



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta nykytyöelämässä

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Viivi Puustinen

Ohjaaja:
KTT Suvi Satama

4.6.2025
Pori

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijä: Viivi Puustinen

Otsikko: Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta nykytyöelämässä

Ohjaaja: KTT Suvi Satama

Sivumäärä: 84 sivua + liitteet 3 sivua

Päivämäärä: 4.6.2025

Tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka aiheena on nuorten aikuisten käsitykset työpaikkakiusaamisesta. Tarkempi rajausta on kahden suuremman sukupolven välissä oleva mikrosukupolvi zilleniaalit (synt. 1992-2002). Tutkimuksen päätarkoituksena on selvittää millaisia käsityksiä zilleniaaleilla on työpaikkakiusaamisesta ilmiönä: mikä on heidän määritelmänsä työpaikkakiusaamiselle ja millaisia muotoja zilleniaalit tunnistavat työpaikkakiusaamiseksi. Tutkielmassa määritellään työpaikkakiusaamisen teoreettinen tausta, keskeiset käsitteet ja työpaikkakiusaaminen ilmiönä.

Tutkielma toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa zilleniaalia puoli strukturoiduilla haastatteluilla. Haastattelut toteutettiin pääosin kasvokkain, mutta osa myös videohaastatteluina Zoom-alustalla. Tutkielman menetelmällisenä valintana on, että haastateltavat ovat minun eli tutkijan ystäviä, jotta keskustelu herkästä aiheesta olisi mahdollisimman luontevaa, psykologisesti turvallisessa ympäristössä. Tämä ei ole kuitenkaan ongelmaton valinta, jota pohditaan tutkielman luotettavuuden näkökulmasta.

Tutkielma osoittaa, että zilleniaalit käsittävät työpaikkakiusaamisen ilmiön laajasti samalla tavalla kuin aikaisempi tutkimuskirjallisuus. Kuitenkin zilleniaaleiden haastatteluissa nousi esiin myös sellaisia näkemyksiä, jotka haastavat perinteisen näkemyksen työpaikkakiusaamisesta. Tutkielmassa kyberkiusaaminen nousi vahvasti esiin haastateltavien vastauksissa, joten se on nostettu keskeiseksi aiheeksi tulosluvussa.

Tutkielman löydökset ja tulokset puoltavat, että työpaikkakiusaaminen on ajan myötä muuttunut yhä monisyisemmäksi ilmiöksi, joka ei enää katso aikaa tai paikkaa tapahtuakseen, vaan ulottuu myös fyysisen työympäristön ulkopuolelle kybermaailmaan ja vapaa-ajalle. Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta ilmiönä luovat tarpeen tutkia ja tarkastella työpaikkakiusaamista jatkuvasti muuttuvassa työelämän konteksteissa, joissa esimerkiksi digitaaliset alustat ja etätö muokkaavat myös työpaikkakiusaamisen luonnetta. Teoreettisesta näkökulmasta tutkielma haastaa perinteisiä näkemyksiä työpaikkakiusaamisesta muun muassa kiusaamisen valtasuhteisiin ja tahallisuuden näkökulmaan liittyen. Zilleniaalien mukaan kyberkiusaamisen riski saattaa kasvaa työyhteisöissä, joissa työskennellään ainoastaan etänä.

Zilleniaalit myös tunnistivat uusia työpaikkakiusaamisen muotoja, joita ovat esimerkiksi vapaa-ajan ostrakismi, työntekijöiden henkilökohtaisten sosiaalisen median profiilien seuraamispyyntöihin ja niiden tulkinta työpaikkakiusaamisen näkökulmasta, työpaikkakiusaamisen uhrin saavutusten vähättely tai kertomatta jättäminen organisaation virallisissa viestintäkanavissa sekä uhrille epäedullisten kuvien jakaminen esimerkiksi yhteisillä työpaikan sosiaalisen median tileillä. Tutkielma haastaa perinteisen työpaikkakiusaamisen määrittelyn, joka perustuu selkeästi tunnistettaviin ja tahallisiin tekoihin. Zilleniaalien näkemys korostaa yhä enemmän subjektiivisia kokemuserusteisia määritelmiä työpaikkakiusaamisen häilyvien muotojen tunnistamiseen.

Avainsanat: työpaikkakiusaaminen, työpaikkahäirintä, zilleniaali, kyberkiusaaminen

SISÄLLYS

1	Johdanto	6
1.1	Johdatus aiheeseen	6
1.2	Tutkielman tavoite, rajaus ja tutkimuskysymykset	10
1.3	Tutkielman rakenne	10
2	Teoreettinen viitekehys: kiusaaminen työyhteisössä	12
2.1	Keskeiset käsitteet	12
2.2	Työpaikkakiusaamisen muodot	15
2.3	Kiusaamisen kontekstit	21
2.3.1	Akateeminen kiusaaminen	21
2.3.2	Kyberkiusaaminen	22
2.3.3	Asiakkaiden harjoittama kiusaaminen	25
2.4	Kiusaamisen syyt ja seuraukset	27
2.5	Ennaltaehkäisy ja puuttuminen	34
3	Tutkielman menetelmälliset valinnat	39
3.1	Zilleniaalit tutkielman kontekstina	39
3.2	Laadullinen tutkimusote ja tutkimuksen empiirinen aineisto	41
3.3	Ystävät tutkimuskohteena	44
3.4	Aineiston analyysi	48
4	Tulokset: työpaikkakiusaaminen ilmiönä zilleniaalien mukaan	53
4.1	Työpaikkakiusaamisen määritelmä zilleniaalien mukaan	53
4.1.1	Lyhyt määritelmä	53
4.1.2	Tahallisuus	56
4.1.3	Jatkuvuus ja toistuvuus	58
4.2	Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisen muodoista	61
4.2.1	Sanallinen kiusaaminen	61
4.2.2	Ostrakismi	63
4.2.3	Fyysinen kiusaaminen	65
4.2.4	Seksuaalinen häirintä	66
4.3	Zilleniaalien käsitykset kyberkiusaamisesta	68
4.3.1	Kyberkiusaamisen erityispiirteet	68
4.3.2	Suorat kyberkiusaamisen muodot	72

4.3.3	Epäsuorat kyberkiusaamisen muodot	74
5	Yhteenveto ja johtopäätökset	77
5.1	Yhteenveto	77
5.2	Tutkielman keskeiset johtopäätökset	79
5.3	Tutkielman luotettavuuden pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset	82
5.3.1	Luotettavuuden pohdinta	82
5.3.2	Jatkotutkimusehdotukset	87
	Lähteet	89
	Liitteet	96
	Liite 1 Haastattelurunko	96
 TAULUKOT		
	TAULUKKO 1 KIUSAAMISEN SEURAUKSET	27
	TAULUKKO 2 AINEISTON TEEMOITTELU	51
 KUVIOT		
	KUVA 1 KIUSAAMISEN MUODOT	15

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Valitsin tutkielman aiheeksi työpaikkakiusaamisen, koska minua kiinnosti tutkia jotakin negatiivista ja tunteita herättävää aihetta. Tahdoin tutkia negatiivista aihetta, koska niiden ymmärtäminen voi auttaa ehkäisemään ilmiötä tulevaisuudessa. Negatiivisen aiheen tutkiminen ja ymmärtäminen voi auttaa yhteiskuntaa kehittymään, kun ymmärrämme ilmiöiden juurisyitä. Negatiivisen aiheen tutkiminen voi haastaa nykyisiä käsityksiä aiheesta ja ymmärrys voi johtaa uudenlaisiin oivalluksiin, joita ei oltaisi havaittu pelkästään positiivisia aiheita tutkittaessa. Lisäksi koin, että negatiivisen ja ongelmallisen aiheen tutkiminen pitää minut tutkijana kiinnostuneena koko prosessin ajan, koska aihe on vakava. Jos tutkisin liian positiivista tai neutraalia aihetta, oma kiinnostukseni tutkielman tekemiseen saattaisi olla alhaisempi, koska en pitäisi sitä niin tärkeänä ja kiireellisenä aiheena tutkia.

Henkilöstövoimavarojen johtamisen kirjallisuus on onnistunut dokumentoimaan merkittävästi työpaikkakiusaamisen laajan esiintyvyyden ja vaikutukset maailmanlaajuisesti. Noin 95% työntekijöistä on kertonut joutuneensa kokemaan työpaikkakiusaamista viiden vuoden aikana. (Sahar & Omran 2020, 32.) Työpaikkakiusaamista tapahtuu kaikkialla maailmassa sekä erilaisissa kulttuureissa että erilaisilla tavoilla (Reinboth 2006, 19). Tämä osoittaa, että työpaikkakiusaaminen on ajankohtainen ja laajaa joukkoa koskeva aihe, joka kaipaa yhä tutkimusta. Työpaikkakiusaamista tapahtuu Suomessa muuhun Eurooppaan verrattuna keskimääräistä enemmän. Lisäksi Suomi on Pohjoismaiden kärjessä työpaikkakiusaamista sekä häirintää koskevissa tilastoissa (Haarala 2020, 12.)

Sillanpään (2018) mukaan yksi syy sille, miksi Suomen kiusaamisen yleisyys on korkea, voi löytyä Suomen julkisen puolen organisaatioiden tilanteesta. Kiusaamista on havaittu ilmenevän erityisesti työpaikoilla, joissa esiintyy merkittävästi kilpailua, stressiä ja epätietoisuutta. Näitä ovat esimerkiksi kunnan ja valtion työpaikat, kuten terveydenhuolto, sosiaaliala ja opetustoimi. Juuri nämä alat ovat kokeneet kovia viime vuosina muun muassa resurssipulan ja heikon johtamisen muodoissa. Koska Suomi on korkealla työpaikkakiusaamisen tilastoissa esimerkiksi julkisen sektorin haasteiden vuoksi, on tärkeää tutkia suomalaisten nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta, jotta voimme ehkäistä työpaikkakiusaamista tulevaisuudessa tehokkaammin.

Kiusaamista sekä häirintää esiintyy naisvaltaisilla aloilla enemmän kuin miesvaltaisilla aloilla. Näitä naisvaltaisia aloja, joissa esiintyy laajasti kiusaamista ovat esimerkiksi hoivapalvelut, tervey-

denhuoltoala, sairaanhoitoala, sosiaali- ja kulttuuriala, opetusala ja palvelu- ja myyntiala. Naisvaltaiset alat kokevat usein alhaisempaa arvostusta työelämässä. Miesvaltaisilla aloilla kiusaamista esiintyy suojelu- ja vartiointialan työntekijöille. (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 58, 90.) Naiset siis työskentelevät usein stressaavissa julkisen sektorin työpaikoilla, joissa kiusaamisen on havaittu olevan korkeammalla tasolla.

Työelämässä on tapahtunut viime vuosina huimia kehitysaskelaita, jotka ovat muuttaneet työntekoa ja työympäristöjä. Näitä edistysaskelaita ovat muun muassa teknologian harppaukset, työvoiman monimuotoistuminen, kilpailun kasvaminen, intensiivistynyt työelämä, naisten määrän kasvu työelämässä ja kodin ja perheen sekä työn välisen rajan hämärtyminen. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi myös työpaikkakiusaamiseen ja sen torjuntaan työpaikoilla. (Gupta ym. 2020, 278.)

D’Cruz ym. (2014, 1435.) mukaan yhteiskunta on nykyisin yhteinen globaali taloudellinen ympäristö, jossa organisaatiomuutokset ovat jatkuvia. Muutoksia tapahtuu jatkuvasti strategiassa, kulttuurissa, rakenteissa, teknologiassa ja työn tekemisessä. Tilastokeskuksen (2024) mukaan työelämän murros ja digitalisaatio on tuonut etätöiden merkittäväksi osaksi työelämää. Etätöiden yleistyminen on tapahtunut viimeisen 10–15 vuoden aikana ja koronapandemian vuoksi etätö saavutti korkeimman huippunsa vuoden 2021 aikana. On tärkeää tutkia, kuinka etätöiden tuomat teknologiset ja työympäristöön liittyvät muutokset ovat vaikuttaneet työpaikkakiusaamiseen ja sen muotoihin, jotta ymmärrettäisiin paremmin jatkossa työn murroksen mukanaan tuomia uudenlaisia työpaikkakiusaamisen muotoja ja niitä pystyttäisiin ehkäisemään tehokkaammin.

Jatkuva organisaatiomuutos voi olla yksi tärkeimmistä työpaikkakiusaamisen syistä, ja organisaatiomuutokset voivat vaikuttaa myös kiusaamisen taustatekijöihin ja syihin. Lisäksi sen vaikutukset ulottuvat työn suunnitteluun, organisaatiokulttuuriin sekä johtajuuskäyttäytymiseen. Organisaatiomuutosta pidetään työpaikkakiusaamisen edeltäjänä, mutta tätä näkökulmaa on tutkittu toistaiseksi vielä vähän ja johtopäätökset ovat epävarmoja. Tutkimukset organisaatiomuutosten ja työpaikkakiusaamisen saralla ovat olleet toistaiseksi rajallisia ja suoraa näyttöä niiden välisestä yhteydestä ei ole pystytty todentamaan. (D’Cruz ym. 2014, 1435–1436.)

Tämän tutkielman tutkimuskohteena ovat nuoret aikuiset, jotka ovat jo osittain työelämässä korkeakouluopintojen ohella. Tutkielman kohteeksi on valittu nuoret aikuiset, jotka ovat ikähaarukaltaan zilleniaaleja, eli milleniaaleja ja z-sukupolven edustajia, jotka ovat syntyneet molemmin puolin lähellä 2000-luvun vaihdetta (Ward 2023). Tutkielman kohteeksi valikoitui nuoret zilleniaalit aikuiset, koska on mielenkiintoista tutkia, millä tavalla uudet sukupolvet käsittävät työpaikkakiusaamisen ja sen eri

muodot.

Tutkielmassa pyritään selvittämään, eroaako nuorten aikuisten käsitykset työpaikkakiusaamisesta ja sen muodoista aikaisempien teoreettisten käsitysten kanssa. Aiheen tarkempi rajausta, eli nuorten aikuisten, eli tarkemmin zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta valikoitui, koska nuoret aikuiset ovat tulevaisuuden työelämän toimijoita, jotka ovat eläneet työn murroksen vaihetta esimerkiksi korona pandemian ja teknologisen kehityksen vaiheissa. Lisäksi aikaisemman kirjallisuuden mukaan kiusaamisen seuraukset vaikuttavat vahvasti erityisesti aloitteleville työntekijöille (Hsu 2019, 1712). Myös tästä näkökulmasta on mielenkiintoista ja tärkeää tutkia työelämään hiljalleen siirtyviä nuoria aikuisia, jotta organisaatiot pystyisivät tukemaan heitä mahdollisen kiusaamisen ilmettyä.

Kiusaamisen määritelmän mukaan kiusaamiseksi tunnistettava toiminta on tahallista aggressiivista toimintaa (Waseem & Nickerson 2024, 9271.) Tämä määritelmä on kuitenkin varsin laaja ja se ei konkretisoi ongelmaa ja sen muotoja. On tärkeää, että saamme konkreettisia esimerkkejä lähitulevaisuuden työelämän toimijoilta, eli zilleniaaleilta, jotka kertovat millaisia muotoja he käsittävät työpaikkakiusaamisen olevan. On mielenkiintoista ja relevanttia tutkia, millaisia työpaikkakiusaamisen muotoja zilleniaalit saattavat havaita verrattuna aikaisempaan teoreettiseen näkemykseen työpaikkakiusaamisesta. Etenkin teknologian murros ja zilleniaalien luontainen kyky toimia sosiaalisen median kanavissa on mielenkiintoinen näkökulma mahdollisille työpaikkakiusaamisen uusille muodoille, joita aikaisempi tutkimus ei ole vielä tunnistanut.

Fawcett Societyn tutkimuksen mukaan nuoret ovat avoimempia puhumaan epäasiallisesta käytöksestä #MeToo-liikkeen myötä. Tutkimuksen mukaan asenteet seksuaalista häirintää kohtaan ovat muuttuneet kaikissa ikäryhmissä, mutta vahvimmin nuorten aikuisten keskuudessa. Tutkimuksen mukaan yli puolet 18–34-vuotiaista nuorista aikuisista ovat valmiita puuttumaan seksuaaliseen häirintään. (Oppenheim 2018.)

On mielenkiintoista tutkia voisiko sama ilmiö olla havaittavissa myös työpaikkakiusaamisen kontekstissa. Ovatko nuoret avoimempia puhumaan ja puuttumaan työpaikkakiusaamiseen tai tunnistaivatko he erilaisia kiusaamisen muotoja kuin muut vanhemmat ikäryhmät. Myös nuorten aikuisten uudet arvot työelämää kohtaan ovat mielenkiintoinen näkökulma, joka voi vaikuttaa heidän asenteisiin työpaikkakiusaamisesta.

Lisäksi Työterveyslaitos (2021) huomauttaa, että nuoret aikuiset arvostavat työelämässä vapautta, merkityksellisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Nuoret aikuiset odottavat tulleen nähdyksi yksi-

löinä omine vahvuuksineen ja näkemyksineen tulevaisuuden työelämässä. Nuorten aikuisten arvot työelämää kohtaan asettavat työnantajat murroksen eteen. On ajankohtaista pohtia, miten nuorten aikuisten työelämää koskevat arvot vaikuttavat heidän näkemyksiinsä työpaikkakiusaamisesta. Lisäksi on tärkeää tarkastella, miten työnantajien tulisi vastata näihin asenteiden muutoksiin.

Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa uhrille vakavia henkisiä ja fyysisiä oireita, jotka laskevat elämänlaatua merkittävästi. Henkisiä oireita ovat muun muassa itsetunnon lasku ja sosiaalisen kompetenssin heikkeneminen, jotka aiheuttavat työtehon laskemista ja poissaoloja. Työpaikkakiusaamisen aiheuttama yksilön motivaation ja suorituksen lasku aiheuttaa ongelmia koko organisaatiolle. Organisaation tuottavuus laskee ja henkilöstön vaihtuvuus kasvaa. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102–1103.) Työpaikkakiusaamisesta aiheutuu mittavia kustannuksia myös koko yhteiskunnalle. Suomessa kertyy vuosittain mittavia kustannuksia työpaikkakiusaamisen aiheuttamien työpanosten menetyksistä johtuen. (Haarala 2020, 12).

Työpaikkakiusaaminen on siis vakava asia sekä yksilöille, organisaatioille ja kokonaiskuvassa koko yhteiskunnalle. On tärkeää tutkia uusien sukupolvien käsityksiä työpaikkakiusaamisesta, jotta organisaatiot pystyisivät tunnistamaan tulevaisuuden työelämän työpaikkakiusaamisen uudet muodot, jotta työpaikkakiusaamista pystyttäisiin torjumaan sekä ehkäisemään tehokkaammin. Ymmärtämällä nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamista on mahdollista luoda sellaisia työympäristöjä, jotka sopivat juuri heille sekä tuleville sukupolville.

Van Fleet ja Van Fleet (2012, 197) tutkimuksessa käsiteltiin ihmisten käsityksiä esihenkilöiden toiminnasta ja tarkemmin siitä, kuinka vastaajat erottelevat kiusaamisen, muun hyväksyttömän käytöksen, joka ei kuitenkaan ole kiusaamista sekä aggressiivisen, mutta silti sallitun toiminnan toisistaan. Tutkimuksen mukaan vastaajien ikä ei vaikuttanut siihen, millaisia asioita tutkimuksen vastaajat pitivät kiusaamisena. On mielenkiintoista tutkia, millaisia tuloksia tässä tutkielmassa nousee esiin, eli ovatko zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta samanlaisia kuin aikaisemmat käsitykset.

Tässä tutkielmassa käytän termejä työpaikkakiusaaminen ja työpaikkahäirintä. Vaikka termien väliltä voidaan löytää pienehköjä eroja, tässä tutkielmassa käytän rinnakkain. Jos tutkielmassa viitataan seksuaaliseen häirintään, se ilmaistaan selkeästi käyttämällä termiä seksuaalinen häirintä, mutta se on otettu osaksi työpaikkakiusaamisen kattotermiä ja se on yksi osa työpaikkakiusaamisen muodoista. Tässä tutkielmassa käsitellään työpaikalla työskentelevien ihmisten välistä kiusaamista, tutkielma ei ota huomioon esimerkiksi asiakkaiden harjoittamaa kiusaamista muutoin kuin teoriaosuudessa.

1.2 Tutkielman tavoite, rajausta ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoite on selvittää, zilleniaalien (1992-2002 syntyneiden) käsityksiä siitä, mitä työpaikkakiusaaminen on ja millaisia muotoja sillä on. Tavoitteena on selvittää, millä tavoin nuori zilleniaalien sukupolvi määrittää työpaikkakiusaamisen ilmiön ja eroaako se aikaisemmasta teoreettisesta näkökulmasta. Tavoitteena on selvittää tunnistavatko zilleniaalit joitakin uusia kiusaamisen muotoja, joita aikaisempi tutkimuskirjallisuus ei ole pystynyt tunnistamaan.

Tutkielmassa tutkitaan nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta ja tarkempaan rajaukseen on zilleniaalit eli 1992-2002 välillä syntyneet nuoret aikuiset. Tutkielman rajauksena on myös suomalaiset zilleniaalit, eli tutkielma ei ota huomioon muiden valtioiden tai kulttuurien nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta, vaan tutkielmassa keskitytään suomalaiseen kontekstiin. Tutkielmassa tutkitut zilleniaalit ovat korkeakouluopiskelijoita joko yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta, jotka työskentelevät osa-aikaisena opintojen ohella ympäri vuoden tai kesäisin ja muina sesonkeina, kuten joulun aikaan.

Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkielman suuntaa koko prosessin ajan ja ne vastaavat siihen, mitä tutkielmalla pyritään selvittämään. Tutkielman päätutkimuskysymyksenä on:

Millaisia käsityksiä zilleniaaleilla on työpaikkakiusaamisesta ilmiönä?

Tutkielman osatutkimuskysymyksiä ovat:

Millaisia muotoja työpaikkakiusaamisella on zilleniaalien kokemusten valossa työyhteisöissä?

Mitkä elementit tekevät epäasiallisesta käytöksestä kiusaamista?

1.3 Tutkielman rakenne

Ensimmäiseksi tutkielmassa tutustutaan työpaikkakiusaamisen teoreettiseen taustaan. Helpompaa oli yleisellä tasolla etsiä, mitä työpaikkakiusaamisesta on tutkittu aikaisemmin ja tutustua työpaikkakiusaamisen määritelmiin sekä muotoihin. Teorialuvussa käsitellään työpaikkakiusaamisen muotoja, konteksteja, syitä kiusaamiselle ja keinoja ennalta ehkäisyyn ja puuttumiseen.

Teorialuvun jälkeen siirrytään tarkastelemaan tutkielman menetelmällisiä valintoja, eli miten tutkielman empiirinen aineisto on kerätty, kerrotaan tutkielman empiirisestä kontekstista eli zilleniaaleista ja perustellaan valintaa hyödyntää ystäviäni tutkimuskohteena. Seuraavaksi tutkielmassa kuvataan empiirisen aineiston keräämistä, eli haastattelujen etenemistä ja sen analysointia. Sen jälkeen esitellään tutkielman tulokset ja johtopäätökset ja lopuksi vielä mahdolliset jatkotutkimusehdotukset.

2 Teorettinen viitekehys: kiusaaminen työyhteisössä

2.1 Keskeiset käsitteet

Työpaikkakiusaaminen käsittää kaikki sellaiset teot, jotka sisältävät loukkaamista, häirintää tai sosiaalista eristämistä. Myös sellaiset teot, jotka vaikuttavat negatiivisesti jonkun henkilön työtehtäviin, lasketaan työpaikkakiusaamiseksi. (Gupta ym. 2020, 264.) Sheehy-Skeffington (2015, 1100) kuvaava työpaikkakiusaamista instituutioiden "hiljaisena epidemiana", joka on levinnyt laajaksi ilmiöksi haittaamaan organisaatioiden jokapäiväistä toimintaa. Tässä tutkielmassa yhdyin Guptan näkemykseen siitä, että työpaikkakiusaaminen on laaja ja monimuotoinen ilmiö, joka käsittää joukon erilaisia henkilöön tai ryhmään kohdistuvia negatiivisia tekoja. Tämä määritelmä tarjoaa kattavan pohjan työpaikkakiusaamisen ilmiön tarkastelulle ja sen vaikutusten ymmärtämiselle. Termiä kiusaaminen työpaikkakiusaamisen konteksteissa on myös kritisoitu, sillä se viittaa osittain liikaa lasten harjoittamaan koulukiusaamiseen (Reinboth 2006, 14–15).

Salin ym. (2020, 2623) korostavat, että tietyt kriteerit epäasiallisessa käytöksessä tekevät siitä kiusaamista. Ensimmäinen kriteeri on se, että negatiivinen käyttäytyminen on toistuvaa ja se jatkuu pidemmän aikaa. Toinen kriteeri on, että kiusaamisen kohde tuntee itsensä kiusaamistilanteissa alempiarvoiseksi ja puolustuskyvyttömäksi kiusaajaa tai kiusaajia vastaan. Esimerkiksi alainen voi kokea itsensä puolustuskyvyttömäksi silloin, jos esihenkilö kiusaa häntä (Haarala 2020, 12). Kiusaamisen kolme komponenttia ovat tahalliset aggressiiviset ja negatiiviset toimet, toimien toistuvuus ajan myötä ja valtasuhteen epätasapaino (Waseem & Nickerson 2024, 9271). Sahar ja Omran (2020, 32) mukaan kiusaamisen kesto määritellään kirjallisuudessa usein noin puolen vuoden mittaiseksi ja toistuvuus noin kerran viikkoon, vaikka yksimielistä rajaa ei ole laadittu. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä, että kiusaamiselle asetetaan tutkimuksessa yleinen yksi määritelmä, jotta sen tutkiminen olisi tulevaisuudessa helpompaa (Waseem & Nickerson 2024, 9271). Kiusaamista voivat harjoittaa yksittäiset henkilöt tai useammasta ihmisestä koostuvat ryhmät (Liang 2021, 2).

Työpaikkakiusaaminen ei liity organisaation sääntöjen rikkomiseen vaan ihmisten välisiin aggressiivisiin vuorovaikutussuhteisiin ja julmuuksiin, jotka voivat olla hyvinkin hienovaraisia. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan sellaista systemaattista huonoa kohtelua, joka voi kohdistua kolleegaan, esihenkilöön tai alaiseen ja jonka pitkään jatkuminen voi aiheuttaa merkittäviä sosiaalisia ja psykologisia ongelmia kiusaamisen uhrille. (Sheehy-Skeffington 2015, 1100.) Rikosuhripäivystyksen (2024) mukaan kiusaaminen voi myös täyttää rikoksen tunnusmerkit ja sekä kiusaaja että tekoon yllyttänyt toimija voivat syyllistyä rikokseen, eikä tekoa voi selitellä esimerkiksi vitseinä. Kiusaa-

mistapauksen rikosnimike voi olla muun muassa kunnianloukkaus, laiton uhkaus, vahingonteko, pahoinpitely, identiteettivarkaus tai yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen. Kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi epäasiallisten työtehtävien antaminen, suullinen epäasiallinen kritiikki, sosiaalinen eristäminen ja henkilön uskomusten tai tapojen halventaminen. (Sheehy-Skeffington 2015, 1100).

Ensimmäisen kerran työpaikkakiusaamista on käsitelty tieteellisessä artikkelissa vuonna 1989. Työpaikkakiusaamisen tutkimus on siis noin 35 vuotta vanha tutkimuksen ala, jonka laajuus on kasvanut huomattavasti vuosien myötä. Muita työpaikkakiusaamiseen liittyviä läheisiä termejä ovat työpaikkahäirintä, emotionaalinen hyväksikäyttö ja työpaikkatrauma. (Gupta ym. 2020, 264.)

Työpaikkahäirintää ovat teot, joiden tarkoituksena on tuottaa henkistä tai joskus jopa fyysistä kipua henkilölle tai henkilöille, jotka eivät pysty itseään puolustamaan. Työpaikkahäirintä on erittäin vakava aggressiivisuuden muoto, jossa yksilö tai useampi ryhmän jäsen joutuu uhrin asemaan. (Björkqvist ym.1994, 174.) Työpaikkakiusaamisen ja työpaikkahäirinnän vivahde erot ovat häilyvät, mutta molemmat tarkoittavat siis epäeettisiä negatiivisia käyttäytymisiä henkilöä tai henkilöitä kohtaan. Työpaikkakiusaamista käsittelevässä keskustelussa voidaan myös käyttää termiä *mobbing*. Termi viittaa etenkin työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen ja sillä yritetään tehdä pesäeroa kouluympäristöissä tapahtuvaan kiusaamiseen, jolloin käytetään usein termiä *bullying*. (Haarala 2020, 13.)

Häirintää voi olla lyhytaikaista tai pitkäaikaista ja lyhytaikainen häirintä voi olla yhtä tuhoisaa kuin pitkäaikainen häirintä, esimerkiksi kidutuksen muodossa. Pitkäaikainen häirintä voi ilmetä vähemmän intensiivisenä häirintänä mutta sekin voi aiheuttaa uhrille tuhoisia seurauksia, kuten traumaperäisen stressihäiriön (PTSD) oireita, samoin kuin kidutuksen tai raiskauksen uhreille. Työpaikkahäirinnän käsitettä ei tule sekoittaa seksuaaliseen häirintään, jossa seksuaalisuutta hyödynnetään kiusaamisessa sortamaan henkilöä tai henkilöitä (Björkqvist ym.1994, 174.)

Seksuaalinen sekä sukupuolinen häirintä ovat kuitenkin osa työpaikkakiusaamista (Oinonen 2017). Seksuaalinen häirintä työpaikalla voi aiheuttaa merkittäviä vahinkoja uhrille, esimerkiksi työmotivaation laskua ja pahimmillaan jopa sairastumista tai työkyvyttömyyttä (Aro 2013). Tässä tutkielmassa käsitellän seksuaalista häirintää osana laajempaa, työpaikkakiusaamisen käsitettä, koska niiden molempien vaikutukset uhriin ovat samankaltaisia, negatiivisia vaikutuksia. Tämän vuoksi mielestäni on perusteltua että sitä käsitellään samankaltaisesti tässä tutkielmassa. Kiusaamisen määritelmän mukaan negatiivinen käyttäytyminen on toistuvaa ja kiusaamistoimien tulee jatkua pidemmän aikaa (Salin ym. 2020, 2623.) Samaa linjausta käytän myös seksuaalisen häirinnän määritelmänä

kiusaamiselle. Yksittäinen seksuaalisen häirinnän teko on pelkästään seksuaalista häirintää, mutta jatkuvana toimintana se muuttuu kiusaamiseksi.

McDonald (2012, 2) nostaa esiin, että seksuaalinen häirintä eroaa muista työpaikkakiusaamisen ja häirinnän muodoista merkittävästi sen seksuaalisen ulottuvuuden myötä. Seksuaalinen häirintä eroaa muista häirintä muodoista myös siten, että sitä saatetaan yrittää selittää toivotuksi huomionosoitukseksi. Minilex (2024) painottaa, että seksuaalista häirintää ovat teot, joiden tarkoituksena on synnyttää halventavaa tai uhkaavaa ilmapiiriä. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista tai fyysistä häirintää. Seksuaalinen häirintä loukkaa uhrin arvokkuutta ja luo osaltaan uhkaavaa, vihamielistä, loukkaavaa ja alentavaa ilmapiiriä. Tutkimuskirjallisuuden mukaan naiset kokevat seksuaalista häirintää todennäköisemmin kuin miehet. (Agbaje ym. 2021, 3).

Tilastokeskuksen (2024b) mukaan 18–74-vuotiaista naisista yli puolet (54%) ovat kokeneet seksuaalista häirintää työpaikalla. Miesten kohdalla noin joka seitsemäs (14%) on kokenut seksuaalista häirintää uransa vaiheissa. Etenkin nuoret naiset ovat kokeneet työuransa aikana enemmän seksuaalista häirintää kuin muut ryhmät. Seksuaalisen häirintää kokeneista uhreista 82% on kokenut miesten aiheuttamaa häirintää, 17% naisten aiheuttamaa häirintää ja 9% vastaajista kertoo, että häiritseen sukupuolta ei ollut mahdollista tunnistaa. Huomionarvoista on, että tekijä voi olla kollega, esihenkilö tai asiakas. Einarsen ym. (2018, 553) mukaan työpaikalla muodostunut seksuaalisen häirinnän suvaitsevaisuus ja hyväksyminen johdon taholta enteilivät suurempaa todennäköisyyttä seksuaalisen häirinnän esiintyvyydelle.

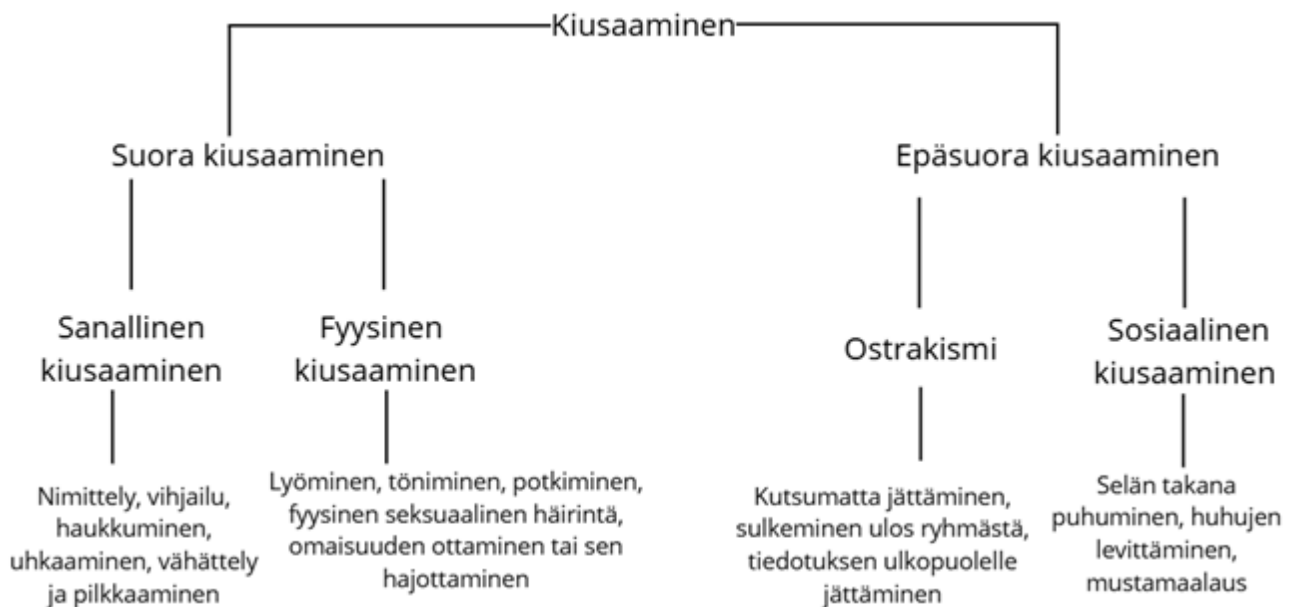
Useimmissa laeissa seksuaalinen häirintä on määritelty teoiksi, jotka ovat ei-toivottuja ja niiden tarkoituksena on olla alentavia, pelottavia, nöyryyttäviä ja loukkaavia. Laissa saatetaan myös viitata organisaation välilliseen vastuuseen, ellei organisaatio pysty todistamaan tehneensä riittäviä toimia häirinnän ehkäisemiseksi tai poistamiseksi sen tultua ilmi. Oikeuskäytäntö esimerkiksi Australiassa kattaa myös fyysisen työpaikan ulkopuolella tapahtuneen seksuaalisen häirinnän, esimerkiksi joulujuhliissa, työmatkoilla tai parkkipaikalla tapahtuneen häirinnän. Ranskassa seksuaalinen häirintä on lain mukaan rikos. Lainsäädännössä seksuaalista häirintää tulkitaan myös käytöksen toistuvuuden, loukkaavuuden ja pelottavuuden näkökulmista. (McDonald 2012, 2.) Suomen rikoslaissa seksuaalinen häirintä ei ole kriminalisoitua, mutta seksuaalinen ahdistelu sen sijaan on. Rikoslain mukaan toisen koskettaminen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaavalla tavalla on kiellettyä. (Minilex 2024.)

Vaikka seksuaalinen häirintä ei ole rikoslaissa rangaistava teko, ei se kuitenkaan ole sallittua. Yhdenvertaisuuslakia voi hyödyntää seksuaaliseen häirintään puuttuttaessa. Sen mukaan esimerkiksi

sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät teot, jotka loukkaavat ihmisarvoa, ovat häirintää. Suomessa yhdenvertaisuuslaki määrää työnantajalle velvollisuuden puuttua työpaikalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään ja lain mukaan kyseessä on syrjintä, ellei työnantaja asianmukaisesti puutu häirintään. (Minilex 2024.) Tässä tutkimuksessa seksuaalinen häirintä on otettu yhdeksi osaksi työpaikkakiusaamista, mutta tässä tutkielmassa keskitytään tarkemmin laajempaan työpaikkakiusaamisen ilmiöön.

Työpaikkakiusaamisesta on merkittävä määrä empiiristä ja teoreettista kirjallisuutta useilta eri tieteenoilta, kuten johtamisen tutkimuksen alalta, psykologiasta, taloustieteestä, organisaatiokäyttämisen, työoikeudesta ja psykiatriasta. Työpaikkakiusaamisen hallintaan on perustettu kansallisia ja kansainvälisiä organisaatioita ja kahden vuoden välein järjestetään työpaikkakiusaamista käsitteleviä konferensseja. Esimerkiksi yli kahdessa kymmenessä maassa toimiva, vuonna 2008 perustettu International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBH) edistää oikeudenmukaisuutta ja ihmisarvon puolustamista organisaatioissa. Myös Euroopan Unioni on korostanut työpaikkahäirinnän ja siitä aiheutuvan stressin tutkimista tärkeänä osana toimintaansa. (Venetoklis & Kettunen 2016, 370-371.)

2.2 Työpaikkakiusaamisen muodot



Kuva 1 Kiusaamisen muodot

Yllä olevassa kuva 1 havainnollistaa kiusaamisen eri muotoja. Kiusaaminen jakautuu kahteen päämuotoon: suoraan ja epäsuoraan kiusaamiseen. Suora kiusaaminen voi olla esimerkiksi fyysistä tai sanallista, kun taas epäsuoraa kiusaamista ovat muun muassa huhujen levittäminen.

Kiusaamisen muotoja ovat suora ja epäsuora kiusaaminen. Suoraa kiusaamista voivat olla sanallista tai fyysistä. Epäsuoraa kiusaamista on esimerkiksi epätosien huhujen levittäminen sekä tahallinen ulkopuolelle jättäminen ja poissulkeminen. (Baldry 2004, 343.) Työpaikkakiusaamisen määritelmään fyysisestä kiusaamisesta lasketaan mukaan myös seksuaalinen häirintä (Pääkkölä 2019, 18).

De Cieri ym. (2019, 325– 326) huomauttaa, että kiusaaminen voi tapahtua organisaatiotasolla useaan eri suuntaan. Alaspäin suuntautuva kiusaaminen tarkoittaa tilannetta, jossa esihenkilöasemassa toimiva henkilö kiusaa alaista. Alaspäin suuntautuva kiusaaminen voi johtua muodollisen vallan epätasapainosta ja se voidaan nähdä esihenkilön vallan väärinkäyttönä. Horisontaalinen kiusaaminen tarkoittaa tilannetta, jossa kiusaamista esiintyy saman asemaisien työntekijöiden välillä. Tämä voi johtua epävirallisista vallan lähteistä, jotka voivat olla sosiaalisia, psykologisia sekä fyysisiä. Tällaisessa kiusaamismallissa kiusaajat hyötyvät kiusatun tunteesta, jossa hän kokee olevansa riippuvainen työryhmästä. Kiusaamista voi esiintyä myös alhaalta ylöspäin kiusaamisena, jolloin alainen tai alaiset onnistuvat saavuttamaan riittävästi epämuodollista valtaa kiusatakseen esihenkilöä tai johtajaa.

Fyysisen kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi lyöminen, töniminen, potkiminen sekä toisen henkilön omaisuuden ottaminen tai sen hajottaminen. Äärimmäisiä fyysisen kiusaamisen muotoja ovat pahoinpitely ja raju väkivalta. (Decibel 2024.) Fyysistä seksuaalista häirintää ovat muun muassa suuteleminen, hierominen, halailu, koskeminen, nipistely, pureminen, lyöminen, rintaliivien nakuttelu, vaatteiden avaaminen, sylkeminen, kopelointi ja raiskauksen yritys (McDonald 2012, 5).

Sanallinen kiusaaminen on yleisin kiusaamisen muoto ja sitä ovat muun muassa nimittely, ilveily, vihjailu ilkeään sävyyn sekä toisen henkilön tekeminen naurunalaiseksi (Decibel 2024). Sanallista kiusaamista on myös haukkuminen, uhkaaminen ja pilkkaaminen. (Rikosuhripäivystys 2024). Kiusaamista voi olla myös haitalliset asenteet erilaisia uskonnollisia uskomuksia kohtaan sekä rasismi (Kemp 2014, 365).

Termi *ostrakismi* viittaa antiikin Kreikan aikakauteen, jolloin järjestettiin ostrakismos nimellä kutsuttuja tilaisuuksia, joissa kansanäänestyksellä pyrittiin sulkemaan henkilöitä pois yhteiskunnan ulkopuolelle. Äänestysten tarkoitus oli sulkea demokratiaa ja normeja horjuttavat yksilöt pois yhteiskunnasta, jotta demokratia säilyisi ennallaan ja kukaan ei saisi yksinvaltiaan roolia. (Junttila 2023.)

Nykypäivän työelämässä ostrakismi tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että muut työyhteisön jäsenet jättävät hänet ulkopuolelle ryhmästä tai sivuuttavat hänen olemassaoloaan (Xia ym. 2019, 353).

Sosiaalinen ulossulkeminen voi tapahtua tahallisesti tai tahattomasti ja se tapahtuu usein näennäisen sivistyneesti työympäristön arjessa (Junttila 2023). Tällaista vakavaa syrjintää saattaa esiintyä erittäin stressaavissa työympäristöissä todennäköisimmin kuin matalan stressin työympäristöissä. Ostrakismi saattaa yleistyä työympäristöissä entisestään yhteiskunnassa tapahtuvan ulkoisen kilpailun kasvun myötä. (Xia ym. 2019, 353.)

Sosiaalista ulossulkemista ovat muun muassa teot, joissa henkilöä ei kutsuta mukaan yhteisiin tapahtumiin, juhliin tai kahvipöytä keskusteluihin. Ostrakismi voi näkyä myös niin, että syrjitylle käännetään selkä hänen astuessa huoneeseen tai hänet jätetään tervehtimättä työpaikan arjessa. Ostrakismi voi olla myös fyysistä. Tällöin henkilö eristetään muusta ryhmästä fyysisesti esimerkiksi eri tilaan, hänet jätetään tiedottamisen ulkopuolelle ja pois sosiaalisen median ryhmistä tai hänen yhteydenottoihin, kuten sähköposteihin, viesteihin ja soittoihin ei reagoida mitenkään. (Haarala 2020, 13; Junttila 2023.)

Työpaikkakiusaamista ovat myös itse työhön liittyvät kiusaamisen muodot, kuten epäasialliset kommentit, jotka liittyvät suoritetun työn laatuun tai sen nopeuteen. Myös epärealististen tavoitteiden asettaminen ja rangaistukset, jotka aiheutuvat epärealististen tavoitteiden saavuttamattomuudesta, ovat myös työpaikkakiusaamista. (Pääkkölä 2019, 18.) Työpaikkakiusaamista voi olla myös ammatillisten taitojen vähättely ja esihenkilöaseman väärinkäyttö. (Tehy 2024). Työpaikkakiusaaminen voi esiintyä työntekijän kuormituksena esimerkiksi turhien paineiden luomisella, epärealistisilla aikatauluilla ja työn keskeyttämisellä ilman syytä. Myös ammatillisen aseman horjuttaminen on työpaikkakiusaamisen muoto. Se sisältää muun muassa vastuullisten tehtävien poistaminen, edellisistä virheistä muistuttelun ja positiivisen palautteen minimaalisuuden. (Rouhiainen-Neunhäuserer & Tuikka 2011, 121.)

Seksuaalisen häirinnän muotoja ovat treffipyynnöt, tuijottaminen, loukkaavat kommentit ja pilkkaaminen. Muita sanallisia seksuaalisen häirinnän muotoja ovat muun muassa kommentit kehoon liittyen, alentavat kommentit, kehotukset näyttää kehonosia, kysymykset kehosta tai yksityiselämästä. Lisäksi vitsit, joiden sisältö on seksuaalinen tai vihjaileva ovat seksuaalista häirintää. Myös eleet, jotka viittaavat seksuaalisiin ehdotuksiin voidaan tulkita osaksi seksuaalista häirintää. Esimerkiksi vilauttelu on tällainen seksuaalisen häirinnän muoto. (McDonald 2012, 4.) . Naisten linjan (2024) mukaan seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi kaksimieliset vitsit ja härskit puheet, seksu-

aalissävytteinen ehdottelu, seksistinen vihapuhe, seksuaalissävytteiset viestit ja soitot, fyysinen lähentely, seksin ehdottaminen sellaisessa yhteydessä, joka ei ole asiallinen ja kehoon ja seksuaalisuuteen kohdennetut kommentit.

Työpaikkahäirintä voi esiintyä myös *seksuaaliseen pakottamiseen* liittyvinä toimintamalleina, joita ovat esimerkiksi palkintojen, kuten ylennysten ja palkankorotusten tarjoaminen. Seksuaaliseen uhkaukseen liittyviä toimintamalleja ovat esimerkiksi henkilön taloudellisten etujen sekä muiden työhön liittyvien etujen evääminen, irtisanominen tai työtehtävien vähentäminen. Vakavimmillaan seksuaalinen uhkaus voi kohdistua henkilön koko muun elämän hankaloittamiseen. (McDonald 2012, 4.) Muita seksuaalisen häirinnän ja seksuaalisen väkivallan muotoja ovat seksuaalissävytteiset viestit ja kuvat, ei-toivottu kosketus kuten kouriminen tai sively, pakottaminen seksuaaliseen tekoon, kunniaväkivalta ja raiskaus (Opetushallitus 2025).

Yksi seksuaalisen häirinnän muoto on sukupuolihäirintä, jonka tarkoituksena ei ole seksuaalinen kanssakäyminen, vaan esimerkiksi naisvihaa korostavien asenteiden lisääminen. (Agbaje ym. 2021, 3). Naisvihaa ylläpitävät asenteet voivat estää naisia etenemästä esimerkiksi johtotehtäviin. Naisia saatetaan ohjata sellaisiin tehtäviin, joissa stereotyyppisesti tarvittaisiin feminiinisiä kykyjä. Naisviha voi myös ajaa miehiä pois naisvaltaisilta aloilta, koska eivät halua joutua leimatuiksi työskentelevänsä feminiinisellä alalla. Pahimmillaan miehet valitsevat työttömyyden yli naisvaltaisella alalla työskentelyn. (European Institute for Gender Equality 2025.)

Yksi kiusaamisen muoto on *sukupuoleen perustuva kiusaaminen*. Agbaje ym. (2021, 3) mukaan sukupuoleen perustuva kiusaaminen, syrjintä ja väkivalta ovat monimutkaisia käsitteitä, joihin vaikuttavat useat tekijät, kuten sosiokulttuuriset ja henkilökohtaiset tekijät. Upadhyay ym. (2023, 2) mukaan sukupuoleen perustuva kiusaamisella on useita määritelmiä. UNESCWA:n määritelmä kuuluu näin: "monimutkainen väkivallan muoto, joka kohdistuu henkilön sukupuoleen tai seksuaalisuuteen ja edustaa käyttäytymismallia pikemminkin kuin yksittäistä tapahtumaa." Euroopan komission määritelmän mukaan sukupuoleen perustuva väkivalta on väkivaltaa, joka perustuu uhrin sukupuoleen tai joka vaikuttaa sukupuolen edustajien terveyteen tai turvallisuuteen merkittävästi. Tasa-arvovaltuutettu (2024) mukaan sukupuoleen perustuva häirintä on ei-seksuaalista häirintää, joka perustuu sukupuoleen. Sukupuoleen perustuva kiusaaminen on usein perusteetonta ja se on usein jatkuvaa ja järjestelmällistä, ei vain yksittäinen teko (Upadhyay ym. 2023, 4). Agbaje ym. (2021, 2) mukaan sukupuoleen kohdistuva väkivalta on laajuudeltaan merkittävä globaali kansanterveysuoli.

Sukupuoleen perustuva syrjintä koskettaa naisiin tai miehiin kohdistuvaa syrjintää sukupuolen perusteella (Agbaje ym. 2021, 2). MLL (2024c) mukaan nykypäivänä binäärinen sukupuolikäsitys on

muuttunut kohti sukupuolen moninaisuutta eli sitä, että ihmisen sukupuoli ei tarkoita pelkästään hänelle syntymässä määritettyä sukupuolta, vaan henkilön omaa kokemusta sukupuolesta. Ei-binäärisen sukupuolijaottelun ulkopuolella ovat esimerkiksi muunsukupuoliset, ei-binääriset, gender-fluid ja gender queer ihmiset (MLL 2024b). Upadhyay ym. (2023, 2–3) mukaan työperäisessä sukupuoleen perustuvassa väkivallassa uhria kiusataan, koska hän on esimerkiksi nainen, mies tai kuuluu LGBTQIA+ vähemmistöihin tai ei noudata sosiaalisesti muodostuneita stereotyyppioita ja sukupuolirooleja. Anagnostopoulos ym. (2009, 520) mukaan sukupuoleen perustuvassa väkivaltaan kuuluu suuri joukko käyttäytymisiä, jotka pyrkivät vahvistamaan perinteisiä sukupuolirooleja ja seksuaalisia identiteettejä.

Tasa-arvoaltuutettu (2024) mukaan sukupuoleen perustuva häirintä on tarkoituksellista tai tosiasiallista henkilön fyysisen tai henkisen koskemattomuuden rikkomista. Sukupuoleen perustuva häirintä luo uhkaavan, halventavan, ahdistavan tai nöyryyttävän ilmapiirin. Upadhyay ym. (2023, 4) Anagnostopoulos ym. (2009, 520) sukupuoleen perustuvaa kiusaamista ovat esimerkiksi sanallinen ja fyysinen häirintä, ei-toivottu seksuaalinen huomio ja seksuaalinen painostus pelottelu ja hyökkäykset. Se voi esiintyä hienovaraisena epäoikeudenmukaisena toimintana tai näkyvinä räikeinä tekoina. Sukupuoleen perustuvaa kiusaamista voi olla esimerkiksi pukeutumiseen liittyvät kommentit tai seksuaalisten palvelusten vaatiminen, halventava puhe tai jonkun sukupuolen alentaminen (Tasa-arvoaltuutettu 2024; Upadhyay ym. 2023, 4). Sukupuoleen perustuva kiusaaminen voi olla myös epäsuoraa. Esimerkiksi jos henkilö kuulee keskustelun, joka sisältää sukupuolittunutta väkivaltaa, mutta keskustelua ei ole kohdistettu hänelle suoranaisesti. (Upadhyay ym. 2023, 3.)

Sukupuoleen perustuva kiusaaminen, syrjintä ja väkivalta on yleistä työpaikoilla ja niitä ylläpitävät vallalla olevat sukupuoliin liittyvät stereotyyppit sekä organisaatiotekijät. Yksi sukupuolittunutta kiusaamista selittävä tekijä on vallan ja dynamiikan epätasapaino. Vallan epätasaiset järjestelmät johtavat sukupuolten välisiin eriarvoisuuksiin. Lisäksi vallan epätasapaino vaikeuttaa uhrien puolustautumista kiusaamista vastaan. Tämä puolustuskyvyttömyys voi johtaa merkittäviin seurauksiin, kuten stressihäiriöihin tai itsetuhoisuuteen. (Upadhyay ym. 2023, 3–4.) Sukupuoleen perustuva väkivalta voi synnyttää uhrissa traumaattisia kokemuksia ja pahimmillaan heidän ihmisoikeudet ovat uhattuna tällaisen toiminnan seurauksena (Agbaje ym. 2021, 2).

Tutkimusten mukaan naiset tunnistavat epämieluisia toimia kiusaamiseksi miehiä todennäköisemmin. Lisäksi naiset pitävät vihamielisiä tekoja vakavampana kuin miehet, kun kyseessä on esimerkiksi tunneperäinen hyväksikäyttö, ammatillisen arvon halventaminen tai ostrakismi. Mielenkiintoista on, että naisten välinen vihanpito toisia naisia kohtaan saattaa olla yhteydessä väkivallan hy-

väksyntään, joka osaltaan toimii heikentävänä tekijänä naisten yhteisenä rintamana toimimiselle muutoksen edistämiseksi. (Upadhyay ym. 2023, 4.)

Sukupuoleen perustuvan kiusaamisen, syrjinnän ja väkivallan torjumiseksi hyödynnetään sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen keinoja. Tämä tarkoittaa, että sukupuolten tasa-arvoon liittyvät näkökulmat näkyvät kaikilla politiikan ja hankkeiden eri tasoilla. Tällä tavoin on mahdollista tunnistaa sukupuoliseen syrjintään viittaavat toiminnot ja riskit voidaan tunnistaa aikaisessa vaiheessa. Valtavirtaistamisen tarkoitus on ottaa huomioon eri sukupuolten tarpeet jokaisessa toiminnossa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. (Upadhyay ym. 2023, 5.) Agbaje ym. 2021, 2) mukaan tutkimuskirjallisuus painottaa etenkin naisiin kohdistuvaa sukupuoleen liittyvää syrjintää erittäin vahvasti. Naiset voivat kärsiä sukupuoleen perustuvasta väkivallasta jopa päivittäin. Miehiin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa käsitellään osana sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää.

Van Fleet ja Van Fleet (2012, 198) mukaan organisaatioiden haasteena on, että kiusaamiselle ei ole tarkkaa määritelmää. Kaikki ihmiset eivät välttämättä pidä kiusaamisena samoja asioita kuin toiset. On epäselvää, millä perusteella epäasiallinen tai epäkohtelias käytös muuttuu kiusaamiseksi ja kuka sen määrittelee. Salin ym. (2020, 2623) mukaan myös eri kulttuurien väliset erot ja näkemykset voivat tehdä eroja siihen, mikä koetaan kiusaamisena ja kuinka organisaation tulisi puuttua kiusaamiskäyttäytymiseen. Esimerkiksi eri kulttuurien valtaetäisyys ja kollektivismi vaikuttavat ihmisten tapaan tunnistaa erilaisia kiusaamismuotoja.

Jokaisessa työyhteisössä syntyy ristiriitoja ja näkemyseroja ja välillä jopa konflikteja. On kuitenkin tärkeä tunnistaa, että kaikki ihmisten väliset ristiriidat ja epämiellyttävät tilanteet eivät ole kiusaamista. (Työterveyslaitos 2024c.) Ristiriidat eivät ole lain määritelmän mukaista haittaa aiheuttavaa työpaikkakiusaamista (Tehy 2024). Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työnantaja johtaa työtä, henkilö saa rangaistuksen perustellusta syystä, henkilön työtehtäviä muokataan siten, että henkilö on ollut mukana keskustelussa, tai työyhteisössä käydään läpi työhön liittyviä haasteita. Näissä tilanteissa ei pääsääntöisesti ole kysymys työpaikkakiusaamisesta, vaan työn ja organisaation toiminnan kannalta tärkeistä toimenpiteistä. (Työterveyslaitos 2024c.) Toisinaan henkilöstö saattaa kokea työnantajan työnsuoritukseltaan sisältyvät toimet kiusaamisena, koska ne synnyttävät henkilöstössä negatiivisia tunteita (Tehy 2024).

Työnantajalla on oikeus toimia työn suunnittelijana, johtajana ja valvojana ja vastata työn laadullisesta suorittamisesta ja käytännöistä työpaikalla. Työpaikkakiusaamista eivät ole varoituksen antaminen perustellusta syystä, työyhteisön haasteiden yhteinen käsittely, perustellut päätökset koskien työtä ja perusteltu puuttuminen työsuoritukseen. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2025.) Työ-

paikkakiusaamista ei myöskään ole esihenkilön puuttuminen työntekijän työkyvyn arviointiin ohjaamalla tämän työkyky tutkimukseen silloin, kun työnteossa on tapahtunut heikentymistä ja asiasta on keskusteltu asianomaisen ja esihenkilön välillä (Tehy 2024).

Työterveyslaitoksen (2024c) mukaan myöskään työpaikalla tapahtuva vastuuton työkäyttäytyminen ei virallisesti kuulu työpaikkakiusaamisen määritelmään. Vastuutonta työkäyttäytymistä on käytös, joka häiritsee organisaation yhteisön toimintaa, synnyttää ärtymystä ja aiheuttaa muussa henkilöstössä motivaation laskua työtä kohtaan. Vastuuton työkäyttäytyminen voi olla kertaluontoista ja lyhytaikaista ja se voi kohdistua yhteen tai useampaan työyhteisön jäseneseen tai jopa koko työyhteisöön. Vastuutonta työkäyttäytymistä on omien valtuuksien ylittäminen, toimiminen säännöistä piittaamatta, omasta työnkuvasta lipsuminen, erityisoikeuksien vaatiminen ja työn laiminlyönti. Vaikka vastuuton työkäyttäytyminen ei ole kiusaamista, ei sitä tule sallia ja työyhteisön vastuuhenkilön on puututtava siihen.

2.3 Kiusaamisen kontekstit

2.3.1 Akateeminen kiusaaminen

Yliopistossa kiusaaminen voi olla akateemista kiusaamista, joka voi koskettaa sekä yliopiston opiskelijoita sekä henkilökuntaa. Akateeminen kiusaaminen on lähes samankaltaista kuin yleinen työpaikkakiusaaminen. Akateemista kiusaamista voivat kokea opiskelijat sekä jatko-opiskelijat, dosentit, professorit ja muut akateemisen tiedeyhteisön jäsenet. (Pääkkölä 2019, 17–18.) Haasteena akateemisen kiusaamisen määrittelyssä on, että kiusaaminen mielletään usein olevan kouluikäisten lasten ongelma, ei yliopistossa opiskelevien nuorten ongelma (Waseem & Nickerson 2024, 9271).

Kiusaamista esiintyy erityisesti sellaisissa työympäristöissä, joissa resurssit ovat rajalliset. Esimerkiksi yliopistot ovat työympäristöinä sellaisia, joissa esiintyy paljon kiusaamista resurssien rajallisuuden vuoksi. (Peng & Zhao 2020, 3.) Pääkkölä (2019, 18) huomauttaa, että akateeminen kiusaaminen voi perustua kateudelle ja kilpailulle. Professoreilla ja tutkimus opiskelijoilla on samanlaisia taitoja, ja professorit voivatkin yrittää pönkittää omaa asemaansa esimerkiksi antamalla opiskelijalle heikompi arvioiteja kuin mitä tämä oikeasti ansaitsisi (Peng & Zhao 2020, 3). Pääkkölä (2019, 18) mukaan esimerkiksi tutkimusten apurahat ovat rajallisia resursseja, ja niiden saaminen ei ole työyhteisön yhteinen juhlinnan aihe, vaan tutkijan kannattaa mieluummin pysytellä asiasta hiljaa, ettei aiheuttaisi kollegoissa kateutta. Tällainen kateuden kulttuuri on ominaista synnyttämään työpaikkakiusaamista.

Lisäksi akateemista työympäristöä pidetään usein ympäristönä, jossa tulee kasvattaa "paksu nahka", jotta kestävä työssä saatavaa tylyä ja aggressiivistakin arvostelua muilta työyhteisön jäseniltä tai anonyymeiltä vertaisarvioijilta Akateemiset ympäristöt ovat myös hyvin kilpailuhenkisiä, joissa kiltteys voi johtaa auktoriteetin menettämiseen. Tällaisissa ympäristöissä kiltteys saa väistyä kilpailun ja ikävän ilmapiirin tieltä. (Niska & Olakivi 2024, 1.)

Akateeminen kiusaaminen on tavallisimmin epäsuoraa kiusaamista ja akateemisten käytäntöjen vuoksi sitä on haastavampaa tunnistaa. Akateemisessa yhteisössä on tapana saada kritiikkiä oman työn jäljestä säännöllisesti, joten on haastavampaa tunnistaa, milloin kyseessä on vilpitön kritiikki ja milloin työn tuloksen vähättely. Muita akateemisen kiusaamisen muotoja ovat tietojen panttaaminen, sarkasmi, nolaaminen, kyseenalaistaminen ja sosiaalinen eristäminen. Akateeminen kiusaaminen voi olla myös hyvien tieteellisten käytäntöjen vastaista toimintaa, esimerkiksi silloin, jos tarkastelussa olevan työn vääriä tietoja jätetään tahallaan korjaamatta. (Pääkkölä 2019, 18–19.)

Akateemisella kiusaamisella on yleensä kaksi muotoa: karismaattisten johtajien harjoittama kiusaaminen ja ryhmäkiusaaminen. Karismaattisten johtajien harjoittama kiusaaminen johtuu usein saadusta vallasta, mutta on huomionarvoista, että tässä kontekstissa karismaattisella johtajalla ei välttämättä tarkoiteta esihenkilöasemassa toimivaa henkilöä. Ryhmäkiusaamisen tavoitteena on domiroida ja kontrolloida ryhmän jäsentä, jonka ryhmä kokee vääränlaiseksi. Kiusaamista voi olla esimerkiksi se, että ryhmän jäsen esitetään epärehellisenä ja epäuskottavana ilman perusteluja. Myös sosiaalisen eristämisen muodot, kuten juoruilu, vähättely ja herjaukset ovat yleisiä akateemisessa kiusaamisessa. (Pääkkölä 2019, 19.)

Syitä akateemiselle kiusaamiselle ovat muun muassa työn haastavuus ja stressaavuus, kilpailuun perustuva työympäristö sekä yliopisto kulttuurin murros kohti yritysmaailman organisaatioita. Muita tekijöitä, jotka altistavat akateemista työyhteisöä työpaikkakiusaamiselle ovat heikko johtaminen, epäselvät palkkausprosessit ja heikko viestintä työyhteisön sisällä. (Pääkkölä 2019, 19.)

2.3.2 Kyberkiusaaminen

Organisaatiot ovat hyötynneet tieto ja viestintäteknologioiden kehityksestä merkittävästi esimerkiksi tehokkuuden ja tuottavuuden näkökulmista. Kuitenkin uusien teknologioiden myötä myös uudet kiusaamismuodot, kuten työpaikan kyberkiusaaminen ovat nostaneet päätään. (Malik & Pichler 2024, 1401.) Työpaikan kyberkiusaaminen on uusi haaste nykyaikaisille organisaatioille ja sen määritelmä käsittää kaikki negatiiviset ja aggressiiviset käyttäytymismallit, joita uhri kokee toistuvasti työpaikallaan ja jotka välitetään sähköisten teknologioiden välityksellä. (Chan ym. 2025, 1;

Malik & Pichler 2024, 1401.) Lowry ym. (2016, 964) lisäävät, että kyberkiusaamisen tarkoituksena on aiheuttaa uhrille järkytystä, uhkaa tai olla yleisesti häiritsevää käytöstä.

Työpaikan kyberkiusaamisen osuus perinteiseen työpaikkakiusaamiseen nähden on toistaiseksi alhaisempaa. (Malik & Pichler 2024, 1401). On kuitenkin mielenkiintoista pohtia, miten esimerkiksi etätöiden murros vaikuttaa työpaikan kyberkiusaamiseen lähitulevaisuudessa. Malik ja Pichler (2024, 1401) teroittavat, että työpaikan kyberkiusaamisen tutkimus on vielä alkuvaiheessa ja nykyinen tutkimus keskittyy erityisesti sen esiintymismääriin, kyberkiusaamisen uhriksi joutumisen riskitekijöihin ja seurauksiin sekä tapauksiin, joissa sitä esiintyy yhdessä perinteisen työpaikkakiusaamisen kanssa rinnakkain.

Koronapandemia on kasvattanut etätöiden merkitystä työelämässä merkittävästi. Keväällä 2021 etätöitä teki yli 40% palkansaajista. Vuonna 2023 palkansaajista 22% oli etätöissä vähintään puolet tekemästään työstä. Noin 35% palkansaajista tekivät etätöitä vuonna 2023, kun taas mittausarjan alkuvaiheessa vuonna 1997 etätöitehtäjien osuus oli vain muutama prosentti 18–67-vuotiaista palkansaajista. Vuonna 2023 enemmän kuin joka kymmenes sai lähestulkoon vapaasti määrätä milloin ja kuinka usein käy fyysisellä työpaikallaan. (Tilastokeskus 2024a.) On mielenkiintoista pohtia millaisia vaikutuksia etätöiden lisääntymisellä on kyberkiusaamisen esiintymiseen tai sen muotoihin. Kyberkiusaamisen muodot voidaan jakaa seitsemään kategoriaan, joita ovat tulistuminen, kybervai-noaminen, alentavat kommentit, paljastaminen, eristäminen, naamioituminen ja verkossa tapahtuva häirintä (Slonje ym. 2013, 27).

Vaikka kiusaamisen yksi komponentti on selkeä valtasuhteen epätasapaino, kyberkiusaamisessa tämä osa ei ole niin merkittävä tekijä. Valtasuhteen epätasapaino voi esiintyä kyberkiusaamisessa erityisessä muodossa esimerkiksi teknologisen asiantuntemuksen epätasapainona tai koska kiusaaminen voi tapahtua esimerkiksi anonyymisti. (Waseem & Nickerson 2024, 9271.) Mehiläisen (2025) mukaan nettikiusaamisen anonyymiteetti mahdollisuus voi lisätä kiusaamisen uhrin ahdistusta ja aiheuttaa vainoharhaisuutta. Anonyymiyys mahdollistaa sen, että työpaikkakiusaamista kokeva henkilö ei välttämättä tiedä olevansa juuri työpaikkakiusaamisen uhri vaan luulee joutuneensa jonkun toisen tahon kiusaamaksi ja tällöin siihen on vaikeaa puuttua, koska työ työpaikalla saattaa olla normaalia, koska kiusaaminen tapahtuu anonyyminä netissä.

Kyberkiusaamisen muodot eroavat perinteisestä kiusaamisesta usein tavoin. Kyberkiusaamisessa kiusaaja voi toimia anonyyminä ja kiusaaja ei pysty näkemään uhrin reaktiota reaaliaikaisesti. Myös sivustakatsojan rooli muuttuu verrattuna perinteiseen kiusaamiseen. Sivustakatsoja saattaa olla teon tekohetkellä kiusaajan tai uhrin kanssa samassa tilanteessa tai vaihtoehtoisesti sivustakatsoja ei ole

kummankaan kanssa, vaan esimerkiksi havaitsee teon vieraillessaan verkkosivulla itsenäisesti. Kyberkiusaamisessa sivustakatsojien määrä voi olla merkittävästi suurempi kuin perinteisessä kiusaamisessa. Lisäksi kyberkiusaamisen epämiellyttävänä puolena on, että kiusaamista ei pääse pakoon, koska kiusaaja voi tavoittaa uhrinsa missä tahansa, milloin tahansa teknologian avulla. (Slonje ym. 2013, 28–29.)

Lowry ym. (2016, 964) mukaan kyberkiusaamisen erityispiirteenä on, että se voi sisältää vainoamisen piirteitä, kuten uhkaavien viestien lähettämistä sekä huhujen levittämistä. Kybervainonnassa uhri kokee jatkuvaa tunkeilevaa käyttäytymistä, esimerkiksi tietojen keräämistä ja viestejä, joiden tarkoituksena on aiheuttaa uhkaa ja pelkoa uhreissa. Erityistapauksissa kybervainoamisen uhrit eivät edes tiedä olevansa uhreja, koska kybervainoaminen voi tapahtua myös ilman suoraa kontaktia, esimerkiksi entisen kumppanin toimesta, joka seuraa uhrin liikkeitä verkossa jatkuvasti. Kybervainonta on luonteeltaan pitkäkestoisempaa, kun taas kyberkiusaaminen voi olla myös kertaluonteista.

Työpaikan kyberkiusaamista voivat olla esimerkiksi ilkeiden kommenttien lähettämistä sekä juorujen ja huhujen levittämistä (Malik & Pichler 2024, 1401). Netissä tapahtuvaa kiusaamista ovat esimerkiksi ilman lupaa julkaistujen kuvien, tekstien ja videoiden levittäminen loukkaamistarkoituksessa (Mehiläinen 2025.) Kyberkiusaaminen voi sisältää nimittelyä, syrjintää, uhkailua, kiristystä, nolaamista, ulkopuolelle sulkemista ja asiattomien sisältöjen lähettämistä kiusaamisen uhrille. Muita keinoja ovat yksityisten tietojen jakaminen, valeprofiilien tekeminen, pilapuhelut, vihjailevat ja seksuaalissävyytteiset viestit, häirintä ja haittaohjelmien lähettäminen. (MLL 2024a.)

Netissä tai muun teknologian välityksellä tapahtuva seksuaalinen häirintä voi sisältää muun muassa seksuaalisuuteen liittyvien huhujen levittämistä, kehon kommentointia ja seksuaalissävyytteisiä viestejä, vihjailuja ja vitsejä. Myös kommentit yleisillä keskustelupalstoilla tai live-videon kautta voidaan harjoittaa seksuaalista häirintää. (Pelastakaa Lapset 2024.) Nykypäivän sosiaalisen median alustat muodostavat uusia mahdollisuuksia ja keinoja häiritä seksuaalisesti muutenkin kuin viestein ja sanoin. Seksuaalista häirintää voi olla myös seksuaalisten emojiien lähettäminen ilman suostumusta tai kuvien muokkaaminen tekstein (Pelastakaa Lapset 2024).

Työpaikan kyberkiusaaminen voi olla perinteistä työpaikkakiusaamista vaarallisempaa, koska sen ominaisuuksia ovat nimettömyys, rajattomuus, laajempi kohderyhmä, konkreettisuus sekä sen pysyvyys (Malik & Pichler 2024, 1401). Kyberkiusaaminen voi jättää uhuriin jopa vakavampia psykologisia ja emotionaalisia vahinkoja kuin perinteinen kasvokkain tapahtuva kiusaaminen (Lowry ym.

2016, 964). Virtuaalisesti tapahtuneen kiusaamisen etuna uhrin näkökulmasta on kuitenkin se, että siitä jää konkreettisia todisteita (McDonald 2012, 5).

2.3.3 Asiakkaiden harjoittama kiusaaminen

Usein työpaikkakiusaamisen tutkimuksen kirjallisuudessa käsitellään vain johtajien ja alaisten sekä kollegojen välistä kiusaamista sekä organisaatiokäyttäytymistä. Usein tarkastelun ulkopuolelle jää asiakkaiden harjoittama kiusaaminen, vaikka se on osa työpaikkakiusaamista (Bishop & Hoel 2008, 341.) Kiusaajana voi toimia muun muassa asiakkaat ja potilaat (Bellamkonda & Sheel 2024, 107). Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä myös siis sellaisena kiusaamisena, jossa kiusaajana on jokin aivan toinen taho kuin kollega tai esihenkilö. Esimerkiksi opettajan ammatissa koulu on hänen työpaikkansa ja työyhteisönsä ja kaikki siellä hänen kokema ja tapahtuva kiusaaminen on työpaikkakiusaamista (Kauppi & Pörhölä 2009). Tilastokeskuksen (2024b) mukaan työelämässä seksuaalisen häirinnän tekijänä on myös usein asiakas, eli esimerkiksi opiskelijat, oppilaat, potilaat sekä matkustajat.

Etenkin palvelualojen työntekijät joutuvat kärsimään usein epäasiallista kohtelua asiakkaiden taholta. Osa epäkohteliaisuuksista ja epäasiallisesta käytöksestä voidaan lukea myös epäasialliseksi käytökseksi, mutta se voi myös eskaloitua kiusaamiseksi nopeastikin. (Bellamkonda & Sheel 2024, 106.) Äärimmäisiä tapauksia asiakkaiden harjoittamasta kiusaamisesta ovat esimerkiksi fyysinen väkivalta kuten potkiminen tai kuristaminen. Muita muotoja ovat esimerkiksi sanallinen hyökkäys, häirintä ja liialliset vaatimukset työntekijää kohtaan. (Bellamkonda & Sheel 2024, 107.))

Asiakkaiden harjoittama kiusaaminen on saattanut jäädä tutkimuskirjallisuudessa sivulle, koska työpaikkakiusaamisen tutkimuskirjallisuus painottaa kiusaamisen määritelmää nimenomaisesti sen pitkäkestoisuuden perusteella. Asiakaspalvelutilanteet ovat usein yksittäisiä ja nopeita tilanteita, joten tutkimuskirjallisuus on saattanut tämän vuoksi ohittaa niiden tarkastelun osana työpaikkakiusaamista. Asiakaspalvelutyötä tekevän työntekijän ja kiusaajan suhde voidaan kuitenkin katsoa olevan pidempiaikainen, jos sama asiakas jatkuvasti kohdistaa kiusaamiskäyttäytymistä samaan henkilöön tai organisaatioon. (Bishop & Hoel 2008, 361.)

Mielestäni asiakkaiden harjoittama kiusaaminen on erittäin mielenkiintoinen ilmiö, koska kiusaamisen jatkuvuuden määritelmä muokkautuu eri tavalla kuin perinteisemmässä työntekijöiden tai esihenkilön ja työntekijöiden välisessä kiusamisessa. Asiakkaiden harjoittamassa kiusaamisessa yksi yksittäinen asiakas voi asioida organisaatiossa vain yhden kerran, mutta harjoittaa vakavaakin häirintää yhtä yksittäistä työntekijää kohtaan. Yksittäinen teko ei vielä tee tapahtumasta kiusaamista ja

vaikka kiusaamistoimia harjoittanut asiakas ei enää koskaan palaisi asiakkaaksi, voi seuraavat asiakkaat jatkaa työntekijän kiusaamista omilla asiointi kerroillaan. Vaikka yksittäinen henkilö ei jatka työntekijän kiusaamista, aggressiivisten toimien jatkuvuus muokkaa yksittäisistä eri henkilöiden teoista jatkuvaa kiusaamista, jota työntekijä joutuu kärsimään. Kuten perinteisen työpaikkakiusaamisenkin kontekstissa, myös asiakkaiden harjoittaman kiusaamisen tapauksessa kiusaamisen komponentteina toimii kiusaamisen jatkuvuus, toistuvuus ja epäsuhtainen valtasuhteiden epätasapaino. Valtasuhdetasapainoa synnyttää asiakkaan asema tilanteen "kuninkaana" verrattuna asiakaspalvelijaan. (Bishop & Hoel 2008, 342, 360.)

Työelämässä tapahtuvan työpaikkakiusaamisen tunnistaminen ja määrittely voi olla myös osittain riippuvaista alakohtaisesti. Erilaisilla toimialoilla sekä organisaatioilla voi myös olla erilaisia käsityksiä siitä, mikä lasketaan epäasialliseksi kiusaamiskäyttäytymiseksi ja mikä ei (Reinboth 2006, 13). Bishopin ja Hoelin (2008, 342) mukaan esimerkiksi kiusaamisen subjektiivinen ja sosiaalisesti rakentuva luonne voi vaikuttaa eri alojen työntekijöiden käsityksiin siitä, millainen asiakkaiden harjoittama toiminta lasketaan kiusaamiseksi.

Bishopin ja Hoelin (2008) tutkimuksen mukaan osa aggressiivisista asiakaskäyttäytymisen muodoista saattavat teoriassa täyttää työpaikkakiusaamisen kriteerit, mutta asiakasrajapinnassa työskentelevät asiakaspalvelijat kokivat käytöksen olevan osana asiakaspalvelutyön luonnetta. Tämä on mielenkiintoinen näkökulma myös asiakkaiden harjoittaman kiusaamisen kontekstissa siinä mielessä, miten esimerkiksi eri alojen työntekijät suhtautuisivat siihen kun asiakas käyttäytyy kiusaamisen kriteerien täyttämällä tavalla eri ammateissa ja miksi asiakasrajapinnassa työskentelevät asiakaspalvelijat sietävät kiusaamiskäyttäytymistä arjessaan. Asiakkaiden kiusaamisen kriteerejä sallivaa ympäristöä voi selittää esimerkiksi laajasti levinnyt ajatus siitä, että asiakaspalvelutilanteissa "asiakas on aina oikeassa". Vaikka työntekijät eivät tutkimuksen mukaan kokeneet asiakkaiden harjoittamaa negatiivista käyttäytymistä kiusaamisena, sen vaikutukset olivat kuitenkin samanlaisia kuin työpaikkakiusaamisen. (Bishop & Hoel 2008, 342, 360.)

Ammattikuntana muun muassa opettajat joutuvat kohtaamaan työssään häirintää, henkistä tai fyysistä väkivaltaista käytöstä esimerkiksi oppilaiden toimesta. Yhdysvaltalaisen selvityksen mukaan lähes kolmannes uusista opettajista päättää työsuhteensa opettajana oppilaiden väkivaltaisuuden vuoksi ensimmäisen viiden vuoden työvuoden ajanjakson aikana. (Helanterä 2012, 10.)

Helanterän (2012, 21) mukaan tilanteessa, jossa oppilas kiusaa opettajaa, on kyseessä erityinen tilanne, jossa vertaisraajat valtasuhteiden välillä vaikuttavat eri tavalla kuin perinteisessä kiusaamisessa. Perinteisesti kiusaamisessa oleellisena tekijänä on valtasuhteen ero, eli kiusaamistoimet koh-

distetaan itseä heikompaan henkilöön, toisin kuin oppilaan kiusatessa fyysisesti ja henkisesti vahvempaa osapuolta, eli opettajaa. Tällaisissa tilanteissa kiusaamiselle olennainen valtasuhteen ero ei aina olekaan riippuvainen esimerkiksi henkilöiden välisistä koko eroista, henkisistä ominaisuuksista tai vaikkapa koulutuksen tasosta (Dworkin ym. 1988).

2.4 Kiusaamisen syyt ja seuraukset

Alla olevassa taulukossa 1 esitellään kiusaamisen syitä ja seurauksia, ja ne on jaoteltu kolmelle tasolle: yksilön, organisaation ja yhteiskunnan taso. Kuviossa esitetty eri tekijöitä, jotka vaikuttavat kolmella eri tasolla kiusaamisen syntymiseen ja kehittymiseen.

Taulukko 1 Kiusaamisen seuraukset

Taso	Syyt	Seuraukset
Yksilö	<ul style="list-style-type: none"> -Kiusaajan heikko tunne-elämän säätely tai sosiaalinen epäpätevyys - Kateus tai vallanhimo - Kiusatun työntekijän erilaisuus (ikä, koulutus, käytös) - Kateus (sabotointi, vähättely, maineen tahraaminen) 	<ul style="list-style-type: none"> -Psyykkinen ja fyysinen pahoinvointi - Itseluottamuksen lasku - Työmotivaation ja uramahdollisuuksien heikentyminen - Työttömyys tai syrjäytyminen
Organisaatio	<ul style="list-style-type: none"> - Heikko johtajuus ja autoritaarinen johtamistyyli - Huono työn suunnittelu - Epäselvät vastuut ja tiedonkulku - Konfliktien huono käsittely - Hierarkkinen, kilpailullinen tai epäoikeudenmukainen kulttuuri - Nopeat muutokset 	<ul style="list-style-type: none"> - Työilmapiirin myrkyttyminen - Henkilöstön vaihtuvuus - Tuottavuuden lasku - Organisaation maineen heikkeneminen - Lisääntyneet sairauspoissaolot
Yhteiskunta	<ul style="list-style-type: none"> - Epätasa-arvo ja polarisaatio - Sosiaalinen dominanssi - Ryhmäidentiteetteihin perustuvat valtasuhteet ja konfliktit - Syrjivät rakenteet ja hierarkkinen valanjako 	<ul style="list-style-type: none"> - Rakenteellisen eriarvoisuuden ylläpito - Vähemmistöjen systemaattinen syrjäytyminen -Epäoikeudenmukaisuuden siirtyminen organisaatioihin - Yhteiskunnalliset kustannukset (terveys, tuottavuus, työllisyys)

Kiusaaminen on monimutkainen ilmiö, johon harvoin löytyy vain yhtä selvää tekijää (Hsu 2019, 1704). Työpaikkakiusaamisen akateeminen kirjallisuus on kuitenkin jakanut työpaikkakiusaamisen

taustatekijät kahteen eri luokkaan. Ensimmäinen käsittelee työympäristöön liittyviä näkökulmia ja toinen yksilöllisiä näkökulmia ja tekijöitä. (Gupta ym. 2020, 278.)

Tärkeimpinä tekijöinä työpaikkakiusaamisen synnyttämiseksi pidetään työympäristön puutteita kuten työn suunnittelun ja johtamisen heikkolaatuisuutta. Voidaan todeta, että työpaikkakiusaaminen on seurausta organisaation tiimikulttuurista, työn suunnittelusta, organisaatiokulttuurista, henkilöstön välisistä ihmissuhteista sekä vallitsevasta sosiaalisesta ympäristöstä. Kiusaamistapausten lisääntyminen voi selittää oletuksen huonosta johtajuudesta ja tutkimuksissa onkin havaittu kiusaamisen ja autoritaarisen johtamiskulttuurin välillä olevan yhteyksiä. Tällaiset autoritääriset ja tyrannimaiset johtajat antavat rangaistuksia alaisilleen mielivaltaisesti ilman perusteluja. (Gupta ym. 2020, 278.) Korkean valtaetäisyyden ja matala epävarmuuden välttäminen organisaatiokulttuureissa ennustavat työpaikoilla syntyvää työpaikkakiusaamista. On myös havaittu, että paternalistinen johtajuuden kulttuuri voi enteillä työpaikkakiusaamista. (Agbaje ym. 2021, 3.)

Työpaikkakiusaamisen todennäköisyyteen vaikuttaa myös organisaation hierarkkisuus, muodollisuus sekä ympäristön vaikutukset. Hierarkkiset organisaatiot ovat todennäköisemmin alttiita synnyttämään työpaikkakiusaamista ja organisaatioiden heimo- ja adhokratiakulttuuri ruokkii todennäköisemmin vähemmän työpaikkakiusaamista. On mielenkiintoista, että heikko sosiaalinen kulttuuri ja keskittynyt vallanjako voidaan katsoa olevan työpaikkakiusaamisen syitä, eikä seurauksia. (Gupta ym. 2020, 278.)

Myös ristiriitaiset tavoitteet, mahdollisuuksien puuttuminen ja heikko uusien työntekijöiden perehdyttäminen altistavat organisaatiota työpaikkakiusaamiselle (Haarala 2020, 13). Heikko tiedonkulku ja epäselvyydet liittyen vastuisiin ja työn tekemiseen voivat olla taustatekijöitä työpaikkakiusaamiselle. Lisäksi organisaatioiden nopeat muutokset ja organisaation yksiköiden välinen kilpailu altistavat työympäristöä kiusaamiselle. Johtamiskulttuurin heikkoudet, kuten epäasiallisen käytöksen salliminen tai se, ettei epäasiallista käytöstä tunnusteta. (Työterveyslaitos 2024b.) Einarsen ym. (2018, 553) mukaan organisaatiossa ilmaantuvat ihmissuhde konfliktit voivat enteillä työpaikkakiusaamista, silloin kun konfliktien selvittäminen ja käsittely hoidetaan heikosti. Ihmissuhde konfliktit voivat olla yksittäisiä tapauksia, jotka lopulta edistävät organisaation pyrkimyksiä, mutta pahimmillaan ne voivat myös eskaloitua työpaikkakiusaamiseksi.

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneilla uhreilla ei ole tiettyä yleistä tunnistettavaa ominaisuutta, joka enteilee mahdollisuutta työpaikkakiusaamiselle. Kuitenkin työpaikkakiusaamisen uhriksi voi joutua joku henkilö, joka poikkeaa jollain tavalla muusta henkilöstöstä. Erilaisuuksia voivat olla esimerkiksi ikä tai koulutustausta. (Työterveyslaitos 2024b.) Myös erilaiset persoonallisuus-

den piirteet ja käyttäytyminen voivat altistaa henkilö joutumaan työpaikkakiusaamisen uhriksi (Sheehy-Skeffington 2015, 1100). Tällaisia käyttäytymisiä voivat olla esimerkiksi tavanomaisten sosiaalisten normien rikkominen ja henkilön tapa korostaa itseään (Haarala 2020, 14).

Työpaikkakiusaajat saattavat yrittää kohottaa itsetuntoaan kiusaamalla. Heillä saattaa myös olla puutteita omien tunteiden säätelyssä ja sosiaalisessa pätevyudessa, mikä ajaa heitä kiusaamaan muita. (Sheehy-Skeffington 2015, 1100.) Ostrakismin eli sosiaalisen syrjinnän taustalla voi olla yksilöiden tarve tuntea kuuluvansa joukkoon (Xia ym. 2019, 354).

Kempin (2014, 366) esittää toisen näkökulman kiusaajien sosiaalisesta kompetenssista. Tutkimuksien mukaan kiusaajat eivät välttämättä ole sosiaalisesti puutteellisia, vaan päinvastoin he pyrkivät hyödyntämään omia sosiaalisia kykyjään edistääkseen pyrkimyksiään työpaikalla kiusaamisen muodoissa. Sheehy-Skeffingtonin (2015, 1100) mukaan tutkimuksessa ei ole käsitelty laajasti sitä, kuinka kiusaamista on mahdollista käyttää saavuttamaan strategisia tai jopa poliittisia tavoitteita. Työpaikkakiusaajat voivat yrittää edistää omia ja oman ryhmänsä asemaa ja tavoitteita muiden organisaation toimijoiden ja ryhmien kustannuksella sabotoimalla muiden työskentelyä.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan kiusaajat olivat profiililtaan johtajien suuresti arvostamia sosiaalisesti taitavia sekä työssään erinomaisesti suoriutuvia työntekijöitä. Lisäksi muut tutkimukset ovat todenneet kiusaajien omaavan psykopaattisia piirteitä, joilla on jopa geneettisiä taipumuksia toimia aggressiivisesti. Tällaiset työntekijät eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja kadehtivat muita työntekijöitä. (Kemp 2014, 366.)

Vaikka työpaikkakiusaamista tarkastellaan usein heikentyneiden organisaation toiminnan tulosten ja yksilöllisten ja institutionaalisten syiden näkökulmasta, voidaan sen katsoa olevan lähtöistä myös organisaation ulkopuolisen yhteiskunnan tekijöistä. Työpaikkakiusaamisella on myös yhteiskunnallisia seurauksia. (Sheehy-Skeffington 2015, 1100.)

Yhteiskunnassa vallitsee merkittävä epätasa-arvo sekä polarisaatio, jotka voivat osaltaan olla taustoitavia syitä työpaikkakiusaamiselle. Epätasa-arvo on usein ryhmäluonteista yhteiskunnissa ja ihmisten työpaikoille tuomat erilaiset korostuneet sosiaaliset identiteetit muokkaavat henkilöstön vuorovaikutusta siten, että syntyy kiusaamiseen liittyviä haitallisia käytösmalleja. Näitä ovat esimerkiksi epäkohteliaisuus, pilkkaaminen ja heikko kohtelu. Myös ryhmäidentiteettiin perustuva työpaikkakiusaamisen uhrien sosiaalinen eristäminen on esimerkki tällaisesta haitallisesta käytösmallista. Tämä työpaikkakiusaamisen teoria on linjassa sosiologian ja sosiaalipsykologian teorioiden

kanssa, jotka korostavat hierarkkisten sosiaalisten koalitioiden taistelun olevan sosiaalisen elämän määrittävä piirre. (Sheehy-Skeffington 2015, 1101.)

Sosiaalisen dominanssin teoria esittää, miten epätasa-arvoiset asemat erilaisten sosiaalisten ryhmien välillä syntyvät ja kuinka ne pysyvät hengissä. Epätasa-arvoa säilytetään yksilöiden, ideologioiden sekä instituutioiden tasoilla. Institutionaalisella tasolla esimerkiksi syrjintä rodun tai etnisen taustan vuoksi kehystetään sosiaalisen dominanssin prosesseihin, joiden tavoitteena on säilyttää valta ja varallisuus korkeamman statuksen ryhmien sisällä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa valtaa pyritään pitämään valkoihoisten ja varakkaiden ihmisten käsissä. On havaittu, että useat instituutiot ylläpitävät ryhmäperusteista sortoa, ei vain tietyt instituutiot kuten Yhdysvaltain poliisi afroamerikkalaisia kansalaisia kohtaan. Yhteiskunnan sisällä toimivien epätasa-arvoisten ryhmien väliset erot ja epäoikeudenmukaisuudet säilyvät ja siirtyvät myös organisaatioiden elämään. (Sheehy-Skeffington 2015, 1101.)

Konfliktiteorioiden mukaan organisaatiot ovat ympäristöjä, joissa erilaiset ryhmät kamppailevat vallasta ja rajallisista resursseista. Synnynnäistä epätasa-arvoa kiusaamiseen hyödyntävät ryhmät valitsevat toisen ryhmän ulkoisesti tunnistettavan ominaisuuden kuten kielen, uskonnon tai asuinpaikan tekosyyksi sosiaaliselle syrjimiselle erottaakseen tämän ryhmän kilpailusta. Samaa tapahtuu myös organisaatioiden sisällä, esimerkiksi siten, että ryhmät pyrkivät haalimaan itselleen etuja ja mahdollisuuksia esimerkiksi muokkaamalla organisaation sääntöjä. (Sheehy-Skeffington 2015, 1101.)

Yhteiskunnallinen epätasa-arvo on merkittävä tekijä organisaatioiden johtamiskulttuurin ja organisaatiokulttuurin muodostajana. Epätasa-arvo ja ryhmien väliset ristiriidat synnyttävät ilmiön, jota kutsutaan epäsymmetriseksi ryhmien väliseksi kiusaamiseksi. Epäsymmetrinen ryhmien välinen kiusaaminen kohdistuu nimenomaisesti matalan statuksen ryhmiin, jotta heidän alistaminen yhteiskunnassa jatkuu entiseen tapaan. Tällaista syrjintää voi olla esimerkiksi toisten ryhmien suosiminen ja toisten ryhmien huomiotta jättäminen. (Sheehy-Skeffington 2015, 1101–1102.)

Huomautuksena kuitenkin, että epäsymmetrinen ryhmien välinen kiusaaminen ei tarkoita samaa kuin syrjintä. Syrjinnän kriteerinä on, että henkilön mahdollisuuksia evätään suoraan sosiaalisen identiteetin perusteella ja kiusaaminen tuottaa uhrille psykologista haittaa, joka saa hänet toimimaan kiusaajaa hyödyttävällä tavalla. Lisäksi syrjintä on usein organisaatiotasolta ylhäältä alaspäin suuntautuvaa, kun taas kiusaaminen voi tapahtua myös työntekijöiden välillä ja se liittyy vahvemmin yhteiskunnalliseen epätasa-arvoon, ei organisaation sisäisiin rakenteisiin. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102.)

Kiusaamista on haastavampaa torjua ja hallita, koska siinä korostuvat ihmisten henkilökohtainen vuorovaikutus ja päivittäinen toiminta kuten vähemmistöjen kokemuksen ulkopuolisuudesta, kun taas syrjintä näkyy esimerkiksi epätasaisina resursseina. Kiusaaminen voi perustua ennakkoluuloihin ja epätasa-arvoon ja sen vaikutuksia on haastavampi todentaa ja havaita. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102.)

Gonzalez-Navarro ym. (2023, 1) mukaan työpaikoilla ja työelämässä esiintyvä kilpailu ja vertailu ovat kasvaneet sosiaalisten ja taloudellisten haasteiden kasvaessa, esimerkiksi COVID-19 pandemian myötä. Tällaiset työympäristöt luovat tilaa myös kateudelle. Työpaikalla esiintyvä kateus tarkoittaa henkilön taipumusta reagoida ja tuntea negatiivisella tavalla silloin, kun toinen henkilö saavuttaa jonkun tuloksen tai edun, jota kateellinen itse haluaa tai himoitsee. Kateus on epämieluisa tunne siitä, että joku toinen saa tai omistaa jotakin mitä itse haluaisi. (Gonzalez-Navarro ym. 2023, 1.) Sosiaalisella heikentämisellä kateellinen henkilö pyrkii estämään kateuden kohteen saavuttamista tavoitteitaan sekä tahrimaan tämän hyvän maineen ja luodut suhteet. (Hirvonen 2021, 13).

Kateus aiheutuu yksilön kokemasta alemmuuden ja katkeruuden tunteesta, joka syntyy, kun toinen henkilö tai ryhmä saavuttaa jotain. Kateutta syntyy ihmisten tarpeesta kokea arvostusta ja tunnustusta ympäröiviltä ihmisiltä. (Hirvonen 2021, 10.) Vesterisen (2014, 41–42) mukaan kateutta synnyttävät tekijät voivat olla monenlaisia, esimerkiksi ulkonäkö, ystävät, osaaminen, tulotaso ja kyvykkyys voivat olla kateutta aiheuttavia inhimillisiä tekijöitä. Myös heikkolaatuinen johtamiskulttuuri voi ruokkia kateutta. Heikko johtaja kokoaa ympärilleen kompetenssiltaan heikkolaatuisia työntekijöitä, jotta johtaja itse näyttää erittäin kyvykkäältä. Heikkoa johtamista ovat kriittisyys työntekijöitä kohtaan, työkuorman epätasainen jakaminen ja heikko luottamus työympäristössä. Kateutta pidetään halveksittavana ominaisuutena, jonka tuntemisesta tunnetaan häpeää. Se voidaan myös nähdä heikkoutena.

Hirvosen (2021, 12) mukaan kateuden ilmenemisen muotoja ovat esimerkiksi häpäisy, vähättely, mustamaalaaminen, sabotointi ja häirintä. Kateus voi olla myös epäsuoraa esimerkiksi silloin, kun kateellinen henkilö pyrkii välttelemään kateuden kohdetta tai puhuu hänestä selän takana pahaa. Kateutta tunteva henkilö voi myös pyrkiä ylikorostamaan ja liioittelemaan omia saavutuksiaan.

Lisäksi kateelliset henkilöt voivat sabotoida kateuden kohteen mainetta esimerkiksi levittämällä huhuja ja antamalla kollegoille väärää tietoa henkilöstä. Vesterisen (2014, 42) mukaan kateus voi esiintyä työpaikalla perusteettomana kritiikkinä ja toimintojen viivyttelynä sekä tärkeiden tietojen pimittämisenä. Henkilö, joka on kateellinen saattaa vältellä avun ja tuen antamista kateuden kohteelle ja pyrkiä heikentämään tämän asemaa organisaatiossa.

Kateuden laatu on luokiteltu kahteen erilaiseen kateuteen. Pahantahtoinen kateus kattaa perinteisen kateuden määritelmän mukaisen kateuden. Hyväntahtoinen kateus sisältää ajatuksen siitä, että henkilö motivoituu parantamaan omia asetelmiaan havaitessaan olevansa kateellinen. (Gonzalez-Navarro ym. 2023, 1.) Vesterisen (2014, 41–42) mukaan pahantahtoista kateutta kutsutaan mustaksi kateudeksi ja hyväntahtoista valkoiseksi kateudeksi. Mustan kateuden piirteinä on kateuden kohteen sabotointi ja kateellisen tunteet ovat vihamielisiä Valkoinen kateus voi esiintyä myös kannustavana kateutena, jolloin kateellinen henkilö kannustaa kateuden kohdetta saadakseen esimerkiksi koko tiimin tavoitteet saavutettua, vaikka kateellinen ei itse pystyisi samaan tulokseen. (Vesterinen 2014, 42.) Kaikki kateus ei siis automaattisesti ole haitaksi työpaikalla. (Gonzalez-Navarro ym. 2023, 1.)

Kateus syntyy, kun ihminen vertaa itseään johonkin toiseen, jolla on samankaltainen asema esimerkiksi työpaikalla. Kateuden laatu määrittää, alkaako henkilö tehdä toimia saavuttaakseen toisen henkilön tason (hyväntahtoinen kateus) vai alkaako henkilö tahallaan horjuttaa toisen henkilön asemaa (pahantahtoinen kateus). (Gonzalez-Navarro ym. 2023, 1.) Kateutta tunteva henkilö tuntee kateutta samanarvoista kollegaa kohtaan, mutta työpaikkakiusaamisen tapauksessa tekijä on uhria voimakkaampi (Peng & Zhao 2020, 2–3). Tämä määritelmä erottaa työpaikkakiusaamista ja kateus käyttäytymistä, mutta pahantahtoisella kateudella on hyvin vahvat kiusaamisen piirteet. Vesterisen (2014, 42) mukaan kateus voi johtaa vakaviin työpaikkakiusaamisen muotoihin ja tilanteisiin. Kateuskäyttäytyminen on osa työpaikkakiusaamista esimerkiksi juoruilun ja ostrakismin muodoissa (Hirvosen 2021, 12).

Kiusaamisella on vaikutuksia yksilöiden hyvinvointiin, organisaation toimivuuteen ja laajemmin myös yhteiskuntaan. Organisaatiotasolla kiusaaminen voi muuttaa työpaikan toimimattomaksi ympäristöksi, kun hienovaraiset ja tulkinnanvaraiset teot kehittyvät ajan myötä suuremmaksi kiusaamiseksi. Kiusaamisen myrkyttämä työympäristö on toimimaton sekä kiusatuille, kiusaajille sekä kiusaamisen sivustakatsojille. (Kemp 2014, 366.) Työpaikkakiusaamisen aiheuttama yksilön motivaation ja suorituksen lasku aiheuttaa ongelmia koko organisaatiolle. Organisaation tuottavuus laskee, henkilöstön vaihtuvuus kasvaa ja organisaation maine voi kärsiä. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102–1103; Haarala 2020, 14.)

Työpaikkahäirinnän vuoksi yrityksille ja yhteiskunnalle syntyy kustannuksia muun muassa alhaisen tuottavuuden ja menetettyjen työpäivien muodossa (Venetoklis & Kettunen 2016, 371; Liang 2021, 2). Kustannuksia syntyy myös, kun organisaatio joutuu järjestelemään työtehtäviä uudelleen, rekrytoimaan uusia työntekijöitä sekä perehdyttämään heidät osaksi organisaatiota (Haarala 2020, 14).

Kiusaamisen uhreille on tyypillistä, että he saavat työstään heikkoja arvioita, joiden vuoksi heidän mahdollisuutensa saada ylennyksiä heikkenee. Töiden päätyminen altistaa työpaikkakiusaamisen uhrin työttömyyden henkilökohtaisille sekä taloudellisille haasteille. Tällainen alhaisempien sosiaalisen statuksen omaavien ryhmien kiusaaminen edistää kiusaamisen tarkoitusta, edistää eriarvoisuutta ryhmien välillä ja jatkaa sosiaalista eristämistä. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102.)

Einarsen ym. (2018, 552) mukaan kiusaaminen heikentää yksilön työhyvinvointia, koska kiusaamisen viesti on, että uhreja ei arvosteta tai kunnioiteta. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa uhrin työpäntöksen laskuun, madaltuneeseen työtehokkuuteen ja työtyytyväisyyteen (Gupta ym. 2020, 265). Pahimmillaan kiusaaminen johtaa kiusatun erottamiseen tai eroamiseen tai ennenaikaiseen eläköitymiseen (Pääkkölä 2019, 19; Haarala 2020, 12).

Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa uhrille vakavia henkisiä oireita, jotka laskevat elämänlaatua merkittävästi. Henkisiä oireita ovat muun muassa häpeän ja pelon tunteet, itsetunnon lasku ja sosiaalisen kompetenssin heikkeneminen, jotka aiheuttavat työtehon laskemista ja poissaoloja. (Sheehy-Skeffington 2015, 1102; Haarala 2020, 14.) Liang (2021, 2) mukaan kiusaaminen voi aiheuttaa tärinää ja hikoilua sekä vakavia uhkia kiusatun fyysiselle terveydelle kuten univaikeudet ja riski itsemurhaan. Työpaikkakiusaaminen lisää myös työntekijän riskiä sairastumiselle (Hsu 2019, 1704). Aikaisemman tutkimuksen mukaan jopa 75,6% kiusaamisen uhreista kertoo terveydentilansa heikentyneen kiusaamisen seurauksena (Liang 2021, 2). Kun kiusaamisen uhri ei pysty käsittelemään tapahtunutta ja jatkuva vahva emotionaalinen reaktio voi synnyttää jatkuvan uupumuksen. Emotionaalinen uupumus on seurausta liian suurista vaatimuksista ja haasteista, jotka aiheuttavat kroonista emotionaalista ja fyysistä voimien ehtymistä. Mitä voimakkaampi emotionaalinen uupumus on, sitä enemmän haittaa siitä on fyysiselle terveydelle. (Liang 2021, 2.)

Kempin (2014, 366) mukaan kiusaamisen seurauksena syntyvä uhrin kokemus ahdistus liittyy nimenomaisesti uhrin kokemukseen kiusatuksi joutumisesta, eikä erityisesti kiusaamiskäyttäytymisestä. Lisääntyvä ahdistus myös ennusti kiusaamisen lisääntymistä ja ajan myötä uhrin tuntevat itsensä avuttomaksi epäreilussa maailmassa. Haaralan (2020, 14) mukaan kiusaamisen vaikutukset ulottuvat kiusatun elämässä myös työn ulkopuolelle vaikuttaen esimerkiksi ihmissuhteisiin. Työpaikkakiusaamisen vaikutukset ulottuvat myös sivustakatsojiin, jotka oireilevat enemmän verrattuna sellaisiin työpaikkoihin, joissa ei esiinny työpaikkakiusaamista.

Kempin (2014, 366) mukaan kiusaamisen pitkäaikaisen kiusaamisen vaikutukset ovat uhrille haitallisempia kuin yksi yksittäinen vihamielinen kiusaamisen teko. Pitkäaikainen työpaikkahäirintä voi laukaista uhrille traumaperäisen stressihäiriön (Björkqvist ym. 1994, 173–174). Traumaperäinen

stressihäiriö (PTSD) on vakava ahdistuneisuushäiriö, jossa henkilö joutuu altistumaan stressaaville olosuhteille. Traumaperäiseen stressihäiriöön liittyy yliherkkyyttä, kuten unettomuutta sekä ahdistuneisuutta, stressaavien tilanteiden kokemista uudestaan esimerkiksi unissa tai ajatuksissa ja asioiden välttämistä ja jopa kieltämistä. Traumaperäisen stressihäiriön voi aiheuttaa traumaattinen kokemus, kuten fyysinen tai henkinen väkivalta. Työpaikkakiusaamista kokeneiden työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että PTSD oireet olivat selvästi korkeammat työpaikkakiusaamista kokeneilla henkilöillä verrattuna muihin vastaajiin, jotka eivät olleet joutuneet kiusaamisen uhreiksi. (Spence Lashinger & Nosko 2015, 254.)

2.5 Ennaltaehkäisy ja puuttuminen

Työpaikkakiusaaminen heikentää uhrien psyykkistä sekä fyysistä terveyttä ja aiheuttaa heikkoa sitoutumista ja työhön ja työpaikkaan. Lisäksi työpaikkakiusaaminen voi aiheuttaa organisaatiolle taloudellisia haasteita esimerkiksi suuren vaihtuvuuden, poissaolojen kasvun, tuottavuuden laskun, oikeudenkäyntien ja huonon julkisuuskuvan muodoissa. Nämä tekijät motivoivat organisaatiota ehkäisemään työpaikkakiusaamista työpaikalla. (Salin ym. 2020, 2624.) Työpaikkakiusaamisen lopettaminen voi kuitenkin olla haastava ja pitkäkin prosessi, kun se on kerran päässyt organisaatiossa alkamaan (Johnson 2015, 2385).

Primaariset interventiot tarkoittavat toimia, jotka pyrkivät vähentämään kiusaamisen riskejä. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työympäristön suunnittelu uudelleen, johtajien koulutukset, konfliktin hallintajärjestelmät, yleinen tietoisuuden lisääminen sekä käytännöt, jotka ohjaavat toimimaan kiusaamisen vastaisesti. (Salin ym. 2020, 2624–2625.) Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että organisaatiot saattavat tahattomasti palkita kiusaajia ylentämällä heitä tai sallimalla kiusaamiskäyttäytymisen osana epävirallisen organisaation vallankäyttöä. Tämä osoittaa, että kiusaamista ehkäisevät toimenpiteet voivat olla tehokkaampia kiusaamisen kitkemiseen kuin kiusaamisen jälkeen tapahtuvat toimenpiteet, eli niin sanotut kurinpitotoimet. (Johnson 2015, 2385.)

Konfliktien hallinta järjestelmät pyrkivät estämään sen, että työpaikalla syntyvät ihmisten väliset ristiriidat ja konfliktit eivät eskaloituisi työpaikkakiusaamiseksi. Useat riskitekijät tutkimukset ovat osoittaneet, että johtamistyylillä voi olla työpaikkakiusaamiselle altistava tekijä, joten johtamiskoulutuksilla pyritään vaikuttamaan johdon normeihin ja odotuksiin, jotka osaltaan vaikuttavat organisaation alttiuteen ajautua työpaikkakiusaamiskäyttäytymisiin. (Salin ym. 2020, 2625.) Tällaisia järjestelmiä kutsutaan myös antikiusaamispolitiikoiksi tai kiusaamisen vastaisiksi ohjeiksi. Nämä järjestelmät tukevat HR-ammattilaisten työtä työpaikkakiusaamista vastaan antamalla selkeät ohjeet, kuinka kiusaamistilanteissa tulee toimia. Antikiusaamispolitiikan tulisi sisältää työpaikkakiusaami-

sen määritelmän, organisaation yhteiset arvot ja tavat toimia, kiusaamisen ehkäisytoimenpiteet ja esimerkkejä kiusaamistilanteista. Lisäksi ohjeissa tulisi olla selkeä ilmaus kiusaamisen nollatoleranssille sekä ohjeita kiusaamisen urheille, kiusaajalle sekä sivustakatsojalle. (Sahar & Omran 2020, 37.)

Työterveyslaitoksen (2024a) mukaan ohjeessa tulisi olla myös esimerkkejä siitä, millainen on hyvää ja toivottavaa käytöstä työpaikalla. Ohjeessa tulee olla selkeä kerronta johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden vastuut kiusaamiseen ehkäisyyn ja puuttumiseen liittyen. Ohjeistuksessa tulee käydä ilmi kiusaamiseen liittyvä lainsäädäntö ja kiusaamisesta aiheutuvat mahdolliset seuraukset. Lisäksi työpaikkakiusaamisen raportointia varten kiusaamisen vastaisen ohjeen tulisi sisältää ilmoituslomakkeen, jonka kautta on mahdollista raportoida havaitusta kiusaamistilanteista ja tapauksista sekä listan tukitahoista ja niiden rooleista työpaikkakiusaamisen ilmetessä. Tukitahoja voivat olla esimerkiksi organisaation johto, työsuojeluhenkilöstö, luottamushenkilöt, HR-ammattilaiset, työsuojeluviranomaiset, työterveyshuolto sekä ammattiliitot. Antikiusaamispolitiikan puuttuminen voi antaa kiusaajille viestin siitä, että heidän toimintansa on organisaatiossa hyväksyttävää. Kuitenkin olemassa oleva antikiusaamispolitiikka voi jäädä tehottomaksi, jos siitä ei viestitä asianmukaisesti koko organisaation toimijoille ja se jätetään huomiotta esimerkiksi koulutustilanteissa. (Sahar & Omran 2020, 37.)

Kiusaamisen vastaiset politiikat ovat osoittautuneet tutkimuksissa edistävät ymmärrystä työpaikkakiusaamisesta työpaikoilla. Kuitenkin näissä tutkimuksissa huomio on ollut raportoituissa kiusaamistapauksissa ja ne ovat toimineet tutkimuksen mittarina. Tämä lähestymistapa ei siis ota huomioon raportoimattomia kiusaamistapauksia lainkaan. (Sahar & Omran 2020, 38.) Lisäksi organisaatiot saattavat myös hyödyntää kiusaamispolitiikoita vasta kiusaamisen alettua organisaation sisällä, eikä niin, että kiusaamispolitiikka olisi luotu ennaltaehkäiseväksi metodiksi (Cowan 2011, 309).

Kirjallisuus korostaa, että kiusaamisen vastaiset koulutukset ovat tärkeitä koko organisaation toimijoille. Kiusaamisen asenteiden ymmärtäminen ja muokkaaminen vaatii syvällistä oppimista. Työpaikkakiusaamiseen liittyviä koulutuksia tulisi järjestää erilaisille ryhmille kuten johtajille sekä sivustakatsojille eri näkökulmista, jotta kaikki eri näkökulmat ja tahot ovat otettu huomioon kiusaamisen vastaisessa työssä. (Sahar & Omran 2020, 38.) Lisäksi organisaatio voi järjestää henkilöstölle kyselyitä siitä, kuinka yleistä kiusaaminen heidän mielestään on. Myös epäviralliset sekä viralliset keskustelut henkilöstön kanssa kiusaamisen ehkäisytoimenpiteiden toimivuudesta ja mittaamisesta ovat yksi keino kehittää organisaation kiusaamispolitiikoita. (Cowan 2011, 309).

Kiusaamisen ehkäisyn vastaisessa työssä kontekstin merkitys on otettava huomioon kaikessa toiminnassa. Jos kiusaamispolitiikka on kopioitu toiselta organisaatiolta pohtimatta organisaation omaa kontekstia, sen vaikutus voi jäädä vähäiseksi. Kiusaamispolitiikan kopiointi ilman muokkauksia oman organisaation tarpeita vastaavaksi voi jättää politiikan liian yleisluontoiseksi, jolloin henkilöstö ei saavuta vahvaa sitoutumista politiikan noudattamiseen. (Cowan 2011, 309.) Myös erilaisten kulttuurien välillä voi olla eroavaisuuksia tehokkaiden kiusaamisen ehkäisyn keinoissa; Esimerkiksi kollektiivisissa kulttuureissa kuten Japanissa, Kiinassa, Taiwanissa ja Koreassa työpaikalla syntyvien positiivisten vuorovaikutusten ja työpaikkaystävyysuhteiden muodostuminen voi toimia työpaikkakiusaamista ehkäisevänä keinona paremmin kuin ei-kollektiivisissa kulttuureissa. (Hsu ym. 2019, 1703). Myös erilaisten kiusaamismuotojen ennaltaehkäisy voi tarvita erilaisia toimia. Chan ym. (2025, 1) mukaan kyberkiusaamisen ehkäisyyn tarvittavat työkalut ovat yhä puutteellisia.

Sekundaariset interventiot tarkoittavat toimia, joita suoritetaan silloin, kun primaariset toiminnot ovat epäonnistuneet ja työpaikkakiusaamista on päässyt syntymään. Sekundaariset interventiot voidaan luokitella virallisiin ja epävirallisiin lähestymistapoihin. Epäviralliset lähestymistavat tarkoittavat keinoja, joita käytetään ensisijaisesti työpaikkakiusaamisen ilmettyä, kuten yksittäisen tekijän kanssa keskustelua sekä tiimin kanssa keskustelua sovun löytämiseksi. (Salin ym. 2020, 2626.) Myös työntekijöiden rooli työpaikkakiusaamistilanteissa on tärkeä. Työntekijöiden tulisi puuttua havaittuun kiusaamiseen ja ottaa se puheeksi. (Työterveyslaitos 2024d.)

Virallisia keinoja ovat henkilöstöhallinnon suorittama virallinen työpaikkakiusaamiseen liittyvä tutkinta, joka voi johtaa kurinpidollisiin toimiin kuten kirjallisiin varoituksiin tai jopa erottamiseen. Virallisten toimenpiteiden on havaittu olevan harvinaisia keinoja työpaikkakiusaamisen ilmetessä, mutta ne voivat kuitenkin olla vahvoja keinoja onnistuessaan. (Salin ym. 2020, 2626.) Työterveyslaitoksen (2024d) mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun sekä terveydelle haitalliseen häirintään. Työturvallisuuslaki käsittelee työnantajan velvollisuutta ryhtyä toimiin työpaikkakiusaamisen poistamiseksi. Esihenkilön suositellaan aloittavan selvityksen epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi noin kahden viikon kuluessa tiedon saamisesta.

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että kiusaamisen uhrit etsivät tukea kokemuksiinsa ensisijaisesti kollegoilta. Kiusaamistapauksen käsittely siirtyy henkilöstöhallinnon ammattilaisille siinä vaiheessa, kun uhri pyytää apua organisaatiolta. (Fox & Cowan 2015, 117.) Cowan (2011, 308) mukaan HR-ammattilaisten rooli kiusaamisen ehkäisyssä ja siihen puuttumisessa on siis merkittävä. Heidän tehtävänä on selvittää kiusaamistilanteita, valvoa organisaation määrittämien kiusaamisen vastaisten toimien toimimista sekä auttaa uhria tekemään ilmoituksen tapahtuneesta kiusaamisesta.

Kun HR-ammattilaiset tutkivat ja tunnistavat kiusaamistapauksia, he pyrkivät tunnistamaan toiminnan tahallisuutta. Kun kiusattu yksilö kertoo näkökulmansa tapahtumien kulusta ja kiusaajan toiminnasta, voi käsitys olla yksipuolinen ja osoittautua jopa väärinkäsitykseksi. HR-ammattilaiset pyrkivät saamaan ulkopuolisen tahon näkökulman tapahtumien kulusta vahvistamaan uhrin kertoman tarinan tapahtumista. HR-ammattilaiset validioivat uhrilta tulleen valituksen ja pyrkivät tarjoamaan omaa osaamistaan kiusaamisen määrittelyyn ja arviointiin. (Fox & Cowan 2015, 118.)

HR-ammattilaisten usein omaksuma rooli on totuuden selvittäjänä. Tämä tarkoittaa, että HR-ammattilaiset pyrkivät kuulemaan tapahtumien kulkua usean osapuolen näkökulmista. HR-ammattilaiset kuulevat kiusatun näkökulman, kiusaajan näkökulman, mutta myös sivustakatsojan näkökulman. HR-ammattilaiset toimivat näin saadakseen selville totuuden jokaisen näkökulman yhteen parsitusta kokonaisuudesta, koska usein jokainen kertoo tarinan itseään puolustaen. (Fox & Cowan 2015, 119.)

Jos organisaatiolla ei ole käytössään kiusaamisen vastaista politiikkaa, on HR-ammattilaisten tekemä työ kiusaamisen kitkemiseksi ja selvittämiseksi on rajallista (Cowan 2011, 308). Lisäksi HR-ammattilaiset kohtaavat jopa ylivoimaisia haasteita kiusaamistapausten selvittämisessä silloin, kun kiusaajana toimi huippusuorittaja tai johtohenkilö (Fox & Cowan 2015, 119). Kempin (2014, 366) mukaan kiusaajat ovat usein johtajien silmissä korkeasti arvostettuja työntekijöitä. Kun kiusaajista tehdään valituksia henkilöstöhallinnolle, he pyrkivät suojelemaan kiusaajaa ja raportoituja kiusaamistapauksia ei viedä loppuun. Tämä hankaloittaa työpaikkakiusaamisen kitkemistä työpaikalta.

Työpaikkakiusaamisen selvittelyprosessissa on tärkeää, että esihenkilö pysyy tilanteessa avoimena ilman ennakkokäsityksiä tilanteeseen liittyen. Prosessin tulee olla tasapuolinen ja oikeudenmukainen ja asia käsitellään asianosaisten kanssa. Tilanteen käsittely anonyymisti ei ole mahdollista. (Työterveyslaitos 2024d.) Vaikka sovittelu nähdään ensisijaisena toimenpiteenä kiusaamistilanteiden selvittelylle, ei se välttämättä ole paras keino, koska kiusaaminen ei ole kahden tasavertaisen henkilön konflikti. Kiusaamistilanteissa taustalla vallitsee valtaepätasapaino ja sovittelu menetelmänä ei tue uhrin kaipaamaa oikeudenmukaisuutta eikä sovittelu korjaa menneitä kokemuksia tai aiheutettua haittaa. (Kemp 2014, 366.)

Työpaikkakiusaamisen jälkiselvittelyn pohjaksi on ehdotettu menetelmää, joka perustuu tarpeisiin ja intresseihin. Prosessissa kiusaamisen uhrin osallistuvat ratkaisuprosessin valintaan. Tämän tarkoituksena on vahvistaa kiusatun hallinnan ja voimaantumisen tunteen, joka on mahdollisesti heikentynyt kiusaamisen seurauksena. Tarpeiden ja intressien menetelmä voi olla myös kustannustehok-

kaampi ratkaisu organisaatiolle. Toisena ehdotuksena on prosessi, jossa korostetaan restoratiivista oikeudenmukaisuutta, eli sekä uhrin, että kiusaajan oikeudenmukaisuutta. (Kemp 2014, 367.)

Tertiääriset interventiokeinot koskevat neuvontaa, jälkihoitoa ja kuntoutusta työpaikkakiusaamista-pauksen jälkeen. Näiden toimien tarkoituksena on vähentää mahdollisia vahinkoja ja parantaa työpaikkakiusaamisesta aiheutuneita seurauksia. Usein tertiääriset interventiot tapahtuvat organisaation ulkopuolella muiden tahojen avulla, kuten esimerkiksi työntekijän kuntoutus ja jälkihoito työterveyspalveluiden kautta. (Salin ym. 2020, 2626.) Esihenkilön tulee tarvittaessa ohjata kiusaamisen uhri työterveyshuollon piiriin saadakseen tarvittavaa tukea kokemansa käsittelyyn. Huomionarvoista on, että myös kiusaamisesta syytetty työntekijä voi tarvita tukea hyvinvointinsa edistämiseksi tapahtuneen jälkeen. (Työterveyslaitos 2024d.)

Myös koko yhteiskunnan rakenteiden ja toimintojen tulisi tukea kiusaamisen, häirinnän, syrjinnän ja väkivallan vastaista työtä. Oikeusministeriö (2018, 1) mukaan Suomi on sitoutunut yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kautta. Valvontaelimet ovat antaneet Suomelle häirinnän poistamiseen liittyviä ohjeistuksia.

Oikeusministeriö (2018, 10) mukaan viranomaisten ja päättäjien tulee tunnistaa oma vaikutusvaltansa ja pidettävä huolta siitä, etteivät levitä viestimisessään häirintää tai vihapuhetta. Syrjinnän ja häirinnän vastainen opetus tulisi olla osana opettajien työtä varhaiskasvatuksesta ammatilliseen opetukseen asti. Häirintään liittyvää lainsäädäntöä tulee arvioida ja kehittää tarpeen mukaan jatkuvasti. Internetin palveluntarjoajien ja keskustelualustojen tulisi puuttua alustoilla käytävään keskusteluun ja kommentointiin ja tarvittaessa raportoida epäasiallisuuksista poliisille. Internetissä tulisi olla lisää kanavia, joiden avulla on mahdollisuus ilmoittaa havaitsemastaan häirinnästä turvallisesti. Myös jokaisella yksilöllä on vastuu puuttua havaitsemaansa häirintään ja kynnyks ja toimintavalmius häirintään puuttumiselle tulisi olla matala.

3 Tutkielman menetelmälliset valinnat

3.1 Zilleniaalit tutkielman kontekstina

Tutkijat ja kuluttaja-asiantuntijat ovat tunnistaneet kahden nuoren sukupolven, milleniaalien ja Gen Z-sukupolven väliltä uuden sukupolven, joka on näiden kahden sukupolven välissä: zilleniaalit. Väitetään, että zilleniaalit omaavat omanlaisen ainutlaatuisen kulttuurin ja ovat siksi oma mikrosukupolvi. (Kaufman 2025.) Milleniaaleiksi (y-sukupolvi) kutsutaan vuosina 1981–1996 syntyneitä ihmisiä ja vuosien 1997–2012 välillä syntyneet ihmiset kuuluvat z-sukupolveen. Zilleniaaleiksi kutsutaan näiden kahden sukupolven yhdistelmää, ihmisiä, jotka ovat syntyneet milleniaalien ja z-sukupolven rajalla. Zilleniaaleiksi lasketaan noin vuosien 1992–2002 välillä syntyneet nuoret aikuiset, mutta rajanveto ei ole tarkka (Ward 2023.) Yhtenä määrittävänä tekijänä pidetään sitä, millä tavoin henkilö muistaa syyskuun yhdennentoista päivän terrori-iskut. Milleniaalit olivat tuolloin jo tarpeeksi vanhoja ymmärtämään mitä tapahtui, Gen Z-sukupolven edustajat eivät välttämättä olleet edes syntyneet, kun taas zilleniaalit voivat muistavat tapahtumat vain hämärästi ollessaan lapsia. (Lansom 2021.) Tämäkään jaottelu ei ole täysin aukoton, koska esimerkiksi 1992-2002 jaottelussa vuonna 2002 syntyneet eivät myöskään ole syntyneet tuohon aikaan. Tämä kuitenkin kuvaa hyvin zilleniaalien luonnetta kahden sukupolven väliinputoajina ja siinä, että he eivät oikeastaan kuulu täysin kumpaankaan näistä kategorioista täysin. Gen Z-sukupolven edustajat voivat pitää zilleniaaleja vanhanaikaisina ja milleniaalit näkevät heidät Gen Z-henkisinä, joten he saattavat jäädä esimerkiksi mediassa huomiotta ja heitä voidaan ymmärtää väärin. (Paul 2025.) Tutkimuskirjallisuudesta löytyy tällä hetkellä vain vähän tietoa zilleniaalien olemassaolosta. Zilleniaalien mikrosukupolven tunnistaminen ja tunnustaminen on siis vielä toistaiseksi alkuvaiheessa.

Zilleniaalit ovat joutuneet kohtaamaan elämänsä aikana merkittäviä maailman mullistuksia, kuten Covid-19 pandemian, jonka vuoksi he ovat menettäneet useita sosiaalisia virstanpylväitä esimerkiksi korkeakouluopinnoissaan. (Ward 2023). Myös teknologian kehitys on ollut zilleniaalien elämän aikana hurjaa. He ovat viettäneet lapsuutensa simpukkapuhelimien ja pöytätietokoneiden äärellä, kun taas nopeasti siirryttäessä teini-ikään heillä olikin käytössään jo älypuhelimet ja sosiaalinen media. (Lansom 2021.) Sukupolven määrittely tapahtuu syntymävuosien lisäksi myös sukupolven kulttuurin, kuten aikakauden musiikin, muodin ja median perusteella. Zilleniaalien suosikkeja olivat lapsuudessa muun muassa ohjelmat kuten Hannah Montana ja Suite Life of Zack & Cody. (Kaufman 2025.) Mikrosukupolvena zilleniaalit ovat kasvaneet teknologian parissa, mutta eivät samaistu z-sukupolven TikTok trendeihin, mutta eivät myöskään milleniaaleille tuttuun MySpace sivustoon. Milleniaalit olivat digitaalisia pioneereja ja z-sukupolvi ei muista maailmaa ilman näyttö-

päätteitä, zilleniaalit tippuvat tässä luokittelussa näiden kahden sukupolven väliin. Zilleniaalit pysyvät samaistumaan milleniaalien ja z-sukupolven asioihin osittain, mutta osittain he eivät tunne olevansa kumpaakaan kategoriaa. (Ward 2023.)

Vaikka zilleniaalit eivät pysty tuntemaan kuuluvansa kumpaankaan, milleniaalien, eikä z-sukupolven joukkoon, on heidän asemassaan väliinputoajina kahden sukupolven välillä merkittäviä vaikutuksia nykypäivän maailman ymmärtämiselle. (Ward 2023.) Zilleniaalien erilaisuus kahden sukupolven rajalla voivat näkyä myös työelämässä. Heillä voi olla haasteita löytää paikkaansa työyhteisössä, koska he ovat liian nuoria ollakseen vielä vakavasti otettavia, mutta myös samanaikaisesti liian vanhoja ollakseen uusia raikkaita tuulahduksia. Zilleniaalit voivat kokea ikäsyrjintää, koska heitä arvioidaan epäselkeän sukupolvi-identiteetin kautta maailmassa, jossa sukupolvirajat ovat kirstuneet esimerkiksi sosiaalisen median vaikutuksesta. (Paul 2025.) Toisaalta, koska zilleniaalit ovat tietoisia molempien, milleniaalien ja z-sukupolven asioista ja heidän tavoistaan toimia, se voi auttaa heitä esimerkiksi työelämässä ymmärtämään muita ihmisiä paremmin. (Ward 2023.)

Zilleniaalien kokemaa sukupolviin kuulumattomuuden tuomaa ahdistusta helpottamaan Sabrina Grimaldi on perustanut Zillennial Zine verkkosivuston, jonka sisältö on kohdistettu erityisesti zilleniaaleille, jotta he voivat tuntea kuuluvansa johonkin joukkoon ja jakaa yhteistä sukupolvikokemusta. (Kaufman 2025.) Tämä osoittaa, että ainakin zilleniaalit itse kokevat olevansa uusi mikrosukupolvi ja oma ryhmänsä, jolla on omanlainen kulttuuri. Tämä korostaa tarvetta tutkia zilleniaaleja ja heidän uniikkeja piirteitään ja identiteettiä, jotta voimme paremmin ja syvemmin ymmärtää zilleniaalien roolia yhteiskunnassa sekä työelämän konteksteissa.

Reflectdigitalin (2024) mukaan zilleniaalit ovat arkipäivän asioissa riippuvaisia digitaalisista teknologioista. Zilleniaalit arvostavat tehokkuutta ja käytännöllisyyttä ja pyrkivätkin hoitamaan kaikki asiat digitaalisesti, jos se vain on mahdollista. Zilleniaalit eivät tahdo hukata aikaa asioiden hoitamiseen ilman digitaalisia apuvälineitä, koska perinteinen tapa on hitaampaa ja vaivalloisempaa. Tässä tutkielmassa on tärkeää huomioida etenkin zilleniaalien rooli teknologian käyttäjinä ja työn murroksen aikakaudella toimijoina ja se, miten nämä tekijät voivat vaikuttaa heidän käsitykseensä esimerkiksi Internetissä tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta.

Fawcett Societyn tutkimuksen mukaan nuoret ovat avoimempia puhumaan epäasiallisesta käytöksestä #MeToo-liikkeen myötä. Tutkimuksen mukaan asenteet seksuaalista häirintää kohtaan ovat muuttuneet kaikissa ikäryhmissä, mutta vahvimmin nuorten aikuisten keskuudessa. Tutkimuksen mukaan yli puolet 18–34-vuotiaista nuorista aikuisista ovat valmiita puuttumaan seksuaaliseen häirintään. (Oppenheim 2018.) On mielenkiintoista tutkia voisiko sama ilmiö olla havaittavissa myös

työpaikkakiusaamisen kontekstissa. Ovatko nuoret avoimempia puhumaan ja puuttumaan työpaikkakiusaamiseen tai tunnistavatko he erilaisia kiusaamisen muotoja kuin muut vanhemmat ikäryhmät.

Zilleniaalit ovat myös erittäin arvo-ohjautuneita. Zilleniaalit valitsevat ystävikseen samanhenkisiä ja samat arvot jakavia ihmisiä ja kuluttajina he suosivat sellaisten brändien sisältöjä, joiden uskomukset sekä arvot kohtaavat heidän omat näkemyksensä. Zilleniaalit ilmaisevat omia arvojaan kulutus päätöksillä ja ovat valmiita maksamaan enemmän, jotta voivat siten kertoa omista arvoistaan ja tavastaan elää. Zilleniaali saattaa olla valmis maksamaan Reilun kaupan kahvista enemmän, koska tahtoo olla positiivisesti yhteiskuntaan vaikuttava henkilö, joka arvostaa oikeudenmukaista palkkausta tuotantoketjun toimijoille. (Reflectdigital 2024.)

Erityisenä huomiona verrattuna aikaisempiin sukupolviin on nuorten zilleniaalien lyhyt keskittymiskyky. Pahimmillaan heidän keskittymiskykynsä kestää vain noin 8-12 sekuntia. (Reflectdigital 2024.) Tämä on myös mielenkiintoinen elementti verrattaessa aikaisempien sukupolvien kykyyn keskittyä pidempään. On mielenkiintoista havaita millä tavoin työelämän syklisyys ja nopeampi muokkautuu zilleniaalien ja esimerkiksi Gen Z:n astuessa enemmistöön työelämän työntekijöistä tulevaisuudessa.

Mikrosukupolviin jaottelulle ei kuitenkaan saa antaa liikaa valtaa ihmisiä arvioitaessa. Eniten mikrosukupolvi jaottelusta hyötyvät markkinointia harjoittavat tahot, jotka tahtovat kohdentaa markkinointinsa tietyille yleisölle saadakseen klikkauksia ja seuraajakuntaa. Zilleniaalien ja muiden sukupolvien ymmärtäminen voi auttaa meitä ymmärtämään tietyn ikäisten ihmisten maailmankuvaa ja käyttäytymismalleja, mutta varmaa tietoa emme voi täysin päätellä. (Ward 2023.)

3.2 Laadullinen tutkimusote ja tutkimuksen empiirinen aineisto

Liiketaloudellista tutkielmapirosessi ei ole lineaarinen, vaan tutkielmatyötä tehdessä on välillä palatettava taaksepäin, jotta on mahdollista uudelleenarvioida projektin näkökulmaa sekä asetettuja tavoitteita. (Fisher 2010, 3-4). Tämän vuoksi tutkielmassa empiirinen osuus ja teoreettinen osuus ovat työn alla osittain yhtä aikaa. Laadullinen tutkimus on tutkimusmetodologia, jonka tarkoituksena on tuottaa kuvailevaa tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa ei painotu numeerinen määrällistäminen. Metodologisesta näkökulmasta katsottuna laadullinen tutkimus määrittyy siinä käytettävien laadullisen tutkimuksen työkalujen perusteella, jotka tuottavat ei-määrällistä tietoa. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 33.)

Laadullisen tutkimuksen perusolettamus on, että todellisuus rakentuu sosiaalisesti, eli ihmiset luovat merkityksiä ilmiöille ollessaan vuorovaikutuksessa ympärillä olevien kanssa. Tutkimus keskittyy selittämään ihmisten kokemuksia ymmärrettävään muotoon. Koska ihmisten erilaiset tulkinnat luovat todellisuuden, ei ole olemassa kiinteää todellisuutta, joka olisi erillään siitä. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 33.) Tutkimuksen empiirisen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelut.

Tässä tutkielmassa tein kahdeksan zilleniaalin haastattelua, joista viisi olivat miehiä ja kolme naisia. Kuusi haastattelua suoritettiin kasvokkain fyysisesti samassa tilassa ja kaksi haastattelua verkkota-paamisina videokokouksien muodossa. Molemmat haastattelukeinot olivat sopivia, mutta kasvokkain tapahtuvissa haastatteluissa koin itseni ja haastateltavan olevan enemmän läsnä kuin verkkota-paamisissa.

Haastattelujen määrälle ei ole ylhäältä annettua suoraa vastausta, vaan tutkimuksen laajuutta tulee arvioida tapauskohtaisesti. Jos haastateltavia on vähemmän, se tuottaa syvempää ymmärrystä ja jos haastateltavia on runsaasti, saadaan laajempaa tutkimusta. On kuitenkin tiedostettava, että jokainen tutkimus on osittaista tutkimusta, jonka avulla on tarkoitus ymmärtää laajempaa kuvaa koko tutkimusaiheesta pala kerrallaan. (Roulston & Choi 2018, 246.) Haastattelujen strategista suunnittelua tulee myös pohtia, jotta tutkimus voidaan toteuttaa tehokkaasti hyödyntämällä haastatteluja tutkimusmenetelmänä. Strateginen suunnittelu tarkoittaa tietoista ja harkittua lähtökohtaa haastattelujen rakentumiselle. (Luke 2024, 1.)

Haastatteluja voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta: haastateltavien omat henkilökohtaiset kokemukset, haastateltavien näkemykset siitä, miten muut heidän tuntemat ihmiset kokevat asiat ja haastateltavien näkemykset luoduista tilanteista, joissa on haastateltaville tuttuja elementtejä ja hahmoja. (Luke 2024, 2.) Tässä tutkielmassa keskityn haastateltavien omiin henkilökohtaisiin näkemyksiin siitä, miten he näkevät työpaikkakiusaamisen ja sen muodot työelämässä, joten haastattelussa hyödynnetään haastateltavien omien ja henkilökohtaisten kokemusten lähestymistapaa. Henkilökohtaisia näkökulmia tutkittaessa haastateltavien tulee myös olla avoimia vastaamaan haastattelukysymyksiin. Tällainen tutkimuslähestymistapa haastatteluissa edustaa sekä tutkimusta sitouttamisen kautta, että sitoutuvaa tutkimusta. (Luke 2024, 2.)

Valitsin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidut haastattelut. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa aiheet ja kysymykset ovat ennalta mietittyjä, mutta kysymysten järjestys voi vaihdella haastattelutilanteen mukaisesti. Puolistrukturoidussa haastattelussa esitetään jatkokysymyksiä, eli syventäviä kysymyksiä. Jatkokysymykset esitetään haastateltavan edellisten vastausten perusteella sen muotoisina ja teemaisina, jotta haastateltavan vastauksiin ja ajatuksiin päästään

tutustumaan syvemmin. Tarkoituksena on synnyttää laajempaa keskustelua aiheen ympärillä sen perusteella, millaista tietoa haastateltavilla on hallussaan. (Roulston & Choi 2018, 233.)

Valitsin tutkielman tutkimusmenetelmäksi haastattelut, koska haastatteluiden avulla on mahdollista saada syvällistä tietoa zilleniaalien henkilökohtaisista käsityksistä työpaikkakiusaamiseen liittyen. Haastattelut mahdollistavat avoimen keskustelun ja mahdollisuuden haastattelijalle kysyä tarkentavia kysymyksiä, jotta tutkielmassa saadaan syvälinen ymmärrys zilleniaalien käsityksistä. Työpaikkakiusaaminen on monisyinen ja osittain subjektiivinen ilmiö, jonka tutkimiseen haastattelut tarjoavat mahdollisuuden rikkaan kvalitatiivisen aineiston keräämiseen. Koska tutkielman aihe on arka, oli haastatteluissa vahvuutena se, että haastateltavat olivat ystäviäni, joiden kanssa oli helppoa keskustella ja jakaa ajatuksia tällaisesta sensitiivisestä aiheesta.

Haastattelin haastateltavia kasvokkain tai Internetin välityksellä esimerkiksi Zoom videopalaverina. Äänitin haastattelut sanelimella ja myöhemmin litteroin ne tekstimuotoon, jonka jälkeen poistin äänitteen. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 20-40 minuuttia. Haastattelut ajoittuivat lokamarraskuuhun syksyllä 2024.

Haastateltavat olivat kavereitani ja ystäviäni, jotka kuuluivat zilleniaalien sukupolveen eli heidän syntymävuotensa ajoittuu vuosien 1992-2002 välille. Haastateltavat olivat korkeakouluopiskelijoita, suurin osa yliopisto-opiskelijoita ja osa ammattikorkeakouluopiskelijoita. Osa haastateltavista työskenteli opintojen ohella osa-aikaisena ja osa opintojen loma-aikoina esimerkiksi kesällä ja jouluseasonkina.

Haastatteluissa hyödynnettiin ennalta suunniteltua haastattelurunkoa (ks. liite 1), mutta haastattelut olivat puolistrukturoituja, joten haastattelurunkoa ei noudatettu orjallisesti. Kysyin haastateltavilta tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä saadakseni syvemmän ymmärryksen mitä haastateltava vastauksessaan tarkoitti. Haastattelun ensimmäiset kysymykset koskivat yleisesti työpaikkakiusaamisen määritelmän ymmärtämistä ja sen jälkeen siirryttiin tarkempiin kysymyksiin esimerkiksi työpaikkakiusaamisen muodoista, ehkäisystä ja siihen puuttumisesta. Haastattelun lopuksi kysyin vielä avoimen kysymyksen siitä, jäikö haastateltavalla vielä mieleen jotain aiheeseen liittyvää mitä tahtoisi kertoa. Näin haastateltavalla oli mahdollisuus tarkentaa kertomaansa, kertoa jostain toisesta näkökulmasta, jota en ollut tajunnut kysyä tai haastateltava pääsi kokoamaan tärkeimmät näkemyksensä tiiviisti.

Haastattelutilanteet olivat epämuodollisia ja haastateltavat saivat rauhassa kertoa ja perustella näkemyksiään valitsemallaan tyyllillä. Haastatteluissa pidin kuitenkin selkeästi tutkijan rooliani, jotta

haastattelu ei lipsu kahden ystävän keskusteluksi, vaan pysyy haastattelijan ja haastateltavan tutkimustilanteena. Osa haastateltavista käytti haastattelussa selkeää ja asiallista puhekieltä ja osa puhui rennommalla tavalla käyttäen esimerkiksi murteita, slangisanoja ja kirosanoja. Mielestäni oli mielenkiintoista kuulla haastateltavien puhuvan omalla tyyllillään, jotta he saivat kertoa aiheista sillä tavoin kuin he itse ne kokevat.

Haastatteluiden aikana huomasin osan haastateltavien käyttävän pehmeämpiä ilmaisuja ja he saattoivat varoa käyttämästä ikävää/rajua kieltä. Oli kuitenkin myös antoisaa, kun osa haastateltavista käytti räväkästi muun muassa kirosanoja elävöittäkseen kertomaansa ja antaakseen esimerkkejä. Pyrin kuitenkin itse vain kuuntelemaan ja nyökkäilemään viitatakseni siihen, että haastateltava voi jatkaa kertomustaan, jos on vielä jotain mielen päällä, oli kerrontatapa millainen tahansa. Kun haastateltava oli vastannut yhden kysymyksen, loppuun vastasin vain neutraalisti ja ymmärtäväisesti “okei” tai “joo” ja jatkoin seuraavaan kysymykseen, jotta pysyisin mahdollisimman neutraalina, koska kysymyksiin ei ollut oikeita tai väärä vastauksia.

Haastateltavat olivat eri alojen opiskelijoita niin yliopistoista kuin ammattikorkeakouluistakin. Eri-laiset koulutustaustat vaikuttivat myös siihen, kuinka tarkasti kysyin jatkokysymyksiä. Osalle haastateltaville suunnitellun haastattelurungon kysymyksiä piti avata hieman enemmän ja heille piti esittää tarkentavia jatkokysymyksiä, jotta sain selville mitä he vastauksessaan todella tarkoittivat. Tämä aiheutti osaltaan huolta siitä, että saanko loppujen lopuksi kaikilta haastateltavilta samaan kysymykseen vastauksen, vaikka toisille haastateltaville kysymykset piti esittää selittävämmiin.

Äänitetyissä haastatteluissa ei mainita haastateltavan nimeä, vaan haastattelut on numeroitu ja jokaiselle haastateltavalle on annettu oma numero, jotta haastateltavan henkilöllisyyttä suojataan. Kun olin saanut haastattelut litteroitua tekstimuotoon, poistin äänitystallenteet. Haastateltavat ovat antaneet suostumuksensa osallistua tutkimukseen ja heillä on myös oikeus keskeyttää osallistuminen ennen haastattelua, haastattelun aikana tai sen jälkeen. Haastateltavat ovat esittäneet suostumuksensa toiveidensa mukaan joko suullisesti tai kirjallisesti.

3.3 Ystävät tutkimuskohteena

Tutkielmassani valitsin haastatella omaan ystäväpiiriini kuuluvia henkilöitä. Tutkielmassa haastatelin kavereita, jotta haastatteluissa saavutettaisiin mahdollisimman syvälinen ja turvallinen ilmapiiri, jossa haastateltavat tuntevat olonsa mahdollisimman turvalliseksi kertoakseen omia näkemyksiään työpaikkakiusaamisesta. Haastattelujen tarkoituksena ei ole selvittää tutkittavien omia henkilökoh-

taisia kokemuksia tai tilanteita työpaikkakiusaamisesta, vaan enemmänkin heidän käsityksiään siitä, mitä työpaikkakiusaaminen on ja mitä ilmiöitä siihen liittyy nykypäivän työelämän murroksessa.

Haastattelu ei ole kuitenkaan kritiikitön tai ongelmaton tiedonkeruumenetelmä. Esimerkiksi tutkijan rooli haastatteluiden riippumattomana tekijänä on saanut kritiikkiä osakseen (Roulston & Choi 2018, 246). Haastattelut ovat enemmän kuin pelkkä tutkimusmenetelmä. Haastattelut voidaan nähdä muodostavan monimutkaisen sosiaalisen organisatorisen ilmiön, jossa tulee ottaa huomioon myös haastattelijan ja haastateltavan välinen asemointi. (Luke 2024, 1.) Ystäviä tutkittaessa lähestymistapana maailman ymmärtämiseen on se, että maailma on monimutkainen ja sen ymmärtäminen tapahtuu keskustelussa ja vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tutkimuksen lähtökohtana on, että tutkija ei etsi vain faktatietoa, vaan pikemminkin pyrkii ymmärtämään mitä ihmiset ajattelevat ja tuntevat. (Tillmann-Healyn 2003, 732.)

Ystävien tutkiminen tässä tutkielmassa tuntui luonnolliselta, koska tarkoituksena on juurikin pyrkiä ymmärtämään nuorten aikuisten käsityksiä ja ajatuksia työpaikkakiusaamisesta, ei niinkään saada jäykkää ja kylmää faktatietoa työpaikkakiusaamiseen liittyen. Tutkielman tarkoituksena on saada syvää ymmärrystä siitä, kuinka ihmiset kokevat ympäröivää maailmaa omasta näkökulmastaan, eli tässä tapauksessa kuinka työelämään asteittain siirtyvät nuoret aikuiset kokevat työelämän ja siihen liittyvän haitallisen ilmiön työpaikkakiusaamisen. Ilmiön ymmärtäminen tässä tutkielmassa tapahtuu keskustelussa ja vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja koin luontevaksi osaksi sen, että haastateltavat ovat ystäviäni, jotta välillämme on jo valmiiksi luottamuksellinen side, joka mahdollistaa haastavasta ilmiöstä keskustelemisen.

Tillmann-Healyn (2003, 730) mukaan ystävä määritellään henkilöksi, jolle on mahdollista kertoa omia asioitaan, johon voi luottaa, jonka kanssa voi viettää yhteistä aikaa ja johon voi tukeutua apua tarvittaessa. Ystävyys on ihmissuhde, johon pätee samoja elementtejä kuin romanttisiin ja perheenjäsenten välisiin suhteisiin. Ystävyudessa on samoja kiintymyksen, arvostelun sekä hyväksynnän elementtejä, kuin muissakin ihmissuhteissa, mutta erona romanttisiin ja perheenjäsenten välisiin suhteisiin on se, että ystävyys on usein toissijaista. Esimerkiksi lausahduksessa "olemme vain kavereita, mutta emme romanttisia kumppaneita/perhettä", ystävyys tai kavereisuus on jotain toissijaista, ei niin tärkeää kuin muut ihmissuhteet. Tällainen ajattelutapa on yleistä etenkin länsimaissa.

Tässä tutkielmassa haastateltavat olivat ystäviäni, henkilöitä, joiden kanssa vietän aikaa ja joiden kanssa jaamme elämän iloja ja suruja. Koin, että läheinen suhde haastateltaviin auttoi minua kysymään ja tarkentamaan haastatteluissa esille tulleita asioita, niin, että sain varmasti haastateltavalta läpileikkaavan vastauksen siihen, millä tavoin hän ymmärtää työpaikkakiusaamista ilmiönä. Koska

suhde haastateltaviin oli täynnä luottamusta, uskalsin kysyä myös haastattelurungon ulkopuolisia, kysymyksiä, jotka saattoivat olla erittäin sensitiivisiä ja luottamuksellisia, heidän käsityksensä ymmärtämiseksi.

Ystävien tutkiminen on tutkimuksen alana erityisen herkkä ja eettisyyttä tulee pohtia tarkasti. Ystävien tutkimista ei tule kuitenkaan vältellä, on vain tärkeää tiedostaa siihen liittyvät tosiasiat. Tutkijan tulee tunnistaa millaisia tunnetiloja ystävät kokevat kertoessaan tällaisia herkkiä asioita itsestään ja kokemuksistaan. Tutkijan tulee myös miettiä, miten akateemisesti merkittävää tällaisten aiheiden ja kertomusten jakaminen julkaistussa tutkimuksessa tulee olemaan. Osallistujien päätöstä osallistua tutkimukseen helpottaisi, jos tutkijalla olisi aikaisempia esimerkkejä samankaltaisesta tutkimuksesta ystävien parissa. (Brewis 2014, 860.) Valitettavasti minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksesta ystävien parissa, koska tämä oli ensimmäinen kerta, kun suoritan tämän kaltaista suurempaa tutkielma kokonaisuutta. Haastateltavien joukossa oli kuitenkin myös sellaisia vastaajia, jotka ovat itse suorittaneet ystäviin kohdistuvaa tutkimusta. Tämä saattoi auttaa heitä ymmärtämään tämän tutkielman luonnetta ja heidän rooliaan tutkielman kohderyhmänä ja zilleniaalien työpaikkakiusaamisen käsitysten rakentajana.

Ystäviä tutkittaessa tutkijan rooli ei ole neutraali ja etäinen, vaan tutkija ja tutkittava toimivat tutkimuksessa yhteistyössä ja samaan aikaan tutkija ja tutkittava oppivat toisistaan (Tillmann-Healyn 2003, 733). Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida siitä näkökulmasta, olisivatko ystävät vastanneet eri tavalla tutkijan ollessa tuntematon (Brewis 2014, 850). Yhden näkökulman mukaan, tutkijan onnistuessa luomaan haastateltaviin läheisiä suhteita, on todennäköisesti mahdollisempaa, että haastateltava uskaltaa paljastaa haastattelijalle henkilökohtaisia tunteita ja ajatuksia paremmin, kuin tilanteessa, jossa tutkija ei ole pystynyt muodostamaan haastateltavalle samanlaista ilmapiiriä. Tämä näkökulma ei kuitenkaan ole vedenpitävä, sillä tutkimusten mukaan jotkut haastateltavat kokevat henkilökohtaisista asioista puhumisen helpommaksi tilanteessa, jossa tutkija oli heille entuudestaan tuntematon, eikä ystävä. (Sassi & Thomas 2012, 830).

Koin että oma roolini heidän ystävänä, haastattelijan roolissa, auttoi haastateltavia vastaamaan avoimemmin haavoittuvaisiin kysymyksiin. Jos haastatteluissa olisimme olleet kaksi täysin toisillemme tuntematonta ihmistä, en usko, että olisimme saaneet niin tarkkaa ja syvää kuvausta sensitiivisimmistä työpaikkakiusaamisen käsityksistä, joita zilleniaalit omasivat. Haastattelukysymykset kohdistuivat nimenomaisesti siihen, miten he käsittävät ja ymmärtävät työpaikkakiusaamista ilmiönä, joten haastateltavien ei ollut pakko kertoa omista kokemuksistaan, vaan käsityksistään.

Vaikeita ja herkkiä aiheita käsiteltäessä on tärkeä pohtia, onko herkkien aiheiden parissa työskentely ja kokemusten kertominen osallistujille, eli ystäville henkisesti rankkaa vai mieltä keventävää. (Brewis 2014, 850.) Tämä tarkoittaa näkökulmaa siitä, kuinka paljon tutkimuksen tekeminen voimaannuttaa tutkittavia. Parhaimmillaan tutkimus voimaannuttaa osallistujia ja tasavertaisina toimijoina tutkija ja tutkittava muodostavat tutkimuksen, jossa yhdistyvät akateeminen tieto ja arkielämän kokemukset muodostaen syvempää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Tillmann-Healyn 2003, 733.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavien kannalta katsottuna helpottavana tekijänä toimi se, että heidän ei tarvinnut kertoa omista työpaikkakiusaamiseen liittyvistä kokemuksista, vaan käsityksistä siihen liittyen. Tässä tapauksessa tutkielma käsittelee ennemminkin haastateltavien ajatuksia ja näkemyksiä, joten heidän ei tarvinnut kertoa liian henkilökohtaisia tai kipeitä kokemuksia haastatteluissa, jos eivät näin vapaaehtoisesti halunneet. Huomasin kuitenkin, että osa haastateltavista olivat haastattelujen aikaan mietteliäitä ja todella pohtivat työpaikkakiusaamisen vakavuutta ilmiönä. Haastattelujen aikana rankkojen asioiden käsittely saattoi tuntua haastavalta ja kuormittavaltakin, haastattelujen päätteeksi vietimme jokaisen kanssa ainakin hetken aikaa jutellen muita, mukavia ja rentoja asioita, joten en usko, että haastattelu oli heille erityisen rankka kokemus.

Lisäksi tulee huomioida, että tutkija saattaa vahingossa jättää tutkimuksessa tiettyjä tulkintoja tai tietoja mainitsematta tai tiedostamatta vaimentaa osallistujien ääntä analysoidessaan empiiristä aineistoa. (Brewis 2014, 860.) Tähän näkökulmaan tulee kiinnittää erityistä huomiota empiirisen aineiston analyysin vaiheessa, jotta haastateltavien ääni tulisi mahdollisimman kattavasti ja avoimesti esille. Lisäksi tutkijan voi olla haastavaa ja epämukavaa kirjoittaa tutkimusta ystävien kertomien vastausten perusteella, jotka käsittelevät erittäin herkkiä aiheita. (Brewis 2014, 850.) Mielestäni työpaikkakiusaamisen käsityksistä kirjoittaminen ei ole itselleni herkkä aihe. Pystyn käsittelemään ja analysoimaan vastauksia akateemisella linssillä, vaikka tiedän vastausten olevan peräisin ystäviltäni. Tietenkään täydellistä kuvausta ei ole mahdollista tuottaa, mutta en kokenut herkkien aiheiden käsittelyä haastateltavien ystävyiden näkökulmasta itselleni haasteellisena.

Ystävien käyttö tutkimuksen osallistujina ja tutkimuskohteena on käytännöllistä. (Brewis 2014, 850.) Ystävien hyödyntäminen tutkimuksen kohteena teki empiiriseen aineistoon pääsystä helpompaa. Gradutyöskentely kestää vain yhden lukuvuoden, joten empiirisen aineistoon pääsyyn ei kannata käyttää ylivoimaisia resursseja. Esimerkiksi organisaatioiden sisältä saatavien empiiristen aineistojen saavutettavuus voi olla byrokraattista ja tässä tutkimuksessa ei ole relevanttia hankkia aineistoa nimenomaisesti organisaatioista, vaan ihmisistä.

3.4 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi on tutkimuksen monimutkaisin vaihe. Jos se suoritetaan huolellisesti, on mahdollista esittää lukijalle myös se, millä tavoin analyysi on tutkimuksessa suoritettu. Tutkimuksessa tulee kuvata se, kuinka analyysi on tehty ja miksi se on tehty niin. Tällainen kuvaus aineiston analyysin suorittamisesta helpottaa tutkimusprosessin luotettavuuden arviointia. (Nowell ym. 2017, 1.)

Teemoittelu on aineiston analyysimenetelmä, jossa pyritään etsimään aineistosta toistuvia ajatuksia eli teemoja Riger & Sigurvinsdottir 2016, 33). Teemoittelussa pyritään myös analysoimaan, kuvaamaan ja raportoimaan aineistosta nousevia teemoja (Nowell ym. 2017, 2). Teemoittelu on erityisesti laadullisen tutkimusaineistoon soveltuva analysointimenetelmä. Teemoittelun avulla on mahdollista tunnistaa haastatteluissa esille nousseita toistuvia teemoja. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 33.)

Teemoittelun etuna on, että se on erittäin teoreettisesti vapaamuotoinen, joka mahdollistaa joustavamman lähestymistavan aineiston analyysille. Teemoittelun joustavuuden myötä sitä on mahdollista muovata tutkimuksen kontekstin mukaan, jotta tuloksista tulisi mahdollisimman rikasta ja yksityiskohtaista kuvausta ilmiöstä. Teemoittelun etuna on myös se, että se ei vaadi perusteellista teoreettista ja teknologista osaamista. Tämä on etuna silloin, kun kyseessä on aloitteleva tutkimuksen tekijä. Teemoittelu on analyysimenetelmänä hyödyllinen, kun tutkimuksen tavoitteena on tarkastella osallistujien näkökulmia sekä yllättäviäkin tutkimustuloksia. (Nowell ym. 2017, 2.) Tässä tutkielmassa on hyödyksi, että aineiston analyysimenetelmä soveltuu myös aloittelevalle tutkimuksen tekijälle, koska minulla ole aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä, mutta ei myöskään aikataulullisia resursseja opetella vaikeampaa tutkimusmenetelmän teoreettista ja teknologista osaamista.

Teemoittelun haittapuolena kuitenkin on, että siitä on saatavilla vähemmän kirjallisuutta kuin muista tutkimusmenetelmistä. Lisäksi teemoittelun suorittamisesta ja prosessista löytyy vain vähän kuvauksia. Teemoittelun joustavuuden voidaan nähdä olevan myös sen heikkous, sillä liiallinen vapaus voi johtaa epä johdonmukaisuuteen teemojen rakentelussa. (Nowell ym. 2017, 2.)

Teemoittelu valikoitu tutkielman aineiston analyysimenetelmäksi, koska tutkielma on luonteeltaan merkityslähtöistä, jossa tarkoituksena on ymmärtää haastateltavien näkökulmia syvällisesti. Teemoittelun joustavuus sopii haastatteluaineiston tulkitsemiseen, jotta aineistosta on mahdollista tunnistaa erilaisia teemoja kuten erilaisten kiusaamismuotojen teemoja.

Teemoittelussa aineiston analyysi tapahtuu aineistonkeruun jälkeen. Teemoittelussa pyritään induktiivisesti löytämään aineistosta nousevia teemoja ja tutkija voi keskittyä yhteen teemaan tarkemmin tai pyrkiä tunnistamaan aineiston kaikki teemat. Teemat nousevat useiden eri haastateltavien vastauksissa useita kertoja ja teemat voivat olla sekä implisiittisiä tai eksplisiittisiä. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 34.)

Teemoittelun ensimmäinen vaihe on aineistoon syventyminen. Tämä tarkoittaa haastattelujen litteroinnin tekstimuotoon ja niiden lukeminen syvästi ymmärtäen. Litteroinnin yhteydessä on mahdollista miettiä alustavia alaluokkia, merkityksiä ja kaavoja teemoittelua varten. Teemoittelun toisessa vaiheessa luodaan alustavat alaluokat. Alaluokat helpottavat aineiston järjestämistä, mutta ne eivät kuitenkaan vielä ole teemoja, sillä teemojen sisällä voi olla useita alaluokkia. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 34.)

Kolmannessa vaiheessa alaluokkiin koodatusta aineistosta etsitään teemoja. Tässä vaiheessa tulee huomioida, että eri alaluokat voivat olla yhteydessä laajempiin teemoihin. Teemat voidaan luokitella ja järjestää hierarkkisesti ja tässä vaiheessa visuaaliset materiaalit kuten taulukot selventävät työn tekemistä. On myös huomioitava, että kaikki alaluokat eivät välttämättä sovi yhteenkään teemaan. Neljännessä analyysivaiheessa teemat arvioidaan ja hienosäädetään vastaamaan tutkimuksen kontekstia. Teemoja on mahdollista yhdistellä ja jakaa, tärkeätä on, että ne ovat selkeitä ja erottuvat toisistaan. Lisäksi tutkijan tulee arvioida kattavatko teemat koko käsitellyn aineiston. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 35.)

Viidentenä vaiheena teemoittelussa nimetään teemat ja pyritään hahmottamaan niiden keskeisimmät ajatukset. Tässä vaiheessa teemoista kannattaa kirjoittaa yksityiskohtaiset analyysit, jotta on mahdollista arvioida sen sopiminen tutkimukseen. Viimeisenä vaiheena on raportin kirjoittaminen. Raportista tulee tulla ilmi enemmän kuin pelkkä aineiston kuvailu. Raportissa on aineistosta poimittuja nostoja havainnollisuuden vuoksi sekä tutkijan tekemiä päätöksiä, jotka liittyvät aineiston analyysiprosessiin. Hyvän raportin tulisi vastata muun muassa kysymyksiin siitä, mitä teemat tarkoittavat ja mitä oletuksia se sisältää ja mitä siitä seuraa. (Riger & Sigurvinsdottir 2016, 35.)

Aloitin empiirisen aineiston analysoinnin litteroimalla haastattelut tekstimuotoon. Suoritin aineiston litteroinnin ensimmäisen kerran sanelimen avulla, mikä mahdollisti nopean ja tehokkaan tekstin kirjoittamisen raakaversioksi. Ensimmäinen litterointi oli raakaversio, koska sanelin ei pystynyt kuulemaan kaikkia sanoja oikein ja teki pieniä virheitä ja puutteita. Tämän jälkeen kuuntelin aineiston läpi vielä toiseen kertaan korvakuulemalta muokatakseni raakaversioon huolellisesti litteroituun muotoon. Sanelimella tehty raakaversio kuitenkin helpotti lopullista litterointia, kun kuulemisen tu-

kena oli jo valmista tekstiä, josta pystyi silmillä seuraamaan tekstin etenemistä ja huomaamaan mahdolliset virheet korjattavaksi helpommin.

Empiirisen aineiston eli haastattelujen litterointi osoittautui yllättävän haasteelliseksi, koska haastateltavat käyttivät haastatteluiden aikana rentoa, omalaatuista puhekieltä, joka sisälsi usein monivaihteisia ja polveilevia virkkeitä. Ensimmäisellä litterointi kerralla sanelin ei ollut saanut tällaisista virkkeistä paljoakaan selville ja myös korvakuulemalta tehty litterointi vaati useita kuuntelukertoja. Oli haastavaa saada selville ja pysyä perässä mitä haastateltava vastauksellaan tarkoitti, koska haastateltavat saattoivat keskeyttää oman ajatuksensa juoksun kesken virkkeen ja siirtyä kertomaan täysin erilaisesta teemasta aivan yllättäen. Tällaiset nopeat ilmiöiden ja teemojen vaihdokset tekivät haastattelujen litteroinnista monivaiheisen prosessin, joka vaati jatkuvaa ymmärtämistä siitä, mitä haastateltava todella halusi ilmaista. Puheen seassa oli usein myös paljon täytesanoja, jotka saattoivat hämärtää virkkeen virallista sisältöä ja tarkoitusta.

Tämä kaava ei kuitenkaan toistunut kaikkien haastattelujen kohdalla, vaan vain osa haastatteluista sisälsi tällaisia ongelmia puhekielisyyden käytön vuoksi. Haasteet korostuivat niissä haastatteluissa, joissa haastateltavalla oli omaleimainen puhetapa ilmaista ajatuksiaan. Tarvittaessa otin haastateltavaan uudelleen yhteyttä ja palasin kysymään haastateltavalta tarkentavia kysymyksiä siitä, että olinhan ymmärtänyt heidän ajatuksensa oikealla tavalla. Vaikka tämä aiheutti litterointiprosessin osittaista hidastumista, pidän kuitenkin tärkeänä, että haastateltavat saivat käyttää haastattelutilanteessa omanlaistaan tyyliä, jotta vakavasta aiheesta keskusteltaessa haastateltavat pystyivät kuitenkin olemaan mahdollisimman rentoja ja omia itsejään. Mielestäni tämä onnistui kaikkien haastattelujen kohdalla hyvin.

Tämän jälkeen ryhdyin lukemaan ja syventymään niiden sisältöön jo pohtien alustavia alaluokkia. Saadakseni selville zilleniaalien käsityksiä työpaikkakiusaamisen luonteesta pyrin tunnistamaan haastatteluista samanlaisia toistuvia teemoja, jotta saan selville niistä nousevia tärkeitä näkökulmia ja ilmiöitä. Systemaattinen teemoitteluprosessi auttoi löytämään keskeisiä teemoja ja näkökulmia, jotka auttoivat vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Ensimmäisellä aineiston läpikäymisen kerralla kiinnitin erityisesti huomiota toistuvasti esiintyviin sanoihin ja aiheisiin ja kirjoitin näitä sanoja ylös muistiinpanoiksi. Aineiston jäsentelyalaluokiksi ja teemoiksi auttoi löytämään eri aineistoja yhdistäviä tekijöitä kuten "kiusaamisen tahallisuus/tahattomuus" ja "kiusaamisen toistuvuus ja jatkuvuus".

Teemoitteluprosessi ei kuitenkaan edennyt täysin lineaarisesti, vaan alaluokat muuttuivat ja saattoivat yhdistyä samojen teemojen alle analyysivaiheen edetessä. Alkuvaiheessa alaluokat olivat suurempia ja yksinkertaisempia, jotka analyysin edetessä yhdistyivät suurempien ja monimerkityksi-

sempien teemojen alle. Esimerkiksi alaluokat toistuvuus, jatkuvuus ja valtasuhde linkittyivät lopulta kiusaamisen dynamiikan teeman alle. Tämä mahdollisti käsitteiden linkittymisen ymmärrykseni erilaisten käsitteiden ja asiasanojen verkottumisen yhdeksi syvemmäksi ilmiöksi. Myös asioiden syy-seuraussuhteet alkoivat hahmottua, kun alaluokkien yhdistyminen laajempien teemojen alle paransi ja rikastutti analyysiprosessia. Alla oleva taulukko 2 on koottu havainnollistavaksi esimerkiksi tutkimusaineiston teemoittelusta.

Taulukko 2 Aineiston teemoittelu

Alkuperäinen ilmaus aineistosta	Alaluokka	Yläluokka
<p>-Kiusaaminen on kyllä aina tahallista, että se ei ole semmoinen kertaluontoinen asia vaan, että mun mielestä se on naurettavaa, jos sanotaan että kiusaaminen olisi jotenkin vahinko (Haastateltava 3.)</p> <p>-Voi olla tahatonta elikkä jos on vaikka just semmonen tunnetila vaikka mitä ei pysty nyt kovin hyvin hallitsemaan ja sitten tekee ja/tai sanoo jotain. (Haastateltava 7.)</p>	Tahallisuus	Kiusaamisen määritelmä
<p>-No kyllä mä ajattelin, että työpaikkakiusaaminen silleen toistuvaa, että se ei ole mikään yksittäinen konflikti tai yksittäinen kerta, kun homma räjähtää käsiin vaan se on niinku semmoista jatkuvaa. (Haastateltava 8.)</p> <p>-Mielestäni tilanteet missä ei pysty määrittämään niin kun jatkuvuutta ja jos ne tapahtuu kerran tai kaksi niin se on aika outoa, mutta jos huomaa että se jatkuu koko ajan niin se menee kiusaamisen rajan yli. (Haastateltava 2.)</p>	Toistuvuus ja jatkuvuus	Kiusaamisen määritelmä
<p>-Ulkopuolelle jättämistä tai semmosta niinku tavallaan, kun ei ei niinku huomioida koko ihmistä missään muodossa ja kohtelee kuin ilmaa. (Haastateltava 3.)</p> <p>-Tiedon pimittäminen esimerkiksi antaa hyvälle tyypeille NS kaiken kaiken tiedon ja sitten sille kiusattavalle antaa vaan vähemmän tai sitten antaa osan tiedosta. Sille tulee erilainen kuva tilanteesta ja siten harhaanjohtaa toista. (Haastateltava 5.)</p>	Ostrakismi	Perinteisen työpaikkakiusaamisen muodot

Alkuperäinen ilmaus aineistosta	Alaluokka	Yläluokka
-Ehkä se hyvä puoli on se, että siitä jää digitaalinen periaatteessa jälki minkä voisi suoraan näyttää HR:lle. (Haastateltava 2.)	Kyberkiusaamisen erityispiirteet	Kyberkiusaaminen

4 Tulokset: työpaikkakiusaaminen ilmiönä zilleniaalien mukaan

4.1 Työpaikkakiusaamisen määritelmä zilleniaalien mukaan

4.1.1 Lyhyt määritelmä

Työpaikkakiusaamisen määritelmä käsittää kaikki sellaiset toimet, jotka sisältävät loukkaamista, häirintää tai sosiaalista eristämistä toista henkilöä kohtaan. Lisäksi työpaikkakiusaamista ovat teot, joilla on negatiivinen vaikutus uhrin työtehtäviin. (Gupta ym. 2020, 264.) Tässä tutkielmassa yhdyin Guptan määritelmään työpaikkakiusaamisesta, ja sitä käytetään vertailukohtana haastattelujen vastausten analysoinnissa. Haastatteluissa pyrin selvittämään zilleniaalien käsityksiä kiusaamisen määritelmälle ja sille, mitä kiusaaminen heidän mielestään on ja vastaako se kirjallisuudessa esitettyä varsin laajaa määritelmää.

Tässä tutkielmassa tuloksissa käsittelen zilleniaalien käsityksiä työpaikkakiusaamisen määritelmästä ja työpaikkakiusaamisen muodoista eri otsikoiden alla, koska muotojen ymmärtäminen kertoo vain tähän saakka zilleniaalien tunnistamia kiusaamisen muotoja. Kiusaamisen määritelmän ymmärtäminen auttaa tulevaisuudessa tunnistamaan uusia muotoja, joita ei välttämättä vielä ole tunnistettu kiusaamisen muotoina, mutta jotka zilleniaalien luoman määritelmän mukaan laskettaisiin jo kiusaamiseksi heidän käsityksensä mukaan. Ero määritelmän ja muotojen välillä on juuri se, että määritelmän avulla voimme tunnistaa uusia muotoja, ja muodot ovat jo olemassa olevia tunnistettuja kiusaamisen muotoja.

Haastatteluissa nousi esiin, että zillenaalit määrittävät kiusaamisen yhtä laajasti kuin teoreettinen määritelmä sen määrittelee. Kiusaaminen nähtiin yleisenä harmin aiheuttamisena kollegoille. On oleellista, että zillenaalit tunnistavat kiusaamisen olevan moniulotteinen ja laaja käsite, joka käsittää kaikenlaista epäasiallista, syrjivää käytöstä ja toimintaa, joka aiheuttaa pahaa mieltä muille, yksilöille tai ryhmille. Haastateltavien mukaan työpaikkakiusaaminen voi esiintyä esimerkiksi syrjimisenä, eli sosiaalisena ostrakismina, epäoikeudenmukaisena kohteluna ja epätasa-arvoisena kohteluna. Useat haastateltavat tunnistivat työpaikkakiusaamisen olevan väkivaltaa. Kun työpaikkakiusaamisesta puhutaan väkivaltana, se saa sille tarkoitetun painoarvon ja vakavuuden, esimerkiksi työnantajan vastuun näkökulmasta. Myös uhrin kokemuksen näkökulmasta väkivallasta puhuminen tuo kokemukselle vahvistuksen siitä, että kyseessä on vakava tilanne ja sen kokeminen voi olla erittäin raskasta, eikä uhrin kokema työpaikkakiusaamisen aiheuttama henkinen kuormitus ole lainkaan liioiteltua.

Työpaikkakiusaaminen on joko fyysistä, verbaalista tai muuten vaan henkistä syrjintää tai semmoista tahallista harmin aiheuttamista toiselle kollegalle. (Haastateltava 1.)

Mä määrittelin sen (työpaikkakiusaamisen) semmoisena niinku epäasiallisena tai syrjivänä käytöksenä, joka on niinku toistuvaa yksilöä tai ryhmää kohtaan. (Haastateltava 6.)

Osa zilleniaaleista tunnisti työpaikkakiusaamisen olevan myös työhön liittyvää työnteon hankaloitamista sekä työpaikan yhteishenkeä ja työyhteisön hyvinvointia heikentävää toimintaa. On merkittävää, että zilleniaalit tunnistavat kiusaamisen olevan myös työhön tekemiseen liittyvää häirintää, eikä vain esimerkiksi henkilöön kohdistuvaa kiusaamisena. Useimmiten kiusaamisesta puhuttaessa keskitytään henkilökohtaisiin loukkauksiin ja syrjimiseen, joten on tärkeää, että zilleniaalit tunnistavat työpaikkakiusaamisen koskevan myös työn tekemiseen, organisaatiokulttuuriin ja esihenkilö työhön liittyvänä toimintana.

Se (työpaikkakiusaaminen) voi olla selän takana pahaa puhumista, se voi olla työnteon vaikeuttamista, se voi olla ihan niinku suoraan niinku fyysistä tai verbaalista toimintaa sitä toista kohtaan. Voi olla tosi monen näköistä, ehkä semmoinen yleisesti, jonka mä sanoisin, että jopa semmoinen niinku yhteishenkeä tai me henkeä työpaikalla tai työyhteisön niinku hyvinvointia heikentävä toiminta. (Haastateltava 6.)

Osa haastateltavista käsitti työpaikkakiusaamisen henkilökohtaisena käsitteenä, siten, että jokainen henkilö omaa oman käsityksensä siitä, mitä työpaikkakiusaaminen voi olla. Pääasiallinen näkökulma oli, että yksilö määrittää sen, millaisista tilanteista tai teoista henkilö voi kokea epämukavaa oloa, joka laskettaisiin kiusaamiseksi. Myös mahdolliset erot sukupuolten välillä nousi esiin. Miesten koettiin kestävän negatiivisia toimia itseään kohtaan enemmän kuin naisten. Naiset saattavat olla herkempiä tunnistamaan negatiivisia toimia kiusaamiseksi ja miesten roolia kiusaamisen kestämisessä selitettiin muun muassa "pojat ei itke" tai "ole mies" tyyppisillä haitallisilla malleilla, joihin miesten on joutunut nuoruudessaan kasvaa ja tottua.

No se on aika varmaan aika silleen just henkilökohtainen käsite tai jokaisella mitä se kiusaaminen sitten on. (Haastateltava 3.)

Naiset tulee tässä asiassa herkempiä, että heiltä yleensä löytyy selkeästi enemmän varsinkin tuonne niin kun henkisen puolelle ja sanallisen kiusaamisen puolelle niinku löytyy tarkempi, että tietää omat rajansa siellä, että mikä on kiusaamista mikä ei. Usein ehkä törmää miehissä taas sillai ei toi nyt ole oikeestaan kiusaamista. Miehet on nuorempana tähän on kasvatettu että miehet eivät itke, miehet on näitä kovia hihhuleita, jotka ei valita valita joka asiasta niin tota sitten se varmaan näkyy myös siinäkin että miehet kestää enemmän paskaa tai haluaisi kestää enemmän paskaa. (Haastateltava 7.)

Tämä on erittäin arvokas näkökulma, että miehet saattavat kokea lapsuudessa ja nuoruudessa opitut haitalliset mallit vaikuttavat edelleen miesten tapaan suhtautua negatiivisiin ja aggressiivisiin käytäytymisiin työelämässä. Tämän näkökulman tunnistaminen voi auttaa organisaatioita ottamaan

huomioon sukupuolten välinen ero siinä, kuinka he kokevat työpaikalla tapahtuvaa kiusaamista. Esimerkiksi esihenkilön huomattaessa jatkuvaa epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistuu miehiin, tulee asiaa käsitellä kiusaamisena, vaikka he näyttäisivätkin jollain tapaa “kestävän” sitä. Zilleniaalien esiin tuoma näkemys siitä, että “miesten kuuluu olla miehiä” auttaa ymmärtämään, että uhriin kohdistuva epäasiallinen käytös voi todellisuudessa satuttaa, vaikka uhri ei ulkoisesti näyttäisi siitä kärsivän. Kiusaamiskäyttäytymiseen tulee aina puuttua, vaikka uhri vaikuttaisi ulkopuolisen silmin siltä, ettei kiusaamisella olisi vaikutusta häneen

Zilleniaalit siis tunnistavat, että kiusaaminen ei ole yksiselitteinen käsite ja erilaiset ihmiset voivat tulkita tietyt toimet kiusaamiseksi ja mitä toiset ihmiset eivät. Tämä on toisaalta haastava näkökulma esimerkiksi organisaatiolle, joka määrittää kiusaamispolitiikan linjauksia kiusaamiselle, koska kiusaamispolitiikassa tulisi selkeästi selvittää se, mikä on kiusaamista ja mikä ei. On arvokasta, että zilleniaalit tunnistavat, että kiusaamisen määrittelyssä voi olla subjektiivinen näkökulma, jotta voimme jatkuvasti kehittää kiusaamisen tai muiden negatiivisten tekojen tunnistamista ja niiden kitkemistä työyhteisöissä.

Subjektiiviset näkökulmat ja niiden esiintuominen voi nostaa esiin sellaisia kiusaamistapoja, joita emme ole esimerkiksi tutkimuksessa vielä tunnistaneet. Kiusaaminen ei ole muuttumaton käsite ja myös historiasta löydämme esimerkkejä, joissa jokin käyttäytymismalli oli aikaisemmin täysin normaalia, mutta nykyään voimme tunnistaa sen olevan kiusaamista. Esimerkiksi aikaisemmin historiassa “kovan johtajuuden”, jossa esihenkilö saattoi huutaa alaisille, ajateltiin olevan osa johtamista, mutta nykyisin se olisi työpaikkakiusaamista.

Osa haastateltavista otti huomioon myös niin sanotun hiljaisen hyväksyjän roolin. Tämän näkökulman mukaan kiusaamistilannetta sivusta katsova henkilö osallistuu kiusaamiseen hyväksymällä kiusaamisen hiljaisesti puuttumatta siihen. Haastateltavien mukaan hiljainen hyväksyjä osallistuu kiusaamiseen samassa määrin kuin itse aktiivinen kiusaaja.

Mun mielestä yhtä lailla myös ne ketkä siinä niin kun tavallaan taustalla vaan hyväksyy sen tilanteen ja on silleen vähän naureskelee tai muuten vaan kattoo sivuista mutta ei tee mitään sille asialle mun mielestä on ihan samanlailla sitä kiusaamista. (Haastateltava 3.)

On arvokasta ja merkittävää, että zilleniaalit tunnistavat hiljaisen hyväksymisen osana kiusaamista. Tämä voi viitata siihen, että he olisivat valmiimpia puuttumaan kiusaamiskäyttäytymiseen, koska itse joutuessaan todistamaan kiusaamista he tiedostavat itsekin kiusaavan, jos he tyytyvät toimimaan hiljaisena hyväksyjänä.

Kiusaamisen määritelmän laaja tunnistaminen zilleniaalien keskuudessa voi olla työyhteisöille tärkeä tekijä kiusaamisen tunnistamisen tilanteissa. Myös ns. piilokiusaaminen voidaan havaita paremmin, kun esimerkiksi hiljaisen hyväksyjän vastuu joko kiusaajana tai mahdollisena kiusaamiseen puuttujana tunnustetaan. Jos kiusaamisen katsominen sivusta hiljaisena hyväksyjänä määritetään organisaation kiusaamisen vastaisessa politiikassa kiusaamiseksi, se viestii koko henkilöstölle organisaation linjausta siitä, kuinka kiusaamistilanteissa tulee toimia.

Tutkielman aineiston analysoinnin aikana oli mielenkiintoista havaita, että zilleniaalit eivät maininneet valtasuhteen epätasapainoa osana kiusaamisen määritelmää. Tutkimuskirjallisuuden mukaan yksi kiusaamisen kolmesta komponentista on valtasuhteen epätasapaino (Waseem & Nickerson 2024, 9271). Valtasuhteen erätasapaino on tutkimuskirjallisuudessa erittäin keskeinen elementti ja laajasti tunnustettu yhtenä kiusaamisen tunnusmerkeistä. Tämä voi kertoa siitä, millä tavoin zilleniaalit hahmottavat työelämän vallan dynamiikkaa. Zilleniaalien käsitys voi olla erilainen kuin nykyisen perinteisen tutkimuskirjallisuuden ja aikaisempien sukupolvien käsitys. Kiusaamiselle olennainen valtasuhteen ero ei aina olekaan riippuvainen esimerkiksi henkilöiden välisistä koko eroista, henkisistä ominaisuuksista tai vaikkapa koulutuksen tasosta (Dworkin ym. 1988). Zilleniaalit saattavat siis mahdollisesti käsittää työelämän valtasuhteita eri tavoin.

4.1.2 Tahallisuus

Kiusaamisen määritelmän mukaan kiusaamiseksi tunnistettava toiminta on tahallista aggressiivista toimintaa (Waseem & Nickerson 2024, 9271.) Haastatteluissa nousi kuitenkin selkeitä eroja haastateltavien välillä siinä, käsittävätkö he kiusaamisen olevan aina tahallista toimintaa. Suurin osa haastateltavista oli selkeästi sitä mieltä, että kiusaaminen on aina tahallinen ja harkittu teko. Haastateltavien mukaan työelämässä toimivat aikuiset ihmiset pystyvät tunnistamaan oman toimintansa niin, että kiusaamiseksi luetut teot ovat aina tahallisia, vedoten siihen, että kiusaaminen ei ole yksittäinen teko, vaan jatkuvaa tahdonalaista toimintaa eli kiusaaja tekee aina uudestaan ja uudestaan tietoisien päätöksen toimia negatiivisesti tai aggressiivisesti kollegaa tai kollegoita kohtaan. Henkilöt, jotka ilmaisivat kannattavansa tätä näkemystä, toivat esiin myös sen, että tahattomasti kiusaamista ei ole olemassa, sillä kyse on henkisestä väkivallasta, jonka tekeminen vaatii yksilön tietoisien valinnan aiheuttaa harmia toista ihmistä kohtaan.

No omasta mielestä se on melkein pä, että aina voidaan puhua tahallisesta kiusaamisesta (Haastateltava 1.)

-Kiusaaminen on kyllä aina tahallista, että se ei ole semmoinen kertaluontoinen asia vaan, että mun mielestä se on naurettavaa, jos sanotaan että kiusaaminen olisi jotenkin vahinko (Haastateltava 3.)

Osa haastateltavista oli vahvasti sitä mieltä, että kiusaaminen voi olla myös tahatonta. Tällä haastateltavat tarkoittivat sitä, että ihmisten on haastavaa asettaa itseään toisen henkilön kenkiin ja ymmärtää miltä oma käytös voisi toisesta tuntua. Haastateltavien mukaan esimerkiksi sosiaalinen ostrakismi eli sosiaalinen ulossulkeminen voi olla osittain tahatonta, jos työntekijä haluaa esimerkiksi lähteä lounaalle lempi kollegansa kanssa, voi kolmas kollega tuntea itsensä jätetyn ulkopuoliseksi, vaikka kollegoiden toiminnan tarkoitus ei ollut syrjiä, vaan lähteä viettämään lounasta.

Kiusaaminen on tahallista suurimmaksi osaksi tai niin mä itse ajattelen. Tietenkin on tahatontakin kiusaamista: epähuomiossa ajattelematta jätetään, vaikka ulkopuolelle tai ei tajuta mitä toinen voisi ajatella omasta näkökulmastaan. (Haastateltava 5.)

Haastateltavien mukaan ihmisillä on tapana ajatella itsestään vain hyvää, joten oman toiminnan tunnistaminen kiusaamiseksi voi olla haastavaa ja siten kiusaamisesta voi tulla osittain tahatonta. Kiusaamisen tahattomuutta selitettiin myös siten, että kiusaamista harjoittava henkilö purkaa kiusaamalla omaa pahaa oloaan ja riittämättömyyden tunnettaan toiseen henkilöön saadakseen jonkinlaista helpotusta itselleen, mutta kuitenkin niin, ettei aikomuksena ole suoranaisesti kiusata, vaan saada itselleen kontrollin tunnetta epävarmassa tilanteessa.

Ihminen ketä on kiusaaja niin purkaa jotain omaa pahaa oloaan tai niinku omaa riittämättömyyden tunnetta tai ahdistusta tai jotain toiseen ihmiseen ja se niinku saa siitä itselleen jotain helpotusta tai semmoista kontrollia tai voiman tunnetta, mutta mä en usko, että aikuiset ihmiset organisaatiosta tietten tahtoen niinku tiedostaen kiusaa ihmisiä. Mä luulen, että näillä ihmisillä ketkä kiusaa on niinku oikeastaan asiat huonosti itsellä. (Haastateltava 6.)

Haastateltavat kertoivat myös, että vahvan tunnemyrskyn vallitessa henkilö saattaa tahattomasti kiusata. Tällaisen haastavan ja vahvan tunnetilan pyörteissä on mahdollista tehdä tai sanoa sellaista mikä voidaan kokea kiusaamiseksi, vaikka alunperäisesti sitä ei oltu tarkoitettu sanottavaksi kiusaamistarkoituksessa. Tilanne voidaan tulkita niin, että vahvan tunteen vallassa ihminen tulee sanoneeksi asioita tai tehneeksi asioita, joita ei olisi tehnyt normaalin tasapainoisen tunnetilan vallitessa.

Voi olla tahatonta elikkä jos on vaikka just semmonen tunnetila vaikka mitä ei pysty nyt kovin hyvin hallitsemaan ja sitten tekee ja/tai sanoo jotain. (Haastateltava 7.)

Haastatteluissa nousi siis myös vastakkaisia näkemyksiä perinteiselle teoreettiselle näkemykselle kiusaamisen tahallisuudesta. On tärkeää tutkia, onko parempi pysytellä perinteisessä kiusaamisen määritelmässä, jonka mukaan kiusaaminen on tahallista ja pyrkiä levittämään tietoisuutta siitä, jotta kaikilla nuorilla aikuisilla olisi sama tietämys kiusaamisen määritelmästä työelämän konteksteissa toimiessa.

Toinen näkökulma on se, että tarvitseeko teoreettista käsitystä kiusaamisen määritelmälle muokata käsittämään myös tahattomasti tapahtuva kiusaaminen, jotta kiusaamisen tunnistaminen olisi tulevaisuuden tutkimuksessa lähempänä uusien sukupolvien käsitystä kiusaamisesta. Kirjallisuuskään ei kuitenkaan täysin sulje pois tahattoman kiusaamisen mahdollisuutta. Junttilan (2023) mukaan sosiaalinen ulossulkeminen voi tapahtua tahattomasti ja se tapahtuu usein näennäisen sivistyneesti työpaikan arjessa. Kuten haastateltavien keskuudesta nousi esiin näkemys siitä, että sosiaalinen ulossulkeminen esimerkiksi lounasaikana voi olla vilpittömästi tahatonta. Tämä osoittaa, että kaikki kiusaaminen, jota yksilö voi kokea, ei ole aiheutettu tahallisesti ja tietoisesti. On ristiriitaista, että teoreettinen näkemys samaan aikaan käsittää kiusaamisen olevan vain tahallista toimintaa, mutta samaan aikaan tunnistaa esimerkiksi ostrakismin olevan osittain tahatonta.

Asiaa pohdittaessa tulee ottaa huomioon myös se, millä tavoilla tahattomaan kiusaamiseen suhtaudutaan työpaikoilla. Jos työpaikkojen ohjeistuksessa ja kiusaamista käsittelevässä kokonaisuudessa ei oteta huomioon tahatonta kiusaamista lainkaan. Voiko tahattomaan kiusaamiseen syyllistyneitä rangaista tai onko asiaan mahdollista edes puuttua, jos työpaikan kiusaamisen vastainen politiikka määrittää kiusaamisen olevan aina tahallista. Jos näin olisi, ei esihenkilöillä tai HR-ammattilaisilla olisi mahdollisuutta tai velvollisuutta puuttua asiaan ja kiusatuksi tulleen kynnyksellä kertoa asiasta voisi kasvaa. Tällöin kiusattu voi olla ainoa, joka ymmärtää tai edes havaitsee tilanteen olevan kiusaamista ja voi jäädä asian kanssa yksin. Olisi tärkeää, että teoreettinen määritelmä kiusaamiselle ottaisi huomioon tahattoman kiusaamisen mahdollisuuden osana kiusaamista, vaikka sen rooli kiusaamisen kokonaisuudessa olisi vähäisempi kuin tahallisen kiusaamisen.

4.1.3 Jatkuvuus ja toistuvuus

Kirjallisuus korostaa vahvasti kiusaamisen määritelmän sisältävän sen toistuvuuden ja jatkuvuuden. Kiusaamisen määritelmän mukaan negatiivinen käyttäytyminen on toistuvaa ja kiusaamistoimien tulee jatkua pidemmän aikaa (Salin ym. 2020, 2623.) Myös Waseem & Nickerson (2024, 9271) painottavat aggressiivisten toimien toistuvuuden olevan yksi kiusaamisen komponenteista. Sahar ja Omran (2020, 32) mukaan kiusaamisen kesto määritellään noin puolen vuoden mittaiseksi ja toistuvuus noin kerran viikkoon, vaikka yksiselitteistä rajanvetoa ei ole asian suhteen tehty. Lisäksi Sheehy-Skeffington (2015, 1100) määrittää kiusaamisen systemaattiseksi huonoksi kohteluksi, jonka pitkään jatkuminen voi aiheuttaa merkittäviä ongelmia uhrille.

Haastatteluissa korostui selvästi zilleniaalien käsitys kiusaamisen toistuvuudesta ja jatkuvuudesta. Kiusaamisen määritelmää hahmotellessaan haastateltavat painottivat erityisen paljon sen jatkuvuutta ja toistuvuutta. Haastateltavat olivat lähes yksimielisiä siitä, että kiusaaminen ei ole kerta-

luonteinen tapahtuma, vaan määrittäyty kiusaamisen tekojen toistuvuutena ajan myötä. Haastateltavien mukaan työpaikkakiusaaminen ei määrity yksittäisten konfliktien tai tekojen perusteella, vaan on jatkuva prosessi:

Kiusaaminen ei yleensä ole semmosia niinku yksittäisiä tekoja, että se on jatkuva jatkuva prosessi. (Haastateltava 2.)

No kyllä mä ajattelin, että työpaikkakiusaaminen silleen toistuvaa, että se ei ole mikään yksittäinen konflikti tai yksittäinen kerta, kun homma räjähtää käsiin vaan se on niinku semmoista jatkuvaa. (Haastateltava 8.)

Haastatteluissa nousi esiin, että yksittäiset epäasialliset kommentit tai teot ovat epäasiallista käytöstä, eivät kiusaamista, vaikka niistä jäisikin jollekin osapuolelle paha mieli. Kuitenkin useasti ja jatkuvasti toistuvana sellaisetkin epäasialliset teot muuttuvat ajan myötä kiusaamiseksi. Zilleniaalit osasivat tehdä selkeitä linjavetoja yksittäisten epäasiallisten kommenttien ja jatkuvan kiusaamisen välille. On tärkeää, että zilleniaalit tunnistavat kiusaamisen olevan nimenomaisesti jatkuvaa ja toistuvaa toimintaa yksilöä tai ryhmää kohtaan. Työpaikkakiusaamisen ymmärtäminen jatkuvana haitallisena toimintana auttaa organisaatioita tunnistamaan esimerkiksi yksittäiset ilkeät kommentit ja yksittäiset seksuaalisen häirinnän teot pitkäjänteisestä työpaikkakiusaamisesta. Vaikka myös yksittäiset epäasialliset teot voivat satuttaa uhria, on tärkeää, että kiusaamisen ja yksittäisten tekojen välille tehdään pesäero. Yksittäisten epäasiallisten tekojen selvittely saattaa hoitua yhdellä keskustelulla, mutta kiusaaminen voi vaatia pidempiä prosesseja, jotta uhri saa tarvitsemansa tuen kokemansa käsittelyyn.

Sä saatat tölväistä jonkun kommentin tai sä puhua jostain selän takana jotain ja se se ei kuitenkaan tee siitä vielä kiusaamista. Kiusaaminen on jatkuvaa. (Haastateltava 8.)

Mielestäni tilanteet missä ei pysty määrittämään niin kun jatkuvuutta ja jos ne tapahtuu kerran tai kaksi niin se on aika outoa, mutta jos huomaa että se jatkuu koko ajan niin se menee kiusaamisen rajan yli. (Haastateltava 2.)

Haastateltavien mukaan yksittäisen konfliktin tai epäasiallisen teon erottaminen työpaikkakiusaamisesta on helppoa, mutta on haastavaa tunnistaa sitä rajaa, milloin näennäiset yksittäiset teot menevät työpaikkakiusaamisen puolelle. Rajan vetäminen muutamien yksittäisten epäasiallisten tekojen ja työpaikkakiusaamisen välille voi helpottua, kun kiusaamista tarkastellaan henkisenä väkivaltana.

Kiusaaminen on termi, joka on ehkä vähän vähättelevä sitä tapahtumaa kohtaan koska kiusaaminen on henkistä väkivaltaa. (Haastateltava 8.)

Lisäksi haastatteluissa nousi esiin näkökulma siitä, että epäasialliseen yksittäiseen tekoon puuttuminen voi olla helpompaa esimerkiksi huomauttamalla epäasiallisen kommentin sanojaa asiasta. Työ-

paikkakiusaaminen on kuitenkin piilevämpää ja monisyisempää, jonka vuoksi siihen puuttuminen on haastavampaa kuin yksittäiseen epäasialliseen tekoon puuttuminen.

On mielenkiintoista ja arvokasta, että zilleniaalit tunnistavat työpaikkakiusaamisen olevan pitkäjänteistä, toistuvaa ja jatkuvaa toimintaa. Tämä osoittaa, että nuorilla aikuisilla on syvä ymmärrys kiusaamisen jatkuvuuden luonteesta ja tämä auttaa heitä työelämässä tunnistamaan mahdollista kiusaamista.

Einarsen ym. (2018, 553) mukaan työpaikan ihmissuhde konfliktit voivat olla yksittäisiä tapauksia, jotka parhaimmillaan edistävät organisaation pyrkimyksiä, mutta pahimmillaan ne voivat myös eskaloitua työpaikkakiusaamiseksi. Zilleniaalien käsitykset erottaa yksittäinen ihmissuhdekonflikti kiusaamisesta on linjassa teoreettisen näkemyksen kanssa. Haastattelussa nostettiin toistuvasti esille se, että konflikteissa työntekijät omaavat eri agendat, jotka voivat törmätä toistensa kanssa. Vaikka konflikteissa tilanne olisi hetkellisesti kaoottinen, ei kyseessä ole kiusaamistapaus, vaan kahden tai useamman ihmisen yhteenotto. Konflikteissa asiat riitelevät sana sanaa vastaan, eivät ihmiset ihmisistä vastaan. Haastateltavien mukaan konflikteissa ei ole kyseessä henkinen väkivalta, vaan asiat ja agendat, jotka törmäävät. On merkittävää, että zilleniaalit tunnistavat että konflikteissa asiat riitelevät, eivät ihmiset. Konfliktit voivat kuitenkin eskaloitua kiusaamiseksi, jos asioissa mennään henkilökohtaisuuksiin.

(Konfliktissa) Se ehkä enemmän semmoista sanaa vastaan sana. Asiathan voi riidellä mut se on eri asia riittääkö ne ihmiset. (Haastateltava 3.)

Konflikti työpaikalla niin yleensä siinä on ajatuksena se, että toisella osapuolella on eri agenda toisella osapuolella eri agenda, ne agendat niinku törmää. (Haastateltava 6.)

Zilleniaalien mukaan konfliktit usein käsitellään avoimesti ja asiat sanotaan suoraan usein tarkoituksenaan edistää työpaikan asioita parhaalla mahdollisella tavalla. Työpaikkakiusaaminen taas voi olla piilevämpää ja kohdistuu toisen ihmisen henkilökohtaisuuksiin ja perustuu toisen henkilön loukkaamiseen, ei työpaikkaan liittyvän agendan edistämiseen. Konflikteissa tilanteen valtasuhteet ovat tasapainossa, konfliktissa on kaksi samalla tasolla toimivaa henkilöä, jotka ovat eri mieltä asioista ja pyrkivät vaikuttamaan toinen toisiinsa. Konfliktien ja työpaikkakiusaamisen ero on siis merkittävä ja on arvokasta, että zilleniaalit tunnistavat eron selkeästi.

Konfliktit sitten yleensä sillain vähän että, ne tulee pinnalle ja sitten ne käsitellään mut se voi olla semmoista piilevää se kiusaaminen. (Haastateltava 4.)

No konfliktissa ainakin mun mielestä ainaki yleensä kyllä sanotaan, että asiat niinku aika suoraan. Kiusaaminen sitten enemmän semmoista, että niinku hienovaraisempaa tavallaa ei haluta välttämättä, että tää tyyppi ees tietää (Haastateltava 7.)

Haastateltavien mukaan konfliktit kuuluvat työelämään ja ne ovat normaali osa työpaikan kehittymistä. Yksi mielenkiintoinen näkökulma, joka nousi haastatteluissa esiin, oli zilleniaalien käsitys siitä, että konfliktit ovat jopa tarpeellisia toimivalle työyhteisölle. Haastateltavien mukaan konfliktit kuuluvat terveisiin ihmissuhteisiin ja voivat olla toimivalle työyhteisölle kriittisen tarpeellisia muutosten aikaansaamiseksi.

Ne (konfliktit) kuuluu terveisiin ihmissuhteisiin ja niitä tarvitaan, niinku terve työyhteisö tarvitsee konflikteja. (Haastateltava 8.)

Tämä on erittäin mielenkiintoinen näkökulma, sillä tämäntyyppinen ajattelu sallii työpaikalla tapahtuvat konfliktit ja näin ajattelevat ihmiset ymmärtävät konfliktien olevan osa työyhteisön elämää. Koska yksilöt ymmärtävät konfliktien tarpeellisuuden, konfliktit eivät välttämättä pääse eskaloitumaan työpaikkakiusaamiseksi. Jos kaikki työntekijät työpaikalla tunnistavat konfliktien kuuluvan osaksi työyhteisön elämää, niiden eskaloituminen työpaikkakiusaamiseksi voi vähentyä.

Tämän kappaleen tulosten perusteella voimme arvioida tulevaisuudessa tapahtuvia epäasiallisen käytöksen tapauksia, ja tunnistaa, onko kyseessä työpaikkakiusaamisen tapaus zilleniaalien näkökulmasta. Zilleniaalien käsitys työpaikkakiusaamisen luonteesta, määritelmästä ja siihen liittyvistä elementeistä voi auttaa tunnistamaan uusia kiusaamisen muotoja, joita nykyinen tutkimuskirjallisuus ei vielä tunnista, tai sellaisia muotoja, jotka ovat vasta syntymässä, esimerkiksi etätyön lisääntymisen johdosta.

4.2 Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisen muodoista

4.2.1 Sanallinen kiusaaminen

Kiusaamisen muotoja ovat suora ja epäsuora kiusaaminen. Suoraa kiusaamista voivat olla sanallista tai fyysistä. (Baldry 2004, 343.) Zilleniaalit tunnistivat suoran ja epäsuoran kiusaamisen sekä fyysisen ja henkisen/psyykkisen/sanallisen kiusaamisen työpaikkakiusaamisen muotoina. Haastateltavat korostivat epäsuoran kiusaamisen muotona erityisesti pahan puhumista uhrin selän takana.

Voi olla ihan niinku fyysistä, voi olla verbaalista, se voi olla suoraan kohdistettu jollekin päin naamaa tai sitten voi olla niinku selän takana. (Haastateltava 5.)

Joo se voi olla semmoista, että puhutaan selän takana tai sitten puhutaan suoraan. Koitetaan jotenkin niinku tahallisesti ivaila. (Haastateltava 1.)

Sanallinen kiusaaminen on yleisin kiusaamisen muoto ja sitä ovat muun muassa nimittely, ilveily, vihjailu ilkeään sävyyn sekä toisen henkilön tekeminen naurunalaiseksi (Decibel 2024). Sanallista

kiusaamista on myös haukkuminen, uhkaaminen ja pilkkaaminen. Zilleniaalit tunnistivat samoja kiusaamisen muotoja kuin aikaisempi tutkimuskirjallisuus.

Verbaalinen kiusaaminen puhutaan suoraan pahaa ja sitten joku henkinen kiusaaminen voi olla, että ei suoraan sanota mitään mutta vihjataan jotain mikä vaikuttaa toisen psykeeseen tai sellaista. (Haastateltava 1.)

Ei sekään nyt olisi outoa kuvitella, että olisi niinku suoraa niinkun nimittelyä tai niinku juorujen levittämistä henkilöistä. No yleensä nämä tapahtuu tai voisin kuvitella että on vähän niitä niitä tilanteita, jossa tullaan suoraan toisen naamaan sanomaan, koska kiusaaminen on yleensä aika pelkuriteko. (Haastateltava 2.)

On arvokasta, että zilleniaali kutsuu kiusaamista termillä “pelkuriteko”. Tämä osoittaa, että haastateltava suhtautuu kiusaamiseen vakavasti, mutta myös ymmärtää, että kiusaaminen on loppujen lopuksi pelkurimaista. Zilleniaalien käsitys työpaikkakiusaamisen vakavuudesta voi olla merkki siitä, että he eivät hyväksy työpaikkakiusaamista ja ovat valmiita tekemään työelämässä töitä sen eteen, että työpaikkakiusaamista ei pääsisi syntymään.

Työpaikkakiusaamista ovat myös itse työhön liittyvät kiusaamisen muodot, kuten epäasialliset kommentit, jotka liittyvät suoritettun työn laatuun tai sen nopeuteen. Myös epärealististen tavoitteiden asettaminen ja rangaistukset, jotka aiheutuvat epärealististen tavoitteiden saavuttamattomuudesta, ovat yhtä lailla työpaikkakiusaamista. (Pääkkölä 2019, 18.) Työpaikkakiusaamista voi olla myös ammatillisten taitojen vähättely ja esihenkilöaseman väärinkäyttö (Tehy 2024). Zilleniaalit tunnistivat, että kiusaaminen voi olla myös työhön liittyvää. Työvuorolistojen tekeminen jatkuvasti epäoikeudenmukaisesti ja henkilön sivuuttaminen päätöksenteossa ovat zilleniaalien esimerkkejä työhön liittyvästä työpaikkakiusaamisesta.

Se voi olla tuollaista rakenteellista tehdään tehdään vaikka työvuorolistoja tai jotain tuollaisia epäoikeudenmukaisesti tahallaan siinä muutama idea. (Haastateltava 5.)

Jos jollakin henkilöllä on vaikka joku titteli ja sitten hänen ohi tai yli kävellään jatkuvasti tarkoituksella, että hänet jätetään huomiotta jostain tietystä päätöksistä. Suora semmoinen kun face to face vähättely, kyseenalaistaminen no sitten myöskin semmoinen niinku valta-asemien väärinkäyttäminen. (Haastateltava 8.)

Zilleniaalit esittivät myös näkemyksen siitä, että työpaikkakiusaamista voi olla myös yhden ihmisen mustamaalaaminen jollain tapaa “pahaksi”, jotta työyhteisö alkaisi syrjiä häntä ja myös uudet työntekijät omaksuisivat syrjinnän kulttuurin tiettyä henkilöä kohtaan. Tällainen toiminta on erittäin haitallista, ja onkin arvokasta, että haastateltavat tunnistavat tällaisen olevan mahdollista. Uudet työntekijät, jotka tulevat organisaatioon eivät välttämättä edes tunnista olevansa osa kiusaamisporukkaa, koska luulevat asioiden vain toimivan sillä tavoin.

Tehdään siitä tyyppiä, vaikka sellainen niin kun demoni muulle porukalle. Joku vaikka niinku alkaa tietyn henkilön suorituksia niinku mollaamaan ja tuhoamaan sitä tyyppiä kaikille muille ja tehdään siitä semmoinen ilmapiiri sen ympärille. Luodaan tämmöinen kulttuuri sen ympärille, että sitä kuuluukin vähän niinku syrjiä ja kiusata ihan siitä syystä mimmoinen tyyppi se on. (Haastateltava 7.)

No selän takana puhuminen niinku juoruilu, valheiden levittäminen ja ihmisten kääntäminen toisiaan vastaan. (Haastateltava 8.)

Tällaisen kiusaamismuodon tunnistaminen zilleniaalien keskuudessa on erittäin arvokasta, koska tämä osoittaa, että zilleniaalit tunnistavat rakenteellisen kiusaamisen olemassaolon. Uusien työntekijöiden suhtautuminen rakenteellisen työpaikkakiusaamisen uhria kohtaan muuttuu jo ensi kätellyssä, vaikka uusilla työntekijöillä oli olisi omakohtaista kokemusta uhrista persoonana tai työntekijänä. Uhria eristetään työyhteisöstä ilman syytä ja uudet työntekijät alkavat käyttäytyä, jopa tiedottamattaan samalla tavalla kuin alkuperäiset kiusaajat. Näin työpaikkakiusaamisesta tulee osa organisaatiokulttuuria ja syrjinnän kulttuuri normalisoituu työyhteisön sisällä. Uhrille voi olla erittäin raskasta ja vaikeaa kokea tällaista kiusaamista, jos koko muu yhteisö on häntä vastaan. Myös avun hakeminen voi vaikeutua, jos kukaan ei ole hänen puolellaan. Pahimmillaan jopa esihenkilö on mukana rakenteellisessa kiusaamisessa. Onkin erittäin tärkeää, että zilleniaalit tunnistavat tämän kiusaamismuodon ja sen haitallisuuden.

4.2.2 Ostrakismi

Ostrakismi tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että muut työyhteisön jäsenet jättävät hänet ulkopuolelle ryhmästä tai sivuuttavat hänen olemassaoloaan (Xia ym. 2019, 353). Sosiaalista ulos sulkeamista ovat teot, joissa henkilöä ei kutsuta mukaan yhteisiin tapahtumiin, juhliin tai kahvipöytä keskusteluihin. Ostrakismi voi olla myös fyysistä. Tällöin henkilö eristetään muusta ryhmästä fyysisesti esimerkiksi eri tilaan tai hänet jätetään tiedottamisen ulkopuolelle. (Haarala 2020, 13; Junntila 2023.) Zilleniaalien vastauksissa nousi esiin samoja teemoja kuin teoreettisessa näkemyksessä.

Haastattelujen mukaan ostrakismia on se, että yksi henkilö jätetään kutsumatta esimerkiksi kahvitauoille tai lounaalle. Lisäksi ostrakismia voi esiintyä tietojen jakamisen tasolla, eli yhdelle ihmiselle ei kerrota kaikkea tärkeää tietoa ja hänet jätetään ulkopuolelle tärkeistä tai jopa mukavista keskustelun teemoista.

Ulkopuolelle jättämistä tai semmosta niinku tavallaan, kun ei ei niinku huomioida koko ihmistä missään muodossa ja kohtelee kuin ilmaa. (Haastateltava 3.)

No esimerkiksi se, että ja tota jotakin henkilöä ei haluta ottaa mukaan, lounasseuraksi ei koskaan pyydetä. Jätetään ulkopuolelle semmoisesta firman jutuista, että on joku hauska

tarina tai hauska kommellus tai joku mikä on tapahtunut ja sitä ei kerrota hänelle.
(Haastateltava 8.)

Ostrakismia voi liittyä myös työprojektien ja työtehtävien konteksteihin, joissa yhtä ihmistä ei oteta mukaan työtehtävään, vaikka hänen pätevyytensä riittäisi erinomaisesti. Henkilön näkemyksiä ja kantoja asioihin ei huomioida ja häntä pyritään sysäämään ulos koko projektista. On merkittävää, että zilleniaalit tunnistavat ostrakismin liittyvän myös työn tekemiseen ja osittain henkilön mahdollisuuksiin vaikuttaa omassa työpaikassaan.

-Työtehtävissä ei ota vaikka huomioon kyseisen kiusaamisen alla olevan henkilön niinku mielipiteitä tai tai semmonen yleinen ekskluusio asioista (Haastateltava 2.)

-Tiedon pimittäminen esimerkiksi antaa hyvälle tyypeille NS kaiken kaiken tiedon ja sitten sille kiusattavalle antaa vaan vähemmän tai sitten antaa osan tiedosta. Sille tulee erilainen kuva tilanteesta ja siten harhaanjohtaa toista. (Haastateltava 5.)

Zilleniaalit ottivat esiin myös näkökulman siitä, jos yhteinen tapahtuma sijoittuu vapaa-ajalle, mutta kaikkia ei ole kutsuttu mukaan, vaikka tapahtuma olisi selkeästi työporukan tapahtuma, eikä satunnaisten ihmisten kokoontuminen. On haastavaa muodostaa käsitystä siitä, onko kutsujalla velvollisuutta kutsua kaikki työporukan henkilöt, koska kyseessä on vapaa-aika. Näissä tilanteissa myös työnantajan roolia kiusaamiseen puuttujana on pohdittava tarkkaan. Kuinka pitkälle työnantajan rooli ulottuu?

Sitä voi tapahtua ihan työpaikalla tai sitten myöskin työpaikan liittyvissä asioissa esimerkiksi, jos vaikka on tapana työporukalla viettää jotain virkistyjäisiä tai tuollaisia niin ei kutsuta yhtä mukaan. Se on vähän siinä rajamailla, että onks siinä velvollisuutta enää siinä kohtaa, että ehkä kaikkein kaveria ei ole pakko olla varsinkaan vapaa-ajalla mutta työpaikalla pitäisi lähtökohtaisesti tulla toimeen kavereiden kanssa. (Haastateltava 5.)

Järjestetään after workia ja joku henkilö jätetään kutsumatta. (Haastateltava 8.)

Vastauksissa nousi esiin myös ostrakismin luonne passiivisena kiusaamisena. Teoreettisen näemyksen mukaan sosiaalinen ulossulkeminen tapahtuu usein näennäisen sivistyneesti työympäristön arjessa (Junttila 2023). Ostrakismi on siis hyvin hienovaraista ja kiusaamistekona se on enemmänkin tekemättä jättämistä, kuin näkyvä teko. Zilleniaalit tunnistivat ostrakismin olevan yksi nyky-yhteiskunnan yleisempiä kiusaamistapoja. Tätä perusteltiin sillä, että kiusaaminen on hienovaraista ja helppoa.

Se on vähän niinku passiivista kiusaamista, että tavallaan kaikki tiedostaa sen tilanteen, mutta kukaan ei ole niinku suoraan tehnyt mitään. No se on hyvin tota valitettavan yleinen ainakin omasta mielestä suomalaisessa työkultuurissa, että ihmiset hyvin nopeasti

sulkee kaikki epänormaalit niinkun käyttäytymismallit ryhmadynamiikoista pois. (Haastateltava 1.)

Ja mä luulisin, että toi on varmaan niinku aikuisten maailmassa niinku se yleisin tapa kiusata loppujen lopuksi. Se on niinku helppoa niinku kiusaamista, että siinä ei aktiivisesti tehdä yleensä mitään väärää toista kohtaa vaan nimenomaan pyritään sulkemaan se toinen ulkopuolelle. Tämmöinen niinku tietoinen valinta jättää toinen ulkopuolelle mutta, että ei tehdä aktiivisesti mitään pahaa sillee toiselle myöskään varsinaisesti. (Haastateltava 6.)

Zilleniaalit tunnistivat samoja ostrakismin muotoja kuin tutkimuskirjallisuus. Yksi mielenkiintoinen näkökulma, mitä tutkimuskirjallisuus ei ollut tuonut esiin, jonka zilleniaalit toivat, oli vapaa-ajalla tapahtuva syrjintä. Näissä tapauksissa mukaan on selkeästi kutsuttu muut työporukan jäsenet, yhtä lukuun ottamatta. Kyse ei ole työpaikan tapahtumasta, joten toisaalta ihmisillä ei ole velvollisuutta kutsua jokaista, mutta yksilön kokemus ulkopuolelle jättämisestä voi täyttää kiusaamisen tunnusmerkit. Tähän näkökulmaan tarvittaisiin selkeämpää linjausta yksilöiden velvollisuuksista sekä työnantajan velvollisuuksista. Tällaiset tapaukset ovat haasteellisia tulkita, koska kiusaaminen ei ole tapahtunut työympäristössä, mutta toisaalta esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtuva kyberkiusaaminen ja sen selvittämisen vastuu kuuluu edelleen työnantajalle.

4.2.3 Fyysinen kiusaaminen

Fyysisen kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi lyöminen, töniminen, potkiminen sekä toisen henkilön omaisuuden ottaminen tai sen hajottaminen. Äärimmäisiä fyysisen kiusaamisen muotoja ovat pahoinpitely ja raju väkivalta. (Decibel 2024.) Zilleniaalit tunnistivat samoja teemoja vastauksissaan. Zilleniaalien mukaan fyysistä kiusaamista voivat olla esimerkiksi töniminen, muu väkivalta, henkilön henkilökohtaisen tilan rajan ylittäminen ja liika päälle käyminen. Vastauksissa tuli esiin myös esimerkiksi toisen omaisuuden vieminen tai piilottaminen. Myös tahallinen koskettelu ja ahdistelu nostettiin esiin yhdeksi fyysisen kiusaamisen muodoksi.

Fyysistä kiusaamista saattaa olla niinku liian lähellä oleminen. Ihmisillä on erilainen personal space ja varsinkin suomalaiset haluaa vähän laajemman tilan itselleen niin voi olla toiset on liian päällekkäviä saattaa huomata, että toinen ei tykkää, niin käyttää sitä tahallaan tota vaikka antaakseen toiselle opetuksen tai jotain tuollaista. (Haastateltava 5.)

Se voi just sitten olla varmaan just jotain tönimistä, seksuaalista ahdistelua, ahdistelua ylipäätään, toisen eväiden vieminen, toisen tavaroiden viemistä piilottamista. (Haastateltava 6.)

Zilleniaalien mukaan fyysinen kiusaaminen (ilman seksuaalista vivahdetta) on varsin harvinaista. Osa haastateltavista ei ollut koskaan havainnut fyysistä kiusaamista ja muut haastateltavat pitivät sitä hyvin epätodennäköisenä kiusaamismuotona verrattuna esimerkiksi psyykkiseen kiusaamiseen. Fyysisen kiusaamisen harvinaisuutta perusteltiin sen vakavuudella ja sillä, että sen huomaaminen on

helpompaa. Koska huomaaminen on helpompaa, zilleniaalit uskoivat organisaation johdon puuttuvan asiaan nopeasti.

-Voisin kuvitella sitä (fyysistä kiusaamista) ei enää niin paljon tapahdu ku varmaan joskus historiassa on tapahtunut ja sitten taas psyykinen kiusaaminen on mielestäni varmaan se mikä on niin kuin yhdeksänkymmentäyhdeksän pilkku viisi pinnaa (99,5%) ajasta on niin kuin kiusaamista tai tai niinkun työpaikkakiusaamista. (Haastateltava 2.)

-Fyysisen kiusaamisen muotoja: no väkivalta on aika ilmeinen mutta se on aika harvinaista suora väkivalta. (Haastateltava 1.)

On arvokasta, että zilleniaalit tunnistavat fyysisen työpaikkakiusaaminen samalla tavoin kuin teoreettinen näkemys. Zilleniaalien vastauksissa ei noussut mitään uutta muotoa, jota tutkimuskirjallisuus ei olisi jo tunnistanut. Zilleniaalien käsitys on siis hyvin linjassa teoreettisen näkemyksen kanssa.

4.2.4 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista tai fyysistä häirintää. Seksuaalinen häirintä loukkaa uhrin arvokkuutta ja luo osaltaan uhkaavaa, vihamielistä, loukkaavaa ja alentavaa ilmapiiriä. (Agbaje ym. 2021, 3). Naisten linjan (2024) mukaan seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi kaksimieliset vitsit ja härskit puheet, seksuaalissävytteinen ehdottelu, seksistinen vihapuhe, seksuaalissävytteiset viestit ja soitot, fyysinen lähentely, seksin ehdottaminen sellaisessa yhteydessä, joka ei ole asiallinen ja kehoon ja seksuaalisuuteen kohdennetut kommentit. Ei-toivottuja seksuaalisen huomion osoituksia ovat esimerkiksi ei-toivotut, loukkaavat sekä vastenmieliset seksuaalisävytteiset lähestymiset. Näitä ovat esimerkiksi treffipyynnöt, puhelut, koskettaminen, kirjeet ja muut ahdistelunmuodot. (Agbaje ym. 2021, 3). Zilleniaalit olivat vastauksissaan samaa mieltä tutkimuskirjallisuuden kanssa seksuaalisen häirinnän muodoista ja sen muotojen laajuudesta. He tunnistivat seksuaalisen häirinnän sanalliset ja fyysisen häirinnän muodot. Zilleniaalien mukaan seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi epäsoyvät kommentit, päälle käyminen seksuaalisessa mielessä, epäsoyva ehdottelu, koskettelu ja nimittely. Uusia uniikkeja muotoja ei noussut haastatteluissa esiin.

Seksuaalista häirintää no se voisi olla, vaikka no ne nekin voi olla mun mielestä samalla tavalla niinku tavallaan sanallisia ja sitten niinku fyysisiä, että se voi olla jotain kommentointia semmoista, että mukamas niinku että ei huomaisi sitä, että se on semmoista pientä heitellään jostain ulkoisista ominaisuuksista tai sitten se voi olla just jostain semmoista lääppimistä muuta tämmöistä fyysistä. (Haastateltava 3.)

Varmaan just perus lähentely, ahdistelua, koskettelua, sopimattomat puheet, nimittely.
(Haastateltava 6.)

Zilleniaalit tunnistivat seksuaalisen häirinnän epäsuorat kiusaamisen muodot, eli tilanteet, joissa uhri ei ole fyysisesti kokemassa kiusaamista. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi selän takana sanottu epäasialliset seksuaaliset kommentit. On merkittävää, että zilleniaalit tunnistivat myös selän takana sanottu kommentit seksuaaliseksi häirinnäksi. Kun selän takana sanottu kommentit tuomitaan, tämä voi ehkäistä työpaikalle syntyvää negatiivista keskustelu- ja puhekuulttuuria liittyen sukupuoliin.

Ne selän takana olevat kommentit liittyy vaikka ulkonäköön niin ne voi liittyä just seksuaalisiin kommentteihin tai tai muuhun vastaavan mikä menis taas seksuaalisen niin kuin häirinnän alle. (Haastateltava 2.)

Mitä puhuu, vaikka äijien kesken niin sanotusti siitä HR:N Ritvasta tai jotain tuollaista.
(Haastateltava 5.)

Haastatteluissa nousi esiin myös vähättely, jolla on seksuaalinen vivahde. Tällaisia tilanteita zilleniaalit mainitsivat esimerkiksi työttelyn ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Tällaista kiusaamista on zilleniaalien mukaan myös osaamisen tunnistamattomuus ja osaamisen vähättely, jos se perustuu sukupuoleen. Onkin mielenkiintoista pohtia, meneekö tämänkaltainen vähättely seksuaalisen häirinnän kattotermin alle vai sukupuoleen perustuvan syrjinnän alle, vai onko kyseessä näitä molempia yhdistävä ilmiö.

Sukupuolinormeja vastaan hyökkäävät niinku kiusaamistilanteet joku tommoinen työttely tai sitten sukupuolen takia jotenkin pois sulkeminen. (Haastateltava 1.)

Varmaan just, jos vähättely perustuu tai niinku potentiaalinen ja osaamisen tunnistamattomuus perustuu nimenomaan siihen sukupuoleen niin se voi olla varmaan osa tota määritelmää voisinkin kuvitella. (Haastateltava 6.)

Zilleniaalit tunnistivat työpaikkakiusaamisen muotojen laajuuden ja monipuolisuuden tutkimuskirjallisuuden linjojen mukaisesti. Zilleniaalien mukaan työpaikkakiusaaminen käsittää useita vihamielisiä tekoja fyysisestä kiusaamisesta psyykkiseen kiusaamiseen ja ostrakismista seksuaalisen häirintään. Mielenkiintoisin näkökulma, jota tutkimuskirjallisuudesta ei löytynyt oli zilleniaalien pohdinta siitä, ulottuuko työnantajan ja työntekijöiden vastuu vapaa-ajalla tapahtuvaan ostrakismiin.

4.3 Zilleniaalien käsitykset kyberkiusaamisesta

4.3.1 Kyberkiusaamisen erityispiirteet

Kyberkiusaaminen nousi tutkielman haastatteluissa vahvasti esiin ja tämän vuoksi se on nostettu tarkempaan tarkasteluun myös analyysi osuudessa. Useat vastaajat kuvasivat uudenlaisia kyberkiusaamisen muotoja, joita aikaisempi kirjallisuus ei mahdollisesti ollut vielä tunnistanut. Kyberkiusaaminen nostettiin vahvasti haastatteluissa esiin koska se on kiusaamisen muotona sellainen, joka voi olla henkisesti erittäin kuormittavaa sitä kokevalle ja koska se on kiusaamisen muotona erittäin uniikki ja sen muodot jatkuvasti muovautuvat teknologian kehittyessä. Kyberkiusaaminen ei ole pelkästään lasten ja nuorten ongelma, vaan se on levittäytynyt koskemaan myös työpaikoille ja työyhteisöihin. Kyberkiusaaminen on nostettu tässä tutkielmassa vahvasti esille myös sen vuoksi, että vastaajat toivat haastatteluissa esiin uudenlaisia kiusaamisen muotoja, jotka ovat mahdollisia nimenomaisesti digitaalisten välineiden välityksellä.

Zilleniaalien mukaan työpaikan kyberkiusaamisen kanavia voivat olla esimerkiksi organisaatioiden sisäiset viestintäkanavat ja sosiaalisen median kanavat kuten Teams ja WhatsApp. Haastatteluissa tuotiin esiin myös työntekijöiden henkilökohtaiset sosiaalisen median kanavat, jotka eivät liity organisaatioon, mutta joissa kyberkiusaamista voi tapahtua. Näitä ovat Instagram, Snapchat, WhatsApp, Telegram, BeReal, Tiktok ja Facebook. Näissä kanavissa kiusaaminen voi tapahtua esimerkiksi yksityisviestillä. On mielenkiintoista, että zilleniaalit eivät maininneet anonyymiä hyperlokaalia Jodel palvelua lainkaan.

Snapchat Instagram Tiktok en mä tiedä Facebook, Whatsapp kyllä mä kuvittelen, että kiusaamiseen voi ihan missä tahansa somekanavissa tai viestintäkanavissa sortua. (Haastateltava 6.)

Tulis mieleen just Instagram ja sitten muut suoraviestintä sovellukset kuten Snapchat ja Whatsapp ja varmaan noi kolme ehkä eniten voisivat kuvitella. (Haastateltava 2.)

Haastatteluiden mukaan haastateltavat olivat sitä mieltä, että työpaikkakiusaaminen voi viime kädessä olla täysin samanlaista Internet maailmassa kuin työpaikan fyysisessä ympäristössä. Internet tarjoaa vain jatkumon työpaikalla alkaneelle syrjinnälle tai muulle henkiselle väkivallalle. On merkittävää, että haastateltavat tunnistavat kyberkiusaamisen olevan yhtä vakava ja samankaltainen haaste kuin fyysisellä työpaikalla tapahtuva kiusaaminen. Tämä osoittaa, että zilleniaalit tunnistavat kyberkiusaamisen olevan työpaikan haaste, vaikka se tapahtuisi työajan ja fyysisen työpaikan ulkopuolella. He kokevat, että organisaation vastuu työpaikkakiusaamisen ehkäisemisessä ulottuu myös fyysisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan kiusaamiseen.

Se (kyberkiusaaminen) voi olla niin kun jatkumoa muulle syrjinnälle. (Haastateltava 2).

Se (kyberkiusaaminen) on ihan kaikkea kaikkia muotoja mitä henkisesti väkivallalla on niin kun kybermaali- tai siis niinku, vaikka nettimaailmassa. (Haastateltava 8.)

Zilleniaalit painottivat vastauksissaan kyberkiusaamisen mahdollista anonymiteettimahdollisuutta vahvasti. Haastateltavien näkemyksissä nousi esille toistuvasti Internet ympäristön ainutlaatuisuus ja se, että Internetissä ihmiset voivat sanoa ja tehdä paljonkin harkitsemattomampia tekoja kuin kasvokkain fyysisessä tilassa. Anonymiteetti voi laskea kiusaajan kynnystä sanoa asiattomia kommentteja, koska sitä ei tarvitse tehdä omalla naamalla. Haastatteluissa nousi esiin myös näkökulma, että kiusaajan todellisuudentaju voi hämärtyä, kun kiusaaja ei näe toista ihmistä ruudun toisella puolella, mikä voi johtaa sellaisten asioiden sanomiseen, joita ei kasvotusten uskaltaisi tai haluaisi sanoa. Myös teoreettinen näkemys vahvistaa haastatteluissa nousseita teemoja. Sen mukaan työpaikan kyberkiusaaminen voi olla perinteistä työpaikkakiusaamista vaarallisempaa, koska sen ominaisuuksia ovat nimettömyys, rajattomuus, laajempi kohderyhmä, konkreettisuus sekä sen pysyvyys (Malik & Pichler 2024, 1401).

Ihmiset on hyvin niinku estottomia internetissä se niinku kommentoi ja sanoo kaikenlaista, tekee kaikenlaista sen internetin anonyymiyden turvin. Hyvin toksiseksi internet tota kulttuuri on ollut siis heti Internetin aikojen alusta lähtien niin ei sitä ei oikein voi verrata mihinkään muuhun koska se on ihan oma universumi se internet kiusaaminen. Se ja hyvin moni asia mikä tapahtuu internetissä ei ikinä tapahtuisi oikeassa elämässä. (Haastateltava 1.)

Kaikki on niin esillä tavallaan, niin sitten just ehkä hämärtyy se semmoinen niinku todellisuuden taju, että sitten voi sosiaalisessa mediassa kokee, että sanoo tällä tavalla tai että kommentoida johonkin vähän silleen outoon sävyyn, vaikka et sä välttämättä sanoisi sitä ihmiselle ihan suoraan niinku kasvotusten. (Haastateltava 4.)

Zilleniaalit painottivat vastauksissaan kyberkiusaamisen yhtenä erikoispiirteensä sen, että kuka tahansa voi olla kiusaamisen sivustakatsojana ja sivustakatsojien määrä voi moninkertaistua verrattuna perinteiseen työpaikkakiusaamiseen. Sivustakatsojien määrä voi kasvaa, vaikka tuhansiin ihmisiin muutamassa minuutissa. Kyberkiusaamisen erityispiirteensä on myös sen nopeus. Yksi juoru, valhe tai kuva saattaa levitä sekunnissa laajalle yleisölle ja vahinkoja voi olla haastava korjata, vaikka esimerkiksi epäasiallinen kuva olisi ollut sosiaalisessa mediassa vain hetken, joku on voinut jo tallentaa ja jakaa sen.

Joku juoru saattaa tai valhe saattaa levitä sekunneissa koko maailmalle. Jos ennen joku oli laittanut pilkkaavan kuvan seinälle, sen on kerennyt nähdä 10 työkaveria nyt sen voi nähdä kymmenentuhatta ihmistä muutamassa minuutissa. (Haastateltava 8.)

Monet haastateltavat toivat toistuvasti esiin sen, että uhri ei pääse kyberkiusaamista pakoon samalla tavalla kuin perinteistä työpaikalla tapahtuvaa kiusaamista. Perinteinen työpaikalla tapahtuva kiusaaminen loppuu viimeistään työpäivän päätyttyä, kun kaikki lähtevät pois työpaikalta, mutta kyberkiusaaminen voi jatkua uhrin arjessa vapaa-ajallakin, pahimmillaan jatkuvasti yötä päivää. Eräs haastatteluissa esille noussut merkittävä näkökulma on, että nyky-yhteiskunnassa Internetin välttäminen kokonaan on lähes mahdotonta, mikä tekee kiusaamistilanteista entistä vaikeampia uhrin kannalta, sillä hänellä ei ole selkeää tapaa irrottautua niistä. Työyhteisöjen viestintäkanavien seuraaminen tai ryhmissä pysyminen saattaa olla keskeinen ja pakollinen osa työnkuvaa, joten uhrilla on jopa velvoite pysyä mahdollisen kiusaamisen ympäristöissä työnsä puolesta myös vapaa-ajalla.

Sitä mitä tapahtui internetissä niin ei tavallaan pääse pakoon mitä tapahtuu sosiaalisessa mediassa nykyään. Fyysisesti niinku oikeassa elämässä joku kiusaaja voitaisi vaan erottaa, vaikka työyhteisöstä tai muuten vaan lähdet itse niin sitten sä oot niinku pois siitä tilanteesta, mutta internet ei koskaan niinku jätä sinua rauhaan. Eli nykyään on ihan mahdotonta elää myöskään niinku yhteiskunnassa käyttämättä jollain tavalla Internetiä, sitä ei sitä ei vaan pääse pakoon. (Haastateltava 1.)

Oli sitten koulu tai työympäristö niin se se että tavallaan ne asiat mitä siellä töissä tai koulussa käydään niin ne nousee myös sinne niinku vapaa-ajalle just tän somen myötä, että siellä on mahdollisuus olla vaikka niihin työkavereihin kaksneljä seitsemän yhteydes. (Haastateltava 3.)

Zilleniaalien näkemykset ovat linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa, jonka mukaan sivustakatsojalla on laajempi rooli verrattuna perinteiseen kiusaamiseen. Ja kyberkiusaamisessa sivustakatsojien määrä voi olla merkittävästi suurempi kuin perinteisessä kiusaamisessa. Lisäksi kyberkiusaamisen epämiellyttävänä puolena on, että kiusaamista ei pääse pakoon, koska kiusaaja voi tavoittaa uhrinsa missä tahansa, milloin tahansa teknologian avulla. (Slonje ym. 2013, 28–29.)

Eräs kiinnostava näkökulma, joka tuli haastatteluissa esille on, että etätyöt voivat lisätä riskiä työpaikkakiusaamiselle verkkoympäristöissä, koska etätyöntekijät eivät välttämättä ole koskaan nähneet toisiaan. Tämä voi madaltaa kynnystä purkaa negatiivisia tuntemuksia toiseen henkilöön, koska kiusaaja voi unohtaa, että tietokoneen ruudun takana on oikeasti toinen ihminen.

Jos on paljon niinku etätöissä ja sitten on niitä semmoisia omia teams kanavia ja tällaisia missä sitten puretaan kiukkua jostain asiakkaista tai töistä tai muista tällaisista niinku työkavereista. Niin voi olla, että unohtuu helpommin se, että ne on niinku ihmisiä myös, koska sä voit siellä netissä vähän niinku purkaa, että tää on tällaisista ja toi on tolleen. Semmoisessa työpaikassa missä on niinku monta eri toimistoa monessa eri kaupungissa eikä työntekijä edes näe kaikkia ihmisiä, oo ikinä nähnyt. Voisin kuvitella, että sitten on niinku helppo unohtaa ne se ihminen siellä niinku tietokoneen takana. (Haastateltava 4.)

Haastatteluissa korostui merkittävä näkökulma, että kyberkiusaamisesta jää usein digitaalinen jälki. Todisteiden saaminen työpaikkakiusaamisesta voi madaltaa uhrin kynnystä raportoida tapahtuneesta esimerkiksi HR-ammattilaisille. Haastateltavien näkemys on linjassa teoreettisen taustan kanssa, jonka mukaan virtuaalisesti tapahtuneen kiusaamisen etuna uhrin näkökulmasta on kuitenkin se, että siitä jää konkreettisia todisteita (McDonald 2012, 5). Digitaalinen jälki ja todiste ovat hyödyllisiä kuitenkin lähes ainoastaan niissä tapauksissa, joissa kiusaaminen tai häirintä on tapahtunut omilla kasvoilla, ei anonyymisti.

Ehkä se hyvä puoli on se, että siitä jää digitaalinen periaatteessa jälki minkä voisi suoraan näyttää HR:lle. (Haastateltava 2.)

Aikaisemman tutkimuksen mukaan kyberkiusaaminen voi jättää uhriin jopa vakavampia psykologisia ja emotionaalisia vahinkoja kuin perinteinen kasvokkain tapahtuva kiusaaminen (Lowry ym. 2016, 964). Myös haastatteluissa haastateltavat tunnistivat saman havainnon. Kyberkiusaamisen jättämien vahinkojen vakavuutta perusteltiin muun muassa sillä, että kiusaamista ei pääse pakoon edes vapaa-ajalla.

No se (kyberkiusaaminen) ainakin lisää todella paljon sitä kiusatun tuskaa, että se ei pääse siitä tilanteesta pois ja että se tavallaan voi joutuu olemaan jatkuvasti myös siellä somessa läsnä sitten, jos työt niin vaatii, että sitten se tavallaan se piina sille kiusatulle vaan jatkuu sen koko päivän ympäri. (Haastateltava 3.)

Osassa haastatteluissa nousi myös vastakkainen näkökulma siitä, että kaikki ihmiset eivät välttämättä laita kyberkiusaamiselle samanlaista painoarvoa kuin perinteiselle kiusaamiselle. Sosiaalisessa mediassa tapahtuva kiusaaminen voidaan myös kokea "öyhöttämiseksi", jota ei tarvitse ottaa tosissaan, toisin kuin kasvotusten sanotut kommentit ja teot. Kokemus kyberkiusaamisen ja perinteisen fyysisellä työpaikalla tapahtuvan kiusaamisen merkitsevyys ja vakavuus voi siis olla osittain myös subjektiivinen kokemus.

Mä luulen, että joku toinen voi kokea sen niinku nimenomaan silleen, että ne kiusaamisen viestit tulee kotiin ja että se jatkuu sinne vapaalle ja sitten taas joku toinen saattaa olla silleen enemmän niinku olla silleen suhtautua siihen, että mitä hitto toi tapahtuu tuolla somessa, että ihan sama. (Haastateltava 6.)

Erittäin mielenkiintoinen näkökulma, joka haastatteluissa nousi esiin, oli, että kyberkiusaamisesta puuttuu nonverbaalinen viestintä, kuten ilmeet, eleet ja liikkeet. Kybermaailmassa viestintä on hyvin erilaista kuin kasvokkain tapahtuvassa kommunikoinnissa. Zilleniaalit nostivat esiin muun muassa äänen painon ja sävyn, jota kyberympäristöissä on vaikea tulkita, jos kommunikointi tapahtuu esimerkiksi tekstimuodossa.

Livenä sä pystyt sanoo “Moi mitä kuuluu?” aika vittumaisestikin tai aidosti välittömästi.
(Haastateltava 5.)

Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin näkökulma siitä, että viestin sisältöä ja tapaa välittää viesti voidaan kuitenkin muokata hymiöillä eli emojiilla. On tärkeää, että työpaikkakiusaamista tutkittaessa otetaan huomioon kyberkiusaamisen erilaiset vivahteet. Vaikka kyberkiusaamisesta puuttuu nonverbaalinen viestintä (jos kyseessä tekstimuoto), voidaan viestin todellista sisältöä muokata myös emojiita käyttämällä. Oosi (2025) kertoo artikkelissaan, että emojiiden merkitykset eri sukupolville voivat myös olla täysin erilaiset. Tällaiset emojiiden merkityksen erot voivat synnyttää väärinkäsityksiä eri sukupolvien välillä. Oosin (2025) mukaan esimerkiksi pääkalloemoji voi olla vanhemmalle sukupolvelle, eli boomereille merkki kuolemasta, kun taas nuorisolle, eli zoomereille se on emoji, jota käytetään, kun halutaan ilmaista “kuolen nauruun”. On siis tärkeää tunnistaa myös eri sukupolvien erot muun muassa emojiiden käyttämisessä, jotta väärinkäsityksiltä ja mahdollisilta loukkaantumisilta vältyttäisiin.

Suurimmaksi osaksi zilleniaalien käsitykset vastasivat tutkimuskirjallisuudessakin esiin tulleita kyberkiusaamisen erityispiirteitä. Mielenkiintoinen ja uusi näkökulma oli, että etätyössä työntekijän käsitys ruudun takana työskentelevästä kollegasta saattaa hämärtyä, jos kollegat eivät ole koskaan tavanneet kasvokkain. Tällöin työntekijä saattaa sortua työpaikkakiusaamiseen helpommin.

4.3.2 Suorat kyberkiusaamisen muodot

Tutkimuskirjallisuuden mukaan työpaikan kyberkiusaamista voivat olla esimerkiksi ilkeiden kommenttien lähettämistä sekä juorujen ja huhujen levittämistä (Malik & Pichler 2024, 1401). Netissä tapahtuvaa kiusaamista ovat esimerkiksi ilman lupaa julkaistujen kuvien, tekstien ja videoiden levittäminen loukkaamistarkoituksessa (Mehiläinen 2025). Lisäksi kyberkiusaaminen voi sisältää nimitelyä, syrjintää, uhkailua, kiristystä, nolaamista, ulkopuolelle sulkemista ja asiattomien sisältöjen lähettämistä kiusaamisen uhrille. Muita keinoja ovat yksityisten tietojen jakaminen, valeprofiilien tekeminen, pilapuhelut, vihjailevat ja seksuaalissävytteiset viestit, häirintä ja haittaohjelmien lähettäminen. (MLL 2024a.)

Haastatteluissa haastateltavat tunnistivat samoja kiusaamistapoja kuin teoreettinen tausta, mutta myös uusia muotoja nousi haastatteluissa esiin. Haastatteluissa kyberkiusaamisen muodoiksi nousivat esiin muun muassa epäasiallinen ja liiallinen soittelu ja viestittely. Työpaikan sosiaalisen median ryhmissä voidaan ottaa yksi henkilö ikään kuin silmätikuksi ja jatkuvasti kommentoida ja nälvä hänen tekemisiään perusteetta.

Myös useat eri seuraamispyynnöt sosiaalisen median kanavissa nimettiin haastatteluissa kyberkiusaamiseksi. Haastatteluissa nousi kuitenkin mielenkiintoinen vastakkainasettelu, sillä osa haastatteluvastaavista koki kiusaamiseksi myös sen, jos jonkun henkilön ei anneta seurata sosiaalisessa mediassa eikä häntä seurata, vaikka muita seurattaisiin. Tällaiset tapaukset voivat olla erittäin haastavia arvioida, kumpi on tilanteessa kiusaamista, se että henkilö A jatkuvasti laittaa seuraamispyyntöjä henkilölle B vai se että henkilön A ei anneta seurata henkilöä B, vaikka kaikki muut työpaikan henkilöt saavat seurata. Tähänkin tapaukseen tarvittaisiin selkeä linjaus siitä, painotetaanko tällaisissa tilanteissa ulkopuolelle jättämistä, joka laskettaisiin kiusaamiseksi, henkilön oman henkilökohtaisten soometilien määräsvaltaa ja missä määrin organisaation tulisi puuttua.

Useat eri seuraamispyynnöt joskus jotkut jopa stalkkaamiset ja tommoiset niin eihän ne ole ihan fresh. (Haastateltava 6.)

Ei seurata tai ei anneta seurata jotain käyttäjää. (Haastateltava 8.)

Myös ilman lupaa otettujen kuvien ja muiden materiaalien lähettäminen ja julkaiseminen esimerkiksi työpaikan ryhmässä tai yksityisviestillä on haastateltavien mukaan kyberkiusaamista. Myös kuvien editointi ilman lupaa täyttää työpaikkakiusaamisen tunnusmerkit. Kiusaaminen netissä voi olla myös hyvin hienovaraista. Esimerkiksi ryhmäkuvia otettaessa valitaan julkaistavaksi sellaiset kuvat, jotka ovat jonkun henkilön kannalta epäedullisia. Tällaisen kiusaamismuodon tunnistaminen on tärkeää, mutta haastava osoittaa todeksi. On haastavaa arvioida, onko yhden henkilön kannalta epäedustava kuva valikoitunut postaukseen sattumalta vai tahallisesti. Tällaisissa tilanteissa jatkuvuuden ja toistuvuuden kriteerien tarkkailu voi paljastaa tahallisen kiusaamiskäyttäytymisen.

Otetaan semmoisia kuvia, jotka on epäedullisia jonkun kannalta tai muuten vaan annetaan pyritään antamaan toisesta negatiivinen kuva. (Haastateltava 5.)

Aikaisemman teoreettisen käsityksen mukaan seksuaalista häirintää voi olla myös seksuaalisten emoji- ja kuvien lähettäminen ilman suostumusta tai kuvien muokkaaminen tekstein. Netissä tai muun teknologian välityksellä tapahtuva seksuaalinen häirintä voi sisältää muun muassa seksuaalisuuteen liittyvien huhujen levittämistä, kehon kommentointia ja seksuaalissävytteisiä viestejä, vihjailuja ja vitsejä. (Pelastakaa Lapset 2024.) Haastateltavat tunnistivat samoja seksuaalisen häirinnän muotoja kuin tutkimuskirjallisuus. Haastateltavien mukaan netissä tapahtuvaa seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi seksuaalissävytteiset viestit ja ahdistelu. Seksuaalinen häirintä netissä voi olla myös esimerkiksi vähäpukkeisten kuvien, esimerkiksi rantakuvien julkaisu ilman lupaa Internetiin tai työpaikan sisäisiin keskustelukanaviin muiden kommentoitavaksi. Myös epäasiallisten pyyntöjen tekeminen ja kuvien pyytäminen on osa seksuaalista ahdistelua tai kyberkiusaamista. Zilleniaalien käsitys seksuaalisesta häirinnästä on siis linjassa aikaisemman teoreettisen käsityksen kanssa.

Voi olla esimerkiksi, jos on vaikka semmoisia rantakuvia mitä ei haluaisi, että koko työpaikka näkee niin se, että se julkaistaan, vaikka sinne, se on aika selkeä tapaus. (Haastateltava 7.)

Viestittelyä soittelua joidenkin kuvien lähettelyä kuvien pyytämistä semmoista niinku epäasiallisten pyyntöjen tekeminen (Haastateltava 8.)

Haastatteluissa nousi esiin myös trolloamisen ilmiö, joka tarkoittaa haastateltavien mukaan sitä, että esitetään täysin valheellista tietoa tavoitteena saada toinen osapuoli suuttumaan. Saastamoisen (2012) trolloamisen tarkoituksena on pitää hauskaa muiden kustannuksella ja saada toinen osapuoli menettämään malttinsa. Trolloaminen on kyberkiusaamismuotona erityinen, sillä sen tarkoituksena ei ole niinkään aiheuttaa pahaa mieltä surullisessa tai itsetuntoa heikentävässä mielessä vaan nimenomaan aiheuttaa kiusatussa kiukkua ja maltin menettämistä.

Se (trolloaminen) on vaikka sellaista, että esitetään vaikka ihan täysin valheellista tietoa ihan vaan saadakseen se toinen tyyppi niinku suuttumaan. (Haastateltava 7.)

Zilleniaalien käsitys suorista kyberkiusaamisen muodoista oli linjassa teoreettisen käsityksen kanssa. Uutena mielenkiintoisena näkökulmana haastateltavat toivat esiin yksityisten sosiaalisen median profiilien seuraamispyyntöjen näkökulman, jossa osa haastateltavista olivat sitä mieltä, että useat seuraamispyynnöt ovat kiusaamista, ja toiset taas olivat sitä mieltä, että seuraamispyyntöjen hylkääminen on ostrakismia, jos muut työyhtesön jäsenet saavat seurata henkilön profiilia, mutta yksi ei.

4.3.3 Epäsuorat kyberkiusaamisen muodot

Zilleniaalit tunnistivat useita epäsuoria kyberkiusaamisen muotoja. Zilleniaalien mukaan esimerkiksi selän takana juoruilu viesteissä, kuvien editoiminen ja niiden jakaminen selän takana kollegalle tai ryhmään, jossa uhri ei ole osana, ovat osa työpaikan kyberkiusaamista. Tällaiset työpaikka-kiusaamisen muodot voivat jäädä uhrielta havaitsematta, tai uhri voi saada kuulla tällaisesta kiusaamisesta jälkepäin.

Saatetaan ottaa kuvaa jostain työkavereista ja laittaa siitä joku epäasiallinen viesti jollekin kaverille tai jotain tämmöistä. (Haastateltava 6.)

Laitetaan jotain tämmöisiä kuvia mistä ei vaikka ei ole kysytty lupaa tai jotenkin editoitais niitä kuvia lähettäisi niitä ryhmissä tai lähetettäisiin työkaverille yksityisviestillä “hehe katso tämmöinen” ja sitten se on vaikka eka tietämätön tästä tilanteesta tää uhri mutta sitten se voisikin kuulla siitä ja kyllä se epämukava olo tulis. (Haastateltava 3.)

Haastatteluiden mukaan Internet alustoilla syrjiminen voi näkyä esimerkiksi porukoiden viestiketjuista ulkopuolelle jäämisenä. Myös fyysisellä työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä voi jäädä kiinni

Internetissä, jos ulkopuolelle jätetty henkilö näkee muiden somekanavissa postatut julkaisut yhteiseltä lounaalta, jolle syrjittyä ei kutsuttu.

No periaatteessa samoja samoja malleja kuin ns oikeassa elämässäkin, että jos on vaikka joku ryhmä chati ja siihen pääsee vaan harvat valitut, se on syrjimistä yhtä lailla. (Haastateltava 5.)

Jos onkin sovittu, että mennäänkin vaan tällä tietyllä työporukalla johonkin ja sitten laitetaan siitä kuvia someen ja sitten siellä onkin se yks seuraaja, joka on myös siitä työporukasta, mutta sitten häntä ei olekaan kutsuttu. Niin, että helpompaahan se on ihmiset jää niinku vähän niinku kiinni tuommoisista asioista myös helpommin. (Haastateltava 4.)

Haastateltavien mukaan Internet pohjaisilla alustoilla syrjiminä voi näkyä myös ignooraamisena, eli huomiotta jättämisenä. Kiusatun henkilön lähettämät viestit jätetään luetulle, eli niihin ei vastata tai reagoida lainkaan. Ignooraaminen korostuu etenkin, jos samaan viestiketjun muita viestejä kommentoidaan tai tykkäillään tai “liekitetään” samanaikaisesti. Tällöin työpaikkakiusaaminen on hienovaraista ja kaikki ryhmän jäsenet, jotka häntä ignooraavat, ovat osana aktiivista kiusaamista, eli tilanteessa tekemättä jättäminen on kiusaamista ja niin sanottuja hiljaisia hyväksyjä ei ole, vaan kaikki ovat kiusaajia.

Työpaikan ryhmän chati niin siellä vaikka niin kun ignoorataan on jonkun tietyn tyyppin, vaikka laittamat kommentit tai aiheet sinne siellä ryhmän chatissa kokonaan ja sitten vaikka liekitetään kaikkia muita. (Haastateltava 7.)

Haastateltavat tunnustivat myös stalkkaamisen yhdeksi kyberkiusaamisen muodoiksi. Tämä on mielenkiintoista, sillä stalkkauksen kohteena oleva henkilö ei välttämättä tiedä olevansa vainoamisen kohteena, koska stalkkaamisessa ei tarvita suoraa kontaktia uhriin (Lowry ym. 2016, 964). Zilleni-aalit siis tunnustavat kyberkiusaamisen muotojen olevan myös sellaisia, jotka eivät aiheuta uhrille kärsimystä, vaan ovat toimina sellaisia, jotka täytyy tuomita joka tapauksessa.

Toisen seuraaminen niinku sitten stalkkaaminen tai tuollainen niin niin se on kans ahdistelua. (Haastateltava 5.)

Mielenkiintoinen näkökulma, joka nousi haastatteluissa esiin, oli, se, että kyberkiusaaminen ei aina ole henkilöön kohdistuvaa työpaikkakiusaamista, vaan voi liittyä esimerkiksi henkilön työsuorituksen halventamiseen. Esimerkiksi työntekijän tekemää organisaation sosiaaliseen median postauksia voidaan mollata ja kritisoida tarpeettoman kovasti kyberkiusaamisen muotona. Työpaikan sosiaalisen median postauksissa saatetaan myös kirjoittaa eri ihmisistä eri tavalla. Toisten ihmisten saavutuksia voidaan korostaa ja kiusaamisen uhrien saavutuksia vähätellä tai jätetään jopa kertomatta.

Tällä tavoin kiusaajat pyrkivät vähättelemään uhrin työpanosta ja lisäksi kiusatun ansiot eivät pääse näkymään ulkopuolisille, esimerkiksi postausta lukeville sidosryhmille.

Jos ne sosiaalisen median postaukset, vaikka liittyy jotenkin siihen työhön niin sitten siinä niitä että voidaan kritisoida silleen kiusaamismielessä että jotain en nyt itse olisi tehnyt noin huonoa postausta YMS jotain tuollaista hyvinkin typerää voi olla. (Haastateltava 1.)

Kerrotaan vaikka julkaisun tekstissä, että kuka on ansainnut mitäkin tai tollasta että mitä kerrotaan tai mitä jätetään kertomatta. (Haastateltava 5.)

Haastatteluissa nousi siis myös uusia epäsuoria muotoja, jotka zilleniaalit tunnistivat kyberkiusaamiseksi. Näitä olivat muun muassa organisaation sosiaalisen median kanavissa uhrin saavutusten vähättely tai kertomatta jättäminen ja uhrin kannalta epäedullisten kuvien postaaminen. On tärkeää, että työympäristöjen kehittäminen ja kiusaamisvapaiden työpaikkojen kehittämisessä kuunnellaan nuorten aikuisten näkemyksiä uusista kiusaamisen muodoista.

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

5.1 Yhteenveto

Tutkielman keskeisiä löydöksiä olivat zilleniaalien käsitys työpaikkakiusaamisen monimutkaisuudesta ja subjektiivisuudesta. Zilleniaalit ymmärtävät työpaikkakiusaamisen olevan monitulkintainen käsite, jota kaikki ihmiset ymmärtävät hieman eri tavalla. Se mikä toiselle henkilölle menee kiusaamisen rajan yli, saattaa toiselle henkilölle olla vielä selitettävissä esimerkiksi huumorina. On merkittävää, että zilleniaalit ymmärtävät, että yksilöiden välillä on eroja ja toiset voivat olla herkempiä kokemaan kiusaamista kuin toiset. Esimerkiksi miesten ja naisten välisiä eroja kiusaamisen tunnistamisen herkkyydessä selitettiin sillä, että pojat ovat joutuneet kasvaessaan kohtaamaan haitallisia “pojat ei itke” ja “miehen pitää kestää” näkökulmia, jotka osaltaan ovat voineet vaikuttaa siihen, että miehet näennäisesti kestävät itseensä kohdistuvia kiusaamiseen viittaavia toimia paremmin kuin naiset.

Erittäin mielenkiintoinen ja merkittävä näkökulma, jota zilleniaalit eivät nostaneet kertaakaan esiin haastatteluissa, kiusaamisen määritelmää pohdittaessa oli valtasuhteen epätasapaino. Valtasuhteen epätasapainoa korostetaan usein tutkimuskirjallisuuden konteksteissa yhtenä selkeänä kiusaamisen määritelmän elementtinä. Tätä zilleniaalit eivät kuitenkaan nostaneet kiusaamisen määritelmään lainkaan. Tämä voi paljastaa jotain uutta nuorten aikuisten käsityksistä työelämän valtasuhteisiin liittyen. Kenties zilleniaalit eivät koe esimerkiksi työpaikkoja niin hierarkkisinä ympäristöinä, joissa yksilöiden valtasuhteiden erot olisivat suuret tai kenties kybermaailman anonymiteettimahdollisuus on antanut myös heikommissa valta-asemassa olevalle yksilölle mahdollisuuden kiusata korkeammassa valta-asemassa olevaa yksilöä tai ryhmää.

Yksi mielenkiintoisimmista löydöksistä liittyen työpaikkakiusaamisen määritelmään, oli osan zilleniaalien käsitys siitä, että työpaikkakiusaaminen voisi olla myös osittain tahatonta kiusaamista. Perinteisesti kiusaamisen on ajateltu olevan tahallista toimintaa ja zilleniaalien käsitys mahdollisesta tahattomasta kiusaamisesta haastaa perinteistä näkemystä. On tärkeää, että tutkimuskirjallisuus ottaisi jollain tapaa huomioon myös mahdollisen tahattoman kiusaamisen mahdollisuuden, vaikka määritelmä ankarasti painottaa kiusaamisen olevan tahallista toimintaa. Tahattoman kiusaamisen tapauksissa uhrin tilanne on heikko, koska sekä kiusaaja ja nykyinen työpaikkakiusaamisen määritelmä ovat uhrin kokemusta vastaan.

Eräs mielenkiintoinen tutkielman löydös oli zilleniaalien käsitys vapaa-ajalla tapahtuva ostrakismi ja työnantajan vastuu. Zilleniaalien mukaan työpaikkakiusaaminen voi jatkua esimerkiksi ostakis-

mina myös vapaa-ajalle, jos työporukka päättää lähteä vapaa-ajan viettoon porukalla ja selkeästi yksi henkilö jätetään tietoisesti kutsumatta. Vaikka kyse ei ole työaikana tapahtuvasta ostrakismista, yksilön kokemus ulkopuolelle jäämisestä voi täyttää työpaikkikiusaamisen tunnusmerkit. On myös tärkeää pohtia, kuinka pitkälle vapaa-ajalle työnantajan rooli työpaikkikiusaamiseen puuttumisessa on. Työnantajan tulee puuttua esimerkiksi työpaikan chatissa vapaa-ajalla tapahtuvaan kyberkiusaamiseen, mutta jatkuuko työnantajan velvollisuus myös fyysisiin vapaa-ajan hetkiin.

Kuitenkin hyvin pitkälle, zilleniaalien käsitykset työpaikkikiusaamisesta olivat linjassa aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Esimerkiksi zilleniaalien käsitys kiusaamisen määritelmästä jatkuvuuden näkökulmasta oli erittäin selkeä: kiusaaminen on jatkuvaa ja prosessinomaista, ei yksittäisiä tekoja tai konflikteja. Zilleniaalit myös ymmärsivät konfliktien kuuluvan osaksi työyhteisöjen elämää ja onkin arvokasta, että he käsittävät konfliktit osana työelämää, jotta konfliktit eivät pääse eskaloitumaan työpaikkikiusaamiseksi. Zilleniaalit tunnistivat pitkälti samoja kiusaamisen muotoja kuin aikaisempi tutkimuskirjallisuus. Edellä mainitut löydökset olivat suurimpia ja merkittävimpiä eroja, joita zilleniaalit toivat esiin vastauksissaan. Muutoin zilleniaalien käsitys vastaa hyvin aikaisemman tutkimuskirjallisuuden määrittämää kiusaamisen määritelmää ja sen muotoja.

Zilleniaalien käsitykset kyberkiusaamiseen liittyen olivat pitkälti linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa. Zilleniaalit tunnistivat kyberkiusaamisen erityispiirteiksi kyberkiusaamisen merkittävän haitallisuuden uhrille, anonymiteettimahdollisuuden ja sen, että kyberkiusaamista on vaikea päästä pakoon edes vapaa ajalla. Zilleniaalit tunnistivat kyberkiusaamisen erityispiirteenä myös sen laajuuden ja hiljaisten hyväksyjien moninkertaisen määrän verrattuna perinteiseen kiusaamiseen, jossa hiljaisia hyväksyjä ovat vain samassa hetkessä olleet ihmiset. Lisäksi zilleniaalit tunnistivat kyberkiusaamisen olevan täysin oma maailmansa, jossa kiusaamisen kynnyks voi madaltua verrattuna fyysisessä ympäristössä tapahtuvaan kiusaamiseen. Zilleniaalit tunnistivat kyberkiusaamisen yhtenä ja ehkä ainoana hyvänä puolena sen, että siitä jää usein digitaalinen jälki, joka voi toimia todisteena kiusaamisen selvittelyssä. Toinen näkökulma oli, että kaikki ihmiset eivät välttämättä laita kyberkiusaamiselle samanlaista painoarvoa kuin perinteiselle kiusaamiselle ja näkevät sen enemmänkin “öyhöttämisenä”.

Mielenkiintoinen uusi näkökulma, joka nousi tutkielman tuloksissa esiin oli zilleniaalien käsitys siitä, että kyberkiusaamisen riski saattaa kasvaa työyhteisöissä, joissa työskennellään ainoastaan etänä. Tällöin henkilön käsitys ruudun takana olevasta ihmisestä saattaa hämärtyä, jos henkilöt eivät ole esimerkiksi koskaan tavanneet ja työntekijän riski sortua työpaikkikiusaamiseen kasvaa.

Zilleniaalien käsitykset kyberkiusaamisen suorista muodoista olivat linjassa aikaisemman teoreettisen käsityksen kanssa. He tunnistivat esimerkiksi asiattomat viestit ja kuvat osana suoraa kyberkiusaamista. Uutena löydöksenä haastatteluissa nousi esiin vastakkaiset näkökulmat sosiaalisen median seuraamispyynnöistä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kiusaamista on, jos kollega lähettää useita seuraamispyyntöjä toisen kollegan henkilökohtaisen sosiaalisen median profiiliin, vaikka tilin omistaja ei halua kollegaa seuraamaan profiilia. Vastakkaisen näkemyksen mukaan kiusaamista oli taas se, että kollega ei anna toisen kollegan seurata häntä, vaikka muut työpaikan työntekijät saavat seurata häntä. Tämä on mielenkiintoinen vastakkainasettelu, joka herättää kysymyksiä siitä, kumpaa painotamme enemmän, henkilön oikeutta määrätä omien sosiaalisen median profiilien seuraajia vai yksilön tunnetta ostrakismista, jos muut työyhteisön jäsenet seuraavat toisiaan mutta hänen ei anneta seurata.

Zilleniaalit tunnistivat hyvin kyberkiusaamisen epäsuoria muotoja, joita myös tutkimuskirjallisuus on tunnistanut. Esimerkiksi ryhmächattien ulkopuolelle jääminen ja juoruilu selän takana ja ignooraaminen nousivat useasti zilleniaalien vastauksissa. Uusia epäsuoran kiusaamisen muotoja, joita zilleniaalit nostivat esiin olivat organisaation sosiaalisen median kanavissa työpaikkakiusaamisen uhrin saavutusten vähättely tai kertomatta jättäminen ja uhrin kannalta epäedullisten kuvien postautaminen. Tällaisen kiusaamisen muodon tunnistaminen voi olla vaikeaa, kuitenkin toistuvat tapaukset voivat auttaa työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaista kiusaamisen tunnistamista, mutta silloin vahinko on jo sattunut.

Tutkielman löydökset osoittavat, että zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisen ilmiöön liittyen ovat suurelta osin yhteneväisiä tutkimuskirjallisuuden kanssa, mutta he tuovat myös esiin uusi mielenkiintoisia näkökulmia, jotka osaltaan haastavat ja rikastiutavat perinteistä teoreettista näkemystä työpaikkakiusaamisesta. Näiden uusien löydösten avulla on mahdollisuus tarkastella zilleniaalien näkemyksiä työelämän dynamiikoista ja muokata työympäristöjä vastaamaan zilleniaalien tarpeisiin.

5.2 Tutkielman keskeiset johtopäätökset

Tutkielma tarjoaa ajankohtaista ja rikasta tietoa työpaikkakiusaamisen ilmiöstä zilleniaalien, eli nuorten aikuisten näkökulmasta. Tutkimuksen löydökset ja tulokset puoltavat, että työpaikkakiusaaminen on ajan myötä muuttunut yhä monisyisemmäksi ilmiöksi, joka ei enää katso aikaa tai paikkaa tapahtuakseen, vaan ulottuu myös fyysisen työympäristön ulkopuolelle kybermaailmaan ja vapaa-ajalle. Zilleniaalien käsitykset työpaikkakiusaamisesta ilmiönä luovat tarpeen tutkia ja tarkastella

työpaikkakiusaamista jatkuvasti muuttuvassa työelämän konteksteissa, joissa esimerkiksi digitaaliset alustat ja etätö muokkaavat myös työpaikkakiusaamisen luonnetta.

Teoreettisesta näkökulmasta tutkielma haastaa perinteisiä näkemyksiä työpaikkakiusaamisesta muun muassa kiusaamisen valtasuhteisiin ja tahallisuuden näkökulmaan liittyen. Aikaisempi teoreettinen näkökulma painottaa vahvasti kiusaamisen tahallisuutta ja valta-aseman epätasaisuutta kiusaamisen tunnusmerkkeinä, mutta zilleniaalit nostavat esiin uudenlaisen näkemyksen, joka painottaa myös uhrin subjektiivista kokemusta kiusaamisesta tulemisesta mahdollisen tahattoman kiusaamisen tapauksissa. Tämä näkökulma mahdollistaa työpaikkakiusaamisen määritelmän laajentamisen ja tarkastelun koskemaan myös tilanteissa, joissa selkeää intentiota kiusaamiselle ei ole selkeästi tunnistettavissa, mutta uhrin subjektiivinen kokemus kiusaamisesta olisi osittain kiusaamista määrittävänä tekijänä.

Lisäksi zilleniaalit haastavat perinteisen teoreettisen näkemyksen hierarkkisten valtasuhteiden painoarvosta kiusaamisen määritelmälle. Nykyinen käsitys siitä, että työpaikkakiusaamisessa olisi välttämättä kiusaajan ja kiusatun välillä selkeä valtasuhteen epätasapaino, ei välttämättä vastaa zilleniaalien kokemusta työelämän dynamiikoista. Zilleniaalit eivät nostaneet esiin valtasuhteen epätasapainoa osana kiusaamisen määritelmää lainkaan, mikä voi viitata siihen, että nykytyöelämässä valtasuhteiden merkitys on osin hämärtynyt. Tämä voi selittyä esimerkiksi kyberkiusaamisessa, jossa kiusaaminen voi tapahtua anonyymisti niin, että alemmassa valta-asemassa olevalla on mahdollisuus kiusata ylemmässä asemassa toimivaa henkilöä tai ryhmää.

Käytännön tasolla tutkielma nostaa esiin tarpeen kehittää työyhteisöjen ohjeistuksia liittyen työnantajan vastuun laajenemiseen myös fyysisen työympäristön ja työajan ulkopuolelle. Työnantajien vastuuta tulee arvioida muun muassa vapaa-ajalla tapahtuvan ostrakismin ja kyberkiusaamisen näkökulmasta. Tutkielma nostaa esiin tarpeen ymmärtää kuinka pitkälle vapaa-ajalle on mahdollista vastuuttaa työnantajaa työpaikkakiusaamisen kitkemiseksi. Tällaiset työpaikkakiusaamisen kontekstit ovat haastavia ja vaativat vielä lisää tarkastelua, jotta selkeät pelisäännöt työpaikkakiusaamisen määritelmälle ja työnantajan vastuulle saadaan linjattua.

Tämä tutkielma lisää teoreettista uutta ymmärrystä zilleniaalien käsityksistä liittyen työpaikkakiusaamisen ilmenemismuotoihin. Zilleniaalien jakamat käsitykset uusista fyysisellä työpaikalla, vapaa-ajalla sekä digitaalisissa ympäristöissä tapahtuvista työpaikkakiusaamisen muodoista rikastuttavat käsitystä nykypäivän työpaikkakiusaamisesta. Tulokset tarjoavat työkaluja organisaatioille luomaan sellaisia organisaatiokulttuureja ja normeja työyhteisöihin, jotka vastaavat lähitulevaisuudessa

työelämän suurta roolia kantaville zilleniaalien käsityksiä siitä, millaisia ovat hyvät kiusaamisvaapaat työyhteisöt.

Tutkielma nostaa esiin uusia havaintoja työpaikkakiusaamisen muodoista erityisesti kyberkiusaamisen kontekstissa. Yksi löydös liittyi työntekijöiden henkilökohtaisten sosiaalisen median profiilien seuraamispyyntöihin ja niiden tulkintaan työpaikkakiusaamisen näkökulmasta. Tutkielmassa nousi esiin kaksi vastakkaista näkökulmaa: toiset haastateltavat kokivat työpaikkakiusaamisena sen, että kollega lähettää toistuvasti seuraamispyyntöjä yksityiselle sosiaalisen median tilille, vaikka tilinomistaja ei tahdo kollegan seuraavan häntä, kun taas toiset haastateltavat pitivät kiusaamisena sitä, että kollega ei hyväksy seuraamispyyntöä, vaikka muut työyhteisön jäsenet saavat seurata häntä ja tilanne koettiin ostrakismiksi. Tällainen eri näkökulmien asetelma nostaa esiin uudenlaisen eettisen kysymyksen, joka käsittelee yksilön oikeuteen hallita omia sosiaalisen median profiileja ja vastakkainen näkemys puolustaa kollegan subjektiivista tunnetta kokea ostrakismia ulkopuolelle jäämisestä, jos muut kollegat seuraavat toinen toisiaan. Tällaiset vastakkainasettelut kaipaavat vielä tarkempaa tutkimusta ja organisaatioiden tulisi pohtia ja kehittää yhteneväiset pelisäännöt tällaisten tilanteiden varalle.

Lisäksi zilleniaalit tunnistivat uusia epäsuoran kyberkiusaamisen muotoja, joita ei ole aiemmin nostettu tarkempaan tarkasteluun tutkimuskirjallisuudessa. Tällaisia olivat esimerkiksi työpaikkakiusaamisen uhrin saavutusten vähättely tai kertomatta jättäminen organisaation virallisissa viestintäkanavissa sekä uhrille epäedullisten kuvien jakaminen esimerkiksi yhteisillä työpaikan sosiaalisen median tileillä. Nämä voivat olla yksittäisinä tekoina vaikeasti tunnistettavia, koska on vaikea arvioida, onko kuva satunnaisesti valittu vai tarkoituksenmukaisesti valittu olemaan sellainen, joka on uhrin kannalta epäedustava. Toistuessaan tällaiset teot täyttävät kiusaamisen määritelmän, mutta jos kiusaamiseen vaaditaan toistuvuutta, on vahinko jo tapahtunut ensimmäisen epäedullisen kuvan kohdalla ja tilanteen korjaaminen voi olla haastavaa. Tällaisten uusien kiusaamisen muotojen tunnistaminen teoreettisella tasolla ja käytännön tasolla on tärkeää erityisesti siksi, että ne voivat tapahtua näennäisesti ja jäädä siksi helposti huomaamatta.

Tutkielmassani nousi esiin mielenkiintoinen uusi näkökulma etätyöhön liittyen. Zilleniaalien mukaan kyberkiusaamisen riski saattaa kasvaa työyhteisöissä, joissa työskennellään ainoastaan etänä. Työntekijän käsitys ruudun takana toimivasta kollegasta voi hämärtyä silloin, kun henkilöt eivät koskaan ole tavanneet kasvokkain fyysisesti. Zilleniaalien mukaan tällainen asetelma voi madaltaa kynnystä epäasialliseen käyttäytymiseen ja lopulta työpaikkakiusaamiseen. Tämä näkökulma korostaa tarvetta kehittää uusia keinoja digitaalisen yhteisöllisyyden rakentamiseksi työyhteisöihin, joissa

työntekijät eivät koskaan tapaa toisiaan kasvokkain, jotta työntekijöiden käsitykset ruudun takana toimivasta aidosta ihmisestä eivät pääse hämartympään ja altistamaan työntekijöitä kiusaamis käytäytymiselle.

Tutkielma haastaa perinteisen työpaikkakiusaamisen määritelmän, joka perustuu selkeästi tunnistettavaan ja tahallisiin tekoihin. Zilleniaalien näkemys korostaa yhä enemmän subjektiivisia kokemusperusteisia määritelmiä työpaikkakiusaamisen häilyvien muotojen tunnistamiseen. Työpaikkakiusaaminen on muuttumassa pirstaleisessa työelämässä entistä monimuotoisemmaksi ja vaikeammin tunnistettavaksi ilmiöksi muun muassa etätöiden ja digitaalisten alustojen käytön jatkuvasti muuttuvan käytön myötä. Työpaikkakiusaaminen ilmiönä tarvitsee jatkuvaa tarkastelua ja tutkimusta, jotta pystymme yhä laajemmin tunnistamaan uusia nousevia työpaikkakiusaamisen muotoja ja organisaatiot pystyvät muokkaamaan tointaansa ja organisaatiokulttuurejaan työpaikkakiusaamisen ilmiön muokkautuessa kohti kiusaamisvapaita työyhteisöjä.

5.3 Tutkielman luotettavuuden pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset

5.3.1 Luotettavuuden pohdinta

Laadullisen tutkimuksen laadullista arviointia on mahdollista tarkastella kahdeksan eri kategorian näkökulmasta. Näitä ovat merkityksellinen aihe, perusteellinen huolellisuus, vilpittömyys, uskottavuus, vastaanottavuus, merkittävä panos, eettisyys ja mielekäs kokonaisuus. (Tracy 2010, 837.)

Käytän näitä kategorioita arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta ja laatua.

Hyvä ja merkityksellinen laadullisen tutkimuksen aihe on merkityksellinen, ajankohtainen, tärkeä sekä tunteita herättävä. Merkitykselliset aiheet nousevat usein yhteiskunnan tiloista tai tieteenalan painotuksista. Tutkimukset, jotka ovat valittu mukavuussyistä tai kontekstin sanelemina voivat usein jäädä pinnallisiksi, toisin kuin tutkimukset, joissa tutkitaan vastoin intuitiota ja pyritään haastamaan yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä maailmasta. (Tracy 2010, 840.)

Koen, että tutkielmani aihe täyttää merkityksellisen tutkimusaiheen kriteerit, sillä nuorten aikuisten työpaikkakiusaamisen käsitysten tutkimuksella on yhteiskunnallista merkitystä. Aiheen tutkiminen tuottaa ymmärrystä eri sukupolvien välisestä ymmärryksestä siitä, mitä työpaikkakiusaaminen on ja voi siten auttaa yhteiskuntaa muokkaamaan työelämää organisaatioiden tasolla työpaikkakiusaamista kitkeväksi. Lisäksi aihe on ajankohtainen, sillä zilleniaalit, eli nuoret aikuiset ovat juuri siinä elämän vaiheessa, jossa he siirtyvät opintojen parista työelämään ja ovat lähitulevaisuudessa suuressa roolissa työelämässä. Heidän työpaikkakiusaamisen ilmiön näkemyksensä ymmärtäminen ja

soveltaminen työyhteisöissä heidän työuran alusta alkaen voi olla ratkaiseva osa työpaikkakiusaamisen vastaisten toimien ja kulttuurin luomista. Lisäksi tutkielmassa paljastui uusia vakiintuneita käsityksiä muokkaavia näkemyksiä työpaikkakiusaamisesta. Näiden uusien löydösten avulla on mahdollisuus tarkentaa työpaikkakiusaamisen määritelmää ja käsitystä siitä ilmiönä. Aihe on myös tunteita herättävä, koska työpaikkakiusaamisen vaikutukset esimerkiksi uhriin ovat merkittävät. Aihe herättää tunteita helposti, mikä oli myös yksi syy siihen, miksi itse päädyin valitsemaan työpaikkakiusaamisen tutkielmani aiheeksi.

Toinen laadullisen tutkimuksen laatua arvioiva kriteeri on perusteellinen huolellisuus. Tutkimus tuottaa rikkaita, runsaita ja syviä kuvauksia kun tutkimuksessa on hyödynnetty tarpeeksi vaihtelua esimerkiksi aineistolähteissä, käsitteissä ja otoksissa. Monimutkaisen aiheen tutkimiseen tarvitaan monimutkainen tapa tutkia ilmiötä. Huolellisuus mittaa myös sitä, että tutkimus on tarkoituksenmukainen ja järkevä ja tutkija on käyttänyt työhönsä tarpeeksi aikaa, resursseja ja vaivaa. Myös tutkielman aineiston analyysiprosessi tulee olla jäsenneily ja esitetty lukijalle selkeästi. (Tracy 2010, 841.)

Tässä tutkimuksessa otos oli mielestäni tarkoituksenmukainen tutkimuksen tavoitteisiin nähden, sillä tarkoituksena oli tutkia nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta ja tutkielman aineistona olivat nuorten aikuisten haastattelut. Kuitenkin tutkimusaineistoa olisi voinut paremmassa tapauksessa olla enemmän. Tutkielmassa hyödynnettiin kahdeksaa zilleniaalin haastattelua, joten aineiston määrä tämän tutkielman kontekstissa on riittävä tukemaan johtopäätöksiä, mutta jotta tulokset voitaisiin yleistää laajempaan kontekstiin, olisi aineistoa hyvä olla enemmän, laajemmalla otosmäärällä. Haastattelujen määrän laajentaminen esimerkiksi 50-100 haastatteluun toisi laajemman ja syvemmän sekä luotettavamman tuloksen, mutta tämän tutkielman kontekstissa tuo määrä haastatteluja olisi ollut ylivoimainen minulle tutkijana. Koen, että käytin tutkijana riittävästi aikaa aineiston keruuseen ja menetelmät aineistonkeruuseen olivat asianmukaiset. Äänittämällä haastattelut, kaikki mitä haastateltavat kertoivat, jäivät varmasti mukaan aineistoon.

Lisäksi aineisto litteroitiin kahteen kertaan, sanelimen avulla sekä korvakuulemalta, näin aineistosta pyrittiin saamaan kaikki litteroitua juuri siihen muotoon, kuin haastateltava oli sen kertonut. Tämä lisäsi tutkielman perusteellista huolellisuutta. Tutkielman aineiston analyysiprosessin suorittaminen olisi voinut olla lukijalle selkeämpi. Tuntui haastavalta jäsennellä ja esittää, kuinka raakadata haastatteluista on muokattu tutkimusraportiksi teemoittain.

Kolmas laadullisen tutkimuksen laatua arvioiva tekijä on vilpittömyys. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkielmassa pyritään rehellisyyteen, läpinäkyvyyteen ja tutkielmaa tarkastellaan itsereflektiivisesti.

Rehellisyys ei tarkoita sitä, että tutkielma esittäisi yhden muuttumattoman aidon todellisuuden tilan, vaan sitä, kuinka tutkimuksessa ilmenee läpinäkyvyys tutkijan ennako-oletuksista ja inhimillisistä puutteista ja millä tavoin nämä elementit ovat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen kulkuun. (Tracy 2010, 842.)

Onnistuin tuomaan itsereflektiota tutkielmassani esimerkiksi käyttämällä minä-muotoa teksteissä tutkielman tekijänä ja kirjoittajana. Näin lukijalle välittyy se, että miten minä koin esimerkiksi haastattelutilanteet tai haastattelujen litteroinnin haasteet. Myös menetelmällinen valinta haastatella ystäviäni ja sen valinnan kritiikki osoittaa, että ymmärrän ystävien tutkimisen ongelmallisuuden, mutta myös edut. Yksi näkökulma, jota tutkielman tekemisen vaiheessa ei tullut esiin aikaisemmin, kuin nyt, on se, että kuulun myös itse tutkielman kontekstin kohderyhmään. Olen myös itse zilleniaali, joka on siirtymässä opinnoista täyspainoisesti työelämään. Tämä olisi kannattanut ottaa huomioon jo heti tutkielman alussa, jotta oma näkemykseni ja alitajuntainen näkemykseni työpaikkakiusaamisesta zilleniaalien näkökulmasta ei pääsisi kumpuamaan itsestäni, vaan haastateltavista. Esimerkiksi tapani kysyä haastattelukysymyksiä ja niiden tarkentavia kysymyksiä voi osaltaan viedä keskustelua siihen suuntaan, että kaksi zilleniaalia keskustelevat työpaikkakiusaamiseen liittyen, eikä niin, että tutkija ja zilleniaali keskustelevat. Tässä asiassa epäonnistuin refleктоimaan omaa rooliani tutkijana tutkimuksen läpi, koska keskityin niin kovasti refleктоimaan rooliani haastateltavien ystävänä, mutta en zilleniaalina.

Mielestäni onnistuin tuomaan tutkimukseen läpinäkyvyyttä siitä, kuinka tutkielma suoritettiin. Tutkimusprosessi selviää lukijalle kokonaisuutena. Etenkin haastattelujen ja litteroinnin suorittamisen läpinäkyvyys on mielestäni onnistunutta. Kuitenkin tutkielman aineiston analyysin läpinäkyvyyteen jäi parannettavaa. Olisin halunnut pystyä paremmin kuvaamaan tekstimuodossa lukijalle sitä, kuinka suoritin aineiston analyysin prosessin raakadatasta kirjoitettuun raportointimuotoon. Teehoittelun tekeminen tuntui siis pääni sisällä luontevalta, mutta tämän prosessin kuvaaminen lukijalle olisi voinut onnistua paremmin.

Neljäs kriteeri laadullisen tutkimuksen arviointiin on uskottavuus, joka tarkoittaa tutkimustulosten luotettavuuden arviointia. Uskottavuutta voidaan tarkastella runsaan kuvauksen, moniäänisyyden ja triangulaation näkökulmista. Rungas kuvaus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa saadaan syvällistä ja yksityiskohtaista kuvausta, jossa selitetään aineiston monimutkaisuuden ja kontekstin avulla. Tutkijan tulee antaa lukijalle tarpeeksi yksityiskohtaista kuvausta tuloksista ja tapahtumista, jotta lukijalla on mahdollisuus muodostaa omia johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista. (Tracy 2010, 842–843.)

Mielestäni sain koottua tutkielmani tuloksiin runsasta kuvausta zilleniaalien käsityksistä työpaikka-

kiusaamiseen liittyen. On kuitenkin haastavaa arvioida, onko kuvaus tarpeeksi syvää siihen, että täysin ulkopuolinen lukija voi antamani kuvauksen perusteella luoda omia johtopäätöksiä, koska itse minun on tätä haastava arvioida.

Triangulaatio tarkoittaa, että laadullisen tutkimuksen tekemisessä hyödynnetään useaa aineistolähdettä, menetelmää tai tutkijoita on useita. Triangulaation tarkoituksena on löytää yksi yhteinen todellisuus, joka on mahdollista löytää hyödyntämällä esimerkiksi useita menetelmiä ja päätymällä kaikissa samaan lopputulokseen. Toisen näkökulman mukaan todellisuus voidaan nähdä moninaisena kokonaisuutena, sosiaalisena konstruktiona. Tämän näkökulman mukaan esimerkiksi haastatte- luissa saadut vastaukset voivat tosiasiaa poiketa siitä, mitä haastateltavat arjessaan toteuttavat ja käyttäytyvät. Uskottavuutta voi arvioida myös moniäänisyyden avulla. Se tarkoittaa, että tutkimuk- sessa otetaan huomioon useita erilaisia ääniä, kuten erilaiset kulttuuriset erot, sukupuoli ja ikä. (Tracy 2010, 843–844.)

Tässä tutkielmassa en harjoittanut triangulaatiota käyttämällä useampaa menetelmää tai useita tutki- joita. Käytin vain haastatteluja ja toin tutkijana yksin. Tämä oli kuitenkin perusteltua pro gradu -tut- kielman laajuuden ja kriteerien puitteissa. Tutkielma oli haastateltavien sukupuolten perusteella mo- niääninen, mutta se ei ottanut huomioon esimerkiksi erilaisista kulttuureista tulevien zilleniaalien näkökulmia, koska kaikki vastaajat olivat suomalaisia. Tutkielman rajoituksena on, että se käsittelee ainoastaan suomalaisten nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta. Tutkielmaa ei voida yleistää koskemaan muiden kulttuurien tai valtioiden konteksteja sellaisenaan. Iän puolesta moni- äänisyys rajautuu tutkielman kontekstin perusteella, eli haastateltavien tuli olla zilleniaaleja voidak- seen osallistua tutkimukseen.

Viides elementti, resonanssi tarkoittaa tutkimuksen mahdollisuuksia vaikuttaa yleisöön ja herättää lukijassa tunteita ja samaistumisen tunteita. Resonanssi saavutetaan vaikuttavalla kirjoittamisella ja muodollisilla yleistyksillä ja tulosten siirrettävyydellä. Resonanssi kertoo tutkimuksen potentiaalista olla merkittävä todellisuuden kuvaaja useissa konteksteissa. (Tracy 2010, 844–845.) Tutkimuksen pätevyyttä tulee arvioida muiden kontekstien ja populaatioiden näkökulmasta. Tätä kutsutaan tutki- mustulosten siirrettävyydeksi. On pohdittava, pätevätkö tutkimuksessa tehdyt yleistyksset ja tulkin- nat esimerkiksi eri maissa tai kulttuureissa. Usein yhden tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä muissa konteksteissa suoraan. (Fisher 2010, 274-275.)

Tutkielman tuloksia ei voi yleistää sellaisenaan koskemaan kaikkien 1992-2002 syntyneiden käsi- tyksiä työpaikkakiusaamisesta, sillä tutkimuksen otos on hyvin pieni. Lisäksi tutkielmassa tutkittiin korkeakouluopiskelijoita. Tämä tarkoittaa, että tutkielma ei huomioi esimerkiksi ammattikoulun tai

oppisopimuksen käyneitä zilleniaaleja ja heidän käsityksiä työpaikkakiusaamisesta. Tämä on merkittävä seikka, sillä esimerkiksi ammattikoulun käyneet nuoret aikuiset ovat saattaneet olla täysipainoisesti työelämässä paljon kauemmin, esimerkiksi heti 18-vuotiaasta saakka, toisin kuin korkeakouluopiskelijat, jotka ovat koulussa vielä noin 3-7-vuotta täysi-ikäistymisen jälkeen. Muiden kuin korkeakouluopiskelijoiden käsitykset työpaikkakiusaamisesta voivat erota merkittävästi tämän tutkielman tuloksista, joten tämän tutkielman tuloksia ei voida yleistää sellaisenaan käsittämään nuorten aikuisten käsityksiä työpaikkakiusaamisesta. Mielestäni onnistuin kuitenkin kirjoittamaan tutkielmaa siten, että se herättää lukijassa tunteita sekä samaistumisen kokemuksia.

Seuraava tutkimuksen laatua arvioiva tekijä on merkittävä panos. Tämä tarkoittaa tutkielman kykyä laajentaa olemassa olevaa tietoa ja kehittää olemassa olevia käytäntöjä sekä syntykö tutkielman pohjalta jatkotutkimuksia. (Tracy 2010, 845.) Tutkimus osaltaan toi uutta tietoa olemassa olevaan tietoon työpaikkakiusaamisen määritelmästä ja muodoista nuorten aikuisten näkökulmasta. Heidän näkemystensä ja käsityksensä perusteella on mahdollista kehittää olemassa olevia organisaatioiden käytäntöjä liittyen työpaikkakiusaamisen torjuntaan ja työpaikkakiusaamisen vastaisen kulttuurin luomiseen. Lisäksi tutkielmassa havaittiin esimerkiksi uusia kyberkiusaamisen muotoja, joita tutkimuskirjallisuus ei ollut aikaisemmin havainnut, jotka vielä kaipaavat lisätutkimuksia. Lisäksi zilleniaalit yhteiskunnan mikrosukupolvena eivät ole saaneet tutkimuskirjallisuudesta laajaa jalansijaa. Tutkielma siis synnytti tarpeita jatkotutkimuksille esimerkiksi jatkuvasti muuttuvan Internet ja teknologiayhteiskunnan työelämän työpaikkakiusaamisen muotojen tunnistamiseksi ja torjumiseksi. Tutkielma ei kuitenkaan ollut tieteelliselle kentälle mullistava tutkimus, vain pintaraapaisu zilleniaalien käsityksistä työpaikkakiusaamisesta suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta.

Seitsemäs elementti arvioimaan laadullisen tutkimuksen laatua on eettisyys. Esimerkiksi suhteellinen etiikka pohtii tutkijan eettistä itsetietoisuutta tekemässään tutkimuksessa. Suhteellisesti eettinen tutkija ei pyri saamaan haastateltavista irti vain "hyvää tarinaa", vaan aidosti saamaan haastateltavien kokemukset esiin tutkijan ja haastateltavan keskinäisriippuvaisessa yhteisymmärryksessä. (Tracy 2010, 846–847.) Omassa tutkielmassani eettisyyden pohtiminen keskittyy erityisesti siihen, että aihe on hyvin henkilökohtainen ja arka ja haastateltavat ovat omia ystäviäni. Ystävien tutkimisen eettisiä näkökulmia tulee pohtia tarkasti, sillä se on todella herkkä tutkimusala. Tutkimuksessa tulee huomioida millaisia erilaisia tunteita vaikeiden ja herkkien henkilökohtaisten aiheiden kertominen voi aiheuttaa haastateltavassa. (Brewis 2014, 860.)

On siis otettava huomioon, että vaikeista aiheista keskustelu voi aiheuttaa haastateltaville ikäviä tuntemuksia, jos aiheet, kuten työpaikkakiusaaminen on haastateltavalle herkkä aihe. Tätä eettistä

ongelmaa pyrittiin tutkielmassa taklaamaan siten, että haastateltavien ei tarvinnut kertoa kokemuksestaan työpaikkakiusaamisen kokemuksista, vaan käsityksistään liittyen työpaikkakiusaamiseen. On myös mahdollista, että tutkimukseen osallistuvilla ystäväillä ei herää eettisiä huolia tutkimukseen osallistumisesta. (Brewis 2014, 859.) Ainoa eettinen huoli, joka haastateltavilla nousi tutkimuksessa nousi esiin oli se, että onhan tutkimus varmasti anonyymi. Kerroin avoimesti haastateltaville metodeistani ja esimerkiksi haastattelua äänittäessä viittasin haastateltavaan vain antamallani numerolla, en nimellä, jotta heidän yksityisyytensä olisi varmasti suojattuna. Myöskään litteroiduissa teksteissä ei näy muuta kuin haastateltavan haastattelu numero.

Viimeinen laadullisen tutkimuksen arvioinnin elementeistä on merkityksellinen johdonmukaisuus. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa saadaan tulokset niihin seikkoihin, joita pyrittiin etsimään, tutkimuksissa käytetään tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja esitystapoja ja löydökset yhdistyvät huolellisesti aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen. (Tracy 2010, 848.) Mielestäni tutkielma vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja käytetyt menetelmät sopivat hyvin tällaisen pro gradu -tutkielman menetelmiksi tuottaa tieteellistä tietoa. Parantamisen varaa jäi kuitenkin siinä, kuinka johtopäätökset yhdistyvät aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen muuten kuin uutta tietoa tuottaen.

5.3.2 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksissa olisi mielekästä ensinnäkin tutkia zilleniaalien mikrosukupolvea tarkemmin. Nykyinen tutkimuskirjallisuus ei vielä laajasti tunnista zilleniaaleja mikrosukupolvena. Tutkimuksen tulisi kehittää selkeä käsitys siitä, mitä tarkoittaa zilleniaali ja mitä zilleniaalien kulttuurisia ominaisuuksia zilleniaalina elämiseen liittyy. Syvempi ymmärrys zilleniaalien luonteesta ja heidän tunnistaminen mikrosukupolvena kehittää ymmärrystä nuorten aikuisten elämästä 2020-luvulla ja tämän myötä heidän tutkiminen helpottuu.

Paulin (2025) mukaan zilleniaalit voivat kohdata työelämässä haasteita löytää paikkaansa työyhteisössä, koska he ovat liian nuoria ollakseen vielä vakavasti otettavia kuten milleniaalit, mutta myös samanaikaisesti liian vanhoja ollakseen uusia raikkaita tuulahduksia kuten Gen Z-sukupolvi. Zilleniaalit voivat kokea ikäsyrjintää, koska heitä arvioidaan epäselkeän sukupolvi-identiteetin kautta maailmassa, jossa sukupolvirajat ovat korostuneet esimerkiksi sosiaalisen median vaikutuksesta. Jatkotutkimuksissa voisi tutkia sitä, pystyvätkö zilleniaalit samaistumaan tällaiseen esitettyyn ikäsyrjintään tai ulkopuolisuuteen työelämässä, koska asettuvat kahden sukupolven väliin. Jatkotutkimuksissa voisi tutkia zilleniaalien kokemusta zilleniaalina toimimisesta työelämässä ja sitä, pitävätkö väitteet mahdollisesta syrjinnästä paikkansa.

Tämä tutkielma osoittaa, että zilleniaalit tunnistivat sellaisia uusia työpaikkakiusaamisen muotoja, joita aikaisempi tutkimus ei ollut tunnistanut. Tämä osoittaa, että jatkotutkimuksen nuorten aikuisten ja nuorten sukupolvien käsityksistä työpaikkakiusaamista kohtaan ovat tarpeellisia, sillä tutkielma osoitti uutta näyttöä sellaisista kiusaamismuodoista, joita ei oltu vielä tunnettu. Jatkotutkimuksissa otos voisi olla laajempi joukko nuoria aikuisia. Jatkotutkimuksissa kannattaisi ottaa huomioon globaalit kontekstit, eli jatkaa tutkimuksia myös muualla kuin Suomessa ja suomalaisten keskuudessa.

Jatkotutkimuksissa voisi tutkia zilleniaalien käsityksiä, tarpeita ja toiveita työpaikkakiusaamisen ehkäisemisen ja siihen puuttumiseen liittyen. Tällainen tutkimus voisi paljastaa nuorten sukupolvien tarpeita ja odotuksia työympäristölle siitä, kuinka he toivovat työpaikkakiusaamiseen ehkäisyn tapahtuvan ja millaisia teemoja esimerkiksi työpaikkojen antikiusaamispolitiikkojen tulisi sisältää. Lisäksi zilleniaalit tunnistivat uusia kiusaamisen muotoja, jotka saattavat vaatia uudenlaisia kiusaamiseen puuttumisen keinoja. Esimerkiksi jatkuvasti kehittyvän teknologian kuten sosiaalisen median välillä tapahtuvan työpaikkakiusaamisen puuttumiseen voidaan tarvita uudenlaisia tapoja. Zilleniaaleja tutkimalla voidaan saada selville, millaisia kiusaamiseen puuttumistapoja he kokevat tarpeelliseksi.

Jatkotutkimuksissa voitaisiin laajentaa tutkimusta koskemaan myös muita kulttuureja ja valtioita kuin vain Suomea. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, millaisia eroja eri kansallisuuksien tai kulttuurien välillä zilleniaalien käsityksissä voi löytyä.

Yksi mielenkiintoinen näkökulma jatkotutkimukselle olisi etätööhön liittyvä työpaikkakiusaaminen. Vahvistaisivatko jatkotutkimukset tämän tutkimuksen näkökulmaa siitä, että työpaikkakiusaaminen voi olla helpompaa, koska henkilöt eivät välttämättä ole koskaan tavanneet toisiaan ja siten ihmisen käsitys siitä, että ruudun toisella puolella oleva henkilö on aito tunteva ihminen, hämärtyä, joka osaltaan madaltaisi kynnystä työpaikkakiusaamiselle.

Jatkotutkimuksissa työntekijöiden ja työnantajien vastuu ja velvollisuudet työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan ostrakismiin tapauksissa, jossa esimerkiksi koko muu työporukka on yhdessä viettämässä vapaa-aikaa ja yhtä ei ole kutsuttu, mutta kyseessä ei kuitenkaan olisi työpaikan järjestämä tapahtuma.

Lähteet

- Agbaje, Olaoluwa Samson – Arua, Chinenye Kalu – Umeifekwem, Joshua Emeka – Umoke, Prince Christian Iheanachor – Igbokwe, Chima Charles – Iwuagwu, Tochi Emmanuel – Iweama, Cylia Nkechi – Ozoemena, Eyuche Lawretta – Obande-Ogbuinya, Edith N. (2021) Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. *BMC Women's Health* 21, 124, 1–20.
- Anagnostopoulos, Dorothea – Buchanan, NiCole T. – Pereira, Christine – Lichty, Lauren F. (2009) School Staff Responses to Gender-Based Bullying as Moral Interpretation. *Educational Policy*, Vol. 23 (4), 519– 553.
- Aro, Jessikka (2013) Seksuaalinen häirintä sairastuttaa työntekijän ja koko työyhteisön. Yle 17.8.2013<https://yle.fi/a/3-6775162?utm_source=chatgpt.com> haettu 3.5.2025.
- Baldry, A.C. (2004) The Impact of Direct and Indirect Bullying on the Mental and Physical Health of Italian Youngsters. *Aggressive Behavior*, Vol. 30 (5), 343–355.
- Bellamkonda, Neha – Sheel, Rahul Chandra (2024) Reactions and underlying mechanisms of customer mistreatment: An integrative review. *Organizational Psychology Review*, Vol. 14 (1), 106–130.
- Bishop, V. – Hoel, H. (2008) The customer is always right?: Exploring the concept of customer bullying in the British employment service. *Journal of Consumer Culture*, Vol. 8 (3), 341–367.
- Björkqvist, K. – Österman, K. – Hjelt-Bäck, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, Vol. 20 (3), 173–184.
- Brewis, Joanna (2014) The Ethics of Researching Friends: On Convenience Sampling in Qualitative Management and Organization Studies. *British Journal of Management*, Vol. 25 (4), 849–862.
- Chan, Johnny – Kishore, Shohil – Yang, Xin (2025) A real-time cyberbully checker. *Software Impacts*, Vol. 23 (1) 1–3.
- Cowan, Renee L. (2011) “Yes, We Have an Anti-bullying Policy, But ... :” HR Professionals' Understandings and Experiences with Workplace Bullying Policy. *Communication Studies*, Vol. 62 (3), 307–327.
- D’Cruz, Premilla – Noronha, Ernesto – Beale, David (2014) The workplace bullying-organizational change interface: emerging challenges for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25 (10), 1434–1459.

- Decibel (2019) Kiusaamisen eri muodot. <<https://www.decibel.fi/tietoa/koulukiusaaminen/kiusaamisen-eri-muodot>> haettu 25.9.2024.
- De Cieri, Helen – Sheehan, Cathy – Donohue, Ross – Shea, Tracey – Cooper, Brian (2019) Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, Vol. 48 (2), 324–341.
- Dworkin, A.G. – Haney, C.A. – Telschow, R.L. (1988) Fear, victimization, and stress among urban public school teachers. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 9 (2), 159–171.
- Einarsen, Ståle – Skogstad, Anders – Rørvik, Erlend – Bjørke Lande, Åshild – Birkeland Nielsen, Morten (2018) Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 29 (3), 549–570.
- European Institute for Gender Equality (2025) Sexism at work: how can we stop it? <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-impact-sexism-work?language_content_entity=en> haettu 4.2.2025.
- Fisher, Colin (2010) *Researching and Writing a Dissertation. An Essential Guide for Business Students*. 3.p, Pearson Education Limited, Harlow.
- Fox, Suzy – Cowan, Renee L. (2015) Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, Vol. 25 (1), 116–130.
- Gonzalez-Navarro, Pilar – Llinares-Insa, Lucia I. – Zurriaga-Lloréns, Rosario (2023) Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers. *Heliyon*, Vol. 9 (1), 1–9.
- Gupta, Parul – Gupta, Urvashi – Wadhwa, Simran (2020) Known and unknown aspects of workplace bullying: a systematic review of recent literature and future research agenda. *Human resource development review*, Vol. 19 (3), 263–308.
- Haarala, Anni (2020) Henkinen väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla: Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen, siihen liittyvät taustatekijät, sekä ajallinen muutos 2012–2016. pro gradu -tutkielma. Sosiaalitieteiden laitos. Turun yliopisto, Turku.
- Helanterä, Panu (2012) Oppilaat kiusaavat opettajaa – Kiusaamisen yhteydet opettajan työssä jaksamiseen, työviihtyvyyteen ja -motivaatioon. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

- Hirvonen, Juulia (2021) Kateus työyhteisön vuorovaikutuksessa Työntekijöiden näkemyksiä kateudesta ja sen heijastumisesta työvointiin asiantuntijatyössä. Viestinnän maisterintutkielma. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Hsu, Fu-Sung – Liu, Yuan-an – Tsaur, Sheng-Hshung (2019) The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: Do organizational justice and friendship matter? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 31 (4), 1702–1719.
- Johnson, Susan L. (2015) Workplace bullying prevention: a critical discourse analysis. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 71 (10), 2384–2392.
- Junttila, Niina (2023) Ostrakismi satuttaa ja sairastuttaa. Acatiimi 4.4.2023. <<https://acatiimi.fi/2023/04/04/ostrakismi-satuttaa-ja-sairastuttaa/>> haettu 25.9.2024.
- Kaufman, Anna (2025) Move over Millennials and Gen Z, there's a new generation in town: Meet Zillennials. USA TODAY. <<https://eu.usatoday.com/story/news/2023/05/18/is-zillennial-a-real-thing/70207436007/>> haettu 13.1.2025.
- Kauppi, T. – Pörhölä, M. (2009) Harassment experienced by school teachers from students: a review of the literature. Teoksessa *Anti and pro-social communication: theories, methods, and applications*, toim. T. Kinney – M. Pörhölä, 49–58. P. Lang, New York.
- Kemp, Vivien (2014) Antecedents, consequences and interventions for workplace bullying. *Current Opinion in Psychiatry*, Vol. 27 (5), 364–368.
- Lansom, Alicia (2021) Too Old For Gen Z, Too Young For Millennials: Life As A Confused Zillennial. Refinery29. 27.7 2021. <<https://www.refinery29.com/en-gb/generation-zillennial>> haettu 13.1.2025.
- Liang, Huai-Liang (2021) Does Workplace Bullying Produce Employee Voice and Physical Health Issues? Testing the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, Vol. 12 (610944), 1–10.
- Lowry, Paul Benjamin – Zhang, Jun – Wang, Chuang – Siponen, Mikko (2016) Why Do Adults Engage in Cyberbullying on Social Media? An Integration of Online Disinhibition and Deindividuation Effects with the Social Structure and Social Learning Model. *Information Systems Research*, Vol. 27 (4), 962–986.
- Luke, Belinda (2024) Three approaches to interviews: tell me about you, them, “fictitious” others. *Qualitative Research in Accounting & Management*, ennakoversio.
- Lyly-Yrjänäinen Maija, – Ramstad, Elise (2015) Suomen työpaikoista Euroopan mestareita – Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 34/2015, 1–63.

- Malik, Omer Farooq – Pichler, Shaun (2024) Organizational politics, anger and workplace cyber-bullying perpetration: a multigroup analysis of gender. *Management Research Review*, Vol. 47 (9), 1400–1421.
- McDonald, Paula (2012) Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 14 (1), 1–17.
- Mehiläinen (2025) Kiusaaminen ja henkinen väkivalta. <<https://www.mehilainen.fi/mielenterveys/kiusaaminen-ja-henkinen-vakivalta>> haettu 8.1.2025.
- Minilex (2024) Rikoslaki ja seksuaalinen häirintä <<https://www.minilex.fi/a/rikoslaki-ja-seksuaalinen-h%C3%A4irint%C3%A4>> haettu 22.9.2024.
- MLL (2024a) Nettikiusaaminen. <<https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/hyvointia-digiajassa/nettikiusaaminen/>> haettu 24.9.2024.
- MLL (2024b) Sukupuolen moninaisuus. Nuortennetti <<https://www.nuortennetti.fi/seksuaalisuus/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/>> haettu 4.12.2024.
- MLL (2024c) Sukupuoli ja tasa-arvo. Nuortennetti <<https://www.nuortennetti.fi/seksuaalisuus/sukupuoli/ajatukset-sukupuolesta-muuttuvat-ja-kehittyvat/>> haettu 4.12.2024.
- Naisten linja (2024) Seksuaalinen häirintä <<https://naistenlinja.fi/seksuaalinen-hairinta/>> haettu 4.12.2024.
- Niska, Miira – Olakivi, Antero (2024) Kiltteys ei voi olla työelämän kirosana. *Työelämän tutkimus*, Vol. 22 (2), 133–135.
- Nowell, Lorelli S. – Norris, Jill M. – White, Deborah E. – Moules, Nancy J. (2017) Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 16 (1), 1–13.
- Oikeusministeriö (2018) Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. POLICY BRIEF 1/2018 Syrjintä Suomessa, 1–12.
- Oinonen, Niina (2017) Työpaikkakiusaaminen ravintola-alalla. Opinnäytetyö. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu, Kuopio.
- Oosi, Riikka (2025) Pääkalloemoji tarkoittaa eri asiaa boomerille kuin zoomerille – testaa, kumpi sinä olet. Yle 6.1.2025. <<https://yle.fi/a/74-20132563>> haettu 10.1.2025.
- Opetushallitus (2025) Häirinnän määrittely ja lainsäädäntö <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/hairinnan-maarittely-ja-lainsaadanto>> haettu 4.2.2025.
- Oppenheim, Maya (2018) Young people more likely to speak out against sexual harassment since #MeToo movement, research finds. Independent 2.10.2018. <<https://www.independent.co.uk/life-style/women/young-people-metoo-sexual-harassment-fawcett-society-research-a8565011.html>> haettu 27.9.2024.

- Paul, Ojaswita (2025) Zillennials: A Generation Caught Between Two World. Medium 8.1.2025. <<https://medium.com/@ojaswita2317/zillennials-a-generation-caught-between-two-worlds-66f50f29e7c1>> haettu 13.1.2025.
- Peng, Zhe – Zhao, Zhuoyi (2020) Modelling Envy and Bullying at Work (1, 2020). Saatavilla SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3634551>.
- Pelastakaa Lapset (2024) Seksuaalinen häirintä netissä. <<https://www.pelastakaalapset.fi/tyomme/mita-teemme/lasten-suojeleminen/nettivihje/tietoa-lapsiin-kohdistuvasta-seksuaalivakivallasta/seksuaalinen-hairinta-netissa/>> haettu 29.9.2024.
- Pääkkölä, Anna-Elena (2019) Akateeminen kiusaaminen ja toksinen akateeminen kulttuuri. *Tieteessä tapahtuu*, Vol. 37 (4), 17–24.
- Reflectdigital (2024) Zillennials: The Widely Unrecognised Microgeneration. <<https://www.reflectdigital.co.uk/blog/zillennials-the-widely-unrecognised-microgeneration>> haettu 29.10.2024.
- Reinboth, C. (2006) Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Yrityskirjat. Helsinki.
- Riger, Stephanie – Sigurvinsdottir, Rannveig (2016) Thematic Analysis. Teoksessa: *Handbook of Methodological Approaches to Community-Based Research Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods*, toim. Leonard A. Jason –David S. Glenwick, 33–41. Oxford University Press, New York.
- Rikosuhripäivystys (2024) Kiusaaminen. <<https://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/lapsi-ja-nuori-rikoksen-uhrina/kiusaaminen/>> haettu 25.9.2024.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M., – Tuikka, S. (2011) Haitallinen johtamisviestintä – Kiusaaminen johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa. *Aikuiskasvatus*, Vol 1. 31 (2), 120–127.
- Roulston, Kathryn – Choi, Myungweon (2018) Qualitative Interviews. Teoksessa: *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*, toim. Uwe Flick, 233–249. Sage, London.
- Saastamoinen, Anni (2012) Psykologi: Trollaaminen on huomionhakuista kiusaamista. Ylex 29.11.2012 <<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2012/11/29/psykologi-trollaaminen-on-huomionhakuista-kiusaamista>> haettu 9.1.2025.
- Sahar, Ahmed – Omran, Kamel (2020) Workplace Bullying: Organizational Antecedents and HRM Prevention Program. *Eurasian Studies in Business and Economics*, Vol. 13 (2), 29–58.
- Salin, Denise – Cowan, Renee L. – Adewumi, Oluwakemi – Apospori, Eleni – Bochantin, Jaime – D'Cruz, Premilla – Djurkovic, Nikola – Durniat, Katarzyna – Escartín, Jordi – Guo, Jing – Işik, Idil – Koeszegi, Sabine T. – McCormack, Darcy – Monserrat, Silvia Inés – Olivas-Luján, Miguel R. – Zedlacher, Eva (2020) Prevention of and interventions in workplace bul-

- lying: a global study of human resource professionals' reflections on preferred action. *The International Journal Of Human Resource Management*, Vol. 31 (20), 2622–2644.
- Sassi, Kelly – Thomas, Ebony Elizabeth (2012) “If You Weren’t Researching Me and a Friend . . . ”: The Mobius of Friendship and Mentorship as Methodological Approaches To Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, Vol. 18 (10), 830–842.
- Sheehy-Skeffington, Jennifer (2015) Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work. *Human relations*, Vol. 68 (7), 1099–1129.
- Sillanpää, Pasi (2018) Suomi on työpaikkakiusaamisen suurvalta. Rapport 10.8.2012 <<https://www.rapport.fi/pasi-sillanpaa/suomi-on-tyopaikkakiusaamisen-suurvalta-68e7cc>> haettu 3.12.2024.
- Slonje, Robert – Smith, Peter K.– Frisé, Ann (2013) The nature of cyberbullying, and strategies for prevention. *Computers in Human Behavior*, Vol. 29 (1), 26–32.
- Spence Laschinger, Heather K. – Nosko, Amanda (2015) Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, Vol. 23 (20), 252–262.
- Tasa-arvovaltuutettu (2024) Seksuaalinen ja sukupuoli perustuva häirintä <<https://tasa-arvo.fi/hairinta>> haettu 4.12.2024.
- Tehy (2024) Työpaikkakiusaaminen. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-aikana/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwxsm3BhDrARIsAMtVz6M3q8qko1ZWdwbjgMXFSnAKj9_tPkBajstd2vkTbgrmfCYGBI4z34IaAuz-EALw_wcB> haettu 25.9.2024.
- Tilastokeskus (2024a) Reilu viidennes palkansaajista etätyössä ainakin puolet työajastaan vuonna 2023 – koti on yhä useamman pääasiallinen työnteon paikka. Tilastotieto. <<https://stat.fi/julkaisu/cluiazmgfsjyu07utsupfs442>> haettu 24.9.2024.
- Tilastokeskus (2024b) Seksuaalinen häirintä on työelämässä edelleen yleistä – useimmat kokeneet asiakkaan tekemää häirintää. STT info 25.11.2024 <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70699960/seksuaalinen-hairinta-on-tyoelamassa-edelleen-yleista-useimmat-kokeneet-asiakkaan-tekemaa-hairinta?publisherId=69818838>> haettu 13.12.2024.
- Tillmann – Healy, Lisa M. (2003) Friendship as Method. *Qualitative Inquiry*, Vol. 9 (5), 729–749.
- Tracy, Sarah J. (2010) Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, Vol. 16 (10), 837–851.
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2025) Epäasiallinen kohtelu <<https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu/epaasiallinen-kohtelu>> haettu 4.2.2025.

- Työterveyslaitos (2024a) Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamisen-ennaltaehkaisy-ja-siihen-puuttuminen>> haettu 28.10.2024.
- Työterveyslaitos (2024b) Miksi kiusaamista esiintyy? Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/miksi-kiusaamista-esiintyy>> haettu 18.9.2024.
- Työterveyslaitos (2024c) Mikä ei ole kiusaamista? Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/mika-ei-ole-kiusaamista>> haettu 11.9.2024.
- Työterveyslaitos (2024d) Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat-ja-vastuut-kiusaamistilanteessa>> haettu 28.10.2024.
- Työterveyslaitos (2021) Nuoret aikuiset odottavat työltä vapautta, merkityksellisyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia. <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/nuoret-aikuiset-odottavat-tyolta-vapautta-merkityksellisyytta-ja-vaikuttamismahdollisuuksia>> haettu 27.9.2024.
- Upadhyay, Ashwani Kumar – Khandelwal, Komal – Iyengar, Jayanthi – Panda, Geetanjali (2023) Role of gender sensitisation training in combating gender-based bullying, inequality, and violence. *Cogent Business & Management*, Vol. 10 (3), 1–19.
- Van Fleet, David D. – Van Fleet, Ella W. (2012) Towards a Behavioral Description of Managerial Bullying. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 24 (3), 197–215.
- Venetoklis, Takis – Kettunen, Pekka (2016) Workplace Bullying in the Finnish Public Sector: Who, Me? *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 36 (4), 370–395.
- Vesterinen, Pirkko-Liisa (2014) Kateus työelämässä. *Yritysetiikka*, Vol. 6 (1), 40–45.
- Ward, Terry (2023) Zillennials: The newest micro-generation has a name. CNN 23.7.2023. <<https://edition.cnn.com/2023/05/10/health/what-are-zillennials-wellness/index.html>> haettu 12.9.2024.
- Waseem, Muhammad – Nickerson, Amanda B. (2024) Bullying: issues and challenges in prevention and intervention. *Current Psychology*, Vol. 43 (1), 9270–9279.
- Xia, Aijing – Wang, Bin – Song, Baihe – Zhang, Wei – Qian, Jing (2019) How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*, Vol. 29 (3) 353–370.

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko

1. Kiusaamisen määrittely ja käsitteet

- Miten määrittelisit työpaikkakiusaamisen yleisesti?
- Mitkä ovat työpaikkakiusaamisen tunnusmerkkejä/erityispiirteitä?
- Oletko itse tai joku lähipiiristäsi kokenut työpaikkakiusaamista? Millaista se on ollut?
- Miten työpaikkakiusaaminen eroaa muista työyhteisön haasteista, kuten konflikteista tai huonosta viestinnästä?
- Millaisia tekoja pidät epäammattimaisena käytöksenä, mutta et silti kiusaamisena?
- Onko tilanteita, joissa on mielestäsi vaikea sanoa, onko kyseessä kiusaaminen vai ei? Voitko kertoa esimerkkejä?
- Onko kiusaaminen mielestäsi aina tahallista, vai voiko se olla myös tahatonta?
- Oletko havainnut ihmisten välisiä eroja kiusaamisen tunnistamisessa ja määrittelyssä, millaisia?

2. Kiusaamisen muodot

- Millaisia eri muotoja ajattelet työpaikkakiusaamisella olevan?
- Ostrakismi, eli sosiaalinen ulossulkeminen. Kerro ajatuksiasi siitä ja miten se voi ilmetä.
- Mitä ajatuksia herää fyysisestä kiusaamisesta, psyykkisestä kiusaamisesta työyhteisöissä? Millaisia muotoja, tekotapoja tunnistat kiusaamiseksi?
- Entä seksuaalinen häirintä?
- Miten työpaikkakiusaaminen tunnistetaan työpaikalla?
- Mitkä tekijät/tilanteet voivat vaikeuttaa kiusaamisen tunnistamista?

3. Kiusaamisen kontekstit

- Miten näet kyberkiusaamisen eli teknologisten välineiden välillä tapahtuvan kiusaamisen ilmenevän organisaatioissa?
- Mitä muotoja sillä on?
- Seksuaalinen vivahde?
- Millaisia uusia muotoja esim. sosiaalinen media on nostanut esiin?
- Mitä digitaalisia kanavia nykypäivän kyberkiusaamisessa käytetään?
- Mitkä kyberkiusaamisen vaikutukset? Erityispiirteet?

4. Kiusaamisen syyt ja taustatekijät

- Mitkä tekijät uskot edistävän tai lisäävän työpaikkakiusaamista?
- Mikä rooli mielestäsi yksilön persoonallisuudella tai ryhmän dynamiikalla on kiusaamisen kehittämisessä?

5. Kiusaamisen seuraukset

- Millaisia vaikutuksia uskot työpaikkakiusaamisella olevan työntekijöille?
- Entä työyhteisölle?
- Entä yritykselle/yhteiskunnalle?

6. Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen

- Millaisia toimenpiteitä uskot tehokkaaksi työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi? (primaari interventiot)
- Miten työpaikkakiusaamiseen tulisi puuttua? (sekundaari interventiot)
- Millainen merkitys mielestäsi on johdon roolilla kiusaamisen ehkäisyssä ja siihen puuttumisessa?
- Millaista työpaikkakiusaamisen jälkihoito/kuntoutus tulisi olla? (tertiääri interventiot)

7. Lopuksi

- Tuleeko sinulle mieleen jotain muuta työpaikkakiusaamiseen, sen ehkäisyyn, tunnistamiseen tai puuttumiseen liittyen?