

# Käsiteanalyysi työpaikkaostrakismista



Sirpa M. Manninen, Sanna Laulainen ja Timo Sinervo

## ABSTRACT

### A concept analysis of workplace ostracism

The article describes and analyses the concept of workplace ostracism by using Rodgers' evolutionary concept analysis. The aim of the study is to clarify, specify and distinguish the concept of workplace ostracism from other similar phenomena and concepts. The research material consists of scientific articles collected through an integrative literature review (n=35) dealing with ostracism from working life and/or the organizational perspective. An analysis of the data revealed four specific characteristics of workplace ostracism: exclusion from social interaction, ignorance and avoidance of eye contact of which are non-verbal. Workplace ostracism can occur either unintentionally or intentionally, may occur only partially within an organization. The consequences of workplace ostracism can be divided into psychological, social and pragmatic consequences. The conceptual definition of workplace ostracism is an important basis for future empirical research that will include a conceptual definition yet to be tested, amplified, and established.

Keywords: workplace ostracism, ostracism, integrative literature review, concept analysis

## JOHDANTO

Työpaikka on merkittävä sosiaalinen ympäristö, jossa ihmiset viettävät paljon aikaa elämänsä aikana. Kokemus saada olla osallinen ja tulla työyhteisössä huomatuksi on kaikille tärkeää. Tässä artikkelissa käsiteltävä työpaikkaostrakismi (*workplace ostracism*) on ilmiönä usealle tuttu, mutta ilmiöstä käytetty termi on suomen kielessä vieras ja ilmiönä ylipäätään verrattain vähän Suomessa tutkittu (Syrjämäki ym. 2017).

Ostrakismi on sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ulossulkemista ja torjutuksi tulemista ilman sanoja (esim. Robinson ym. 2013; Steinbauer ym. 2018). Sanakirjamäärittelmä ostrakismista on myös panna, boikotti, eristäminen ja sulkeminen yhteiskunnan ulkopuolelle (Suomisanakirja 2020). Ostrakismi-käsitettä itsessään voidaan ymmärtää ja käyttää eri yhteyksissä, mutta tässä tutkimuksessa käsitettä tarkastellaan työelämäkontekstissa, jolloin kyseessä on työpaikkaostrakismi.

Ostrakismia on joissain suomalaisissa tutkimuksissa suomennettu myös termeillä sosiaalinen ulossulkeminen (*social exclusion*) (esim. Niemi 2007) ja sosiaalinen hyljeksintä (*social rejection*) (esim. Syrjämäki ym. 2017). Käsitteet liittyvät läheisesti toisiinsa ja nousevat esiin myös kansainvälisissä työpaikkaostrakismia käsittelevissä artikkeleissa (esim. Robinson ym. 2013; Chung 2017). Sosiaalinen ulossulkeminen ja sosiaalinen hyljeksintä viittaavat termeinä kuitenkin tahallisuuteen, jossa hyljeksintä on tietoista ja harkittua (ks. esim. Zhao ym. 2019a, 2). Huomion arvoista on se, että työpaikkaostrakismia voi ilmetä myös täysin tahattomasti esimerkiksi uppouduttaessa työhön (esim. Lyu & Zhu 2019). Tällöin toimintaa ei voida pitää tietoisena ja tarkoituksellisena hyljeksinnän tai huomiotta jättämisen muotona ja se vie ilmiötä erilleen ulossulkemisesta ja sosiaalisesta hyljeksinnästä.

Ostrakismia voidaan määritellä tapahtuvan, kun sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuu hyljeksintää silloin, kun se ei ole sosiaalisesti taroituksen mukaista tai yleiseen käyttäytymisen normistoon kuuluva tapa juuri kyseisessä kontekstissa (Robinson ym. 2013, 207). Työpaikkaostrakismi liittyy ihmistenväliseen huonoon kohteluun työyhteisössä, kuten loukkaavaan käytökseen tai kiusaamiseen. Vaikka nämäkin käyttäytymisen muodot saattavat sisältää jonkinlaista syrjäyttävää käytöstä, ne ovat aktiivisia aggression ja huonon käytöksen muotoja, kun

taas työpaikkaostrakismi on passiivisen aggressiivisuuden muoto (Koya 2018, 1134–1135), joka kohdistuu organisaatioon tai sen työntekijöihin (Sarraz ym. 2019, 845). Käsitteen analyysi kumpuaa siis tarpeesta jäsentää työpaikkaostrakismi -käsitettä olemassa olevien sanojen tai sanontojen rinnalla, selvittää, tämentää ja erottaa sitä muista samansuuntaisista ilmauksista tai termeistä (Nuopponen 2003, 18–19).

Työpaikalla koettu ostrakismi on yksilön subjektiivinen arviointi ja kokemus, jonka kohteeksi joutuneet itse muodostavat mielessään. Näin ollen ostrakismia ei voida pitää ostrakismina toisen henkilön tulkitsemana. (Lyu & Zhu 2019, 1084.) Ilmiö voi näyttäytyä hyvin monimuotoisesti aiheuttaen kohteeksi joutuneelle voimakkaan hyljätyn tulon kokemuksen, sillä ostrakismi on yksi sosiaalisen väkivallan muoto (Williams 2001). Ostrakismin on määritelty uhkaavan ihmisen neljää inhimillistä perustarvetta, joihin kuuluvat yhteenkuuluvuuden tunne, hallinnan tunne, itsetunto ja tunne elämän merkityksellisyydestä (Williams 2001, 59–64). Nämä tarpeet nivoutuvat limittäisiksi keskenään. Työpaikkaostrakismin kokemus on omiaan vaikuttamaan myös yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja tämän vuoksi sen tarkastelu työelämäkontekstissa on perusteltua.

Tämän artikkelin tarkoituksena on analysoida työpaikkaostrakismi -käsitettä integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla soveltaen Rodgersin evolutionääristä käsiteanalyysia (esim. Rodgers 1989). Tarve työpaikkaostrakismin käsiteanalyysille ja -määritelmälle on suomen kielessä ilmeinen, sillä sille on vaikeaa löytää sopivaa, ilmiötä hyvin kuvailevaa suomennosta. Käsitettä ei ole esimerkiksi hyväksytty vielä yleiseen suomalaiseen asiasanastoon (ks. Suomisanakirja 2020). Artikkelin tavoitteena on käsiteanalyysillä luoda selkeämpiä lähtökohtia empiiriselle tutkimukselle, kun ilmiön taustat, ominaisuudet ja erityispiirteet ovat tiedossa (Kylmä & Juvakka 2007, 51; Puusa 2008, 36). Artikkelin tutkimustehtävänä on 1) muodostaa työpaikkaostrakismille selkeyttävä suomenkielinen määritelmä, 2) analysoida millaisia ominaispiirteitä työpaikkaostrakismiin liittyy sekä 3) tarkastella millaisia tyyppillisiä syitä ja seurauksia työpaikkaostrakismilla on.

## AINEISTO JA ANALYYSI

### Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä

Käsiteanalyysin tehtävänä on jäsentää tutkimuksen kohteena olevaa käsitettä, pyrkiä ymmärtämään siihen liittyviä merkityksiä ja sen suhdetälähikäsitteisiin (Nuopponen 2003, 13; Lammintakanen ym. 2008, 3; Puusa 2008, 35). Tämän artikkelin käsiteanalyysi pohjautuu Rodgersin (1989) evolutionääriseen käsiteanalyysiin. Kyseisen menetelmän lähtökohtana on, että käsitteet ovat muuttuvia ja niitä lähestytään systemaattisesti ja tieteellisen kurinalaisesti. Analyysin tarkoituksena ja tavoitteena on tarkastella käsitteen muuttumista ajassa ja eri konteksteissa, sekä tunnistaa käsitteen ominaisuuksia selkeyttäen sitä tulevaa käyttöä varten. Analyysin erityisenä kiinnostuksen kohteena on käsitteen ominaisuudet. Evolutionäärinen käsiteanalyysi etenee syklisesti pitäen kiinni tutkimusasetelman pysyvyydestä. Tämä erottaa sen muista käsiteanalyysimenetelmistä. Analyysin vaiheet etenevät seuraavasti: 1) käsitteen tunnistaminen, 2) tutkimusaineiston hankinta (tässä artikkelissa integroiva kirjallisuuskatsaus), 3) käsitteen ominaisuuksien, edeltävien tekijöiden, seurausten, lähi- ja korvaavien käsitteiden sekä käyttöyhteyksien tunnistaminen aineistosta, 4) aineiston analyysi sekä 5) mallitapauksen tunnistaminen. (Rodgers 1989; Lammintakanen ym. 2008, 4–5.) Rodgersin käsiteanalyysissä edustavan tutkimusaineiston edellytetään olevan aineiston kokonaismäärästä joko 20 % tai yhteensä 30 artikkelia, riippuen siitä kumpi määrä on suurempi (Rodgers 1993). Analyysi suoritetaan evolutionäärisessä menetelmässä deduktiivisesti ja induktiivisesti. Rodgersin analyysimenetelmässä analysoitavaa käsitettä ei ole tarkoitettu rajata tiukasti, sillä käsitteet eivät ole pysyviä vaan yhteiskunnallisten erilaisten tekijöiden vaikutuksesta muokkautuvia. Lisäksi niihin vaikuttavat kontekstisidonnaiset seikat, jotka tulee analyysissä ottaa huomioon. (Rodgers 1989; Lammintakanen ym. 2008, 5–6.)

### Integroiva kirjallisuuskatsaus ja aineisto

Tämän artikkelin aineisto kerättiin integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla. Integroiva kirjallisuuskatsaus noudattaa systemaattisen kirjalli-

suuskatsauksen tavoin selkeää ja loogisesti etenevää prosessia (Sulosaari & Kajander-Unkuri 2015, 113). Katsaustyyppi mahdollistaa kuitenkin systemaattista kirjallisuuskatsausta laajemman tarkastelukulman, koska aineistoon on mahdollista ottaa lisää artikkeleita myös haun ulkopuolelta niiltä osin kuin se katsotaan tarpeelliseksi. Näin ollen integroiva kirjallisuuskatsaus ei ole niin valikoiva ja tarkkarajainen kuin systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja se sallii eri metodein toteutettujen tutkimusten mukaan oton analyysiin. (Salminen 2011, 8.) Integroivan kirjallisuuskatsauksen prosessi lähtee liikkeelle 1) tutkimusongelman asettamisesta, jonka jälkeen 2) laaditaan hakusuunnitelma, hakusanojen muotoilu, tietokantavalinta ja rajausten määrittäminen. Sen jälkeen 3) suoritetaan aineistonkeruu, 4) arvioidaan tutkimusaineiston laatu (määritellään kriteerit millä perusteella aineisto hyväksytään) ja lopuksi 5) analysoidaan aineisto valitun analyysimetodin mukaisesti. (Whittemore 2008; Sulosaari & Kajander-Unkuri 2015, 113.)

Aineistohakua suunniteltaessa hakulausekkeet muodostettiin tutkimustehtävän mukaisesti. Artikkelin kirjallisuushaku suoritettiin lokakuussa 2020 neljään kansainväliseen terveys-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteitä sisältäviin tietokantoihin (taulukko 1). Hakusanoina käytettiin ”ostracism”, ”social rejection” ja ”social exclusion” lisäten siihen kontekstiksi ”work place\*” tai

”work place”. Näiden lisäksi haku suoritettiin kotimaiseen artikkeliviitetietokantaan (ARTO). Tässä tietokannassa käytettiin lisäksi ostrakismi-ilmiötä lähellä olevia käsitteitä, koska pelkkää ostrakismi-termiä käyttäen hakutulos oli nolla. Hakusanoina käytettiin ostrakis\*, ”sosiaalinen hyljeksintä”, ”sosiaalinen eristäminen”, ”ulosulkeminen”, työpaikkakiusaa\* ja työ\*. Suomalaiseen aineistohakuun otettiin mukaan työpaikkakiusaamiseen liittyvät artikkelit, sillä hakukokeilut osoittivat, että suomalaisissa työelämäntutkimuksissa ostrakismia on vain vähän sivuttu yhtenä työpaikkakiusaamisen muotona (esim. Vartia-Väänänen 2003), mutta sellaisenaan sitä ei ole nostettu tutkimuskohteeksi. Hakutulokset ohjautuivat kuitenkin pääasiallisesti työpaikkakiusaamista käsitteleviin artikkeleihin, joissa ostrakismia ei käsitelty. Kansainvälisiin työpaikkaostrakismia käsitteleviin hakuihin lisättäessä hakusanat ”workplace bullying” tai ”work\*” tulostamäärä nousi tarpeettoman suureksi käsitellä, ja aineisto ohjautui väärään suuntaan tutkimuksen tarkoituksen suhteen. Kansainvälisiä työpaikkaostrakismitutkimuksia on runsaasti saatavilla, joten tämän vuoksi hakulausekkeessa ei käytetty työpaikkakiusaamiseen liittyviä termejä. Kenttärajaukset määrytyivät tietokantojen ominaisuuksien mukaan siten, että aineistoksi saatiin mahdollisimman edustava otos.

Taulukko 1 Tietokannat ja käytetyt hakulausekkeet

TIETOKANTA	HAKULAUSEKE	KENTÄT	RAJAUKSET
Scopus	"ostracism" OR "social rejection" OR "social exclusion" AND "workplace*" OR "work place"	Abstract	Language: English Document type: Article
Web of Science – WoS (ISI)	"ostracism" OR "social rejection" OR "social exclusion" AND "work place*" OR "work place"	Topic	Language: English Document type: Article or Review
Social Science	(ostracism OR social rejection OR social exclusion) AND (workplace or work place)	Abstract	Language: English, Swedish Document type: Article, Review
PubMed	"ostracism" OR "social rejection" OR "social exclusion" AND "work place*" OR "workplace"	Title/Abstract	Language: English, Swedish, Finnish
ARTO	(ostrakis* OR "sosiaalinen hyljeksintä" OR "sosiaalinen eristäminen" OR "ulosulkeminen" OR työpaikkakiusaa*) AND työ*	Aihe	Kieli: suomi, ruotsi, englanti Aineistotyyppi: artikkeli

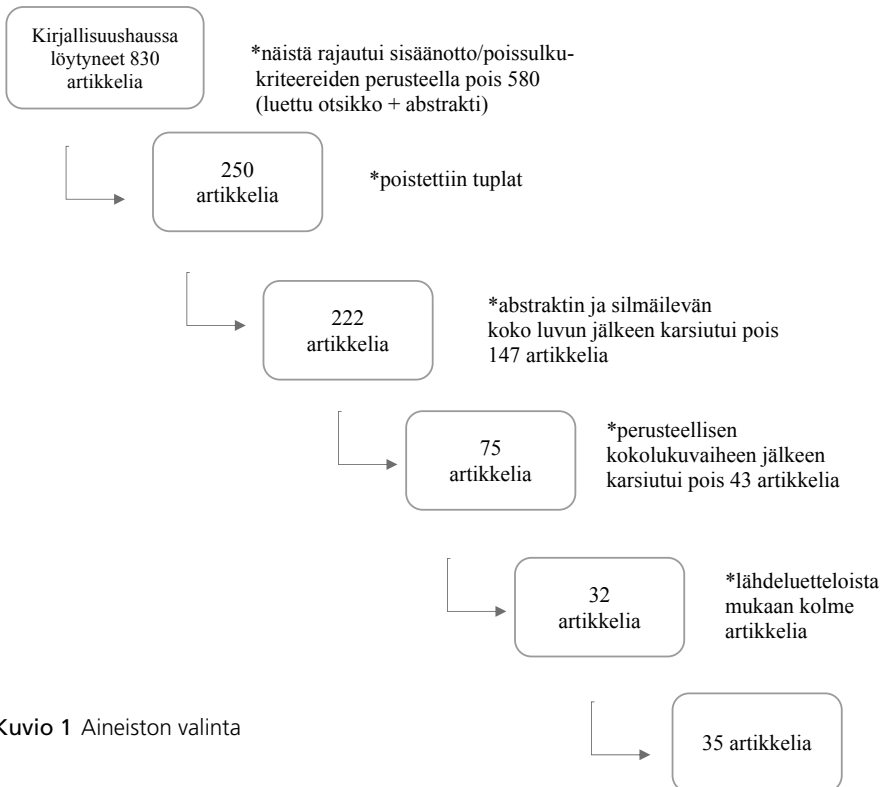
Ostrakismia käsitteleviä julkaisuja löytyy tietokannoista jo vuodelta 1975. Aineistohakuja suoritettaessa aikarajausta ei käytetty. Hakukriteerit täyttäviä tutkimusartikkeleita ilmestyi tasaisesti alle 10 artikkelia/vuosi aina 2000-luvun alkuun saakka, mutta ne eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä. 2000-luvun jälkeen ostrakismia käsitteleviä artikkeleita alkoi ilmestyä huomattavissa määrin vuodesta 2010 eteenpäin, ja vuonna 2020 työpaikkaostrakismia käsitteleviä tieteellisiä artikkeleita oli julkaistu jo vajaa 200 artikkelia/vuosi. Haun lisäksi hyödynnettiin aineiston lähdeluetteleja, joista oli mahdollista

löytää hakukriteerit täyttäviä, mutta jostain syystä haun ulkopuolelle poisjääneitä, keskeisiä artikkeleita (Kylmä & Juvakka 2007, 49).

Integroivan kirjallisuushaun tulokseksi valituilla hakukriteereillä tuli yhteensä 830 artikkeleita eri tieteenaloilta (mm. psykologia, kauppatiede ja hallintotiede). Hakutulokset käytiin läpi otsikko ja abstraktitasoisesti käyttäen valittuja sisäänotto- ja poissulkukriteereitä (taulukko 2). Abstraktin ja silmäilevän kokoluvun jälkeen jäi pois vielä sellaiset artikkelit, jotka eivät vastanneet tutkimustehtävän tarkoitusta tai eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä (kuvio 1).

**Taulukko 2** Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>tutkimuskohteena työyhteisö tai organisaatio</li> <li>artikkelin kieli on suomi, ruotsi tai englanti</li> <li>artikkelissa määritellään tai kuvataan jollain tapaa työpaikkaostrakismi</li> <li>artikkeli on mahdollista saada UEF:n kautta tai jostain muualta inhimillisin kustannuksin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tutkimuskohteena on ollut jokin muu kuin työyhteisö tai organisaatio (esim. harrastustoiminta/lapset)</li> <li>artikkeli keskittyy enemmän työpaikkakiusaamiseen tai työpahoinvointiin tai muihin työelämän negatiivisiin asioihin, kuin itse tutkittavaan ilmiöön eli ostrakismiin</li> <li>artikkeliteksti on muulla kuin sisäänottokielillä</li> </ul>



**Kuvio 1** Aineiston valinta

Artikkelit ovat vuosilta 2011–2020, sillä tätä aikaisemmin julkaistuja hakukriteerit täyttäviä artikkeleita ei haussa tullut mukaan kuin muutama, jotka eivät kuitenkaan täyttäneet sisäänotokriteereitä. Aineiston artikkeleissa oli havaittavissa suurin ilmentymisajankohta vuonna 2019 (13 kpl). Merkittävin osa artikkeleiden kirjoittajista ja tutkijoista olivat peräisin Kiinasta (13 artikkelin tekijät). Sen lisäksi tutkijoita oli mm. USA:sta, Intiasta, Koreasta, Pakistanista sekä muista yksittäisistä Euroopan ja Aasian maista. Artikkelit jakautuivat teoreettisiin (5) ja empiirisiin, joista kvantitatiivisia 29 ja kvalitatiivisia yksi artikkeli. Tutkimusympäristöt olivat keskenään hyvin erilaisia, kuten teollisuuden, lääketieteen, tietotekniikka-, vakuutus-, pankki-, hotelli-, matkailu-, terveydenhuolto- ja palvelualojen organisaatioita, öljy- ja kaasuyhtiöitä sekä yliopistoja. Tutkimuksiin osallistuneet informantit olivat pääasiassa näiden organisaatioiden työntekijöitä. Neljässä tutkimuksessa oli mukana myös lähijohtajat.

### Aineiston analysointi

Aineiston läpikäyminen aloitettiin systemaattisella lukemisella etsimällä työpaikkaostrakismia määrittäviä tekstimääriä, joita järjesteltiin ja pilkottiin teemojen mukaan: työpaikkaostrakismin teoreettinen määritelmä, taustalla olevat ilmenemismuodot, syyt, seuraukset ja käyttöyhteydet. Sen jälkeen kiinnitettiin erityistä huomioita työpaikkaostrakismikuvauksiin ja siihen, miten ilmiötä on lähestytty ja millaisia päätelmiä siitä on tehty. Työpaikkaostrakismikuvauksia esitettiin artikkeleiden teoreettisista osioista, joissa taustoitettiin tutkimusten lähtökohtia. Ilmiön syyt, seuraukset ja käyttöyhteydet paikantuivat artikkeleiden empiirisistä-, yhteenveto- ja pohdintaosioista, joita oli taustoitettu jo artikkeleiden teoreettisissa osioissa.

Koodatuista kokonaisista lauseista koostuvista tekstikatkelmista muodostettiin ryhmiä sisällöllisten ominaisuuksien mukaan. Rodgersin evolutionääriseen käsiteanalyysin mukaisesti aineistoanalyysin tarkoituksena oli tunnistaa ja löytää aineistosta työpaikkaostrakismiin liittyviä ominaisuuksia, edeltäviä tekijöitä, seurauksia, lähi- ja korvaavia käsitteitä sekä tunnistaa käyttöyhteyksiä. Aineistoa analysoitiin sekä deduktiivista että induktiivista sisällönanalyysi-

siä mukailen (ks. Lammintakanen ym. 2008, 6). Deduktiivista sisällönanalyysia tehdessä tarkasteltiin, miten työpaikkaostrakismi on määritelty, mikä on työpaikkaostrakismille tyypillistä, mitkä tekijät vaikuttavat työpaikkaostrakismin ilmenemiseen sekä mitä seurauksia työpaikkaostrakismilla on (ks. esim. Rodgers 1993, 83). Induktiivinen sisällönanalyysi ohjasi tarkastelemaan, miten työpaikkaostrakismi ilmenee ja kuinka sen kuvattiin muodostuvan nimenomaan työpaikkaostrakismiksi, eikä esimerkiksi joksikin muuksi vahingollisen käyttäytymisen muodoksi. Analyysissä saatiin selville myös käytetyt lähtäjä- tai rinnakkaiskäsitteet.

### TYÖPAIKKAOSTRAKISMI KÄSITTEENÄ JA ILMIÖNÄ

#### Käsitelmääritelmän kuvauksia

Työpaikkaostrakismi määriteltiin selkeästi suurimmassa osassa (29 artikkelia) aineiston 35 artikkelista ja loppuisia artikkeleissa laveammin ilman täsmällistä määritelmää. Aineistoon valituissa artikkeleissa 15:ssä nojaututtiin Ferrisin ym. (2008) laatimaan käsitelmääritelmään (taulukko 3), jossa työpaikkaostrakismi määriteltiin yksilön omaksi käsitykseksi siitä, että hänet jätetään huomiotta töissä jonkun yksittäisen henkilön tai ryhmän toimesta ilman selkää selitystä. Aineiston kahdeksassa artikkelissa viitattiin Williamsin (2001 tai 2007) muodostamaan määritelmään (taulukko 3), joka on hyvin samankaltainen määritelmä kuin Ferrisin ym. (2008) on. Molemmissa määritelmässä korostuu yksilön omakohtainen kokemus huomiotta jäämisestä ja syrjään joutumisesta työpaikalla.

Seuraavaksi eniten (5 artikkelia) tukeuduttiin Robinsonin ym. (2013) laatimaan työpaikkaostrakismin määritelmään (taulukko 3), jossa korostuu enemmän konkreettisiin tekoihin painottuva ostrakismi, sillä määritelmässä kuvailaan työpaikkaostrakismin olevan tekemättä jätettyjä toimia, joilla voitaisi sitouttaa työntekijää organisaatioon. Eli työntekijä jätetään tiettyjen toimintojen myötä ulkopuoliseksi, syrjään ja huomiotta. Yhdessä artikkelissa viitattiin Hitlanin ym. (2006) työpaikkaostrakismimääritelmään, joka oli määritelty aikaisempien organisaatio- ja sosiaalipsykologisten tutkimusten pohjalta. Toinen yksittäinen viittaus kohdistui

Lanen (2017) laatimaan käsitelmäritelmään (taulukko 3). Sekä Hitlan ym. (2006) että Lane (2017) myötäilevät Robinsonin ym. (2013) työpaikkaostrakismimääritelmää, sillä myös näissä työpaikkaostrakismin nähdään olevan yksilön tai ryhmän sellaisia tekoja, jotka sulkevat ulos

tai jättävät huomiotta yksilön tai ryhmän, estävät mahdollisuuden luoda tai ylläpitää positiivisia ihmissuhteita töissä ja estävät työhön liittyvän menestyksen tai myönteisen maineen ylläpitämisen.

**Taulukko 3** Työpaikkaostrakismin käsitelmäritelmät

Tutkija(t) ja vuosi	Käsitelmäritelmä alkuperäisellä kielellä
Williams (2001 tai 2007)	(Workplace ostracism has been defined as) "...the extent to which an individual perceives that he or she is ignored or excluded by others in workplace."
Hitlan (2006)	"The exclusion, rejection, or ignoring of an individual (or group) by another individual (or group) that hinders one's ability to establish or maintain positive interpersonal relationships, work-related success, or favorable reputation within one's place of work."
Ferris, Brown, Berry & Lian (2008)	"...workplace ostracism, which refers to an individual's perception of being ignored or excluded at work."  "...the extent to which a person perceives that he or she is excluded and ignored implicitly by another individual or group without clear explanations."
Robinson, O'Reilly & Wang (2013)	"Workplace ostracism is when an individual or group omits to take actions that engage another organizational member when it is socially appropriate to do so."
Lane (2017)	"Workplace ostracism occurs when an individual or group ignores actions that involve other organizational members when this would otherwise have been socially appropriate."

Työpaikkaostrakismi voidaan määritellä yksilön omakohtaiseksi tai ryhmässä jaetuksi kokemukseksi sosiaalisten tilanteiden ulkopuolelle jäämisestä (Williams 2001 tai 2007; Ferris ym. 2008) tai tavaksi toimia, jossa yksilö tai ryhmä suljetaan muun joukon ulkopuolelle siten, ettei heillä ole enää mahdollisuutta luoda tai ylläpitää mielekkäitä sosiaalisia suhteita työyhteisössä. Käsitelmäritelmien yhteinen piirre on yksilön tai ryhmän toimesta huomiotta jättäminen, vuorovaikutuksesta poissulkeminen ja hylkääminen ryhmän sosiaalisesta yhteydestä, jolla estetään yksilön osallisuuden ja yhteyden kokemus työyhteisöön. Käsitelmäritelmä pysyi samanlaisena aineiston vanhimmasta artikkelista uusimpaan. Tämän aineiston artikkeleista löytyi ostrakismin rinnalla käytettäviä lähikäsitteitä, joita olivat poissulkeminen (*exclusion*), välttely (*shunning*), huomiotta jättäminen (*ignorance*) ja hylkääminen (*rejection*) (ks. mm. Robinson ym. 2013; Chung 2017, 330).

### Työpaikkaostrakismin ominaispiirteet

Aineistosta löytyi jo aikaisemmin käsitelmäritelmässä esiin tullutta tekoihin viittaavaa hyljeksintää. Sen lisäksi aineistosta löytyi eleisiin pohjautuvaa hyljeksintää, tietoista ja harkittua hyljeksintää sekä tahattomaan työpaikkaostrakismiin liittyviä piirteitä.

### Ostrakismi tietoisena tekona

Konkreettisiin tekoihin pohjautuva työpaikkaostrakismi perustuu selkeästi havaittaviin ja tunnistettaviin tekoihin, jotka johtavat hyljeksintään. Teot voivat olla yksilön tai ryhmän toteuttamia (ote 1), joiden tavoitteena on hyljeksivän toiminnan avulla estää jonkun yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallisuutta työyhteisöön.

## Ote 1

“... We define ostracism as an individual or a group neglecting to take actions that engage another organizational member when it would be customary or appropriate to do so.”<sup>21</sup>  
(Robinson ym. 2013, 206–207)

Ostrakismia saatetaan työyhteisössä toteuttaa siten, että jätetään kutsumatta mukaan lounaalle (Shafique ym. 2020, 52) tai muihin yhteisiin asioihin (Robinson ym. 2013, 206–207). Tämä voi näyttäytyä myös siten, että jätetään huomioimatta toisen esittämät ehdotukset kokouksessa (Shafique ym. 2020, 52) jolloin mahdollisuus osallistua yhteisiin asioihin tai saada omia ehdotuksia kuulluksi, on mahdotonta. Työpaikkaostrakismia voi ilmetä myös jättämällä huomiotta toisen tervehdykset tai sulkemalla yhteisten keskustelujen ulkopuolelle myös kokousten ulkopuolella (ote 2), jättämällä reagoimatta toisen yritykseen osallistua keskusteluun.

## Ote 2

“Workplace ostracism can include having one’s greetings go ignored, being excluded from invitations, noticing others go silent when one seeks to join the conversation, and the like.”  
(Robinson ym. 2013, 206–207)

Työpaikkaostrakismi voi olla täysin suunniteltua, harkittua ja tietoista toimintaa tavoitteena vahingoittaa tai jopa tukea toista henkilöä toteuttamaan hyljeksintää osallistumalla esimerkiksi mykkäkoulun pitoon (*the silent treatment*) (Robinson ym. 2013, 212). Aineiston ulkopuolisessa ostrakismikirjallisuudessa on nostettu esiin myös osittainen hyljeksintä, jolloin hyljeksintään osallistuu vain osa ryhmän jäsenistä (Williams & Sommer 1997), mutta tällaista ei tässä aineistossa tullut ilmi.

Ostrakismi on muihin avoimesti näkyviin käyttäytymismuotoihin verrattuna usein hienovaraista tai piilevää, sillä siitä puuttuu sanallinen vuorovaikutus kokonaan (Steinbauer ym. 2018, 768). Työpaikkaostrakismin yhdeksi ominaispiirteeksi määriteltiin muun muassa katsekontaktin välttäminen tai vaikeneminen tilanteissa, joissa se olisi sosiaalisesti mielekästä tai kohteliasta (Shafique ym. 2020, 52). Myös omalla käyttäytymisellä voidaan viestiä, ettei seura ole ter-

vetullutta suhtautumalla toiseen kylmäkiskoisesti ja välinpitämättömästi (Zhao ym. 2019a, 7).

## Tahaton ostrakismi

Tahaton työtoverin huomiotta jättäminen voi olla seurausta muun muassa omaan työhön syvällisestä uppoutumisesta (Chung 2015, 368) tai jos ei tiedä, että tietyt toiminnat tai valinnat ovat johtamassa jonkun henkilön hyljeksintään (Robinson ym. 2013). Tällaista voi tapahtua esimerkiksi sähköpostiviestiä lähettäessä, kun luulee kaikkien asiaankuuluvien vastaanottajien olevan ryhmäviestissä mukana, mutta sieltä onkin vahingossa jäänyt jonkun nimi pois (Chung 2015, 368).

## Ote 3

“In other words, ostracism is the omission of positive attention from others rather than the commission of negative attention.” (Robinson ym. 2013, 208)

Ostrakismin voi ajatella olevan ennemminkin muilta saadun positiivisen huomion poisjäämistä ja toisen laiminlyöntiä, kuin negatiivisen huomion antamista (ote 3), oli kyse tahattomasta tai tahalliseksi ostrakismista. Työpaikkaostrakismin keskeisiä ominaispiirteitä ovat siis vuorovaikutuksesta pois sulkeminen, huomiotta jättäminen, katsekontaktin välttäminen ja sanattomuus.

## Työpaikkaostrakismin edeltävät tekijät

Työpaikkaostrakismi on erityisen vahva poikkeavan käytöksen (*deviant behavior*) ja huonon kohtelun muoto universaalien luonteensa vuoksi (Neves & e Cunha 2018, 330). Sen syntyy vaikeat monet erilaiset tekijät. Aineiston perusteella nämä edeltävät tekijät voidaan jakaa organisatorisiin ja persoonallisiin tekijöihin. Nämä tekijät eivät ole erillisiä, vaan saattavat osin mennä limittäin ja päällekkäin.

## Organisatoriset tekijät

Työpaikkaostrakismin yksi syy voi olla heikko organisaatiokulttuuri (Robinson ym. 2013, 214) sekä erilaiset johtamiseen tai yksilöön liittyvät

ominaispiirteet (ks. esim. Leung ym. 2011, 842). Johtajan epäjohtonmukainen käytös heijastuu työntekijöihin, mikä lisää hyljeksinnän kokemusta ja syntyä (ote 4) (ks. myös Zhang ym. 2015).

#### Ote 4

“...the paradoxical behaviours for leaders, it will be an incentive and motivation for the workplace ostracism, hence the emergence of organizational inertia in general in the work environment.” (Al Hasnawi & Abbas 2020, 176)

Johtajaostrakismi (*leadership ostracism*) voidaan kuvata johtajan tiettyinä toimina tai tekemättä jättämisinä, esimerkiksi syrjimisestä tai hyvin tehdyn työn huomiotta jättämisestä (Zhao ym. 2019a, 10.) Myös organisaation hierarkiarakenteen jyrkkyys vaikuttaa työpaikkaostrakismin ilmenemiseen: mitä tasaisempi organisaation hierarkiarakenne on, sitä suuremmalla osalla työntekijöistä on muodollisesti sama auktoriteettiasema. Tällöin saatetaan herkemmin käyttää ostrakisoivaa käytöstä hallitukseen omaa asemaansa ja muiden käytöstä. (Robinson ym. 2013, 213). Työpaikkaostrakismin ilmenemiseen voi vaikuttaa myös kiireinen työympäristö, jossa esimerkiksi tervehdyksiin ei jää aikaa tai maantieteellinen etäisyys estää toisten sosiaalisen huomioimisen (Bedi 2019, 5).

#### Persoonalliset tekijät

Työpaikkaostrakismin kohteeksi joutuneen persoonalliset ominaispiirteet voivat olla altistamassa ostrakismin kohteeksi joutumiseen (esim. Wu ym. 2011, 38; Yang & Treadway 2018, 888). Wu tutkijakollegoineen (2011, 41) määrittelee näitä ominaispiirteitä seuraavasti (ote 5):

#### Ote 5

“It revealed that employees low in extraversion, agreeableness, and emotional stability are more likely to be ostracized in workplace, and that workplace ostracism negatively influenced job performance via undermining employee organizational-based self-esteem.” (Wu ym. 2011, 41).

Wu ym. (2011) mukaan alistuvat, passiiviset, sisäänpäin suuntautuneet tai provosoivasti käyttäytyvät persoonat työyhteisössä ovat alttiimpia joutua hyljeksinnän kohteeksi kuin muut. Tämä voi johtua siitä, että heikompien ajatellaan olevan helpompia uhreja, kuin vahvojen ja itsevarmojen työyhteisön jäsenten. Toisaalta myös hyvin vahvat, jopa aggressiiviset persoonallisuudet saattavat synnyttää muissa vihamielistä suhtautumista ja ohjata käyttäytymään syrjivästi tällaista persoonaa kohtaan. (Wu ym. 2011, 26.)

Työpaikkaostrakismin syntyyn voi vaikuttaa myös ryhmän tarve suojella itseään ja hyljeiksi sen vuoksi esimerkiksi kilpailevaa tai poikkeavaa persoonaa (Wesselmann ym. 2013), kun taas yleisessä suosiossa olevat työntekijät tulevat epätodennäköisimmin hyljeksityksi (Cullen ym. 2014). Työntekijät, joilla on vahva yhteenkuulumisen tarve, ovat taipuvaisempia syrjäyttävään käyttäytymiseen ja pyrkivät ostrakismin avulla vahvistamaan omaa asemaansa työyhteisössä (Yang & Treadway 2018, 888, 890).

Työpaikkaostrakismin taustalla voi olla myös tarve käyttäytyä puolustavasti (*defensive ostracism*) ja ennakoida toiselta saatavaa negatiivista tai uhkaavaa palautetta tai jopa odotettavissa olevaa ostrakismia (Qi ym. 2020, 2095). Robinson ym. (2013, 209) nimittävät tätä myös määrätietoiseksi ostrakismiksi (*purposeful ostracism*), tavoitteena vahingoittaa kohdetta. Tämän suuntainen syy ostrakismiin tulee tarpeesta saada rangaista (*punitive*) tai tuomita toista ihmistä. Toisaalta tietoinen vaikeneminen voi olla myös tapa selviytyä hankalasta tilanteesta, jos haluaa odottaa esimerkiksi omien tunteiden laantumista. Tämän lisäksi määrätietoisesta ostrakismin syynä voi olla tarve saada pysyä erillään sellaisista henkilöistä, joiden arvelee olevan itselle haitallisia. (Robinson 2013, 209.) Kirjallisuudessa tämän on kuvattu olevan niin antropologian, etologian kuin sosiaalitieteiden tutkimuksissa yhtenä yleisimpänä ostrakismin ilmenemisen syynä (Williams 2001, 66).

Ostrakisoiminen taustalla voi olla myös tiedostamatonta hyljeksintää (*oblivious ostracism*), jolloin käytös voi olla niin automaattista ja rutiininomaista, ettei käytöksen tunnista olevan hyljeksivää ellei siitä erikseen sanota. Ihminen saattaa jättää jonkun huomiotta hajamielisyyttään (Chung 2017, 329). Tällöin toisen huomiotta jättänyt ei itse koe käyttäytyvänsä hyljeksivästi



(*nonpurposeful ostracism*). Tällaista saattaa ilmetä esimerkiksi silloin, jos työyhteisön joku jäsen työskentelee hieman kauempana ja häntä ei huomata pyytää mukaan lounaalle, muiden lähtiessä yhdessä syömään. Tai uuden työntekijän kohdalla ei muisteta lisätä häntä tärkeisiin muistioihin. (Robinson ym. 2013, 209–210.) Tästä johtuen voidaan päätellä, että ostrakismi poikkeaa muista työpaikkakiusaamisen muodoista myös sillä, että siihen ei tarvita motiivia (Chen & Li 2019, 2), sillä tahattomasti ja tiedostamatta tapahtunut hyljeksintä ei ole suunniteltua ja tarkoituksellista.

Tulkinnallisuus tekee ilmiöstä erilaisen verrattuna muihin näkyvämpiin kiusaamisen muotoihin, sillä usein sen kohteeksi joutunut saattaa itsekään epäillä, onko tapahtunut todella totta vai kuvitteleeko vain sen. Hyljeksinnän kokemus on myös tilannesidonnaista, joka voidaan tulkita siten, että hyljeksintä yhdessä tilanteessa ei ole hyljeksintää toisessa tilanteessa. (Robinson ym. 2013, 207–208.) Näin ollen on myös mahdollista, että joitain tilanteita voisi nimittää ennemmin esimerkiksi pettymykseksi kuin ostrakismiksi, jos ei saa itselleen haluamaansa huomiota. On siis mahdollista, että joitain tilanteita ylitulkitaan ja ikään kuin uhriudutaan (ks. esim. Koya 2018, 1124).

### Työpaikkaostrakismin seuraukset

Koska työpaikkaostrakismi on hienovaraista ja huomamaatonta, sen oletetaan virheellisesti olevan vähemmän vahingollista ja sosiaalisesti hyväksyttävämpää kuin muut negatiiviset työpaikkakäyttäytymisen muodot. Kuitenkin aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet ostrakismin olevan jopa vahingollisempaa kuin muut negatiivisen käyttäytymisen muodot. (O'Reilly ym. 2015.) Tämän artikkelin aineistoon nojautuen työpaikkaostrakismin seuraukset voidaan jakaa psykologisiin, sosiaalisiin ja pragmaattisiin seurauksiin.

#### *Psykologiset seuraukset*

Työpaikkaostrakismi on huomiotta jäämistä, kokemusta laiminlyödyksi tulemisesta. Se uhkaa ihmisen yhteenkuuluvuuden tunnetta ja johtaa erilaisiin psykologisiin seurauksiin (ote 6). Psykologiset seuraukset näkyvät esimerkiksi

vetäytymisenä työyhteisöstä tai oman arvon tunteen heikentymisenä.

#### Ote 6

*“The defining feature of omission has two important implications. first, it poses a greater threat to one’s sense of belonging, which in turn may explain much of ostracism’s psychological impact.”* (Robinson ym. 2013, 208).

Näihin seurauksiin voidaan lukea erilaiset mielialaan (kuten levottomuus, ahdistuneisuus ja masennus) liittyvät asiat, jotka heikentävät kokemusta itsensä kyvyistä ja sitoutumista organisaatioon (Lyu & Zhu 2019, 1085) ja lisäävät epävarmuutta suoriutua työstä (Huertas-Valdivia ym. 2019, 241). Lisäksi ostrakismin kokemisen on osoitettu olevan selkeässä yhteydessä työuupumukseen (Koya 2018, 1134; Qian ym. 2019, 2473–2474; Shafique ym. 2020, 63) ja unen heikentyneeseen laatuun (Chen & Li 2019, 7). Hyljeksinnän on tutkittu olevan myös niin voimakas psyykinen kokemus, että sen on havaittu aktivoivan aivoissa samoja alueita kuin fyysisen kipu (Neves & e Cunha 2018, 330).

Työpaikalla koettu ostrakismi heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska siinä kokee jääneensä ulkopuoliseksi (Robinson ym. 2013, 208). Mahdollisuus hallita tai kontrolloida työtään vähenee muiden toimesta ja lopulta vaikutusmahdollisuudet voivat lakata kokonaan.

#### *Sosiaaliset seuraukset*

Työpaikalla koettu ostrakismi kuvataan kirjallisuudessa eräänlaisena sosiaalisena kuolemana (*social death*) (Sommer ym. 2001; Ferris ym. 2008), koska se osoittaa sosiaalisen sitoutumisen epäonnistumista työyhteisössä. Myös tämän tutkimuksen aineistossa todetaan, että kokemus hyljeksinnästä voi sisältää tunteen siitä, että on torjuttu tai hylätty (Robinson ym. 2013), ja jopa ajatusta siitä, että on saattanut tehdä jotain anteeksiantamatonta työyhteisössä (Lyu & Zhu 2019, 1085). Tämä käsitys voi vahingoittaa ihmisen itsetuntoa (Chung 2015, 368; Huertas-Valdivia ym. 2019, 241), mikä voi muodostaa hyljeksitylle näkemyksen, ettei sovellu työpaikkaan eikä sen vuoksi todennäköisesti uppoudu työhönsä hyvin. (Lyu & Zhu 2019, 1085.)

## Ote 7

*“We thus have a better understanding about why workplace ostracism impacts employee job performance: It does so through undermining employee organizational-based self-esteem.”* (Wu 2011, 39).

Työpaikkaostrakismi vaikuttaa myös organisaatiopohjaiseen itsetuntoon (ote 7) eli kokemukseen kuinka arvokas ja tärkeä organisaatiolle on. Chung ja Kim (2017, 1236) puolestaan tarkastelevat ostrakismin seurauksia sosiaalisen identiteetin näkökulmasta, jonka mukaan hyljeksitty ihminen pitää todennäköisesti itseään vastenmielisenä tai erilaisena ryhmän jäsenenä. Se voi lisätä taipumusta vetäytyä yhteistyöstä ja synnyttää vastahyökkäyksen tavoin aggressiivisuutta työtovereita kohtaan johtaen erilaisiin konflikteihin työtovereiden ja esimiehen kanssa. (Chung 2015, 378, 380.) Koya (2018, 1124) käyttää termiä uhri, joka viittaa siihen, että hyljeksinnän kohde voi kokea itsensä myös uhriksi. Gkorezis ja Bellou (2016) havaitsivat tutkimuksessaan, että koettu ostrakismi työyhteisössä saattaa lisätä itsekkyyttä, jolloin ostrakismia kokenut alkaa korostamaan omia tarpeitaan ja jättää muiden tarpeet vähäisemmälle huomiolle, mikä johtaa myös heikentyneeseen tiedonvaihtoon kollegoiden kesken.

**Pragmaattiset seuraukset**

Työpaikkaostrakismin pragmaattiset seuraukset näkyvät organisaatiossa. Työpaikalla koettu hyljeksintä vähentää arvokkaita työhön tarvittavia voimavaroja (Sarfrac ym. 2019, 845). Hylkäämisen kokemus estää työhön sulautumisen kokemusta (Lyu & Zhu 2019) horjuttaen tunnetta organisaatioon kuulumisesta ja heikentäen sitoutumista. Tämän seurauksena työntekijä saattaa päättää jo varhaisessa vaiheessa lähteä organisaatiosta (Zheng ym. 2016, 149; Lyu & Zhu 2019, 1084–1085), välttääkseen saamasta enempää huonoa kohtelua (Qian ym. 2019, 2468). Tämä voi johtaa korkeampaan henkilöstön vaihtuvuuteen (Turkogly & Dalgic 2019, 24).

Hyljeksinnän kaltainen kokemus organisaatiossa voi johtaa epäeettiseen käyttäytymiseen

työyhteisössä (Zhang 2019, 1545; Qi ym. 2020, 2100–2101). Tästä yksi esimerkki on Koyan (2018, 1132) tutkimustulos, jossa ostrakismin todettiin lisäävän muun kuin työhön liittyvän verkkotyöskentelyn määrää. Esimerkiksi sosiaalinen media voi tänä päivänä olla merkittävä työaikaa vievä tekijä. Tällä pyritään saamaan sosiaalista vuorovaikutusta ja nostettua itsetuntoa verkosta saadun huomion avulla (Koya 2018, 1134). Ostrakismi vaikuttaa negatiivisesti myös työasenteisiin (Lyu & Zhu 2019, 1092; Zhang 2019, 1545; Shafique ym. 2020, 63), työmotivaatioon (Steinbauer ym. 2018, 778) ja työn tuloksellisuuteen (Wu ym. 2011, 38; Chung 2017, 329; Clercq ym. 2017, 195; Turkogly & Dalgic 2019, 24), sillä koettu ostrakismi lisää työkuormitusta ja kasvattaa paineita työhön (Sarfrac ym. 2019, 844). Sillä on vaikutusta työtyytyväisyyteen (Chung & Kim 2017, 1240), heikentyneeseen luovuuteen (Chenji & Sode 2019, 367), suoriutuskykyyn ja organisaatiossa käyttäytymiseen (Chung 2015, 367; Chung 2017, 345; Chung & Kim 2017, 1240), vähentyneeseen tiedonjakamiseen (Takhsha ym. 2019, 428; Zhao ym. 2019b, 61–62) sekä piittaamattomuuteen työntekoa kohtaan (Qi ym. 2020, 2100–2101).

Kuten yllä on kuvattu, on työpaikkaostrakismi pääasiassa hyvin haitallinen, yksilöä ja organisaatiota vahingoittava ilmiö ja käyttäytymismuoto. Kuitenkin ostrakismilla on havaittu olevan paradoksaalisesti myös positiivisia vaikutuksia (Robinson ym. 2013, 224–225).

## Ote 8

*“Some victims might try to ingratiate themselves with the rejecting group to increase their likability while some may retaliate aggressively against the rejecting group.”* (Koya 2018, 1124).

Osallistumalla ostrakisoivaan käyttäytymiseen yksilö saa vahvistettua itsetuntoaan ja mahdollisesti parannettua omaa asemaansa työyhteisössä käyttäytymällä mielistelevästi hyljeksijöitä kohtaan (ote 8) (ks. myös Robinson ym. 2013, 224) ja luotua näin positiivisia suhteita muihin hyljeksivästi käyttäytyviin yksilön, ryhmän tai organisaation hyödyksi (Zhao & Xia 2016, 342).

## YHTEENVETO

### Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa avoin hakukuvaus hakulausekkeineen sekä valintakriteerien esittely. Lisäksi aineistoa on kerätty yli tieteiden välisten rajojen tarjoten mahdollisimman monipuolista kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Rodgersin evolutionääriseen käsitteeseen voidaan pitää sen soveltuvuutta moniin eri konteksteihin, eri alat ylittäviin käsitteisiin (Toftthagen & Fagerström 2010, 28–29).

On huomioitava, että aineisto on kuitenkin rajallinen otos rajatuin hakusanoin. Tietokannat tarjoavat tarkasteltavan aineiston tutkijan valitsemien kriteerien mukaisesti ja toisin laaditut hakulausekkeet voisivat tuottaa tutkittavasta ilmiöstä erisuuntaisia tuloksia. Myös tutkijan kielitaito, mahdolliset kieleen liittyvät tulkinnat ja kulttuuriset lähtökohdat ovat voineet vaikuttaa ja rajoittaa aineiston hyödyntämistä. Siksi aineistosta tuotettu käsitteanalyysi on voinut rajautua tahattomasti. Lammintakanen ym. (2008, 6–8) tuovat esille, että Rodgersin käsitteanalyysin yhtenä rajoitteena voidaan pitää kenttätyöväheen puuttumista, joka on esimerkiksi Schwartz-Barcott ja Kimin (2000) esittämässä hybridisessä käsitteanalyysissä yhtenä olennaisena osana. Työpaikoilta kerätty oma empiirinen aineisto olisikin voinut tarjota ja avata uusia, erilaisia näkökulmia ostrakismikäsitteen käytöstä ja ominaisuuksista sekä sen syistä ja seurauksista käytännössä. Tehty käsitteanalyysi rakentaa pohjaa työpaikkaostrakismin jatkotarkasteluun erilaisissa työkonteksteissa. Tässä artikkelissa toteutettu käsitteanalyysi ei ole aukoton ja ehdoton määritelmän suhteen, sillä analyysissä ei ole suoritettu perusteellista käsitteanalyysiä myös lähikäsitteiden osalta, vaikka ne onkin tuotu esille niiltä osin kuin oleelliseksi katsottiin.

### Johtopäätökset

Tässä artikkelissa tarkasteltiin työpaikkaostrakismin käsitettä Rodgersin käsitteanalyysiä soveltaen. Aineiston analyysissä nousi esille työpaikkaostrakismin ympärillä olevia tekijöitä, jotka auttavat ymmärtämään ilmiön erityisyyttä. Työpaikkaostrakismi voidaan liittää osaksi erilaisia työpaikkakiusaamisen muotoja, huomioi-

den kuitenkin ne tekijät jotka tekevät ilmiöstä erityisen ja erilaisen: se ilmenee aina sanattomana, voi ilmetä ilman katsekontaktia tai motivaatiota ja olla tahatonta. Näiden erityispiirteiden tunnistaminen mahdollistaa ilmiöstä puhumisen nimenomaan ostrakismina sekä ilmiöön puuttumiseen.

Tämän aineiston perusteella työpaikkaostrakismille ei löytynyt yksiselitteistä suomenkielistä määritelmää. Tietoinen tekoihin pohjautuva työpaikkaostrakismi rakensi ajatusta myös termistä sosiaalinen mitätöinti, jota voi rinnastaa aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa käytettyihin termeihin sosiaalinen hyljeksintä ja ulos-sulkeminen. Nämä ovat kuitenkin tietoiseen toimintaan viittaavia termejä, joten ne eivät yksiselitteisesti toimi ostrakismina täsmällisesti kuvaavina. Tähän nojaten voidaan tämän tutkimuksen perusteella ehdottaa käytettäväksi suoraan suomennosta (työpaikka)ostrakismi niin tieteellisessä kuin muussakin keskustelussa.

Tämän tutkimuksen mukaan työpaikkaostrakismin keskeinen ominaispiirre on sanaton, teoissa ja/tai eleissä näkyvä tahallinen tai tahaton hyljeksintä, jonka seuraukset voidaan jakaa psykologisiin, sosiaalisiin ja pragmaattisiin seurauksiin. Työpaikkaostrakismin erityisyyteen voidaan pitää sen piiloista ja hienovaraista esiintymistä, jonka havainnointi voi olla vaikeaa. Ilmiön ominaispiirteet säilyvät tämän aineiston perusteella samana kulttuurista ja alasta riippumatta. Näistä piirteistä muodostuu työpaikkaostrakismina kuvaava mallitapaus, jossa voidaan nähdä yhden tai useamman työyhteisön jäsenen jäävän ulkopuolelle sosiaalisesta vuorovaikutuksesta yksilön tai ryhmän toimesta tahallisesti tai tahattomasti niissä tilanteissa, joissa se olisi asianmukaista.

Tutkimus osoittaa työpaikkaostrakismilla olevan psykologisia (mm. alentunut mieliala, työuupumus), sosiaalisia (mm. konfliktien määrän kasvu, korostunut itsekkyyden) sekä pragmaattisia (mm. korkeampi henkilöstön vaihtuvuus, tuoksellisuuden väheneminen) seurauksia. Seuraukset voidaan nähdä työelämää merkittävästi haavoittavana niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. Nämä nivoutuvat yhteen Williamsin (2001) määrittelemien inhimillisten perustarpeiden kanssa, horjuttaen yksilön yhteenkuuluvuuden, hallinnan tunteen, itsetunnon ja elämän merkityksellisyyden kokemuksia.

Käsitteen tarkastelun myötä tuotiin esille ilmiön vahingollisuus työyhteisöissä, jota voidaan torjua muun muassa osallisuutta vahvistamalla ja toisten huomiointia lisäämällä. Tämä koskettaa organisaation kaikkia jäseniä ja on myös johtamisen yksi tärkeä tehtävä. Johtaja voi tukea osallisuutta antamalla tasapuolista huomioita kaikille työyhteisön jäsenille sekä kiittää hyvin tehdystä työstä.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on hyvä huomioida, ettei kaikki huomiotta jääminen töissä ole työpaikkaostrakismia, sillä ilmiö on osin myös tulkinnallinen. Lisäksi on näyttöä siitä (esim. Bedi 2019, 26), miten länsimaaisessa kulttuurissa saatetaan olla vähemmän kollektiivisia ja ostrakismin vaikutus esimerkiksi sitoutumattomuuteen voi olla merkittävämpää kuin esimerkiksi aasialaisessa kulttuurissa. Tämän vuoksi työpaikkaostrakismitutkimuksia olisi suotavaa tehdä myös eri kulttuurien välillä (esim. Zheng ym. 2016, 150; Haldorai ym. 2020, 2731).

Vaikka työpaikkaostrakismi on ilmiönä lähellä muita poikkeavia työpaikan käyttäytymismuotoja, se on käsitteellisesti erillinen. Tämän vuoksi työpaikkaostrakismin tutkiminen omana ilmiönään on tärkeää (Koya 2018, 1124) ja ansaitsee erityisen huomion työelämä- (Robinson ym. 2013, 226) ja organisaatiotutkimuksessa. Tämä artikkeli auttaa ymmärtämään työpaikkaostrakismin käsitteellistä erillisyyttä muihin vahingollisiin käytöstapoihin. Yhteisesti jaettu käsitys ja ymmärrys työpaikkaostrakismista on sen tutkimiselle, ymmärtämiselle ja vähentämiselle hyvä lähtökohta.

## VIITTAUKSET

<sup>1</sup> Alkuperäisellä kielellä kirjoitetut aineisto-otteet on kirjoitettu *kursiivilla*. Aineisto-otteissa kolme pistettä ... tarkoittaa, että siitä on jätetty pois tekstiä siten, ettei otteen sisältö ja merkitys ole kuitenkaan muuttunut.

## LÄHTEET

- Al Hasnawi Hussein Hurajah & Abbas Ali Abdulhassan (2020). Workplace ostracism as a mediating variable in the relationship between paradoxical leader behaviours and organizational inertia. *Organizacija* 53(2), 165–181. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0011>
- Bedi Akanksha (2019). No herd for black sheep: A meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *The International Association of Applied Psychology* 0(0), 1–44. <https://doi.org/10.1111/apps.12238>
- Chen Yang & Li Shuang (2019). The relationship between workplace ostracism and sleep quality: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology* 10(319), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00319>
- Chenji Kalaa & Sode Raghavendre (2019). Workplace ostracism and employee creativity: role of defensive silence and psychological empowerment. *Industrial and Commercial Training* 516, 360–370. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2019-0049>
- Chung Yang Woon (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationship between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management* 25(4), 366–385. <https://doi.org/10.1108/IJCM-01-2014-0001>
- Chung Yang Woon (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management* 42(2), 328–349. <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>
- Chung Yang Woon & Kim Taekyung (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction and innovative behavior. *Behaviour & Information Technology* 36(12), 1235–1243. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2017.1369568>
- Clercq Dirk De, Haq Inam Ul & Azeem Muhammad Umer (2017). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review* 48(19), 184–203. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Cullen Kristin, Fan Jinyan & Liu Cong (2014). Employee popularity mediates the relationship between political skill and workplace interpersonal mistreatment. *Journal of Management* 40, 1760–1778. <https://doi.org/10.1177/0149206311435104>

- Ferris D. Lance, Brown Douglas J., Berry Joseph W. & Lian Huiwen (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology* 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Gkorezis Panagiotis & Bellou Victoria (2016). The relationship between workplace ostracism and information exchange: the mediating role of self-serving behavior. *Management Decision* 54(3), 700–713. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2015-0421>
- Haldorai Kavitha, Kim Gon Woo, Phetvaroon Kullada & Lu Jun (2020). Let out of the office “tribe”: the influence of workplace ostracism on employee work engagement. *Institutional Journal of Contemporary Hospitality Management* 33(8), 2717–2735. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0285>
- Hitlan Robert T., Clifton Rebecca J. & DeSoto M. Catherine (2006). Perceived exclusion in the workplace: the moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology* 8(2), 217–236.
- Huertas-Valdivia Irene, Braojos Jéssica & Lloréns-Montes F. Javier (2019). Counteracting workplace ostracism in hospitality with psychological empowerment. *International Journal of Hospitality Management* 76, 240–251. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.013>
- Koya Kian Yeik (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model. *Internet Research* 38(4), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Kylmä Jari & Juvakka Taru (2007). *Laadullinen terveys tutkimus*. Edita. Helsinki.
- Lammintakanen Johanna, Kivinen Tuula, Kylmä Jari & Kinnunen Juha (2008). Käsiteanalyttisen tutkimuksen soveltaminen terveyshallintotieteessä – esimerkkinä Rodgersin käsiteanalyysimenetelmä. *Hallinnon tutkimus* 27(4), 1–11.
- Lane Shelley D. (2017). *Understanding everyday incivility: Why are they so rude?* Rowman & Littlefield.
- Leung Alicia S. M., Wu Longzeng Z., Chen Yuan Yi & Young Michael N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management* 30, 836–844. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Lyu Yijing & Zhu Hong (2019). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: A job embeddedness perspective. *Journal of Business Ethics* 1(58), 1083–1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3741-x>
- Neves Pedro & e Cunha Miguel Pina (2018). Exploring a model of workplace ostracism: The value of coworker humor. *International Journal of Stress Management* 25(4), 330–347. <https://doi.org/10.1037/str0000069>
- Niemi Anna-Maija (2007). Kaikki mukana? – eron teot ja tuotettu tavallisuus esi-1-luokkalaisten lasten välisissä kaverisuhteissa. *Kasvatus* 39(4), 340–352.
- Nuopponen Anita (2003). Käsiteanalyysi asian tuntijan työvälineenä. Teoksessa Koskela Merja & Pilke Nina (toim.) *Kieli ja asiantuntijuus*. AFinLAN vuosikirja. (s. 13–24). Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisuja nro 61. Jyväskylä.
- O’Reilly Jane, Robinson Sandra L., Berdahl Jennifer L. & Banki Sara (2015). Is negative attention better than no attention: The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science* 26(3), 774–793. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>
- Puusa Anu (2008). Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. *Premissi* 4, 36–42.
- Qi Lei, Cai Di, Liu Bing & Feng Taiwen (2020). Effect of workplace ostracism on emotional exhaustion and unethical behavior among Chinese nurses: A time-lagged three-wave survey. *Journal of Advanced Nursing* 76, 2094–2103. <https://doi.org/10.1111/jan.14405>
- Qian Jing, Yang Fu, Wang Bin, Huang Chuying Huang & Song Baihe (2019). When workplace ostracism leads to burnout: the roles of job self-determination and future time orientation. *The International Journal of Human Resource Management* 30(17), 2465–2481. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326395>
- Robinson Sandra L., O’Reilly Jane & Wang Wei (2013). Invisible at work: An integrate model of workplace ostracism. *Journal of Management* 39(1), 203–231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Rodgers Beth (1989). Concepts, analysis and the development of nursing knowledge: The evolutionary cycle. *Journal of Advanced Nursing* 14(4), 330–335. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1989.tb03420.x>
- Rodgers Beth (1993). Concept Analysis: An evolutionary view. Teoksessa Rodgers Beth L. & Knaff Kathleen A. (toim.) *Concept development in nursing. Foundations, techniques, and applications*. (s. 73–92). W.B. Saunders Company: The United States of America.
- Salminen Ari (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteen sovelluksiin*. Vaasan yliopiston

- julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4.
- Sarfraz Muddassar, Qun Wang, Sarwar Ambreen, Abdullah Muhammad Ibrahim, Imran Muhammad Kashif & Shafique Imran (2019). Mitigating effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani nursing sector. *Psychology Research and Behavior Management* 12, 839–849. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S210794>
- Scwartz-Barcott Donna & Kim Hesook Suzie (2000). An expansion and elaboration of the hybrid model of concept development. Teoksessa Rodgers Beth L. & Knafk Kathleen A. (toim.) *Concept development in nursing. Foundation, techniques, and applications*. (s. 107–133). W.B. Saunders Company: The United States of America.
- Shafique Imran, Qammar Ahmad, Kalyar Masood Nawaz, Ahmad Bashir & Mushtaq Anila (2020). Workplace ostracism and deviant behavior among nurses: a parallel mediation model. *Journal of Asia Business Studies* 15(1), 50–71. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2020-0096>
- Sommer Kristin L., Williams Kipling D, Ciarocco Natalie J. & Baumeister Roy F. (2001). When silence speaks out louder than words: explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology* 23(4), 225–243. [https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2304\\_1](https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2304_1)
- Steinbauer Robert, Renn Robert W., Chen H. Shawna & Rhew Nicholas (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *The Journal of Social Psychology* 158(6), 767–783. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1424110>
- Sulosaari Virpi & Kajander-Unkuri Satu (2015). Integroitu kirjallisuuskatsaus. Teoksessa Stolt Minna, Axelin Anna & Suhonen Riitta (toim.) *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. (s. 110–119). Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisu, tutkimuksia ja raportteja. A:73/2015.
- Suomisanakirja (2020). <https://www.suomisanakirja.fi> (Luettu 17.12.2020)
- Syrjämäki Aleks, Lyyra Pessi & Hietanen Jari K. (2017). Yksin jääminen satuttaa – katsaus koekelliseen ostrakismitutkimukseen. *Psykologia* 52(05), 376–390.
- Takhsha Mina, Barahimi Negar, Adelpannah Arash & Salehzadeh Reza (2019). The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence. *Journal of Workplace Learning* 32(6), 417–435. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2019-0088>
- Toftthagen Randi & Fagerström Lisbeth M. (2010). Rodgers' evolutionary concept analysis – a valid method for developing knowledge in nursing science. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 24(1), 21–31. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2010.00845.x>
- Turkogly Nuray & Dalgic Ali (2019). The effect of ruminative thought style and workplace ostracism on turnover intention of hotel employees: the mediating effect of organizational identification. *Tourism & Management Studies* 15(3), 17–26. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150302>
- Vartia-Väänänen Maarit (2003). *Workplace bullying - A study on the work environment, well-being and health*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Wesselmann Eric D., Wirth James H., Pryor John B., Reeder Glenn D. & Williams Kipling D. (2013). When do we ostracize? *Social Psychology and Personality Science* 4(1), 108–115. <https://doi.org/10.1177/1948550612443386>
- Whittemore Robin (2008). Rigour in integrative reviews. Teoksessa Webb Christine & Roe Brenda (toim.) *Reviewing research evidence for nursing practice: Systematic reviews*. (s. 149–156). Blackwell Publishing, Oxford. <https://doi.org/10.1002/9780470692127.ch11>
- Williams Kipling D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. Guilford, New York, NY.
- Williams Kipling D. (2007). Ostracism. Department of psychological Science. Purdue University. *Annual Review of Psychology* 58, 425–452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams Kipling D. & Sommer Kristin L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin* 23(7), 693–706. <https://doi.org/10.1177/0146167297237003>
- Wu Longzeng, Wei Liqun & Hui Chun (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China* 5(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0119-2>
- Yang Jun & Treadway Darren C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics* 148(4), 879–891. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>

- Zhang Suchuan (2019). Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors. *Personnel Review* 49(8), 1537–1551. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0245>
- Zhang Yan, Waldman David, Han Yulan & Li Xiaobei (2015). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. *Academy of Management Journal* 58(2), 538–566. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0995>
- Zhao Hongdan & Xia Qing (2016). An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision* 55(2), 331–346. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2016-0607>
- Zhao Mengchu, Chen Zhixia, Glambek Mats & Einarsen Ståle V. (2019a). Leadership ostracism behaviors from the targets's perspective: A content and behavioral typology model derived from interviews with Chinese employees. *Frontiers in Psychology* 10(1197), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01197>
- Zhao Yiran, Wang Xingcaho, Chen Chen & Shi Kan (2019b). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance. Roles of knowledge sharing and task interdependence. *Chinese Management Studies* 14(1), 51–67. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2018-0716>
- Zheng Xiaoming Zheng, Yang Jun, Ngo Hang-Yue, Liu Xiao-Yu & Jiao Wengjuan (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology* 15(4), 143–151. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000147>

### Muut lähteet

Tutkimusaineistona käytettyjen artikkeleiden lista on saatavilla artikkelin ensimmäiseltä kirjoittajilta.