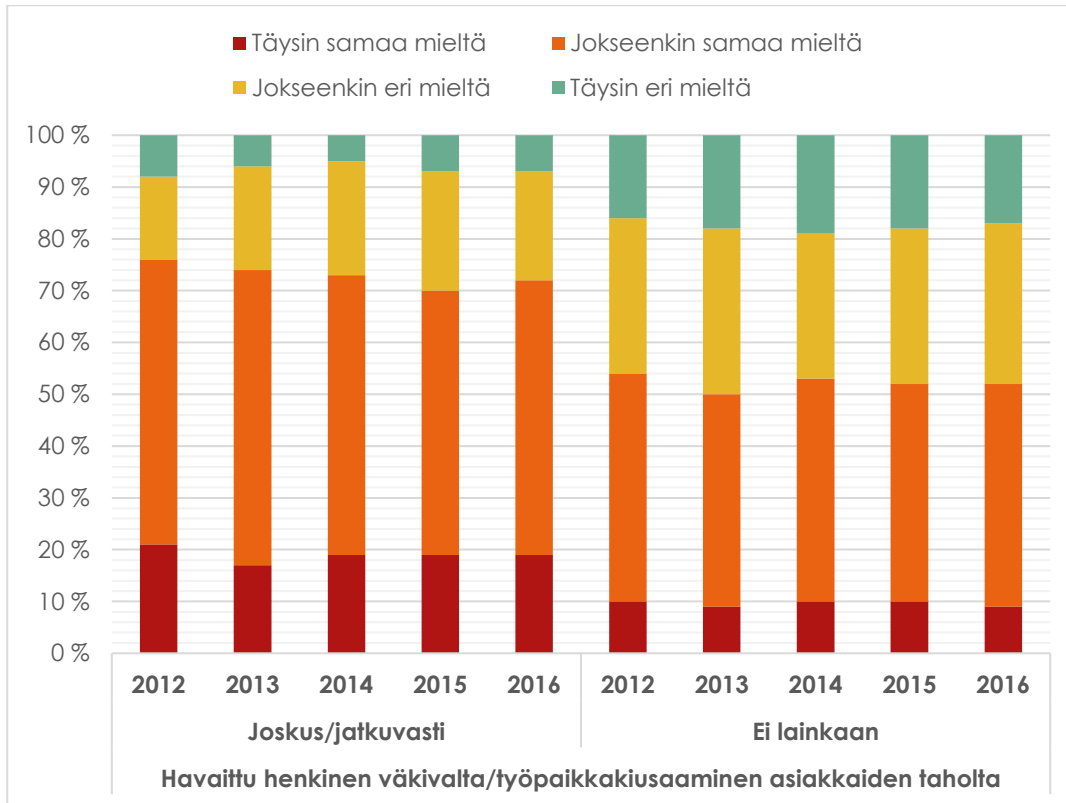
Kuvio 4. Työn henkisen kuormituksen muutos vuosina 2012-2016 (%).

Verrattaessa vuosia 2012 ja 2016 täysin samaa mieltä olevien osuus on vähentynyt, ja täysin eri mieltä olevien osuus on kasvanut. Myös niiden osuus, jotka vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, on pienentynyt hieman ajan kanssa. Niiden, jotka olivat jokseenkin eri mieltä, osuus on taas kasvanut ajallisesti. Vaikka eroja löytyy ajankohtien välillä, muutokset ovat hyvin pieniä. Mistään mittavasta muutoksesta ei siis voi puhua. Toisaalta on mielenkiintoista huomata, ettei henkisen kuormituksen taso ole esimerkiksi laskenut ajan myötä.

Kuviossa 5 tarkastellaan asiakkaiden taholta havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen ja työn kuormittavuuden välistä yhteyttä. Vuodesta riippumatta henkisen väkivallan ja työn kuormittavuuden välillä vallitsee tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys kaikilla selitettävän muuttujan tahoilla.¹ Riippumatta havaitun henkisen väkivallan määrästä, työn henkisen kuormittavuuden ja henkisen väkivallan välinen suhde on pysynyt melko samana tarkasteluperiodin ajan. Merkittävintä tuloksissa näyttää olevan se, onko vastaaja havainnut henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista työpaikallaan. Vastaajat, jotka havaitsivat henkistä väkivaltaa/työpaikkakiusaamista joskus/jatkuvasti, kokivat työnsä huomattavasti henkisesti raskaammaksi kuin he, jotka eivät havainneet lainkaan kiusaamista. Samalla tavoin he, jotka eivät havainneet kiusaamista, vastasivat useammin, ettei työ ole henkisesti raskasta. Joskus/jatkuvasti -

¹ Muuttujien välillä vallitsee tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ($p < 0.001$) kaikilla selitettävän muuttujan tahoilla vuosina 2012-2016.

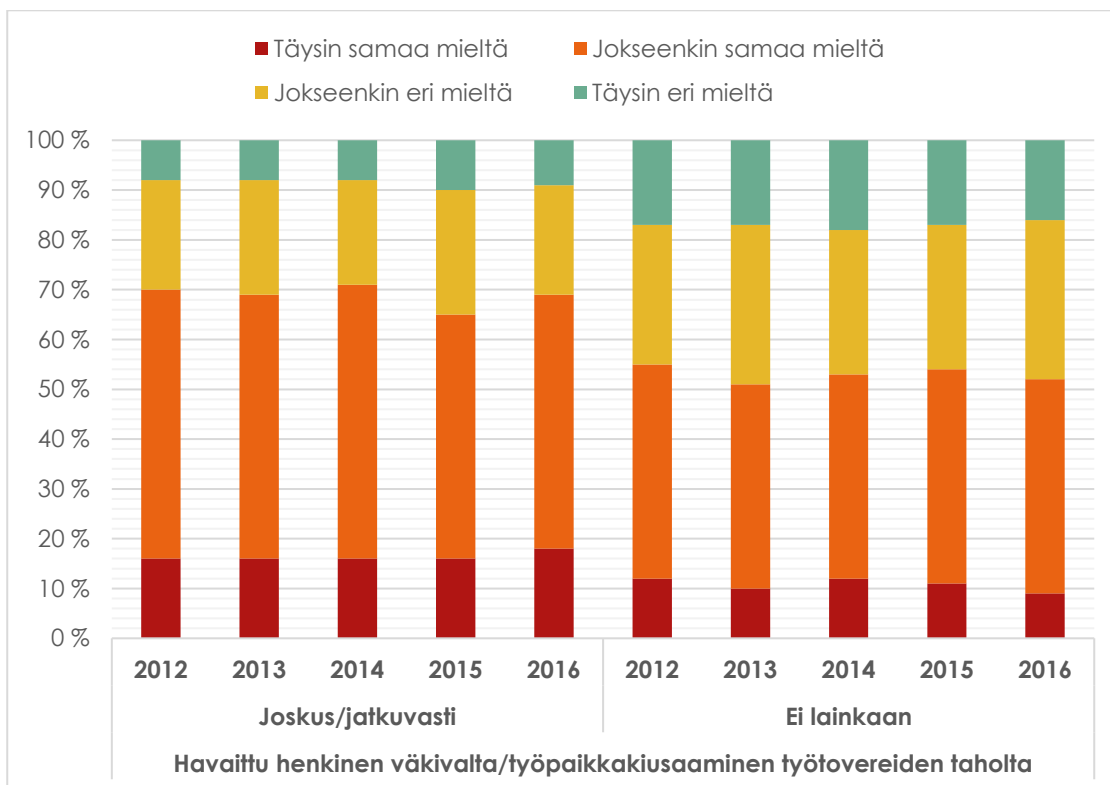
ryhmässä yli 70 prosenttia vastaajista koki työnsä jossakin määrin raskaaksi vuodesta riippumatta, ei lainkaan -ryhmässä vastaava luku oli reilu 50 prosenttia. Henkisen väkivallan ja työn kuormittavuuden välinen yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä vuodesta riippumatta.



Kuvio 5. Työn henkinen kuormittavuus asiakkaiden taholta havaitun henkisen väkivallan mukaan vuosina 2012-2016 (%).

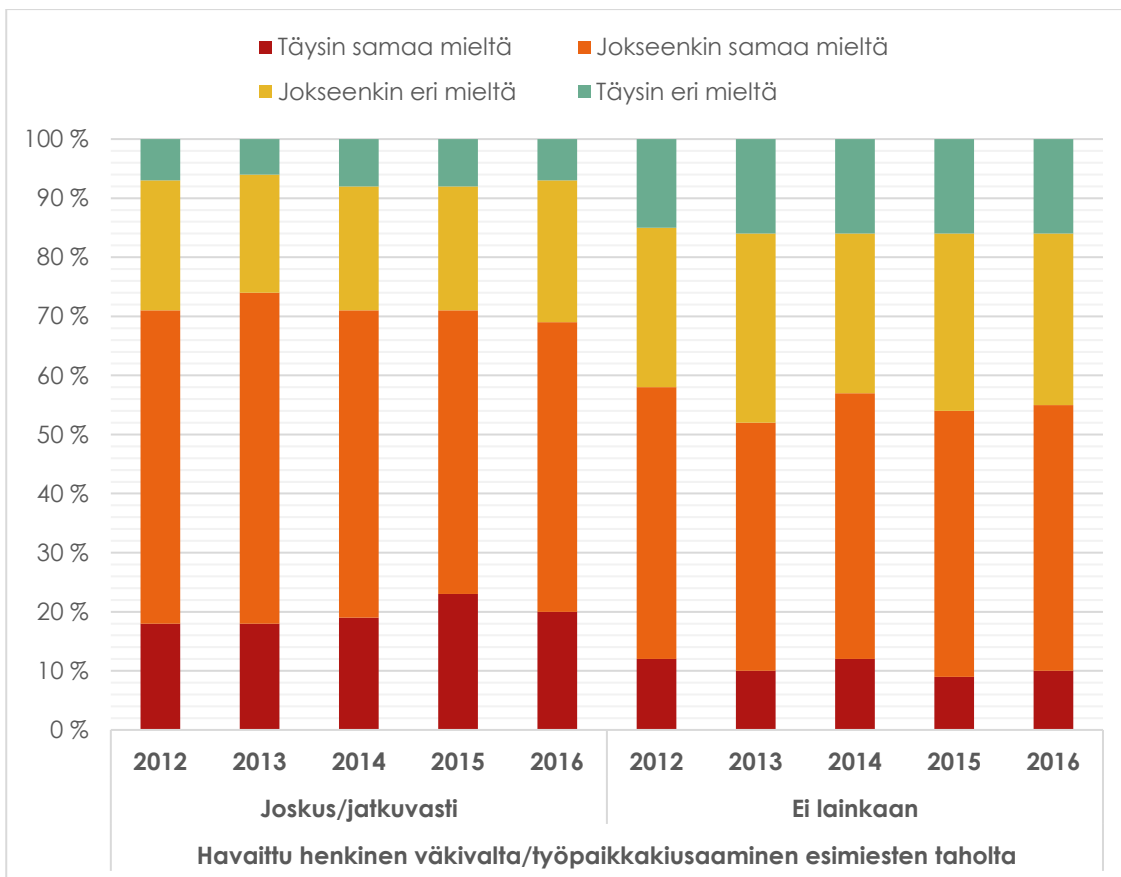
Ajallisesti vastauksissa on tapahtunut joidenkin prosenttiyksiköiden suuruisia muutoksia. Ääriavastusten määrä on hieman pienentynyt joskus/jatkuvasti kiusaamista havainneiden kohdalla verrattaessa 2012 ja 2016. Vuosien 2012 ja 2016 välillä ei lainkaan kiusaamista havainneiden kohdalla väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus on laskenut vähän, täysin eri mieltä olevien osuus on puolestaan hieman kasvanut. Molemmissa ryhmissä on viiden vuoden ajanjakson sisällä tapahtunut muutosta eri suuntiin. Huomattavaa on se, että kummassakin ryhmässä väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä olevien osuus oli suurin verrattaessa muihin vastauksiin. Eli vaikka näiden kahden ryhmän välillä oli suuria eroja, työ koettiin silti jokseenkin henkisesti kuormittavaksi. Tulokset osoittavat, että mahdollisesta kiusaamisesta huolimatta työelämään kuuluu kausia kun työ tuntuu raskaammalta tai kevyemmältä. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että vaihtelusta huolimatta henkisen väkivallan ja työn kuormittavuuden välinen yhteys on säilynyt pitkälti samana vuodesta toiseen.

Kuvio 6 esittää henkisen kuormituksen ja työtoverien taholta havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen muutosta. Tarkastelujakson kaikkina vuosina muuttujien välinen yhteys oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Ajallisesti joskus/jatkuvasti kiusaamista havainneet ovat vastanneet kokevansa työnsä henkisesti raskaaksi kasvavissa määrin. Ei lainkaan kiusaamista havainneet ovat puolestaan vastanneet kokevansa työnsä henkisesti raskaaksi vähenevissä määrin. Erot ajankohtien välillä ovat kuitenkin varsin pieniä, joten todellisesta muutoksesta ei ole aiheellista puhua. Joskus/jatkuvasti -ryhmässä jokseenkin samaa/eri mieltä väittämän kanssa olevien vastausmäärät ovat vaihdelleet. Kenties tämä kertoo siitä, että vaikka yleisesti työ voidaan kokea henkisesti kuormittavaksi, hienovaraista muutosta tapahtuu siinä, kuinka raskaaksi työ koetaan. Ei lainkaan -ryhmässä jokseenkin samaa/eri mieltä väittämän kanssa olevien vastaukset ovat tasoittuneet ajan kanssa. Jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on edelleen suurempi, mutta ero luokkien välillä on pienentynyt. Myös täysin eri mieltä olevien osuus on pienentynyt. Joskus/jatkuvasti -ryhmässä noin 70 prosenttia vastaajista koki työnsä jossakin määrin raskaaksi vuodesta riippumatta, ei lainkaan -ryhmässä vastaava luku oli 50-55 prosenttia. Kokonaisuutta tarkastellessa nämä tulokset työtoverien taholta havaitun työpaikkakiusaamisen osalta sopivat yhteen edellisen tarkastelun kanssa: yhteys kiusaamiskokemusten ja työn kuormittavuuden osalta on olemassa, mutta ajallisesti tässä yhteydessä ei ole tapahtunut juuri muutoksia.



Kuvio 6. Työn henkisen kuormittavuus työtoverien taholta havaitun henkisen väkivallan mukaan vuosina 2012-2016 (%).

Esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan/työpaikkakiusaamisen ja henkisen kuormituksen muutosta tarkastellaan kuviossa 7. Myös tältä taholta havaitulla kiusaamisella ja työn kuormittavuudella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys vuodesta riippumatta. Joskus/jatkuvasti kiusaamista havainneet ovat vastanneet kokevansa työnsä henkisesti raskaammaksi kuin ne, jotka eivät ole lainkaan kokeneet henkistä väkivaltaa/työpaikkakiusaamista. Joskus/jatkuvasti -ryhmässä noin 70 prosenttia vastaajista koki työnsä jossakin määrin raskaaksi vuodesta riippumatta, ei lainkaan -ryhmässä kyseinen luku oli 60 ja 50 prosentin välillä. Selkeitä eroja ryhmien välillä oli etenkin täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä väittämien kohdalla. Ei lainkaan -ryhmässä vastaajat olivat jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa huomattavasti enemmän kuin joskus/jatkuvasti ryhmässä olleet. Tässä, kuten muillakin selittäville muuttujilla, jokseenkin samaa mieltä vastanneiden osuus oli suurin kaikkina vuosina, kummassakin ryhmässä. Kaiken kaikkiaan ajallinen muutos on ollut myös esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan osalta pientä.



Kuvio 7. Työn henkinen kuormittavuus esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan mukaan vuosina 2012-2016 (%).

Kokonaisuudessaan edeltävät tulokset kertovat siitä, että henkisellä väkivallalla on selvä yhteys työn kuormittavuuteen. Tämä tulos pätee riippumatta siitä, tarkastellaanko työpaikan henkistä väkivaltaa asiakas-, työtoveri- tai esimiestasolla. Tarkastelutasosta riippumatta kiusaamista havainneista liki 70 prosenttia koki työnsä joksikin henkisesti kuormittavaksi, ei lainkaan kiusaamista havainneilla vastaava osuus oli 50-60 prosenttia. On mielenkiintoista, että vaikka työpaikalla ei havaittaisikaan kiusaamista, yli puolet silti kokevat työnsä jossain määrin kuormittavaksi. Lisäksi yhdenmukainen tulos on se, että tässä yhteydessä ei ole tapahtunut huomattavia muutoksia vuosien 2012-2016 välillä.

5.3 Henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista selittävät tekijät

Edellisten analyysien mukaan vuosien 2012–2016 välillä ei ole tapahtunut suuria muutoksia havaitussa henkisessä väkivallassa (kuvio 3), eikä henkisen väkivallan ja työn kuormittavuuden yhteydessä (kuviot 5–7). Toisin sanoen, vaikka työn henkisellä väkivallalla ja työn kuormittavuuden välillä vallitsee tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys, ajalla ei näytä olevan merkitystä tuloksiin. Tämän vuoksi keskityn seuraavissa analyyseissa vain tuoreimpaan, eli vuoden 2016 aineistoon.

Eri tahoilta havaitun henkisen väkivallan ja selittävien muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan logistisen regressioanalyysin marginaaliefektein taulukoissa 3–5. Kahden muuttujan väliset ristiintaulukoinnit on lisäksi raportoitu liiketaulukoissa 2–4. Aiempaan tutkimukseen nojautuen saatiin olettaa, että työnjohtotehtävissä toimiminen/toimimattomuus saattaisi vaikuttaa työpaikkakiusaamisen havaitsemiseen, sillä esimiesten toimet ovat tärkeitä kiusaamistilanteiden ratkaisemiseksi (O’Farrell & Nordstrom 2013). Olisi siis loogista ajatella, että esimiehet kohtaisivat enemmän kiusaamistilanteita, vaikka eivät välttämättä olisikaan kiusaamisen uhreja. Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan tue tätä väitettä: havaitulla työpaikkakiusaamisella ja esimiestai työnjohtotehtävissä toimimisen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (ks. liitetaulukot 2–4). Päätin kuitenkin pitää muuttujan kontrollimuuttujana, sillä se kertoo työntekijän omasta asemasta työpaikan hierarkiassa, ja saattaa näin vaikuttaa muihin tuloksiin.

Aloitin tarkastelun ajamalla aluksi selittävät muuttujat yksitellen selitettävän muuttujan kanssa. Tämän jälkeen muodostin mallin 1, jossa tarkastelin työelämään liittyvien muuttuvien ja selitettävän muuttujan välistä yhteyttä. Mallissa 2 puolestaan tarkastelin sosiodemografisten muuttujien, ikä ja sukupuoli, yhteyttä selitettävään muuttujaan. Viimeisenä muodostin mallin 3, jossa on ajettu yhdessä kaikki selittävät muuttujat selitettävän muuttujan kanssa. Kaikissa malleissa on mukana työn koettu henkinen kuormitus, sillä henkisen väkivallan ja työn kuormittavuuden välinen yhteys on pysynyt lähes muuttumattomana viime vuodet. Tämän vuoksi on mielenkiintoista tarkastella, selittykö

muuttujien välinen yhteys jollain toiselle muuttujalla. Raportoin tulokset seuraavasti: ensin tarkastelen asiakkaiden taholta havaittua henkistä väkivaltaa ja selittävien muuttujien välistä yhteyttä (luku 5.3.1.), jonka jälkeen etenen työtoverien taholta havaittuun henkiseen väkivaltaan (luku 5.3.2.), ja viimeiseksi käsittelen esimiesten taholta havaittua henkistä väkivaltaa (luku 5.3.3.).

5.3.1. Asiakkaiden taho

Asiakkaiden taholta havaitun henkisen väkivallan ja selittävien muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan taulukossa 4. Yksittäistarkastelussa työn henkisellä kuormittavuudella on tilastollisesti merkitsevä ero referenssiluokan ja työnsä jokseenkin/täysin henkisesti raskaaksi kokevien välillä. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat havaitsevat selkeästi todennäköisemmin henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta, kuin henkilöt, joiden mielestä työ ei ole lainkaan henkisesti raskasta. Lisäksi vertaillen luokkien välisiä eroja, on nähtävissä, että mitä voimakkaammin vastaaja kokee työnsä raskaaksi, sitä todennäköisemmin henkilö havaitsee henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta työelämässään. Henkinen kuormitus ja kiusaaminen kulkevat siis käsi kädessä.

Ammattiasemista asiakaspalvelu/palvelutyöntekijöillä ja rakennus-/prosessityöntekijöillä on myös tilastollisesti merkitsevä ero referenssiluokkaan. Tuloksista käy ilmi, että asiakaspalvelijat/palvelutyöntekijät havaitsevat henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta noin 30 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin erityisasiantuntijat/johtajat. Rakennus- ja prosessityöntekijöiden todennäköisyys havaita henkistä väkivaltaa on puolestaan huomattavasti pienempi kuin erityisasiantuntijoilla ja johtajilla. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Ero palvelutyöntekijöihin on suuri, ja tulokset noudattavat aiempien tutkimusten kaavaa: kiusaaminen on yleisempää naisvaltaisilla aloilla.

Asiantuntijoilla ja erityisasiantuntijoilla/johtajilla ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa vastauksissa. Tulos on odotettavissa, sillä etenkin asiantuntijat ja erityisasiantuntijat ovat ammattiasemaltaan melko lähellä toisiaan. Nämä ammattiryhmät eivät välttämättä ole juurikaan tekemisissä suoraan asiakkaiden kanssa, jonka vuoksi vastaajat eivät myöskään havaitse siltä suunnalta tulevaa kiusaamista työssään. Palvelutyöntekijät taas ovat erittäin vahvasti tekemisissä asiakkaiden kanssa, joten vastaajat todennäköisesti myös havaitsevat asiakkaiden suunnalta tulevan kiusaamisen herkemmin ja useammin. Rakennus- ja prosessityöntekijät eivät välttämättä ole myöskään suuresti tekemisissä suoraan asiakkaiden, vaan työnjohdon kanssa, joten asiakkaiden taholta ei havaita juurikaan kiusaamista. On mielenkiintoista, että vaikka johtajia voidaan pitää ammattiasema-asteikon kärkipäänä, silti rakennus- ja prosessityöntekijöiden todennäköisyys havaita asiakkailta tulevaa

kiusaamista on huomattavasti pienempi. Erot voivat johtua juurikin siitä, kuinka usein ollaan kanssakäymisissä asiakkaiden kanssa.

Naiset havaitsevat huomattavasti todennäköisemmin henkistä väkivaltaa työpaikallaan kuin miehet. Ikäluokalla ei ole näiden tuloksien mukaan vaikutusta todennäköisyyteen havaita henkistä väkivaltaa, vaikka ikäluokka on kuitenkin tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työpaikkakiusaamisen havaitsemiseen (liitetaulukko 2).

Mallissa 1 työn henkisen raskauden ja havaitun henkisen väkivallan suhde ei selity muilla työelämään liittyvillä muuttujilla. Erot referenssiluokkaan pienenevät hieman, vaikka luokkien erot ovat edelleen hyvin vahvat. Ammattiaseman ja havaitun henkisen väkivallan suhde ei juuri muutu tässä mallissa, eli työn koettu henkinen kuormitus ja esimies-/työnjohtotehtävät eivät pysty täysin selittämään näiden välistä suhdetta. Asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijöiden todennäköisyys havaita henkistä väkivaltaa yllättäen kasvaa hieman tässä mallissa, verrattuna aiempaan. Rakennus- ja prosessityöntekijöillä todennäköisyys havaita kiusaamista puolestaan nousee hieman, vaikka ammattiryhmänä sillä on edelleen pienin todennäköisyys havaita henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta, muihin verrattuna.

Mallissa 2 selittäviksi muuttujiksi on otettu työn henkinen kuormitus, ikä ja sukupuoli. Naisten suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista asiakkaiden taholta ei selity iällä tai henkisellä kuormituksella, sillä naisten todennäköisyys on edelleen yli 70 prosenttiyksikköä suurempi verrattuna miehiin. Ikäluokka ei vaikuta todennäköisyyteen havaita henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Tässä mallissa työnsä raskaaksi kokevat havaitsevat mallia 1 todennäköisemmin kiusaamista, kuin he, jotka eivät koe työtään raskaaksi. Mallin 1 muuttujat siis selittävät tätä mallia paremmin havaitun väkivallan ja työn henkisen kuormittavuuden välistä yhteyttä – kuitenkin tämä malli selittää yksittäistarkastelua paremmin muuttujien välistä yhteyttä.

Taulukko 4. Selittävien tekijöiden yhteydet havaittuun henkiseen väkivaltaan/työpaikkakiusaamiseen asiakkaiden taholta. Binaarinen logistinen regressioanalyysi, keskimääräiset marginaaliefektit, tilastolliset merkitsevyydet tähdin ja keskivirheet suluissa.

	Yksittäis- tarkastelu	Malli 1	Malli 2	Malli 3
"Työ on henkisesti raskasta"				
<i>*ref. "täysin eri mieltä"</i>				
Jokseenkin eri mieltä	0.423 (0.220)	0.374 (0.226)	0.440* (0.223)	0.393 (0.227)
Jokseenkin samaa mieltä	1.067*** (0.202)	0.914*** (0.210)	1.059*** (0.205)	0.940*** (0.212)
Täysin samaa mieltä	1.621*** (0.239)	1.435*** (0.246)	1.530*** (0.242)	1.412*** (0.248)
Ammattiasema				
<i>*ref. erityisasiantuntijat ja johtajat</i>				
Asiantuntijat	0.160 (0.147)	0.176 (0.151)		0.126 (0.153)
Asiakaspalvelu-/ palvelutyöntekijät	0.316* (0.143)	0.413** (0.149)		0.324* (0.153)
Rakennus-/ prosessityöntekijät	-1.318*** (0.207)	-1.070*** (0.214)		0.880*** (0.221)
Esimies-/johtotehtävät				
<i>*ref. Ei esimies-/johtotehtävissä</i>				
Kyllä	0.0775 (0.135)	-0.0245 (0.142)		0.0609 (0.145)
Sukupuoli				
<i>*ref. mies</i>				
Nainen	0.792*** (0.114)		0.743*** (0.118)	0.488*** (0.128)
Ikä				
<i>*ref. 18-34v.</i>				
35-49	0.0799 (0.142)		0.00403 (0.149)	-0.00392 (0.152)
50-63	-0.196 (0.146)		-0.297 (0.153)	-0.301 (0.155)
cons		-1.419*** (0.219)	-1.813*** (0.221)	-1.597*** (0.255)
<i>N</i>	1446	1446	1446	1446
<i>pr2</i>		0.0706	0.0640	0.0813
<i>bic</i>		1775.4	1780.4	1777.5

Keskivirhe sulkeissa

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Malli 3 sisältää kaikki tarkastelussa olevat selittävät muuttujat. Kun tarkasteluun otetaan taas mukaan työelämään liittyvät muuttujat, henkisen kuormittavuuden ja kiusaamisen välinen yhteys palautuu mallin 2 tasolle. Työelämään liittyvät muuttujat siis selittävät henkisen kuormituksen välistä yhteyttä sosiodemografisia muuttujia paremmin, ja niistä huolimatta. Edelleen työnsä raskaaksi kokevat havaitsevat huomattavasti todennäköisemmin kiusaamista kuin he, jotka eivät koe työtään raskaaksi. Työelämään liittyvät muuttujat selittävät myös sukupuolen ja kiusaamisen välistä yhteyttä. Naisten todennäköisyys havaita kiusaamista laskee 25 prosenttiyksikköä, kun mukaan otetaan ammattiasema ja esimies-/johtotehtävät. Tästä huolimatta naisilla on miehiin verrattuna huomattavasti suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista. Tässäkään mallissa iällä ja esimies-/johtotehtävillä ei näytä olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kiusaamisen havaitsemiseen. Sosiodemografiset muuttujat onnistuvat tässä mallissa selittämään osan ammattiaseman ja kiusaamisen välisestä yhteydestä. Suurin muutos tapahtuu rakennus- ja prosessityöntekijöiden luokassa, sillä sosiodemografiset muuttujat huomioon otettaessa näiden työntekijöiden todennäköisyys havaita kiusaamista kasvaa huomattavasti. Muutos on yllättävä, sillä niistä rakennus- ja prosessityöntekijöistä jotka havaitsevat kiusaamista, vain vajaa 10 prosenttia on naisia. Kuitenkin naisia työskentelee rakennus- ja prosessityöntekijöinä selkeästi miehiä vähemmän, siihen suhteutettuna 10 prosenttia kiusaamishavainnoista on huomion arvoinen määrä. Ikä voi hieman selittää kiusaamisen havaitsemisen todennäköisyyden muutosta. Niistä rakennus- ja prosessityöntekijöistä jotka havaitsevat kiusaamista, vajaa 40 prosenttia on 50–63-vuotiaita, ja 35 prosenttia 35–49-vuotiaita. Joka tapauksessa muutoksen mekanismeja olisi hyvä tutkia tulevaisuudessa tarkemmin.

Kuten jo aiemmin pohdittiin, ammattiaseman luokkien erot verrattuna referenssiluokkaan olivat mielenkiintoisia, mutta odotettavissa. Mallissa 3, jossa otettiin huomioon myös sukupuoli ja ikä, rakennus- ja prosessityöntekijöiden todennäköisyys havaita henkistä väkivaltaa kasvoi huomattavasti, jopa erityisasiantuntijoiden ja johtajien ohi. Tulokset antavat aiheita pohtia mikä onkaan suurin tekijä kiusaamisessa, työn hierarkkinen asema, ala vai sukupuoli? Kaikilla näillä näyttää olevan yhteys kiusaamisen havaitsemisessa. Jatkossa olisikin mielenkiintoista selvittää löytyykö näiden muuttujien takaa jokin uusi yhteys. Suomalaisen työelämän ammattien sukupuolittuneisuus voisi osaltaan selittää sitä, miksi sukupuolten ero pieneni mallissa, jossa oli huomioitu ammattiasema (malli 3). Mielenkiintoista on myös se, että vaikka iän ja havaitun kiusaamisen välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä yhteys (ks. liitetaulukko 2), ikäluokkien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa havaita henkistä väkivaltaa. Mikään tietty ikäluokka ei siis tämän tutkimuksen mukaan lisää tilastollisesti merkitsevästi todennäköisyyttä havaita henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Kaikkien mallien selityssaste on varsin pieni, mutta suurin selityssaste (8

prosenttia) on mallissa 3. Vaikka selitysaste on pieni, yhteismallissa käytetyt muuttujat pystyvät kuitenkin jonkin verran selittämään asiakkaiden taholta havaittua henkistä väkivaltaa.

Lopuksi voidaan sanoa, että selittävien muuttujien ja henkisen väkivallan yhteyttä ei voida täysin selittää muilla muuttujilla. Tulevaisuudessa tämä olisikin hyvä kohta lisätutkimukselle: ovatko tarkastellut tekijät oikeasti itsenäisesti yhteydessä havaittuun henkiseen väkivaltaan, vai selittäisikö yhteyttä jokin/jotkin muut muuttujat, joita ei ole tässä tutkimuksessa tarkasteltu.

5.3.2. Työtoverien taho

Työtoverien taholta havaitun henkisen väkivallan ja selittävien muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan taulukossa 5. Työn henkisen kuormituksen luokat eroavat referenssiluokasta tilastollisesti merkitsevästi. Työn kuormittavuuden ja kiusaamisen välinen yhteys sopii yhteen taulukon 4 tuloksien kanssa: mitä raskaammaksi työ koetaan, sitä suurempi todennäköisyys on havaita henkistä väkivaltaa työtoverien taholta. Todennäköisyys on suurin vastaajilla, jotka kokevat työnsä erittäin raskaaksi. Ero on huomattava muihin luokkiin. Mielenkiintoista näissä tuloksissa on se, että toisin kuin asiakkaiden taholta havaitussa kiusaamisessa, tässä on tilastollisesti merkitsevä ero niiden välillä, jotka eivät koe työtään lainkaan raskaaksi, ja jotka kokevat sen hieman raskaaksi ("työ on henkisesti raskasta: jokseenkin eri mieltä"). Vaikka erot vastausluokkien "jokseenkin samaa mieltä" ja "jokseenkin eri mieltä" sisällössä on hyvin pieni, molemmissa tapauksissa todennäköisyys havaita kiusaamista on huomattavasti korkeampi kuin referenssiluokalla. Henkinen kuormitus on siis vahvasti yhteydessä kiusaamiseen, vaikka kuormituksen taso ei olisikaan valtava. Työn kuormitus ja työtoverien taholta havaittu kiusaaminen ovat siis selkeästi yhteydessä keskenään. Tätä voi mahdollisesti selittää juurikin yrityskulttuuri: millä keinoin kiusaamiseen puututaan, kenelle voi kertoa, miten selkeästi tuomitaan epäeettinen käytös työpaikalla, ja minkälainen kilpailuasetelma töissä vallitsee. Kaottisessa ja kuormittavassa työympäristössä kiusaaminen voi olla yleisempää, esimerkiksi turhautumisen vuoksi. (O'Farrell & Nordstrom 2013; Cassitto ym. 2003, 23, 33.) Näistä tuloksista ei ole mahdollista sanoa lisääkö henkinen kuormitus kiusaamista, vai kiusaaminen henkistä kuormitusta. Todennäköisesti näiden kahden muuttujan välinen suhde on kahdensuuntainen, jossa kiusaaminen lisää henkistä kuormitusta, joka puolestaan purkautuu pahana olona ja kiusaamisena.

Toisin kuin asiakkaiden taholta havaitun henkisen väkivallan kohdalla, ainoastaan asiantuntijat eroavat tilastollisesti merkitsevästi erityisasiantuntijoista ja johtajista. Ruohonjuuritason työntekijöillä ei siis ole sen parempi tai huonompi todennäköisyys havaita henkistä väkivaltaa työpaikallaan, kuin erityisasiantuntijoilla ja johtajilla. Tavallisilla asiantuntijoilla kuitenkin on suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista kuin referenssiluokalla. Tulokset ovat mielenkiintoiset,

sillä näiden tulosten olisi voinut odottaa noudattavan jokseenkin samaa kaavaa kuin asiakkaiden tahon tulokset. Tässä tapauksessa tulokset ovat melkein päinvastaiset. On mielenkiintoista, että ero on nimenomaan asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden/johtajien välillä, sillä ammattiasemat ovat hyvin lähellä toisiaan. Kaiken lisäksi ero luokkien välillä on selkeä. Tuloksista voidaan päätellä, että kun kyseessä on työtovereiden taholta havaittava kiusaaminen, kiusaaminen ei ole pelkästään tavallisten duunareiden ongelma. Eroja saattaa selittää yrityskulttuuri, työyhteisöjen oma rakenne sekä se, kuinka paljon ollaan tekemisissä kollegojen kanssa työtehtävien tiimoilta. Asiantuntijoiden ja referenssiluokan tuloksien eroja voi selittää myös se, että erityisasiantuntijoilla ja johtajilla asema on luultavasti jonkin verran vakiintuneempi kuin tavallisilla asiantuntijoilla, joten kollegojen kanssa ei tarvitse juuri kilpailla.

Naisilla on selkeästi suurempi todennäköisyys havaita työpaikkakiusaamista kuin miehillä. Ikäluokalla on myös väliä työtoverien taholla havaitussa kiusaamisessa. Vanhemmilla ikäluokilla on selvästi suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista työtoverien toimesta, kuin nuoremmilla työntekijöillä. Erot sukupuolen ja iän suhteen voivat selittyä esimerkiksi työyhteisöllä tai ammatilla. Venetoklis ja Kettunen (2016) esittelivät kiusaamisprofiilin, jonka mukaan kiusaaja on todennäköisemmin vanhempi nainen. Suomalaisessa työelämässä on edelleen naisvaltaisia työpaikkoja, joten näillä työpaikoilla toimivat kiusaajat vaikuttavat etenkin naisiin. Nuoret aloittavat työnsä monesti alemman tason töillä, kun taas pidempään työelämässä olleet ovat edenneet jo korkeammalle. Nuoret saattavat siis olla osana työyhteisöissä, joissa kiusaamista ei esiinny merkittävästi.

Mallissa 1 työn henkisen raskauden ja havaitun henkisen väkivallan suhde ei selity muilla työelämään liittyvillä muuttujilla, sen sijaan vaikutukset kasvavat hieman. Muiden työelämään liittyvien muuttujien huomioon ottaminen siis toi näkyvämmäksi henkisen kuormituksen ja henkisen väkivallan yhteyttä. Ammattiaseman ja kiusaamisen välinen yhteys pysyy miltei samana. Toisin sanoen, henkinen kuormitus ei pysty tämän mallin mukaan selittämään ammattiaseman ja kiusaamisen havaitsemisen välistä yhteyttä. Ammattiasema näyttää tämän mukaan olevan itsenäisesti yhteydessä työtoverien taholta havaittuun kiusaamiseen.

Taulukko 5. Selittävien tekijöiden yhteydet havaittuun henkiseen väkivaltaan/ työpaikkakiusaamiseen työtoverien taholta. Binaarinen logistinen regressioanalyysi, keskimääräiset marginaaliefektit, tilastolliset merkitsevyydet tähdin ja keskivirheet suluissa.

	Yksittäis- tarkastelu	Malli 1	Malli 2	Malli 3
"Työ on henkisesti raskasta"				
<i>*ref. "täysin eri mieltä"</i>				
Jokseenkin eri mieltä	0.531* (0.241)	0.563* (0.242)	0.541* (0.242)	0.588* (0.244)
Jokseenkin samaa mieltä	0.681** (0.226)	0.734** (0.232)	0.640** (0.227)	0.729** (0.233)
Täysin samaa mieltä	1.481*** (0.257)	1.550*** (0.263)	1.432*** (0.259)	1.545** (0.264)
Ammattiasema				
<i>*ref. erityisasiantuntijat ja johtajat</i>				
Asiantuntijat	0.329* (0.165)	0.339* (0.169)		0.330 (0.171)
Asiakaspalvelu-/ palvelutyöntekijät	0.163 (0.165)	0.199 (0.171)		0.151 (0.175)
Rakennus-/ prosessityöntekijät	0.0646 (0.184)	0.268 (0.194)		0.481* (0.206)
Esimies-/johtotehtävät				
<i>*ref. Ei esimies-/ johtotehtävissä</i>				
Kyllä	-0.171 (0.154)	-0.178 (0.160)		-0.140 (0.163)
Sukupuoli				
<i>*ref. mies</i>				
Nainen	0.441*** (0.168)		0.359** (0.128)	0.412** (0.143)
Ikä				
<i>*ref. 18-34v.</i>				
35-49	0.471** (0.168)		0.470** (0.171)	0.519** (0.173)
50-63	0.410* (0.170)		0.408* (0.173)	0.440* (0.174)
cons		-2.030*** (0.244)	-2.348*** (0.251)	-2.658*** (0.292)
<i>N</i>	1446	1446	1446	1446
<i>pr2</i>		0.0294	0.0359	0.0415
<i>bic</i>		1602.7	1585.2	1605.3

Keskivirhe sulkeissa

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Mallissa 2 ikä ja sukupuoli onnistuvat selittämään osan henkisen kuormituksen ja kiusaamisen välisestä yhteydestä. Sosiodemografisten muuttujien ottaminen tarkasteluun laskee henkisen kuormituksen ja kiusaamisen välisen yhteyden samalle tasolle, kuin yksittäistarkastelussa. Ikä ja sukupuoli onnistuvat siis selittämään henkisen kuormituksen ja kiusaamisen välistä yhteyttä paremmin, kuin pelkkä ammattiasema ja esimies- ja työnjohtotehtävät. Siltikin henkisen kuormituksen ja kiusaamisen välinen yhteys on merkittävä. Sukupuolen ja kiusaamisen yhteys laskee hieman, eli henkinen kuormitus ja ikä onnistuvat selittämään hieman näiden muuttujien välistä yhteyttä. Sukupuoli ja henkinen kuormitus eivät pysty selittämään iän ja kiusaamisen välistä yhteyttä, vaan iällä näyttää olevan selkeä merkitys kiusaamisen havaitsemisessa.

Kaikkien muuttujien yhdistelmämallissa (malli 3) jotkin yhteydet vahvistuvat, ja jotkin heikkenevät. Työn henkinen kuormitus on edelleen vahvasti yhteydessä todennäköisyyteen havaita kiusaamista: mitä raskaammaksi työ koetaan, sitä todennäköisemmin havaitsee kiusaamista työtoverien toimesta. Muut muuttujat eivät siis pysty selittämään henkisen kuormituksen ja kiusaamisen välistä yhteyttä, vaan näiden mallien kautta tarkasteltuna näyttää siltä, että henkinen kuormitus ja kiusaamisen havaitseminen ovat itsenäisesti yhteydessä toisiinsa. Ammattiaseman ja kiusaamisen yhteyttä pystytään kuitenkin selittämään sosiodemografisilla tekijöillä: tilastollisesti merkitsevä yhteys häviää asiantuntijoiden ja referenssiluokan väliltä, kun otetaan huomioon ikä ja sukupuoli. Toisaalta iän ja sukupuolen huomioonottaminen on tehnyt rakennus- ja prosessityöntekijöiden ja referenssiluokan välisen tilastollisesti merkitsevän yhteyden näkyväksi. Muilla ammattiasemilla ei ole tulosten mukaan tilastollisesti merkitsevää eroa toisiinsa, mutta rakennus- ja prosessityöntekijöillä on huomattavasti suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista työtoverien taholta kuin erityisasiantuntijoilla ja johtajilla. Muutos on mielenkiintoinen, sillä rakennus- ja prosessityöntekijöiden ala on pitkälti miesvoittainen, joka ei sovi aiemmin mainittuun kiusaajaprofiiliin. Lisäksi naisvaltaisilla aloilla kiusaaminen on yleisempää (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Manka 2011, 19). Rakennus- ja prosessityöntekijöiden suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista sopii yhteen asiakkaiden tahon tuloksien kanssa. Tuloksia saattaa selittää osaltaan se, että niistä rakennus- ja prosessityöntekijöistä jotka havaitsevat kiusaamista, melkein viidesosa on naisia. Vaikka naiset siis muodostavat vähemmistön rakennus- ja prosessityöntekijöistä, he havaitsevat huomattavan määrän kiusaamista suhteutettuna osuuteensa työntekijöinä. Lisäksi niistä rakennus- ja prosessityöntekijöistä, jotka havaitsevat kiusaamista, 18–34-vuotiaiden joukko on vanhempia luokkia pienempi.

Sukupuolen ja kiusaamisen havaitsemisen yhteys ei selity ottamalla huomioon työelämään liittyviä tekijöitä, sillä todennäköisyys säilyy lähestulkoon samana. Iän ja kiusaamisen välinen yhteys ei myöskään juurikaan muutu, kun ottaa huomioon ammattiaseman ja esimies- ja johtotehtävät.

Sosiodemografisilla muuttujilla on näiden tulosten perusteella itsenäinen suhde kiusaamisen havaitsemiseen. Kaikki muuttujat paransivat viimeisen mallin selitystasetta. Mallin 3 selitystaseksi jäi noin 4 prosenttia. Vaikka kiusaamisen havaitsemiseen vaikuttaa varmasti muita tekijöitä, nämä tekijät ovat hyvä lähtökohta tarkastelulle. Muuttujien välinen yhteys saattoi muuttua, muttei täysin selittyä toisilla muuttujilla. Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että tässä tarkasteluilla tekijöillä näyttää olevan itsenäisesti yhteys työtoverien taholta havaittuun henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen.

5.3.3. Esimiesten taho

Esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan ja selittävien muuttujien välistä yhteyttä tarkastellaan taulukossa 6. Samoin kuin asiakkaiden ja työtoverien taholta havaitussa kiusaamisessa, myös esimiesten taholta havaitussa kiusaamisessa todennäköisyys havaita kiusaamista kasvaa työn henkisen kuormituksen kasvaessa. Vastaajilla, jotka kokevat työnsä edes jokseenkin kuormittavaksi (”työ on henkisesti raskasta: jokseenkin samaa mieltä/täysin samaa mieltä”), on huomattavasti korkeampi todennäköisyys havaita kiusaamista kuin vastaajilla, jotka eivät koe työtään henkisestä kuormittavaksi. Toisin kuin aiemmissa tuloksissa, yksittäistasolla tarkasteltuna ammattiasema ei näytä olevan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä esimiesten taholta havaittuun kiusaamiseen. Toisaalta ammattiasemalla ja esimiesten taholta havaitulla kiusaamisella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (ks. liitetaulukko 4). Esimies- ja johtotehtävillä ei myöskään näytä olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Sukupuolella on jälleen vahva yhteys kiusaamisen havaitsemiseen: naisilla on huomattavasti korkeampi todennäköisyys havaita kiusaamista kuin miehillä. Esimiesten taholta havaitussa kiusaamisessa iällä on merkitystä. Vanhemmat ikäluokat havaitsevat selvästi todennäköisemmin kiusaamista, kuin alle 35-vuotiaat.

Taulukko 6. Selittävien tekijöiden yhteydet havaittuun henkiseen väkivaltaan/työpaikkakiusaamiseen esimiesten taholta. Binaarinen logistinen regressioanalyysi, keskimääräiset marginaaliefektit, tilastolliset merkitsevyydet tähdin ja keskivirheet sulkuissa.

	Yksittäis- tarkastelu	Malli 1	Malli 2	Malli 3
"Työ on henkisesti raskasta"				
<i>*ref. "täysin eri mieltä"</i>				
Jokseenkin eri mieltä	0.0481 (0.197)	0.0797 (0.198)	0.596 (0.199)	0.113 (0.201)
Jokseenkin samaa mieltä	0.610*** (0.180)	0.668*** (0.185)	0.572** (0.182)	0.685*** (0.187)
Täysin samaa mieltä	1.226*** (0.220)	1.291*** (0.226)	1.152*** (0.223)	1.277*** (0.229)
Ammattiasema				
<i>*ref. erityisasiantuntijat ja johtajat</i>				
Asiantuntijat	0.179 (0.147)	0.194 (0.151)		0.157 (0.154)
Asiakaspalvelu-/ palvelutyöntekijät	0.140 (0.145)	0.210 (0.151)		0.0997 (0.156)
Rakennus-/ prosessityöntekijät	-0.00441 (0.161)	0.257 (0.171)		0.579** (0.183)
Esimies-/johtotehtävät				
<i>*ref. Ei esimies-/johtotehtävissä</i>				
Kyllä	-0.0238 (0.133)	-0.0388 (0.139)		0.0520 (0.143)
Sukupuoli				
<i>*ref. mies</i>				
Nainen	0.624*** (0.111)		0.543*** (0.113)	0.676*** (0.128)
Ikä				
<i>*ref. 18-34v.</i>				
35-49	0.400** (0.145)		0.371* (0.149)	0.401** (0.151)
50-63	0.354* (0.146)		0.315* (0.151)	0.330* (0.151)
cons		-1.209*** (0.197)	-1.549*** (0.201)	-1.901*** (0.241)
<i>N</i>	1446	1446	1446	1446
<i>pr2</i>		0.0296	0.0440	0.0494
<i>bic</i>		1899.1	1864.5	1883.3

Keskivirhe sulkeissa

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Mallissa 1 työn henkisen kuormituksen ja havaitun henkisen väkivallan suhde ei selity muilla työelämään liittyvillä muuttujilla, sen sijaan suhde pysyy melko samana. Ammattiaseman ja henkisen väkivallan suhde ei myöskään muutu. Mallissa 2 henkisen kuormituksen ja havaitun henkisen väkivallan suhde selittyy hieman iällä ja sukupuolella, vaikka muuttujien välinen suhde on edelleen vahva. Todennäköisyys havaita kiusaamista on edelleen huomattavasti todennäköisempää niiden keskuudessa, jotka kokevat työnsä henkisesti raskaaksi. Nämä tulokset sopivat yhteen tutkimuksen aiempien tulosten kanssa. Sukupuolen ja henkisen väkivallan suhdetta voidaan myös selittää henkisellä kuormituksella ja iällä, vaikka yhteys säilyykin tilastollisesti erittäin merkitsevänä, ja todennäköisyys havaita kiusaamista on naisilla selkeästi suurempi. Ikäluokkien ja kiusaamisen välistä yhteyttä ei pystytä selittämään sukupuolella tai henkisellä kuormituksella. Vanhemmilla ikäluokilla on edelleen selkeästi suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista esimiesten taholta, kuin alle 35-vuotiailla. Nämä tulokset muistuttavat työtoverien taholta havaitun kiusaamisen tuloksia.

Viimeisessä mallissa, malli 3, henkisen kuormituksen ja havaitun henkisen väkivallan yhteys palautuu vähintään samalla tasolle, kuin mitä se oli yksittäistarkastelussa. Tilastollisesti tulokset ovat erittäin merkitseviä. Vaikka siis mallissa 2 vaikutti siltä, että ikä ja sukupuoli selittivät osaltaan näiden muuttujien välistä yhteyttä, malli 3 osoittaaakin, ettei tätä yhteyttä pystytä selittämään sosiodemografisilla muuttujilla tässä tutkimuksessa. Myös nämä tulokset käyvät yhteen tutkimuksen aiempien tulosten kanssa. Edelleen mitä raskaammaksi työ koetaan, sitä todennäköisemmin henkilö havaitsee kiusaamista esimiesten taholta. Kuten työtoverien taholta havaitussa kiusaamisessa, myös tässä mallissa ainoastaan rakennus- ja prosessityöntekijät eroavat tilastollisesti merkitsevästi erityisasiantuntijoista ja johtajista. Rakennus- ja prosessityöntekijöillä on huomattavasti suurempi todennäköisyys joutua havaitsemaan henkistä väkivaltaa työpaikallaan, verrattuna erityisasiantuntijoihin ja johtajiin. Ylipäänsä on mielenkiintoista, miksi nimenomaan rakennus- ja prosessityöntekijät näyttävät eroavan viimeisessä mallissa joka taholla referenssiluokasta. Tulokset ovat erittäin mielenkiintoisia siksi, että ne eivät sinällään sovi yhteen teorian kanssa, jonka mukaan naisvaltaisilla aloilla olisi enemmän kiusaamista. Kuitenkin tarkemmin tarkasteltaessa on havaittavissa, että myös esimiesten taholta tarkasteltuna naispuoliset rakennus- ja prosessityöntekijät havaitsevat yllättävän paljon kiusaamista, vaikka ovatkin selkeä vähemmistö ammattiryhmässä. Myös ikä voi avartaa miksi sosiodemografiset muuttujat vaikuttavat rakennus- ja prosessityöntekijöiden ja havaitun kiusaamisen suhteeseen: niistä rakennus- ja prosessityöntekijöistä, jotka havaitsevat kiusaamista, työuran keskivaiheilla olevat havaitsevat 41 prosenttia kiusaamisesta. Työuran loppuvaiheessa olevat työntekijät muodostavat hieman yli 31 prosentin osuuden kiusaamista havainneista.

Työelämään liittyvät muuttujat ja ikä eivät pysty selittämään sukupuolten välisiä eroja. Naisilla on edelleen huomattavasti suurempi todennäköisyys havaita kiusaamista kuin miehillä. Myös nämä tulokset sopivat yhteen tutkimuksen aiempien tulosten kanssa. Näiden tulosten perusteella olisi pääteltävissä, että rakennus- ja prosessityöntekijät joutuvat havaitsemaan enemmän kiusaamista kuin referenssiluokka, mutta samalla naiset havaitsevat miehiä enemmän kiusaamista. Opettajien kiusaamista tutkineen artikkelin (Ertürk 2013) mukaan miespuoliset opettajat ja esimiehet kohtaavat naisia enemmän työpaikkakiusaamista. Saman tutkimuksen mukaan miehistä kaksi kolmasosaa piti käytöstä normaalina, kun naisista taas vain yksi kolmasosaa piti työpaikkakiusaamista normaalina. Toisin sanoen, vaikka miehet kohtaavat enemmän kiusaamista, he pitävät sitä myös normaalimpana käytöksenä. Tämä voi mahdollisesti selittää miksi naiset havaitsevat miehiä todennäköisemmin kiusaamista, ja miksi kiusaaminen näyttää silti olevan todennäköisempää miesvaltaisella alalla.

Iän ja esimiesten taholta havaitun henkisen väkivallan suhde pysyy melko samana kaikissa malleissa, iän ja kiusaamisen välistä suhdetta ei siis pystytä selittämään työelämään liittyvillä muuttujilla tai sukupuolella. Tulosten perusteella iällä ja henkisellä väkivallalla näyttää olevan itsenäinen suhde toisiinsa. Viimeisen mallin selityssaste on paras, liki 5 prosenttia. Siitä huolimatta mallin selityssaste on pieni. Mahdollisesti laajempi tutkimus suuremmalla määrällä muuttujia voisi parantaa mallin selityssastetta. Laajempi tutkimus voisi tuoda ilmi muita kiusaamiseen yhteydessä olevia tekijöitä, jotka eivät tulleet esiin tässä tutkimuksessa.

6. Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia miten työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan havaitseminen on mahdollisesti muuttunut vuosina 2012–2016. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, onko henkisellä kuormituksella yhteyttä kiusaamisen havaitsemiseen, ja onko yhteys mahdollisesti muuttunut ajan kanssa. Lopuksi tarkasteltiin missä määrin havainnot henkisestä väkivallan ja työpaikkakiusaamisesta olivat yhteydessä ammattiasemaan, esimies- tai työnjohtotehtäviin, sukupuoleen ja ikään.

Tuloksissa kävi ilmi, että ajallisesti havainnot työpaikkakiusaamisesta eivät ole juurikaan muuttuneet vuosien 2012 ja 2016 välillä. Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista havaittiin eniten työtoverien taholta, toiseksi eniten asiakkaiden taholta ja vähiten esimiesten taholta. Työtoverien, asiakkaiden ja henkilökunnan tahojen järjestys on pysynyt samana ajankohdasta riippumatta. Tulokset ovat mielenkiintoisia, sillä aiemman tutkimuksen mukaan (Venetoklis & Kettunen 2016; Vandekerckhove, W. & Commers, M. S. R. 2003) kiusaaminen suuntautuu tyypillisesti ylhäältä alaspäin. Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan kiusaaminen on yleisimmin horisontaalista, eli kiusaaminen tulee työtovereilta esimiesten sijaan (kuvio 3). Lisäksi on mielenkiintoista, että työtoverien taholta havaitun kiusaamisen jälkeen toiseksi yleisintä oli asiakkailta havaittava kiusaaminen, esimiesten sijaan. Tulosten mukaan asiakkailla on suuri rooli kiusaamisessa. Esimiesten taholta havaittu kiusaaminen oli selkeästi vähäisempää. Nämä tulokset siis eivät sovi hyvin yhteen aiemman teorian kanssa. Tulevissa tutkimuksissa voisikin paneutua tähän syvemmin: onko kiusaamisen suunta muuttunut, ja minkä verran asiakkaat ovat vastuussa työpahoinvoinnista? Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia miten tietoisuus työhyvinvoinnista, työpaikkakiusaaminen ja mahdolliset muutokset 2000-luvun johtamistyytleissä ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, että esimiehiltä havaittiin muita vähemmän kiusaamista. Mikäli tuloksia on uskominen, esimiestyö on yleisesti ottaen parantunut ja ainakin esimiesten taholta tulevaan epäeettiseen käytökseen on onnistuttu puuttumaan.

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli tutkia henkisen kuormituksen ja työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä. Vuosien 2012–2016 välillä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta henkisen kuormituksen parissa (kuvio 4). Toisaalta on mielenkiintoista huomata, ettei henkisen kuormituksen taso ole esimerkiksi laskenut ajan myötä. Merkittävintä tulosten kannalta näytti olevan se, onko vastaaja havainnut henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Ne, jotka olivat havainneet työpaikallaan kiusaamista, kokivat selvästi työnsä henkisesti kuormittavammaksi kuin ne, jotka eivät olleet havainneet kiusaamista (kuviot 5–7). Tarkastelutahosta riippumatta kiusaamista havainneista noin 70 prosenttia koki työnsä kuormittavaksi, ei lainkaan kiusaamista havainneilla vastaava luku oli reilu 50

prosenttia. Henkinen kuormitus ja työpaikkakiusaaminen olivat selkeästi yhteydessä keskenään selitettävän muuttujan jokaisella tasolla (taulukot 4–6). Ammattiasema, esimies- tai johtotehtävät, sukupuoli ja ikä eivät kyenneet selittämään muuttujien välistä yhteyttä. Mitä kuormittavammaksi työ koettiin, sitä todennäköisemmin henkilö havaitsi kiusaamista niin asiakkaiden, työtoverien kuin esimiesten taholta. Marginaaliefektien tarkastelu kertoo vain muuttujien välisestä yhteydestä, ottamatta sen enempää kantaa siihen, kumpi vaikuttaa kumpaan. Teoreettisesti olisi järkevää ajatella, että kiusaaminen lisää työn kuormittavuutta. Toisaalta muuttujien välinen yhteys saattaa hyvinkin olla kahdensuuntainen, jossa kuormittava työympäristö lisää konflikteja, ja mahdollisesti johtaa kiusaamiseen. Sekä henkilökohtaisten piirteiden että työympäristön on todettu olevan itsenäisesti yhteydessä työpaikkakiusaamiseen (Balducci ym. 2011).

Lopuksi tässä tutkimuksessa haluttiin tarkastella henkisen kuormituksen lisäksi ammattiaseman, esimies- ja työnjohtotehtävien, sukupuolen ja iän yhteyttä henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen (taulukot 4–6). Aiemman teorian pohjalta odotin, että etenkin asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijöiden ammattiasema olisi yhteydessä kiusaamiseen, sillä ala on pitkälti naisvaltainen. Näin ei kuitenkaan ollut muutoin, kuin asiakkaiden taholta havaitun kiusaamisen yhteydessä. Tästä olisikin syytä päätellä, että asiakaspalvelutyössä nimenomaan asiakas toimii kiusaamisen moottorina. Koska kyseessä on nimenomaan asiakkaiden taho, on tärkeä ottaa huomioon, että asiakkaat luultavasti suhtautuvat eri tavalla asiantuntijoihin ja ylempiin toimihenkilöihin, kuin ruohonjuuritason työntekijöihin. Tämä saattaa osaltaan selittää eroa ammattiasemien ja referenssiluokan välillä. Tulosten perusteella mielestäni on todennäköistä, että esimerkiksi esimiesasemaa suurempi tekijä kiusaamisen havaitsemisessa on oma sijoittuminen yleisesti ammattiasemien hierarkiassa. Ammattiasemissa, joissa ei olla ainakaan niin tiiviisti ja suoraan asiakkaiden kanssa tekemisissä, ei myöskään ole selkeitä eroja asiakkaiden taholta havaitussa kiusaamisessa. Yllättävää tuloksissa olikin se, että rakennus- ja prosessityöntekijät havaitsivat selkeästi referenssiryhmää todennäköisemmin kiusaamista niin asiakkaiden, työtoverien kuin esimiestenkin taholta. Eroja saattaa selittää se, että rakennus- ja prosessityöntekijöiden ala on toisinaan kausiluontoista ja sidottu nopeisiin aikatauluihin. Tämän vuoksi epäasiallista palautetta voi sadella niin asiakkailta kuin esimiehiltä, lisäksi huonosti organisoidut työolot voivat lisätä konflikteja työtoverien kesken. Lisäksi yli puolet miehistä pitää työpaikkakiusaamista normaalina käytöksenä (Ertürk 2013), jonka vuoksi ei välttämättä koeta painetta kitkeä käytöstä pois työyhteisöistä.

Esimies- ja työnjohtotehtävillä ei tulosten mukaan ollut itsenäisesti merkitsevää yhteyttä henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen. Tulos on sinällään mielenkiintoinen, sillä esimiehillä on yleensä vastuu purkaa konfliktitilanteita työpaikalla. Toisaalta tutkimuksessa tiedusteltiin

kiusaamisesta esimies- ja työtoverien taholta, eikä niinkään alaisten taholta, mikä saattaisi selittää näkyvän yhteyden puuttumisen. Aihetta olisi kuitenkin hyvä tutkia enemmän, jotta voitaisiin paremmin sanoa, onko esimies- ja työnjohtotehtävillä yhteyttä työpaikkakiusaamiseen vai ei.

Sukupuolella oli selkeä yhteys henkiseen väkivaltaan. Jokaisella taholla mitattuna, naisilla oli selvästi korkeampi todennäköisyys havaita työpaikkakiusaamista kuin miehillä. Tätä yhteyttä ei pystytty selittämään työelämään liittyvillä muuttujilla eikä iällä, ainoastaan asiakkaiden taholta havaitun kiusaamisen ja sukupuolen yhteyttä pystyttiin osittain selittämään muilla muuttujilla (taulukko 4). Tässäkin tapauksessa naisten todennäköisyys havaita kiusaamista oli silti huomattavasti miehiä korkeampi. Tulokset sopivat yhteen aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan naiset kokevat miehiä useammin kiusaamista suomalaisessa työelämässä (Kauppinen ym. 2013). Olisi myös mielenkiintoista, jos tulevaisuuden tutkimuksissa voitaisiin selvittää mahdollisia syitä sille, miksi naiset havaitsevat todennäköisemmin kiusaamista, mutta samaan aikaan kiusaamista havaitaan todennäköisemmin miesvaltaisella alalla. Se, että sukupuolella on selkeästi vahva yhteys työpaikkakiusaamiseen, kieli tarpeesta muutokseen työpaikoilla. Syy siihen, miksi sukupuolten erot esiintyvät, on aihe, jota olisi hyvä tutkia tulevaisuudessa enemmän. Näin saataisiin selkoa siihen, minkälaisia uudistuksia niin johtamistyylissä, organisaation rakenteessa kuin pelkissä ajatusmaailmoissa tulisi tehdä kiusaamisen vähentämiseksi. Esimerkiksi esimiestyön ja johtamisen parantaminen voivat auttaa kiusaamisen vähentämistä. Hyvät esimiehet ja johtaminen auttavat ratkaisemaan konflikteja ja edesauttavat niiden ratkaisemista. Selkeät yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat ehkäisevät tulevaisuuden riitatilanteita. Avoimuus on myös tärkeä osa työyhteisöä, sillä se voi parantaa työntekijöiden luottamusta työpaikan toimintatapoihin ja kollegoihin. Pelkkien ongelmien ratkaisemisen lisäksi tulisi panostaa ongelmien ennaltaehkäisyyn. Mahdollisesti tätä kautta voidaan vähentää negatiivisten tilanteiden syntyä ennen aikojaan. (Kaski & Nevalainen 2015, 120; Työsuojeluhallinto 2005, 9-16.) Työhyvinvoinnin edistäminen on johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyön tulosta (Työterveyslaitos 2017a). Pysyvä muutos henkisen väkivallan saralla työpaikalla vaatii mitä luultavimmin kokonaisvaltaista muutosta niin johtamisessa kuin myös itse työilmapiirissä.

Iällä ja henkisellä väkivallalla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys vain työtoverien ja esimiesten taholta havaitun kiusaamisen kanssa. Kummallakin taholla vanhemmilla ikäluokilla oli huomattavasti korkeampi todennäköisyys havaita työpaikkakiusaamista kuin alle 35-vuotiailla. Tätä eroa ei pystytty täysin selittämään sukupuolella tai työelämään liittyvillä muuttujilla. Tulevaisuuden tutkimuksissa olisi mielenkiintoista tutkia syvemmin ikäluokkien välisiä eroja kiusaamisessa. On mahdollista, että todennäköisyydet eroavat sen vuoksi, että nuoremmat tekevät usein erilaista työtä kuin työurillaan jo

pidemmällä olevat henkilöt. Toisaalta tulokset voivat kieliä muutoksesta työelämän arvoissa, jolloin nuoret eivät esimerkiksi suvaitse kiusaamista vaan vaihtavat mielummin työpaikkaa. Aihetta olisi syytä tutkia enemmän, jotta voitaisiin selvittää paremmin iän merkitystä kiusaamiselle, ja miksi vanhemmat ihmiset havaitsevat kiusaamista nuoria todennäköisemmin.

Tulokset olivat mielestäni melko yllättäviä. Vaikka yllättävän moni havaitsi työpaikkakiusaamista vähintään joskus, täytyy pitää mielessä, että kysymys on nimenomaan havaitsemisesta. Jos kymmenen ihmistä havaitsee kiusaamista, se ei tarkoita, että on vain kymmenen eri kiusaajaa, vaan useampi ihminen voi todistaa samaa tilannetta. Toisaalta jo yhden kiusaajan henkinen väkivalta vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015), joten sillä ei ole inhimillisestä näkökulmasta juurikaan merkitystä, kuinka monta kiusaajaa on. Vaikka monet tutkimuksen tuloksista ovat tilastollisesti merkitseviä, on silti hyvä muistaa, että kvantitatiivinen data ei paljasta tietoa itse kokemusten synnyttämistä tunteista. Toisin sanoen joitain oleellisia piirteitä voi jäädä selvittämättä, kun vastaajat eivät pääse selittämään omin sanoin tapahtumista. Lisäksi kiusaamisen vaikutuksia voi olla vaikea arvioida numeroina. Tulevaisuudessa voisikin olla hyvä tarkastella työpaikkakiusaamisen kokemuksia, niin kiusaajien kuin kiusattujen näkökulmasta. Tällöin kartutettaisiin lisää tietoa motiiveista, seurauksista ja mahdollisista selviytymismekanismeista.

Tutkimuksen aineisto oli rajattu koskemaan suomenkielisiä palkansaaajia. Rajauksen puolesta aineistosta ovat jääneet pois muunkieliset palkansaat. Rajaus on merkitsevä, sillä sen puitteissa aineistosta voi jäädä ulkopuolelle kiusaamistapauksia, jotka perustuvat esimerkiksi syrjintään, etnisyyteen tai kieleen. Saadaksemme kattavamman kuvan suomalaisesta työelämästä ja sen oloista, etenkin henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen puitteissa, laajempi aineisto on tarpeellinen. Nykyinen rajaus voi antaa turhan optimisen kuvan suomalaisesta työelämästä kokonaisuudessaan, vaikkakin se kertoo suomenkielisten työntekijöiden kokemuksista. Tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä selvittää lisää selittäviä tekijöitä, jotka lisäävät kiusaamisen esiintyvyyttä työpaikoilla. Tulevissa tutkimuksissa muuttujien välistä yhteyttä olisi hyvä tarkastella useamman muuttujan kautta, ja kenties syvällisemmällä menetelmällä, jotta saisimme ilmiöstä tätä laajempaa ja tarkempaa tietoa. Mitä enemmän tiedetään taustalla toimivista tekijöistä, sitä tehokkaammin on mahdollista puuttua työpaikan henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen.

Tutkimuksen aiheena työpaikkakiusaaminen on edelleen ajankohtainen. Suomen koreillessa työpaikkakiusaamistilastojen kärjessä, meillä jää paljon potentiaalia hyödyntämättä työelämässä. Onneksi Suomessa on jo nähtävissä muutosta. Esimiestyössä on tapahtunut myönteinen muutos monella esimiestyön alueella. Esimiehet pärjäävät hyvin etenkin siinä, että he kohtelevat eri työntekijäryhmiä tasavertaisesti. Kuitenkin kiistojen sovittamisessa, kannustavuudessa ja

kommunikaatiossa on vielä paljon parannettavaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Inhimillisten olosuhteiden ja organisaation menestyksen parantamisen lisäksi työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan vähentäminen hyödyt ulottuvat myös kansantalouteen. Suomessa työhyvinvoinnin kehittämisen tarjoamat mahdollisuudet ovat edelleen huomattavat. Valtion budjetista käytetään valtava osa per vuosi alentuneen työkyvyn ja huonoon työhyvinvointiin liittyvän sairaanhoidon kustannuksiin – näitä kustannuksia pystyttäisiin vähentämään sijoittamalla työhyvinvointiin. Työtunnin tuottavuus on Suomessa varsin hyvä suhteessa muihin EU-maihin. (Kauppinen ym. 2013; Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Työhyvinvointiin sijoittaminen olisikin Suomessa kannattavaa nimenomaan siinä mielessä, että se karsisi turhia menoja pois valtion ja yritysten budjeteista. On helpompi karsia turhia menoja, kuin yrittää parantaa jo valmiiksi hyvää tuottavuutta. Lopuksi voidaankin sanoa, että henkisen väkivallan vähentäminen työpaikoilla voi edesauttaa niin työntekijöiden hyvinvointia kuin yrityksen omaa menestystä, sekä kansantaloutta.

Kirjallisuus

- Addabbo, T. (2003). Unpaid work by gender in Italy. Teoksessa A. Picchio (toim.), *Unpaid work and the economy: A gender analysis of the standards of living*. E-kirja.
- Ali, S. R., Fall, K. & Hoffman, T. (2013). Life Without Work: Understanding Social Class Changes and Unemployment Through Theoretical Integration. *Journal of Career Assessment*, 21 (1), 111–126.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84 (1), 191-208.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress & Coping*, 24 (5), 499-513.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C. & Gonik, V. (2003). *Raising awareness of Psychological Harassment at Work: Advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers*. Italia: WHO.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24 (2), 183-197.
- Erola, J. (2010). Luokkarakenne ja luokkiin samaistuminen Suomessa. Teoksessa J. Erola (toim.) *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa* (s. 27-44). Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Ertürk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13 (1), 169-173.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Härkönen, J. (2014). Työn monet muodot. Teoksessa J. Erola & P. Räsänen (toim.), *Johdatus sosiologian perusteisiin* (s. 95-109). Helsinki: Gaudeamus.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. & Hansen, Å. M. (2012). Impact of bullying on workers. Teoksessa N. Tehrani (toim.) *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions* (s. 21-34). New York: Routledge.
- Hojjat, T. A & Hojjat R. (2017). Socioeconomic Factors: Poverty and Obesity. Teoksessa T. A. Hojjat & R. Hojjat (toim.), *The Economics of Obesity: Poverty, Income Inequality and Health* (s. 19-25). Singapore: Springer.
- Ilmarinen, J. & Mertanen, V. (2005). *Työtoveri toista sukupolvea*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.
- Kaski, S. & Nevalainen, V. (2015). *Ikävät ihmiset – Kuinka selviytyä hankalien tyyppien kanssa*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kasvio, A. (2007). Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (koonneet), *Työ murroksessa* (s.30-43). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kess, K. & Ahlroth, M. (2012). *Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Koistinen, P. (2014). *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Lundell, S. (2008). *Kateus työyhteisössä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017). Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro OY.
- Marmot, M. (2004). *Status Syndrome*. London: Bloomsbury.
- Maytal, G. & Peteet, J. (2009). The Meaning of Work. Teoksessa M. Feuerstein (toim.), *Work and Cancer Survivors* (s. 105-119). New York: Springer.
- Mikkela, E. (2013). Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.), *Työ, talous ja tasa-arvo* (s. 65-82). Helsinki: Tilastokeskus.
- Mireia, J., Vives, A., Tarafa, G. & Benach, J. (2017). Changing the way we understand precarious employment and health: Precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science*, 100, 66-73.
- Mood, C. (2009). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, And What We Can Do About It. *European Sociological Review*, 26 (1), 67-82.
- Morgan, G., & Nelligan, P. (2018). *The Creativity Hoax: Precarious Work in the Gig Economy*. New York: Anthem Press.
- Myrskylä, P. (2013). Hyvin koulutetuilla naisilla ja miehillä on pitkä työura. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.), *Työ, talous ja tasa-arvo* (s.17-40). Helsinki: Tilastokeskus.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä & T. Anttila (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Nummelin, T. (2013). *Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: Sanoma Pro.

- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät* (uud. laitos, 1. painos). Helsinki: Tammi.
- O'Farrell, C. & Nordstrom, C. R. (2013). Workplace Bullying: Examining Self-Monitoring and Organizational Culture. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3 (4), 6-17.
- Oladapo, V. & Banks, L. T. (2013). Management Bullies: The Effect on Employees. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4 (4), 107-120.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa P. Pyöriä & T. Anttila (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Räisänen, K. & Roth, K. (2007). *Hankalat tyypit työelämässä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Soares, A. (2012). When darkness comes: Workplace bullying and suicidal ideation. Teoksessa N. Tehrani (toim.) *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions* (s. 67-80). New York: Routledge.
- Tähtinen, J. & Isoaho, H. (2001). *Tilastollisen analyysin lähtökohtia: Ensiaskleet kvantitatiivisen käsittelyyn, analyysiin ja tulkintaan SPSS-ohjelmaympäristössä*. Turku: Turun Yliopisto.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2011). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turku: Turun Yliopisto.
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A. (2017). Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä & T. Anttila (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Työsuojeluhallinto. (2005). Epäasiallinen kohtelu – Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. *Työsuojeluoppaita ja -ohjeita*: 42.
- Vandekerckhove, W. & Commers, M. S. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? *Journal of Business Ethics*, 45 (1), 41–50.
- Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. (1994). *Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat*. Helsinki: Gaudeamus.
- Vartia, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health*. Helsinki: Helsingin Yliopisto.
- Venäläinen, J. (2015). Yhteisen talous: Tutkimus jälkiteollisen kapitalismin kulttuurisesta sommittumasta. Joensuu: Itä-Suomen Yliopisto.
- Venetoklis, T. & Kettunen, P. (2016). Workplace Bullying in the Finnish Public Sector: Who, Me? *Review of Public Personnel Administration*, 36 (4), 370-395.

Web-lähteet

- AARP. (2014). Staying ahead of the curve 2013: The AARP Work and Career Study – Older Workers in an Uneasy Job Market. [online] Luettu 13.4.2018.
https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/general/2014/Staying-Ahead-of-the-Curve-2013-The-Work-and-Career-Study-AARP-res-gen.pdf

Kansaneläkelaitos. (2017). Oikeus työttömyysetuuteen. [online] Luettu 16.3.2018.
<http://www.kela.fi/oikeus-tyottomyysetuuteen>

Kansaneläkelaitos. (2020). Mikä on työssäoloehto? [online] Luettu 16.4.2020.
<http://www.kela.fi/mika-on-tyossaoloehto>

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). Helsinki: Työterveyslaitos. [online] Luettu 27.2.2018.
<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). Menetetyn työpanoksen kustannukset. [online] Luettu 20.4.2020.
<https://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2012 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Aila]. Luettu 9.10.2019.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2945>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2013 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Aila]. Luettu 9.10.2019.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2946>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2014 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Aila]. Luettu 9.10.2019.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3049>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2015 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Aila]. Luettu 7.2.2018.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3131>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2016 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Aila]. Luettu 9.10.2019.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220>

Tilastokeskus. (2010). Ammattiluokitus. [online] Luettu 27.2.2018.
<https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015). Suomen työpaikoista Euroopan mestareita – Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. [online] Luettu 13.2.2018.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75071/TEMrap_34_2015_web_23042015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos. (2017a). Työhyvinvointi. [online] Luettu 1.3.2018.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. (2017b). Työpaikkakiusaaminen. [online] Luettu 1.3.2018.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Työterveyslaitos. (2017c). Työpaikkakiusaaminen: ilmenemismuotoja. [online] Luettu 1.3.2018.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/>

Työterveyslaitos. (2017d). Työpaikkakiusaaminen: miksi kiusaamista esiintyy? [online] Luettu 1.3.2018.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/miksi-kiusaamista-esiintyy/>

Työterveyslaitos. (2017e). Työpaikkakiusaaminen: seuraukset. [online] Luettu 1.3.2018.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>

Liitteet

Liitetaulukko 1. Ammattiaseman alkuperäinen luokittelu 2016.

Ammattiasema	%	n
Sotilaat	0,7	11
Johtaja	2,5	41
Erityisasiantuntijat	27,7	452
Asiantuntijat	21,3	347
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	6,2	101
Palvelu- ja myyntityöntekijät	16,6	271
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	0,8	13
Rakennus, korjaus- ja valmistustyöntekijät	9,9	162
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	7,5	123
Muut työntekijät	4,4	72
<i>Tuntematon/tieto puuttuu</i>	2,4	38
Yhteensä	100	1631

Lähde: Tilastokeskus 2010.

Liitetaulukko 2. Iän, sukupuolen, ammattiaseman, esimiestehtävissä toimimisen ja työn henkisen raskauden yhteys havaittuun henkiseen väkivaltaan/työpaikkakiusaamiseen asiakkaiden taholta.

	Ei lainkaan	Joskus/jatkuvasti	Yhteensä
Ikä*			
18-34	66	34	100
35-49	64	36	100
50-63	71	29	100
Sukupuoli***			
Mies	75	25	100
Nainen	58	42	100
Ammattiasema***			
Erityisasiantuntijat ja johtajat	65	35	100
Asiantuntijat	61	39	100
Asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijät	58	42	100
Rakennus- ja prosessityöntekijät	87	13	100
Esimiestehtävissä			
Kyllä	66	34	100
Ei	68	32	100
Työ henkisesti raskasta***			
Täysin eri mieltä	83	17	100
Jokseenkin eri mieltä	76	24	100
Jokseenkin samaa mieltä	62	38	100
Täysin samaa mieltä	51	49	100

Tilastollinen merkitsevyys merkitty tähdillä seuraavasti: *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

Liitetaulukko 3. Iän, sukupuolen, ammattiaseman, esimiestehtävissä toimimisen ja työn henkisen raskauden yhteys havaittuun henkiseen väkivaltaan/työpaikkakiusaamiseen työtoverien taholta.

	Ei lainkaan	Joskus/jatkuvasti	Yhteensä
Ikä**			
18-34	69	31	100
35-49	60	40	100
50-63	62	38	100
Sukupuoli***			
Mies	70	30	100
Nainen	56	44	100
Ammattiasema			
Erityisasiantuntijat ja johtajat	64	36	100
Asiantuntijat	60	40	100
Asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijät	62	38	100
Rakennus- ja prosessityöntekijät	64	36	100
Esimiestehtävissä			
Kyllä	64	36	100
Ei	63	37	100
Työ henkisesti raskasta***			
Täysin eri mieltä	74	26	100
Jokseenkin eri mieltä	71	29	100
Jokseenkin samaa mieltä	59	41	100
Täysin samaa mieltä	46	54	100

Tilastollinen merkitsevyys merkitty tähdillä seuraavasti: *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

Liitetaulukko 4. Iän, sukupuolen, ammattiaseman, esimiestehtävissä toimimisen ja työn henkisen raskauden yhteys havaittuun henkiseen väkivaltaan/työpaikkakiusaamiseen esimiesten taholta.

	Ei lainkaan	Joskus/jatkuvasti	Yhteensä
Ikä**			
18-34	81	19	100
35-49	73	27	100
50-63	75	25	100
Sukupuoli***			
Mies	80	20	100
Nainen	71	29	100
Ammattiasema			
Erityisasiantuntijat ja johtajat	79	21	100
Asiantuntijat	72	28	100
Asiakaspalvelu- ja palvelutyöntekijät	75	25	100
Rakennus- ja prosessityöntekijät	76	24	100
Esimiestehtävissä			
Kyllä	77	23	100
Ei	75	25	100
Työ henkisesti raskasta***			
Täysin eri mieltä	88	12	100
Jokseenkin eri mieltä	79	21	100
Jokseenkin samaa mieltä	74	26	100
Täysin samaa mieltä	60	40	100

Tilastollinen merkitsevyys merkitty tähdillä seuraavasti: *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$