”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen”

Poliisin kyynistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Sara Parpala

5/2021

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö / AMK

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Sara Parpala

Julkaisun nimi: ”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen”. Poliisin kyynistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaajat: Roosa Rentola & Virve Haarla

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kyynisyyttä ilmiönä ja selvittää sen ilmenemistä poliisiorganisaatiossa. Opinnäytetyössä on selvitetty kyynisyyden määritelmää ja teoriataustaa työhyvinvointiin liittyvän kirjallisuuden avulla sekä pyritty löytämään syitä poliisin kyynistymisen taustalla lomakekyselyä hyödyntämällä.

Opinnäytetyö on tehty kvantitatiivisella ja kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusaineisto on kerätty strukturoidulla lomakekyselyllä, jonka avulla on pyritty selvittämään, mikä aiheuttaa kyynisyyttä ja miten se ilmenee poliisin työssä. Tutkimustuloksia on analysoitu laadullisella menetelmällä, sillä avoimiin kysymyksiin vastanneiden määrä tutkimuksessa oli poikkeuksellisen suuri.

Kysely on lähetetty Lapin poliisilaitoksen alueelle, ja tutkimus on rajattu koskemaan poliisin virassa työskenteleviä henkilöitä rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilta. Kyselyyn vastasi 69 poliisia Lapin poliisilaitokselta. Tutkimustuloksissa avataan kyynisyyttä ilmiönä sekä tarkastellaan näkökulmia kyynisyyden tunnistamiseen ja sen aiheuttajiin poliisiorganisaatiossa.

Tutkimustulokset osoittavat, että kyynistyminen poliisissa erityisesti tilapäisesti on hyvin yleistä ja se kohdistuu pääasiassa itsestä riippumattomiin asioihin. Suurin kyynisyyden aiheuttaja oli vastaajien mielestä Suomen oikeusjärjestelmä ja rikoksista saatavat tuomiot. Organisaation rakenteella ja byrokraattisuudella oli myös selvä yhteys kyynistymiseen, sillä vastaajien mielestä muutokset tapahtuvat hitaasti ja yksilön vaikutusvalta organisaatiossa on vähäistä. Poliiseja turhauttaa työskennellä jatkuvasti samojen asiakkaiden parissa, sillä se luo kokemusta siitä, että huolimatta työn hyvästä laadusta asiat eivät muutu.

Sivumäärä: 45
Tarkastuskuukausi ja vuosi: 5/2021
Avainsanat: kyynisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio, kyyninen, organisaatio, poliisin kyynistyminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO ... 1
1.1 Aiheen ajankohtaisuus ... 2
1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset ... 3
1.3 Aiheen rajaus ... 3
1.4 Tutkimuksen tavoite ... 4
2 KYYNISYYS KÄSITTEENÄ ... 4
2.1 Kyynisyyden määritelmä ... 4
2.2 Kyynisyys poliisissa ... 5
3 KYYNISYYS TYÖELÄMÄN YHTEYDESSÄ ... 7
3.1 Työn merkityksellisyys ... 7
3.2 Työhyvinvointi ... 8
3.3 Työn tuottama innostus ... 9
3.4 Motivaatio ... 9
3.5 Kyynisyyden aiheuttajat työssä ... 11
3.6 Kyynisyyden ennaltaehkäisy ... 12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN ... 14
4.1 Tutkimusmenetelmä ... 14
4.2 Lähdeaineiston kerääminen ... 15
4.3 Tutkimuksen haasteet ... 16
4.4 Tutkimusaineiston analysointi ... 16
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET ... 16
5.1 Taustatiedot ... 16
5.2 Kokemukset työn merkityksellisyydestä ... 18
5.3 Mitä kyynisyys tarkoittaa? ... 20
5.4 Kyynisyyden yleisyys poliisin työssä ... 22
5.4.1 Kyynisyys negatiivisena asiana ... 23
5.4.2 Kyynisyys positiivisena asiana ... 24
5.5 Mikä kyynisyyttä aiheuttaa? ... 24
5.6 Miten poliisin kyynisyys näkyy? ... 27

5.7 Keinot kyynisyyden ennaltaehkäisyyn 29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET 31
7 POHDINTA 32
7.1 Luotettavuus 32
7.2 Eettisyys 33
7.3 Jatkotutkimukset 34
7.4 Lopuksi 34
LÄHTEET 36
LIITE 1 39
LIITE 2 41

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee poliisin kyynistymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. *Police cynicism*, eli poliisin kyynisyys on tunnettu termi ulkomaisissa tutkimuksissa. Halusin selvittää, miten poliisin kyynisyys ymmärretään Suomessa ja tunnistetaanko sitä ilmiönä.

Aihe nousi mieleeni, kun pohdin poliisina työskentelevien kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja onnellisuudesta. Alkuperäinen ajatukseni oli, ovatko poliisit yleisesti onnellisia. Onko työ merkityksellistä ja mukavaa? Moni nuorempi konstaapeli on varmasti kuullut jonkun sanovan: ”*Kyllä sinäkin vielä kyynistyt*”. Minulle on sanottu tuo lausahdus jo koulun penkillä sekä harjoittelun aikana ollessani innoissani uuden oppimisesta, onnistumisista poliisityössä tai kun olen kokenut tehneeni jotain merkittävää. Olen jäänyt pohtimaan, onko tuon lauseen sanojan tarkoitus ollut kannustaa vai lannistaa minua vai onko se ollut hyväntuuliseksi tarkoitettu vitsi, jolla on yritetty suojella minua poliisityön kuormitukselta. Kenties se on kertonut vain sanojan omasta kyynisyydestä.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitä kyynisyys poliisien mielestä on ja mikä johtaa kyynistymiseen. Toisaalta ei vielä tiedetä, koetaanko kyynistymistä poliisissa muita ammatteja enemmän ja koetaanko sitä ainoastaan negatiivisena asiana – voihan se olla myös tapa jaksaa paremmin poliisin ammattia. Poliisi kohtaa jatkuvasti työssään ikäviä asioita, joten kyynistyminen voi olla eräänlainen suojautumiskeino.

Poliisilain (872/2011) 1 luvun 1 momentin mukaan poliisin tehtävänä on ”*oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen*” (PolL 1:1). Kyynistymisen taustalla voi olla kokemus siitä, ettei yksittäinen poliisi koe pystyvänsä täyttämään poliisin tehtävää muun muassa rikollisuuden ennaltaehkäisyssä ja kokee, ettei hänen tekemällään työllä ole yhteiskunnan kannalta merkitystä.

Opinnäytetyön teoria perustuu yksilön hyvinvointiin, työhön ja motivaatioon liittyvään kirjallisuuteen. Aihetta on lähdetty tutkimaan työn innostuksen näkökulmasta ja työ sisältää myös psykologista pohdintaa yksilön hyvinvoinnista. Kyynisyys-termin määrittely on tässä opinnäytetyössä avainasemassa, sillä sen ymmärtäminen omana käsitteenään vailla suurempaa kokonaisuutta on tärkeää. Kyynisyys on pyritty siis erottelemaan eri yhteyksiin työhyvinvoinnin yhteydessä. Lisäksi esittelen ulkomaisia tutkimuksia aiheesta.

Opinnäytetyön aineisto on analysoitu kahdella menetelmällä: kvantitatiivisella ja kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruuta varten on luotu kyselylomake. Kyselylomakkeen tarkoitus on ollut

selvittää vastaajien kokemuksia kyynisyyden esiintymistä poliisissa sekä tapoja, miten kyynistyminen näkyy yksilössä itsessään ja kollegassa. Tutkimustulokset ovat tämän opinnäytetyön lopussa ja lisäksi pohdin, mitä johtopäätöksiä tuloksista voidaan päätellä ja miten aihetta voisi tutkia enemmän. Tutkimuslomake sekä sen saatekirje ovat tämän työn liitteenä.

1.1 Aiheen ajankohtaisuus

Kyynisyys on mielenkiintoinen aihe työuupumuksen rinnalle – kyynisyydestä harvoin puhutaan omana ilmiönään, mutta havaintojeni mukaan se tunnetaan terminä myös Suomen poliisissa huolimatta siitä, ettei siitä löydy juurikaan kirjallisuutta. Nykypäivänä puhutaan ja kirjoitetaan enemmän nimenomaan burnoutista eli työuupumuksesta. Tavoitteena on erottaa kyynisyys työuupumuksesta ja selvittää, missä vaiheessa kyynisyyttä esiintyy ja mihin se kohdistuu. Onko kyynisyys oire vai seuraus työuupumuksesta?

Aihe on ajankohtainen, sillä havaintojeni mukaan kyynisyyttä esiintyy poliisissa paljon ja siitä hieman vitsaillaan työyhteisöissä. Poliisiorganisaatiossa on kuitenkin paljon tietoa, jota ei varsinaisesti ole kirjattu ylös. Tästä syystä myös mielestäni kyynisyyden käsitteleminen opinnäytetyössä on tärkeää – se on yleistä tietoa poliisissa. Aiheesta ei ole juurikaan Suomessa tehtyjä tutkimuksia. Hoitohenkilökunnan kyynistymisestä on vuonna 2019 tehty opinnäytetyö Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön on tehnyt sairaanhoitajaopiskelija Helka Mutanen ja se on tehty laadullisena tutkimuksena. Mutanen käsittelee opinnäytetyössään kyynisyyden käsitettä ja hoitohenkilökunnan työssä jaksamista. Poliisin näkökulmasta tällaista tutkimusta ei käsittääkseni ole tehty.

Ulkomaisia tutkimuksia löytyy niin kyynisyydestä kuin nimenomaan poliisin ja lainvalvojan kyynisyydestä. Tutustuin opinnäytetyössäni muun muassa yhdysvaltalaisen poliisipäällikön Kenneth R. Behrendin jo vuonna 1980 julkaisemaan artikkeliin poliisin kyynisyydestä. Tekstissään Behrend käsittelee kyynisyyttä yleisenä käsitteenä erityisesti viranomaistyössä. Teksti on julkaistu FBI:n viranomaisten tiedotteessa.

Tutustuin opinnäytetyötä tehdessäni myös Lapin Kansassa julkaistuun aiheeseen viittaavaan artikkeliin, joka käsitteli tuoretta termiä: ”*boreout*”. Siitä kärsiville on tyypillistä, että he ovat olleet pitkään samoissa tehtävissä, eikä haastetta työssä ole enää saanut tarpeeksi. Sen tunnistaminen on vaikeampaa kuin burnoutin, sillä se kehittyy pitkään ja asiat voivat olla päällisin puolin hyvin. Boreoutista kärsivällä voi kuitenkin olla työterveyspsykologi ja psykoterapeutti Merja Sipposen mukaan muistiongelmia ja epätyypillistä väsymystä sekä motivaation heikkenemistä. (Huoviala 2021.) Käsittelen myös tätä termiä tuodakseni kyynisyyden määritelmää ymmärrettävämpään muotoon.

1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Kyynisyyden tutkiminen on haastavaa, mutta valitsin sen omaksi aiheekseni, koska on tärkeää ymmärtää sen olemassaolo ja pohtia, mitkä tekijät sitä aiheuttavat ja miten se vaikuttaa omaan työntekoon.

Tavoitteena on selvittää, tunnistetaanko kyynisyyttä ylipäätään ilmiönä poliisiorganisaatiossa vai onko se vain termi, jonka taakse työn epämielekkyys ja raskaus piilotetaan. Tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kyynisyyttä ilmiönä ja sitä, miten kyynisyys ilmenee.

Tutkimuksessani haluan selvittää, kohdistuuko kyynisyys organisaation eri sektoreihin, kuten esimerkiksi johto- ja esimiestasolle, palkkaukseen, kokemukseen oman työn merkityksellisyydestä, resursseihin vai johonkin muuhun. Tutkimuksen keskeiset kysymykset, joihin tutkimuksella on haettu vastauksia ovat:

- Miten yleistä kyynisyys on poliisin työssä?
- Miten kyynisyys ilmenee työssä ja mihin se kohdistuu?
- Miten työmotivaatiota voisi parantaa?

1.3 Aiheen rajaus

Aihe on rajattu koskemaan ainoastaan poliisissa työskenteleviä virkamiehiä valvonnan- ja hälytystoiminnan sekä rikostorjuntapuolen sektorilta. Valvonta- ja hälytystoiminta kattaa koko kentällä työskentelevän henkilöstön eri sektoreilta, kuten esimerkiksi liikenneryhmät ja hälytystehtäviä tekevien poliisien joukon. Rikostorjuntasektori kattaa niin ikään kaikki sektorin alle kuuluvat yksiköt niin rikostutkinnasta ennalta estävään työhön. Tutkimus on rajattu koskemaan Lapin poliisilaitoksen alueen poliiseja. Rajauksesta huolimatta kohdeyleisö on laaja, mutta siitä on jätetty tarkoituksellisesti pois kaikki ne poliisiorganisaatioon kuuluvat siviilihenkilöt, jotka eivät ole saaneet poliisin koulutusta. Rajaus on tehty yksinkertaisesti, mutta laajasti, jotta yksittäisiä vastaajia ei voida yhdistää tutkimustuloksiin ja jotta otos olisi riittävän suuri kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiselle.

Tutustun työssäni kyynisyyteen käsitteenä ja avaan sen merkitystä. Käytän apunani kirjallisuutta työhyvinvoinnista ja psykologiasta sekä ulkomaisia tutkimuksia kyynisyydestä. Kyynisyys työssä linkittyy yleiseen työhyvinvointiin, ja siksi avaan työhön liittyviä elementtejä, kuten merkityksellisyyttä, motivaatiota työtä kohtaan sekä työn tuottamaa innostusta. Avaan tutkimusmenetelmää tarkemmin kohdassa 4.1 sivulla 14.

Taustatiedoiksi kyselylomakkeessa on selvitetty muun muassa henkilön virkaikä sekä -asema. Tutkimustuloksen kannalta koen tärkeäksi virkaiän selvittämisen, sillä ennakko-oletuksenani on, että työuran kestolla on myös yhteyttä kyynisyyden muodostumiseen. Pääosin tutkimus keskittyy kuitenkin suurempaan massaan ja siihen, mitä kyynisyys kaiken kaikkiaan poliisien mielestä tarkoittaa.

1.4 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka moni vastanneista kokee olleensa kyyninen ja miten se on poliisin työssä ilmentynyt. Sitä varten kyynisyyttä täytyy avata käsitteenä ja selvittää, miten se käytännössä ilmenee työssä. Tavoitteena on, että vastaaja ymmärtää kyynisyyden ja osaa itse kuvailla siihen liittyviä olettamuksia. Tavoitteena on selvittää, mistä poliisin kyynisyys johtuu, jos sitä on yhtä paljon, kuin aiheesta puhutaan. Kun selviää, mihin se kohdistuu ja miten se ilmenee, voi mahdollisesti löytää ratkaisuja myös sen ennaltaehkäisyyn. Tutkimus voikin antaa uusia näkökulmia ja työkaluja kyynisyyden tunnistamiseen ja työssä viihtymiseen.

Käsittääkseni kyynisyydellä on yleisesti negatiivinen leima ja tutkimuksessa haluan myös selvittää, koetaanko se poliisissa ainoastaan negatiivisena asiana. Tutkimuksessa selviää, miten paljon ulkoiset tekijät vaikuttavat yksilön työtyytyväisyyteen ja motivaatioon sekä mitkä ovat ne keinot, jotka vastaajat kokevat motivaatiota nostaviksi tekijöiksi.

2 KYYNISYYS KÄSITTEENÄ

2.1 Kyynisyyden määritelmä

Kyynisyyttä tutkineilla kirjoittajilla on yhteneväinen käsitys kyynisyyden määritelmän muodostumisesta filosofisena käsitteenä tai maailmankatsomuksena. Se on peräisin Kreikasta ja sen vaikutteena on filosofi Sokrateen opetukset. Tutkijoilla on kuitenkin eriävät käsitykset siitä, kuka kyynisyyden määritelmän loi ja siitä ajasta, milloin käsite syntyi. (Mokotedi 2010, 9.)

Suomen kielessä kyynisyys määritellään useilla tavoilla, muun muassa seuraavilla adjektiiveilla: *pureva, terävä, pisteliäs, katkera, vaikea, kärkevä, ivallinen, erittäin ilkeämielinen, vihamielinen, myrkyllinen, kitkerä, sarkastinen, ihmisiä vihaava* (Suomisanakirjan sanakirja: hakusana *kyynisyys*). Kielitoimiston sanakirjan mukaan kyyninen tarkoittaa *pilkallista, välinpitämätöntä, julkeaa ja kylmää* (Kielitoimiston sanakirja: hakusana *kyyninen*).

Kyyninen ihminen ei kykene innostumaan eikä iloitsemaan asioista. Kyyninen ihminen ei pidä mitään arvokkaana, kannattavana tai mahdollisena. Ympärillä olevien ihmisten tavoitteellisuuden vähättely on kyyniselle ihmiselle tavallista. Kyyninen ihminen epäilee ympärillään olevia asioita, eikä koe myötätuntoa muita kohtaan. Hänen asenteensa elämää kohtaan on välinpitämätön. (Salovuori 2013.)

Englanninkielisessä Cambridgen sanakirjastossa kyynisyys kuvataan monin eri tavoin: ihminen on kiinnostunut vain itsestään, eikä ole vilpitön tai reilu: *”The belief that people are only interested in themselves and are not sincere.”* (Cambridgen sanakirja: hakusana *cynicism*.) Kyyninen määritellään englannin kielessä myös seuraavalla tavalla: katkerasti tai ivallisesti epäluottavaista, halveksuvaa ja epäkunnioittavaa, ylimielistä sekä pessimististä: *”Bitterly or sneeringly distrustful, contemptuous, or pessimistic.”* (Dictionaryn sanakirja: hakusana *cynical*).

Psykologi-psykoterapeutti Sami Kivikkokankaan mukaan ihminen ei ole yleisesti kyyninen, vaan kyynisyys johtuu aina jostain asiasta. Hänen mukaansa kyynisyys on tapa suojautua joltain asialta. (Kähkönen 2018.)

Kyyninen ajattelu on negatiivista ja luo tekemisestä tympeää. Kyyninen näkee tulevaisuuden synkkänä ja vähättelee muiden innostusta. Pitkään jatkuneena kyynisyys heikentää minäkuvaa, jolloin yksilö ei enää luota omaan osaamiseensa ja sisäisestä puheesta tulee itseään toteuttava ennustus. Jouni Luukkala on vuonna 2011 kirjoittanut, että pitkään jatkuva kyynisyys on yleisinhimillinen defenssi eli puolustusjärjestelmä. Luukkala on kuvaillut kyynistymistä seuraavalla tavalla: *”pyrit siten suojautumaan erilaisilta vaatimuksilta ja kiireiltä. Et anna enää murheiden kouraista liian syvästi mieltäsi. Sinä ikään kuin paksunnat nahkasi. Ongelmaksi tilanne muuttuu, jos käytät kyynisyyttä liian yksipuolisesti, pitkään ja voimaperäisesti. Näin voimakas kyynisyys heikentää psyykkistä hyvinvointiasi.”* (Luukkala 2019, 106–107.)

Kyynisyys tuo mukanaan katkeruutta. Kyyninen vähättelee toisten saavutuksia, kykyjä ja onnellisuutta. Yleensä mitä enemmän hän vähättelee, sitä vähemmän ne ovat hänen omassa elämässään enää läsnä. (Salovuori 2013.)

2.2 Kyynisyys poliisissa

Yhdysvaltalaisen sosiologin Arthur Niederhofferin (1917–1981) on katsottu olleen ensimmäinen tutkija, joka on kriittisesti tutkinut kyynisyyden esiintymistä poliisilaitoksissa. Niederhoffer työskenteli New Yorkin poliisissa 21 vuotta. Niederhoffer kehitti määritelmän *Police cynicism: poliisin kyynisyys*, ja kirjoitti kirjan *Behind the Shield*, jossa käsitellään kyynisyyden käsitettä organisaatioympäristössä. Niederhofferin väite on, että kyynisyys on levinnyt kaikilla poliisihierarkian tasoilla. (Mokotedi 2010, 13.)

Niederhofferin päähypoteesi on, että kyynisyys liittyy virkavuosiin. Niederhofferin mukaan kyynisyys virkauran alkuvaiheessa on vähäistä ja kasvaa vuosien edetessä, mutta alkaa laskea kymmenen vuoden virassaolon jälkeen ja vähenee lopulta. (Mokotedi 2010, 13.)

Kyynisyys on negatiivinen osa poliisin alakulttuuria. Kyynisyyttä ei pidä sekoittaa skeptisyyteen, sillä skeptisyys viittaa kriittiseen ajatteluun, johon kaikkien tulisi pyrkiä. Skeptisyys mahdollistaa yleisten paikkaansa pitämättömien uskomusten kyseenalaistamisen. Skeptisyys on tärkeä osa lainvalvontaa, sillä se luo kriittistä ajattelua ja auttaa tarkastelemaan asioita neutraalista näkökulmasta. (McCartney & Parent 2015.)

Skeptisyys taas vaarantuu, kun meillä on vaikeuksia erottaa totuuden kyseenalaistaminen ja sen hylkääminen. Kurtz (2010) määrittelee tämän *nihilistiseksi skeptisyydeksi*. (McCartney & Parent 2015.) Nihilismi tarkoittaa näkemystä, joka kieltää vallitsevien arvojen pätevyyden ja se voi myös kieltää totuuden tiedostamisen mahdollisuuden (Tieteen termipankki: hakusana *nihilismi*).

Kyynisyys on samankaltaista nihilistisen skeptisyyden kanssa, joskin se ilmentää pessimismiä jokapäiväisiä tapahtumia kohtaan, mikä taas saattaa jättää huomioimatta objektiivisen totuuden (McCartney & Parent 2015). Pessimismi tarkoittaa taas uskomusta siitä, että kaikki menee huonosti ja maailmamme on mahdollisimman huono (Tieteen termipankki: hakusana *pessimismi*).

Kyyniselle totuus on merkityksetöntä ja kyynikon osoittama epäluottamus kumoaa tosiasiat. Poliisin kyynisyyttä kuvaillaan asenteena halveksivasta epäluottamuksesta ihmisluontoon ja motiiveihin. Kyyninen virkamies suojaa itseään niiltä, joihin he uskovat voivansa luottaa. Tämä tunne voi olla seurausta työskentelystä negatiivisessa ympäristössä, jossa virkamiehet näkevät asioita, joita muu yhteiskunta ei näe. (McCartney & Parent 2015.)

Niederhoffer on määritellyt kyynisyyden seuraavalla tavalla:

1. *Given to or affecting disbelief in commonly accepted human values and in man's sincerity of motive or rectitude of conduct;*

2. *Accepting selfishness as the governing factor in human conduct. Exhibiting feelings ranging from distrustful doubt to contemptuous and mocking disbelief.*

Niederhofferin mukaan kyynisyys on epäluottamusta yleisiin ihmisarvoihin ja yksilön vilpittömyyteen motiiveista ja käytöksen rehellisyydestä. Niederhofferin mukaan kyynikko kokee itsekkyyden ihmisen käyttäytymisen hallitsevana tekijänä ja osoittaa tunteitaan epäluuloisesta epäilystä halveksivaan ja pilkkaavaan epäuskoon. (Mokotedi 2010, 14.)

Sairaanhoitaja ja yliopiston lehtori Susann Backteman-Erlanson on vuonna 2013 tehnyt väitöskirjan poliisin loppuunpalamisesta, työstä, omantunnon stressistä ja selviytymisestä. Väitöskirja koskee partioivia mies- ja naispoliiseja Ruotsissa. Väitöskirja on tehty kvantitatiivisella ja kvalitatiivisella tutkimus-

menetelmällä ja sen tarkoitus on ollut selvittää, mitkä ovat loppuunpalamisen riskitekijöitä. Väitöskirjan tutkimuksessa selvisi, että kolmasosa naisista ja neljäsosa miehistä koki kyynisen asenteen työhönsä. (Backteman-Erlanson 2013.)

Niin ikään ruotsalaiset poliisiopiskelijat Niclas Leidhem ja Patric Junerud tekivät kirjallisen tutkimuksen Uumajan yliopistossa, jossa tutkittiin poliisin kyynisyyttä (2010). Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella sekä haastattelulla. Kyselomakkeessa haluttiin selvittää, onko Ruotsin poliisissa kyynisyyttä ja jos on, miksi sitä esiintyy ja vaikuttaako se poliisin asenteisiin. Lisäksi he halusivat selvittää, voiko kyynisyyden sivuuttaa vapaa-ajalla ja onko kyynisyys todella tarpeellista poliisin ammatissa. Kyselyyn osallistui kolme poliisia. Vastaukset olivat yhteneväisiä. Vastaajien mukaan kyyninen poliisi on realisti, joka on osittain kadottanut uskonsa ja kuvittelee ennakoivansa tilanteiden ”menevän kuitenkin päin helvettiä, koska tiedetään miten asiat menevät.” (Leidhem & Junerud 2010, 5–6.)

Haastattelujen perusteella kyynistä ihmistä kuvailtiin tuomitsevaksi, ahdasmieliseksi, välinpitämättömäksi henkilöksi, jonka työn laatu on heikkoa. Kyyninen poliisi koettiin myös henkilöksi, joka yleistää asioita ja jolla on valmiit ennakkoluulot muista ihmisistä ja tilanteista. Kaikki tutkimukseen osallistuneet poliisit olivat kokeneet työssään kyynisyyttä. Kyynisyyttä ilmeni, kun poliisit olivat hoitaneet tilanteita, jotka jatkuvasti päättyivät samalla tavalla. (Leidhem & Junerud 2010, 7.) Osa vastaajista kertoi myös, että kyynisyys seuraa mukana kotiin. Kyynisyys koettiin kuitenkin myös tietyllä tavalla välttämättömänä, jotta poliisit jaksavat kohdata ikäviä asioita ammatissaan. (Leidhem & Junerud 2010, 8.) Kyynisyyden ”lievemmäksi” versioksi todettiin poliisihuumori: ulkopuoliselle poliisin huumori ja vitsit kuolemasta tai muista vakavista aiheista voivat kuulostaa tunteettomalta ja kyyniseltä, mutta poliisille ne ovat keinoja jaksaa raskasta ammattia. (Leidhem & Junerud 2010, 10.)

3 KYYNISYYS TYÖELÄMÄN YHTEYDESSÄ

3.1 Työn merkityksellisyys

Aikuinen työtä tekevä ihminen viettää elämästään noin kolmasosan työssä. Siitä syystä on merkityksellistä, miltä hänestä siellä tuntuu (Martela & Jarenko 2015, 48). Martelan ja Jarenkon mukaan ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta ja jos ne täyttyvät, se lisää merkityksellisyyttä, innostusta ja tekemisen draivia:

1. **Vapaaehtoisuus:** Mahdollisuus tehdä itseään kiinnostavia asioita vapaalla tavalla edustaen omaa minäkuvaansa.
2. **Kyvykkyys:** Työn tarjoamat haasteet ja mahdollisuus kehittyä ja käyttää omaa osaamistaan.
3. **Yhteenkuuluvuus:** Kokemus siitä, että saa arvostusta ja voi olla osa yhteisöä.

4. **Hyvän tekeminen:** Mahdollisuus kokea tekevänsä hyvää työn kautta: myönteinen vaikutus esimerkiksi työkavereihin, asiakkaisiin tai yhteiskuntaan. (2015, 17–18.)

Ihminen käyttää työssä omaa energiaansa niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Työ on yleensä ennalta määriteltyä ja tavoitteellista toimintaa. Ihminen kokee tyytyväisyyttä, mikäli energia kohdistuu mieluisan työn tekemiseen. (Mulari 2013, 84.) Positiivisen psykologian mukaan kokemuksella merkityksellisen työn tekemisestä on suuri vaikutus yksilön onnellisuuteen (Luukkala 2019, 96).

Työntekijälle tärkeitä tarpeita työssä ovat muun muassa:

- Kokemus siitä, että työ johtaa toivottuun tulokseen
- Työn haastavuus, jotta kehittyminen ja oppiminen on jatkuvaa
- Palaute ja kannustus tehdystä työstä

Yllä mainitut tekijät ovat työnteon mielekkyyden kannalta tärkeitä tekijöitä yksilölle. Erityisesti oman ammattitaidon kehittäminen ja uuden oppiminen on tärkeää, ettei työ jämähdä yhdelle tasolle. (Koivisto 2001, 57–58.)

3.2 Työhyvinvointi

Kyynistynyt asenne on yksi osa työuupumuksen oirekuvaa, vaikka sitä ei katsota sairautena vaan ensiaskeleena esimerkiksi masennukseen sairastumiseen. Kyynisyyden lisäksi työuupumukseen vaikuttaa pitkittynyt työstressi ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Ahola ym. 2018.)

Kyynisyydellä voi olla vaikutusta myös fyysiseen terveyteen. The Arvhives of Internal Medicine julkaisi vuonna 2007 Michiganin yliopistossa tutkimuksen, jonka mukaan kyynisellä elämänasenteella oli yhteys tulehduksiin kehossa. Sen mukaan kyynisyys siis aiheutti myös suuremman riskin sairastua sydänsairauksiin. Tutkimukseen osallistui 6814 ihmistä. Vuonna 2014 valmistui Minnesotan yliopiston tekemä tutkimus, joka sai yhteneväiset tulokset sydänsairauksien ja kyynisyyden välillä. Tutkimukseen osallistuneet 6700 ihmistä olivat 45–84-vuotiaita. (Juusola 2014.)

Vuonna 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan 65,8 % poliiseista oli sitä mieltä, etteivät esimiehet tai johto kiinnitä riittävästi huomiota yksilön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen tai ylläpitämiseen. Vastaajien mukaan erityisesti työhyvinvoinnin kannalta työyhteisöllä oli erittäin tärkeä merkitys. Tutkimukseen osallistui 120 vastaajaa yhteensä neljältä eri Suomen poliisilaitokselta. (Morko ym. 2013, 36.) Toisaalta työlleen hyvin omistautuneille ihmisille voi usein olla ongelmallista ottaa apua vastaan, vaikka he pitäisivätkin työkuormaansa kohtuuttoman suurena (Järvinen, 2017 luku Kiinnostava työ ja velvollisuuden tunne).

3.3 Työn tuottama innostus

Mielekkyyden kokeminen on onnellisuuden peruspilari ja jotta sitä voi kokea myös työssä, tulee asettaa itselleen tavoitteita, joihin sitoutuu. Tuloksellisuus taas lisää iloa ja hyötyä sekä itselleen että muille. Lisäksi tekemisen tulee perustua yksilön arvoihin. Tärkeää on kokemus itsearvostuksesta: minä ansaitsen muiden kunnioituksen. (Luukkala 2019, 43.)

Käsitteen *flow* on kehittänyt psykologi Mihaly Csikszentmihalyi ja se viittaa täydelliseen uppoutumisen tilaan, jossa keskittyminen on niin syvää, että ajan ja paikan taju katoaa (Martela & Jarenko 2015, 100). Kun ihminen pääsee flow-vyöhykkeelle, tekeminen sujuu ja aika rientää. Se tarkoittaa, että tehtävän vaativuus ja tekijän taidot kohtaavat, eikä silloin tehtävä ole liian vaikea tai liian helppo. Jos tehtävä on liian helppo, yksilö pitkästyy, ja jos tehtävä on liian haastava, yksilö ahdistuu. (Luukkala 2019, 36–37.) Työntekijän kokemalla flow-tilalla on vaikutusta myös yksilön vapaa-aikaan. Flow-tilan kokenut on energisempi myös työpäivän jälkeen, sillä innostunut tekeminen ei kuluta samalla tavalla voimavaroja, kuin stressaava suorittaminen (Martela & Jarenko 2015, 49).

3.4 Motivaatio

Työmotivaatio on ikään kuin työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus. Motivaation vahvoja tekijöitä ovat muun muassa hyvät työkaverit ja työpaikan yhteishenki. Myös epähierarkkisuus ja epämuodollisuus vaikuttavat motivaatioon myönteisesti. (Koivisto 2001, 32.) Poliisiorganisaatio on puolestaan hyvin hierarkkinen ja muodollinen – voisiko silläkin olla vaikutusta työmotivaatioon ja kyynistymiseen?

Ihminen voi motivoitua kahdella tavalla – niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että tekeminen ei riipu ulkoisista palkkioista, vaan tekeminen itsessään on palkitsevaa ja innostavaa. Ulkoinen motivaatio taas nojaa erillisiin palkkioihin, kuten esimerkiksi rahaan. Sisäisen ja ulkoisen motivaation raja ei ole kuitenkaan sama kuin raja vapaa-ajan ja työn välillä, sillä palkasta huolimatta työ ei ole pelkkää ulkoista motivaatiota, vaan se on myös aikaansaamista. Olennaista on työntekijän oma suhtautuminen työhön: onko työ pelkästään pakollinen velvollisuus vai kokeeko hän tekevänsä jotain arvokasta? Kaikki kokevat työssään niin sisäisiä kuin ulkoisia motivaation hetkiä, mutta tärkeää on miettiä, miten sisäistä motivaatiota voisi vahvistaa. (Martela & Jarenko 2015, 34–35.)

Ihminen, joka ei pidä työstään, ei jaksa kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan ja näin ollen on aina askeleen jäljessä sellaista henkilöä, joka nauttii työstään. Sisäinen motivaatio on paitsi onnellisuuden myös menestyksen salaisuus. (Martela 2015, 33.)

Työssään onneton kokee motivaationsa alhaiseksi. Se ilmenee väsymyksenä ja jaksamattomuutena työn tekemiseen. Työntekijä ei ole enää luova, ja myös fyysiset oireet lisääntyvät. Pessimistisyys ja kyynisyys kasvaa, ja hän kertoo myös muille, kuinka ikävää töissä on. Hänen halunsa tehdä työ hyvin, palvella asiakkaita ja auttaa työkavereita on alhainen. (Virolainen ym. 2016, 107.)

Työtehtävien laadulla ja selkeydellä on selvä yhteys motivaatioon. Yhtenä tärkeänä tekijänä on myös minäkuva ja oman osaamisen ja ammattitaidon näkyminen työssä. Yksi suurimmista motivaattoreista on kuitenkin palkitsemisjärjestelmä ja hyvä johtamistapa. (Koivisto 2001, 32.) Minäkuva ammatinvalinnan näkökulmasta on ikään kuin sisäinen hahmotelma siitä, millaiseen työhön ja koulutukseen tulisi suuntautua niin, että toimisi parhaiten omana itsenään (Mulari 2013, 107).

Työterveyspsykologi ja psykoterapeutti Merja Sipposen mukaan boreout eli työhön tylsistyminen on tyypillistä millä tahansa alalla. Yleisintä se on 30–40-vuotiailla, riippumatta sukupuolesta. Yksilö on alun perin pitänyt ja ollut kiinnostunut työstään, mutta työn haasteet ovat vähentyneet ja työ on alkanut tuntua yksitoikkoiselta. (Huoviala 2021.)

Tyytyväisyys on matalan aktivaatiotason puolella ja draivi taas korkean aktivaatiotason puolella (Katso kuva 1). Näin ollen draivi on niin työntekijälle kuin työnantajallekin kaikista optimaalisin tila, sillä sen innostus ennustaa tuloksellisuutta enemmän kuin pelkästään työtyytyväisyys. Innostus on siis käytännössä kestävämpi tuottavuuden tila, sillä sen avulla työntekijä tekee työnsä tehokkaasti ja omistautuneena sekä enemmän, mitä häneltä vaaditaan. (Martela & Jarenko 2015, 31.)

Kuva 1.
Lähde: Frank Martela & Karoliina Jarenko: Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?
Kuva: Lea Martela, Lapin Kansa

3.5 Kyynisyyden aiheuttajat työssä

Filosofi Reijo Wilenius (1981) kuvaa työhön asennoitumista eri tavoin. Yhtenä niistä hän mainitsee kutsumuksen. Hän kuvailee kutsumusta työnä, jossa voi toteuttaa itseään ja palvella muita. Tällaiseen työhön usein liitetään eettinen velvoite työskennellä tietyllä tavalla. (Mulari 2013, 50.)

Poliisitarkastaja Ari Evwarayen mukaan rikollisuus kasaantuu pienelle osalle väestöä. Alle kolme prosenttia väestöstä tekee jopa puolet kaikista rikoksista. Evwarayen mukaan ei ole tavatonta, että konstaapelit kokevat turhautumista rikoksenuusijan nähdessään. (Evwaraye 2016, 43.)

Nuorilla konstaapeleilla on tavanomaisesti aluksi hyvin innostunut asenne ja kokemus siitä, että voi tehdä yhteiskunnan kannalta jotain merkityksellistä. Monesti he kuitenkin huomaavat etääntyvänsä tietyllä tavalla aiemmista ihmissuhteistaan, sillä aikaa tulee vietettyä paljon oman alan ihmisten kanssa, koska heidän kanssaan voi keskustella vapaammin työn sisällöstä. Toisaalta vanhemman kollegan kanssa keskustelu voi johtaa siihen, että nuorempi kuuntelee hänen turhautumistaan ja samaistuu siihen. (Behrend 1980.) Jim Rohnin mukaan ”*olet keskiarvo viidestä ihmisestä, joiden seurassa vietät eniten aikaa.*” On helppo omaksua ajattelu- ja toimintatapoja ihmisiltä, joiden seurassa viettää eniten aikaa. (Virolainen ym. 2016, 194.)

Yksi kyynisyyden aiheuttajista voi olla se, että muu yhteiskunta näyttäytyy vääristyneenä, sillä konstaapeli näkee työssään jatkuvasti yhteiskunnan pahimman puolen: henkirikoksia, itsemurhia, väkivaltaa, rikkinäisiä perheitä ja koteja, alkoholisteja ja narkomaaneja. Sitä puolta yhteiskunnasta eivät konstaapelin tavallista elämää elävät kaverit näe. Tämä voi johtaa epäluottavaisuuteen muita ihmisiä kohtaan, sillä yksilö kokee tarvetta suojella itseään. Hyvä esimerkki tästä on se, kun puoliso työpäivän jälkeen pyytää lasilliselle ravintolaan ja konstaapeli toteaa, ettei halua sinne samaan paikkaan, josta joka viikonloppu haetaan putkaan ihmisiä. (Behrend 1980.)

Poliisien näkemistä asioista ei puhuta yhteiskunnassa samalla laajuudella kuin poliisit sen työssään näkevät. Poliisit kohtaavat huolestuttavia yhteiskunnan asioita päivittäin työssään, joten ei ole ihme, että poliisit haluavat jollain tavalla irtautua tämänkaltaisesta yhteiskunnasta. (McCartney & Parent 2015.)

Vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa kymmenen hoitoalalla työskentelevää hoitajaa vastasivat kyselyssä työperäisen kyynisyyden tekijöiksi muun muassa työn kuormittavuuden, johtamiseen liittyvät ongelmat, negatiivisen työilmapiirin sekä muutosvastaisuuden. Eräs vastaajista kuvasi työperäistä kyynisyyttä seuraavasti: ”*Useat yritykset olosuhteiden muuttamiseksi paremmaksi on jatkuvasti tyrmätty: ei jakseta enää yrittää aiempien huonojen kokemusten vuoksi”.* (Mutanen 2018, 21–23.)

Uupumus on seurausta useasta asiasta. Kun kuormituksesta ei palaudu riittävästi, syntyy painetta ja mieli muuttuu kyyniseksi. Uupumuksesta voidaan erottaa kolme osatekijää: tunnetason väsymys, ajattelun kyynisyys ja itsetunnon heikkous. (Luukkala 2019, 106.)

Jos työmäärä on kohtuuttoman suuri, tai vastaavasti jos töitä ei ole lainkaan, voi yksilölle aiheutua osaamisvajetta tai hallinnantunteen puuttumista, mikä johtaa siihen, että yksilö kokee ahdistusta. Myös huono ilmapiiri työpaikalla ja epämääräiset pelisäännöt voivat aiheuttaa työmotivaation heikentymistä. (Luukkala 2019, 111.) Myös liian haastavat tehtävät ja toistuvat epäonnistumiset luovat ahdistusta, joka vaikuttaa sisäiseen motivaatioon (Martela 2015, 96).

Niin normaalielämässä kuin työssäkin hankalat persoonat voivat aiheuttaa ympärillään huonoa ilmapiiriä ja kyynistä ajattelua. Hankalan persoonan seurassa saattaa omaksua toisen ajattelutapoja, toistuvasti passivoitua, puolustella ja selitellä omia tekemisiään. Hankala persoona voi myrkyttää koko ympäröivän ilmapiirin epäsuoralla aggressiivisuudellaan. (Luukkala 2019, 120.)

Negatiivinen ajattelu on kuitenkin hyödyllinen taito myönteisyyden rinnalla. Kokonaisvaltaisesti negatiivinen ja positiivinen ajattelu on realistista ajattelua – silloin valmistaudutaan uhkiin niitä torjuen sekä mahdollisuuksiin edistäen niiden toteutumista. (Luukkala 2019, 70.) Kuten Kivikkokangas on todennut, kyynisyys on yleensä tapa suojautua joltakin asialta. Toisaalta lievä kyynisyys ja poliisihuumori voivat edistää yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta (Leidhem & Junerud 2010,10).

3.6 Kyynisyyden ennaltaehkäisy

Ensimmäinen ja kenties paras keino suojautua kyynisyydeltä poliisin työssä on myöntää sen olemassaolo. Silloin siihen voi puuttua ja asennettaan voi korjata. Kyynisyys on reaktio olosuhteille, jotka kuka tahansa voi kohdata. Poliisin olisi hyvä ymmärtää asemansa yhteiskunnassa. (Behrend 1980.)

Yksilön työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on kohtuullinen työaika, jotta energiaa jää myös muulle, kuten esimerkiksi harrastuksille, sosiaalisesta elämästä puhumattakaan (Koivisto 2001, 32). Kyynistymistä voi ehkäistä olemalla osa yhteiskuntaa osallistumalla esimerkiksi yhteisöjen tapahtumiin, sillä silloin poliisi voi kokea kaksinkertaisesti tarkoituksen yhteisön jäsenenä. Suotavaa poliisille olisi, että hän säilyttää ja hankkii ystäviä muualta kuin poliisialalta, jotta yhteys muuhun yhteiskuntaan säilyisi. (Behrend 1980.)

Työhön kyllästymistä voi ennaltaehkäistä muun muassa keskustelemalla johtajien ja esimiesten kanssa. Tärkeää on esimerkiksi kehityskeskusteluiden ohessa käydä läpi työntekijän taidot, joita voisi hyödyntää työssä. Jatko- ja uudelleenkouluttautuminen voi auttaa yksilöä löytämään sisällöllisiä haasteita työhön. (Huoviala 2021.) Tärkeää on saada työntekijät sellaisiin työtehtäviin, jotka heitä ai-

dosti kiinnostavat ja joissa he pääsevät kehittämään omaa ammattitaitoaan. Vahvuuksien hyödyntämisestä syntyy tehokasta työntekoa. (Martela & Jarenko 2015, 73.) Poliisiorganisaatiossakin käytävillä tavoitekeskusteluilla tulisi olla oma paikkansa ja aikansa, eikä niiden merkitystä tulisi aliarvioida tai pitää ”pakollisena pahana”. On äärimmäisen tärkeää, että esimies on kiinnostunut alaistensa tavoitteista ja toiveista, jotta kehittyminen olisi mahdollista.

Johdolla ja johtamistavalla on merkittävä vaikutus yksilön työhön. Yksilölle on tärkeää, että hän kokee saavansa arvostusta johdolta ja koko organisaatiolta. Ihmiselle on tärkeää kokea, että hänestä välitetään aidosti ja ettei hän ole vain yksi organisaation resurssi, joka on korvattavissa. Ihminen kaipaa kiitosta ja sitä, että hänen tarpeensa huomioidaan. On tärkeää myös, että johto toimii reilusti ja oikeudenmukaisesti – luvatuissa asioissa on suotavaa pysyä. Kaikkineen myönteiset vuorovaikutuskokemukset kollegoiden ja esimiesten kanssa ovat merkittävässä asemassa yksilön hyvinvoinnin kannalta. (Martela & Jarenko 2015, 119–120.)

Johtajalla on suuri merkitys myös yhteisöllisyyden kannalta. Arvostamalla jokaista työntekijää aidosti johtaja näyttää esimerkkiä muille. Jos johtaja itse käyttäytyy ylimielisesti tai halveksivasti, hän omalla toiminnallaan vahvistaa sellaista kulttuuria myös työyhteisössä. Jos ihminen kokee olevansa arvostettu, hän sitoutuu vahvemmin yhteisöönsä ja on näin ollen myös motivoituneempi tekemään töitä yhteisen päämäärän eteen. (Martela & Jarenko 2015, 136–137.)

On tärkeää, että esimiehen ja työntekijän välillä käydään vuoropuhelua, sillä sen kautta rakennetaan toimintatapoja ja jaetaan työkuormaa. Muun muassa säännölliset kehityskeskustelut ovat avainasemassa, mutta on tärkeää ymmärtää, että myös työntekijällä on velvollisuus kertoa tarpeistaan. Organisaatiotasolla johdon täytyy pystyä myös arvioimaan prioriteetteja, sillä töitä on paljon, mutta tekijöitä ei välttämättä riittävästi. Työkuorma ei saa kasaantua kohtuuttomaksi. (Järvinen, 2017 luku Organisaation epäterve toimintatapa ja töiden puutteellinen organisointi.)

Poliisin strategian (2020–2024) mukaan yhtenä prioriteettina on henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja ammattilaisuuden kasvattaminen monipuolisten tehtävien avulla. Poliisi pyrkii varmistamaan henkilöstölleen asianmukaiset työvälineet ja valmiudet sekä kehittämään monipuolisia ja motivoivia rikostorjunnan työtehtäviä sekä työn tekemistä palvelevia prosesseja. (Poliisi.) Onkin tärkeää miettiä, kohtaako poliisin strategia yhdessä resurssien kanssa. Onko henkilöstöllä mahdollisuuksia yksilönä vaikuttaa poliisin valmiuksiin, vai tuleeko se ylemmältä tasolta? Niin ikään poliisin arvoja ovat palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi. Muun muassa hyvinvointia voidaan mitata henkilöstöbarometreilla.

Työntekijä ei yleensä voi nähdä kokonaisuutta työyhteisössä, ja sen takia esimiehellä onkin suuri rooli ohjata työyhteisön toimintaa organisaation strategian mukaisesti. Esimiehen tulee huolehtia työnja-

osta ja seurata aktiivisesti työtilannetta, jotta voimavarat suuntautuvat järkevästi. Esimiehen tehtävänä on luoda suuntaviivoja, mutta yksilöllä on kuitenkin vastuu arkisissa asioissa. Yksilön on kyettävä priorisoimaan ja pyrittävä järjestelmällisyyteen, sillä kiireen tunnun ja kaoottisuuden kokemus vähenee, kun asiat ovat järjestyksessä. (Järvinen 2017, luku Organisaation epäterve toimintatapa ja töiden puutteellinen organisointi.) Vaikka organisaatio on suuri kokonaisuus, yksilöilläkin on strategian toteutumisessa vastuu.

Löytääkseen hyvän flow-tilan työssä yksilön kannattaa kysyä itseltään: ”Mitä voin ja mitä haluan tehdä?” (Luukkala 2019, 38). Kun kyynistä ajattelutapaa voi omaksua toiselta, sitä voi myös omilla toimillaan ennaltaehkäistä. Tärkeää on jämäkästi ottaa huomioon omat oikeudet ja velvollisuudet. Myös omaan vuorovaikutukseen ja tapaan viestiä voi vaikuttaa olemalla jämäkkä ja puolustamalla omia arvojaan. (Luukkala 2019, 122.)

Erityisesti poliisin työssä yksilöillä on havaintojeni mukaan erilaisia tapoja toimia, eivätkä ne välttämättä ole vääriä. Mielestäni tärkeää on kunnioittaa toisen tapaa työskennellä, vaikka se ei vastaisikaan omia toimintatapoja.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valitsin pääasiallisesti kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen. Tutkimustavan valinta oli hankalaa, sillä kyynisyys voidaan käsittää monin eri tavoin. Pohdin tutkimuksen toteuttamista myös laadullisena, mutta sen pääasialliseksi menetelmäksi valikoitui kuitenkin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, jotta voin kerätä tilastollista tietoa poliisin kyynisyydestä sekä saada suuremman otoksen tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa yhdistin kuitenkin niin kvantitatiivisen kuin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä edellyttää ilmiötä selittäviä teorioita ja niiden hyödyntämistä. Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruutapa on kysymyksistä muodostuva tutkimuslomake. Erityisen tärkeää on oikeiden kysymysten muotoilu. Oikeiden kysymysten valitseminen taas edellyttää ilmiön tuntemista ja teorioita. (Kananen 2015, 197.)

Kvantitatiivinen tutkimus on tilastollista tutkimusta. Se perustuu lukumääriin ja prosenttiosuuksiin ja edellyttää, että voidaan tutkia riittävän suurta otosta. Tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioiden avulla. Aineistosta saatuja tuloksia pyritään yleistämään tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon hyödyntämällä tilastollista päättelyä. (Heikkilä 2015, 15.)

Webropol on tutkimus- ja tiedonkeruuohjelma internetissä, ja sitä käytetään hyvin yleisesti. Aineiston kerääminen ja sen käsittely ja analysointi ovat kvantitatiivisessa tutkimuksessa erillisiä vaiheita. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia voidaan käsitellä taulukoin ja asteikoin. Se on selkeää ja taulukoita voidaan luoda suoraan lomakkeen vastauksista erilaisiin ohjelmiin, jolloin tietoja ei tarvitse erikseen syöttää. (Heikkilä 2015, 120.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän yliopisto 2015). Kvalitatiivisella sekä kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä on eroja, joten on hyvä valita toinen niistä pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi. Yhdistettäessä laadullista tutkimusta määrälliseen tutkimukseen voidaan analyysiä syventää laadullisilla tutkimustapauksilla, esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa aineistosta löytyy toistuvia elementtejä, jolloin on oleellista profiloida tai yleistää havaintoja. (Metsämuuronen 2001, 64.)

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota käytetään laadullisessa tutkimuksessa. Se tarkoittaa pääsääntöisesti kirjoitetun, kuullun tai nähdyn sisällön analyysia. Tärkeää sisällönanalyysissa on ymmärtää, mikä aineistossa on kiinnostavaa. Sen jälkeen aineistoa luokitellaan ja havainnoista tehdään yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 186–187.)

4.2 Lähdeaineiston kerääminen

Poliisiammattikorkeakoulun ohjeen mukaan tutkimuslupa tulee hakea, jos käytetään poliisin rekistereitä tai haastatellaan vähintään yhtä poliisiorganisaatioon kuuluvaa henkilöä. Kysely toteutettiin Webropolissa luodulla verkkokyselyllä. Kysely oli strukturoitu lomakekysely, jossa oli monivalintakysymyksiä ja mahdollisuus vastata myös avoimiin kysymyksiin. Kyselyyn vastaaminen ei vaatinut käyttäjän yksilöiviä henkilötietoja ja se oli toteutettu anonyymisti niin, ettei kyselyn luoja voinut nähdä kyselyyn vastanneiden yksilöiviä tietoja.

Poliisin sähköpostijärjestelmän käyttöön opinnäytteen aineiston keräämistä sekä tutkimuksen toteuttamista varten haettiin lupa Lapin poliisilaitokselta, sillä tutkimuksessa lähestyttiin poliisiorganisaation kuuluvia henkilöitä sähköpostitse kyselylinkillä. Webropol-kyselyohjelman käyttö edellytti myös vapaavalintaista kvantitatiivisten menetelmien kurssia (3 op), jonka suoritin joulukuussa 2020 Poliisiammattikorkeakoulussa. Aineisto kerättiin itse, eikä tutkimuksessa käytetty olemassa olevaa tilastollista tietoa, sillä sitä ei kyynisyydestä ollut.

Kyselyn ohessa vastaajille lähetettiin myös saatekirje, josta selvisi tutkimuksen tarkoitus ja vapaaehtoisuus. Saatekirjeeseen oli liitetty myös tietoa tutkittavasta aiheesta ja yhteystiedot lisäkysymyksiä varten. Kyselyn saatekirje (Liite 1) ja kyselylomake (Liite 2) ovat tämän opinnäytetyön liitteenä.

4.3 Tutkimuksen haasteet

Kyynisyys on yleisesti tunnettu ilmiö, mutta sitä on haastavaa tutkia, sillä se on myös psykologista kokemusta ja yksilöt kokevat sen eri tavalla. Tavoitteena on siis ollut luoda mahdollisimman yksiselitteisiä ja aukottomia kysymyksiä kyselylomakkeelle, jotta vastausten luotettavuus olisi riittävällä tasolla kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiseksi. Kyselyssä on käytetty mahdollisimman paljon suljettuja kysymyksiä ja annettu vastausvaihtoehdot monivalintakysymyksillä aiheesta saadun kirjallisuustutkimuksen perusteella.

Haasteena kyselyssä oli vastausten määrä. Etenkin se, kuinka moni vastaa kyselyyn ja kuinka rohkeasti vastaajat vastaavat. Tavoite vastaajien määrälle oli muutama kymmenen vastaajaa, jotta otos olisi riittävän suuri kvantitatiiviselle tutkimukselle.

4.4 Tutkimusaineiston analysointi

Kyselyaineistoa analysoidaan tilastollisesti vastausten perusteella. Tässä tapauksessa on mahdollista siis saada tilastollista tietoa kyynistymisestä. Tutkimuksessa analysoin muun muassa syy-seurausuhteita. Onko virkaiällä merkitystä kyynisyyden muodostumisessa sekä sitä, mikä osa-alue työssä aiheuttaa kyynisyyttä?

Tässä tutkimuksessa yhdistän kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, jotta voin luokitella avoimiin kysymyksiin vastanneiden vastauksia analyysissä. Tutkimustuloksen kannalta koen sen tärkeäksi, jotta voin yleistää vastauksissa esiintyneitä havaintoja.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen aineistoa yleensä tarkastellaan kokonaisuutena ja sen pohjana käytetään haastattelua tai avoimia kysymyksiä sisältävää kyselylomaketta. Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. (Alasuutari 2015, 54–57.)

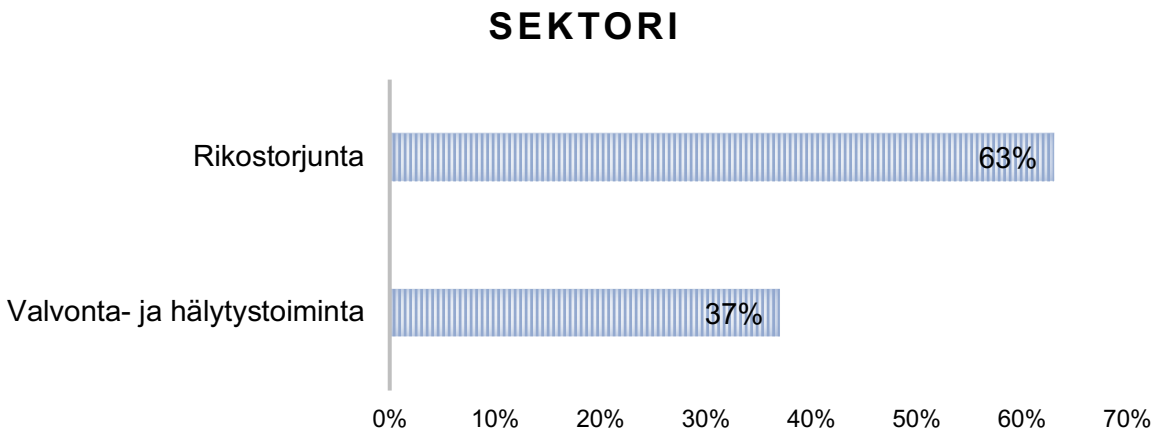
Tutkimuksesta syntynyttä aineistoa käsitellään opinnäytetutkimuksen ajan ja sitä säilytetään lukitussa tilassa. Aineistoa on säilytetty henkilökohtaisella tietokoneella suojakoodin takana ja aineisto hävitetään työn valmistumisen jälkeen.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Taustatiedot

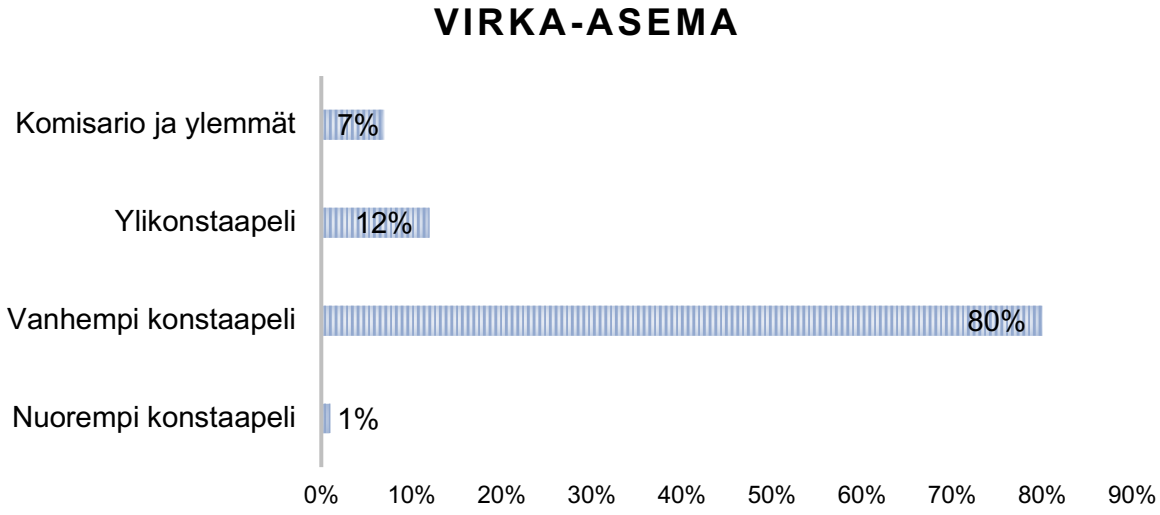
Tutkimustulokset sisältävät vastaajien kokemuksia kyynisyydestä ja ne jakaantuvat pääosin prosentuaalisesti. Tulosten esittelyyn on otettu avuksi myös kuvioita havainnollistamaan tuloksia sekä esitelty ja analysoitu avoimia vastauksia laadullisesti. Vastaajat jakautuvat valvonta- ja hälytystoimintasektorille sekä rikostorjuntasektorille.

Tutkimuskysely lähettiin noin 300 henkilölle Lapin poliisilaitoksen alueella. Tutkimuskyselyyn vastasi 69 henkilöä, eli näin ollen vastausprosentti oli noin 25. Tutkimukseen vastanneista 70 % oli miehiä ja 27 % naisia. Loput 3 % eivät halunneet kertoa sukupuoltaan. Suurin osa vastaajista oli vanhempia konstaapeleita, joita oli vastanneista 80 %. Noin 12 % vastaajista oli ylikonstaapeleita ja vain 7 % komisarioita ja sitä ylemmän tason virkamiehiä. Vain 1 % vastaajista oli nuorempia konstaapeleita.



Kuvio 1.

Kysely oli rajattu koskemaan valvonta- ja hälytyssektoria sekä rikostorjuntasektoria kokonaisuudessaan. 63 % vastaajista oli rikostorjuntasektorilta ja 37 % valvonta- ja hälytyssektorilta (Kuvio 1). Virka-iältään vastaajat olivat keskiarvoltaan olleet 7–12 vuotta virassa. Suurin osuus, eli 54 % vastanneista olivat olleet yli 12 vuotta virassa.

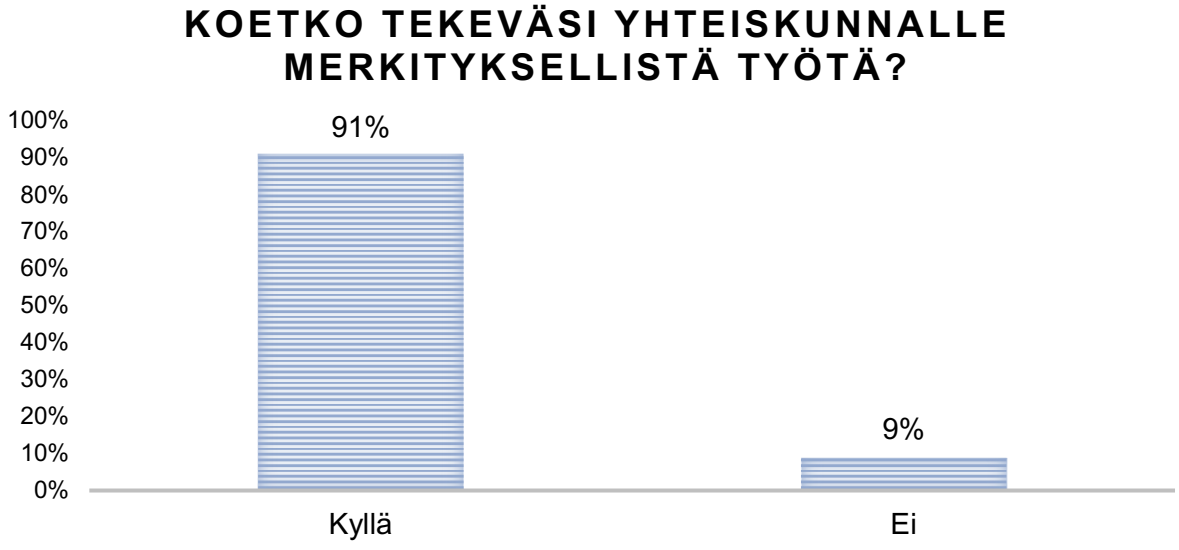


Kuvio 2.

Vastaajat olivat jakaantuneet nuoremmasta konstaapelista komisarioihin ja ylempiin virkamiehiin (kuvio 2). Nuorempi konstaapeli on poliisiopiskelija, joka on määräaikaisessa virassa poliisilaitoksella harjoittelun ajan. Vanhempi konstaapeli on jo valmistunut, virassa oleva poliisi. Ylikonstaapeli on esimiesasemassa oleva poliisi, joka voi toimia esimerkiksi ryhmänjohtajana. Komisarioilla ja sitä ylemmillä poliiseilla tarkoitetaan tutkinnan- ja sektorinjohtajia aina poliisipäällikköön asti.

5.2 Kokemukset työn merkityksellisyydestä

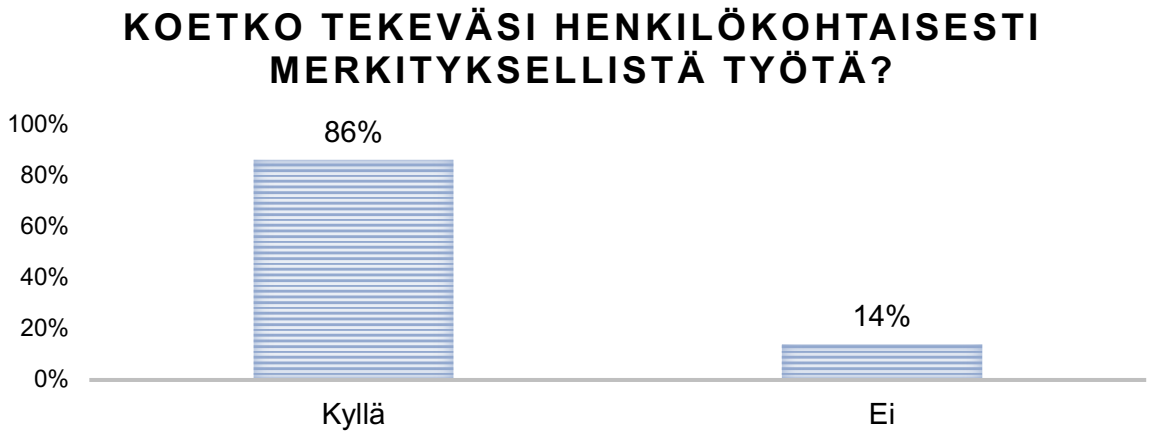
Vastaajista yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä koki tekevänsä 91 %, kun henkilökohtaisesti merkityksellistä työtä koki tekevänsä hieman vähemmän, noin 86 % vastaajista (kuviot 3 & 4).



Kuvio 3.

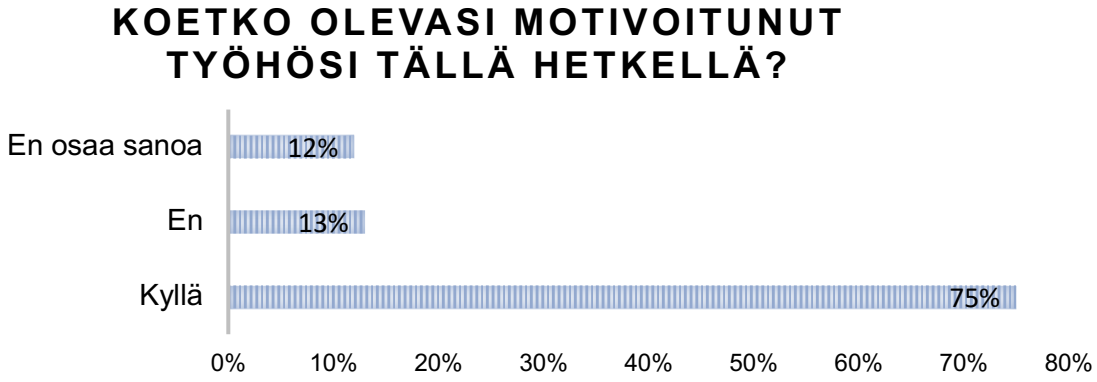
Komisario- ja ylemmän tason vastaajat kokivat kaikki tekevänsä niin yhteiskunnallisesti kuin henkilökohtaisestikin merkityksellistä työtä. Ainoastaan pieni osa, 11 % vanhemmista konstaapeleista ei kokenut tekevänsä yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Rikostorjuntasektorin vastaajista 91 % koki tekevänsä yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä ja 81 % henkilökohtaisesti merkityksellistä työtä, kun valvonta- ja hälytystoimintasektorilla jopa 96 % koki työnsä niin yhteiskunnallisesti kuin henkilökohtaisestikin merkittäväksi.

Alle 12 vuotta virassa olleet konstaapelit kokivat kaikki tekevänsä yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Alle seitsemän vuotta virassa olleet kokivat kaikki tekevänsä henkilökohtaisesti merkityksellistä työtä. 3–7 vuotta virassa olleet kokivat kaikki olevansa motivoituneita ja innostuneita työstään. Miehet kokivat tekevänsä niin yhteiskunnallisesti kuin henkilökohtaisestikin merkityksellistä työtä keskimääräisesti naisia enemmän. Miehet kokivat myös olevansa motivoituneempia kuin naiset.



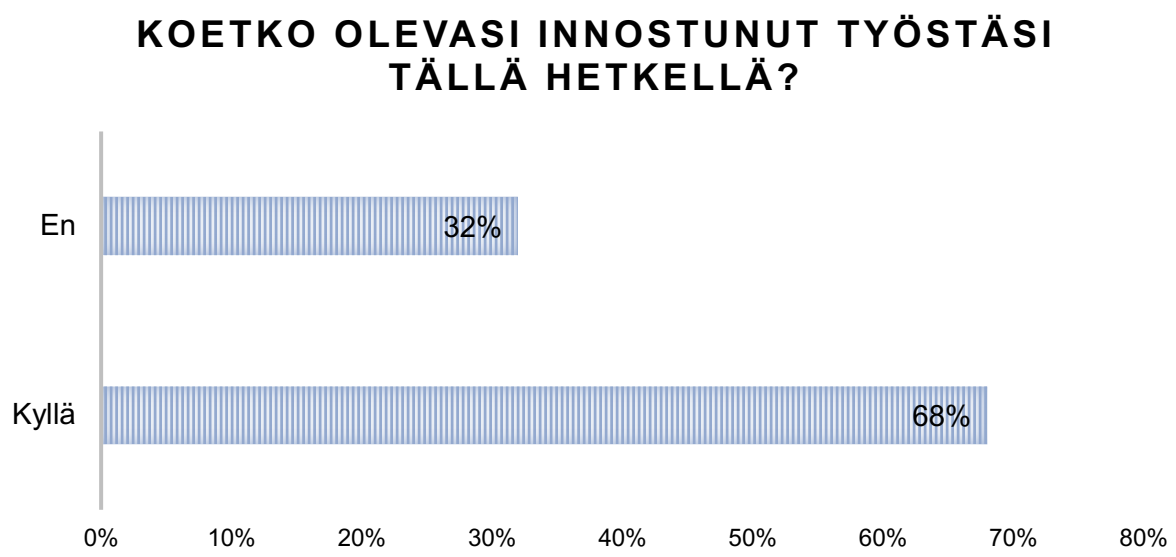
Kuvio 4.

Työhönsä motivoituneita oli vastaajista 75 % (kuvio 5). Innostus työtä kohtaan oli motivaatiota hieman alhaisempi, sillä 68 % vastaajista koki olevansa innostuneita työstään (kuvio 6). Nuoremmat konstaapelit ja komisariot olivat muita vastaajia hieman motivoituneempia työhönsä, nuoremmista konstaapeleista 100 % ja komisarioista ja ylemmistä 80 %. Näin oli myös innostuksen kohdalla.



Kuvio 5.

Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla työskentelevistä 84 % koki olevansa motivoitunut, kun taas rikostorjuntasektorilla prosenttimäärä oli hieman pienempi – 70 %. Niin ikään myös innostus näkyi valvonta- ja hälytystoimintasektorilla, sillä jopa 76 % vastaajista kokivat olevansa innostuneita työstään, kun rikostorjuntasektorilla innostuneita oli puolestaan 62 %.



Kuvio 6.

Työyhteisön merkitys omaan työmotivaatioon oli merkittävä. Vastaajista 97 % oli sitä mieltä, että työyhteisöllä on vaikutusta omaan työmotivaatioon. 80 % komisarioista ja ylemmistä kokivat työyhteisön merkitykselliseksi, eli näin ollen sen merkitys oli heille hieman alhaisempi kuin muille vastaajille. Kaikki alle seitsemän vuotta virassaan olleet kokivat, että työyhteisöllä on merkitystä omaan työmotivaatioon. Vähiten työyhteisöllä oli merkitystä 7–12 vuotta virassa olleille henkilöille. Työyhteisön merkityksellä omaan motivaatioon ei juurikaan ollut vaikutusta sukupuolella. Miltei kaikki olivat myös huomanneet kyynistymistä kollegassaan – ainoastaan 3 % vastaajista kertoi, ettei ollut huomannut lainkaan kyynistymistä kollegassaan.

5.3 Mitä kyynisyys tarkoittaa?

Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien ajatuksia kyynisyydestä käsitteenä. Vaihtoehdot olivat valikoituneet kirjallisuustutkimuksen perusteella, mutta vastaajilla oli mahdollisuus myös vastata omin sanoin. Monivalintakysymyksissä oli myös mahdollista valita useampi vaihtoehto. (Kuvio 7.) Vastaajat valitsivat yhteensä 329 vaihtoehtoa, eli keskimäärin yksi vastaaja valitsi 4,7 vaihtoehtoa. Kyselyssä oli mahdollista vastata myös avoimeen kysymykseen lomakkeen lopussa: ”Minkälainen on kyyninen poliisi?” ja ”Miksi poliisi kyynistyy?”. Vastauksia kenttään tuli yhteensä 56, jolloin vastausprosentti avoimeen kysymykseen oli poikkeuksellisen suuri, jopa 81 %. Tässä luvussa pyrin analysoimaan myös avointen vastausten sisältöä ja luokittelemaan vastauksia.

Kuvio 7.

Kyynisyyden katsottiin käsittävän epäuskoa ihmisiä tai asioita kohtaan. Useimpien vastaajien mielestä kyynisyys oli myös skeptisyyttä ja välinpitämätöntä asennetta. Vastaajista 51 % oli sitä mieltä, että kyynisyys on tyytymättömyyttä. Ivallisuus ja pilkallisuus olivat pienemmässä roolissa. Pääosin kyynisyys katsottiin negatiivisena asiana, mutta eräs vastaajista oli kuvannut kyynisyyttä myös fiksuutena.

Kyynisyyden määritelmä katsottiin hyvin samanlaiseksi rikostorjuntasektorilla ja valvonta- ja hälytystoimintasektorilla. Sukupuolella ei ollut juurikaan merkitystä kyynisyyden määritelmässä, joskin naisista 53 % katsoivat kyynisyyden käsittävän myös pilkallista asennetta, kun miehistä sen katsoi olevan sitä vain 29 %.

Kyynisyydellä oli pääosin negatiivinen leima, sillä avointen kysymysten vastauksissa toistuivat huono asenne työtä kohtaan. 20 vastaajaa kuvasi kyynisyyttä asenteena, jolloin asioilla ei ole merkitystä, sillä ”mikään ei kuitenkaan muutu”. Kyynisyys koettiin turhautumisena tekemäänsä työtä kohtaan. Kyynisyyttä kuvattiin muun muassa seuraavilla tavoilla:

”Sellainen, joka ei usko ihmisen haluun parantaa tapojaan, katkaista rikoskierrettä ja saada asioita elämässään kuntoon. Ei ole motivoitunut työhönsä enää ja tekee työnsä vasemmalla kädellä, "hällä-väliä" asenteella – –.”

”Kyllä virkaiän karttuessa huomaa sen, että asioihin ei pysty vaikuttamaan ja maailmaa pelastamaan – –.”

”Kyyninen poliisi on ainakin turhautunut ja turhautuu monista eri syistä kuten turhasta työstä – –.”

” – –Kyyninen ei myöskään jaksa nähdä vaivaa tehdä voitavaansa, koska "ei sillä kuitenkaan ole mitään väliä".

Vastaajista 18 kuvasi kyynisyyttä piittaamattomana ja välinpitämättömänä asenteena erityisesti asiakkaita kohtaan. Kyyninen poliisi kuvailtiin ennakkoluuloisena ja kyynisyys kyseenalaistavana asenteena – poliisina, jolla on olemassa tietty käsitys, mitä tilanteessa tulee tapahtumaan:

”Jatkuva asiakkaiden epärehellisyys ja valehtelu voivat saada aikaan sen, että aidosti rehellisen ihmisen tarinaa voi olla joskus vaikeampi uskoa. – – ”

” – –Monet asiakkaat vakuuttavat, etteivät enää ikinä tekisi mitään sellaista mitä ovat tehneet ja kuitenkin vain muutaman viikon päästä ollaan samassa tilanteessa. – –”

”Kyyninen poliisi ei ota enää tosissaan tuttujen asiakkaiden kuulusteluja, kertomuksia tai ilmoituksia.”

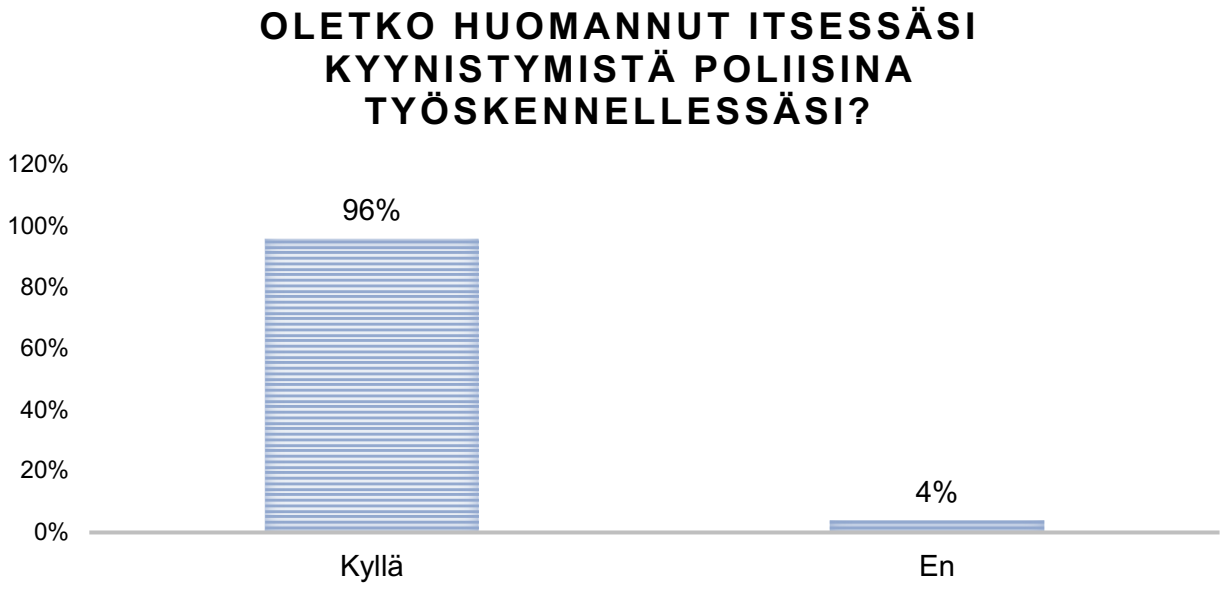
Kuusi vastaajaa kuvaili kyynisyyttä harkitsevana asenteena. Kyynisyyden katsottiin olevan asioiden analysointia ja tervettä epäilyä. Avaan kyynisyyttä hyvänä ominaisuutena kokeneiden vastauksia tutkimustuloksissa tuonnempana luvussa 5.4.2.

5.4 Kyynisyyden yleisyys poliisin työssä

Vastaajista jopa 70 % kertoi asenteensa työtä kohtaan muuttuneen negatiivisemmaksi virkauran aikana (kuvio 8). Miehiä yleisemmin naiset kokivat asenteensa muuttuneen negatiivisemmaksi. 100 % nuoremmista konstaapeleista koki asenteensa muuttuneen negatiivisemmaksi, kun taas komisariotasolla ja ylempänä negatiiviseksi asenteen muuttuneen koki vain 40 %.

Kuvio 8.

Vastaajista 96 % kertoi huomanneensa itsessään kyynistymistä virkauran aikana (kuvio 9). Vähiten kyynistymistä kertoi huomanneensa komisariotason poliisit ja ylemmät – joskin kuitenkin 80 % vastaajista. Keskimäärin vastaajista 59 % kertoi kyynisyyden olevan tilapäistä, mutta pitkäaikaiseksi sen katsoi jopa 35 %. Suurin osa – jopa 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että kyynisyys on tarttuvaa. Vähiten tarttuvaa se oli komisarioille ja ylemmille, joista 20 % oli sitä mieltä, että kyynisyys ei tartu.



Kuvio 9.

Miltei kaikki olivat myös huomanneet kyynistymistä kollegassaan. Ainoastaan 3 % vastaajista kertoi, ettei ollut lainkaan huomannut kyynistymistä kollegassaan. Kaikki alle 12 vuotta virassa olleet kertoivat huomanneensa myös kollegassaan kyynistymistä.

5.4.1 Kyynisyys negatiivisena asiana

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kyynisyys on huono asia. Kysymyksessä oli mahdollisuus vastata kyynisyyden olevan joko hyvä tai huono asia ja kertoa avoimessa kentässä miksi niin ajattelee. 81 % kertoi sen olevan huono asia muun muassa siksi, että se vaikuttaa kaikkeen ympärillä olevaan, kuten omaan asenteeseen ja työn laatuun ja sen vaikutukset ovat pääosin negatiivisia. Useat vastaajat kertoivat, että kyyninen työkaveri heikentää myös omaa työmotivaatiota. Vastaajat kertoivat kyynisen asenteen myös vaikuttavan omaan henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen negatiivisesti. Vastaajat kertoivat työssä kyynistymisen heijastavan myös siviilielämään. Useat vastaajista mainitsivat myös kyynisyyden vaikuttavan asiakkaiden kohteluun. Kyyninen ei välttämättä kohtele asiakasta yhtä neutraalisti ja on välinpitämätön. Kaiken kaikkiaan kyynisyys koettiin pääsääntöisesti huonona asiana, sillä se kuormitti omaa ja muiden jaksamista ja välittyi negatiivisena ilmapiirinä muille.

Vastaajista kymmenen kertoi kyynisyyden vaikuttavan työn laatuun heikentävästi. Viisi vastaajaa kertoi kyynisyyden vaikuttavan myös omaan siviilielämään ja jopa 17 vastaajaa kertoi kyynisyyden vaikuttavan henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kuusi vastaajaa kertoi kyynisyyden vaikuttavan negatiivisesti asiakaskohtaamisiin ja seitsemän kertoi sen luovan huonoa ilmapiiriä töissä:

”Kyynistymisestä ei seuraa mitään hyvää itselle tai työyhteisölle. Kyyninen työntekijä on raskas työkaveri, joka voi syödä pelkästään olemassaolollaan toistenkin työmotivaatiota. – – Kyynisyys lamauttaa.”

”Sillä on laaja vaikutus koko hyvinvointiin, niin henkilökohtaiseen kuin työyhteisönkin.”

5.4.2 Kyynisyys positiivisena asiana

Lähes 20 % vastaajista piti kyynisyyttä hyvänä asiana, sillä kyynisyyden katsottiin suojaavan henkilöä sekä se auttoi varautumaan muun muassa asiakkaiden puheisiin ja tekemisiin. Vastaajista yhdeksän koki kyynisyyden realismina ja skeptisyytenä ja koki sen olevan asioiden tervettä kyseenalaistamista:

”Virkamies osaa olla varuillaan, koska ei suhtaudu liian sinisilmäisesti asiakkaiden puheisiin ja tekoihin. Ilman sopivasuhtaista kyynisyyttä ei välttämättä saa työpaikan ongelmia kehitettyä.”

”Jos kyynisyys on tilapäistä tai satunnaista, se on merkki kriittisyydestä; "ei purematta niellä kaikkea".

”Poliisi ei voi olla yhtä naiivi kuin tavallinen kansalainen ja saattaapa pieni parkkiintuminen toimia paitsi suojana rankemmissa keisseissä, myös yhteisöä lujittavana osana ammatti-identiteettiä.”

Kyynisyyden mainittiin olevan myös hyvä mittari välinpitämättömyyden kokemukselle. Kyyninen asenne tilapäisenä oli vastaajien mielestä kriittistä ajattelua. Toisaalta kyynisyys koettiin hyvänä myös sen takia, että se auttaa itsetutkiskelussa ja näin ollen johtaa omien ajatusmallien muuttamiseen parempaan suuntaan. Vastaajista kaksi oli sitä mieltä, että kyynisyys on keino suojautua ikäviltä asioilta.

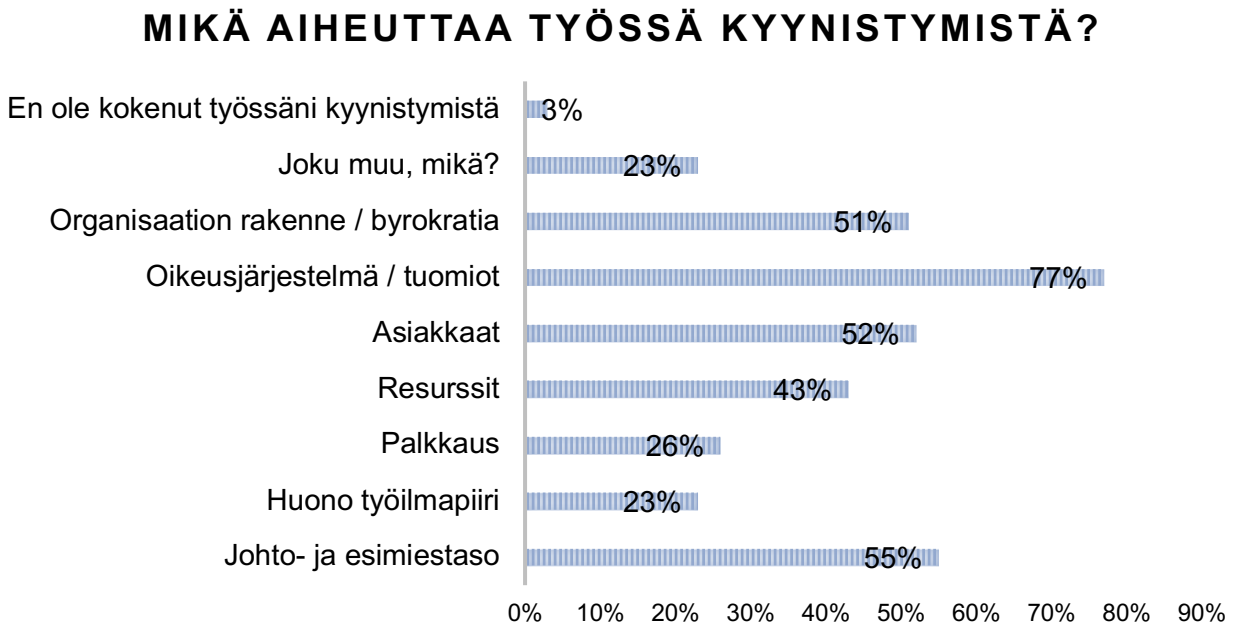
”Kyynistyminen voi olla osittain suojautumiskeino, "olen nähnyt niin paljon pahaa, mikään ei liikuta minua".

”Osittain hyvä, koska se helpottaa arjen sujumista ilman ajatuksia töistä.”

5.5 Mikä kyynisyyttä aiheuttaa?

Kyynisyyden aiheuttajiksi oli annettu valmiita vastausvaihtoehtoja sekä mahdollisuus kertoa omin sanoin kyynisyyttä aiheuttavia tekijöitä. Kyselyyn vastanneet 69 henkilöä valitsivat kyynisyyden aiheuttajaksi yhteensä 244 vastausta. (Kuvio 10.) Keskimäärin yksi vastaaja siis valitsi 3,5 vaihtoehtoa.

Vain 3 % vastaajista koki, ettei ole huomannut työssään kyynistymistä. Useimpia kyynistymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat oikeusjärjestelmä ja tuomiot, organisaation rakenne ja byrokratia, asiakkaat sekä johto- ja esimiestaso.



Kuvio 10.

Nuoremman konstaapelin kyynisyyden aiheuttajia olivat huono työilmapiiri, resurssit, oikeusjärjestelmä ja tuomiot sekä organisaation rakenne ja byrokratia. Vanhempaa konstaapelia kyynistytti eniten johto- ja esimiestaso, asiakkaat, oikeusjärjestelmä ja tuomiot sekä organisaation rakenne. Ylikonstaapeleilla yleisin aiheuttaja oli oikeusjärjestelmä ja tuomiot tai jokin muu. Komisarioille ja ylemmän tason poliiseille yleisimmät kyynisyyden aiheuttajat olivat organisaation rakenne ja byrokratia sekä resurssit tai jokin muu vaihtoehto.

Yhteensä 23 % vastaajista kertoi jonkin muun syyn kyynisyyden aiheuttajaksi. Vastaajien mielestä muun muassa arvostuksen puute niin kansalaisilta kuin johdolta oli syynä kyynistymiselle. Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei ylemmällä taholla, kuten ministeriössä ymmärretä poliisin työn realiteetteja. Vastauksissa esiintyi myös huonot etenemismahdollisuudet sekä työmäärä suhteessa odotettavaan lopputulokseen. Organisaation rakenteen ongelmaksi katsottiin muun muassa muutosten hitaus. Esiin nousi myös kokemus siitä, ettei henkilön asemaa yhteiskunnassa pysty muuttamaan eikä omalla tekemisellään voi auttaa.

Avoimiin kenttiin vastanneista 17 kertoi kyynisyyden aiheuttajaksi oikeusjärjestelmän ja rikosten tekijöiden saamat tuomiot. Vastaajien mielestä yhteiskunnan rakenne aiheutti kyynistymistä. Vastaajien keskuudessa ilmeni toistuvasti käsitys siitä, etteivät rikoksen tekijät joudu vastuuseen teoistaan eivätkä asianomistajat saa tarpeeksi oikeutta:

”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen, ja nähdään ettei vähäiset tuomiot vaikuta mihinkään. – – ”

”Poliisi kyynistyy Suomen oikeusjärjestelmään. On turhauttavaa nähdä, kuinka turhaa oma työnjälki on. Sitä tekee mielestään tarkkaa työtä ja käyttää työaikaa, joskus vapaa-aikaakin, johonkin työhön liittyvään ja seurauksena on se, ettei asiakkaat saa edes kunnon tuomioita tai seuraamuksia. – –”

”Tuomiot ovat lieviä ja yhä harvemmin asianomistajat saavat mitään menetetyistä asioistaan takaisin. Suurin osa epäillyistä ovat maksukyvyttömiä, eivätkä tuomiosta tai korvauksien määräämisestä huolimatta maksa korvauksia. Asianomistajat eivät saa vaatimaansa takaisin ja tuomioina on monesti pelkkiä sakkoja, joita vastaajat eivät kykene maksamaan.”

” – – Yhteiskuntajärjestelmä toimii tavallisen ihmisen näkökulmasta, mutta poliisin ei.”

Viisi vastaajaa koki kyynisyyden aiheuttajaksi arvostuksen puutteen niin kansalaisilta kuin esimiehiltäkin. Vastaajat kokivat, etteivät he saa tarpeeksi kiitosta tekemästään työstä. Kyynisyys kohdistuu myös organisaation rakennetta ja byrokraattisuutta kohtaan. Vastaajat toivoivat enemmän tukea ja mahdollisuuksia kehittymiseen ja kouluttautumiseen. Resurssien puute ja tuloksellisuus kyynistytti poliisia, eikä hän kokenut olevansa arvostettu johdon silmissä:

”Poliisiorganisaation keskittyminen on vienyt päätöksentekoa ja johtamista yhä kauemmas työntekijästä. Heikentää yksittäisen tekijän vaikutusmahdollisuuksia, vie tietyllä tavalla lähijohtamisen pois ja samalla myös ylemmän johdon todellista tilannekuvaa. Kaikkea ei voi lukea raportista tai excelistä - Samalla ja samasta syytä byrokratia organisaation sisällä kasvaa koko ajan aiheuttaen muun kuin varsinaisen poliisityön työmäärän kasvamista - lähes kaikilta osin kokonaistyömäärä on kasvanut sellaiseksi, että missään/kellään operatiivisella tasolla ei ole enää aikaa kunnolla oikeasti kehittää työtä/toimintaa.”

” – – Vaikka tekisit kuin hyvää työtä se ei näy palkassa (riittävästi) eikä juurikaan esimiesten arvostuksena.”

Seitsemän vastaajaa kertoi, että kyynisyyttä aiheuttaa tunne siitä, ettei omalla työllään pysty auttamaan kansalaista – niin rikoksen uhria kuin tekijääkään. Vastaajat kokivat, ettei muun muassa rikoksen tekijöiden asennetta yhteiskuntaan pysty muuttamaan:

”Minulla on tullut olo, että työssämme sammutamme tulipaloja, mutta emme pysty pureutumaan itse ongelmaan.”

Vastaajista yhdeksän oli sitä mieltä, että he näkevät poliisin työssä paljon negatiivisia asioita ja se aiheuttaa kyynistymistä. Jatkuva negatiivisten asioiden parissa työskentely horjuttaa myös konstaapelin

uskoa yhteiskuntaan. Yhteiskunta näyttäytyy poliisille karuna, ja poliisit näkevät enemmän vääryyttä kuin tavallinen kansalainen:

” – – Poliisin työn kautta on nähnyt ja kokenut paljon sellaista mitä moni muussa ammatissa työskentelevä ei ole nähnyt ja on autuaan tietämätön näistä epäkohdista maailmassa.”

” – –Näemme työssämme niin paljon pahoja asioita, joten osittain myös pahuuden aiheuttama suru saa meidät kyynistymään. – –”

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskenteleviä kyynisyyttä aiheutti huomattavasti paljon enemmän asiakkaat, sillä 80 % vastasi sen kyynistymisen syyksi. Rikostorjuntasektorilla 37 % oli sitä mieltä, että kyynistymisen syynä ovat asiakkaat. Avoimiin kenttiin vastanneista 12 kertoi asiakkaiden kyynistyttävän, sillä konstaapelit kokivat työskentelevänsä jatkuvasti samojen asiakkaiden kanssa:

” – –Ne on aina ne samat rosvot ja kissa-hiiri -leikki pyörii. – –”

”Jos viikosta ja vuodesta toiseen samanlaisia juttuja tulee eteen samojen ihmisten tekeminä, niin kyllä siinä väkisinkin kyynistyy. Eikö nuo asiakkaat muutu? – –.”

Rikostorjuntasektorilla taas huomattiin resurssien puute, sillä 56 % vastaajista ajattelivat sen kyynistyttävän, kun taas valvonta- ja hälytystoimintasektorilla 24 % ajatteli resurssien kyynistyttävän. Avoimiin kenttiin vastanneista seitsemän oli sitä mieltä, että poliisilla on enemmän töitä kuin aikaa niiden tekemiseen. Vastaajien mielestä työn laatu kärsi, jos töitä oli liikaa suoritettavaksi. Vastaajat kokivat, että resurssit ovat aivan liian alhaiset varsinkin rikostorjuntasektorilla:

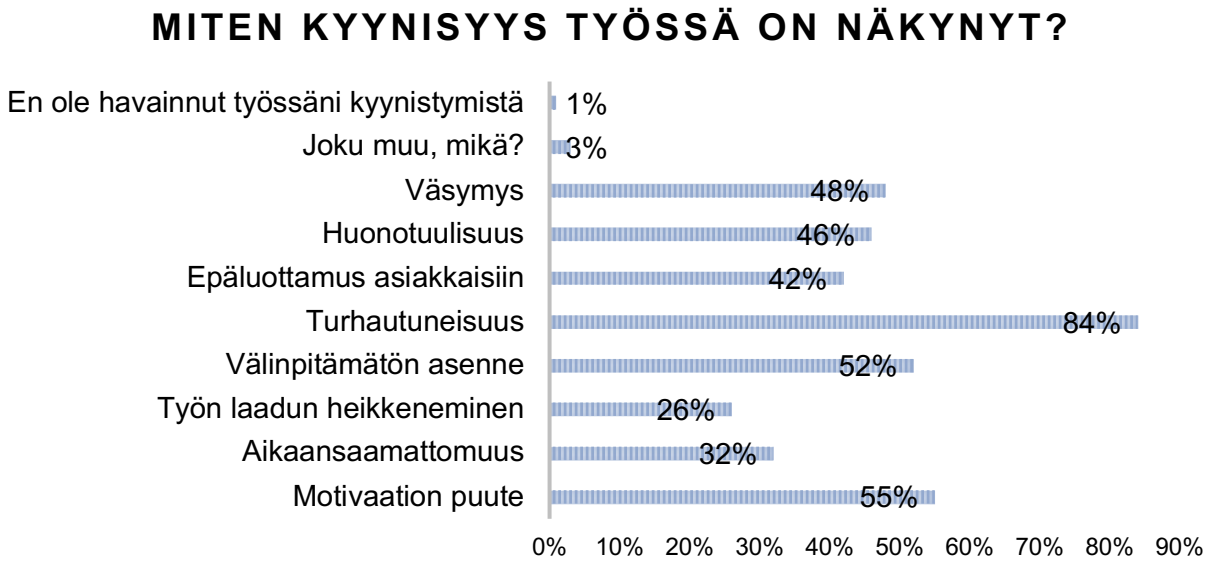
” – – Ehkä se on se massa ja kuorma, mitä tulee, että aika kyynistyttää innokkaimmatkin tekijät. – –”

” – – Töitä on enemmän kuin kukaan ehtii ikinä tekemään – –.”

5.6 Miten poliisin kyynisyys näkyy?

Kyynisyys työssä näkyi yleisimmin vastaajien mielestä turhautuneisuutena. Myös motivaation puute katsottiin yhdeksi kyynisyyden mittariksi. (Kuvio 11.) Vanhempien konstaapeleiden yleisimpiä kyynisyyden ilmenemismuotoja olivat turhautuneisuus ja välinpitämätön asenne. Ylikonstaapeleilla se näkyi useimmiten edellisten lisäksi myös motivaation puutteena. Komisariotasolla ja sitä ylempänä kyynisyys näkyi eniten turhautuneisuutena, huonotuulisuutena sekä motivaation puutteena.

Kaikkien virka-asemien edustajat katsoivat väsymyksen yhdeksi kyynisyyden ilmenemismuodoksi. Kaikista vähiten kyynisyys näkyi vastaajien mielestä työn laadun heikkenemisenä, joskin monet vastaajista kertoivat sen avoimessa vastauksessaan yhtenä kyynisyyden haittavaikutuksena. Myös oma henkinen huonovointisuus koettiin yhdeksi kyynisyyden ilmenemismuodoksi.



Kuvio 11.

Rikostorjuntasektorilla kyynisyys näkyi 88 % vastaajista turhautuneisuutena, kun valvonta- ja hälytyssektorilla turhautuneisuuden kyynisyyden ilmenemismuodoksi vastasi 76 %. Epäluottamus asiakkaisiin ilmeni erityisesti valvonta- ja hälytyssektorilla, sillä jopa 60 % kertoi sen näkyvän kyynisyytenä töissä. Rikostorjuntasektorilla epäluottamus asiakkaisiin näkyi 33 % mielestä.

Kyynisyys näkyy työssä turhautumisena ja sitä pidetään pääosin negatiivisena asiana. Kyyniset ihmiset luovat ympärilleen huonoa ilmapiiriä ja ovat välinpitämättömiä työtä sekä asiakkaita kohtaan. Kyynisyys näkyy työmotivaation puutteena ja epäuskona asiakkaita kohtaan. Kyynisyys työssä vaikuttaa myös omaan siviilielämään. Poliisi näkee yhteiskunnan negatiiviset puolet, ja näin ollen oma usko yhteiskuntaan heikentyy ja se heijastuu asenteena niin työssä kuin kotona. Kyyninen poliisi vaikuttaa myös työyhteisöönsä merkittävän paljon, sillä lähes kaikki avoimiin kenttiin vastanneet kokivat työyhteisöllä olevan merkitystä omaan työmotivaatioon:

”Kyynistynyt poliisi ei usko positiiviseen kehitykseen lajitoverissaan. Usko siihen, että ihmisen sisältä voi löytyä siemeniä parempaan tulevaisuuteen tai ylipäätään lähtöjä hyviin asioihin, on romahtanut. Usein kyynisyys myös altistaa katselemaan asiakkaita tai kokemattomampia kollegoita hiukan yläviistosta "kyllä minä nämä hommat tiedän" – –.

”Lähiesimiehet eli työnjohtajat ovat isossa ja merkittävässä roolissa siinä, minkälainen ryhmädynamiikka työyhteisössä on. – –”

”Erittäin haitallista on se, jos kyynisiä ihmisiä on esimerkiksi ryhmänjohtajatasolla. Se saattaa altistaa koko ryhmää haitallisella tavalla.”

Vastaajista 42 % kertoi kyynisyyden näkyvän myös epäluottamuksena asiakkaita kohtaan. Vastaajat kokivat, ettei kyyninen poliisi kykene kohtaamaan tilanteita ja ihmisiä yksilöinä, vaan on muodostanut ennakkokäsityksiä. Vastaajat kokivat turhauttavana kohtaamiset samojen asiakkaiden kanssa, sillä ne aiheuttavat kokemusta siitä, että omalla työllä ei ole merkitystä eivätkä asiat muutu, vaikka työn tekisi hyvin:

” – – Samoja juoppoja kannetaan putkaan illasta toiseen ja samoja perheväkivaltajuttuja tutkitaan vuodesta toiseen – –.”

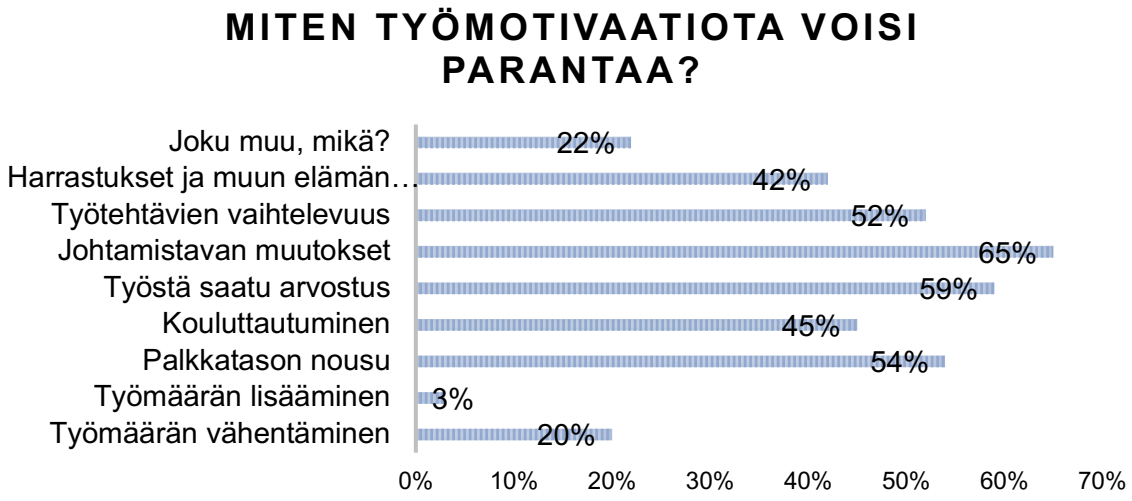
5.7 Keinot kyynisyyden ennaltaehkäisyyn

Tutkimuskyselyssä selvitettiin muun muassa keinoja parantaa työmotivaatiota (kuvio 12). Alle 7 vuotta virassa olleille tärkeintä työmotivaation nostamisen kannalta oli kouluttautuminen. Yli 12 vuotta virassa olleille työmotivaatiota pystyi parantamaan muuttamalla johtamistapoja. Suuri osa vastaajista koki palkkatason nousun keinona työmotivaation parantamiseksi.

Naisilla tärkein motivaatiota nostava tekijä oli työstä saatu arvostus, kun miehillä ne puolestaan olivat johtamistavan muutokset. Valvonta- ja hälytyssektorilla 72 % toivoi johtamistavan muutoksia ja 68 % palkkatason nousua. Rikostorjuntasektorilla taas 60 % toivoi johtamistavan muutoksia, mutta palkkatason nousun motivaatiota nostavaksi tekijäksi katsoi vain 47 % vastaajista. Rikostorjunnassa harrastuksien ja muun elämän merkityksellisyyttä pidettiin tärkeämpänä kuin valvonta- ja hälytyssektorilla. Työmäärän lisäystä toivoi ainoastaan 8 % valvonta- ja hälytyssektorin puolelta ja sen vähentämistä 4 %. Rikostorjuntasektorilla työmäärän vähentämistä toivoi jopa 30 % ja sen lisäämistä ei toivonut kukaan.

Johtamistavan muutokset ovat merkittävä keino parantaa työmotivaatiota, sillä 65 % vastaajista vastasi sen olevan työkalu motivaation parantamiseen. Vastaajista kymmenen otti avoimissa kentissä esille esimiestyön merkityksen ja sen vaikutukset kyynistymiseen. Esimiehiltä toivottiin luottamusta alaisiaan kohtaan. Myös kuulluksi tuleminen ja vaikuttamismahdollisuudet organisaatiotasolla katsottiin tärkeiksi.

” – – Hyvällä johtamisella saadaan oikea ihminen oikealle paikalle ja henkilön taidot parhaimpaan mahdolliseen käyttöön. – –”



Kuvio 12.

Vastaajista 22 % kertoi työmotivaatiota nostaviksi tekijöiksi jonkun muun syyn. Kyselylomakkeen avoimissa kentissä yhdeksän kertoi muun muassa tärkeäksi tekijäksi työkavereiden tuen ja kannustuksen sekä positiivisemman suhtautumisen työntekoon.

” – – Onneksi työyhteisö on pääsääntöisesti mukava ja tiivis niin huomaa, ettei kaikkia ihmisiä tarvitse vihata vaan joitain voi vihata vähemmänkin.”

”Hyvä poliisi pitää pilkkeen silmäkulmassa ja jaksaa oman tekemisensä ohella tsempata myös työkavereita. – –”

Myös virkamiesten etujen parantaminen ja työvuorosuunnittelun parantaminen katsottiin motivaatiota nostaviksi tekijöiksi. Myös kehittämistyöhön toivottiin vahvaa osallistamista. Jopa 42 % vastasi, että harrastuksilla ja muun elämän merkityksellisyydellä on työmotivaatiota nostava vaikutus. Avointen kysymysten vastauksissa nousi esiin muun muassa vapaa-ajan merkitys ja työyhteisön tuki:

”Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Itse arvostan myös vapaa-aikaani todella paljon ja ainakin omalla kohdalla kun siviilielämän asiat ovat kunnossa, niin myös työ tuntuu motivoivammalta ja mieluisemmalta.”

”Työ ei siis saa olla lähtökohtaisesti liian helppoa eikä liian vaikeaa, liian helpon pystyy kuka tahansa tekemään ja liian vaikeaa ei pysty tekemään kukaan. Työssä jaksamista ja henkistä hyvinvointia on seurattava, näihin on puututtava hyvissä ajoin ennakoivasti. Työpaikan positiivinen, kannustava, innostava sekä palkitseva ilmapiiri vähentää kyynistymistä henkilötasolla.”

” – – Vastalääke kyynisyydelle löytyy huumorin kautta.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Poliisin työ on aiheuttanut kyynisyyttä poikkeuksellisen monissa. Jopa yksi kolmasosaa poliiseista on kokenut työssään pitkäaikaista kyynistymistä. Seitsemän kymmenestä vastaajasta on huomannut asenteensa muuttuneen virkauran aikana negatiivisemmaksi. Työn merkityksellisyydellä ei juurikaan ole yhteyttä kyynisyyden muodostumiseen, sillä suurin osa vastaajista kokee tekevänsä niin yhteiskunnallisesti kuin henkilökohtaisestikin merkityksellistä työtä. Kaikista motivoituneimpia poliisin työhön ovat nuoremmat konstaapelit sekä komisariot ja ylemmän tason virkamiehet. Tämä vahvistaa Niederhofferin teoriaa siitä, että virkauralla on vaikutusta kyynisyyden muodostumiseen ja että kyynisyys vähenee lopulta virkauran pidentyessä. (Mokotedi 2010, 13.)

Valvonta- ja hälytyssektorilla työ koetaan hieman merkityksellisemmäksi kuin rikostorjuntasektorilla. Mielenkiintoista on, että asiakkaat kyynistyttävät huomattavasti enemmän valvonta- ja hälytyssektorilla kuin rikostorjuntasektorilla työskenteleviä. Resurssit ja niiden puute ovat puolestaan suurempi kyynisyyden aiheuttaja rikostorjuntasektorilla, eikä resurssien puute välttämättä näy samalla tavalla valvonta- ja hälytyssektorin toiminnassa. Konstaapeli kokee, että työtä on enemmän kuin sitä ehtii tehdä ja se turhauttaa ja kyynistyttää. Poliisin kyynisyys on uupumusta ja väsymystä työhön sekä epäuskoa yhteiskuntaa ja sen toimivuutta kohtaan.

Kyynisyyttä pidetään pääosin negatiivisena asiana ja se heikentää työn laatua ja motivaatiota. Kyynisellä poliisilla on ennakkokäsitykset tilanteista ja se heijastuu negatiivisena asenteena tilanteita ja asiakkaita kohtaan. Kyynisyys syö paljon myös yksilön hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä vaikuttaa siviilielämään. Esimiehillä ja johdolla – oikeastaan koko työyhteisöllä on vaikutusta kyynisyyteen. Kyyninen työntekijä myrkyttää myös ympäristöään ja heikentää työssä viihtymistä.

Konstaapelit kokevat eniten kyynisyyttä oikeusjärjestelmää ja tuomioita kohtaan. Poliisien mielestä tuomiot ovat liian alhaisia ja rangaistusasteikkoa sovelletaan vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti asteikon alapäästä. Vastaajien mielestä tuomiot eivät vastaa rikoksen laatua, eivätkä asianomistajien oikeudet toteudu riittävästi. Poliisi kokee myös voimattomuutta ja kyynisyyttä työskennellessään jatkuvasti samojen asiakkaiden kanssa. On selvää, että jatkuvasti samat asiakkaat ja toistuvat rikokset turhauttavat poliisia, sillä se luo kokemusta siitä, ettei omalla työllä ole vaikutusta. Toisaalta poliisin tulisi muistaa oma roolinsa rikosprosessissa, sillä poliisin tehtävänä on selvittää ja ennalta estää rikoksia, ei syyttää eikä tuomita.

Organisaation rakenne ja byrokraattisuus luovat kyynistymistä, sillä muutosten hitaus ja yksilön vaikuttavuus työpaikalla katsotaan vähäiseksi. Poliisiorganisaatio on hyvin hierarkkinen, ja yksittäinen poliisi kokee, ettei ylemmällä tasolla riittävästi ymmärretä resurssien puutteen vaikutusta yksilön työtehtäviin ja työssä jaksamiseen.

Kyynisyyttä ei voida kuitenkaan lokeroida ainoastaan negatiiviseksi asiaksi poliisissa, sillä sitä pidetään myös eräänlaisena suojautumiskeinona sekä terveen kriittisyyden indikaattorina, joka auttaa poliisia säilyttämään tietyn varauksellisuuden asioihin. Tietyissä määrin kyynisyyttä voi pitää hyvänä asiana, kun sitä on sopivissa määrin ja se on tilapäistä. Ensisijaisen tärkeää on kuitenkin tunnistaa kyynisyys, jotta omia ajatusmallejaan voi tarkastella kriittisesti.

Kyynisyyden ennaltaehkäisyssä on tärkeää tunnistaa kyynistymistä aiheuttavat tekijät. Suurin osa vastaajista kertoo kyynisyyden olevan tarttuvaa ja kyynisen kollegan luovan negatiivista ilmapiiriä koko työyhteisöön. Yksilöllä onkin siis suuri vastuu siitä, miten itse käyttäytyy työyhteisössä. Kyynisyyden ehkäisyä ei voi jättää ainoastaan johtajien varaan. Täytyy osata löytää ne keinot, joilla omaa osaamistaan voisi kehittää, tai vastaavasti keventää liian suureksi käynyttä työtaakkaa.

Kyynistymisen ennaltaehkäisyyn on yhtä monta tapaa kuin sen syntymiseenkin. Organisaatiotasolla täytyisi huomioida resurssit. Työtaakka ei saa olla yksilöllä liian suuri, sillä jatkuva paine aiheuttaa turhautumista ja työn laadun heikkenemistä. Esimiehen tehtävänä on kuunnella alaistaan ja auttaa löytämään oikeat ratkaisut tilanteeseen. Kouluttautumisella ja jatkuvalla itsensä kehittämisellä voi ennaltaehkäistä kyynistymistä. Tarpeeksi haastavat ja mielenkiintoiset työtehtävät pitävät mielenkiinnon työtä kohtaan yllä.

Vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä on ensisijaisen tärkeää. Kannustus ja hyvä ilmapiiri vähentävät kyynistymistä, joten on tärkeää, että myös hyvästä työstä annetaan palautetta. Esimiesten ja johdon tulisikin arkisesti huomioida ja kiittää työntekijöitään työstä, jota he tekevät, sillä poliisialalla nähdään selkeästi yhteiskunnan karu puoli ja työtehtävät ovat sävyltään ikävämpiä kuin monella muulla alalla.

7 POHDINTA

7.1 Luotettavuus

Kyynisyys käsitteenä kattaa hyvin laajasti asenteita ja tuntemuksia ja sen havainnoiminen itsessään henkilökohtaisena ominaisuutena voi olla hankalaa. Kyynistymistä on haastavaa tutkia yhtenä ilmiönä, sillä sen katsotaan olevan yksi oire työuupumuksesta (Hakanen 2004). Lisäksi kyynisyys koetaan yksilöllisesti eikä sitä voida yksiselitteisesti lokeroida negatiiviseksi tai positiiviseksi ilmiöksi. Luotettavuuden kannalta on myös tärkeää pohtia, onko kyynisyys esimerkiksi ominainen luonteenpiirre vai ympäristöstä opittu tapa ja asenne. Jatkotutkimuksena ehdotankin tutkimusta siitä, miten kyynisyys ilmenee eri persoonallisuustyypeillä.

Tutkimukseen osallistui poliisin virassa työskenteleviä henkilöitä Lapin poliisilaitoksen alueella. Lapin poliisilaitokseen kuuluu 21 kuntaa ja 16 eri poliisiasemaa. Tutkimukseen valikoituneet henkilöt eivät

siis ole koko Suomesta, vaan ainoastaan Lapin poliisilaitoksen alueelta. Otos ei ole valtakunnallinen, joten sitä ei voida yleistää muihin poliisilaitoksiin. Se ei kuitenkaan heikennä tämän tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkimuksessa on nimenomaan haettu vastauksia Lapin poliisilaitoksen alueelta. Tutkimus on siis mitannut sitä, mitä sillä alun perin on ollut tarkoitus selvittää. Nuorempien konstaapeleiden vastausprosentti oli vain 1, ja olisinkin toivonut enemmän uran alkuvaiheessa olevien kokemuksia kyynisyydestä. Pidän tutkimusta validina, sillä vastausprosentti ja otos oli riittävä sekä perusjoukko oli tarkkaan määritelty.

Kyselylomake on lähetetty käyttäen poliisin sähköpostijärjestelmää ja valmiita sähköpostilistoja. On mahdollista, että poliisin henkilökuntaan kuuluva työntekijä, joka ei kuitenkaan ole poliisin virassa, on voinut vastata kyselyyn. Näiden vastausten määrä on kuitenkin marginaalinen, eikä se juurikaan heikennä tutkimuksen luotettavuutta.

Suomessa ei ole laajoja tutkimuksia kyynisyydestä viranomaistyössä, mutta ulkomaista tutkimustietoa löytyi enemmän. Sen soveltaminen Suomen poliisiin täytyi tehdä kuitenkin harkiten ja varauksella, sillä poliisiorganisaatioilla kansainvälisesti voi olla hyvin erilaisia toimintatapoja. Kyynisyydestä ilmiönä ja käsitteenä oli haastavaa löytää tietoa ja teoriapohja rakentui pääosin muiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ympärille. Kyynisyyttä on tutkimuksessa tarkasteltu muun muassa motivaation, innostuksen ja merkityksellisyyden näkökulmista.

7.2 Eettisyys

Opinnäytetyössä on tärkeää, että siitä ilmenee lähteet. On mainittava muun muassa kenen idea, ajatus tai johtopäätös on kyseessä. Tätä ohjaa muun muassa tekijänoikeuslaki. Eettisesti opinnäytetyössä tulee huomioida, että tekee työn itse eikä plagioi muiden tekemiä töitä. Hyvään tieteelliseen tutkimuskäytäntöön kuuluu, että tutkimustulokset ovat paikkansa pitäviä ja aiempiin tutkimuksiin viitataan tarpeen mukaan. Tutkimustulokset tulee myös esitellä tarpeellisella laajuudella. (Hakala 2004, 138.)

Opinnäytetyön aihevalinta hyväksytettiin ohjaajalla ja mahdolliset aiemmat tutkimukset aiheesta suljettiin pois. Myös Lapin poliisilaitos hyväksyi tutkimuksen toteuttamisen suunnitelman ja tutkimuslupahakemuksen pohjalta. Tutkimusmenetelmää pohdittiin yhdessä ohjaajan kanssa, ja kyselylomaketta suunniteltiin käyttäjäystävälliseksi ja innostavaksi.

Tutkimuslomakkeen suunnittelussa otettiin huomioon muun muassa helppokäyttöisyys. Tutkimuslomakkeeseen valittiin monivalintakysymyksiä, joiden vastaukset oli annettu pääosin ennalta. Myös tutkimuslomake hyväksytettiin ohjaajalla ennen sen lähettämistä kohdeyleisölle. Tutkimuslomakkeessa vastaamisen pystyi keskeyttämään ja se oli suunniteltu niin, ettei se vaatinut mitään yksilöiviä tietoja,

jotta henkilötiedot pysyivät suojattuna. Tutkimuslomake oli avoinna vastaajille kaksi viikkoa, jotta mahdollisimman monella oli mahdollisuus ja aikaa vastata kyselyyn. Kysely oli suunniteltu mahdollisimman lyhyeksi, ja sen arvioitu täyttöaika oli noin 10 minuuttia riippuen omasta halukkuudesta vastata avoimiin kysymyksiin.

Tutkimuslomakkeesta saadun palautteen perusteella parannettavaa oli joidenkin kysymysten muotoilussa. Muun muassa osassa kysymyksiä ei ollut mahdollisuutta vastata useampaa vaihtoehtoa, mikä olisi kuitenkin ollut toivottavaa. Palautteessa toivottiin myös neutraalia vastausvaihtoehtoa, jotta tutkimustulokset eivät vääristyisi vain ääripäiden vaihtoehtoihin.

7.3 Jatkotutkimukset

Jokaisella on erilaisia luonteenpiirteitä, jotka korostuvat toisilla enemmän kuin muilla. Toiset ovat määrätietoisempia, toiset ystävällisempiä ja toiset puolestaan rohkeampia. Edellä mainitut ovat luonteenvahvuuksia, joihin kannattaa panostaa. (Martela 2015, 100.) Persoonallisuuden yksilölliset ominaisuudet voivat vaikuttaa kyynistymisen muodostumiseen niin lieventävänä kuin pahentavanakin tekijänä (Hakanen 2004, 141). Olisikin mielenkiintoista tutkia, miten luonteenpiirteillä on yhteys kyynistymisen muodostumiseen. Tutkimuksessa voisi selvittää, onko jokin tietty persoonallisuustyyppi alttiimpi kyynistymiselle.

Olisi hyvä myös selvittää kyynisyyden esiintymistä valtakunnallisella tasolla, sillä oheisen tutkimuksen vastaajat ovat ainoastaan Lapin alueen poliiseja. Suomessa voi olla laitoksittain eroavaisuuksia, joten olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä tekijät laajemmin aiheuttavat kyynisyyttä ja onko se todellakin niin yleistä, kuin tämä tutkimus osoittaa. Vaihtoehtoisesti tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, jotta eroja kyynistymisen syille voisi vertailla Lapin poliisilaitoksen alueella tehdyn tutkimuksen kanssa. Hyvä tutkimusaihe olisi myös kyynisyyden ennaltaehkäisy. Olisi hyvä selvittää, mitkä tekijät konkreettisesti voisivat ennaltaehkäistä ja torjua kyynistymistä sekä selvittää, miten siitä voisi päästä eroon.

7.4 Lopuksi

Kyynisyys ilmiönä poliisiorganisaatiossa on paljon laajempi kuin alun perin ajattelin. Kyynisyyttä ei voi sivuuttaa tai lokeroida pelkästään yhdeksi työuupumuksen alaoireeksi, koska sen tunnettavuus ja vaikuttavuus poliisissa on levinnyt laajalle. Kyynisyys koetaan pääsääntöisesti negatiivisena asiana, mutta toisaalta sillä on myös hyviä puolia. On yksilökohtaista, miten kyynisyys määritellään. Osalle se on selkeästi välinpitämättömyyttä, turhautumista ja silkkaa pessimismiä, kun taas toisille se kertoo skeptisyydestä ja realismista.

Tutkiessani tätä aihetta sain valtavasti uusia näkökulmia ja keinoja ennaltaehkäistä omaa kyynistymistäni tulevan virkaurani aikana. Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle tieteellistä kirjoittamista ja antoi hyvät perustaidot tulevaisuutta ja uusia tutkimuksia ajatellen. Tutkimusta tehdessäni ymmärsin, miten tärkeää on suunnitella työ ja löytää keskeiset tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksella haetaan vastausta.

Tutkimuksen tekeminen kesti noin kuusi kuukautta, mutta aiheen mielenkiintoisuuden vuoksi aika kului nopeasti. Tätä opinnäytetyötä olisi voinut tehdä entistä laajemmin ja käyttää enemmän aikaa ilmiön jäsentelyyn ja ymmärtämiseen. Olisin mielelläni myös haastatellut aiheeseen liittyen eri virkaiällä olevia poliiseja. Sain aineistosta kuitenkin hyviä ideoita mahdollisiin tuleviin tutkimuksiin.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut antoisaa ja luonut mahdollisuuksia useille hyville keskusteluille, joista jokainen on antanut minulle paljon pohdittavaa. Haluankin kiittää kaikkia tutkimukseen osallistuneita ja kanssani keskustelleita henkilöitä. Toivon, että tämä tutkimus herättää keskustelua poliisien keskuudessa ja auttaa tarkastelemaan omia toimintatapoja työyhteisössä sekä pohtimaan, mitä poliisi voisi tehdä toisin, jotta ei kyynistyisi tai kyynistyttäisi ympärillään olevia työyhteisön jäseniä. Muistakaamme, että toisen innostus ei ole meiltä pois. Kuten eräs vastaajista totesi:

”Kyynistymisen ehkäisyohjelma: opetelkaamme positiivista asennetta elämään ja harjoitelkaamme aktiivisesti näkemään iloja, hyviä ja kauniita asioita, ensin omassa elämässämme ja sitten ympärillämme. Niitä muuten on, mutta me emme useinkaan niitä huomaa!”

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 2015: Laadullinen tutkimus 2.0. Suomi. Vastapaino.

Backteman-Erlanson, Susann 2013: Burnout, work, stress of consciense and coping among female and male patrolling police officers. Uumajan yliopisto. Hoitotyön koulutus. Väitöskirja. Luettavissa: http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:622937/FULLTEXT01.pdf. Luettu 13.4.2021.

Behrend, Kenneth R 1980: Police cynicism – A cancer in Law Enforcement? FBI Law Enforcement Bulletin. Luettavissa: https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/police-cynicism-cancer-law-enforcement. Luettu 14.1.2021.

Cambridge Dictionary sanakirja. Verkkojulkaisu. Päivitetty 2021. https://dictionary.cambridge.org

Dictionary sanakirja. Verkkojulkaisu. Päivitetty 2021. https://www.dictionary.com

Evwaraye, Ari 2016: Ei vain pahan poistamista vaan myös hyvän lisäämistä. Teoksessa Vesterbacka, Marko (toim.) 2016: Kun isolla kengällä astuu, jää iso jälki. Kahdeksantoista näkökulmaa poliisin työhön. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. 39–50.

Haikansalo, Anu & Korander, Timo 2021: Poliisi (AMK) opinnäytetyön ohje. Sisäinen lähde. Luettu 14.1.2021.

Hakala, Juha T. 2004: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki. Gaudeamus.

Hakanen, Jari 2004: Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaalueilla. Työterveyslaitoksen tutkimusraportti. Tampere. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Tyouupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 8.4.2021.

Huoviala, Tinja 2021: Boreout eli työssä tylsistyminen on seurausta liian vähäisistä haasteista: ”Se oli ihan jäätävä tunne, kun ajatukset vain kiersivät samaa rataa”. Lapin Kansa, kolumni. Sisäinen lähde. Luettavissa: https://www.lapinkansa.fi/boreout-eli-tyossa-tylsistyminen-on-seurausta-liia/3328744 Luettu 25.2.2021.

Heikkilä, Tarja 2015: Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Edita Publishing Oy.

Juusola, Mervi 2014: Kyynisyys voi tehdä elämästä sairaalloisen ja lyhyen. Helsingin sanomat. Sisäinen lähde. Luettavissa: https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000002760335.html. Luettu 14.1.2021.

Järvinen, Pekka 2017: Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Tampere. Alma Talent Oy. Sisäinen lähde. Luettavissa: https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/DABBBXXTBBAED#kohta:IHMISEN((20)SUHDE((20)TY((d6)H((d6)N((20)(:Hyv((e4)((20)ja((20)huono((20)stressi((20)(:Organisaation((20)ep((e4)terve((20)toimintatapa((20)ja((20)t((f6)iden((20)puutteellinen((20)organisointi((20)/piste:b240. Luettu 8.4.2021.

Kananen, Jorma 2015: Opinnäytetyön kirjoittajan opas – näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kielitoimiston sanakirja. Verkkojulkaisu. Kotimaisten kielten keskus. Päivitetty 11.11.2020. https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/

Koivisto, Kari 2001: Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä. Yrityskirjat Oy.

Kähkönen, Sanna 2018: Kukaan ei ole kyyninen syntyessään – kyynisten kommenttien takana piilee usein käsittelemätön trauma. YLE. Kolumni. Luettavissa: https://yle.fi/uutiset/3-10339155. Luettu 14.1.2021.

Laadullinen tutkimusmenetelmä. 2015: Jyväskylän Yliopisto. Koppa. Luettavissa: https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus. Luettu 23.4.2021.

Leidhem, Niclas & Junerud, Patric 2010: Cynism inom Polisen. Uumajan yliopisto. Poliisin koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Luettavissa: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:323206/FULLTEXT01.pdf. Luettu 13.4.2021.

Luukkala, Jouni 2019: Osalliseksi onnellisuudesta. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim ja Jouni Luukkala.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015: Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki. Talentum.

Martela, Frank 2015: Valonöörit – sisäisen motivaation käsikirja. Juva. Gummerus.

Metsämuuronen, Jari 2001: Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 2. painos. Viro.

Mulari, Marjatta 2013: Tietoisen ammatinvalinnan opas. Keuruu. Atena.

Mutanen, Helka 2018: Hoitotyön ammattilaisten ajatuksia kyynisyydestä hoitotyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hyvinvointi-, terveys- ja liikunta-ala, sairaanhoitaja AMK. Opinnäytetyö.

Morko, Maria & Nyman, Heini & Ukkola, Saana 2013: Poliisien kuvauksia työn vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiin sekä jälkipuinnin merkityksestä poliisin työssä. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Poliisin strategia 2020–2024. Poliisi. Luettavissa: https://poliisi.fi/documents/25235045/28127375/Poliisin-strategia-2020-2024.pdf/712129e3-0110-cdc1-3ef3-8c29052a5763/Poliisin-strategia-2020-2024.pdf?t=1606152509317. Luettu 10.4.2021.

Prince Mokotedi, Nkitsing 2010: Methodological challenges in the measurement of police cynicism: a critique of the Niederhoffer's police cynicism scale as applied in the South African police service (SAPS). Stellenboschin yliopisto. Filosofian maisterin tutkinto. Opinnäytetyö. Luettavissa: https://core.ac.uk/download/pdf/37323995.pdf Luettu: 14.3.2021.

Salovuori, Samuel 2013: Kuinka ilo katoaa elämästä – kyynisyyden läpileikkaus. Blogikirjoitus. Luettavissa: https://www.hyvejohtajuus.fi/11954/kuinka-ilo-katoaa-elamasta-kyynisyyden-lapileikkaus-2/. Luettu 14.1.2021

Steve McCartney & Rick Parent 2015: Ethics in Law Enforcement. BC Campus. Luettavissa: https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/8-3-skepticism-and-cynicism/ Luettu: 14.3.2021

Suomisanakirja. Verkkojulkaisu. Synonyymisanakirja. Päivitetty 2020. https://www.suomisanakirja.fi

Tieteen termipankki. Verkkojulkaisu. Päivitetty 3.3.2021. www.tieteentermipankki.fi

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Virolainen Ilkka & Virolainen Harri 2016: Mielen voima työssä. Helsinki. Viisas elämä Oy

LIITE 1

Saatekirje

TUTKIMUSKYSELY POLIISIN KYYNISTYMISESTÄ OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

Huomaathan, että kysely on tarkoitettu ainoastaan poliisin virassa työskenteleville henkilöille.

Kysely avautuu linkkiä painamalla: https://link.webropolsurveys.com/S/BCA6A78E99A13EFC

Luethan alla olevan saatetekstin ennen kyselyyn vastaamista.

Kyselyn täyttäminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Kysely sisältää monivalintakysymyksiä sekä halutessasi voit vastata kysymyksiin sanallisesti. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista.

"Kyllä sinäkin vielä kyynistyt" – oletko kuullut lauseen taikka sanonut sen jollekin innokkaalle työntekijälle poliisiorganisaatiossa? Nyt sinulla on mahdollisuus vastata kyselyyn aiheesta, josta ei ole ennen tehty tutkimusta. Vastauksesi on erittäin arvokas ja toivon, että käytät pienen hetken aikaasi tähän kyselyyn. Teen Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyön kyynisyydestä poliisissa. Valitsin sen työni aiheeksi, sillä se on hyvin yleisesti tunnettu ja käytetty termi poliisien keskuudessa. Kyynisyydestä poliisin työssä ei ole aiempaa tutkimustietoa Suomessa. Haluan työlläni selvittää, kuinka paljon kyynisyyttä todellisuudessa esiintyy ja mistä se kumpuaa? Kohdistuuko se tiettyyn osa-alueeseen työssä ja miten sitä voisi ennalta ehkäistä?

Kyynisyys käsitteenä suomenkielisissä sanakirjoissa tarkoittaa *välinpitämätöntä, tunteista piittaamatonta* ja *ivallista*. Englannin kielessä se nähdään *epäluottavaisena, halveksivana* ja *pessimistisenä asenteena.*

Kyyninen ajattelu on negatiivista ja luo tekemisestä tympeää. Kyyninen näkee tulevaisuuden synkkänä ja vähättelee muiden innostusta. Pitkään jatkuneena kyynisyys heikentää minäkuvaa, jolloin yksilö ei enää luota omaan osaamiseensa ja sisäisestä puheesta tulee itseään toteuttava ennustus. (Luukkala 2019, 106.)

Opinnäytetyö tehdään kvantitatiivisella menetelmällä, eli tarkoituksena on tilastollisesti tutkia kyynisyyden esiintymistä: kuinka moni poliisissa on kokenut olevansa kyyninen ja minkälaiset tekijät kyynisyyteen johtavat. Tutkimuksen toteuttamiseen on haettu tutkimuslupa Lapin poliisilaitokselta. Sinulla on nyt mahdollisuus tuoda ilmi ajatuksesi aiheeseen liittyen: mitä enemmän vastauksia, sitä laadukkaampi lopputulos! Opinnäytetyön on tavoitteena valmistua kesällä 2021 ja se tulee olemaan julkinen.

Kysely on täysin anonyymi, eikä vastaajia voida yhdistää yksittäisiin vastauksiin, joten toivon, että vastaat rohkeasti ja rehellisesti.

Lisätietoja allekirjoittaneelta.

Ystävällisin terveisin,

Sara Parpala
Nuorempi konstaapeli
Poliisi (AMK) opinnäytetyö 2021
sara.parpala@edu.polamk.fi / sara.parpala@poliisi.fi

Ohjaaja: Roosa Rentola, Poliisiammattikorkeakoulu

Käytetyt lähteet: Luukkala, Jouni 2019: Osalliseksi onnellisuudesta. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

LIITE 2

Webropol kyselylomake

Sivu 1

Sukupuoli

Nainen

Mies

En halua kertoa

Virka-asema

Nuorempi konstaapeli

Vanhempi konstaapeli

Ylikonstaapeli

Komisario ja ylemmät

Sektori

Valvonta- ja hälytystoiminta

Rikostorjunta

Virkaikä

0–3

3–7

7–12

Yli 12 vuotta

Koetko tekeväsi yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä?

Kyllä

En

Koetko tekeväsi henkilökohtaisesti merkityksellistä työtä?

Kyllä

En

Sivu 2

Koetko olevasi motivoitunut työhösi tällä hetkellä?

Kyllä

En

En tiedä

Oletko innostunut työstäsi?

Kyllä

En

Onko työyhteisöllä merkitys omaan työmotivaatioosi?

Kyllä

Ei

Onko asenteesi tekemääsi työtä kohtaan muuttunut negatiivisemmaksi virkaurasi aikana?

Kyllä

Ei

Jonkin verran

Miten työmotivaatiota voisi parantaa? Voit valita useamman vaihtoehdon

Työmäärän vähentäminen
Työmäärän lisääminen

Palkkatason nousu

Kouluttautuminen

Työstä saatu arvostus
Johtamistavan muutokset

Työtehtävien vaihtelevuus

Harrastukset ja muun elämän merkityksellisyys

Joku muu, mikä?

Sivu 3

Seuraavissa kysymyksissä puhutaan kyynisyydestä käsitteenä ja kysytään siihen liittyviä kysymyksiä.

Miten kyynisyys mielestäsi käsittää? Voit valita useamman vaihtoehdon

Epäluottamus muiden motiiveihin

Epäusko ihmisiä tai asioita kohtaan

Välinpitämättömyys

Skeptisyys

Pilkallinen asenne

Ivallinen asenne

Halveksuva asenne

Puolustautuva / Suojautuva asenne

Tyytymättömyys

Jotain muuta, mitä?

Oletko huomannut itsessäsi kyynistymistä poliisina työskennellessäsi?

Kyllä

En

Kyynisyys työssä on ollut

Pidempiaikaista

Tilapäistä

En ole huomannut itsessäni kyynistymistä

Mikä aiheuttaa työssä kyynistymistä? Voit valita useamman vaihtoehdon

Johto- ja esimiestaso

Huono työilmapiiri

Palkkaus

Resurssit

Asiakkaat

Oikeusjärjestelmä / tuomiot

Organisaation rakenne / byrokratia

Joku muu, mikä?

En ole kokenut työssäni kyynistymistä

Miten kyynisyys työssä on näkynyt? Voit valita useamman vaihtoehdon

Motivaation puute

Aikaansaamattomuus

Työn laadun heikkeneminen

Välinpitämätön asenne

Turhautuneisuus

Epäluottamus asiakkaisiin

Huonotuulisuus

Väsymys

Joku muu, mikä?

En ole havainnut työssäni kyynistymistä

Sivu 4

Onko kyynisyys hyvä vai huono asia?

Hyvä, miksi?

Huono, miksi?

Onko kyyninen asenne tarttuvaa?

Kyllä

Ei

Oletko huomannut kyynistymistä kollegassa?

Kyllä

En

Minkälainen on mielestäsi kyyninen poliisi? Miksi poliisi kyynistyy? Muita kommentteja kyynisyydestä? Sana on vapaa!

Avoin vastaus

Kiitos, että jaksoit vastata kyselyyn! Voit halutessasi antaa palautetta alla olevassa boksissa. Kun olet valmis, muista painaa ”Lähetä”.

Avoin palaute