

Mette Yletyinen

TYÖSSÄ KOHDATTU VERKKOKIUSAAMINEN JA TYÖN IMU

Pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kesäkuu 2021
Ohjaajat: Atte Oksanen & Rita Latikka

TIIVISTELMÄ

Mette Yletyinen: Työssä kohdattu verkkokiusaaminen ja työn imu
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalipsykologia
Toukokuu 2021

Työelämässä ihmisten välinen vuorovaikutus on siirtynyt yhä enemmän verkkoon ja sosiaaliseen mediaan, minkä seurauksena myös työpaikkakiusaamista tapahtuu verkkoympäristössä. Työssä kohdattu verkkokiusaaminen eli työverkkokiusaaminen voi vaikuttaa monin negatiivisin tavoin uhrin toimintaan ja hyvinvointiin. Tämän takia on tärkeää tutkia, miten työverkkokiusaaminen on yhteydessä työn imun kokemukseen.

Tutkielmassa selvitetään, millainen yhteys työverkkokiusaamisella on työn imuun. Aiemman kirjallisuuden pohjalta tarkastellaan myös työpaikan sosiaalisen tuen, sosiaalisen median aktiivisen käytön, iän ja sukupuolen yhteyttä työn imuun. Lisäksi tutkitaan, vähentääkö työpaikan sosiaalinen tuki työssä koetun verkkokiusaamisen negatiivista yhteyttä työn imuun.

Tutkielmassa käytettiin viimeisempää vuoden 2021 aineistoa Työ ja sosiaalinen media -pitkittäiskyselystä. Vastaaajajoukko koostui työikäisistä suomalaisista ($N = 1018$). Aineisto analysoitiin lineaarisen regressioanalyysin avulla ja lisäksi tarkasteltiin, onko työpaikan sosiaalisen tuen ja työverkkokiusaamisen välillä interaktiovaikutusta.

Tulokset osoittavat, että työverkkokiusatuksi tuleminen oli yhteydessä heikompaan työn imuun. Työpaikan sosiaalinen tuki ja aktiivinen sosiaalisen median käyttö olivat positiivisessa yhteydessä työn imun kokemuksiin. Tulokset viittaavat lisäksi siihen, että naissukupuoli ja vanhempi ikä olivat yhteydessä vahvempaan työn imuun. Lisäksi interaktiovaikutuksen tarkastelussa havaittiin, ettei työpaikan sosiaalinen tuki vähentänyt työverkkokiusaamisen negatiivista yhteyttä työn imuun.

Tutkimus antaa arvokasta lisätietoa työverkkokiusaamisen yhteydestä työn imuun. Tulokset kannustavat organisaatioita puuttumaan työverkkokiusaamiseen ja pyrkimään sen ennaltaehkäisemiseen ja näin tukemaan työntekijöiden työn imua ja yleistä hyvinvointia.

Avainsanat: työn imu, työverkkokiusaaminen, työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. TYÖN IMU	4
2.1. TYÖN IMUN TUTKIMUKSEN TAUSTAA.....	5
2.2. TYÖN IMUN MITTAAMINEN JA TUTKIMUS.....	7
2.3. TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT.....	9
2.4. SOSIAALINEN MEDIA JA TYÖN IMU	11
3. VERKKOKIUSAAMINEN TYÖSSÄ.....	13
3.1. KIUSAAMINEN	13
3.2. VERKKOKIUSAAMINEN	14
3.3. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA VERKKOKIUSAAMINEN TYÖSSÄ	15
3.4. KIUSAAMISEN ERI MUODOT	16
3.5. KIUSAAMISEN SEURAUKSET	17
3.6. KIUSAAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	18
3.7. TYÖVERKKOKIUSAAMISEN MITTAAMINEN.....	20
4. KIUSAAMINEN JA TYÖN IMU	22
5. TUTKIMUSKYSYMYKSET JA HYPOTEESIT.....	26
6. AINEISTO JA MENETELMÄT	27
6.1. AINEISTON KUVAUS.....	27
6.2. MUUTTUJAT.....	28
TYÖN IMU.....	28
TYÖVERKKOKIUSAAMINEN.....	29
SOSIAALINEN TUKI	29
SOSIAALISEN MEDIAN KÄYTTÖAKTIIVISUUS.....	30
SOSIODEMOGRAFISET MUUTTUJAT	30
6.3. LINEAARINEN REGRESSIOANALYYSI	31
7. TULOKSET	36
8. POHDINTA	39

8.1. KESKEISET TULOKSET SUHTEESSA AIEMPAAN KIRJALLISUUTEEN	39
8.2. TUTKIELMAN ARVIOIMINEN	41
8.3. YHTEENVETO.....	42
9. LÄHTEET	43
10. LIITTEET	53

TAULUKOT

TAULUKKO 1. MUUTTUJEN KUVAILEVAT TUNNUSLUVUT	31
TAULUKKO 2. MUUTTUJEN VÄLISET PEARSONIN KORRELAATIOKERTOIMET (N = 1018) 37	
TAULUKKO 3. TYÖN IMUA ENNUSTAVAT TEKIJÄT	38

1. JOHDANTO

Työ, opiskelu ja ylipäättään ihmisten välinen vuorovaikutus ovat levinneet yhä enemmän digitalisoitumisen myötä internettiin ja sosiaaliseen mediaan. Tämän takia erilaiset vuorovaikutukseen liittyvät ilmiöt siirtyvät myös osaksi näitä, esimerkiksi verkkokiusaaminen. (Kowalski, Giumetti, Schroeder & Lattanner 2014, 1073.) Monet työntekijät käyttävät erilaisia tieto- ja viestintäteknologioita työssään ja yhä useammat työn prosessit hoidetaan nykyään verkkovälitteisen kommunikoinnin kautta eikä kasvokkain. Tämä voi lisätä riskiä altistua verkkokiusaamiselle työssä eli työverkkokiusaamiselle. (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers & De Witte 2017, 324.)

Kiusaaminen on ihmistenvälinen ajan mittaan paheneva prosessi, jossa uhri joutuu systemaattisten ja negatiivisten tekojen kohteeksi (Einarsen, Hoel, Zapf, Dieter & Cooper 2011, 20, 22). Kiusaaminen on hyvin monitieteinen aihe ja sitä käsitellään muun muassa sosiologiassa, viestinnässä, oikeustieteessä ja lääketieteessä (Einarsen ym. 2011, 9). Työpaikkakiusaaminen on systemaattista alaisen, kollegan tai esimiehen huonoa kohtelua, joka pitkään jatkuessaan voi aiheuttaa vakavia sosiaalisia, psykologisia ja psykosomaattisia oireita uhrille (Einarsen ym. 2011, 4). Työssä tapahtuvassa verkkokiusaamisessa negatiiviset teot tapahtuvat työkontekstissa teknologian välityksellä (Farley, Coyne, Axtell & Sprigg 2016, 310).

Työpaikoilla esiintyvä verkkokiusaaminen on kasvussa (Loh & Snyman 2020, 568) ja vaikuttaisi siltä, että kun aikuiset kokevat kiusaamista, se usein tapahtuu nimenomaan työpaikoilla (Kowalski, Toth & Morgan 2018, 71). Noin joka neljännes suomalaisista työntekijöitä on joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 195). Oksasen, Oksan, Savelan, Kaakisen ja Ellosen tutkimuksessa (2020, 7) selvisi, että 12,6 % asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevistä ja 17,4 % kansallisen otoksen työntekijöistä raportoi kokeneensa verkkokiusaamista työssä.

Aiheesta on tietoa kuitenkin melko vähän (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers & De Witte 2018, 379), miksi aiheesta tarvitaan vielä lisää tutkimusta.

Työssä tapahtuva verkkokiusaaminen voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 1). Työverkkokiusatut kokevat itsensä todennäköisemmin masentuneeksi, heillä on enemmän sosiaalista ahdistusta, huonompi itsetunto ja he tuntevat itsensä yksinäisemmiksi kuin heidän ei-kiusatut kollegansa. Työverkkokiusaaminen on yhteydessä stressiin ja kuormittuneisuuteen. (Kowalski ym. 2018, 71, 76.) Sen kokeminen voi heikentää työntekijöiden tuottavuutta ja lisätä sairaslomia, joka taas lisää organisaation työtaakkaa. Tämä tekee siitä kumulatiivisen ongelman. (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 7.) Kiusaamisella on siis paljon yhteyksiä sekä työntekijöiden yleiseen terveyteen että organisaatioon yleisellä tasolla.

Työn imu on yksi työnhyvinvoinnin osa-alue. Kun ihminen kokee työn imua, hän tekee työtä innolla ja nauttii siitä. Työn imu on pitkäaikainen tunnetila, mutta se ei kuitenkaan tarkoita, ettei huonoja työpäiviä olisi aina silloin tällöin. (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002, 74–75; Hakanen 2005, 28, 229.) Työn imu on tärkeä tekijä, joka kertoo ammatillisesta hyvinvoinnista sekä työntekijöiden keskuudessa että organisaatiossa. Hyvinvointi työssä voi lisätä hyvinvointia myös vapaa-ajalla, jolloin yleinen hyvinvointi lisääntyy. (Bakker & Demerouti 2008, 219.)

Analysoin pro gradu -tutkielmassani, millainen yhteys työverkkokiusaamisella on työn imuun. Lisäksi tutkin, vähentääkö työpaikan sosiaalinen tuki työverkkokiusaamisen negatiivista yhteyttä työn imuun. Näin saadaan lisää tietoa työverkkokiusaamisen ja työn imun välisestä yhteydestä sekä työpaikan sosiaalisesta tuesta mahdollisena suojaavana tekijänä. On tärkeää tunnistaa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä näihin ilmiöihin, koska siten pystytään puuttumaan paremmin niiden aiheuttamiin ongelmiin, ehkäisemään niiden haittavaikutuksia ja tukemaan suojaavia tekijöitä. Tätä kautta työntekijöiden yleistä hyvinvointia ja työn imua voidaan tukea.

Käyn tutkielman alussa läpi aiempaa tutkimusta ja teoriaa työn imusta, verkkokiusaamisesta työssä sekä näistä yhdessä. Tämän jälkeen siirryn empiiriseen osaan, jossa esittelen tutkimuskysymyksen ja hypoteesit. Testaan hypoteeseja tilastollisten menetelmien avulla, jonka jälkeen esittelen analyysini tulokset. Lopuksi

pohdinnassa peilaan analyysin tuloksia aiempaa tutkimusta vasten, pohdin miten niitä voisi hyödyntää käytännössä ja mietin, mitä jatkotutkimusta aiheesta voisi tehdä.

2. TYÖN IMU

Työn imu (engl. work engagement) on positiivinen työhyvinvointikäsite ja se esiteltiin vuonna 2002 (Schaufeli ym. 2002). Hakanen (2005, 28) on suomentanut sen työn imuksi. Työn imulla viitataan myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan, jota kuvaa tarmokkuus (engl. vigor), omistautuminen (engl. dedication) ja työhön uppoutuminen (engl. absorption). Ensimmäisellä työn imun ulottuvuudella eli tarmokkuudella tarkoitetaan työssä koettavaa energisyyttä, sinnikkyyttä, halua panostaa työhön sekä vastoinkäymistenkin edessä halua ponnistella. Omistautumisella viitataan työhön samaistumiseen ja se ilmenee työn kokemisena merkityksellisenä, ylpeyden aiheena, inspiroivana, innostavavana ja tarpeeksi haastavana. Viimeisellä eli uppoutumisella tarkoitetaan työhön paneutuneisuutta ja keskittyneisyyttä, jotka yhdessä lisäävät työstä nauttimista. (Schaufeli ym. 2002, 74–75; Hakanen 2005, 28, 229.)

Uppoutumisen ulottuvuus rinnastetaan välillä flow-tilaan (suomeksi ajan riento (Ojanen 2002, 71)), jossa ”ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään; kokemus itsessään tuottaa niin suurta iloa, että ihminen on valmis maksamaan siitä jopa suuren hinnan vain voidakseen tehdä sitä, mitä tekee” (Csíkszentmihályi 2005, 19). Uppoutuminen ja flow-tila eivät kuitenkaan ole aivan samanlaisia. Esimerkiksi Schaufeli kollegoineen (2002, 75) huomauttaa, että flow-tila on lyhytaikainen kokemus ja se koostuu monista eri aspekteista, kuten keskittyneestä tarkkaavaisuudesta, vaivattomasta keskittymisestä, selkeästä mielestä ja ajantajun katoamisesta. Uppoutuminen on tätä pysyvämpi ja kokonaisvaltaisempi mielentila.

Työn imu on kokemusperäistä, mutta työn imun kokemus ei ole vain hetkellinen, vaan tunne- ja motivaatiotila on pysyvämpi. Työn imu ei kohdistu mihinkään tiettyyn tapahtumaan, asiaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Schaufeli ym. 2002, 74–75.) Ei tule kuitenkaan ajatella, ettei työn imua kokeva voisi olla ikinä väsynyt tai hän olisi työnarkomaani (Bakker & Demerouti 2008, 210). Työn imun ulottuvuudet ovat itsenäisiä kokonaisuuksia, mutta niiden välillä on yhteyksiä (Seppälä 2014, 224).

Työn imulla on monia positiivisia vaikutuksia yksittäisiin työntekijöihin sekä laajemminkin organisaatioon. Työn imua kokevilla on positiivinen ja innokas asenne sekä

he kokevat usein terveytensä hyväksi (Bakker & Demerouti 2008, 216). He luovat omat henkilökohtaiset työn voimavaransa ja näin tukevat omaa työn imua entisestään, jolloin syntyy ikään kuin positiivinen työn imun spiraali (Bakker & Demerouti 2008, 216, 218). Työn imua kokeva tuntee olonsa energiseksi, hänellä on tehokas ote työtehtäviinsä ja hän kokee suoriutuvansa hyvin työnsä vaatimuksista (Schaufeli ym. 2006, 702). Innostuneisuus ja halu oppia voivat lisääntyä työn imun myötä (Hakanen & Koivumäki 2014, 15).

Työn imu on yhteydessä esimerkiksi ammatilliseen tehokkuuteen (Schaufeli ym. 2006, 713). Myös tuottavuuden ja työn imun väliltä on löydetty positiivinen yhteys. Työn imua kokevat työntekijät suoriutuvat työstään paremmin kuin ne, jotka eivät tunne työn imua. (Hakanen & Koivumäki 2014, 15.) Työn imu on tarttuvaa; työn imua kokeva työntekijä levittää ympärilleen työn imua ja tämä taas voi vaikuttaa positiivisesti muiden kollegoiden itsearvioituun suoriutumiseen (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008, 87; Bakker & Xanthopoulou 2009, 1568; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009, 196). Se voi tarttua muille esimerkiksi ystävällisen ja huomaavaisen käyttäytymisen kautta. Lisäksi myönteinen vuorovaikutus voi lisätä työyhteisön työn imua. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 96.) Kenen tahansa on mahdollista kokea työssään työn imua; työn imu ei määrity työntekijän aseman tai ammatin mukaan (Hakanen & Roodt 2010, 98). Työn imun kokemukset ilmentävät työhyvinvointia sekä yksilöillä, että organisaatiotasolla (Bakker & Demerouti 2008, 219).

Kaiken kaikkiaan työn imua kokevan työntekijän voi kuvitella menevän töihin mielellään ja nauttivan pääsääntöisesti työstään. Työn imua tutkimalla voidaan luotettavasti tarkastella ja arvioida positiivista työhyvinvoinnin tilaa ja käsite myös laajentaa työhyvinvoinnin ymmärtämistä (Hakanen 2005, 285).

2.1. Työn imun tutkimuksen taustaa

Työn imu on osa positiivista työhyvinvointia, joka taas on saanut vaikutteita positiivisesta psykologiasta (ks. Schaufeli ym. 2002; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). Toisen maailmansodan jälkeen psykologiassa keskityttiin enemmän sairauksien ja haittojen korjaukseen sekä parantamiseen, mutta 2000-luvulla tämän tarkastelun rinnalle on noussut positiivinen psykologia. Positiivisen psykologian tarkastelu keskittyy

positiivisten ominaisuuksien huomioimiseen ja rakentamiseen. (Seligman & Csíkszentmihályi 2000, 5.) Tässä keskeistä on ennaltaehkäisy, joka taas vaatii systemaattista pystymisen ja osaamisen tukemista, ei heikkouksien korjausta. Kun yksilön psykologinen hyvinvointi on vahvalla perustalla, tämä tukee myös yksilön yleistä hyvinvointia. Positiivinen psykologia pyrkiikin tunnistamaan erilaisia tekijöitä, jotka lisäävät, tukevat, suojaavat ja ylläpitävät hyvinvointia. Positiivisen psykologian tehtäväksi voisi mieltää voimavarojen ja vahvuuksien korostamisen sekä kasvattamisen. Juuri tämän takia positiivinen psykologia on tärkeää; sen avulla ymmärretään ja pystytään paremmin tukemaan tekijöitä, jotka tukevat yksilöiden yleistä hyvinvointia, tekee heistä vahvempia ja kasvattavat heidän potentiaaliaan. (Seligman & Csíkszentmihályi 2000, 7, 8, 13.)

Kun tutkitaan ensin joitakin haittoja tai ongelmia aiheuttavia tekijöitä, usein myös kohdataan joitakin positiivisia puolia. Näin on käynyt myös työn imun kohdalla; työn imun tutkimus on lähtöisin työuupumuksen tutkimuksesta. Yleisestikin työhyvinvoinnin tutkimuksessa on siirrytty enemmän tarkastelemaan negatiivisen puolen sijasta positiivista puolta. (Schaufeli ym. 2002, 71.)

Työuupumus on psykologinen oiretila, joka muodostuu kroonisista stressitekijöistä työssä (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 399; Schaufeli ym. 2002, 72). Maslach ja kollegat (2001) käyvät artikkelissaan läpi aiempaa tutkimusta työuupumukseen liittyen. Heidän mukaansa työuupumus-termiä on alettu käyttää 1970-luvulla Yhdysvalloissa, mutta ilmiö on ollut jo kauemmin olemassa (Maslach ym. 2001, 398). Työuupumuksen tutkimuksen juuret ovat ihmisläheisissä ammateissa, mutta 1990-luvulla työuupumuksen käsite on laajennettu koskemaan myös ammatteja yli ihmisläheisten ammattien (Maslach ym. 2001, 400–401). Nykyään tiedetäänkin, että työuupumusta voi esiintyä kaikissa ammateissa (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 508; Schaufeli ym. 2002, 71). Työuupumus on yksilöllinen kokemus, joka liittyy suurelta osin työn kontekstiin ja sitä tulisi tutkia aina konteksti huomioon ottaen. Se on siis sosiaalinen ilmiö, vaikka onkin yksilöllinen kokemus. (Maslach ym. 2001, 407, 409.)

Työuupumuksen nähdään usein muodostuvan pitkäkestoisten stressitekijöiden kautta (Maslach ym. 2001, 405). Maslachin ja hänen kollegoidensa aiemman tutkimuksen raportin mukaan liian suurien vaatimusten tai työtaakan on todettu olevan yhteydessä

työuupumukseen. Lisäksi uupumus vaikuttaa usein johtavan kyynisyyteen ja näiden väliltä onkin löydetty yhteys. He listaavat, että työuupumus voi muun muassa vähentää tehokkuutta ja tuotteliaisuutta työssä, laskea työtyytyväisyyttä, heikentää työhön tai organisaatioon identifioitumista. Se voi olla yhteydessä terveysvaikutuksiin, esimerkiksi mielenterveyden häiriöihin ja päihteiden väärinkäyttöön. (Maslach ym. 2001, 403, 405–407.)

Työuupumusta on tutkittu melko moninaisesti; muun muassa laadullisesti, määrällisesti, pitkittäistutkimusten sekä tapaustutkimusten avulla ja monesta eri näkökulmasta (Maslach ym. 2001, 408). Maslachin tutkimukset, muun muassa 1982 ja 1998, ovat olleet merkittäviä työuupumuksen tutkimuksen kannalta, ja hän onkin esitellyt ajatuksen työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta: ylivoimainen uupumus, tunteet kyynisyydestä ja työstä irrallisuudesta sekä tuntemukset tehottomuudesta ja saavutusten puutteesta (ks. Maslach ym. 2001, 399, 402).

Työuupumuksen tutkimuksessa on paljon käytetty Maslach Burnout Inventory (MBI) -mittaria (Maslach & Jackson 1981) ja siitä on luotu päivitetty versio MBI-GS (General Survey), joka on alkuperäisen mittarin kaltainen, mutta korostaa itse työtä ja sen yhteyksiä työuupumukseen eikä niinkään työssä vaikuttavia ihmisten välisiä suhteita, jotka ovat alkuperäisessä mittarissa keskeisiä. Uuden mittarin myötä ulottuvuudet myös tarkentuivat nykyisiksi uupumukseksi, kyynisyydeksi ja vähentyneeksi ammatilliseksi tehokkuudeksi. (Maslach ym. 2001, 402.)

2.2. Työn imun mittaaminen ja tutkimus

Schaufelin ja kumppaneiden (2002, 72) tutkimuksessa tarkoitus oli vahvistaa MBI-GS-mittarin kolmifaktorinen vakiorakenne. Tutkimuksen taustalla olivat Maslachin ja Leiterin (1997) ajatukset työn imusta työuupumuksen kolmen ulottuvuuden vastakohtina – energisyys (engl. energy), osallisuus (engl. involvement) ja tehokkuus (engl. efficacy). Maslach ja Leiter (1997) ajattelivat, että työuupumuksen lisäksi MBI-GS-mittarilla voisi mitata työn imua; matalat tulokset viittaisivat vähäiseen työuupumukseen eli työn imuun (Schaufeli ym. 2002, 73).

Schaufeli kollegoineen (2002, 74) olivat kuitenkin tästä eri mieltä ja uskoivat, että jos työuupumus ja työn imu ovat vastakkaisia ilmiöitä, niitä ei voi mitata samalla mittarilla uskottavasti. He kehittivät itse oman mittarin työn imulle, jolla sen kolmea ulottuvuutta, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, mitataan (Schaufeli ym. 2002, 75). Tässä työn imua mitattiin kartoittamalla vastaajien kokemuksia väitteiden avulla, esimerkiksi: en ole enää yhtä innostunut opinnoistani ("I have become less enthusiastic about my study"), kun herään aamuisin, menen mielelläni kouluun/töihin ("when I get up in the morning, I feel like going to class/work") ja kun opiskelen/työskentelen, unohdan kaiken ympärilläni ("when I'm studying/working, I forget everything around me") (Schaufeli ym. 2002, 71, 76–77). Tulokset vahvistivat ensimmäistä kertaa työuupumuksen ja työn imun kolmifaktorisen rakenteen ja kertoivat mittarin hyvästä luotettavuudesta. (Schaufeli ym. 2002, 86). Kyseinen mittari on myöhemmin nimetty nimellä Utrecht Work Engagement Scale 17, josta lyhenne UWES tulee (Hakanen 2009). Esimerkiksi Hakasen (2005, 230, 241) tutkimuksessa työn imua tutkittiin tällä UWES-17 -mittarilla ja tulosten mukaan mittari on luotettava ja toimiva väline työn imun tutkimuksessa.

Myöhemmin Schaufeli kollegoineen (2006) tutkivat, voisiko alkuperäistä 17 osaista UWES -mittaria lyhentää yhdeksään osaan. Heidän tulostensa mukaan pystyy, ja UWES-9 -mittarin psykometriset ominaisuudet ovat hyvät eli mittari on luotettava ja hyvä väline mittaamaan työn imua. UWES-9 -mittaria on tarkasteltu tämän jälkeen useamman kerran ja arvioitu sen psykometrisiä ominaisuuksia ja luotettavuutta.

Muun muassa Seppälä, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen, Tolvanen ja Schaufeli (2009, 479) arvioivat UWES-9 -mittaria ja näkivät sen olevan hyvä tapa arvioida ammatillista hyvinvointia. Myös Mills, Culbertson ja Fullagar (2012) ovat tarkastelleet UWES-mittareita. Heidän mielestään työn imua ilmiönä kannattaa tarkastella monifaktorisena ilmiönä ja heidän tuloksensa viittaavat siihen, että UWES-9 on parempi mittari kuin UWES-17. He kuitenkin löysivät myös muutamia haasteita liittyen UWES-9 -mittariin, mutta nämä kaipaivat lisää tutkimusta, että selviäisi, liittyivätkö mahdolliset ongelmat kyseisiin aineistoihin vai itse mittariin. (Mills ym. 2012, 542.)

UWES-9 -mittarin edelleen lyhentämistä on myös tutkittu. Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova ja De Witte (2019) tutkivat mittarin lyhentämistä vain kolme osaiseksi ja tulokset viittaavat siihen, että UWES-3 -mittari voisi olla myös hyvä tapa tutkia työn

imua. Kirjoittajat kuitenkin huomauttavat, että uuden mittarin todellista validiteettia ja reliabiliteettia ei yhden tutkimuksen perusteella pysty vielä ymmärtämään, joten lyhyttä mittaria tulisi tutkia vielä lisää (Schaufeli ym. 2019, 589).

Työn imun tutkimus on siis lähtöisin työuupumuksen tutkimuksesta, kuten aiemmasta kappaleesta kävi ilmi. Työn imun ja työuupumuksen on nähty olevan toistensa vastakohtia, ja niillä on tutkimuksissa löydetty olevan negatiivinen yhteys, joka tukee hyvin tätä näkemystä (Schaufeli ym. 2002, 86). Välillä työuupumus jopa määritellään työn imun heikkenemisenä (Schaufeli ym. 2002, 71). Työn imun voi puolestaan nähdä kuvaavan työntekijän hyvinvointia laajemmin (Hakanen 2005, 285). Työn imua tarkastelemalla voidaan saada laajempi kuva yksilön suhteesta työhön, koska työn imua tarkastellessa fokuksessa on nimenomaan itse työ (Maslach ym. 2001, 416).

Työn imua on tutkittu melko laajasti ja erilaisista näkökulmista. On tutkittu esimerkiksi työn imun ja työuupumuksen yhteyttä (Schaufeli ym. 2002), työn imua ja demografisten, organisatoristen ja ammatillisten tekijöiden vaikutusta siihen (Hakanen, Ropponen, Schaufeli & Witte 2019), työn imun yhteyksiä työn voimavaroihin ja yksilölliseen aloitteellisuuteen (Hakanen ym. 2008), työn imun ja autonomian yhteyttä (Seppälä, Mäkikangas, Hakanen, Tolvanen & Feldt 2020) sekä sosiaalisen median käytön yhteyksiä työn imuun (Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen & Oksanen 2020). Myös työn imua mittaavia mittareita ja niiden luotettavuutta on tarkasteltu (ks. Seppälä ym. 2009).

2.3. Työn vaatimukset ja voimavarat

Työn imun tutkimuksessa käytetään työn voimavarojen ja vaatimusten mallia teoreettisena viitekehyksenä enemmän kuin mitään muuta teoriaa tai mallia (Hakanen & Roodt 2010, 86). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (Demerouti ym. 2001) työolot jaetaan kahteen eri osa-alueeseen: työn vaatimukseen ja voimavaroihin. Nämä liittyvät tiettyihin työstä seuraaviin vaikutuksiin.

Työn vaatimukset tarkoittavat niitä fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia puolia työssä, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä tai mentaalista ponnistelua. Ponnistelun takia työn vaatimukseen liitetään tiettyjä fyysisiä ja psykologisia kustannuksia. Liian suuret työn vaatimukset voivat esimerkiksi johtaa uupumukseen. (Demerouti ym. 2001, 501.)

Esimerkkejä työn vaatimuksista ovat korkea työpaine, epäedullinen fyysinen ympäristö ja emotionaalisesti vaativa vuorovaikutus asiakkaiden kanssa (Bakker & Demerouti 2007, 312).

Työn voimavarat taas viittaavat niihin fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin puoliin työssä, jotka voivat ensinnäkin auttaa työn tavoitteiden saavuttamisessa. Toiseksi ne voivat vähentää työn vaatimusten fysiologisia ja psykologisia kuluja. Kolmanneksi ne voivat stimuloida henkilökohtaista kasvua ja kehitystä, esimerkiksi päätöksien tekoon osallistumista, työn kontrollia, tehtävien vaihtelevuutta ja sosiaalista tukea. (Demerouti ym. 2001, 501.)

Liian korkeat työn vaatimukset ovat yhteydessä uupumukseen ja liian vähäiset työn voimavarat ovat taas yhteydessä matalaan työn imuun (Demerouti ym. 2001, 508). Riittäväillä työn voimavaroilla on puolestaan löydetty olevan positiivisia yhteyksiä työn imuun (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007, 280; Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008, 230). Niiden on nähty vähentävän työn vaatimusten negatiivista vaikutusta työn imuun (Hakanen, Bakker & Demerouti 2005, 483). Esimerkiksi Bakker ja kumppanit (2007) tutkivat opettajien työn imua työn vaatimusten ja voimavarojen -mallin kautta ja huomasivat, että esihenkilön tuki, innovatiivisuus, arvostaminen ja työympäristön ilmapiiri vaikuttivat työn imuun merkittävästi. Työn voimavaroilla oli suuri merkitys varsinkin tilanteissa, jotka olivat hyvin stressaavia. Erityisesti organisaation tuki vähensi työn vaatimusten vaikutusta työn imuun. (Bakker ym. 2007, 280.)

Myös Hakasen (2005, 290) tutkimuksessa työn imun kokemuksista opettajilla löytyi positiivinen yhteys työn voimavaroihin, esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuudet, hyvä ilmapiiri ja innovatiivisuus lisäsivät työn imun kokemuksia. Muissakin tutkimuksissa on todettu, että työn imu ja työn voimavarat voivat vaikuttaa toisiinsa positiivisesti (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker 2010, 128–129; Seppälä 2014, 227). Seppälän (2014, 227) mukaan työntekijöiden on mahdollista osittain luoda itse voimavaransa ja tämä taas voi edesauttaa työn imun ylläpitämistä. Työn imulla on lisäksi nähty olevan yhteyksiä hyvään itsearvioituun työkykyyn ja terveyteen (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 71).

Hakasen ja kumppaneiden (2008, 236) tutkimuksessa työn vaatimukset ennustivat työuupumusta ja tämä taas masennusta. Myös Demeroutin ja hänen kollegoidensa (2001, 508) tutkimuksessa korkeat tai epäsuotuisat työn vaatimukset ennustivat uupumusta. Työn voimavarat voivat kuitenkin vähentää työn vaatimusten negatiivisia vaikutuksia (Bakker & Xanthopoulou 2009, 483). Esimerkiksi sosiaalisen tuen on todettu suojaavan työn vaatimuksilta (Bakker & Demerouti 2007, 314). On esitetty, että työn vaatimusten ollessa korkeat ja samaan aikaan voimavarojen ollessa rajalliset, työntekijät uupuvat ja menettävät innokkuutensa (Demerouti ym. 2001, 508).

Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopouloun (2007, 281) mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen suhdetta arvioimalla voi ennustaa työn imun määrää. Hakasen ja kollegoiden (2008, 235) mukaan vaikuttaa siltä, että työn voimavaroista syntyy työn imua työn motivaatioprosessin kautta.

2.4. Sosiaalinen media ja työn imu

Sosiaalisen median rooli yrityksissä kasvaa (Leonardi, Huysman & Steinfield 2013, 3–4; Gibbs, Eisenberg, Rozaidin & Gryaznova 2015, 80) ja voisi kuvitella tällä olevan vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Työhön liittyvän sosiaalisen median käytön on nähty olevan yhteydessä sekä työn vaatimuksiin, että voimavaroihin (Van Zoonen, Verhoeven & Vliegenthart 2017, 602). Esimerkiksi Van Zoonenin ja hänen kollegoidensa tutkimuksessa työhön liittyvä sosiaalisen median käyttö nähtiin työn voimavarana tehostavan kommunikointia ja parantavan informaation saavutettavuutta ja näin lisäävän työn imua. Käytön näyttäytyessä vaatimuksena, se voi lisätä työn keskeytyksiä ja luoda haasteita rajojen asettamiselle työn ja vapaa-ajan välillä. Tällöin se taas lisää uupumusta ja vähentää työn imua. (Van Zoonen ym. 2017, 602.)

Työn imun ja sosiaalisen median käytön yhteyksiä on tutkittu jonkin verran erilaisista näkökulmista. Van Zoonenin ja Banghartin (2018, 288) työhön liittyvä kommunikointi sosiaalisessa mediassa lisäsi työntekijöiden työn imua. Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz ja De Bloom (2018, 224) taas huomasivat, että työhön liittymätön sosiaalisen median käyttö työpäivän aikana voi tarjota pienen tauon työstä, jonka aikana työntekijät voivat ladata voimavarojaan ja näin parantaa myöhempää työn imuaan. Oksan ja kumppaneiden (2020,

16) tulosten mukaan sosiaalisen median kautta tapahtuva viestintä tukee työn imua organisaatioidentifioitumisen ja sosiaalisen tuen kautta.

3. VERKKOKIUSAAMINEN TYÖSSÄ

3.1. Kiusaaminen

Perinteisen määritelmän mukaan kiusaaminen on tarkoituksellista negatiivista tai aggressiivista toimintaa, joka tapahtuu toistuvasti ja ajan myötä. Kiusaamiseen liittyy vahvasti myös epätasapaino vallassa tai voimassa. (Olweus 2013, 755.) Tässä perinteisessä kiusaamisen määritelmässä on siis kolme kriteeriä: tarkoituksellisuus, toistuvuus ja valtasuhteiden epätasapaino (Olweus 2013, 756). Tämän määritelmän keskeinen sisältö esiintyy usein muiden kiusaamismuotojen määritelmissä.

Tarkoituksellinen kiusaaminen viittaa siihen, että se on tarkoituksella tehtyä tai se sisältää halun tai toivomuksen siitä, että toiselle koituu siitä jotakin haittaa. Tässä tärkeää on se, että tekijä usein kyllä tietää, että hänen toimintansa on jollakin tavalla vahingollista uhrille. (Olweus 2013, 575.) Toistuvuus ei ole Olweuksen mukaan niin jyrkkä kriteeri, mutta tärkeää siinä on se, että kun kiusaaminen toistuu, uhri usein tietää tästä, että se on varmasti tarkoituksellista.

Kaikki kiusaamisen keinot eivät kuitenkaan ole kiusaamista (Salin 2003, 1216). Elämässä ylipäättään esiintyy silloin tällöin konflikteja. Normaalit konfliktit ja kiusaamisen erottaa systemaattisen tarkoituksellinen ja mahdollisesti pidempikestoinen toiminta, jonka tarkoituksena on vahingoittaa toista (Salin 2003, 1215–1216). Tarkoituksellisuus liitetään usein kiusaamiseen ja on tärkeää erottaa kiusaamisesta yksittäiset epämiellyttävät tavat ja käyttäytyminen, esimerkiksi toisen ajattelemattomuus (Einarsen ym. 2011, 18–20). Osaksi tämän takia kiusaamista voi olla vaikea havaita.

Vallan epätasapaino voi näyttäytyä joko objektiivisten asioiden eli esimerkiksi toisen fyysisen voiman tai kiusaajien suuremman lukumäärän kautta. Se voi myös viitata eroavaisuuksiin, esimerkiksi itseluottamuksessa ja tekijän asemassa tietyssä ryhmässä. Epätasapainoon vallassa liittyy lisäksi se, että uhrista voi tuntua vaikealta puolustaa itseään tuloksetta tavalla. (Olweus 2013, 758.) Esimerkiksi jos uhri on yksin kiusaamistilanteessa ja kiusaajia tai passiivisia osallisia on useampi, voi uhrista tuntua vaikealta tai turhalta yrittää puolustautua.

Kiusaamista tarkastellessa tulee huomata, että konflikti tai yksittäinen tapahtuma kahden yhtä vahvan osapuolen välillä ei välttämättä ole kiusaamista (Einarsen ym. 2011, 22). Epätasapaino vallassa ei myöskään aina näy heti. Aluksi uhri voi tuntea olevansa tasavertainen kiusaajansa kanssa, mutta ajan myötä uhri voi huomata, ettei näin ollutkaan tai että kiusaamisen johdosta uhri on nyt heikommassa asemassa (Einarsen ym. 2011, 15).

Ulkopuolisen voi olla vaikea havaita kiusaamista myös siksi, että yksittäiset teot eivät välttämättä vaikuta ulkopuoliselle kiusaamiselta (Einarsen ym. 2011, 17). Tietyn toiminnan merkitys voi mahdollisesti olla selvä vain uhrille ja kiusaajalle. Koska kiusaaminen voi olla hyvin epäsuoraa ja huomaamatonta luonteeltaan, sitä voi olla välillä hyvin haastava tunnistaa ja määritellä. (Einarsen ym. 2011, 18–21.) Tärkeää onkin ymmärtää, että kiusaaminen on pahentuva prosessi, jossa uhri joutuu alempiarvoisempaan asemaan ja hänestä tulee systemaattisten ja negatiivisten sosiaalisten tekojen kohde (Einarsen ym. 2011, 22). Kiusaamista kannattaakin tarkastella prosessina, johon liittyy monta eri tekijää (Salin 2003, 1217).

3.2. Verkkokiusaaminen

2000-luvun alun elektronisten laitteiden kehityksen ja yleistymisen myötä kiusaaminen on saanut uuden muodon: verkkokiusaaminen (Slonje & Smith 2008, 147). Verkkokiusaamisessa ydin on melko sama kuin perinteisessä kiusaamisessa; uhrin ja kiusaajan välillä vallitsee negatiivinen sosiaalinen vuorovaikutus, eikä uhri kykene helposti puolustamaan itseään (Vranjes ym. 2017, 324–325). Smith, Mahdavi, Carvalho, Fisher, Russell ja Tippett (2008, 376) ovat määritelleet verkkokiusaamisen yksilön tai ryhmän aggressiiviseksi ja tarkoitukselliseksi teoksi, joka suoritetaan sähköisiä viestintäkeinojen käyttäen. Verkkokiusaaminen on lisäksi toistuvaa ja ajan mittaan uhria vastaan tapahtuvaa, eikä uhri kykene helposti puolustautumaan siltä.

Perinteisen kiusaamisen ja verkkokiusaamisen käsitteiden välillä on yhtäläisyyksiä, mutta verkkokiusaaminen on oma erottuva ilmiö omine erityispiirteineen (Kowalski ym. 2018, 65; Vranjes ym. 2017, 325). Verkkokiusaamisessa hyvin keskeistä on väline, jolla se tapahtuu, eli tieto- ja viestintäteknologian erilaiset muodot (Kowalski ym. 2018, 65).

Muita eroja näiden kiusaamisen muotojen välillä on muun muassa se, että verkkokiusaamisessa tekijä usein mieltää itsensä anonyymiksi; verkkokiusaamisen anonyymisyys voi lisätä itse negatiivista toimintaa, koska tekijän ei tarvitse huolehtia siitä, mitä kiusaamisesta voi seurata omalle asemalleen. Verkkokiusaamisessa kiusaaja ei välttämättä näe toimintansa vaikutusta uhriin niin suoraan kuin perinteisessä kiusaamisessa. Näin empatian ja katumuksen tunteet voivat vähentyä yhä edelleen verkkokiusaamisen tapauksessa. Verkossa saavutettavuus on usein laajempi; kiusaaminen ei rajoitu vain esimerkiksi koulupäivään vaan voi jatkua myös kouluajan ulkopuolella. Lisäksi yleisö voi olla huomattavasti isompi verkkokiusaamisessa. (Kowalski ym. 2014, 1107.)

Toistuvuuden ulottuvuus ei ole ongelmaton verkkokiusaamisen yhteydessä. Esimerkiksi kuva tarvitsee mahdollisesti lähettää vain kerran, mutta se voi kiertää ulkopuolisilla vaikka kuinka kauan ja siten jatkaa uhrin toistuvaa loukkaamista. (Einarsen ym. 2011, 11.) Verkkokiusaamisessa itse kiusaamisen teon ei siis tarvitse tapahtua kuin kerran, mutta sen seuraukset voivat olla pitkäkestoiset ja uhrista voi mahdollisesti tuntua siltä, että teko toistuu aina kun esimerkiksi lähetetty kuva nousee uudestaan esiin.

Verkkokiusaamista ei ole aikuisten kesken tutkittu kovinkaan paljoa, vaan tutkimus on pitkään keskittynyt enemmän nuoriin (Vranjes ym. 2017, 324; Kowalski ym. 2018, 66). Kuitenkin Kowalskin ja hänen kollegoidensa (2018, 71) tutkimuksen mukaan aikuiset kohtaavat verkkokiusaamista ja sitä esiintyy aikuisuudessa mahdollisesti jopa enemmän kuin perinteistä kiusaamista. Tämän takia olisi tärkeää, että verkkokiusaamista aikuisten välillä tutkittaisiin enemmän.

3.3. Työpaikkakiusaaminen ja verkkokiusaaminen työssä

Aikuisten välistä kiusaamista tarkastellaan usein työpaikan kontekstissa. Einarsen (2000) on määritellyt työpaikkakiusaamisen systemaattiseksi aggressioksi ja väkivallaksi, joka kohdistuu yhteen tai useampaan työyhteisön jäseneseen jonkun työyhteisön yksilön tai ryhmän toimesta. Tyypillistä työpaikalla tapahtuvassa kiusaamisessa on valtasuhteiden epätasapaino uhrin ja tekijän välillä, sekä uhrin vaikeudet puolustautua itse tilanteessa. Määritelmä on siis hyvin samantapainen kuin perinteisen kiusaamisen määritelmä, mutta tässä kiusaaminen tapahtuu työpaikan kontekstissa. Työpaikkakiusaamisesta on käytetty

erilaisia termejä eri tutkimuksissa. Englanninkielisessä kirjallisuudessa ilmiötä on jäsennetty usein, esimerkiksi käsitteillä mobbing ja harassment. Nämä tarkoittavat pitkälti samaa kuin työpaikkakiusaaminenkin. (Einarsen ym. 2011, 4.)

Työverkkokiusaamisen määritelmä mukaillee aikaisemmin tässä tekstissä esiteltyjen erilaisten kiusaamisen määritelmiä ja tässä määritelmässä keskeistä on viestintäteknologioiden käyttö kiusaamistarkoituksessa työpaikan kontekstissa (Kowalski ym. 2014, 1074). Kun kyseessä on verkkokiusaaminen työpaikalla, uhrin ja tekijän ei tarvitse olla fyysisesti samassa paikassa, koska teko tapahtuu teknologian välityksellä. Keskeistä työverkkokiusaamisessa on myös vallan epätasapaino uhrin ja tekijän välillä. (Farley ym. 2016, 295, 310.)

Vranjes kumppaneineen (2017, 326) määrittelevät artikkelissaan verkkokiusaamisen työssä (engl. workplace cyberbullying) kaikeksi sellaiseksi negatiiviseksi toiminnaksi, joka ilmenee työympäristössä ja tapahtuu tieto- ja viestintäteknologian kautta. Kirjoittajat jatkavat, että toiminta joko tehdään toistuvasti ja pidemmän ajanjakson aikana tai sitten se voi tapahtua vain kerran. Yksittäisessä tapauksessa tunkeudutaan yksilön henkilökohtaisen elämän alueelle ja mahdollisesti paljastetaan siitä jotakin laajalle verkkoyhteisölle, jonka keskuudessa paljastus yksilöstä liittyen saattaa kiertää uudestaan ja uudestaan. Verkkokiusaaminen työpaikalla jättää uhrin tuntemaan olonsa avuttomaksi ja kykenemättömäksi puolustautumaan kiusaamiselta (Vranjes ym. 2017, 326). Vranjesin ja hänen kollegoidensa määritelmä on hyvin lähellä Einarsenin (2000) määritelmää työpaikkakiusaamisesta, mutta negatiivisten tekojen välineenä toimii tieto- ja viestintäteknologia. Lisäksi tässä määritelmässä ei ajatella, että tekijän tulisi olla uhrin työyhteisön jäsen.

3.4. Kiusaamisen eri muodot

Kiusaamisen tarkoituksena on uhrin jatkuva nöyryytys, pelottelu, uhkailu tai rankaisu. (Einarsen 2000, 381). Se voi kuluttaa, turhauttaa, pelottaa ja uhata uhria (Einarsen ym. 2011, 20). Työpaikkakiusaamista ovat jatkuvat loukkaukset ja kritiikki, loukkaavat huomautukset ja mentaalinen sekä fyysinen pahoinpitely (Einarsen 2000, 379). Lisäksi se voi olla sanallista vihamielisyyttä, jonkun naurunalaiseksi tekemistä, toisen työnteon vaikeuttamista tai estämistä ja sosiaalista ulossulkemista (Nielsen & Einarsen 2012, 310).

Verkkokiusaamisessa on erilaisia muotoja ja sitä voi tapahtua eri alustoilla. Näitä voi olla esimerkiksi pikaviestit, sähköpostit, normaalit viestit, verkkosivut, chat-huoneet, erilaiset sivustot sosiaalisille verkostoille, digitaaliset kuvat ja verkkopelit. (Kowalski ym. 2014, 1074.) Yksiä uusimpia verkkokiusaamisen tapoja ovat niin sanotut ”deepfake” -videot. Ne ovat lyhyehköjä videoita, joita muokataan teknologian avulla niin, että videossa vaikuttaa olevan henkilö, joka ei siinä oikeasti ole. Näitä on tehty pääasiassa julkisuuden henkilöistä, esimerkiksi näyttelijöistä tai poliitikoista. (Pérez Dasilva, Meso Ayerdi & Mendiguren Galdospin 2021, 302.)

Esimerkkejä taas verkkokiusaamisesta työpaikoilla on toisen työtiedostojen tahallinen poistaminen, sähköpostien välittäminen asiaankuulumattomille tarkoituksena vahingoittaa alkuperäistä lähettäjä ja toisen sähköpostien huomiotta jättäminen tahallisesti (Vranjes ym. 2017, 326). Kaikkiaan sähköposti ja erilaiset verkostointisivustot vaikuttavat olevan suosittuja verkkokiusaamisen alustoja (Kowalski ym. 2018, 71). Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin verkkokiusaamista asiantuntijaorganisaatioissa, sosiaalinen ulossulkeminen ja aggressiivisen sävyiset viestit olivat kaikista yleisimpiä verkkokiusaamisen muotoja (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 5).

3.5. Kiusaamisen seuraukset

Kiusaamisella on moninaisia negatiivisia vaikutuksia sen uhreihin. Kiusaamiselle altistuminen voi ylipäätään lisätä mielenterveyden ongelmia uhreilla (Nielsen & Einarsen 2012, 325–326). Verkkokiusaamisen seurauksena uhri voi kokea masennusta, sosiaalista ahdistuneisuutta, itsetunnon laskua ja yksinäisyyttä sekä uhrin päihteiden käyttö voi lisääntyä tai muuttua ongelmalliseksi (Kowalski ym. 2014, 1124). Työpaikkakiusaaminen taas voi vähentää työntekijän sitoutuneisuutta ja tuottavuutta (Salin 2003, 1216).

Työpaikalla tapahtuvalla verkkokiusaamisella on monia negatiivisia vaikutuksia ihmisten yleiseen hyvinvointiin (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 1). Sen seurauksena uhri voi kokea masennusta, sosiaalista ahdistuneisuutta, itsetunnon laskua ja yksinäisyyttä (Kowalski ym. 2018, 72). Työpaikalla tapahtuvan verkkokiusaamisen on todettu lisäksi olevan yhteydessä stressiin, kuormittuneisuuteen (Kowalski ym. 2018, 76), psykologiseen ahdistukseen, teknostressiin, työuupumukseen, tuottavuuden laskuun,

sairaslomien lisääntymiseen (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 7), yleiseen pahoinvointiin ja tyytymättömyyteen työssä (Farley, Coyne, Sprigg, Axtell & Subramanian 2015, 436). Työverkkokiusaamisen kokemuksen nähtiin lisäävän merkittävästi riskiä alkoholin liikkakäyttöön Covid-19 epidemian alussa keväällä 2020 (Oksanen, Savolainen, Savela & Oksa 2021, 303). Verkkokiusaamisen on todettu olevan yhteydessä ylipäätään päihteiden käyttöön (Kowalski ym. 2014, 1124), joten voisi olettaa työverkkokiusaamisellakin olevan yhteyksiä päihteiden väärinkäyttöön.

Verkkokiusaaminen työpaikalla on ajasta ja paikasta riippumatonta. Tämän takia kiusaaminen voi jatkua työpäivän jälkeenkin, eikä uhri välttämättä pääse irrottautumaan ja palautumaan työpäivästä työajan ulkopuolella. Näin kiusaaminen voi rasittaa työntekijän hyvinvointia yhä entisestään. (Farley ym. 2016, 311; Kowalski ym. 2018, 71.) Kiusaamisen kokeminen voi siis heikentää työntekijöiden yleistä hyvinvointia ja heidän tuottavuuttansa. Sen moninaisten seurausten takia ei ole ihme, että sen myötä työntekijöiden sairauspoissaolot voivat lisääntyä (Nielsen & Einarsen 2012, 321). Kiusaamisen haasteet voivat kieliä myös suuremmista ongelmista tiimien ja jopa koko organisaatiokulttuurin sisällä (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020 7). Työpaikoilla tapahtuva verkkokiusaaminen voi myös lisätä irtisanoutumisen aikeita (Park & Choi 2019, 1113; Cassidy, Faucher & Jackson 2017, 16).

Yksilön terveysongelmat voivat johtaa suuriin vaikutuksiin organisaatiossa taloudellisesta näkökulmasta, koska silloin kuluja voi syntyä sairauspoissaoloista, kuntoutuksesta ja vähentyneestä tuottavuudesta. Tämän takia organisaatioiden kannattaisikin puuttua ja pyrkiä ehkäisemään työpaikoilla tapahtuvaa kiusaamista. (Nielsen & Einarsen 2012, 321.) Työpaikoilla tarvitaan toimintatapoja myös verkkokiusaamisen ehkäisemiseksi sekä uhrien auttamiseksi ja niiden ryhmien suojelemiseksi, jotka ovat alttiita verkkokiusaamiselle (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 8).

3.6. Kiusaamiseen vaikuttavat tekijät

Aikuisten välisen kiusaamisen kokemuksia ei ole vielä tutkittu kovinkaan paljoa, vaan tutkimukset ovat usein keskittyneet lasten ja nuorten kokemuksiin (Kowalski ym. 2018, 64). Kowalski kollegoineen (2014, 1124) ovat tutkineet verkkokiusaamista nuorten

keskuudessa ja he esittävät, että samat yksilöt, jotka kokevat perinteistä kiusaamista, kokevat myös verkkokiusaamista. Paljon aikaa verkossa viettävät ovat alttiimpia verkkokiusaamiselle kuin ne, jotka eivät käytä paljon aikaa verkossa. Lisäksi riskialtis verkkokäyttäytyminen voi altistaa verkkokiusaamiselle. Päihteiden väärinkäyttö sekä matala koulutus ovat myös yhteydessä verkkokiusaamiseen. (Kowalski ym. 2014, 1124.)

Riskiä altistua verkkokiusaamiselle voi lisätä ahdistuneisuus, yksinäisyys sekä surullisuuden (Kowalski ym. 2014, 1124) ja pelon tuntemukset (Vranjes ym. 2018, 391). Myös yksilön luonteenpiirteillä on löydetty olevan yhteys verkkokiusaamiseen (Kowalski ym. 2014, 1124). Esimerkiksi yksilön emotionaalinen ja toiminnallinen reagointi voi vaikuttaa kiusaamiseen sekä yleisten selviytymiskeinojen heikkous (Einarsen ym. 2011, 28).

Aikuisten välistä kiusaamista tarkasteleva tutkimus keskittyy usein työkontekstiin. On tutkimustuloksia siitä, että työpaikkakiusaaminen tapahtuu tyypillisesti organisaation jäsenten kesken (Salin 2003, 1215), vaikka kiusaaja voi olla myös täysin työn ulkopuolinen yksilö tai ryhmä. Työpaikalla kiusaaja saattaa olla kuka tahansa työyhteisön jäsen (Kowalski ym. 2018, 71). On tutkimustuloksia siitä, että työpaikalla tapahtuvassa kiusaamisessa on todennäköisempää, että yksilöä kiusataan verkkokiusaamisen keinoin kuin perinteisen kiusaamisen keinoin (Kowalski ym. 2018, 71). Työkontekstissa ammatillisen sosiaalisen median käytön, nuoren iän ja vähäisen esimiehen tuen on todettu olevan yhteydessä verkkokiusaamisen kohteeksi joutumiseen työpaikoilla. On myös viitteitä siitä, että ilmiölle alttiita ovat etenkin nuoret, miehet ja vähemmän koulutautuneet (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 7–8).

Työssä tapahtuvan verkkokiusaamisen sukupuolisista eroista ei ole vielä kovinkaan paljoa tietoa. Kuitenkin vaikuttaisi siltä, että verkkokiusaamisesta työpaikalla löytyy sukupuolieroja. Esimerkiksi Cassidyn, Faucherin ja Jacksonin (2014, 294) tulosten mukaan naispuolisia työntekijöitä kiusattiin enemmän kuin miehiä. Loh ja Snyman (2020, 576) saivat samansuuntaisia tuloksia; naispuoliset työntekijät vaikuttivat olevan enemmän alttiita työpaikalla tapahtuvan verkkokiusaamisen negatiivisille vaikutuksille kuin miespuoliset työntekijät. Forssellin (2016, 458) tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin ristiriidassa Cassidyn ja hänen kollegoidensa (2014) tulosten kanssa, sillä hänen tuloksiensa mukaan miehet altistuivat enemmän verkkokiusaamiselle kuin naiset. Myös

Oksasen ja kumppanien tutkimus viittaa siihen, että miehet ovat alttiimpia joutua uhriksi kuin naiset (Oksanen, Oksa, Savela ym. 2020, 7).

Kowalskin ja hänen kollegoidensa mukaan (2014, 1123–1124) kiusaamista kokeneet saattavat myöhemmin itse myös syyllistyä kiusaamiseen ja kiusaajat joutua myös kiusaamisen uhreiksi. Kiusaajat saattavat uskoa, että heidän toimintansa on hyväksyttyä ja heillä saattaa olla suuria moraalivääristymiä (Kowalski ym. 2014, 1124). Verkkokiusaamisen tutkimuksessa empaattisuuden on nähty suojaavan kiusaamiseen osallistumiselta (Kowalski ym. 2014, 1124) ja akateemisten saavutusten ja verkkokiusaamisen väliltä on löydetty negatiivinen yhteys (Kowalski ym. 2014, 1123).

Kowalskin ja kumppaneiden (2014, 1123–1124) kouluissa tapahtuvaa verkkokiusaamista tarkastelevan tutkimuksen tulosten mukaan koettu turvallisuus ja hyvä ilmapiiri sekä vanhempien ja opettajien tuki ja valvonta ehkäisee kiusaamista. Tästä voisi päätellä, että työpaikoilla hyvä työilmapiiri sekä työyhteisössä vallitseva kiusaamisen valvonta ja sen uhrien tukeminen voisivat ehkäistä tai vähentää kiusaamista. Einarsenin ja kollegoiden (2011, 23) tutkimuksen tulokset tukevat tätä; organisaatioiden käytäntöjen ja toimintatapojen heikkoudet saattavat merkittävästi edistää kiusaamisen kehittymistä.

Sosiaaliset stressitekijät voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijät toimivat sosiaalisesti organisaatiossa. Stressitekijöiden ja kiusaamisen väliltä on löydetty yhteys. (Einarsen ym. 2011, 10; Vranjes ym. 2018, 391.) Tämä kertoo siitä, että jos työympäristössä on paljon stressitekijöitä, se saattaa saada aikaan kiusaamista tai altistaa sille. Kiusaamiseen vaikuttaa siis monia erilaisia yksilöllisiä, sosiaalisia, organisatorisia sekä tilanteellisia tekijöitä (ks. Einarsen ym. 2011).

3.7. Työverkkokiusaamisen mittaaminen

Olemassa oleva empiirinen tutkimus verkkokiusaamisesta työpaikoilla on melko hajanaista (Vranjes ym. 2018, 381). Tähän on voinut vaikuttaa se, että käsitettä ei ole vielä kokonaan pystytty operationalisoimaan, vaikka nykyään sillä onkin melko yhtenäinen selite (Loh & Snyman 2020, 567).

Työpaikkakiusaamista on tutkittu ja pyritty selvittämään useilla eri mittareilla ja itsearviointilomakkeilla. Niitä on usein kuitenkin käytetty vain kerran tai pari. Einarsenin, Hoelin ja Notelaersin (2009, 25) mukaan yksi mittari, jota on käytetty oikeasti enemmän, ja joka on ollut melko luotettava, on ollut NAQ – Negative Acts Questionnaire (Einarsen & Raknes, 1997). Kirjoittajien mukaan mittarissa on kuitenkin ongelmansa, se on muun muassa kehitetty Pohjoismaiseen tutkimukseen ja kontekstiin perustuen niin vahvasti, että se on kulttuurillisesti puolueellinen. Lisäksi sen faktorirakenteessa on havaittu ongelmia. (Einarsen ym. 2009, 27.) Niinpä Einarsen kollegoineen päättivät kehitellä uuden mittarin NAQ-R – the Negative Acts Questionnaire-Revised, vanhan NAQ:in pohjalta. Tämä on 22 kohtainen mittari, jolla voi luotettavasti mitata työpaikkakiusaamista (Einarsen ym. 2009, 38). NAQ-R onkin yksi useimmiten käytössä olevista mittareista kiusaamisen tutkimuksessa (Jönsson, Muhonen, Cowen Forssell & Bäckström 2017, 480).

Forssell (2016) on kehitellyt tavan mitata työkontekstissa esiintyvää verkkokiusaamista CBQ - cyberbullying behavior questionnaire -mittarin avulla. Mittari perustuu osittain NAQ-R -mittariin. CBQ-mittari koostuu 20 kysymyksestä, jotka liittyvät kiusaamiseen ja mittari sisällyttää useita erilaisia verkkoviestinnän kanavia. Mittari on luotettava ja hyvä keino tarkastella verkkokiusaamista työpaikalla (Forssell 2016, 456–457). Forssellin (2016) mittaria on sovellettu käytetty esimerkiksi Oksasen, Oksan, Kaakisen, Savelan, Latikan ja Ellosen (2020, 20) tutkimuksessa nettikiusaamisen mittaamiseen. Tämän tutkimuksen sovellettua mittaria taas on käytetty esimerkiksi Oksasen, Savolaisen, Savelan ja Oksan (2021, 301) ja Oksasen, Oksan, Savelan, Mantereen, Savolaisen ja Kaakisen (2021, 4) tutkimuksissa.

Myös Farley kumppaneineen (2016) ovat kehitelleet työpaikalla tapahtuvaan verkkokiusaamiseen mittarin ”workplace cyberbullying measure” WCM. Uusi mittari perustuu NAQ-R -mittariin ja se sisältää 17 kysymystä, joiden avulla arvioidaan negatiiviseksi koettuja työhön liittyviä tekoja, jotka on tehty teknologian kautta. Patteriston lisäksi mittari sisältää itsemääriteltävän kohdan, jolla tarkastellaan vallan epätasapainoa. Kirjoittajat kehittivät ja tarkastelivat mittariaan kolmessa erillisessä tutkimuksessa, ja heidän mukaansa se on luotettava ja hyvä tapa mitata verkkokiusaamista työpaikoilla (Farley ym. 2016, 311–314).

4. KIUSAAMINEN JA TYÖN IMU

Työn imun ja kiusaamisen yhteyttä on tarkasteltu monessa tutkimuksessa empiirisesti. Näiden tutkimusten perusteella huomaa, että tässäkin yhteydessä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on käytetty. Näissä tutkimuksissa työpaikkakiusaaminen nähdään yhtenä työn vaatimuksena (Magee, Gordon, Robinson, Caputi & Oades 2017, 322; Law, Dollard, Tuckey & Dormann 2011, 1782) ja siltä suojaavana työn voimavarana nähdään esimerkiksi organisaatioiden hyvä konfliktinhallinta (Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande, & Nielsen 2018, 544), esihenkilöiden tuki, työntekijöiden palkitseminen ja oikeudenmukaiset käytännöt (Law ym. 2011, 1782) sekä autonomia ja yhteisöllisyys (Goodboy, Martin & Bolkan 2020, 4694).

Einarsen kumppaneineen (2018) tutkivat työpaikkakiusaamista ja työn imua konfliktinhallinnan ilmapiirin CCM (”climate for conflict management”) kautta. CCM viittaa organisaatioiden sisäisiä konfliktitilanteita hoitaviin toimintatapoihin ja rooleihin (Einarsen ym. 2018, 544). Nämä voi nähdä työn voimavaroina. Tulosten mukaan sekä työpaikkakiusaamisen ja työn imun välillä on että CCM:n ja kiusaamisen välillä on negatiivinen yhteys. CCM:n ja työn imun välillä taas on positiivinen yhteys (Einarsen ym. 2018, 561). Tulokset viittaavat siihen, että kun työntekijät kokevat korkeaa CCM:ää, kiusaamista esiintyy vähemmän, työn imu on voimakkaampaa ja altistuminen kiusaamiselle ei ole tässä tapauksessa yhteydessä vähentyneeseen työn imuun (Einarsen ym. 2018, 561) Toisin sanoen organisaation hoitaessa hyvin konfliktitilanteet, kiusaamista esiintyy vähemmän ja mahdolliset kiusaamisen negatiiviset vaikutukset vähenevät, esimerkiksi työn imun kokemuksen laskeminen. Kuitenkaan matala työn imu ei suoraan kerro kiusaamisesta. (Einarsen ym. 2018, 562.) Tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka tärkeää on, että organisaatiot pystyisivät hoitamaan tehokkaasti ja reilusti konfliktitilanteet ja näin ennaltaehkäisemään kiusaamista ja sen negatiivisia vaikutuksia (Einarsen ym. 2018, 565).

Law kollegoineen (2011) tarkastelivat vuorostaan psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin PSC (”psychosocial safety climate”) merkitystä työpaikkakiusaamisen ja -häirinnän, työn voimavarojen, psykologisen terveyden ja työn imun esiintymisessä. Psykososiaalinen

turvallisuusilmapiiri tarkoittaa organisaation niitä käytäntöjä, toimintatapoja ja menettelyjä, jotka turvaavat työntekijöiden psykologista terveyttä ja turvallisuutta (Dollard & Bakker, 2010, 579). Law ja kumppanit (2011) esittävät, että PSC ennustaa työpaikan psykososiaalisia riskejä kahden eri tekijän kautta: ensinnäkin sosiaalisten ja emotionaalisten vaatimusten (häirintä ja kiusaaminen) ja toiseksi vähäisten työn voimavarojen (esihenkilön tuki, palkitseminen ja oikeudenmukaiset käytännöt) (Law ym. 2011, 1782). Tulosten mukaan matalan PSC:n aiheuttamana raportoidaan enemmän häirintää ja kiusaamista sekä vähemmän työn voimavaroja (Law ym. 2011, 1790). PSC on yhteydessä työn imuun työstä palkitsemisen kautta ja PSC voi suojata positiivista kokemusta työstä eli tässä työn imua (Law ym. 2011, 1790).

Työ imun ja työpaikkakiusaamisen välistä yhteyttä on tutkittu myös muista lähtökodista. Esimerkiksi Goodboy kollegoineen (2020) tutkivat itseohjautuvuusteorian kautta näiden yhteyksiä. Tulokset viittaavat siihen, että työpaikkakiusaaminen vähentää työntekijän autonomiaa ja kokemusta yhteisöllisyydestä, jotka puolestaan voivat vähentää sisäistä motivaatiota. Nämä yhdessä vähensivät työntekijän tarmokkuutta. (Goodboy ym. 2020, 4694).

Rodríguez-Muñoz, Baillien, De Witte, Moreno-Jiménez ja Pastor (2009) ovat vuorostaan tehneet aiheesta pitkittäistutkimusta. He tarkastelivat työpaikkakiusaamista, työtyytyväisyyttä ja työn imua. Tulokset kertovat työpaikkakiusaamisen negatiivisesta yhteydestä työntekijän hyvinvointiin ja viittaavat siihen, että kiusaamiselle altistuminen voi vähentää omistautumista. Työpaikkakiusaaminen nähtiin lisäksi nimenomaan aiheuttavan pahoinvointia työssä, eikä olevan seuraus siitä. (Rodríguez-Muñoz, Baillien, De Witte, Moreno-Jiménez & Pastor 2009, 237–238.)

Positiivisesti vaikuttavia erilaisia tekijöitä työntekijöiden hyvinvointiin on erilaisissa tutkimuksissa työn imusta ja kiusaamisesta löydetty useita. Organisaation tuella on nähty olevan positiivinen yhteys työn imuun (Rasool, Wang, Tang, Saeed & Iqbal 2021, 11). Enemmän tätä yhteyttä tarkasteltaessa tutkijat huomasivat, että organisaation tuki toimi suojaavana tekijänä myrkyllisen työympäristön (esimerkiksi kiusaaminen) ja työn imun yhteyden välillä (Rasool ym. 2021, 11). Saman tuloksen saivat Nguyen, Teo ja Dinh (2020, 17) tutkimuksessaan eli sosiaalinen tuki nähtiin resurssina, joka auttaa

vähentämään kiusaamisesta aiheutuvaa psykologista kärsimystä ja näin se tukee työn imua.

Korkeampaa työn imua voi myös ennustaa se, ettei ole historiaa työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumisesta. Samassa tutkimuksessa ikä, parisuhdestatus, koulutus, työn tyyppi ja matala psykologinen stressi olivat positiivisesti yhteydessä työn imuun. (Chan, Wong, Wee, Jamil, Yeap, Swarna Nantha & Siau 2020, 403). Korkean työn imun on nähty vähentävän työpaikkakiusaamisen negatiivista vaikutusta, jonka nähtiin lisäävän tutkimuksessa työpaikan vaihtamisaikomuksia (Coetzee & van Dyk 2018, 386).

Aiheesta tehdyissä tutkimuksissa työpaikkakiusaamisen on nähty olevan negatiivisesti yhteydessä työn imuun, ja sillä on ollut muitakin työhyvinvointia huonontavia tekijöitä. Esimerkiksi Mageen ja kollegoiden (2017, 328–329) tutkimuksen tulosten mukaan työpaikkakiusaaminen lisää poissaoloja madaltuneen työn imun kautta. Työpaikkakiusaamiselle altistumisen on nähty myös vaikuttavan negatiivisesti työn imuun ja terveyteen lisäämällä epävarmuuden kokemuksia työssä (Park & Ono 2017, 3215), vähentävän työn imua ja suoriutumista työssä (Meriläinen, Kõiv & Honkanen 2019, 1217).

Työpaikkakiusaamisen on myös ajateltu olevan yksi myrkyllisen työympäristön osa, joka madaltaa työn imua vähäisen organisaation tuen kautta (Rasool ym. 2021, 11). Samoilla linjoilla ovat Teo, Bentley ja Nguyen, joiden tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että korkeaa työn imua kokeva ei välttämättä sitoudu yritykseen, jos sen ilmapiiri koetaan myrkylliseksi. Myrkyllistä ilmapiiriä luo muun muassa kiusaaminen. (Teo ym. 2020, 9.)

Trépanierin, Fernetin ja Austinin (2013, 133) mukaan työpaikalla tapahtuvan kiusaamisen kokemus ennustaa negatiivisesti työn imua, koska työntekijöiden itsenäisyyden, osaamisen ja läheisyyden tarpeet eivät tule kiusaamisen uhrina olon takia tyydytettyä. Lisäksi koettu työpaikkakiusaaminen ennustaa uupumusta estyneen autonomian tarpeen kautta. Työpaikkakiusaamisen on nähty olevan negatiivisesti yhteydessä työn imun ulottuvuuksista tarmokkuuteen ja omistautumiseen, joiden kokemuksen vähentyminen on yhteydessä vahvasti työpaikan vaihtamisaikomuksiin. (Coetzee & van Dyk 2018, 386.)

Työn imun ja kiusaamisen välisestä yhteydestä siis tiedetään melko paljon, mutta yksikään tutkimus ei tarkastellut sitä nimenomaan työpaikalla tapahtuvan verkkokiusaamisen näkökulmasta. Aiemmin esitetyistä viitteistä vain kahdessa oli edes maininta verkkokiusaamisesta yhtenä työpaikkakiusaamisen muotona (Meriläinen ym. 2019; Rasool ym. 2021).

Lisäksi Muhonen, Jönsson ja Bäckström (2017, 384) ovat tarkastelleet, kuinka verkkokiusaaminen työelämässä on yhteydessä terveyteen, aikomukseen irtisanoutua, psykologiseen hyvinvointiin ja työn imuun. He tutkivat, voisiko organisaation sosiaalinen ilmapiiri (”social organizational climate”) toimia moderoivana eli väliintulevana tekijänä suhteessa terveyteen, aikomukseen irtisanoutua, psykologiseen hyvinvointiin ja työn imuun. He tarkastivat myös muuttaisiko organisaation sosiaalinen ilmapiiri ja sosiaalinen tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä verkkokiusaamisen yhteyttä terveyteen, aikomukseen irtisanoutua, psykologiseen hyvinvointiin ja työn imuun. Tulosten mukaan verkkokiusaamisella ei ole suoraa ja uniikkia yhteyttä irtisanoutumisaikomuksiin, hyvinvointiin ja työn imuun. Myöskään sosiaalinen tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä ei toiminut väliintulevana tekijänä verkkokiusaamisen ja terveyden, irtisanoutumisaikomusten, psykologisen hyvinvoinnin ja työn imun välillä. (Muhonen ym. 2017, 384–385.)

Sen sijaan organisaation sosiaalinen ilmapiiri toimi väliintulevana tekijänä verkkokiusaamisen ja terveyden, irtisanoutumisaikomusten, psykologisen hyvinvoinnin ja työn imun välillä. Tämä viittaisi siihen, että sosiaalinen ilmapiiri voi vaikuttaa verkkokiusaamisen ja terveyden, hyvinvoinnin, työn imun ja irtisanoutumisaikomusten välisiin yhteyksiin. Sama tulos löytyi sosiaalisesta tuesta esihenkilöiltä ja kollegoilta, joka taas viittaa siihen, että sosiaalinen tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä voi vaikuttaa organisaation sosiaaliseen ilmapiiriin. Tämä epäsuora yhteys nähtiin tutkimuksessa tärkeimpänä selittäjänä siinä, miten verkkokiusaaminen vaikuttaa terveyteen, psykologiseen hyvinvointiin, työn imuun ja irtisanoutumisaikomuksiin. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että verkkokiusaamisella vaikuttaa olevan epäsuora yhteys terveyteen, hyvinvointiin, työn imuun ja irtisanoutumisaikomuksiin. (Muhonen ym. 2017, 385–386.)

5. TUTKIMUSKYSYMYKSET JA HYPOTEESIT

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella millainen yhteys työverkkokiusaamisen ja työn imun välillä on. Tämän lisäksi tutkimusastelemassa tarkastellaan yksilön ominaisuuksia kuvaavien taustamuuttujien (sosiaalinen tuki työpaikalla, sosiaalisen median käytön aktiivisuus, sukupuoli ja ikä) yhteyttä työn imuun ja selvitetään, toimiiko sosiaalinen tuki työpaikalla suojaavana tekijänä työverkkokiusaamiselta työn imun kokemuksen kannalta. Tutkimusasteleman avulla pyrin vastaamaan siihen, millainen yhteys työssä tapahtuvalla verkkokiusaamisella ja työn imulla on. Tarkemmin tutkimuskysymyksiäni siis on: Millainen yhteys työssä kohdattavalla verkkokiusaamisella on työn imun kokemukseen?

Tutkimusasetelmaan liittyvät hypoteesit ovat muodostettu aiemman kirjallisuuden pohjalta:

H1: *Kohdattu työverkkokiusaaminen on yhteydessä heikompaan työn imun kokemukseen* (Einarsen ym. 2018, 561; Meriläinen ym. 2019, 1217; Goodboy ym. 2020, 4694; Rodríguez-Muñoz ym. 2009, 237–238)

H2: *Sosiaalinen tuki työpaikalla on yhteydessä vahvempaan työn imun kokemukseen* (Bakker & Demerouti 2007, 314; Law ym. 2011; Einarsen ym. 2018, 565; Rasool ym. 2021, 11)

H3: *Sosiaalisen median aktiivinen käyttö on yhteydessä vahvempaan työn imun kokemukseen* (Van Zoonen ym. 2017, 602; Syrek ym. 2018, 224; Van Zoonenin & Banghartin 2018, 288; Oksa ym. 2020, 16)

H4: Työssä koetun verkkokiusaamisen yhteys työn imuun on heikompi niillä työntekijöillä, joilla on vahva sosiaalinen tuki työpaikalla (Bakker & Demerouti 2007, 314; Law ym. 2011; Einarsen ym. 2018, 565; Nguyen ym. 2020, 17)

6. AINEISTO JA MENETELMÄT

6.1. Aineiston kuvaus

Käytän tutkielmassani Ammatillinen sosiaalisen median käyttö ja nuorten aikuisten työn imu -hankkeen määrällistä aineistoa. Hankejohtaja on Atte Oksanen ja projektiryhmään kuuluvat Reetta Oksa, Nina Savela ja Rita Latikka. Työsuojelurahasto rahoitti alkuperäistä hanketta 1.8.2018–31.7.2020 ja teemakokonaisuudessa tehtävä tutkimus on jatkunut muulla rahoituksella. Hankkeessa on tutkittu ammatillisen sosiaalisen median yhteyksiä eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin kuten työn imuun, työuupumukseen, psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja teknostressiin. Hankkeessa tarkastellaan myös koronapandemian yhteyksiä hyvinvointiin. (Oksanen, Oksa, Kaakinen, ym. 2020.)

Hankkeen aineisto koostuu kansallisesta Työ ja sosiaalinen media -pitkittäiskyselystä. Pitkittäiskysely kerätään puolivuositain yhteistyössä Norstatin kanssa ja vastaajaryhmänä olivat työikäiset suomalaiset. Ensimmäinen pitkittäiskysely kerättiin maaliskuussa 2019 ($N = 1817$), toinen syys-lokakuussa 2019 ($N = 1318$), kolmas maaliskuussa 2020 ($N = 1082$), neljäs syys-lokakuussa 2020 ($N = 1152$) ja uusin maaliskuussa 2021 ($N = 1018$). Käytän tutkielmassani uusinta eli kevään 2021 aineistoa. Yhteensä 56 % ensimmäiseen pitkittäiskyselyyn osallistuneista otti osaa viimeisimpään kyselyyn.

Menetelmänä tutkielmassa käytetään lineaarista regressioanalyysia. Tutkielmani lähestymistapa on konfirmatorinen eli selittävät muuttujat on valittu malliin aiemman teorian ja kirjallisuuden pohjalta (Jokivuori & Hietala 2007, 43). Tutkielmassa halutaan tarkastella, miten työverkkokiusaaminen on yhteydessä työn imuun. Lisäksi tarkastellaan muiden valittujen muuttujien yhteyksiä työn imuun. Tämä onnistuu regressioanalyysin avulla, jossa tarkastellaan muuttujien välisiä korrelaatioita eli yhteyksiä (Nummenmaa 2009, 309). Tilastolliset analyysit suoritetaan Stata 16.1 -ohjelmistolla.

6.2. Muuttujat

Työn imu

Analyysin selitettävä muuttuja on työn imu, jota kyselyssä mitattiin Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) -mittarilla. UWES-9 -mittarin kysymykset kuvastavat työn imun kolmea ulottuvuutta; tarmokkuutta (esimerkki ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”), omistautumista (esimerkki ”Olen innostunut työstäni”) ja uppoutumista (esimerkki ”Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”). Kysymyksiin vastataan asteikolla ”en koskaan” (0) – ”päivittäin” (6) (Hakanen 2009). Mittarin yhdeksän kysymyksen perusteella muodostettiin summamuuttuja, joka kuvaa työn imun tasoa arvojen vaihdellessa 0–54 välillä. Pienin arvo kuvaa hyvin vähäistä työn imua ja suurin taas voimakasta työn imua. Summamuuttujan reliabiliteettia voidaan arvioida Cronbachin alfa -kertoimen (α) avulla (Nummenmaa 2009, 357) ja muuttujaa voidaan pitää luotettavana, jos sen Cronbachin alfa -arvo on yli 0,60 (Metsämuuronen 2002, 421). Summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,96, joten sitä voidaan pitää sisäisesti johdonmukaisena. Mittarin keskiarvo on 38,51 ja keskihajonta 12,04.

Summamuuttujaa voi arvioida katsomalla millainen jakauman huipun muodolla on sekä onko jakauma tasainen, vai oikealle tai vasemmalle vino (Nummenmaa 2009, 71–72). Mitä kauempana huipukkuuskerroin on nolasta, joka on standardoidun normaalijakauman huipukkuus, sitä litteämpi tai terävämpi huipun muoto on. Kun huipukkuus on negatiivinen, on jakauma huiputtomampi ja sen ollessa positiivinen, jakauma on huipukkaampi. (Nummenmaa 2009, 72). Muuttujan ollessa vino, sen jakauman keskiarvo ei ole siellä missä suurin osa havainnoista on. Muuttujan vinoutta arvioidessa tarkastellaan sitä, ovatko havainnot keskiarvoa pienempiä vai suurempia (Nummenmaa 2009, 71). Vinouskertoimen ollessa negatiivinen, jakauma on vasemmalle vino eli suurin osa havainnoista on keskiarvoa suurempia ja kun se on positiivinen, jakauma on oikealle vino (Nummenmaa 2009, 71). Jotta jakaumaa voi pitää normaalina, vinous- ja huipukkuusarvojen tulisi jäädä arvojen -2,58 ja 2,58 välille (Ghasemi & Zahediasl 2012, 489). Stata-ohjelmaa käyttäessä huipukkuus on normaalijakautunut nollan sijasta arvolla 3 (UCLA: Statistical Consulting Group 2021a). Summamuuttujan huipukkuus on 3,33 ja vinous -0,89 eli arvot pysyvät viitearvojen sisällä.

Työverkkokiusaaminen

Analyysin pääselittävä muuttuja on työssä koettu verkkokiusaaminen. Aineistossa tätä selvitettiin sovelletulla versiolla Forsselin (2016) nettikiusaamismittarista (Oksanen, Oksa, Kaakinen ym. 2020, 20). Aineistossa kysyttiin: ”Kuinka usein olet viimeisen kuuden kuukauden aikana joutunut työssäsi kokemaan seuraavia asioita?” Vastaajalle esitettiin kolmesta erilaista väittämää, joita hänen tuli arvioida seuraavien vastausvaihtoehtojen avulla: ”ei koskaan” (0), ”silloin tällöin” (1), ”kuukausittain” (2), ”viikoittain” (3) ja ”päivittäin” (4). Väittämiä olivat muun muassa: ”Esimiehesi tai kollegasi eivät vastaa sähköposteihisi tai tekstiviesteihisi”, ”Sinulta on pimitetty tarvittavaa tietoa, mikä on tehnyt työstäsi vaikeampaa (esimerkiksi sähköpostilistalta poissulkeminen)”, ”Sosiaalisessa mediassa on hyökätty persoonaasi, arvojesi tai henkilökohtaista elämääsi vastaan” ja ”Kollegat ovat sulkeneet sinut pois jostain sosiaalisen median yhteisöstä”. Kaikissa paitsi yhdessä väittämässä konteksti on tieto- ja viestintäteknologia.

Olen tutkielmassani kiinnostunut siitä, onko työpaikka verkkokiusaamisen kokemuksella yhteyttä työn imuun. Osassa ilmiön määritelmistä korostetaan säännöllisyyttä ja toistuvuutta, mutta osa tutkimuksista ei näe näitä kriteerejä välttämättöminä. Tämän takia kysymyksestä muodostettiin kaksiluokkainen eli dummy-muuttuja niin, että poimittiin vastauksista vaihtoehdot ”kuukausittain” (2), ”viikoittain” (3) ja ”päivittäin” (4). Näin analyysissa on käytössä muuttuja, joka selvittää, onko vastaaja kohdannut ainakin kuukausittain verkkokiusaamista työpaikallaan, vaihtoehdoin 0 = ei ja 1 = kyllä.

Sosiaalinen tuki

Yksi mallin kontrollimuuttujista on sosiaalinen tuki työpaikalla. Vastaajia pyydettiin kertomaan saavatko he tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltä ja kollegoilta seuraavilla kysymyksillä: ”Kuinka usein saat apua ja tukea lähiesimieheltäsi?” ja ”Kuinka usein saat apua ja tukea kollegoiltasi?”. Avun ja tuen saamista eri taholta arvioitiin asteikolla ”ei koskaan / tuskin koskaan” (1) – ”aina” (5) ja näistä muodostettiin summamuuttuja, joka kuvaa työpaikalla koetun sosiaalisen tuen määrää ja sen arvot vaihtelevat 2–10 välillä. Summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,74, joten sitä voidaan pitää sisäisesti

johdonmukaisena. Mittarin keskiarvo on 6,96 ja keskihajonta 1,82. Huipukkuus on 3,14 ja vinous -0,47.

Sosiaalisen median käyttöaktiivisuus

Toinen kontrollimuuttuja on sosiaalisen median käytön aktiivisuus. Tätä kartoitettiin kyselyssä muodossa ”Kuinka usein käytät seuraavia sosiaalisen median palveluita?”. Kysymyksen vaihtoehtoina oli kahdeksantoista eri sosiaalisen median palvelua, muun muassa Instagram, Facebook ja TikTok. Kysymyksiin vastattiin asteikolla ”en käytä” (0) – ”useita kertoja päivässä” (4). Kysymyksestä muodostettiin summamuuttuja, joka kuvaa sosiaalisen median käytön aktiivisuutta arvojen vaihdellessa 0–55 välillä. Pienin arvo kuvaa sosiaalisen median epäaktiivista käyttöä ja suurin taas sosiaalisen median käytön suurta aktiivisuutta. Summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,76, joten sitä voidaan pitää sisäisesti johdonmukaisena. Mittarin keskiarvo on 17,27 ja keskihajonta 8,00. Huipukkuus on 5,16 ja vinous 0,92.

Sosiodemografiset muuttujat

Sukupuoli ja ikä kontrolloidaan analyysin taustamuuttujiksi. Vastaajista naisia on 456 (44,79 %), miehiä 562 (55,21 %) ja ”muu” vaihtoehdossa ei ollut vastauksia. Sukupuoli koodattiin niin, että 0=mies ja 1=nainen. Vastaajan ikää kysyttiin ikävuosina. Muuttujan keskiarvo on 45,71 ja keskihajonta 11,45. Muuttujan vaihteluvälin minimiarvo, eli nuorin vastaaja on 20 vuotta ja maksimiarvo, eli vanhin vastaaja 66 vuotta. Taulukossa 1 on tiivistettynä tutkimusasetelman muuttujien kuvailevat tunnusluvut.

Taulukko 1. *Muuttujien kuvailevat tunnusluvut*

Muuttuja	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Keskiarvo</i>	<i>Keskihajonta</i>	<i>Vaihteluväli</i>	<i>Huipukkuus</i>	<i>Vinous</i>	<i>α</i>
Työn imu			38,51	12,04	0-54	3,33	-0,89	0,96
Työ- verkkokiusaaminen					0-1			
Ei ole kiusattu	842	82,71						
On kiusattu	176	17,29						
Sukupuoli					0-1			
Mies	562	55,21						
Nainen	456	44,79						
Ikä			45,71	11,45	20-66			
Sosiaalisen median käytön aktiivisuus			17,27	8,00	0-55	5,16	0,92	0,76
Sosiaalinen tuki työpaikalla			6,96	1,82	2,10	3,14	-0,47	0,74

6.3. Lineaarinen regressioanalyysi

Lineaarisen regressioanalyysin avulla voi tarkastella kahden tai useamman selittävän muuttujan yhteyksiä eli korrelaatioita selitettävään muuttujaan (Jokivuori & Hietala 2007, 40–41). Korrelaatio kertoo kahden muuttujan välisen yhteyden voimakkuudesta (Nummenmaa 2009, 309). Ennen regressioanalyysiä on hyvä tarkastella muuttujien välisiä korrelaatioita korrelaatiomatriisin avulla. Korrelaatioita voi tarkastella muun muassa Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla ja sen arvot vaihtelevat -1 ja 1 välillä. Korrelaatiokerrointa laskiessa käytettävien muuttujien tulisi olla vähintään välimatka-asteikollisia ja normaalisti jakautuneita muuttujia. Lisäksi otoskoon tulisi olla mielellään yli 100. (Nummenmaa 2009, 279.)

Mitä lähempänä Pearsonin korrelaatiokertoimen arvo on yhtä, sitä voimakkaammasta positiivisesta yhteydestä se kertoo. Mitä lähempänä arvo taas on miinus yhtä, sitä voimakkaammasta negatiivisesta yhteydestä on kyse. Jos korrelaatiokertoimen arvo on tasan +/- yksi, kertoo tämä täysin lineaarisesta yhteydestä. Jos arvo on nolla, muuttujien

välillä ei ole ollenkaan havaittavissa lineaarista yhteyttä. (Nummenmaa 2009, 279.) Käyttäytymistä tutkittaessa korrelaatiot muuttujien välillä eivät useinkaan ole kovin suuria (Nummenmaa 2009, 290).

Regressioanalyysin avulla saadaan luotua malli muuttujien välisten yhteyksien laadusta ja ennustettua tutkittavien muuttujien arvoja (Nummenmaa 2009, 309). Regressioanalyysissä valitaan yksi selitettävä y-muuttuja ja yksi tai useampi selittävä x-muuttuja. Useamman selittävän muuttujan käyttö usein parantaa mallin tarkkuutta (Nummenmaa 2009, 314). Analyysin tarkoituksena on selittää ja pyrkiä ennustamaan y-muuttujan arvojen vaihtelua x-muuttujan tai -muuttujien avulla (Nummenmaa 2009, 309). Lineaarisessa regressioanalyysissä selitettävän muuttujan tulee olla jatkuva muuttuja (Jokivuori & Hietala 2007, 41). Summamuuttujat lasketaan jatkuviin muuttujiin (Jokivuori & Hietala 2007, 9), joten analyysissä selitettävä summamuuttuja työn imu sopii valittuun menetelmään. Selittävät muuttujat voivat taas olla jatkuvia muuttujia tai luokittelu- ja järjestelmäasteikollisia muuttujia (Jokivuori & Hietala 2007, 41). Ne tulee kuitenkin analyysissä muuttaa kaksiluokkaisiksi eli niin sanotuiksi dummy-muuttujiksi (Jokivuori & Hietala 2007, 41).

Aineiston tulee täyttää lineaarisen regressioanalyysin oletukset, jotta sen tulokset eivät ole harhaanjohtavia. Lineaarinen regressioanalyysi edellyttää, että muuttujien väliset yhteydet ovat lineaarisia. (Jokivuori & Hietala 2007, 41.) Dikotomisten muuttujien suhde muihin muuttujiin on automaattisesti lineaarinen (Tabachnick & Fidell 2014, 6), joten lineaarisuusoletus toteutuu analyysissä automaattisesti työpaikka verkkokiusaaminen ja sukupuolimuuttujien kohdalla. Linearisuusoletuksen voi tarkistaa hajontakuvin esimerkiksi sirontamatriisin avulla silmämääräisesti (Jokivuori & Hietala 2007, 44; Nummenmaa 2009, 315). Epälineaariset yhteydet eivät suoraan tarkoita, etteikö lineaarista regressioanalyysia voisi käyttää, mutta malli ei silloin välttämättä ole niin tarkka (Nummenmaa 2009, 315–316). Tarkastelin lineaarisuutta muiden selittävien muuttujien (sosiaalisen median käytön aktiivisuuden, työpaikan sosiaalisen tuen ja iän) kohdalla sirontakuviolla, jotka havainnollistavat regressiomallin ennustamien arvojen ja standardoitujen jäännöstermien välistä yhteyttä. Nämä kuviot osoittavat, että yhteydet ovat melko lineaarisia, joten analyysia voitiin jatkaa.

Muuttujien residuaalien eli jäännöstermien tulee olla normaalijakautuneita. Jäännöstermi tarkoittaa sitä selitettävän muuttujan vaihtelua, mitä regressiomalli ei pysty selittämään. Mitä pienempi yksittäisen muuttujan jäännöstermi on, sitä paremmin sen arvoja on pystytty ennustamaan. Jos havaintoja on paljon, jäännöstermien normaalijakautuneisuus ei ole niin merkittävä tekijä analyysin tulosten kannalta. (Tabachnick & Fidell 2014, 16, 78, 80; Nummenmaa 2009, 310). Tämän takia jäännöstermien normaalijakautuneisuutta ei havaintojen suuren määrän ($N = 1018$) vuoksi tarkastella.

Selittävät muuttujat eivät saisi olla liian voimakkaasti yhteydessä toisiinsa (Nummenmaa 2009, 316). Jos kahden tai useamman selittävän muuttujan keskinäiset korrelaatiot ovat hyvin suuria, puhutaan multikollineaarisuudesta (Jokivuori & Hietala 2007, 43). Tätä voi tarkastella VIF-arvojen avulla. Arvojen tulee olla alle neljä, ja jos arvot ovat lähellä yhtä, ne kertovat siitä, että selittävät muuttujat korreloivat keskenään hyvin vähän (Jokivuori & Hietala 2007, 50). Analyysin selittävien muuttujien VIF-arvoja tarkastellessa huomaa, että näin on, eli selittävät muuttujat ovat varsin riippumattomia toisistaan (Jokivuori & Hietala 2007, 51).

Muuttujien välisten yhteyksien tulisi olla homoskedastisia. Homoskedastisuuden oletuksen mukaan regressioanalyysin keskivirheiden vaihtelun tulisi olla vakio (Hayes & Cai 2007, 710.) Jos näin ei ole, puhutaan heteroskedastisuudesta (Tabachnick & Fidell 2014, 85). Homoskedastisuuden oletuksen rikkominen voi vaikuttaa analyysiin (Hayes & Cai 2007, 710). Tarkastellessani muuttujien välisiä yhteyksiä Breusch-Pagan -testin (1980) avulla, kävi ilmi, etteivät ne ole homoskedastisia. Yhteyksien ollessa heteroskedastisia, asia voidaan kuitenkin korjata ajamalla niin sanotut robustit keskivirheet (Huber-White -keskivirheet). Tämä vaikuttaa vain keskivirheisiin ja p -arvoihin, mutta se ei muuta B - eikä β -arvoja. (Hayes & Cai 2007.) Niinpä analyysissä ajetaan robustit keskivirheet heteroskedastisuuden ongelman korjaamiseksi.

Outlierit ovat havaintoja, jotka poikkeavat merkittävästi muista havainnoista. Poikkeavat havainnot voivat vääristää analyysin tuloksia (Tabachnick & Fidell 2014, 72) ja siksi nämä on hyvä tarkistaa. Tarkastelin poikkeavia havaintoja Cookin etäisyysluvun (D) avulla. Se kertoo yksittäisten havaintojen vaikutuksesta regressiosuoraan ja näin pystytään selvittämään outlierit (Cook 2000). Testin tuloksen mukaan poikkeavia havaintoja oli 154, kun Cookin $D > 4/n$ (UCLA: Statistical Consulting Group 2021b).

Tämän takia seuraavaksi tarkastelin $df\beta$ -luvun avulla, kuinka paljon näillä on vaikutusta itse malliin ja huomasin, että vain yksi havainto oli siinä rajalla, että vaikuttaisiko se analyysin tuloksiin. Tämän jälkeen selvitin, mitä analyysin tuloksille tapahtuisi, jos poistaisin kaikki 154 poikkeavaa havaintoa. Mallin päätulokset pysyivät samoina ja samat tekijät jäivät merkitseviksi. Efektien koossa oli jonkin verran muutosta, mutta yleisesti eri mallien erot jäivät hyvin pieniksi. Näin pystyin toteamaan, ettei poikkeavilla havainnoilla ollut merkittävää vaikutusta analyysiin ja päädyin pysymään alkuperäisessä mallissa. Raportoin mallin, jossa poikkeavat havainnot on poistettu liitteessä 1.

Mallin toimivuutta voi tarkastella erilaisin keinoin. Ensimmäkin sitä voi tarkastella F-testin avulla. Tällä voidaan arvioida mallin sopivuutta aineistoon (Nummenmaa 2009, 320). F-testi kertoo siitä, kuinka hyvin selittävät muuttujat selittävät yhdessä selitettävän muuttujan vaihtelua (Nummenmaa 2009, 320; Jokivuori & Hietala 2007, 46). F-testissä tulkitaan tilastollista merkitsevyyttä (Jokivuori & Hietala 2007, 46). Mallin selitysaste taas kertoo, kuinka suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta voidaan kuvata mallin ja selittävien muuttujien avulla. Yleensä tarkastellaan korjattua selitysastetta R^2 (Jokivuori & Hietala 2007, 45–46; Nummenmaa 2009, 321). Tämä luku vaihtelee nollan ja yhden välillä. Kun luku on suuri, selittävät muuttujat selittävät paljon muuttujan vaihtelusta ja kun luku on pieni, eivät muuttujat selitä vaihtelua paljoakaan. Pelkästään F-testiä ja selitysastetta ei kuitenkaan tarkastella, koska ne eivät kerro vielä mitään siitä, mikä vaikuttaa mallin selitysvoimaan (Nummenmaa 2009, 321).

Regressiokertoimien avulla tarkastellaan yksittäisten selittävien muuttujien toimivuutta ja selitysvoimaa (Nummenmaa 2009, 321). B-arvo eli regressiokertoimen arvo on joko positiivinen tai negatiivinen; jos arvo on positiivinen, se tarkoittaa, että selittävän muuttujan arvojen kasvaessa myös selitettävän muuttujan arvot kasvavat. Jos arvo taas on negatiivinen, niin selittävän muuttujan arvojen kasvaessa selitettävän muuttujan arvot pienenevät (Jokivuori & Hietala 2007, 45–46; Nummenmaa 2009, 321–322). B-arvo kertoo, kuinka monta yksikköä selitettävä muuttuja muuttuu selittävän muuttujan yhden yksikön kasvulla (Jokivuori & Hietala 2007, 47). Regressiokertoimet ovat samaa mittayksikköä kuin selittävä muuttuja (Nummenmaa 2009, 322). Jos mitattavien

muuttujien mittasuureet ovat hyvin erilaisia, on helpompi tulkita standardoituja regressiokertoimia (Jokivuori & Hietala 2007, 47).

Standardoitujen regressiokertoimien avulla selittävien muuttujien eroja on mahdollista vertailla (Nummenmaa 2009, 322). Beta-arvo (β) eli standardoitu regressiokerroin kertoo selittävien muuttujien keskinäisestä suhteellisesta vaikutusvoimakkuudesta (Jokivuori & Hietala 2007, 47). Viimeiseksi selittävien muuttujien malliin sopivuutta arvioidaan t-testin avulla. T-testiä tulkitaan tilastollisen merkitsevyyden (p) kautta ja jos $p < 0,05$, muuttuja sopii malliin (Nummenmaa 2009, 323).

Neljäs hypoteesini olettaa, että sosiaalinen tuki työpaikalla vähentää työssä koetun verkkokiusaamisen negatiivista yhteyttä työn imuun. Tämän takia lineaarisen regressioanalyysin jälkeen selvitetään, onko työpaikan sosiaalisen tuen ja työverkkokiusaamisen välillä interaktiovaikutusta. Interaktiot kertovat tilastollisesta yhteisvaihtelusta eli siitä, onko jonkin muuttujan vaikutus riippuvaista toisesta muuttujasta. Jos selittävien muuttujien välillä on tilastollista yhteisvaihtelua, toinen muuttuja niin sanotusti moderoi toisen muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan. (Tabachnick & Fidell 2014, 158.)

7. TULOKSET

Tulosten mukaan työverkkokiusaamista viimeisen kuuden kuukauden aikana on kuukausittain kokenut 17,29 prosenttia vastaajista. Työn imun keskiarvo oli 38,51 muuttujan arvojen vaihdella 0–54 välillä. Keskimääräinen sosiaalisen median käytön aktiivisuus on 17,27 arvojen vaihdella 0–55 välillä ja keskimääräinen sosiaalinen tuki työpaikalla on 6,96 arvojen vaihdella 2–10. Muuttujien tarkemmat deskriptiiviset tiedot raportoin taulukossa 1.

Tutkimusmallin muuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen (r) avulla ja nämä yhteydet ovat esiteltynä taulukossa 2. Tuloksista nähdään tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) ja merkitseviä ($p < 0,01$) tuloksia. Sosiaalisen median käytön aktiivisuuden ja iän välinen korrelaatio on negatiivinen ($r = -0,39, p < 0,001$). Sosiaalisen median käytön aktiivisuus korreloi positiivisesti myös työverkkokiusaamisen kanssa ($r = 0,13, p < 0,001$). Työpaikan sosiaalisen tuen ja työn imun välinen korrelaatio on positiivinen ($r = 0,32, p < 0,001$). Työpaikan sosiaalinen tuki korreloi taas negatiivisesti työverkkokiusaamisen ($r = -0,17, p < 0,001$) ja nuoremman iän kanssa ($r = -0,13, p < 0,001$). Lisäksi työpaikan sosiaalinen tuki korreloi positiivisesti sosiaalisen median käytön aktiivisuuden kanssa ($r = 0,15, p < 0,001$). Työverkkokiusaamisen kokeminen ja työn imu korreloivat keskenään negatiivisesti ($r = -0,18, p < 0,001$). Naissukupuoli korreloi työn imun kanssa ($r = 0,13, p < 0,001$), kuten myös vanhempi ikä korreloi positiivisesti työn imun kanssa ($r = 0,11, p < 0,01$). Lisäksi vanhempi ikä korreloi negatiivisesti työverkkokiusaamisen kanssa ($r = -0,09, p < 0,01$). Sosiaalisen median käytön aktiivisuus korreloi positiivisesti työn imun kanssa ($r = 0,09, p < 0,01$).

Taulukko 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ($N = 1018$)

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Työn imu	-					
2. Työverkkokiusaamisen uhri	-0,18***	-				
3. Nainen	0,13***	-0,01	-			
4. Ikä	0,11**	-0,09**	-0,01	-		
5. Sosiaalisen median käytön aktiivisuus	0,09**	0,13***	0,05	-0,39***	-	
6. Sosiaalinen tuki työpaikalla	0,32***	-0,17***	0,05	-0,13***	0,15***	-

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Lineaarisen regressioanalyysin malli sopii aineistoon ja on tilastollisesti merkitsevä, sillä F-testi on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Mallin selitysaste (R^2) on 0.17 eli 17 prosenttia työn imun vaihtelusta on selitettävissä mallin avulla. Mallin kaikki selittävät muuttujat ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Työn imua vahvimmin selittää sosiaalinen tuki työpaikalla ($\beta = 0.30$). Seuraavaksi eniten työn imua selittää vanhempi ikä ($\beta = 0.18$) ja kolmanneksi eniten verkkokiusaaminen työpaikalla ($\beta = -0.13$). Toiseksi vähiten työn imua mallissa selittää sosiaalisen median käytön aktiivisuus ($\beta = 0.12$) ja kaikista vähiten sukupuoli ($\beta = 0.11$). Taulukossa 3 on tiivistettynä lineaarisen regressioanalyysin tulokset.

Taulukko 3. Työn imua ennustavat tekijät

Muuttuja	<i>B</i>	<i>RSE B</i>	β
Työverkkokiusaamisen uhri	-4,07***	1,02	-0,13
Nainen	2,57***	0,73	0,11
Ikä	0,20***	0,04	0,18
Sosiaalisen median käytön aktiivisuus	0,18***	0,05	0,12
Sosiaalinen tuki työpaikalla	2,00***	0,25	0,30
Havaintojen lukumäärä	925		
R^2	0,17		

Selitettävä muuttuja: työn imu

B=standardoimaton regressiokerroin, *RSE B*=standardoimattoman regressiokertoimen robustit keskivirhe, β =standardoitu regressiokerroin, R^2 =selitysaste

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Lineaarisen regressioanalyysin jälkeen tarkistettiin, onko työpaikalla koetun sosiaalisen tuen ja työpaikka verkkokiusaamisen välillä interaktiovaikutusta. Interaktiovaikutuksen tuloksena huomattiin, ettei interaktiotermi työpaikan sosiaalisen tuen ja työpaikka verkkokiusaamisen välillä ollut tilastollisesti merkitsevä ($p > 0.05$). Muuttujien välillä ei siis ole yhteisvaihtelua tässä mallissa.

8. POHDINTA

Tutkielmani tavoitteena oli tarkastella, miten työssä kohdattu verkkokiusaaminen on yhteydessä työn imuun. Yhteyttä tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin avulla, jossa malliin lisättiin aiemman tutkimuksen perusteella myös erilaisia kontrollimuuttujia. Lisäksi tavoitteena oli selvittää tarkemmin, millainen yhteys sosiaalisella tuella ja työverkkokiusaamisella on. Tämä tehtiin tarkastelemalla näiden muuttujien välistä interaktiovaikutusta.

8.1. Keskeiset tulokset suhteessa aiempaan kirjallisuuteen

Työikäisiin suomalaisiin keskittyneessä keväällä 2021 kerätyssä aineistossa 17,29 prosenttia vastaajista raportoi työpaikkakiusaamisesta. Analyysi osoitti, että työverkkokiusaaminen on negatiivisessa yhteydessä työn imuun ja tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tämä tarkoittaa sitä, että kiusaamisen uhreilla on heikompi työn imun kokemus kuin muilla keskimäärin. Tulos vahvistaa ensimmäisen hypoteesin ja on linjassa aikaisempien tutkimuksien kanssa. Einarsen kollegoineen (2018, 561) sekä Meriläinen ja hänen kollengansa (2019, 1217) löysivät tutkimuksissaan työpaikkakiusaamisen ja työn imun väliltä negatiivisen yhteyden. Lisäksi kiusaamisen on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä yleisesti työntekijän hyvinvointiin (Rodríguez-Muñoz ym. 2009, 237) ja tarkemmin on havaittu, että kiusaamisen uhrin omistautumisen (Rodríguez-Muñoz ym. 2009, 238) ja tarmokkuuden (Goodboy ym. 2020, 4694) kokemukset voivat vähentyä.

Tuloksista ilmenee myös, että työpaikan sosiaalinen tuki on positiivisessa yhteydessä työn imuun. Tulos vahvistaa toisen hypoteesin, jossa oletettiin, että sosiaalinen tuki työpaikalla olisi positiivisessa yhteydessä työn imun kokemukseen. Tämä on linjassa Rasoolin ja hänen kollegoidensa (2021, 11) tutkimuksen tulosten kanssa siitä, että työpaikan sosiaalisella tuella on positiivinen yhteys työn imuun. Organisaatioiden sosiaalisen tuen on todettu suojaavan työntekijöitä työn vaatimuksilta (Bakker & Demerouti 2007, 314), joihin myös työverkkokiusaaminen voidaan nähdä kuuluvaksi. Organisaatioiden toimintatapojen, joiden on tarkoituksena suojata työntekijän terveyttä ja turvallisuutta, toimiessa hyvin työn imun määrä voi lisääntyä (Law ym. 2011, 1790).

Kun organisaatiot pystyvät tukemaan työntekijöitä konfliktitilanteissa ja hoitamaan ne hyvin, tämä tukee työntekijöiden työn imun kokemusta (Einarsen ym. 2018, 561).

Tulokset kertovat lisäksi, että sosiaalisen median käytön aktiivisuus on positiivisessa yhteydessä työn imun kokemukseen. Tulos vahvistaa hypoteesin kolme. Oksan ja kumppaneiden (2020, 16) tutkimuksen tuloksien mukaan sosiaalisen median kautta tapahtuva viestintä on positiivisesti yhteydessä työn imuun. Lisäksi työhön liittyvän sosiaalisen median käytön ja sen kautta tapahtuvan kommunikoinnin on todettu nostavan koettua työn imun määrää (Van Zoonen ym. 2017, 602; Van Zoonenin & Banghartin 2018, 288). Myös työhön liittymättömän sosiaalisen median käytön on nähty olevan yhteydessä parantuneeseen työn imun kokemukseen (Syrek ym. 2018, 224).

Muut mallin selittävät tekijät ovat myös positiivisesti yhteydessä työn imuun eli tulosten mukaan naiset kokevat miehiä vahvempaa työn imua, ja yksilö kokee vahvempaa työn imua vanhempana kuin nuorempana. Korrelaatiomatriisia (taulukko 2) tarkastellessa huomaa, että ikä korreloi negatiivisesti työverkkokiusaamisen kanssa. Tämä voisi viitata siihen, että mitä vanhempi yksilö on, sitä vähemmän hän kokee työverkkokiusaamista.

Lineaarisen regressioanalyysin suorittamisen lisäksi tarkistettiin, onko työpaikan sosiaalisen tuen ja työpaikalla tapahtuvan verkkokiusaamisen välillä interaktiovaikutusta. Interaktiota selvitettäessä havaittiin, ettei muuttujien välillä ole yhteisvaikutusta. Tulos kumoo hypoteesin neljä, eikä se ole linjassa osan aiemman kirjallisuuden kanssa. Kuitenkin Muhosen ja hänen kollegoidensa (2017, 385) tutkimuksen tulos on samoilla linjoilla oman tutkimukseni kanssa. Heidän tulosten mukaan sosiaalinen tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä ei toiminut väliintulevana tekijänä verkkokiusaamisen ja työn imun välillä. Sen sijaan Pearsonin korrelaatiokerrointen arvojen tarkastelu osoitti, että kiusaamisen uhreilla on matalampi kokemus muilta tulevasta tuesta. Toisin sanoen työpaikan sosiaalinen tuki on niin sanottu suojaava tekijä. Tämä tulos taas on osittain linjassa aiemman tutkimuksen kanssa.

Työpaikan sosiaalisen tuen on nähty suojaavan työn vaatimuksilta (Bakker & Demerouti 2007, 314; Nguyen ym. 2020, 17), joksi myös työverkkokiusaamisen voi lukea. Psykososiaalisen turvallisuusiilmapiirin, johon sisältyy esihenkilöiden tuki, on myös havaittu suojaavan työn imua kiusaamisen negatiivisilta vaikutuksilta (Law ym. 2011,

1790). Lisäksi organisaation tehokkaiden ja reilujen toimintatapojen konfliktitilanteissa on nähty ennaltaehkäisevät kiusaamista ja sen negatiivisia vaikutuksia (Einarsen ym. 2018, 565). Näiden pohjalta olisi voinut ajatella, että sosiaalinen tuki työpaikalla toimii työn imua suojaavana tekijänä työverkkokiusaamiselta. Tulee kuitenkin huomata, että aiemmassa kirjallisuudessa ei tarkasteltu suoraan työn imua ja työverkkokiusaamista sellaisenaan, vaan nämä ovat nähty olevan työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tämä voi selittää sen, miksi hypoteesi ei pitänyt paikkaansa. Hypoteesiin neljä ja siihen liittyvän aiemman kirjallisuuden ristiriitaisuuksia olisi mielenkiintoista tarkastella lisää ja pyrkiä selvittämään, mistä ristiriitaiset tulokset johtuvat.

8.2. Tutkielman arvioiminen

Hyvään tutkimukseen kuuluu se, että sen luotettavuutta ja yleistettävyyttä arvioidaan. Näitä voi arvioida validiteetin ja reliabiliteetin avulla (Metsämuuronen 2002, 46, 55.) Validiteetti kertoo tutkimuksen luotettavuudesta eli siitä, ollaanko tutkimassa sitä, mitä on tarkoitus tutkia. Validiteettia voi arvioida ulkoisen ja sisäisen validiteetin avulla. (Metsämuuronen 2002, 46.) Ulkoinen validiteetti kertoo siitä, onko kyseinen tutkimus yleistettävissä ja mihin ryhmiin. (Metsämuuronen 2002, 46.) Sisäisen validiteetin avulla arvioidaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. Tähän vaikuttaa muun muassa se, onko aiempi tutkimus sekä valitut käsitteet oikein ja hyvin valittuja, ovatko käytetyt mittarit muodostettu oikein ja mittaavatko ne tarkoitettua asiaa. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toistettavuudesta ja mittarien reliabiliteetti on aina hyvä tarkistaa (Metsämuuronen 2002, 48–49, 55). Tässä tutkimuksessa mittarien reliabiliteettia on arvioitu Cronbachin alfan avulla ja näin kunkin mittarin kohdalla siis varmistettiin, että ne ovat sisäisesti johdonmukaisia eli voidaan todeta mittarien reliabiliteetin olevan tarkistettu.

Vastaajat edustavat hyvin suomalaista työväestöä tutkielmassa käytettävässä kansallisessa pitkäikäiskyselyssä (Oksanen, Oksa, Savela, Mantere, Savolainen & Kaakinen 2021, 8) ja tutkimuksen otos ($N = 1018$) on tarpeeksi suuri. Käytetyistä mittareista työn imua mittaava UWES-9 -mittari on validoitu ja todettu luotettavaksi useasti. Lisäksi työverkkokiusaamisen mittari on sovellettu validoidusta nettikiusaamisen-mittarista ja tätä on käytetty esimerkiksi Oksasen, Oksan, Savelan, Kaakisen ja Ellosen (2020, 3) tutkimuksessa, jossa mittarin reliabiliteetti oli erinomainen

($\alpha = 0,94$). Työpaikan sosiaalisesta tuesta muodostettiin summamuuttuja ja tämän reliabiliteetti on hyvä ($\alpha = 0,74$). Lisäksi sosiaalisen median käytön aktiivisuudesta tehtiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti myöskin on hyvä ($\alpha = 0,76$).

Tutkimuksessa käytettiin vain yhtä aineistoa, joten tarkasteltavien ilmiöiden ajallisesta kehityksestä ei voi tehdä päätelmiä. Tuloksia tulkitessa tulee huomata, että korrelaatiot eivät vielä kerro muuttujien välisten yhteyksien suunnasta, vaan pelkästään yhteyksien voimakkuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, ettei tulosten pohjalta voi tehdä varsinaisia päättelyitä muuttujien välisistä syy–seuraus -suhteista.

8.3. Yhteenveto

Työverkkokiusaaminen viittaa kaikkiin negatiivisiin tekoihin, jotka tehdään tarkoituksella ja teknologian välityksellä työn kontekstissa. Työverkkokiusaamisella on moninaisia yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin. Sen yleisyys aineistossa oli 17,29 prosenttia, mikä on huomattava määrä. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työverkkokiusaamisen uhrit raportoivat heikompaan työn imua. Lisäksi sosiaalinen tuki työpaikoilla tukee työn imua, kun taas työverkkokiusaamisen uhreilla on matalampi kokemus työyhteisöltä tulevasta tuesta. Näiden syiden takia organisaatioiden olisi tärkeää huomioida niissä mahdollisesti esiintyvä verkkokiusaaminen, puuttua siihen ja pyrkiä ehkäisemään sitä, jotta työntekijöiden hyvinvointia voitaisiin tukea. Tutkielmassani työverkkokiusaamisen yhteyttä tarkasteltiin kokonaisuudessaan työn imuun nähden, eikä sen eri ulottuvuuksiin. Osa aiemmasta tutkimuksesta antaa viitteitä siitä, että kiusaaminen vaikuttaisi vain osaan työn imun ulottuvuuksista. Siksi olisi perusteltua tarkastella tulevaisuudessa työverkkokiusaamisen yhteyksiä työn imun eri ulottuvuuksiin.

9. LÄHTEET

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.

Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562–1571. <https://doi.org/10.1037/a0017525>

Breusch, A. & Pagan, A. (1980). Lagrange Multiplier Test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47 (1), 239–253.

Cassidy, W., Faucher, C. & Jackson, M. (2014). The dark side of the ivory tower: Cyberbullying of university faculty and teaching personnel. *Alberta Journal of Educational Research*, 60(2), 279-299.

Cassidy, W., Faucher, C. & Jackson, M. (2017). Adversity in university: Cyberbullying and its impacts on students, faculty and administrators. *International journal of environmental research and public health*, 14(8), 888.

Chan, C. M. H., Wong, J. E., Wee, L. H., Jamil, N. A., Yeap, L. L. L., Swarna Nantha, Y. & Siau, C. S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational medicine*, 70(6), 400–406.

Coetzee, M. & van Dyk, J. (2018). Workplace bullying and turnover intention: Exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological reports*, 121(2), 375–392.

Cook, R. D. (2000). Detection of influential observation in linear regression. *Technometrics*, 42(1), 65–68.

Csíkszentmihályi, M. (2005). *Flow — elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu*. Suomentanut Ritva Hellsten. Helsinki: Rasalas, 2005. Englanninkielinen alkuteos 1990.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379–401.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23, 24–44. doi:10.1080/02678370902815673

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, G.L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. Teoksessa Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Gary L. (toim.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*. CRC Press Taylor & Francis Group. Boca Raton, London & New York.

Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247–63. doi:http://dx.doi.org.libproxy.tuni.fi/10.1891/0886-6708.12.3.247

Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B. & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549–570.

Farley, S., Coyne, I., Axtell, C. & Sprigg, C. (2016). Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure, the WCM. *Work & Stress*, 30(4), 293–317. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1255998>

Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C., Axtell, C. & Subramanian, G. (2015). Exploring the impact of workplace cyberbullying on trainee doctors. *Medical Education*, 49(4), 436–443. <https://doi.org/10.1111/medu.12666>

Forsell, R. (2016). Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life—Prevalence, targets and expressions. *Computers in Human Behavior*, 58, 454–460.

Ghasemi, A. & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology Metabolism* 10(2), 486–489.

Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Rozaidi, N. A. & Gryaznova, A. (2015). The “megapozitiv” role of enterprise social media in enabling cross-boundary communication in a distributed Russian organization. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 75–102.

Goodboy, A. K., Martin, M. M. & Bolkan, S. (2020). Workplace bullying and work engagement: a self-determination model. *Journal of interpersonal violence*, 35(21–22), 4686–4708.

Hakanen, J. J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu-menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479–487.

Hakanen, J. J. & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted—How does it affect dentists’ clinical productivity? *Burnout Research*, 1(1), 12–18.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 78–91.

Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (toim.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 2. Psychology press.

Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B. & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work? A large-scale study in 30 European countries. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373–381.

Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.

Hayes, A. F. & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: An introduction and software implementation. *Behavior research methods*, 39(4), 709–722.

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Jönsson, S., Muhonen, T., Cowen Forssell, R. & Bäckström, M. (2017). Assessing exposure to bullying through digital devices in working life: two versions of a cyberbullying questionnaire (CBQ). *Psychology*, 8(3), 477–494.

Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N. & Lattanner, M. R. (2014). Bullying in the digital age: A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. *Psychological bulletin*, 140(4), 1073.

Kowalski, R. M., Toth, A. & Morgan, M. (2018). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of social psychology*, 158(1), 64–81.

Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43, 1782–1793. doi:10.1016/j.aap.2011.04.010

Leonardi, P. M., Huysman, M. & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: Definition, history, and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 1–19.

Loh, J. & Snyman, R. (2020). The tangled web: consequences of workplace cyberbullying in adult male and female employees. *Gender in Management: An International Journal*, 35(6), 1754-2413.

Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P. & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 319–334.

Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach C. (1998). A multidimensional theory of burnout. Teoksessa C.L. Cooper (toim.). *Theories of Organizational Stress*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey Bass, San Francisco, CA.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Meriläinen, M., Kõiv, K. & Honkanen, A. (2019). Bullying effects on performance and engagement among academics. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1205–1223.

- Metsämuuronen, J. (2002). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Sri Lanka: International Methelp Ky.
- Mills, M. J., Culbertson, S. S. & Fullagar, C. J. (2012). Conceptualizing and measuring engagement: An analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 519–545.
- Muhonen, T., Jönsson, S. & Bäckström, M. (2017). Consequences of cyberbullying behaviour in working life. *International journal of workplace health management*, 10(5), 376–390.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt, & Saija Mauno (toim.). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 56–74.
- Nguyen, D. T., Teo, S. T. & Dinh, K. C. (2020). Social support as buffer for workplace negative acts of professional public sector employees in Vietnam. *Public Management Review*, 22(1), 6–26.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1. painos (uud. laitos)). Keuruu: Tammi.
- Ojanen, M. (2002). *Elämän mieli ja merkitys*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaja Oy.
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N. & Oksanen, A. (2020). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New media & society*, 00(0), 1–24. 1461444820921938.
- Oksanen, A., Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Latikka, R. & Ellonen, N. (2020). *Sosiaalinen media työelämässä: hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M. & Ellonen, N. (2020). Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in Human Behavior, 109*, 1–11, 106363.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I. & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 Crisis and Digital Stressors at Work: A Longitudinal Study on the Finnish Working Population. *Computers in Human Behavior, 122*, 1–10, 106853.
- Oksanen, A., Savolainen, I., Savela, N., & Oksa, R. (2021). Psychological Stressors Predicting Increased Drinking During the COVID-19 Crisis: A Longitudinal National Survey Study of Workers in Finland. *Alcohol and Alcoholism, 56(3)*, 299–306.
- Olweus, D. (2013). School bullying: Development and some important challenges. *Annual Review of Clinical Psychology, 9*, 1–14. doi:10.1146/annurev-clinpsy-050212-185516
- Park, M. & Choi, J. S. (2019). Effects of workplace cyberbullying on nurses' symptom experience and turnover intention. *Journal of nursing management, 27(6)*, 1108–1115.
- Park, J.H. & Ono, M. (2017) Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity, *The International Journal of Human Resource Management, 28(22)*, 3202-3225, DOI: 10.1080/09585192.2016.1155164
- Pérez Dasilva, J. Á., Meso Ayerdi, K. & Mendiguren Galdospin, T. (2021). Deepfakes on Twitter: Which Actors Control Their Spread? *Media and Communication, 9(1)*, 301–312.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia, 48(2)*, 88–101.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A. & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health, 18(5)*, 2294.

Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B. & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23, 225–243. doi:10.1080/02678370903227357

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A.B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 118–131.

Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. doi:10.1177/0013164405282471.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577.

Seligman, M. E. & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55(1), 5–14.

Seppälä, P. (2014). Työn imu: psykometrinen, psykososiaalinen ja psykofysiologinen näkökulma. *Psykologia* 49(3), 224–228.

Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness studies*, 10(4), 459.

Seppälä, P., Mäkikangas, A., Hakanen, J. J., Tolvanen, A. & Feldt, T. (2020), Is autonomy always beneficial for work engagement? A six-year, four-wave follow-up study. *Journal for Person-Oriented Research*, 6(1), 16–27. <https://doi.org/10.17505/jpor.2020.22043>

Slonje, R. & Smith, P. K. (2008). Cyberbullying: Another main type of bullying? *Scandinavian journal of psychology*, 49(2), 147–154.

Smith, P. K., Mahdavi, J., Carvalho, M., Fisher, S., Russell, S. & Tippett, N. (2008). Cyberbullying: Its nature and impact in secondary school pupils. *Journal of child psychology and psychiatry*, 49(4), 376–385.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Viitattu 17.5.2021

Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T. & De Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress*, 32(3), 209–227.

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2014). *Using multivariate statistics* (Sixth, Pearson new international ed.). Harlow: Pearson.

Teo, S. T., Bentley, T. & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415.

Trépanier, S. G., Fernet, C. & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123–140.

UCLA: Statistical Consulting Group (2021a). Descriptive statistics using the summarize command | Stata Annotated Output. <https://stats.idre.ucla.edu/stata/output/descriptive-statistics-using-the-summarize-command/>. Viitattu 12.5.2021

UCLA: Statistical Consulting Group (2021b). Regression with Stata Chapter 2 – Regression Diagnostics. <https://stats.idre.ucla.edu/stata/webbooks/reg/chapter2/stata-webbooksregressionwith-statachapter-2-regression-diagnostics/>. Viitattu 1.6.2021

Van Zoonen, W. & Banghart, S. (2018) Talking engagement into being: a three-wave panel study linking boundary management preferences, work communication on social media, and employee engagement. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 23(5), 278–293.

Van Zoonen, W. Verhoeven, JWM. & Vliegenthart, R. (2017). Understanding the consequences of public social media use for work. *European Management Journal*, 35(5), 595–605

Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S. & De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an Emotion Reaction model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior*, 69, 324–334.

Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S. & De Witte, H. (2018). Kicking someone in cyberspace when they are down: Testing the role of stressor evoked emotions on exposure to workplace cyberbullying. *Work & Stress*, 32(4), 379–399.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183–200.

10. LIITTEET

Liite 1. Työn imua ennustavat tekijät (poikkeavat havainnot poistettu)

Muuttuja	<i>B</i>	<i>RSE B</i>	β
Työverkkokiusaamisen uhri	-2,71***	0,81	-0,10
Nainen	2,53***	0,63	0,12
Ikä	0,19***	0,03	0,20
Sosiaalisen median käytön aktiivisuus	0,13**	0,04	0,10
Sosiaalinen tuki työpaikalla	2,04***	0,19	0,34
Havaintojen lukumäärä	864		
R^2	0,18		

Selitettävä muuttuja: työn imu

B=standardoimaton regressiokerroin, RSE B=standardoimattoman regressiokertoimen keskivirhe, β =standardoitu regressiokerroin, R^2 =selitysaste

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$