

**VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMISEN YKSIKKÖ**

Maria Heikkilä

**PERSOONALLISUUS TYÖPAIKKAKIUSATUKSI TULEMISEN
ÄRSYKKEENÄ**

Johtamisen
pro gradu -tutkielma

VAASA 2011

SISÄLLYSLUETTELO	sivu
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	5
TIIVISTELMÄ	7
1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite	11
1.2 Tutkimuksen rakenne	12
2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN	13
2.1 Työpaikkakiusaamisen käsite ja sen historiaa	13
2.2 Työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot	14
2.3 Työpaikkakiusaamisen osapuolet	16
2.4 Työpaikkakiusaamisen syitä	18
2.4.1 Työympäristöön liittyvät tekijät	18
2.4.2 Ihmisiin liittyvät tekijät	20
2.5 Työpaikkakiusaamisen seurauksia	22
2.6 Aiheen aikaisempi tutkimuskenttä	23
3 PERSOONALLISUUS	26
3.1 Persoonallisuuden määritelmä	26
3.2 Persoonallisuuden mittareita	27
3.3 Myers-Briggs tyyppi-indikaattori	28
3.4 Työpaikkakiusaamistutkimuksen persoonallisuusnäkökulma	33
3.5 Yhteenveto	35
4 TUTKIMUSASETELMA	37
4.1 Aineiston keruu	37
4.2 Tutkimusotoksen taustatiedot	38
4.3 Aineiston analysointi	41
4.4 Reliabiliteetti ja validiteetti	41

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	44
5.1 Kvantitatiivisen aineisto: tyyppien erilainen suhtautuminen toisten käytökseen	44
5.2 Kvalitatiivisen aineisto: persoonallisuuden vaikutus kiusaamiseen	53
5.3 Yhteenveto	55
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	61
6.1 Tutkimuksen kontribuutio	64
6.2 Jatkotutkimusehdotukset	65
LÄHDELUETTELO	67
LIITTEET	73
Liite 1. Lyhyet tyyppikuvaukset.	73
Liite 2. Saatekirje.	74
Liite 3. Kyselylomake.	75
Liite 4. Suomalaisten tyyppijakauma.	77

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO		sivu
Kuvio 1.	Tutkimuksen rakenne.	12
Kuvio 2.	Tyypitaulukko.	32
Kuvio 3.	Otoksen ikäjakauma.	40
Taulukko 1.	Preferenssiparit.	29
Taulukko 2.	Koko aineiston sekä työpaikkakiusattujen tyyppijakaumat.	39
Taulukko 3.	Pikkutuhmiin vitseihin suopeasti suhtautuvat vrt. koko aineisto.	45
Taulukko 4.	Pikkutuhmiin vitseihin huumorilla suhtautuvat vrt. koko aineisto.	46
Taulukko 5.	Pikkutuhmat vitsit huomioimatta jättävät vrt. koko aineisto.	47
Taulukko 6.	Pikkutuhmista vitseistä kiusaantuvat, loukkaantuvat tai mielensä pahoittavat vrt. koko aineisto.	48
Taulukko 7.	Vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailuun suopeasti suhtautuvat vrt. koko aineisto.	50
Taulukko 8.	Vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailua kauniina eleenä pitävät vrt. koko aineisto.	51
Taulukko 9.	Vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailuun vaivautumalla tai kiusaantumalla suhtautuvat vrt. koko aineisto.	52
Taulukko 10.	Tyypikohtaiset persoonallisuuspiirteet, jotka vaikuttavat kiusatuksi tulemiseen.	54
Taulukko 11.	Tiivistelmä pikkutuhmiin vitseihin suhtautumisesta.	56
Taulukko 12.	Tiivistelmä vastakkaista sukupuolta olevan puolittutun halaukseen suhtautumisesta.	57
Taulukko 13.	Tiivistelmä persoonallisuustyyppien kiusaamisen ärsykkeistä.	59

VAASAN YLIOPISTO
Kauppateieteellinen tiedekunta

Tekijä:	Maria Heikkilä
Tutkielman nimi:	Persoonallisuus työpaikkakiusatuksi tulemisen ärsykkeenä
Ohjaaja:	Professori Vesa Routamaa
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri
Oppiaine:	Johtaminen
Koulutusohjelma:	Henkilöstöjohtamisen maisterikoulutusohjelma
Aloitusvuosi:	2006
Valmistumisvuosi:	2011

Sivumäärä: 77**TIIVISTELMÄ**

Työpaikkakiusaaminen on ollut sekä tutkijoiden, akateemisten yhteisöjen että työntekijöiden huulilla 1900-luvulta saakka, mutta maailmanlaajuisesta kiinnostuksesta huolimatta se on pikemminkin lisääntymään kuin vähenemään päin. Ilmiötä on tutkittu lähes kaikilta eri näkökulmilla, mutta edelleenkaan ei olla päästy yhteisymmärrykseen sen syytekijöistä. Erityisesti persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen syy-seuraussuhteen tutkiminen on jätetty alkutekijöihin, ja sen tyhjiön tämä tutkimus pyrkii täyttämään. Tutkimuksen tavoitteena onkin löytää vastaus kysymykseen, mitkä persoonallisuuden piirteet ja käyttäytymismuodot mahdollisesti aktivoivat kiusatuksi tulemiseen. Tutkimuksessa pyritään myös selkiyttämään, mitä eri persoonallisuustyyppit pitävät kiusaamisena ja miksi kiusaamisen määritelmä ei ole yksiselitteinen.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu alan johtavien tutkijoiden kirjoittamista artikkeleista ja teoksista. Sen empiria puolestaan on toteutettu puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla, jolloin sen aineisto on sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista. Keskeisiä käsitteitä ovat luonnollisesti työpaikkakiusaaminen sekä persoonallisuus ja tutkimuksessa käytetty mittari, Myers-Briggs tyyppi-indikaattori. Työpaikkakiusaaminen voidaan määritellä kiusaajan suoraan ja systemaattisesti toiselle osapuolelle kohdistamana aggressiivisena fyysisenä tai ei-fyysisenä käyttäytymisenä, joka asettaa tämän puolustuskyvyttömän uhrin asemaan. Persoonallisuuden tämä tutkimus näkee dynaamisena kokonaisuutena, joka selittää sekä piirteet, käyttäytymisen että käyttäytymisen muutoksen, joista kiusaamisen ärsykeen oletetaan mahdollisesti löytyvän.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että kiusatun persoonallisuudella on merkitystä kiusatuksi tulemiseen sekä kiusaamisen kokemiseen. Esimerkiksi hyvin herkäät tai tunteelliset persoonat ovat helppoja kiusaamisen kohteita, kun taas hyvin äänekkäät tai näkyvät persoonat herättävät kateutta kiusaajassa tai ovat uhkia kiusaajalle. Tutkimuksen kvantitatiivinen aineisto osoittaa, että eri persoonat kokevat kiusaamisen eri tavoin ja tästä syystä työpaikkakiusaamisen määritelmiä on yhtä monta kun on persoonallisuuskielisiä. Tutkimuksen kvalitatiivisen aineiston avulla saadaan siis selvyyttä tutkimuksen tutkimusongelmaan ”*onko löydettävissä persoonallisuudessa piirteitä tai käyttäytymismuotoja, jotka aktivoivat kiusatuksi tulemiseen*” ja tutkimuksen kvantitatiivisella aineistolla voidaan selittää työpaikkakiusaamisen käsitteen problematiikkaa.

AVAINSANAT: työpaikkakiusaaminen, persoonallisuus, Myers-Briggs tyyppi-indikaattori

1 JOHDANTO

Jokaisessa työyhteisössä on aika-ajoin ihmisten välisiä ristiriitoja ja ongelmia, eikä erimielisyyksiltä ja kiistoiltaakaan aina vältytä. Mitä enemmän ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa, sitä enemmän syntyy vuorovaikutustilanteita, joissa erilaiset motiivit, tarpeet ja tunteet kohtaavat. Organisaatioiden ilmapiiriselvitykset ja työolobarometrit kertovat, kuinka ihmisten väliset ristiriidat kuuluvat yhä useammin työntekijöiden arkipäivään. Osa näistä ristiriidoista menee ohi itsestään, mutta osa jää elämään, jolloin niiden selvittäminen on entistä työläämpää. Seurauksena voi olla kiusaamista, häirintää tai henkistä väkivaltaa. (Perkka-Jortikka 2002: 23.)

Dunderfelt (1998: 12) on todennut, että kuumentuneet tilanteet työpaikalla eivät monestikaan johdu työpaikan ulkopuolisista tekijöistä, kuten palkoista tai työvälineistä, vaan nimenomaisesti yhteistyökyvyttömyydestä ja ajattelu- ja toimintatapojen erilaisuuksista. Suomalaisessa yliopistohenkilökunnan keskuudessa toteutetussa tutkimuksessa kiusatun persoonallisuus nähtiin osasyynä työpaikkakiusaamiseen (Einarsen 1999: 20). Toisaalta myös Berlin (2004: 89) sai pro gradu -tutkimuksessaan selville, että työpaikkakiusaamisen syyksi koettiin erityisesti kiusaajan henkilökohtaiset ominaisuudet. Tästä voidaan päätellä, että ihmisten persoonallisuus on oleellinen tekijä työpaikkakiusaamistilanteissa.

Leymann (1986) loi *mobbauksen* (työpaikkakiusaamisen) käsitteen 1980-luvulla, ja se on laajasti tunnettu Euroopassa niin työntekijöiden kuin akateemisten yhteisöjenkin keskuudessa. Tabunomaisen luonteensa vuoksi aihe on kuitenkin ollut työterveyttä ja työturvallisuutta koskevassa keskustelussa sekä tutkijoiden kiinnostuksen kohteena vasta viime vuosikymmenellä ja se on saanutkin nimityksen '1990-luvun tutkimusaihe'. Työpaikkakiusaamisen negatiiviset seuraukset ovat saavuttaneet myös laajempaa kiinnostusta, jonka johdosta sitä on alettu tutkimaan myös erityisesti Yhdysvalloissa ja muissa maissa ja maanosissa. (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2003: 3; Salin 2003: 3; Parvikko 2006: 135.)

Tutkimukset osoittavat, että työpaikkakiusaaminen on yleisempää julkisella sektorilla, erityisesti terveydenhuollossa, kuin yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi valtakunnallisesti suomalaisista työssä käyvistä henkilöistä työpaikkakiusaaminen koskettaa noin 4 %, mutta valtion työntekijöiden keskuudessa tämä luku on 10,1 %. (Salin 2003: 4; Vartiavaanänen 2003: 20.) Työpaikkakiusaamista esiintyy kulttuureittain 3–50 % riippuen, onko kiusatuiksi laskettu ne, joita on kiusattu viimeisen puolen vuoden aikana, viimeisen vuoden aikana vai joskus uransa aikana. Leymannin (1990) mukaan 25 % ruotsalaisista työntekijöistä on kokenut työpaikkakiusaamista ainakin jossain uransa vaiheessa. Rayner (1997) totesi Iso-Britanniassa luvun olevan 50 %. Irlannissa taas puolestaan se on 23 %. Jos kiusaaminen määritellään tarkemmin niin, että kiusaaminen on tapahtunut viimeisen puolen vuoden aikana ja kiusattu kokee olevansa kiusaamisen *'uhri'*, Itävallassa työpaikkakiusaamisen yleisyys näyttää olevan 7,8 %, Ruotsissa 3,5 %, Tanskassa 2–4 % ja Norjassa 8,6%. (Leymann 1996: 175; Einarsen 1999: 16; Mikkelsen & Einarsen 2001: 393; Jennifer, Cowie & Ananiadou 2003: 490; Salin 2003: 14.)

Työpaikkakiusaamista esiintyy siis eri tutkimusten mukaan vaihtelevasti maittain, toimialoittain ja työpaikoittain, ja vaikka tätä ilmiötä tutkitaan ja siitä keskustellaan paljon, se on pikemminkin lisääntymään kuin vähenemään päin. Useissa tutkimuksissa persoonallisuudella on tunnustettu olevan merkitystä kiusaamistilanteissa, mutta tätä *'merkitystä'* ei kukaan koskaan ole tieteellisesti kohdentanut tai todistanut. Tämä saattaa johtua siitä, että tähänastiset tutkimusasetelmat eivät ole tukeneet persoonallisuusnäkökulman esilletuloa tarpeeksi hyvin.

Persoonallisuutta voidaan tutkia monella eri tavalla, mutta kattavin tapa sen mittaamiseen on Jungin typologian mitattavaan muotoon kehitetty Myers-Briggs tyyppi-indikaattori (ks. luku 3). Dynaamisen näkemyksen mukaan, persoonallisuudessa ollaan kiinnostuneita ihmisten eroavaisuuksista, jotka perustuvat siihen, mihin ihmiset kiinnittävät huomiotaan, miten he hankkivat informaatiota, miten he tekevät päätöksiä ja mikälainen on heidän suosimansa elämäntapa. Näin persoonallisuutta kuvataan ja mitataan neljän ulottuvuuden ja niiden ääripään avulla. Näistä vastakohdista ihminen käyttää aina toista paremmin kuin toista, jolloin parhaiten käytetyistä preferensseistä muodostuu

tämän nelikirjaiminen persoonallisuustyyppi. Erilaisia persoonallisuustyyppisiä on kaiken kaikkiaan kuusitoista. (Routamaa 2004: 10–11; Routamaa & Hautala 2009: 20.)

Pehkonen (1998: 94) mainitsi omassa pro gradu -tutkimuksessaan, että työpaikkakiusaamistutkimusta voisi syventää tutkimalla juuri kiusatun ja kiusaajan persoonallisuustyyppisiä. Tätä kautta voitaisiin ymmärtää tai selittää paremmin kiusaamiseen johtavia syitä ja löytää keinoja sen ehkäisemiseksi. Tässä tutkimuksessa on otettu askel eteenpäin ja lähdetty tutkimaan persoonallisuuden yhteyttä *työpaikkakiusatuksi tulemiseen*. Tutkimus on tärkeä juuri siksi, että se ensinnäkin antaa kontribuutiota tiedeyhteisölle ja toiseksi auttaa ymmärtämään paremmin ilmiötä, joka koskettaa meitä jokaista.

1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite

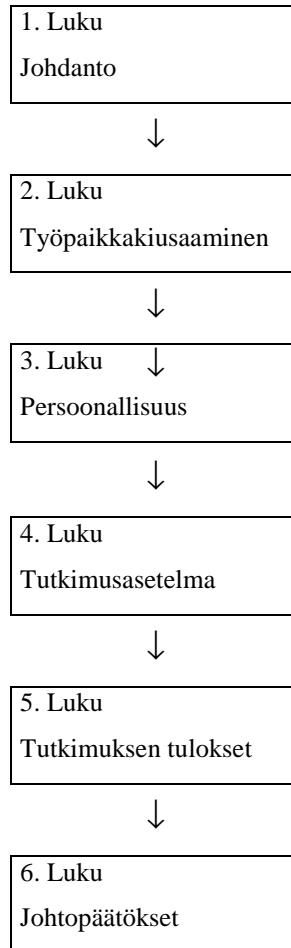
Tutkimuksen tutkimusongelmana on, *onko löydettävissä persoonallisuudessa piirteitä tai käyttäytymismuotoja, jotka aktivoivat kiusatuksi tulemiseen*. Tutkimuksen tavoitteena on löytää vastaus kysymykseen:

Mitkä persoonallisuuden piirteet ja käyttäytymismuodot mahdollisesti aktivoivat kiusatuksi tulemiseen?

Tutkimus pyrkii siis selvittämään, mitkä persoonallisuuspiirteet tai käyttäytymismuodot aiheuttavat työpaikkakiusaamista enemmän kuin toiset ja, mikä on persoonallisuuden rooli työpaikkakiusatuksi tulemisen ärsykkeenä. Tutkimuksessa pyritään myös selkiyttämään, mitä eri persoonallisuustyyppit pitävät kiusaamisena ja miksi kiusaamisen käsitteestä on tällä hetkellä montaa eri määritelmää (ks. alaluku 2.1). Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden persoonallisuustyyppi on selvitetty Myers-Briggs tyyppi-indikaattorin avulla, jolloin persoonallisuuspiirteiden ja käyttäytymismuotojen analysoiminen helpottuu.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakennetta havainnollistetaan kuvion 1 avulla.



Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne.

2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Tässä luvussa avataan työpaikkakiusaamisen käsitettä sekä käydään läpi sen historiaa ja määritelmä. Lisäksi kerrotaan tarkemmin työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodoista sekä osapuolista ja eritellään siihen johtaneita syitä ja sen seurauksista.

2.1 Työpaikkakiusaamisen käsite ja sen historiaa

Sana 'mobbaus' (*mobbing*) tulee englanninkielen sanasta 'mob', ja sitä käytettiin alun perin kuvaamaan eläinten aggressiivista käyttäytymistä laumassa. Englanninkielestä sana omaksuttiin ruotsikieleen kuvaamaan koululaisten keskuudessa tapahtuvaa yksilön syrjintää. Kiistellessään termin sopivuudesta myös luonnehtia niin yksilön kuin ryhmänkin aggressiivista käyttäytymistä, suuri osa tutkijoista jumiutui liittämään termin vain koulukiusaamiseen. Samalla tavoin Leymann (1986) lainasi termiä kuvaamaan kiusaamista työpaikalla, jolloin työpaikkakiusaamisen käsite pääsi leviämään Pohjoismaihin. Kansainvälisesti termi 'mobbaus' omaksuttiin myöhemmin saksankielisiin maihin, Alankomaihin ja muutamiiin Välimeren maihin, kun taas 'kiusaamisen' (*bullying*) termiä suosittiin englanninkielisissä maissa. (Einarsen et al. 2003: 4–5.)

Goldman ja Lewis (2006: 11) määrittelevät kiusaamisen käyttäytymisenä, joka on hyökkävää, uhkaavaa, ilkeää tai loukkaavaa ja joka on verrattavissa häirintään. Yleisesti käsitettä käytetään monessa eri tilanteessa ja monesta erilaisesta käyttäytymisestä ja sitä saatetaan käyttää leikkimielisesti kuvaamaan hyväntahtoista ”piikittelyä” tai viittaamaan lievästi aggressiiviseen käyttäytymiseen. Työpaikkakiusaamistutkimuksissa kiusaaminen ja henkinen väkivalta käsitetään kuitenkin kiusaajan suoraan ja systemaattisesti toiselle osapuolelle kohdistettuna aggressiivisena fyysisenä tai ei-fyysisenä käyttäytymisenä, joka asettaa tämän puolustuskyvyttömän uhrin asemaan. Ilmiötä on pyritty kuvaamaan erilaisilla käsitteillä, kuten mobbaus (Leymann 1986), henkinen väkivalta (Keashley 1998), häirintä (Brotsky 1976) tai työhäirintä (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994), psykologinen häirintä tai terrori (Leymann 1996), kiusaaminen (Einarsen & Skogstad 1996), syntipukki-ilmiö (Thylefors 1987) ja kaltoinkohtelu (Spratlen 1995).

(Einarsen 1999: 17; Perkka-Jortikka 2002: 24; Vartia-Väänänen 2003: 8.) Vaikka näillä nimityksillä saattaa olla hiuksenhienoja, subjektiivisesta kokemuksesta johtuvia merkitseroja, tässä tutkimuksessa niitä käytetään toistensa synonyymeinä.

2.2 Työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot

Negatiivinen käyttäytyminen työyhteisössä ilmenee tavallisimmin verbaalisina tai non-verbaalisina viesteinä, kuten henkilön mitätöimisenä, mustamaalaamisena, naljailuna, loukkaamisena tai pilkkaamisena, työyhteisöstä eristämisenä, työtehtävien yksipuolistamisena, vähentämisenä tai lisäämisenä ja mielenterveyden kyseenalaistamisena. Fyysinen väkivalta on siis työpaikkakiusaamisen muotona hyvin harvinainen, joskin seksuaalinen häirintä on sen muodoista yleisin. (Einarsen 1999: 18; Perkka-Jortikka 2002: 25–26.)

Einarsenin (1999: 18) mukaan, kun katsotaan sekä teoriaa että empiirisiä tuloksia, kiusaaminen voidaan jakaa viiteen eri kategoriaan:

1. Työhön liittyvä kiusaaminen
2. Sosiaalinen eristäminen
3. Henkilökohtaisen hyökkäyksen kohteeksi joutuminen
4. Verbaaliset hyökkäykset
5. Fyysinen väkivalta tai väkivallalla uhkaaminen

Työhön liittyvä kiusaaminen vaikuttaa itse työntekijän ammattiin, ja se ilmenee esimerkiksi työtehtävien muuttamisena tai hankaloittamisena tai kenties niiden yksipuolistamisena tai vähentämisenä lähes merkityksettömiksi (Leymann 1996: 170; Einarsen 1999: 18). Lisäksi työntekijälle saatetaan antaa epärealistisia deadlineja, ylitsepääsemättömiä työmääriä ja häntä saatetaan tarkkailla ja valvoa ylenpalttisesti (Einarsen et al. 2003: 9).

Sosiaalinen eristäminen eli työyhteisön ulkopuolelle jättäminen vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin ylläpitää hänen sosiaalisia kontaktejaan työyhteisössä. Tällöin uhrille

ei esimerkiksi puhuta lainkaan tai johto saattaa eristää tämän tahallaan pois muista työntekijöistä vaihtamalla tämän työskentelypaikkaa. (Leymann 1996: 170.)

Henkilökohtaisen hyökkäyksen kohteeksi joutuminen vaikuttaa kiusatun edellytyksiin ylläpitää mainettaan hyvänä erilaisten perättömien juorujen tai mustamaalaamisen, henkilön yksityiselämän, heikkouksien, uskonnon tai syntyperän pilkkaamisen, loukkaamisen tai mielenterveyden kyseenalaistaminen vuoksi (Leymann 1996: 170; Einarsen 1999: 18).

Verbaaliset hyökkäykset ilmenevät henkilön jatkuvana kritisoimisena, hänelle huutamisena tai hänen nolaamisenansa julkisesti (Einarsen 1999: 18). Tämä vaikuttaa uhrin tilaisuuksiin kommunikoida normaalisti ja tältä on saatettu jopa evätä kokonaan mahdollisuudet siihen, esimerkiksi hiljentämällä ja torjumalla tämän kommunikointiyhteykset (Leymann 1996: 170).

Fyysinen väkivalta vaikuttaa uhrin hyvinvointiin ja tällöin tämän henkilökohtainen terveys tai turvallisuus on uhattuna. Uhrille saatetaan antaa esimerkiksi vaarallisia tehtäviä, tai toiset uhkaavat tätä fyysisellä väkivallalla tai käyttäytyvät tätä kohtaan väkivaltaisesti. Myös seksuaalinen häirintä työpaikalla kuuluu tähän kiusaamisen kategoriaan. (Leymann 1996: 170; Serantes & Suárez 2006: 229.)

Painotetaan, että työpaikkakiusaaminen saattaa olla hyvinkin yleistä jokapäiväisessä elämässä, mutta vasta ollessaan toistuvaa se tavallisesti aiheuttaa suurempaa vahinkoa ja nöyryytystä. Voidaankin olettaa, että itse työpaikkakiusaamisen luonne ei ole suurin ongelma, vaan sen yleisyys ja tilannekohtaiset tekijät kuten valtaerot voivat aiheuttaa yhtä paljon ahdistusta ja kärsimystä kuin itse toiminta. (Einarsen 1999: 18.)

Yhteenvetona tästä alaluvusta voidaan todeta, että työpaikkakiusaaminen on enimmäkseen psyykkistä häirintää, henkistä väkivaltaa, jonka tekee useimmiten raaemmaksi kiusaajan ja kiusatun valta-asemaerot. Kiusaamisen kokeminen on siis subjektiivista, ja Einarsen (1999: 18) onkin todennut, että kiusaamisen uhri kokee toistuvan aggressiivisen tai epätoivotun käyttäytymisen kiusaamisena tavallisimmin vasta, kun se on viha-

mielistä, suoraan hänelle suunnattua ja johtaa tilanteeseen, jossa hän on kykenemätön puolustamaan itseään. Uhrin puolustuskyvyttömyyteen saattavat vaikuttaa henkilökohdalliset tekijät kuten uhrin sosiaalinen, taloudellinen tai fyysinen asema. Englannissa, Saksassa ja Itävallassa toteutetuissa tutkimuksissa on myös tullut ilmi, että uhreista 70–80 % on esimiehensä kiusaamia ja mm. valta-asemaeroista johtuen he kärsivät enemmän psyykkisistä ongelmista kuin uhrin, joiden kiusaaja (/kiusaajat) on samalla organisaatiotasolla. (Einarsen 1999: 18–19.) Seuraavassa alaluvussa kerrotaan tarkemmin näistä työpaikkakiusaamisen osapuolista.

2.3 Työpaikkakiusaamisen osapuolet

Siitä, voiko työpaikkakiusaamisen uhriksi joutua kuka tahansa, on tutkimuksissa ilmennyt ristiriitaista tietoa. Jotkut tutkimukset väittävät, että kiusaamista tapahtuu kaikilla organisaatiotasolla, niin työntekijöiden kuin esimiestenkin keskuudessa tasapuolisesti, kun taas jotkut väittävät, että alemmilla organisaatiotasolla sitä esiintyy muita enemmän. Eräät tutkijat sanovat, että kiusaaminen on yhtä yleistä mies- ja naistyöntekijöiden keskuudessa, kun taas toiset alleviivaavat sen olevan erityisesti naistyöntekijöiden ongelma. (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy 1998: 60; Vartia-Väänänen 2003: 22.) Einarsen et al. (1998: 61) ovat kuitenkin selittäneet tätä ristiriitaisuutta sillä, että yhtä moni nainen ja mies ilmoittaa tulevansa kiusatuksi, mutta naisilla kiusaamista tapahtuu viikoittain, kun taas miehillä vain silloin tällöin. Tästä johtuen naisten saatetaan katsoa joutuvan useammin kiusaamisen uhriksi.

Myös kiusattujen ikää on tutkittu ristiriitaisin tuloksin. Jotkut tutkimukset ovat todenneet, ettei sillä ole merkitystä; toiset väittävät vanhempien työntekijöiden kuuluvan erityisesti riskiryhmään. Tosin Iso-Britanniassa toteutetussa tutkimuksessa työpaikkakiusaamista esiintyi eniten nuorten työntekijöiden keskuudessa, mitä voidaan selittää esimerkiksi sillä, että nuoret työntekijät raportoivat helpommin negatiivisesta käyttäytymisestä. Mitä etniseen taustaan tulee, tuossa samassa tutkimuksessa aasialaistaustaiset työntekijät ilmoittivat enemmän kiusaamistapauksia kuin ne, jotka mielsivät itsensä 'valkoisiksi'. (Einarsen et al. 1998: 64; Vartia-Väänänen 2003: 22.)

Työpaikkakiusaaminen voi olla ihmistenvälistä tai *'organisaatiollista'*. Organisaatiollisella kiusaamisella tarkoitetaan sitä, että organisaation työntekijät kutsuvat sen epäkohdista ja tyytymättömyyttä sen toimintatapoihin kiusaamiseksi. Useimmiten työpaikkakiusaaminen on kuitenkin ihmistenvälinen ilmiö, joka kehittyy dynaamisessa vuorovaikutuksessa vähintään kahden osapuolen välillä. Kiusaaja voi kiusata yhtä tai useampaa henkilöä, mutta myös kiusaajia voi olla useampia. Usein työpaikkakiusaamiseen liittyy olennaisesti valta-asemaerot osapuolten välillä. Tämä siksi, ettei tällöin kiusatulla ole useinkaan mahdollisuutta *'kostaa'* kiusaajalle tai *'antaa samalla mitalla takaisin'*. Monissa tapauksissa juuri esimies tai johtaja onkin kiusaaja. Joskus myös ryhmä työkalvereita kiusaa yhtä yksilöä, joka tästä syystä kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi suuren *'vastustajajoukon'* edessä. (Einarsen et al. 2003: 10, 13.)

Vallan epätasapaino peilaa usein organisaation muodollisuuden astetta. Tämä tulee kysymykseen, kun negatiivinen käyttäytyminen lähtee ylhäältä ja saavuttaa alemman tason. Toisaalta valta voi olla myös epämuodollista ja perustua esimerkiksi tietoon, kokemukseen tai suosioon organisaatiossa. Valtaerot voivat kuvastua myös kiusatun riippuvaisuudesta kiusaajaan, joka voi olla sosiaalista, fyysistä, ekonomista tai jopa psyykkistä riippuvuutta. Työntekijä on yleensä riippuvaisempi esimiehistään kuin muista työkalvereistaan ja esimiehen ollessa kiusaaja, tästä tulee riippuvaisempi ympärillään olevista muista ihmisistä, mikä on myös osa kiusaamisen tarkoitusta. (Einarsen et al. 2003: 10.)

Myös tieto uhrin heikkouksista voi antaa kiusaajalle valtaa tähän nähden, ja kiusaaja tyypillisesti käyttääkin näitä havaitsemiansa heikkoja persoonallisuuden piirteitä hyväkseen kiusaamisessaan (Einarsen et al. 2003: 10). Tässä tuleekin ilmi se, että uhrin persoonallisuudella on merkitystä, kun kiusaaja *'valikoi'* uhrinsa. Seuraavassa alaluvussa on eritelty sekä selitetty näitä kiusaamiseen johtaneita syitä tarkemmin.

2.4 Työpaikkakiusaamisen syitä

Työpaikkakiusaamisen olemassaolosta ja siihen johtaneista syistä on edelleen kiistanalaista tietoa. Yleisesti sanotaan, että ongelma johtuu työntekijöiden välisistä konflikteista, mutta tätä väitettä ei ole tieteellisesti pystytty todistamaan. (Leymann 1996: 177.) Kun jotkut kiistelevät siitä, onko persoonallisuudella vaikutusta työpaikkakiusaamisessa, toiset ovat sulkeneet tämän mahdollisuuden kokonaan pois (Zapf & Einarsen 2003: 165). Persoonallisuuden vaikutukseen fokusoiminen onkin jätetty tutkimuksissa vähemmälle huomiolle, sillä esimerkiksi Leymann (1996) totesi, että kuka tahansa voi joutua kiusaamisen uhriksi (Einarsen et al. 1998: 97). Niinpä varmoja ollaan vain siitä, että työpaikkakiusaamiseen johtanut tapahtumasarja on monimutkainen vuorovaikutusprosessi, johon vaikuttavina tekijöinä ovat ulkoiset olosuhteet kuten työ ja organisaation rakenteelliset tekijät sekä esimiehen johtamistapa mutta myös yksilöt ominaisuuksineen sekä yhteisön ryhmädynaamiset prosessit (Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 49). Lyhyesti voidaan sanoa, että työpaikkakiusaaminen johtuu empiiristen tutkimustenkin valossa ihmisiin liittyvistä sekä psykososiaalisista tekijöistä (Einarsen 1996: 20).

2.4.1 Työympäristöön liittyvät tekijät

Voidakseen ymmärtää, miksi kiusaamista tapahtuu enemmän joillakin työpaikoilla kuin toisilla, on keskityttävä niiden työympäristöön. Työympäristöllä tarkoitetaan kaikkia työpaikalla ja työtilanteissa tapahtuvia, yksilöllisiä tai organisatorisia positiivisia tai negatiivisia viihtyvyyteen, terveyteen ja suorituskykyyn liittyviä seurauksia. Hyvää työympäristöä on vaikea kuvata objektiivisesti varsinkin, kun fokusoidaan ihmistenvälisiin ja organisatorisiin työympäristön osiin eli psykososiaalisiin suhteisiin. (Einarsen et al. 1998: 108.)

Tutkimustuloksissa on ilmennyt, että työpaikkakiusaamisen uhrin kuvaavat työympäristöään negatiivisemmin kuin muut. Mielenkiintoista on, että myös ne työntekijät, joita ei kiusata työpaikallaan, mutta joiden työpaikalla kuitenkin esiintyy kiusaamista, kuvaavat työympäristöään negatiivisemmin kuin työntekijät, joiden työpaikalla ei kiusata ketään.

Tästä Einarsen et al. (1998: 113) ovat päättelleet, että työpaikat, joilla kiusaamista tapahtuu, eroavat työympäristöltään muista työpaikoista.

Työpaikkoja, joilla esiintyy kiusaamista, leimataan vaativiksi, niiden työtehtäviä epäkiinnostaviksi, yksitoikkoisiksi ja itseä kehittämättömiksi sekä niiden ilmapiiriä huonoksi (Einarsen et al. 1998: 113). Leymannin (1993) mukaan työpaikkakiusaamista edistäviä psykososiaalisia tekijöitä ovat puutteellinen työnsuunnittelu, huono johtaminen, kiusatun alhainen sosiaalinen asema sekä työpaikan alhainen moraalit. Myös stressaava sekä kilpailuhenkinen työympäristö, tunne omien vaikutusmahdollisuuksien puutteesta omiin työtehtäviin, roolikonfliktit, autoritaarinen johtamistyyli sekä organisaatiomuutokset edesauttavat ihmistenvälisiä konflikteja ja huonoa työilmapiiriä. Tilannetta pahentaa vielä se, jos organisaation johdolla on puutteellinen konfliktinhallintakyky tai jos tämä väärinkäyttää valtaansa esimerkiksi tyrannimaisella tai antaa mennä -johtamistyyllillä. Erityisesti nais- ja miesjohtajuuden vaikutuksista kiusaamiseen ollaan eri mieltä, sillä naiset, jotka osoittavat kiusaamisen epäsuoraan (juorut, loukkaukset) ja vähemmän aggressiivisesti kuin miehet, saavat lievempiä tuloksia kiusaamiskyselyistä, jotka on pisteytetty miehisten standardien mukaisesti. (Leymann 1996: 178; Salin 2008: 222.)

Nämä edellä mainitut työympäristötekijät voivat aiheuttaa työntekijöissä turhautumista, stressiä ja huonoa yhteistyökykyä, jolle etsitään syntipukki, johon oma paha olo puretaan (Einarsen 1996: 21–22). Kiusaaminen on ikään kuin oire työntekijöiden kokemaan ahdistukseen organisaation toiminnan häiriöistä, mutta toisaalta nämä organisaation toimintahäiriöistä johtuvat aggressiiviset tunteet ja turhaumat saattavat myös toimia ärsykkeinä kiusatuksi tulemiseen, sillä niiden johdosta työntekijän käytös voi muuttua muita provosoivaksi (Vartia-Väänänen 2003: 12–13).

Työpaikkuiusaamisessa työpaikan työympäristöllä on siis merkitystä, mutta sen avulla ei yksin pystytä selittämään kiusaamiseen johtaneita syitä. Kuten aiemmin sanottiin, työntekijän oma käytös saattaa myös provosoida kiusatuksi tulemiseen. Tästä voidaan todeta, että ihmisiin liittyvät tekijät tulee ottaa huomioon kiusaamisen syitä ratkottaessa.

2.4.2 Ihmisiin liittyvät tekijät

Työpaikkakiusaamiseen liittyy olennaisesti sen osapuolten välinen vallan epätasapaino, sillä harvoin konfliktin sattuessa kahden 'yhtä vahvan' yksilön välille toinen heistä kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi uhriksi (Matthiesen & Einarsen 2001: 468). Niinpä onkin perusedellytys, että kiusaamisen uhrin oma kokemus kiusaamisesta on otettava vakavasti riippumatta siitä, mitä mieltä muut ovat asiasta (Einarsen et al. 1998: 123). Koska aihe on subjektiivinen, sitä tutkittaessa keskiössä ovat kiusatun kokemukset ja havainnot. Kiusattuja haastatellessa on tullut ilmi, että kiusaajan vaikea tai psykopaattinen persoonallisuus, huono itsetunto sekä kateus kiusatun ominaisuuksille on koettu syyksi kiusaamiseen. Myös liian hyvän itsetunnon on koettu olevan kiusaamisen ärsykeenä. (Einarsen 1999: 20.)

Kiusatut syyttävät usein kiusaamisestaan kiusaajan persoonallisuutta, mutta myös heidän omilla persoonallisuuspiirteillään on vaikutusta kiusaamiseen. On esitetty, että jotkut persoonat ovat herkempiä kuin toiset ja näin ollen saattavat kokea toisen henkilön käytöksen kiusaamiseksi helpommin toiset. (Vartia-Väänänen 2003: 13–14.) Einarsenin (1999: 20) mukaan kiusatut tunsivat huonon puolustautumiskykynsä, itseluottamuksensa, konfliktinhallintakykynsä sekä ujoutensa vaikuttavan kiusatuksi tulemiseen. Tutkimustuloksista on myös ilmennyt, että kiusatun neuroottisuudella on tekemistä kiusaamisen kanssa ja että kiusatut ovat sosiaalisesti ahdistuneempia ja heillä on alhaisempi itsekunnioitus kuin muilla. Myös lasten keskuudessa tapahtuvaa kiusaamista tutkittaessa on ilmennyt, että kiusatut ovat varovaisia, herkkiä, hiljaisia, pelokkaita ja epävarmoja, kun taas kiusaajat ovat itsevarmoja, impulsiivisia ja usein aggressiivisia. (Einarsen et al. 1998: 125; Zapf & Einarsen 2003: 165.)

Kiusaamisen uhrin persoonallisuudella voidaan selittää tämän reaktiota ja kokemusta kiusaamisesta muttei läheskään aina kiusaajan käyttäytymistä. Empiiriset tulokset eivät ole osoittaneet, että olisi olemassa niin kutsuttu 'kiusatun persoonallisuus', jolla voitaisiin selittää kiusaamista yleisesti. Näin ollen kiusaamista voidaankin pitää monen seikan myötävaikutuksen summana, jossa vain jokin seikka, esimerkiksi jokin tietty persoonallisuuspiirre saattaa olla dominoivassa osassa. (Zapf & Einarsen 2003: 166.)

On mielenkiintoista, että ihmisiin liittyvistä tekijöistä, kuten persoonallisuuden vaikutuksesta työpaikkakiusaamisessa, ei olla yhtä mieltä. Tutkijat perustelevat näkökantojaan toistensa kanssa ristiriidassa olevilla väittämillä, ja pitävät todisteet puuttuvat edelleen. Leymann (1996: 15) alleviivaa sitä, että esimerkiksi työtehtäviin liittyvät erimielisyydet usein henkilökohtaistetaan ja koetaan kiusaamiseksi, jolloin on kiusatun kannalta mielekästä mutta muutoin järjetöntä syyttää niistä toisen osapuolen persoonallisuutta. Persoonallisuuden vaikutusta kiusaamiseen on tutkittu esimerkiksi norjalaisessa koulu-kiusaamistutkimuksessa, jossa todettiin, että 75 % kaikista norjalaisista lapsista oli erilaisia yhdellä tai toisella tavalla. Niinpä erilaisuutta ei voitu myöskään pitää työpaikkakiusatuksi tulemiseen johtaneena syynä, sillä suurin osa ihmisistä on 'normaalista poikkeavia'. Persoonallisuuden ja erityisesti massasta poikkeavan persoonan 'myytti' elää kuitenkin edelleen. (Einarsen et al. 1998: 93.) Tosin dynaaminen persoonallisuuskäsitys (ks. luku 3) on tieteellisesti todistanut, että ihmiset voidaan jakaa 16 eri persoonallisuustyyppiin. On siis tutkitustikin olemassa samankaltaisia, mutta ei täysin samanlaisia, ihmisiä. Siitä huolimatta kaikkia työpaikan 'samaa persoonallisuustyyppiä' olevia työntekijöitä ei kiusata, eli jokin tässä henkilössä toimii ärsykkeenä kiusaamiseen. (Routamaa 2004.)

Olipa kiusaamiseen johtanut syy mikä tahansa, kiusaaminen tai yleinen häirintä työpaikalla on muodostunut yhtä lamaannuttavaksi ja tuhoavaksi ongelmaksi työntekijöille kuin kaikki muu työpaikkaan liittyvä stressi yhteensä. Moni uhri kärsii jälki-traumaattisista stressin oireista, minkä seurauksena tämän oma persoonallisuus saattaa muuttua, ja tästä syystä persoonallisuustekijöiden vaikutusten tunnistaminen kiusaamiseen hankaloituu entisestään. Työpaikkakiusaamisella voi olla tuhoisia vaikutuksia paitsi kiusatulle itselleen myös koko työyhteisölle ja sen sosiaalisille suhteille. (Einarsen 1996: 17; Leymann 1996: 179.) Seuraavassa alaluvussa on käsitelty näitä työpaikkakiusaamisen seurauksia tarkemmin.

2.5 Työpaikkakiusaamisen seurauksia

Kiusaamisen yleisyydestä ja pitkäaikaisuudesta aiheutuu uhrille usein huomattavaa psyykkistä, psykosomaattista ja sosiaalista kärsimystä (Leymann 1996: 168). Tutkimukset ovat osoittaneet, että työtilanteet vaikuttavat yksilön terveyteen, viihtyvyyteen ja työkykyyn, ja sekä fyysiset että psyykkiset työkuormitukset voivat heikentää olennaisesti työntekijän terveyttä. Työpaikan työntekijöiden väliset suhteet ovat erityisen tärkeitä organisaation toiminnan sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Ihmisten väliset konfliktit ja kiusatuksi tulemisen kokeminen voivatkin johtaa terveysongelmiin, viihtyvyysoongelmiin, poissaoloihin sekä korkeisiin henkilöstökuluihin. (Einarsen et al. 1998: 82; Vartia-Väänänen 2003: 25.) Kiusaamisen seuraukset eivät siis ole vahingollisia pelkästään kiusatulle vaan koko organisaatiolle, sillä alentunut työtyytyväisyys, vähäinen sitoutuminen ja sairauslomat saattavat tulla organisaatiolle kalliiksi (Salin 2003: 2). Kivimäen, Vartia-Väänänen, Elovainion, Vahteran ja Virtasen (2000: 328) tekemä tutkimus tuki tätä väitettä, sillä sen mukaan riskisuhde sairauspoissaoloille on kiusatuilla 1,5-kertainen muihin työntekijöihin verrattuna.

Työpaikkakiusatut reagoivat tilanteeseen eri tavoin. Jotkut saattavat toimia itsetuhoisesti kuten alkaa väärinkäyttää alkoholia, lääkkeitä tai huumeita ja pahimmassa tapauksessa tehdä itsemurhan. Myös hyvinvoinnin ja jaksamisen heikentyminen, lisääntynyt stressi, huolestuneisuus, työtytymättömyys, työnteon vaikeutuminen ja syrjäytyminen työyhteisöstä tai työelämästä ovat valitettavia työpaikkakiusaamisen seurauksia. Sen on todettu myös aiheuttavan psykosomaattisia oireita, kuten yleistä levottomuutta, äkillisen vatsahaavan tai ihottumaa. Varsinkin henkilökohtaisuuksiin menemisen on huomattu aiheuttavan vakavia psyykkisiä ongelmia kuten masennusta, epätoivoa, psykoosia, alentunutta itsetuntoa ja itseluottamusta, avuttomuutta sekä paranoidista tai autistista käytöstä. Kiusatut saattavat myös syrjäytyä työyhteisöstä tai työelämästä ja näin ollen joutua eläkkeelle ennen aikojaan. (Perkka-Jortikka 2002: 26–27; Vartia-Väänänen 2003: 25–27.)

Kiusaamisella on myös vaikutuksia kiusatun perheeseen ja lähipiiriin. Lewisin ja Orfordin (2005: 35–37) toteuttamassa tutkimuksesta tuli ilmi, että kiusatut purkivat ahdistus-

taan työpaikan ulkopuolisiin henkilöihin kuten perheeseen ja ystäviinsä. Tutkimus osoitti myös, että työpaikkakiusaamisen negatiiviset vaikutukset saattoivat levitä 'aaltoefektinä' myös näihin ihmissuhteisiin vähentäen potentiaalista tukea ja lisäten ahdistusta. Tämä johtui siitä, että monet kuuntelijat turhautuivat siihen, ettei kiusattu yrittänyt tehdä tilanteelleen mitään, esimerkiksi noussut vastustamaan kiusaamistaan, joka tosin yrityksistäkin huolimatta on usein vaikeaa varsinkin, jos kiusaamiseen liittyy osapuolten valta-asemaerot. Tämä aaltoefekti osoittaa sen, että työpaikkakiusaamisella on laajoja vaikutuksia paitsi organisaatioon ja työpaikkakiusattuun myös kiusatun lähipiiriin.

Työyhteisössä työpaikkakiusaaminen saa usein yhteisöllisen luonteen, ja prosessin pysäyttäminen edellyttää sen keskeyttämisen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Perkka-Jortikka 2002: 28). Kiusaamisen ehkäisyyn sekä korjaamiseen tähtääviä ohjelmia onkin alettu toteuttaa jo Iso-Britanniassa ja Pohjoismaissa, mutta tutkimustulokset niiden tehokkuudesta puuttuvat kokonaan (Kivimäki ym. 2000: 330). Seuraavassa alaluvussa onkin läpikäyty työpaikkakiusaamisen aikaisempaa tutkimuskenttää.

2.6 Aiheen aikaisempi tutkimuskenttä

Työpaikkakiusaamisen tunnetuin ja eniten mainetta niittänyt tutkija on Leymann, joka keräsi ensimmäisen empiirisen aineiston aiheeseen liittyen Ruotsissa 1980-luvulla. Tätä ennen aiheesta oli tehty vain muutamia kirjoituksia. Leymannin innoittamana aihe levisi Skandinaviassa erityisesti Suomeen ja Norjaan, ja Suomessa ensimmäinen työpaikkakiusaamista koskenut artikkeli julkaistiin Lindströmin ja Vartian kirjoittamana 1981. (Vartia-Väänänen 2003: 8.) Norjassa työpaikkakiusaamistutkimuksen uranuurtajia ovat olleet erityisesti Einarsen sekä Björkqvist, jotka ovat tutkineet mm. työpaikkakiusatun havaintoja kiusaamisesta ja muista työpaikalla olijosta (Rayner & Hoel 1997: 187). Tanskassa monet tutkijat ovat sivuuttaneet aiheen kokonaan, mutta mm. Mikkelsen ja Einarsen ovat toteuttaneet siellä tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli kartoittaa ilmiötä yleisesti ko. maassa (Mikkelsen & Einarsen 2001: 393).

Aikojen saatossa työpaikkakiusaamisen tutkimuksen kohteena ovat olleet mm. sosiaalisten rakenteiden näkökulma, työpaikkakiusaamisen esiintyvyys, kiusaamisen vaikutukset uhrin terveyteen ja erilaiset keinot, joiden avulla työpaikkakiusaaminen voitaisiin poistaa työelämästä. Myös muutamia niin sanottuja 'suuntaa antavia' tutkimuksia, jotka ovat keskittyneet työpaikkakiusaamisen käsitteellistämiseen ja paikantamiseen yhteiskunnassa, on toteutettu. Ne ovat osoittaneet, että ilmiötä on hankala tutkia sen piilossa olevan luonteen vuoksi. (Leymann 1990: 120.) Näiden lisäksi kiusattujen demografisia tekijöitä, kuten ikää ja sukupuolta, on yritetty tutkia kiusaamisen riskiryhmässä olevien tunnistamiseksi (Salin 2003: 11, 17).

Tämänhetkisessä tutkimuksissa tutkijat yrittävät yhä täsmällisemmin selittää työpaikkakiusaamisen käsitettä ja luonnetta sekä kuvata sen yleisyyttä ja ilmenemismuotoja. Lähes kaikki tutkimukset ovat olleet poikittaistutkimuksia, kiusattuja ja ei-kiusattuja vertailevia tutkimuksia sekä tapaustutkimuksia, ja ne on toteutettu pääasiassa julkisella sektorilla. Koska tutkijoilla ei ole ollut yhtenäistä tapaa määritellä työpaikkakiusattu sekä heidän mittarinsa ja otoksensa ovat vaihdelleet, saadut tutkimustulokset ovat poikenneet toisistaan hyvinkin paljon, mikä taas on vaikeuttanut niiden vertailemista keskenään. Lisäksi on pyritty selvittämään, onko työpaikkakiusaaminen ryhmäilmiö vai onko se riippuvainen yksilön tai yksilöiden persoonallisuuspiirteistä. Persoonallisuuspiirteitä, jotka liittyvät kiusaamiseen, onkin yritetty tutkia, mutta kuitenkin monet tutkimukset ovat päätyneet tarkastelemaan kiusaamisen ja työympäristön välistä suhdetta, kiusaamisen ja organisaatiotaustatekijöiden välistä suhdetta tai sitä, miten nämä molemmat tekijät ovat edes vaikuttaneet kiusaamisen syntyyn. (Leymann 1990: 123; Salin 2003: 4, 13; Vartia-Väänänen 2003: 18.)

Se, että tutkimus joka keskittyy suoraan persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen väliseen yhteyteen puuttuu kokonaan, saattaa johtua persoonallisuuden vaikeasta mitattavuudesta. Näitä persoonallisuuden mittareita on kuitenkin olemassa, ja yksi luotettavista mittareista on tässäkin tutkimuksessa käytetty dynaamisen persoonallisuusnäemyksen saattamiseksi mitattavaan muotoon kehitetty Myers-Briggs tyyppi-indikaattori (Routamaa 2004: 10). Sitä onkin järkevä käyttää työpaikkakiusaamisen ja persoonallisuuden välisen yhteyden tutkimiseen, sillä se selittää sekä piirteet, käyttäytymisen että

käyttäytymisen muutoksen, jotka saattavat toimia ärsykkeinä kiusaamiseen. Seuraavassa luvussa on kerrottu tarkemmin tästä dynaamisesta persoonallisuusnäkemystä sekä sen mitattavaan muotoon kehitetystä Myers-Briggs tyyppi-indikaattorista. Luvussa käsitellään myös sitä, mitä tähän mennessä on löydetty työpaikkakiusaamisen ja persoonallisuuden välisestä yhteydestä sekä vedetään yhteen aihepiirin teoreettinen viitekehys.

3 PERSONALLISUUS

Tässä luvussa tehdään katsaus persoonallisuuteen sekä sen mittareihin, joista lähemmän tarkastelun kohteeksi otetaan Myers-Briggs tyyppi-indikaattori. Lopuksi esitellään vielä työpaikkakiusaamistutkimuksen tähänastista persoonallisuusnäkökulmaa.

3.1 Persoonallisuuden määritelmä

Persoonana-sana juontaa juurensa latinan sanasta *persona*, joka tarkoittaa naamiota, jonka sosiaalisten roolien suojaan yksilö voi kätkeytyä. Näin tämä kykenee vaimentamaan tunnekokemuksiaan, jottei joutuisi ristiriitaan itsensä ja ympäristönsä kanssa. (Vuorinen 1992: 17.) Toisaalta persoonana voidaan käsittää naamiona, joka kätkemisen lisäksi myös näyttää ihmisen persoonallisuuden kiehtovat mahdollisuudet (Routamaa 2004: 9).

Jokainen yksilö on ainutlaatuinen, mutta tämä ainutlaatuisuus ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö yksilöiden välillä olisi yhteistä ja samankaltaisuutta. Psykologiassa persoonallisuus käsittääkin paitsi yksilön myös yksilöiden välisen erilaisuuden. Vaikka kaikki ihmiset ovat samanlaisia jollain tavalla, kiinnostuksen keskiössä on siis se, mitenkä he eroavat toisistaan. (Pervin 1989: 3.)

Persoonallisuuskeskustelu on ollut aikojen alussa melkoisen yleisellä tasolla, mutta myöhemmin persoonallisuuden käsitettä on alettu määritellä tarkemmin (Lazarus 1973: 43). Burnham (1968: 3) on määritellyt persoonallisuuden tulkinnanvaraiseksi käsitteeksi, joka sisältää yhtäältä yksilön inhimilliset ominaisuudet, kuten motivaation ja miksi tämä toimii niin kuin toimii ja toisaalta sen, mikä on ainutlaatuista yksilölle; tämän ajatukset, tälle ominaisen käyttäytymisen ja jopa tämän sosiaalisten ja biologisten ryhmien jäsenet. Routamaa (2004: 9) määrittelee persoonallisuuden henkilölle ominaisten, suhteellisen pysyvien käyttäytymis- ja ominaispiirteiden sekä psyykkisten ja sosiaalisten toimintojen kokonaisuutena.

Persoonallisuuteen liittyy myös fyysinen olemus, johon entisaikojen persoonallisuusteoriat ovat usein pohjautuneet. Erilaisia persoonallisuusteorioita onkin viljelty aikojen saatosta aina tähän päivään saakka, ja osa niistä on jopa vakavasti otettavia. Persoonallisuus nähdään teoriasta riippuen synnynnäisenä, geneettisenä ilmiönä tai ympäristön aikaansaannoksena. Nämä teoreettiset suuntaukset heijastuvat siihen, kuinka persoonallisuutta pyritään käytännössä tutkimaan ja testaamaan. (Routamaa 2004: 9–10.) Näitä persoonallisuuden testausmenetelmiä käsitelläänkin tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

3.2 Persoonallisuuden mittareita

Erilaisia psykologisia testejä, jotka mittaavat ihmisen persoonallisuutta on käytetty yli 60 vuotta ja pelkästään ammatinvalintaan sovellettavia testejä on olemassa lähes 80 000 kappaletta (Furnham 1992: 37). Testit ovat metodeja, jotka auttavat tunnistamaan käyttäytymistä ja havaintoja standardisoiduissa olosuhteissa sekä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta hankkimaan tietoa ihmisten vastaustaipumuksista. On olemassa monenlaisia ja monentyppisiä testejä, mutta strukturoidut ja strukturoimattomat tai projektiiviset testit ovat niistä yleisimpiä. (Sechrest 1968: 529; Lazarus 1973: 255.) Persoonallisuutta voidaan siis tutkia monella eri tavalla, mutta seuraavat kolme tapaa ovat erityisesti vakiinnuttaneet paikkansa persoonallisuuden tutkimusmenetelmien joukossa.

Projektiiviset testit pohjautuvat siihen, että ihminen suuntautuu ympäristöönsä siitä muodostamiensa mielikuvien varassa. Ihminen projisoi sisäisiä pyrkimyksiään ulkoisiin kohteisiin, ja tutkittavan henkilön nähdäänkin projisoivan persoonallisia ominaisuuksiaan musteläiskiin tai jatkamiinsa kuvioihin tai lauseisiin. Tällaiset testit on kehitetty lähinnä mielisairauden kartoittamiseen ja parantamiseen, mutta niitä käytetään myös esimerkiksi työelämän henkilöstövalinnoissa erityisesti Suomessa. (Vuorinen 1992: 29; Routamaa 2004: 10.)

Toinen yleinen persoonallisuuden testaamistapa on lähinnä still-kuvan persoonasta annavat *piirretestit*, joista parhaat ovat luotettavia vaikkakin osa hieman negatiivissävytteisiä (Routamaa 2004: 10; Routamaa & Hautala 2009: 12). Tämä johtuu siitä, että ne poh-

jautuvat piirreorioihin, jotka kuvaavat persoonallisuutta pysyvien piirteiden kimppuna jättäen huomioimatta ihmisen kyvyn muuttaa toimintaansa joustavasti tilanteiden mukaan (Vuorinen 1002: 56; ks. Eskola 1985: 40–53). Routamaa (2004: 10) onkin todennut, että piirretestien käyttö on rajallista, sillä ihmisen naamio ja sen taakse kätkeytynyt osa persoonana ei ole mikään staattinen ilmiö, vaan ennemminkin yhdistelmä suhteellisen pysyviä piirteitä sopeutuvana, dynaamisena käyttäytymisen synergisenä järjestelmänä.

Jungilaisittain ihminen on dynaaminen olento, jonka naamarin näkyvä osa on vain osa tämän persoonana, ja vasta dynamiikka luo laajemman ymmärryksen persoonallisuudesta erilaisissa tilanteissa (Routamaa & Hautala 2009: 12). Kolmas ryhmä persoonallisuuden mittaamisessa muodostuukin *dynaamisista indikaattoreista*, joita edustavat vain Jungin typologia (luokitus erilaisista persoonallisuustyypeistä) ja sen saattamiseksi mitattavaan muotoon kehitetty Myers-Briggs tyyppi-indikaattori. Tosin tämä menetelmä on Suomessa vielä tuntemattomampi kuin muualla läntisessä maailmassa. (Stein 1968: 930; Routamaa 2004: 10.) Seuraavassa alaluvussa käsitellään tarkemmin tätä dynaamista persoonallisuuden mittaria.

3.3 Myers-Briggs tyyppi-indikaattori

Myers-Briggs tyyppi-indikaattori (MBTI) perustuu Jungin teoriaan persoonallisuuden kolmesta eri vastinparista: ekstraverti–introvertti, tosiasiallinen–intuitiivinen ja ajatteleva–tunteva. Se juontaa juurensa 40 -luvulle, jolloin Catherine Cook Briggs kiinnostui Jungin teorioista ja kehitti tyttärensä Isabel Briggs Myersin kanssa toimivan indikaattorin niiden pohjalta. He lisäsivät Jungin kolmen vastinparin joukkoon vielä neljännen ulottuvuuden: järjestelmällinen–spontaani ja kehittivät kyselylomakkeen vuonna 1942. Tämä persoonallisuuden mittari on myös nimetty heidän mukaansa, ja se on maailman käytetyin persoonallisuuden määrittämiseen tarkoitettu indikaattori. (Routamaa & Hautala 2009: 14, 17, 19.)

MBTI:n avulla ihmiset voivat ymmärtää ja hyväksyä toistensa erilaisuuden paremmin, ja se selittääkin ihmisten eroja energian suuntaamisessa, tiedon hankintatavassa, päätök-

senteossa ja suhtautumisessa ulkoiseen maailmaan. Näitä neljää eri dimensiota kutsutaan preferensseiksi ja ne jakaantuvat kukin kahteen vastakohtapariin, joissa kirjaimet merkitsevät niistä käytettävää lyhennettä (ks. taulukko 1). (Routamaa & Hautala 2009: 19–20.)

Taulukko 1. Preferenssiparit.

Energian suuntaaminen	Ekstravertti	E	↔	I	Introvertti
Informaation hankintatapa	Tosiasiallinen	S	↔	N	Intuitiivinen
Päätöksenteko	Ajatteleva	T	↔	F	Tunteva
Elämäntyyliasienne ulkomaailmaan	Järjestelmällinen	J	↔	P	Spontaani

Ekstravertit (E) tyypit ovat suuntautuneet ympäristöönsä ja saavat energiansa muista ihmisistä. He ovat seurallisia ja helposti lähestyttäviä, eivätkä viihdy kauaa yksin. He ovat myös tyypillisesti sosiaalisesti lahjakkaita sekä asenteeltaan rentoja ja itsevarmoja. He kiinnittävät huomionsa asioihin ja tapahtumiin, eivätkä voi ymmärtää elämää ennen kuin ovat eläneet sen käyttäen luontevasti yritys- ja erehdysmenetelmää. He pitävät myös vaihtelusta ja toiminnasta ja saattavatkin toimia nopeasti ilman sen suurempaa harkintaa. He ajattelevat myös ääneen ja voivat olla joskus kärsimättömiä pitkien tai hitaiden töiden suhteen. He lataavat energiaansa muista ihmisistä toisin kuin introvertit, jotka lataavat akkujaan yksin ollessaan. (Myers & Myers 1995: 56; Routamaa & Hautala 2009: 22, 24, 33.)

Introvertit (I) tyypit suuntautuvat sisäiseen maailmaan ja keskittyvät mielellään ajatus- ten, tunteiden ja vaikutelmien pohtimiseen ja kyseenalaistamiseen. He saavat energiaa yksin ollessaan ja harkitsevat tarkkaan ennen kuin toimivat. Heille on tyypillistä virikkeiden etsiminen sisimmästään, ja he voivat työskennellä pitkiäkin aikoja saman projektin parissa. He ovat usein lahjakkaita ilmaisemaan itseään kirjallisesti ja monesti pitävätkin enemmän kirjallisesta kuin verbaalisesta kommunikoinnista. He myös puhuvat mielellään kahden kesken ja ovat ryhmätilanteissa usein hiljaisia ja taka-alalla. Miette-

liäisyys, pidättyväisyys, hienovaraisuus ja monesti ujous ovat heille tyypillisiä piirteitä. (Myers & Myers 1995: 56; Routamaa & Hautala 2009: 22, 26, 33.)

Tosiasiallisten (S) tyyppien painopiste on nykyhetkessä ja aistien kautta havaittavassa informaatioissa, ja he antavatkin aistiensa ohjata kokemuksia. He keskittyvät hyvin käytännöllisiin sekä asiapitoisiin yksityiskohtiin ja tarkkailevat ympäristöään kaikilla viidellä aistillaan ollen hyviä muistamaan yksityiskohtia ja faktoja. He ovat myös konkreettisia ja keskittyvät siihen, mikä toimii tehden asiat tavallisesti totutulla tavalla. He eivät välitä juurikaan abstrakteista teorioista, elleivät ne ole sovellettavissa käytäntöön. He pitävät mielihyvystä ja nauttivat elämästä sellaisenaan kuin se on keskittyen nykyhetkeen. He ovat siis yleisesti tyytyväisiä ja mukavuudenhaluisia, eivätkä etsi elämänsä tarkoitusta. He myös vastustavat ajanvietettä, joka estää aistimisen, ja ovat haluttomia uhraamaan nykyisyyttä tulevaisuuden kustannuksella toisin kuin intuitiiviset, jotka unohtavat helposti elää hetkessä. (Myers & Myers 1995: 63; Routamaa & Hautala 2009: 22, 34, 41.)

Intuitiivisten (N) painopiste on mahdollisuuksien ja yhteyksien keksimisessä, ja he keskittyvät mielellään tulevaisuuteen sekä kokonaiskuvan muodostamiseen ollen kiinnostuneita asioiden tai tapahtumien takana olevista ideoista. He käyttävät ”kuudetta aistiin” havaitsemisessa ja tämä vaisto tai intuitio auttaa heitä mm. ongelmanratkaisussa. Intuitiiviset tyypit ovat aloitteellisia, kekseliäitä ja ajoittain rauhattomia ja pitävät vaihtelusta, muutoksista. He kokeilevat mielellään uusia tapoja tehdä asioita, eivätkä he yleensä pidä rutiineista. He ovat myös hyviä ”lukemaan rivien välistä” ja saavat aavistuksia ja ”ideoita tyhjästä” etsien jatkuvasti inspiraatiota itselleen. (Myers & Myers 1995: 63; Routamaa & Hautala 2009: 22, 35, 41.)

Ajattelevien (T) tyyppien arviot perustuvat loogiseen ja objektiiviseen analyysiin, ja he ovat useimmiten tehtäväsuuntautuneita. He tekevät päätöksensä syy-seuraussuhteen perusteella, jolloin tärkeää on erityisesti niiden reiluus ja oikeudenmukaisuus. He eivät mielellään puhu tunteista ja suuntautuvat asioihin analyttisesti ja objektiivisesti löytäen jatkuvasti jotain kritisoitavaa. He ovat vankkumattomia mielipiteissään sekä ovat kiinnostuneempia asioista ja ihmisten ideoista kuin tunteista tai ihmissuhteista. He myös

tukahduttavat, aliarvostavat ja jättävät huomioimatta tunteet, jotka ovat yhteensopimatomia ajattelukäsitystensä kanssa ja valitsevat mieluummin totuudenmukaisuuden kuin hienotunteisuuden toisin kuin tuntevat, jotka tavallisesti ovat hyvin hienotunteisia. (Myers & Myers 1995: 68; Routamaa & Hautala 2009: 22, 42, 49.)

Tuntevien (F) tyyppien arviot perustuvat henkilökohtaisiin arvoihin, ja he ovat useimmiten ihmissuuntautuneita. He perustavat päätöksentekonsa arvoihin ja ottavat huomioon erityisesti päätöstensä vaikutukset muihin ihmisiin. He pitävät harmoniasta ja sopeutumisesta, jolloin mm. kireä ilmapiiri vaikuttaa heidän työntekoonsa negatiivisesti. He suhtautuvat asioihin sisältäpäin ja ovat tarkkoja sanavalinnoissaan välttämättä loukkaamasta muita. He soveltavat henkilökohtaisia prioriteettejaan ja antavat asioille arvoa arvostaen mm. lämpöä ihmissuhteissaan. He ovat myös luottavaisia ympärillään olevien ihmisten mielipiteisiin ja tukahduttavat, aliarvostavat ja jättävät huomioimatta ajattelun, joka on yhteensopimatonta tunnekäsitysten kanssa. (Myers & Myers 1995: 68; Routamaa & Hautala 2009: 22, 43, 49.)

Järjestelmälliset (J) tyyppit pitävät suunnitelmallisesta ja organisoidusta elämäntavasta, ja he haluavat saada asiat ratkaistua ja päätettyä. He kontrolloivat elämäänsä aikataulusuunnittelun avulla ja pitävät asioiden päättämisestä ja loppuunsaattamisesta hyvissä ajoin. He pitävät myös selkeistä rajoista, tarkasta järjestyksestä sekä rakenteesta elämässään. He käyttävät ajattelevaa tai tuntevaa harkintaa, tekevät päätöksiä ja suunnitelmia sekä ohjailevat ja valvovat ollen päämääräsuuntautuneita. (Routamaa & Hautala 2009: 23, 50, 58.)

Spontaanit (P) tyyppit pitävät sopeutuvasta, joustavasta ja spontaanista elämäntavasta, ja he haluavat pysyä avoimena uusille kokemuksille. He tarvitsevat sopivaa stressiä saatukseen asiat loppuun ja keräävät tietoa niin paljon kuin mahdollista lykätäkseen päätöksentekoaan. He nauttivat vapaudesta tutkia mahdollisuuksia ilman rajoja ja ylläpitävät avoimuutta. Heidän mielestään aikaa on aina runsaasti ja he myöhästelevät usein. Spontaanit mukailevat ja muuntelevat, ovat uteliaita, kiinnostuneita ja ennakkoluulottomia. (Routamaa & Hautala 2009: 23, 50, 58.)

Näistä vastakohtapareista ihminen käyttää aina toista paremmin kuin toista, jolloin vahvemmista preferensseistä muodostuu tämän nelikirjaiminen persoonallisuustyyppi. Preferenssit ovat riippumattomia toisistaan, jolloin näitä persoonallisuustyyppijä on yhteensä kuusitoista. (Routamaa & Hautala 2009: 20.) Kuviossa 2 on esitetty kaikki 16 eri persoonallisuustyyppiä.

		Tosiasialliset tyypit		Intuitiiviset tyypit	
		Ajatteleva	Tunteva	Tunteva	Ajatteleva
		-ST-	-SF-	-NF-	-NT-
Introvertti {	I ⇔ J	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	I ⇔ P	ISTP	ISFP	INFP	INTP
Ekstravertti {	E ⇔ P	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	E ⇔ J	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Kuvio 2. Tyypitaulukko (Myers & Myers 1995: 29).

Taulukosta 2 voidaan nähdä myös tyyppien kognitiiviset tyylit, joita käytetään helpottamaan johtopäätöksien tekemistä erityisesti aineiston ollessa pieni. On myös helpompi muistaa asioita neljästä eri persoonallisuuden suuntauksesta kuin kuudestatoista eri tyyppistä. Persoonallisuustyyppin kognitiivinen tyyli muodostuu sen keskimmäisistä preferensseistä: ST, SF, NF ja NT. (Routamaa & Hautala 2009: 61.)

Tyypitaulukon avulla nähdään myös tyyppien suhde toisiinsa. Se järjestää tyypit siten, että taulukon tietyn alueen tyypeillä tietyt preferenssit ovat yhteisiä, jolloin ne myös jakavat näille preferensseille tyyppilliset ominaisuudet. (Myers & Myers 1995: 27.) On kuitenkin otettava huomioon, että tällaisesta lokeroimisesta huolimatta samaa tyyppiä tai samoja preferenssejä omaavat henkilöt eivät ole täysin samanlaisia, vaan heistäkin löytyy eroja. Mikään preferenssi tai tyyppi ei myöskään ole toista parempi, huonompi,

sairaampi tai älykkäämpi, sillä ne kuvaavat vain yhdenvertaisten ihmisten erilaisuutta. (Routamaa & Hautala 2009: 23.) Tyyppikohtaiset kuvaukset sisältävä tyyppitaulukko löytyy liitteestä 1.

Ihmisen terveys riippuu hänen kyvystään pitää tasapaino kunkin vastinparin kohdalla ja olipa hän tämä mikä persoonallisuustyyppi tahansa, käyttää hän kaikkia kahdeksaa preferenssiä päivittäin. Näitä kaikkia preferenssejä voidaan periaatteessa kehittää ja iän myötä ne kehittyvät tahtomattammekin, mutta indikaattorin dynaamisesta luonteesta huolimatta ihmisen aito tyyppi ei tavallisesti koskaan muutu. Jungin mukaan ihminen voi siis kehittyä, mutta persoonallisuustyyppi pysyy ilman dramaattisia elämänmuutoksia samana koko eliniän, jolloin parhaiten kehittyneet preferenssit pysyvät aina heikompia parempina. (Routamaa & Hautala 2009: 21.)

Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena on yhdistää työpaikkakiusaaminen sekä kiusattujen persoonallisuus, seuraavassa alaluvussa on eritelty, mitä aikaisemmin on löydetty niiden välisestä yhteydestä.

3.4 Työpaikkakiusaamistutkimuksen persoonallisuusnäkökulma

Kuten aiemmin todettiin, siitä huolimatta, että persoonallisuuspiirteitä jotka liittyvät kiusaamiseen on yritetty tutkia, monet tutkimukset ovat päätyneet tarkastelemaan kiusaamisen ja jonkin muun ilmiön välistä suhdetta. Suoria tutkimuksia persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen yhteydestä ei ole siis aikaisemmin tehty, tai ainakaan ne eivät ole päässeet julkisen keskustelun kohteeksi. Kaikki, mitä tähän mennessä tiedetään työpaikkakiusaamisen ja persoonallisuuden välisestä yhteydestä, on tullut tutkimusten yhteydessä 'sivutuotteena'. Einarsen (1999: 20) on mm. todennut, että suomalaisessa yliopistohenkilöstön keskuudessa toteutetussa tutkimuksessa tuli ilmi, että työpaikkakiusaamisen uhrin persoonallisuudella on merkitystä kiusatuksi tulemiseen. Toisessa suomalaisessa tutkimuksessa, joka toteutettiin kunnan virkamiesten keskuudessa, saatiin myös samankaltaisia tuloksia. Irlannissa sekä Norjassa toteutetuissa tutkimuksissa puolestaan kiusatut kokivat kiusaajan olevan kateellinen heidän ominaisuuksilleen, mutta

mistään näistä tutkimuksista ei ole ilmennyt, mitkä tietyt persoonallisuuspiirteet tai käyttäytymismuodot toimivat ärsykkeinä kiusaamiseen.

Osassa tutkimuksista on kuitenkin saatu selville joitakin piirteitä, joiden kiusatut ovat kokeneet edes vaikuttaneen, mutta ei olleen 'pääsyyllinen' kiusaamiseensa. Näitä persoonallisuuspiirteitä ovat mm. kiusatun huono tai liian hyvä itsetunto, ujous ja huono konfliktinhallintakyky. (Einarsen 1999: 20–21; ks. Vartia-Väänänen 2003: 41.) On myös väitetty, että kiusatut ovat usein ylisuorittajia, joilla on epärealistinen kuva itsestään ja tilanteesta, jossa elävät. He ovat luonteeltaan tarkkoja, kriittisiä ja noudattavat ohjeita tarkasti ja heidän sosiaaliset taitonsa ovat jossain määrin puutteellisia, eivätkä he osaa lukea ympäristönsä lähettämiä viestejä tai ymmärrä sen koodeja. (Matthiesen & Einarsen 2001: 469.) On myös huomattu, että kiusatut saattavat aiheuttaa työkaverissaan ärsytystä, jos he näyttävät muille turhan rehellisinä, täsmällisinä tai muuten liian virheettöminä. Salin (2003: 47) puolestaan sai selville suomalaisten ekonomien keskuudessa toteuttamassa tutkimuksessaan, että kiusatun epävakaa tai sisäänpäinkäännytyn persoonallisuus voi tehdä tästä haavoittuvan, jolloin tämä kokee toisten käytöksen helpommin kiusaamiseksi. Lagerspetzin tutkimusryhmä taas koulukiusaamista tutkiesaan löysi yhteyksiä poikkeavan ulkonäön kuten vammaisuuden ja kiusaamisen välillä. Myös Kivimäki tutkimusryhmineen huomasi kiusaamisen uhrien olevan muihin työpai-kan työntekijöihin verrattuna hoikempia tai isokokoisempia. (Kivimäki ym. 2000: 328.) Tästä voidaan päätellä, että kiusaamisen ärsyke saattaa löytyä persoonallisuuspiirteiden tai -ominaisuuksien äärihaloilta.

Sen lisäksi, että työpaikkakiusaamisen uhrin persoonallisuuden vaikutuksista kiusaamiseen on saatu jonkin verran tietoa, on myös työpaikkakiusaajan persoonallisuudesta saatu viitteitä. Ashforth (1994) tutkiessaan ns. työpaikan 'tyranneja' huomasi, että nämä sietävät huonosti epäselviä tilanteita. Zapf ja Einarsen (2003) esittivät, että huono tunteiden kontrollikyky sekä ajattelemattomuus voivat myötävaikuttaa loukkaavaan käytökseen kiusattua kohtaan. Sheehan ja Jordan (2003) myös totesivat, että kiusaaja on mitä suurimmalla todennäköisyydellä kyvytön kontrolloimaan ja ottamaan vastuuta omista tunteistaan ja niiden ilmaisusta eikä sen vuoksi osaa pitää niitä hallinnassa. (Salin 2003: 16.)

Työpaikkakiusaamistutkimuksen aikaisemmasta tutkimuskentästä sekä sen persoonallisuusnäkökulmasta voidaan todeta, että työpaikkakiusaamisen eri ilmenemismuodot sekä seuraukset tunnetaan hyvin, mutta sen syihin on toistaiseksi pureuduttu vain pintapuolisesti ja niitä on lähinnä pyritty selittämään työympäristötekijöillä. Baron (1990) tosin on selittänyt tätä ilmiötä attribuutioteorian avulla, jonka mukaan oma kielteinen käytös pyritään selittämään ympäristötekijöiden kautta kun taas toisten kielteinen käyttäytyminen näiden persoonallisuustekijöiden kautta. Tämä selittäisi sen, miksi kiusatut kuvaavat kiusaajaa usein persoonallisuushäiriöiseksi eivätkä useinkaan mainitse kiusaamisen syitä pohtiessaan oman persoonansa tai käyttäytymismuotojensa vaikuttimia niihin. Leymann puolestaan selittää tällä teoriolla sitä, miksi muut saattavat nähdä tilanteen aivan eri tavalla kuin kiusattu ja leimata tämän jopa mielisairaaksi oudon käytöksen takia. Myös Einarsen ja Björkqvist käyttävät tätä teoriaa hyväkseen tutkiessaan kiusattujen havaintoja kiusaamisesta ja muista. (Rayner & Hoel 1997: 187.) Lisähaastetta kiusaamisen ärsykkeenä toimivien persoonallisuuspiirteiden tutkimiseen tuo se, että joskus uhrin persoonallisuus saattaa muuttua kiusaamisen seurauksena, minkä johdosta niiden persoonallisuuspiirteiden ja käyttäytymismuotojen, jotka toimivat kiusaamisen ärsykkeenä, osoittaminen on vaikeaa (Leymann 1996: 179).

Seuraavassa alaluvussa on koottu yhteenveto työpaikkakiusaamisen kirjallisuuskatsauksen keskeisestä sisällöstä.

3.5 Yhteenveto

Tähänastiset tutkimustulokset persoonallisuuden vaikuttamisesta työpaikkakiusaamiseen ovat ristiriitaisia. On arveltu, että työpaikkakiusatuksi voi tulla kuka tahansa ja eräässä tutkimuksessa on mm. todettu suurimman osan ihmisistä olevan poikkeuksellisia, joten sen valossa myös suurimman osan ihmisistä täytyisi olla kiusattuja, jos 'poikkeavalla' persoonallisuudella olisi siihen vaikutusta. Tämä näkemys voidaan kuitenkin kumota dynaamisen persoonallisuusnäkemys avulla. Kiusaamista on myös sanottu työntekijöiden oireeksi kokemaansa ahdistukseen organisaation häiriöistä, mutta toisaal-

ta nämä aggressiiviset tunteet ja turhaumat saattavat toimia ärsykkeenä kiusatuksi tulemiseen työntekijän käytöksen muututtua muita provosoivaksi niiden johdosta. On myös todettu, että tieto uhrin heikkouksista voi antaa kiusaajalle valtaa tähän nähden, jolloin kiusaaja kykenee käyttämään sitä hyväkseen kiusaamisessaan. Myös muutamien persoonallisuuspiirteiden, kuten kiusatun huonon tai liian hyvän itsetunnon, ujouden ja huonon konfliktinhallintakyvyn, turhan rehellisyyden, täsmällisyyden ja liian 'virheettömyyden', on havaittu herättävän ärsytystä muissa työtovereissa tai edes vaikuttavan kiusaamiseen. Kiusatun epävakaa tai sisäänpäinkääntyneen persoonallisuuden on taas havaittu tekevän tästä haavoittuvan, jolloin tämä helposti kokee toisten negatiivisen käytöksen kiusaamiseksi.

Nämä eritason viitteet kiusatun persoonallisuudesta viestivät siitä, että kiusatun persoonallisuustekijät ovat olennainen syytekijä kiusaamiseen. Vaikka joku alkaisi kiusata työympäristöön liittyvien tekijöiden tai oman persoonallisuushäiriönsä vaikutuksesta, uhri valikoituu silti jollain ”menetelmällä”. Kiusaamisen ärsyke tuntuu löytyvän erityisesti persoonallisuuspiirteiden äärihaloilta (huono tai liian hyvä itsetunto), ja toisaalta jotkut piirteet (sisäänpäinkääntyneisyys) vaikuttavat siihen, että toisten käytös koetaan helpommin kiusaamiseksi. Kiusaaja kuvataan usein myös kateelliseksi. Kukaan ei ole kateellinen ilman kateuden kohdetta, eli tässäkin tapauksessa jokin persoonallisuuspiirre tai käyttäytymismuoto toimii kateuden ärsykkeenä. Nämä piirteet ja käyttäytymismuodot täytyisi vain kyetä osoittamaan ja tunnistamaan.

Työpaikkakiusaamiskirjallisuutta ja artikkeleita lukiessa huomaa, että persoonallisuustekijät mainitaan niistä lähes jokaisessa kiusaamisen vaikuttimena, ja että samat tutkijat sekä viitteet toistuvat referenssiluettelosta toiseen. Tähänastinen tutkimustieto ei vastaa kysymykseen, mitkä persoonallisuuspiirteet ja käyttäytymismuodot toimivat ärsykkeenä työpaikkakiusatuksi tulemiseen, joten tästä voidaan päätellä, että aiheeseen liittyvä tutkimus polkee paikoillaan, ja uudelle tutkimukselle on tilausta. Tutkimusongelman ratkaiseminen ja tutkimuksen tavoitteen saavuttaminen vaatiikin oman empiirisen aineiston keräämistä ja analysoimista. Seuraavassa luvussa esitelläänkin tämän tutkimuksen tutkimusasetelma.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa kerrotaan itse tutkimusprosessista ja selitetään siinä käytetty aineisto, menetelmät sekä sen analyysitapa. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia sekä kerrotaan vielä mahdolliset aineiston aiheuttamat rajoitteet.

4.1 Aineiston keruu

Tutkimus on puoliksi kvantitatiivinen ja puoliksi kvalitatiivinen tutkimus. Sen MBTI -datapankkiaineisto on kerätty vuosien 1995 ja 2009 välisenä aikana erilaisten johtamis- ja aikuiskoulutusten yhteydessä. Aluksi MBTI -datapankista pyrittiin valitsemaan kaikkia persoonallisuustyyppjä siten, että jokainen niistä olisi mahdollisimman hyvin edustettuna ainakin siihen nähden, paljonko ko. tyyppiä on suomalaisten keskuudessa (ks. liite 4). Tälle alkuperäiselle otokselle, joka sisälsi n. 500 eri aloilta, eri asemassa sekä eri koulutuksen omaavaa henkilöä, lähetettiin kirjekuori, joka sisälsi saatekirjeen, kyselylomakkeen sekä vastauskuoren (ks. liitteet 2 ja 3). Näistä henkilöistä lomakkeen täyttivät ja lähettivät vastauskuoressa takaisin 254, jolloin vastausprosentiksi muodostui 52. Kaikkia MBTI -datapankista valittuja henkilöjä pyydettiin saatekirjeessä täyttämään kyselylomake siitäkin huolimatta, vaikka heillä ei olisi minkäänlaisia kokemuksia työpaikkakiusaamisesta. Näin saatiin arvokasta tietoa myös erilaisten tyyppien suhtautumisesta työpaikkakiusaamiseen tai sen ilmenemismuotoihin.

Tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Lomakkeen monivalintakysymyksiin pyydettiin kaikkia tutkimukseen osallistuneita vastaamaan, mutta avoimet kysymykset koskivat pelkästään työpaikkakiusattuja. Näin lomakkeesta saatiin sekä kvantitatiivista (monivalintakysymykset) että kvalitatiivista (avoimet kysymykset) aineistoa. Kyselylomakkeessa työpaikkakiusatun käsitettä ei avattu tai määritelty sen enempää, vaan oletuksena oli, että vastaaja itse määrittelee itsensä kiusatuksi oman kokemuksensa perusteella. Vastaajien tyyppi oli merkitty ennalta kyselylomakkeen taustatietoja -osioon anonymiteetin ja tätä kautta rehellisten vastausten takaamiseksi. Kyselylomakkeella

tutkittiin samalla useampaa ilmiötä, joten kaikki sen kysymykset eivät ole relevantteja tämän tutkimuksen kannalta, ja tästä syystä liitteenä oleva kyselylomake (liite 3) sisältää vain tässä tutkimuksessa käytetyt muuttujat.

Tutkimuksessa persoonallisuuden mittariksi valittiin juuri MBTI, sillä se selittää sekä piirteet, käyttäytymisen että käyttäytymisen muutoksen, jotka saattavat toimia ärsykeenä kiusaamiseen. Itse MBTI -lomake on suomalaiseseen kulttuuriin ja kieleen sopivaksi muokattu kyselylomake, jossa vastaajan on valittava kahdesta sana- tai väittämäparista toinen. Kysymykset ja väittämät koskevat tavallisia arkipäivän tilanteita, joihin vastaajan tulee vastata oman käyttäytymisensä mukaan mahdollisimman totuudenmukaisesti. Koska tutkimuksen MBTI -aineisto on kerätty useiden vuosien varrella sekä MBTI- että työpaikkakiusaamislomake on täytetty eri aikoina.

4.2 Tutkimusotoksen taustatiedot

Kyselylomakkeen täyttivät ja palauttivat vastauskuoressa 254 henkilöä, joista 35,4 % oli miehiä ja naisia 64,6 %. Vaikka vastanneiden sukupuolijakauma ei ole tasainen, tämän tutkimuksen kannalta tärkeämpi on vastanneiden tyyppijakauma, sillä kiinnostuksen keskiössä on yksilön persoonallisuus, ei sukupuoli. Taulukosta 2 nähdään kaikkien tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden persoonallisuustyyppit. Kuten taulukosta ilmenee, yleisimmät tyypit vastaajien keskuudessa olivat ESTJ, ESFJ, ENTJ, ISTJ sekä ISFJ. Vähiten aineistossa sen sijaan oli INFJ, INFP sekä INTP-tyyppejä. Otoksen tyyppijakauma mukailee siis jokseenkin koko Suomen tyyppijakaumaa, sillä suomalaisissa lähes kaikki samat (em.) tyypit ovat yli- ja aliedustettuina ks. liite 4 (Routamaa & Hautala 2009: 96).

Taulukko 2. Koko aineiston sekä työpaikkakiusattujen tyyppijakaumat.

Persoonallisuustyyppi	Koko aineisto		Työpaikkakiusatut	
	N	% ¹	N	% ²
ISTJ	22	8,7	7	9,3
ISFJ	23	9,1	10	13,3
INFJ	4	1,6	2	2,7
INTJ	11	4,3	3	4,0
ISTP	12	4,7	2	2,7
ISFP	15	5,9	3	4,0
INFP	3	1,2	1	1,3
INTP	5	2,0	4	5,3
ESTP	18	7,1	5	6,7
ESFP	15	5,9	2	2,7
ENFP	14	5,5	5	5,7
ENTP	12	4,7	2	2,7
ESTJ	32	12,6	7	9,3
ESFJ	30	11,8	9	12,0
ENFJ	16	6,3	6	8,0
ENTJ	23	9,1	7	9,3
Yhteensä	254	≈100	75	≈100

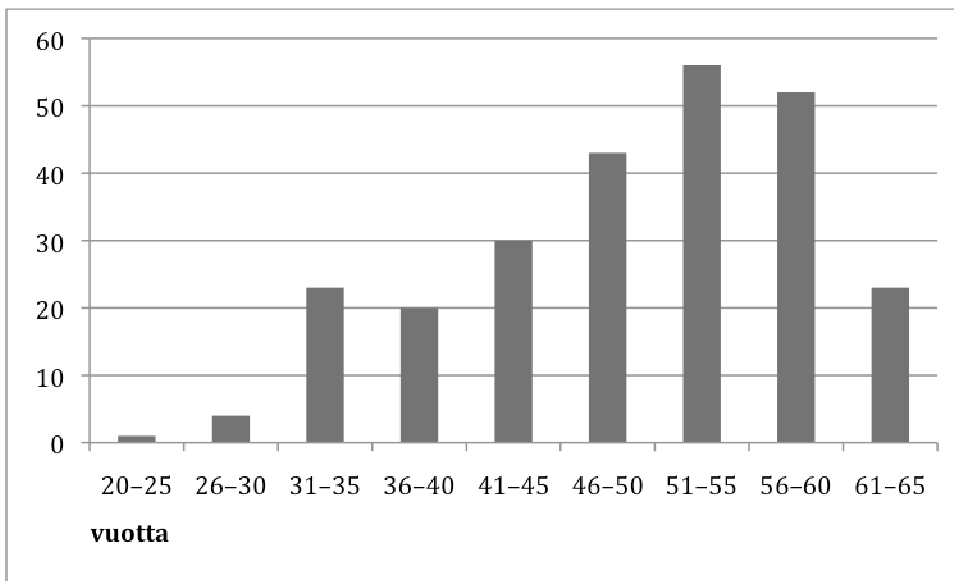
Kuten taulukosta voidaan huomata, läheskään kaikki tutkimukseen osallistuneista eivät ole työpaikkakiusattuja. Näin tavoitteena oli yhtäältä kartoittaa erilaisten persoonallisuustyyppien suhtautumista työpaikkakiusaamisen eri muotoihin ja toisaalta työpaikkakiusatuksi tulemistä. Taulukosta 2 nähdään myös niiden henkilöiden tyyppijakauma, jotka mielsivät itsensä työpaikkakiusatuiksi.

Tutkimukseen osallistuneiden ikähaarukka on laaja aina 20:stä 60:een saakka. Eniten siihen kuitenkin osallistui 50–60 -vuotiaita henkilöitä. On tosin otettava huomioon että tutkimusotoksen ikäjakaumasta ei vielä voida tehdä johtopäätöksiä esimerkiksi työpaik-

¹ N verrattu koko aineistoon

² N verrattu työpaikkakiusattuihin

kakiusatuksi tulemisen riskiryhmästä, sillä kyselyyn osallistuneita henkilöitä pyydettiin vastaamaan avoimiin kysymyksiin, oli näitä kiusattu uransa missä vaiheessa tahansa. On myös todettava, että tämän tutkimuksen kannalta tärkeintä on kyselyyn vastanneen persoonallisuustyyppi, ei tämän ikä kyselyyn vastaamisen tai kiusatuksi tulemisen hetkellä. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kaksi ei ilmoittanut ikäänsä.



Kuvio 3. Otoksen ikäjakauma.

Myös tutkimukseen osallistuneiden koulutustausta ja -ala on monipuolinen. Vastanneiden keskuudessa oli niin suoraan peruskoulunpenkiltä työelämään siirtyneitä kuin yliopiston käyneitä tohtoreitakin. Koulutusala puolestaan vaihteli aina kaupallisesta oikeustieteelliseen ja teologisesta matemaattis-luonnontieteelliseen. Tutkimuksessa on laajasti edustettuna myös yksityinen sekä julkinen sektori.

Tutkimusotos on siis monipuolinen niin ikäjakaumaltaan kuin koulutustaustaltaan ja -alaltaankin, ja koska vastanneiden kesken laajasti edustettuna oli myös niin yksityinen kuin julkinenkin sektori, tutkimustulokset ovat yleistettävissä koko Suomen populaatioon.

4.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen kvantitatiivista aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin SPSS-ohjelman (Statistical Package for the Social Sciences) sekä SRTT-ohjelman avulla. SRTT-ohjelmalla luodaan tyyppitaulukoita, joista nähdään persoonallisuustyyppien suhde toisiinsa, niiden prosentuaaliset osuudet sekä tilastolliset merkitsevyydet. Tutkimuksen kvalitatiivisesta aineistosta puolestaan pyrittiin löytämään erilaisia teemoja, jotka oli yleistettävissä tiettyille persoonallisuustyypeille, ja nämä teemat on ”kirjoitettu auki” tyyppitaulukkoon havainnoinnin helpottamiseksi. Tematisointi onkin tyypillinen lähestymistapa kvantitatiiviseen analyysiin tutkimusongelman paremmaksi valaisemiseksi (Eskola & Suoranta 1998: 174).

Vaikka yhtenä tilastotieteellisen tutkimuksen mahdollisuutena on pidetty tutkimushypoteesien asettamista etukäteen ennen aineiston hankintaa, tässä tutkimuksessa sellaisia ei kuitenkaan ole lähdetty tekemään siitäkään huolimatta, että osa aineistosta on analysoitu kvantitatiivisella menetelmällä. Hypoteesittomuudella tarkoitetaan siis sitä, että ns. lukukoonlyötyjä ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista ei ole, vaikkakin ’villejä arvauksia’ persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen välisestä yhteydestä voidaan ennakkokäsitysten perusteella tehdäkin. (Eskola & Suoranta 1998: 19.)

4.4 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen *reliabiliteetilla* tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen *validiteetti* eli pätevyys taas puolestaan merkitsee mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997: 216.)

MBTI-kyselylomake on validoitu ns. kolmen vaiheen kautta, joista 1. vaihe perustui kielelliseen ja kulttuuriseen hienosäätöön, 2. vaihe eri aiheet kattavaan tutkimukseen ja 3. vaihe tilastollisiin testeihin ja näytteisiin sekä arviointeihin. Jokainen vaihe suoritettiin n. 600 havainnon turvin, ja lomake on myös todettu reliabeliksi mm. useissa Rou-

tamaan työryhmän tutkimuksissa. MBTI:stä onkin tehty Vaasan yliopistossa lukuisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat tukeneet muualla maailmalla tehtyjä tutkimuksia sekä MBTI:n teoreettista viitekehystä. (Routamaa & Hautala 2009: 9–10; ks. Järnlström 2002: 30.) Tästä voidaan olettaa kyselylomakkeen olevan sekä reliabeli että validi.

Tutkimuksen reliabiliteettia saattaa kuitenkin heikentää se, jos vastaajat eivät ole vastanneet MBTI-lomakkeeseen totuudenmukaisesti, tai jos he ovat vastanneet siihen ihan nemiänsä mukaan, eli niin kuin haluaisivat toimia tai minkälaisia haluaisivat olla. Kuitenkin voidaan olettaa, että vastaajat ovat olleet vastauksissaan totuudenmukaisia, sillä heille on lomakkeen täyttöttilanteessa painotettu oikeiden sekä väärin vastausten puuttumista, jolloin heillä ei ole ollut paineita vastata väittämiin odotetulla tavalla. Tällöin myös tyyppi-indikaattorin antama persoonallisuustyyppi on heidän todellista tyyppiään vastaava.

Toinen tutkimuksen reliabiliteettia mahdollisesti heikentävä seikka voisi olla se, jos työpaikkakiusaamiskyselylomakkeen täyttäneen henkilön persoonallisuustyyppi on muuttunut ajan kuluessa, sillä jotkin vastaajat ovat saattaneet täyttää MBTI-lomakkeen useita vuosia sitten. Tosin teorian mukaan persoonallisuustyyppi on suhteellisen pysyvä, eikä se tavallisesti muutu ilman dramaattisia elämänmuutoksia, jolloin on mielekäästä olettaa, että työpaikkakiusaamiskyselylomakkeeseen merkitty tyyppi on vastannut vastaajan todellista tyyppiä myös tutkimukseen osallistumishetkellä.

Kolmas tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttava seikka on se, että työpaikkakiusaamiskyselylomakkeeseen vastanneita kehoitettiin saatekirjeessä kertomaan kiusaamiskokemuksiinsa koko työuransa varrelta, jolloin kiusaamiskokemus saattoi joissakin tapauksissa ollut sattunut useampia vuosia sitten. Tällöin haasteeksi tulee se, muistavatko he kokemuksensa oikein, vai onko aika kenties ehtinyt ”kullata muistot”. Tosin työpaikkakiusaamiskokemus on usein sen verran traumaattinen, että sen muistaa kirkkaasti koko lopun elämäänsä.

Kolmas aineiston yleistettävyyden rajoite on se, että otoksen koulutustaso saattaa olla suomalaisten satunnaisotannon koulutustasoa korkeampi. Tämä johtuu siitä, että tavalli-

sesti MBTI-koulutuksiin, joihin osallistuneista henkilöistä otos pääasiassa koostuu, tulee koulutettua väkeä, kuten yritysten johtoa. Tosin joukossa on myös mm. teollisuus- sekä rakennusalan työntekijöitä, jolloin myös ns. 'heikommin koulutettukin' väestö on edustettuna.

Kuten em. voidaan todeta, tutkimusotos on kaikin puolin monipuolinen joukko eri ikäisiä, erilaisen koulutustaustan sekä -alan ja työhistorian omaavia suomalaisia, jolloin tutkimuksen tulokset ovat yleistyskelpoisia. Seuraavassa luvussa onkin esitelty itse tutkimustulokset.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään empiirisen tutkimuksen tulokset, sekä tulkitaan niitä alustavasti niiden pohjalta. Ensiksi käydään läpi tutkimuksen kvantitatiivista aineistoa, joka käsittelee persoonallisuustyyppien suhtautumista erilaisiin yllättäviin tilanteisiin työpaikalla, ja lopuksi läpikäydään tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto tematisoinnin avulla.

5.1 Kvantitatiivisen aineisto: tyyppien erilainen suhtautuminen toisten käytökseen

Erilaiset ihmiset suhtautuvat asioihin omalla tavallaan, ja tätä on pidetty yhtenä selittäjänä tekijänä työpaikkakiusaamisen tulkintaan. Jotkut persoonat ovat herkempiä kuin toiset ja näin ollen saattavat myös kokea toisen henkilön käytöksen kiusaamiseksi helpommin kuin toiset. Työpaikkakiusaamiskyselylomakkeen kaksi ensimmäistä kysymystä olivat kvantitatiivista aineistoa tuottavia monivalintakysymyksiä, jotka käsitelivätkin ihmisten suhtautumista työpaikan arkipäivän yllättäviin tilanteisiin. Ensimmäisessä kysymyksessä tutkittiin persoonallisuustyyppien suhtautumista ja reaktiota pikkutuhmiin vitseihin työpaikalla ja toisessa kysymyksessä puolitutun, vastakkaista sukupuolta olevan työkaverin halaukseen. Tarkoituksena oli näin tutkia persoonallisuustyyppien suhtautumista ilmiöihin, jotka joidenkin mielestä ovat harmitonta huvinpitoa tai spontaani kauniin eleen osoitus, kun taas toisten mielestä saattavat jopa lukeutua työpaikkakiusaamisen harvinaisimpaan muotoon, seksuaaliseen häirintään.

Kuten aikaisemmin on mainittu, tutkimuksen kvantitatiivinen aineisto raportoidaan SRTT-ohjelman avulla, joka näyttää tilastolliset yhteydet persoonallisuuden ja ko. ilmiön välillä. Persoonallisuutta tarkastellaan aina preferenssien, preferenssiparien, kognitiivisen tyylin sekä yksittäisen persoonallisuustyyppin tasolla. Taulukoissa on aina verrattu monivalintakysymyksen kunkin vaihtoehdon (a, b, c jne.) valinneiden tyyppiijakaumaa koko aineiston tyyppiijakaumaan. Poikkeuksena taulukot 6 ja 9, joissa kummasakin on yhdistetty monivalintakysymyksen kaksi viimeistä vaihtoehtoa valinneiden henkilöiden tyyppiijakaumat pienen vastaajamäärän vuoksi.

Taulukossa 3 on verrattu pikkutuhmiin vitseihin suopeasti suhtautuvia tyyppisiä (N 84/ ≈33 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Kuten taulukosta voidaan nähdä, tilastollisesti merkitsevästi yliedustettuja ovat preferenssit ajatteleva (T*) ja spontaani (P***) sekä preferenssiparit (IP**), (EP*), (SP***) ja (TP***) . Kognitiivisista tyyleistä yliedustettuna on (ST**) sekä tyyppitasolla ISTP (**), ISFP (*) sekä ESTP (**). Tilastollisesti merkitsevästi aliedustettuna puolestaan ovat preferenssit tunteva (F*) ja järjestelmällinen (J***) sekä preferenssiparit (IJ***), (SJ*) ja (FJ***). Kognitiivisista tyyleistä aliedustettuna on (SF*) sekä tyyppitasolla ISFJ (**).

Alustavasti voidaan jo näiden tulosten perusteella todeta, että ajattelevat ja spontaanit tyytit eivät pidä pikkutuhmia vitsejä paheksuttavina, vaan hauskoina työilmapiirin ja -tunnelman keventäjinä. Tätä voidaan selittää myös sillä, että he eivät ole yhtä sensitiivisiä kuin tuntevat tyytit, jotka perustavat päätöksentekonsa arvoihin ja tunteisiin.

Taulukko 3. Pikkutuhmiin vitseihin suopeasti suhtautuvat vrt. koko aineisto.

<p>ISTJ</p> <p>N = 5 % = 5.95 I = 0.69</p> <p>cccc</p>	<p>ISFJ</p> <p>N = 1 % = 1.19 I = 0.13**</p> <p>c</p>	<p>INFJ</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>INTJ</p> <p>N = 3 % = 3.57 I = 0.82</p> <p>ccc</p>	<p>E 56 66.67 1.06 I 28 33.33 0.90</p>
<p>ISTP</p> <p>N = 9 % = 10.71 I = 2.27**</p> <p>cccccccc</p>	<p>ISFP</p> <p>N = 8 % = 9.52 I = 1.73*</p> <p>cccccccc</p>	<p>INFP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>INTP</p> <p>N = 2 % = 2.38 I = 1.21</p> <p>cc</p>	<p>S 58 69.05 1.06 N 26 30.95 0.89</p>
<p>ESTP</p> <p>N = 11 % = 13.10 I = 1.85**</p> <p>cccccccccc</p> <p>c</p>	<p>ESFP</p> <p>N = 4 % = 4.76 I = 0.81</p> <p>cccc</p>	<p>ENFP</p> <p>N = 6 % = 7.14 I = 1.30</p> <p>cccccc</p>	<p>ENTP</p> <p>N = 6 % = 7.14 I = 1.51</p> <p>cccccc</p>	<p>T 54 64.29 1.21* F 30 35.71 0.76*</p>
<p>ESTJ</p> <p>N = 13 % = 15.48 I = 1.23</p> <p>cccccccccc</p> <p>ccc</p>	<p>ESFJ</p> <p>N = 7 % = 8.33 I = 0.71</p> <p>ccccccc</p>	<p>ENFJ</p> <p>N = 4 % = 4.76 I = 0.76</p> <p>cccc</p>	<p>ENTJ</p> <p>N = 5 % = 5.95 I = 0.66</p> <p>ccccc</p>	<p>J 38 45.24 0.71*** P 46 54.76 1.50***</p>
<p>Note: c = 1 person. Print date: * < .05, ** < .01, *** < .001</p> <p>Based total N = 254. Groups are dependent.</p>				<p>IJ 9 10.71 0.45*** IP 19 22.62 1.69** EP 27 32.14 1.38* EJ 29 34.52 0.87</p>
				<p>ST 38 45.24 1.37** SF 20 23.81 0.74* NF 10 11.90 0.82 NT 16 19.05 0.95</p>
				<p>SJ 26 30.95 0.73* SP 32 38.10 1.64*** NP 14 16.67 1.25 NJ 12 14.29 0.67</p>
				<p>TJ 26 30.95 0.89 TP 28 33.33 1.80*** FP 18 21.43 1.18 FJ 12 14.29 0.50***</p>
				<p>IN 5 5.95 0.66 EN 21 25.00 0.98 IS 23 27.38 0.98 ES 35 41.67 1.11</p>
				<p>Sdom 21 25.00 0.81 Ndom 15 17.86 1.11 Tdom 29 34.52 1.22 Fdom 19 22.62 0.91</p>

Taulukossa 4 on verrattu pikkutuhmiin vitseihin huumorilla suhtautuvia tyyppisiä (N 134/ ≈53 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Kuten taulukosta voidaan nähdä, tilastollisesti merkitsevästi yliedustettuna on ainoastaan preferenssi järjestelmällinen (J*). Aliedustettuina puolestaan ovat preferenssi (P*) sekä preferenssiparit (SP*) ja (TP*). Vähäinen tilastollinen merkitsevyys niin yli- kuin aliedustetuissakin saattaa johtua siitä, että kyselylomakkeen a ja b -vaihtoehdot eivät eronneet tarpeeksi merkittävästi toisistaan, jolloin vaihtoehto a tuli helpommin vastatuksi. Voidaan siis otaksua, että pikkutuhmia vitsejä suotavina pitävät sekä huumorilla niihin suhtautuvat henkilöt ovat samoja, ja koska valita sai vain yhden vaihtoehdon, ne eivät erotelleet vastaajia tarpeeksi.

Taulukko 4. Pikkutuhmiin vitseihin huumorilla suhtautuvat vrt. koko aineisto.

<p>ISTJ</p> <p>N = 11 % = 8.21 I = 0.95</p> <p>##### nn</p>	<p>ISFJ</p> <p>N = 16 % = 11.94 I = 1.32</p> <p>##### nn</p>	<p>INFJ</p> <p>N = 3 % = 2.24 I = 1.42</p> <p>nn</p>	<p>INTJ</p> <p>N = 6 % = 4.48 I = 1.03</p> <p>nnnn</p>	<p>E 85 63.43 1.01 I 49 36.57 0.99</p>
<p>ISTP</p> <p>N = 3 % = 2.24 I = 0.47</p> <p>nn</p>	<p>ISFP</p> <p>N = 5 % = 3.73 I = 0.68</p> <p>nnnn</p>	<p>INFP</p> <p>N = 2 % = 1.49 I = 1.26</p> <p>n</p>	<p>INTP</p> <p>N = 3 % = 2.24 I = 1.14</p> <p>nn</p>	<p>S 85 63.43 0.97 N 49 36.57 1.06</p>
<p>ESTP</p> <p>N = 6 % = 4.48 I = 0.63</p> <p>nnnn</p>	<p>ESFP</p> <p>N = 10 % = 7.46 I = 1.26</p> <p>#####</p>	<p>ENFP</p> <p>N = 7 % = 5.22 I = 0.95</p> <p>#####</p>	<p>ENTP</p> <p>N = 5 % = 3.73 I = 0.79</p> <p>nnnn</p>	<p>T 67 50.00 0.94 F 67 50.00 1.07</p>
<p>ESTJ</p> <p>N = 18 % = 13.43 I = 1.07</p> <p>##### nn</p>	<p>ESFJ</p> <p>N = 16 % = 11.94 I = 1.01</p> <p>##### nn</p>	<p>ENFJ</p> <p>N = 8 % = 5.97 I = 0.95</p> <p>#####</p>	<p>ENTJ</p> <p>N = 15 % = 11.19 I = 1.24</p> <p>##### n</p>	<p>J 93 69.40 1.09* P 41 30.60 0.84*</p>
<p>Note: n = 1% of sample. Print date: + < .05, ** < .01, *** < .001</p> <p>Base total N = 254. Groups are dependent.</p>				<p>U 36 26.87 1.14 IP 13 9.70 0.72 EP 28 20.90 0.90 EJ 57 42.54 1.07</p>
				<p>ST 38 28.36 0.86 SF 47 35.07 1.09 NF 20 14.93 1.02 NT 29 21.64 1.08</p>
				<p>SJ 61 45.52 1.08 SP 24 17.91 0.77* NP 17 12.69 0.95 NJ 32 23.88 1.12</p>
				<p>TJ 50 37.31 1.08 TP 17 12.69 0.69* FP 24 17.91 0.99 FJ 43 32.09 1.12</p>
				<p>IN 14 10.45 1.15 EN 35 26.12 1.02 IS 35 26.12 0.93 ES 50 37.31 1.00</p>
				<p>Sdom 43 32.09 1.04 Ndom 21 15.67 0.97 Tdom 39 29.10 1.03 Fdom 31 23.13 0.93</p>

Taulukossa 5 on verrattu pikkutuhmat vitsit huomioimatta jättäviä tyyppisiä (N 22/ ≈9 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Kuten taulukosta voidaan huomata, tilastollisesti merkitsevästi yliedustettu on preferenssi järjestelmällinen (J**) sekä preferenssiparit (IJ**) ja (FJ**). Tyyppitasolla tilastollisesti yliedustettuna on ISFJ(**). Aliedustettuna puolestaan on preferenssi spontaani (P**) sekä preferenssiparit (SP*) ja (TP*), mikä on luonnollista, sillä nuo samaiset tyypit pitivät vitsejä sallittuina ja jopa suotavina tunnelman keventäjänä.

Voitaneen todeta, että järjestelmälliset tyypit suhtautuvat pikkutuhmiin vitseihin neutraalisti, eli he tuskin ovat niitä ”niiden ilmoille heittäjiä”, mutta eivät myöskään paheksu tai loukkaannu, jos niitä joku työyhteisössä ”viljelee”.

Taulukko 5. Pikkutuhmat vitsit huomioimatta jättävät vrt. koko aineisto.

ISTJ N = 3 % = 13.64 I = 1.57 ccc	ISFJ N = 6 % = 27.27 I = 3.01** cccccc	INFJ N = 0 % = 0.00 I = 0.00	INTJ N = 2 % = 9.09 I = 2.10 cc	E 11 50.00 0.79 I 11 50.00 1.35 S 14 63.64 0.97 N 8 36.36 1.05 T 8 36.36 0.88 F 14 63.64 1.36 J 20 90.91 1.43** P 2 9.09 0.25** W 11 50.00 2.12** IP 0 0.00 0.00 EP 2 9.09 0.39 EJ 9 40.91 1.03 ST 4 18.18 0.55 SF 10 45.45 1.41 NF 4 18.18 1.25 NT 4 18.18 0.91 SJ 13 59.09 1.40 SP 1 4.55 0.20* NP 1 4.55 0.34 NJ 7 31.82 1.50 TJ 8 36.36 1.05 TP 0 0.00 0.00* FP 2 9.09 0.50 FJ 12 54.55 1.90**
ISTP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	ISFP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	INFP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	INTP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	IN 2 9.09 1.00 EN 6 27.27 1.07 IS 9 40.91 1.46 ES 5 22.73 0.61 Sdom 10 45.45 1.48 Ndom 3 13.64 0.84 Tdom 3 13.64 0.48 Fdom 6 27.27 1.10
ESTP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	ESFP N = 1 % = 4.55 I = 0.77 c	ENFP N = 1 % = 4.55 I = 0.82 c	ENTP N = 0 % = 0.00 I = 0.00	
ESTJ N = 1 % = 4.55 I = 0.36 c	ESFJ N = 3 % = 13.64 I = 1.15 ccc	ENFJ N = 3 % = 13.64 I = 2.16 ccc	ENTJ N = 2 % = 9.09 I = 1.00 cc	

Note: c = 1 person. Base total N = 254. Groups are dependent. Print date: * < .05, ** < .01, *** < .001

Taulukossa 6 on verrattu pikkutuhmista vitseistä kiusaantuvia, loukkaantuvia tai mielensä pahoittavia tyyppisiä (N 14/ ≈6 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Kuten taulukosta nähdään, tilastollisesti merkitsevästi yliedustettuna tässä ryhmässä on vain F-dominanssi (*), mitä voidaan selittää sillä, että tuntevat F-tyypit pahoittavat mielensä herkästi. Tilastollisesti merkitsevästi aliedustetut persoonallisuustyypit puuttuvat kokonaan.

F-dominanssin tilastollinen yliedustavuus vahvistaa teoriaa siitä, että tuntevat kokevat asiat helpommin henkilökohtaisesti kuin muut, joten nämä saattavat kokea toisten käytöksen helpommin uhkaavaksi tai epämiellyttäväksi kuin ne, joilla F-preferenssi ei ole dominoiva. Näin ollen tuntevat tyypit voivat mahdollisesti kokea joutuneensa kiusatuksi tilanteessa, jota muut eivät pidä tavallisesta poikkeavana.

Taulukko 6. Pikkutuhmista vitseistä kiusaantuvat, loukkaantuvat tai mielensä pahoittavat vrt. koko aineisto.

<p>ISTJ</p> <p>N = 3 % = 21.43 I = 2.47</p> <p>ccc</p>	<p>ISFJ</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>INFJ</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 4.54</p> <p>c</p>	<p>INTJ</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>E 8 57.14 0.91</p> <p>I 6 42.86 1.16</p>
<p>ISTP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>ISFP</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 1.30</p> <p>c</p>	<p>INFP</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 6.05</p> <p>c</p>	<p>INTP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>S 9 64.29 0.98</p> <p>N 5 35.71 1.03</p>
<p>ESTP</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 1.01</p> <p>c</p>	<p>ESFP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>ENFP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>ENTP</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 1.51</p> <p>c</p>	<p>T 6 42.86 0.81</p> <p>F 8 57.14 1.22</p>
<p>ESTJ</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>ESFJ</p> <p>N = 4 % = 28.57 I = 2.42</p> <p>cccc</p>	<p>ENFJ</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 1.13</p> <p>c</p>	<p>ENTJ</p> <p>N = 1 % = 7.14 I = 0.79</p> <p>c</p>	<p>J 10 71.43 1.13</p> <p>P 4 28.57 0.78</p>
<p>Note: c = 1 person. Base total N = 254. Groups are dependent.</p>				<p>IJ 4 28.57 1.21</p> <p>IP 2 14.29 1.07</p> <p>EP 2 14.29 0.62</p> <p>EJ 6 42.86 1.08</p>
<p>Print date:</p>				<p>ST 4 28.57 0.86</p> <p>SF 5 35.71 1.11</p> <p>NF 3 21.43 1.47</p> <p>NT 2 14.29 0.71</p>
<p>*** < .001</p>				<p>SJ 7 50.00 1.19</p> <p>SP 2 14.29 0.62</p> <p>NP 2 14.29 1.07</p> <p>NJ 3 21.43 1.01</p>
<p>*** < .001</p>				<p>TJ 4 28.57 0.82</p> <p>TP 2 14.29 0.77</p> <p>FP 2 14.29 0.79</p> <p>FJ 6 42.86 1.49</p>
<p>*** < .001</p>				<p>IN 2 14.29 1.58</p> <p>EN 3 21.43 0.84</p> <p>IS 4 28.57 1.02</p> <p>ES 5 35.71 0.95</p>
<p>*** < .001</p>				<p>Sdom 4 28.57 0.99</p> <p>Ndom 2 14.29 0.89</p> <p>Tdom 1 7.14 0.25</p> <p>Fdom 7 50.00 2.02*</p>

Taulukossa 7 on verrattu vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailuun suopeasti suhtautuvia tyyppisiä (N 65/ ≈26 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Taulukosta voidaan nähdä, että tilastollisesti merkitsevästi ylliedustettuina preferensseistä ovat tosiasialliset (T**) ja spontaanit tyyppit (P**) sekä preferenssiparit (EP**), (SP*) sekä (TP***). Tyyppitasolla ylliedustettuina olivat puolestaan ISTP (*), ESTP (**) ja ENTP (*). Aliedustettuna preferensseistä sen sijaan ovat tunteva (F**) sekä järjestelmällinen (J**) ja preferenssipareista (IJ*), (SJ*) sekä (FJ**). Lisäksi aliedustettuna ovat kognitiivisista tyyleistä (SF*) sekä F-dominanssi (**). Tyyppitasolle asti aineiston määrä ei riittänyt antamaan tuloksia aliedustetuista.

Tämän tuloksen perusteella voidaan olettaa, että vaihtoehdon a vastanneet henkilöt ovat samoja, kuin edellisessä, pikkutuhmiin vitseihin liittyvässä kysymyksessä a - vaihtoehdon vastanneet henkilöt. Tämä onkin järkeen käypää, sillä samat tyyppit suhtautuvat toisten ihmisten käytökseen, oli se sitten pikkutuhmien vitsien kertomista, tai vastakkaista sukupuolta olevan puolittutun halailua, suhteellisen samalla tavalla. Tyyppitasolla ISTP-tyyppien ylliedustavuutta selittää taas puolestaan se, että se poikkeaa huomattavasti muista introverteista (I) tyypeistä, jotka tavallisesti saattaisivat kavahtaa tuntemattomien ihmisten läheisyydenosoituksia.

Taulukko 7. Vastakkaista sukupuolta olevien puolittuttujen halailuun suopeasti suhtautuvat vrt. koko aineisto.

<p>ISTJ</p> <p>N = 2 % = 3.08 I = 0.36</p> <p>cc</p>	<p>ISFJ</p> <p>N = 4 % = 6.15 I = 0.68</p> <p>cccc</p>	<p>INFJ</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>INTJ</p> <p>N = 3 % = 4.62 I = 1.07</p> <p>ccc</p>	<p>E 47 72.31 1.15 I 18 27.69 0.75</p>
<p>ISTP</p> <p>N = 6 % = 9.23 I = 1.95*</p> <p>cccccc</p>	<p>ISFP</p> <p>N = 3 % = 4.62 I = 0.84</p> <p>ccc</p>	<p>INFP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>INTP</p> <p>N = 0 % = 0.00 I = 0.00</p>	<p>S 41 63.08 0.97 N 24 36.92 1.07</p>
<p>ESTP</p> <p>N = 10 % = 15.38 I = 2.17**</p> <p>cccccccccc</p>	<p>ESFP</p> <p>N = 3 % = 4.62 I = 0.78</p> <p>ccc</p>	<p>ENFP</p> <p>N = 5 % = 7.69 I = 1.40</p> <p>ccccc</p>	<p>ENTP</p> <p>N = 6 % = 9.23 I = 1.95*</p> <p>cccccc</p>	<p>T 45 69.23 1.30** F 20 30.77 0.66**</p>
<p>ESTJ</p> <p>N = 9 % = 13.85 I = 1.10</p> <p>ccccccccc</p>	<p>ESFJ</p> <p>N = 4 % = 6.15 I = 0.52</p> <p>cccc</p>	<p>ENFJ</p> <p>N = 1 % = 1.54 I = 0.24</p> <p>c</p>	<p>ENTJ</p> <p>N = 9 % = 13.85 I = 1.53</p> <p>ccccccccc</p>	<p>J 32 49.23 0.78** P 33 50.77 1.39**</p>
<p>Note: c = 1 person. Base total N = 254. Groups are dependent.</p>				<p>SJ 19 29.23 0.69* SP 22 33.85 1.46** NP 11 16.92 1.26 NJ 13 20.00 0.94</p>
<p>Print date:</p>				<p>TJ 23 35.38 1.02 TP 22 33.85 1.83*** FP 11 16.92 0.93 FJ 9 13.85 0.48**</p>
<p>* < .05, ** < .01, *** < .001</p>				<p>IN 3 4.62 0.51 EN 21 32.31 1.26 IS 15 23.08 0.83 ES 26 40.00 1.07</p>
<p>Sdom 19 29.23 0.95 Ndom 14 21.54 1.33 Tdom 24 36.92 1.30 Fdom 8 12.31 0.50**</p>				

Taulukossa 8 on verrattu vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailua kauniina eleenä pitäviä tyyppejä (N 91/ ≈36 %) koko otoksen tyyppijakaumaan (N 254). Kuten taulukostaan voidaan nähdä, tilastollisesti merkitseväksi nousee ainoastaan ESTP:n ali-edustavuus, mikä selittyy sillä, että kyseinen tyyppi on voimakkaasti yliedustettuna taulukossa 7. Tästä voidaan taas vetää johtopäätös, että ESTP-tyypit eivät suinkaan ole sitä mieltä, etteikö spontaani halaus puolittutulta työkaverilta olisi kaunis ele (näin voitaisiin virheellisesti olettaa tilastollisesti merkitsevästä ali-edustavuudesta), mutta he pitävät sitä jopa suotavana käyttäytymisenä työyhteisössä. Muilta osin tämän taulukon vähäiset tilastolliset merkitsevyydet on selitettävissä edellisen taulukon avulla, sillä kysymys a jaotteli vastaajia selkeästi enemmän puolesta ja vastaan.

Taulukko 8. Vastakkaista sukupuolta olevien puolittutujen halailua kauniina eleenä pitävät vrt. koko aineisto.

ISTJ N = 9 % = 9.89 I = 1.14 ccccccccc	ISFJ N = 7 % = 7.69 I = 0.85 ccccccc	INFJ N = 0 % = 0.00 I = 0.00	INTJ N = 3 % = 3.30 I = 0.76 ccc	E 60 65.93 1.05 I 31 34.07 0.92
ISTP N = 4 % = 4.40 I = 0.93 cccc	ISFP N = 4 % = 4.40 I = 0.80 cccc	INFP N = 1 % = 1.10 I = 0.93 c	INTP N = 3 % = 3.30 I = 1.67 ccc	S 56 61.54 0.94 N 35 38.46 1.11
ESTP N = 2 % = 2.20 I = 0.31* cc	ESFP N = 8 % = 8.79 I = 1.49 cccccccc	ENFP N = 7 % = 7.69 I = 1.40 cccccccc	ENTP N = 5 % = 5.49 I = 1.16 ccccc	T 45 49.45 0.93 F 46 50.55 1.08
ESTJ N = 10 % = 10.99 I = 0.87 ccccccccccc	ESFJ N = 12 % = 13.19 I = 1.12 ccccccccccc cc	ENFJ N = 7 % = 7.69 I = 1.22 cccccccc	ENTJ N = 9 % = 9.89 I = 1.09 ccccccccccc	J 57 62.64 0.99 P 34 37.36 1.02
Note: c = 1 person. Based total N = 254. Groups are dependent.				IJ 19 20.88 0.88 IP 12 13.19 0.89 EP 22 24.18 1.04 EJ 38 41.76 1.05
Print date:				ST 25 27.47 0.83 SF 31 34.07 1.06 NF 15 16.48 1.13 NT 20 21.98 1.09
+ < .05, ** < .01, *** < .001				SJ 38 41.76 0.99 SP 18 19.78 0.85 NP 16 17.58 1.31 NJ 19 20.88 0.98
				TJ 31 34.07 0.98 TP 14 15.38 0.83 FP 20 21.98 1.21 FJ 26 28.57 0.99
				IN 7 7.69 0.85 EN 28 30.77 1.20 IS 24 26.37 0.94 ES 32 35.16 0.94
				Sdom 26 28.57 0.93 Ndom 15 16.48 1.02 Tdom 26 28.57 1.01 Fdom 24 26.37 1.06

Taulukossa 9 on verrattu vastakkaista sukupuolta olevien puolittettujen halailuun vai-
vautumalla tai kiusaantamalla suhtautuvia tyyppisiä (N 84/ ≈33 %) koko otoksen tyyppi-
jakaumaan (N 254). Kuten taulukosta voidaan havaita, preferenssi introvertti (I*), prefe-
renssiparit (IJ*) sekä (IN*) ja tyyppi INFJ (*) ovat tilastollisesti merkitsevästi yliedus-
tettuna. Preferenssi ekstrovertti (E*) sekä preferenssiparit (EP*) ja (EN**) ovat puoles-
taan tilastollisesti merkitsevästi aliedustettuina.

Tämä ilmiö vahvistaa teoriaa I ja E preferenssien päinvastaisesta suhtautumisesta ulkoi-
seen maailmaan. Introvertit, sisäiseen maailmaansa suuntautuvat tyytit pitävät tätä elet-
tä liian läheisenä, ja vaivautuvat siitä koska tarvitsevat oman reviirinsä. Ulkoiseen maa-
ilmaan suuntautuvat, ekstrovertit tyytit puolestaan päästävät toiset ihmiset jopa mielel-
lään omalle reviirilleen, eivätkä pidä ko. elettä epäsopivana.

Taulukko 9. Vastakkaista sukupuolta olevien puolittettujen halailuun vai-
vautumalla tai kiusaantamalla suhtautuvat vrt. koko aineisto.

ISTJ N = 10 % = 11.90 I = 1.37 cccccccccc	ISFJ N = 8 % = 9.52 I = 1.05 cccccccc	INFJ N = 4 % = 4.76 I = 3.02* cccc	INTJ N = 5 % = 5.95 I = 1.37 ccccc	E 44 52.38 0.83* I 40 47.62 1.29* S 58 69.05 1.06 N 26 30.95 0.89 T 39 46.43 0.87 F 45 53.57 1.14 J 59 70.24 1.11 P 25 29.76 0.81 IJ 27 32.14 1.36* IP 13 15.48 1.16 EP 12 14.29 0.62* EJ 32 38.10 0.96 ST 27 32.14 0.97 SF 31 36.90 1.14 NF 14 16.67 1.14 NT 12 14.29 0.71 SJ 40 47.62 1.13 SP 18 21.43 0.92 NP 7 8.33 0.62 NJ 19 22.62 1.06 TJ 29 34.52 1.00 TP 10 11.90 0.84 FP 15 17.86 0.99 FJ 30 35.71 1.24 IN 13 15.48 1.71* EN 13 15.48 0.60** IS 27 32.14 1.15 ES 31 36.90 0.99 Sdom 27 32.14 1.05 Ndom 12 14.29 0.89 Tdom 18 21.43 0.76 Fdom 27 32.14 1.30
ISTP N = 2 % = 2.38 I = 0.50 cc	ISFP N = 7 % = 8.33 I = 1.51 cccccccc	INFP N = 2 % = 2.38 I = 2.02 cc	INTP N = 2 % = 2.38 I = 1.21 cc	
ESTP N = 5 % = 5.95 I = 0.84 ccccc	ESFP N = 4 % = 4.76 I = 0.81 cccc	ENFP N = 2 % = 2.38 I = 0.43 cc	ENTP N = 1 % = 1.19 I = 0.25 c	
ESTJ N = 10 % = 11.90 I = 0.94 cccccccccc	ESFJ N = 12 % = 14.29 I = 1.21 cccccccccc cc	ENFJ N = 6 % = 7.14 I = 1.13 ccccccc	ENTJ N = 4 % = 4.76 I = 0.53 cccc	

Note: c = 1 person. Print date: * < .05, ** < .01, *** < .001
 Base total N = 254. Groups are dependent.

5.2 Kvalitatiivisen aineisto: persoonallisuuden vaikutus kiusaamiseen

Työpaikkakiusaamiskyselylomake (ks. liite 3) sisälsi useamman avoimen kysymyksen, mutta tämän tutkimuksen kannalta relevantteja niistä ovat: ”*Minkä arvelet olevan syynä kiusaamiseen?*” sekä ”*Uskotko, että persoonallisuustekijöillä on/ oli vaikutusta kiusatuksi tulemiseen ja jos, niin miten?*”

Tutkimuksen kvalitatiivista aineistoa on käsitelty siten, että ”tyhjään” tyyppitaulukkoon on lähdetty alun perin järjestelmällisesti kirjaamaan kaikkien työpaikkakiusatuksi itsensä kokeneiden vastaajien kyselylomakkeen avointen kysymysten vapaamuotoisesta selostuksesta pääkohdat kunkin persoonallisuustyyppin omaan ”lokeroon”. Jos vastaaja on siis esimerkiksi ISFJ, hänen vastauksensa pääkohdat on kirjattu tyyppitaulukon ISFJ -soluun. Kun kaikkien kyselylomakkeiden avointen kysymysten vastaukset oli saatu kirjattua tyyppitaulukkoon, niistä karsittiin ”kaikki päällekkäisyydet” pois siten, että kukin syytekijä esiintyy vain kerran yhdessä solussa. Tämä yksinkertaistettu taulukko (ks. taulukko 10) on liitetty tutkimukseen tilan säästämiseksi sekä sen luettavuuden helpottamiseksi.

Taulukko 10. Tyypikohtaiset persoonallisuuspiirteet, jotka vaikuttavat kiusatuksi tulemiseen³.

<p>ISTJ</p> <p>Liian kiltti, hiljainen, viihtyy omissa oloissaan, eikä osaa puolustaa itseään. Kiusaaja osaa käyttää näitä piirteitä hyväkseen. Kiusaaja ei hyväksy kiusatun ”erilaisuutta”, ts. ettei ole kiusaajan kaltainen.</p>	<p>ISFJ</p> <p>Liian tunteellinen, erilainen kuin kiusaaja, joka on vahva ja kova verrattuna kiusattuun. Kiusatun ja kiusaajan henkilökemiat eivät toimi. On pehmeä, ujo, kiltti, eikä osaa sanoa vastaan.</p>	<p>INFJ</p> <p>Harkitsee sanomisensa tarkkaan ja on alistuvainen.</p>	<p>INTJ</p> <p>On menestyvä, ammattitaitoinen, ajattelee asioita tavanomaisesta poikkeavalla tavalla. On kehittäjätyyppi.</p>
<p>ISTP</p> <p>Syyttää kiusaajan kiero ja häiriintynyttä persoonaa, ei näe itsessään kiusaamisen ärsykejä.</p>	<p>ISFP</p> <p>On liian kiltti, herkkä, tunteellinen ja puolustuskyvytön. Kokee sellaiset asiat kiusaamiseksi, joita muut niin helposti eivät.</p>	<p>INFP</p> <p>On ujo, arka ja kiltti</p>	<p>INTP</p> <p>Kiusaaja on kateellinen, kun haluaisi olla kiusatun kaltainen. Ei suostu helposti auktoriteettien pompoteltavaksi.</p>
<p>ESTP</p> <p>On erilainen ja poikkeava (ts. erottuva) yksilö työyhteisössä. On voimakasluontoinen ja sanoo suoraan mitä ajattelee.</p>	<p>ESFP</p> <p>Toteaa, että ihmiset ovat erilaisia, henkilökemiat eivät vain voi toimia aina.</p>	<p>ENFP</p> <p>Pyrkii hallitsemaan suuria kokonaisuuksia, kun taas kiusaaja viilaa pilkkua. On heikompi kuin kiusaaja. On lahjakas ja omaa oman tahdon, on myös iloinen ja avoin.</p>	<p>ENTP</p> <p>On erilainen kuin muut sekä voimakastahtoinen.</p>
<p>ESTJ</p> <p>On näkyvä ja fiksu persoona, kiusaaja uskoo hänen ”kestävän” paljon (ts. kestävä kiusaajan käytöstä paremmin kuin jonkun muun).</p>	<p>ESFJ</p> <p>On pehmeä, iloinen, positiivinen, ulospäin suuntautunut, tunnollinen, tulee toimeen kaikkien kanssa. Toimii arvojen pohjalta, on heikompi kuin kiusaaja.</p>	<p>ENFJ</p> <p>On ahkera, joustava, ystävällinen, pehmeä, joskus arka ja tulee toimeen kaikkien kanssa. Lisäksi ei ole tarpeeksi vahva kiusaajaan nähden</p>	<p>ENTJ</p> <p>Kiusattu ja kiusaaja ovat erilaisia persoonia. On innostunut ja positiivinen, pidetty kollega, hallitsee kokonaisuuksia.</p>

³ Vain niiden tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden vastaukset on kirjattu tyyppitaulukkoon, jotka ovat valinneet kyselylomakkeen kysymykseen ”*Oletko jossakin aikaisemmassa tai nykyisessä työpaikassasi tullut mielestäsi kiusatuksi*” vaihtoehdon a, eli kyllä.

5.3 Yhteenveto

Em. SRTT-taulukot havainnollistavat persoonallisuustyyppien erilaista suhtautumista tavanomaisesta poikkeavaan käytökseen työyhteisössä. Tämä selittää osaksi sen, miksi työpaikkakiusaamisen käsitettä ei ole voitu yksioikaisesti määritellä, tai ainakin sen määritelmien kirjo on suuri. Tutkimuksen kyselylomakkeessa työpaikkakiusaamisen sekä työpaikkakiusatun käsitteet jätettiin tarkoituksella määrittelemättä, sillä ajatuksena oli nimenomaisesti saada vastaaja itse määrittelemään nuo käsitteet ehkä osittain tiedostamattaankin vastauksiensa kautta. Kuten taulukoista voidaan todeta, kiusaamisen määritelmiä on juuri niin paljon kuin on persoonallisuusiakin, ja tämä selittää sen, miksi toiselle työkaverin pikkutuhma vitsi on hauskaa huumoria, ja toiselle kiusaamista.

Taulukoissa 11 ja 12 koko tutkimuksen kvantitatiivinen aineisto on tiivistetyssä muodossa siten, että ensin koko aineisto on sijoitettu ristiintaulukkoon, jonka pohjalta monivalintakysymysten vaihtoehdot on jaettu kahteen eri luokkaan: positiiviseen ja negatiiviseen suhtautumiseen. Vain tilastollisen merkitsevyyden saaneet preferenssit, preferenssiparit, kognitiiviset tyylit ja persoonallisuustyyppit on merkitty näkyviin. Huomioitava on, että ns. neutraali suhtautuminen, joka ei erottele vastaajia tarpeeksi, on jätetty tässä vaiheessa huomioimatta kokonaan. Tällaisiksi tämän tutkimuksen tutkimusongelman kannalta epärelevanteiksi havainnoiksi osoittautuivat: *pikkutuhmat vitsit huomioimatta jättävät* sekä *vastakkaista sukupuolta olevan puolittutun halausta kauniina eleenä pitävät*.

Taulukko 11. Tiivistelmä pikkutuhmiin vitseihin suhtautumisesta.

	Yliedustettuina	Aliedustettuina
Suopeasti suhtautuvat	(T*), (P***), (IP**), (EP*), (SP***), (TP***), (ST**), ISTP(**), ISFP(*), ESTP(**)	(F*), (J***), (IJ***), (SJ*), (FJ***), (SF*), ISFJ(**)
Huumorilla suhtautuvat	(J*)	(P*), (SP*), (TP*)
Huomioimatta jättämällä suhtautuvat	(J**), (IJ**), (FJ**), ISFJ(**)	(P**), (SP*), (TP*)
Kiusaantumalla, loukkaantumalla tai mielen- sä pahoittamalla suhtautuvat	(Fdom*)	



(+) Selkeästi positiivisempi suhtautuminen verrattuna muuhun aineistoon (huomioitu suopeasti/ huumorilla suhtautuvat tilastollisesti yliedustettuna olevat havaintoarvot)	(-) Selkeästi negatiivisempi suhtautuminen verrattuna muuhun aineistoon (huomioitu loukkaantumalla/ mielenensä pahoittamalla suhtautuvat tilastollisesti yliedustettuna olevat havaintoarvot)
(T*), (P***), (IP**), (EP*), (SP***), (TP***), (ST**), ISTP(**), ISFP(*), ESTP(**), (J*)	(Fdom*)

Taulukko 12. Tiivistelmä vastakkaista sukupuolta olevan puolitetun halaukseen suhtautumisesta.

	Yliedustettuina	Aliedustettuina
Suopeasti suhtautuvat	(T**), (P**), (EP**), (SP*), (TP***), ISTP(*), ESTP(**), ENTP(*)	(F**), (J**), (IJ*), (SJ*), (FJ**), (SF*), (Fdom**)
Kauniina eleenä pitävät	-	ESTP(*)
Vaivautumalla tai kiusaantumalla suhtautuvat	(I*), (IJ*), (IN*), INFJ(*)	(E*), (EP*), (EN**)
⇩		⇩
⇩		⇩
(+) Selkeästi positiivisempi suhtautuminen verrattuna muuhun aineistoon (huomioitu suopeasti suhtautuvat, tilastollisesti yliedustettuna olevat havaintoarvot)	(-) Selkeästi negatiivisempi suhtautuminen verrattuna muuhun aineistoon (huomioitu vaivautumalla tai kiusaantumalla suhtautuvat, tilastollisesti yliedustettuna olevat havaintoarvot)	
(T**), (P**), (EP**), (SP*), (TP***), ISTP(*), ESTP(**), ENTP(*)	(E*), (EP*), (EN**)	

Kuten em. taulukoista voidaan huomata, samoja havaintoarvoja esiintyy kummassakin taulukossa samoissa soluissa, josta voidaan päätellä, että vastaajat, jotka vastasivat kyselylomakkeen ensimmäiseen kysymykseen (ks. liite 3) vaihtoehdon a, vastasivat myös sen toiseen kysymykseen vaihtoehdon a, ja vaihtoehdon d valinneet valitsivat niin ikään

sen kummassakin kysymyksessä. Tämä taas puolestaan osoittaa kyselylomakkeen kysymykset valideiksi, sillä kummatkin niistä mittasivat samaa asiaa ja näin ollen persoonallisuustyyppien johdonmukaisuus vastauksissaan on jo sinänsä loistava tutkimustulos.

Tutkimuksen kvantitatiivisen aineiston avulla voidaan myös ymmärtää paremmin tutkimuksen kvalitatiivista aineistoa. Tutkimuksen kvantitatiivinen aineisto selittää persoonallisuustyyppien tulkintoja eri tilanteista ja havainnollistaa käytännössä sen, miksi joku kokee tulleensa kiusatuksi herkän ja kiltin luonteensa vuoksi (ts. helpoksi kohteeksi kiusata), kun taas toinen kokee olevansa kiusaajalle uhka, joka täytyy raivata pois tieltä. Seuraavassa taulukossa on tiivistetyssä muodossa tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto eli se, minkä kukin persoonallisuustyyppi kokee olevan pää-ärsyke kiusatuksi tulemiseensa.

Taulukko 13. Tiivistelmä persoonallisuustyyppien kiusaamisen ärsykkeistä.

ISTJ On helppo kohde kiusaajalle.	ISFJ On herkästi loukkaantuva, helppo kohde kiusaajalle.	INFJ On helppo kohde kiusaajalle.	INTJ On uhka kiusaajalle.
ISTP Ei löydä ärsykettä omasta persoonastaan.	ISFP Pahoittaa helposti mielensä, on helppo kohde kiusaajalle.	INFP On helppo kohde kiusaajalle.	INTP Herättää kateutta, on uhka kiusaajalle.
ESTP Toisaalta ärsyttää, toisaalta saatetaan kokea uhkana.	ESFP Ymmärtää kiusaajaa, ihmiset ovat erilaisia.	ENFP Herättää kateutta, ja ärsyttää kiusaajaa.	ENTP Toisaalta ärsyttää, toisaalta koetaan uhkana.
ESTJ Herättää kateutta, on uhka kiusaajalle.	ESFJ Herättää kateutta, toisaalta tunteellisuus ärsyttää, on heikompi kuin kiusaaja.	ENFJ Herättää kateutta, toisaalta on heikompi kuin kiusaaja.	ENTJ Herättää kateutta, on uhka kiusaajalle.

Kuten em. taulukosta voi huomata, samat teemat toistuvat solusta toiseen samat preferenssit jakavilla tyypeillä. Esimerkiksi I/E-tyypeillä on yhtäläisyyksiä, I-tyypit ovat helppoja kohteita kiusata, kun taas E-tyypit herättävät helposti kateutta. F -preferenssit ovat herkkiä ja näin ollen pahoittavat mielensä helposti jne. Ainut persoonallisuustyyppi, joka ei tunnistanut itsestään kiusaamisen ärsykeitä ja koki kiusaamisen olevan vain kiusaajan häiriintyneen persoonan tulosta, on ISTP. Tämä voi selittyä tyyppin ominaisuuksien lisäksi osaltaan ISTP:n pienellä vastaajamäärällä⁴ tutkimuksessa, sillä se on harvinainen persoonallisuustyyppi myös koko Suomen väestön keskuudessa (ks. liite 4). Kuitenkin se, että kaikki muut 15 persoonallisuustyyppiä tunnistivat kiusaamisen ärsykeen löytyvän myös omasta persoonallisuudestaan, eikä ainoastaan kiusaajan persoonasta, on merkittävä tulos.

⁴ Koko aineisto, n=12, työpaikkakiusatut, n=2.

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin itse asiassa ottamaan kantaa siihen, uskovatko he persoonallisuustekijöillä olevan vaikutusta kiusatuksi tulemiseen. Tätä kysyttiin ” *Uskotko, että persoonallisuustekijöillä on/oli vaikutusta kiusatuksi tulemiseen ja jos, niin miten?* ” -kysymyksen yhteydessä. Kysymys oli alun perin tarkoitettu vain niille vastaajille, jotka kokivat itsensä työpaikkakiusatuiksi, mutta myöhemmin osoittautui, että myös suuri osa muista vastaajista oli vastannut tuohon kysymykseen. Niinpä vaikka kysymys tuottaakin kvalitatiivista aineistoa, siitä pystyttiin lukemaan rivien välistä kyllä ja ei -vastaukset, joiden perusteella laskettiin tunnusluku, kuinka moni koko aineistosta uskoo persoonallisuudella olevan vaikutusta kiusatuksi tulemiseen.

Tulos on selkeä, sillä 42 % (n=109) koko aineistosta uskoo kiusaamisen ärsykkeen löytyvän persoonallisuudesta. Ei -vastauksia sen sijaan on marginaalisen vähän, sillä vain 8 % (n=21) vastaajista on sitä mieltä, ettei kiusatun persoonallisuudella ole mitään tekemistä kiusaamisen kanssa. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa tai halunneet ottaa kantaa (N 130/ ≈51 %). Se osa vastaajista, jotka eivät uskoneet persoonallisuustekijöillä olevan vaikutusta kiusatuksi tulemiseen, on siis selkeä vähemmistö, ja näin ollen voidaan jo osaltaan todeta tutkimuksen täyttäneen sille asetetut tavoitteet. Seuraavassa luvussa onkin analysoitu, mitä nämä tutkimustulokset kertovat tutkimuksen tutkimusongelman valossa, sekä tehty johtopäätökset analyysin pohjalta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, onko löydettävissä persoonallisuudessa piirteitä tai käyttäytymismuotoja, jotka aktivoivat kiusatuksi tulemiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastaus kysymykseen, mitkä persoonallisuuden piirteet ja käyttäytymismuodot mahdollisesti aktivoivat kiusatuksi tulemiseen. Tässä luvussa on otettu kantaa, pystytäänkö tutkimustulosten perusteella ratkaisemaan tutkimuksen tutkimusongelmaa, miten käytännön toimijat hyötyvät tutkimuksen tuloksista ja miten tutkimuksen aihepiiriä voitaisiin jalostaa eteenpäin.

Tutkimuksessa yritettiin saada selville, mitkä persoonallisuuspiirteet tai käyttäytymismuodot aiheuttavat työpaikkakiusaamista enemmän kuin toiset ja mikä on persoonallisuuden rooli työpaikkakiusatuksi tulemisen ärsykkeenä. Tutkimuksessa pyrittiin myös selkiyttämään, mitä eri persoonallisuustyypit pitävät kiusaamisena ja miksi kiusaamisen käsite ei tällä hetkellä ole aivan yksiselitteinen. Tutkimuksen kvantitatiivisesta aineistosta ilmeni, että samat preferenssit omaavat persoonallisuustyypit reagoivat työelämän yllättäviin tilanteisiin samalla tavoin (negatiivisesti vs. positiivisesti). Tutkimuksen kvalitatiivisen aineiston perusteella puolestaan voidaan todeta, että samat preferenssit omaavat persoonallisuustyypit kokevat tulleen kiusatuksi samoista piirteistään johtuen, kuten liian kiltti tai herkkä, kateutta herättävä tai muista selkeästi poikkeava, ehkä jopa hankala luonne. Tutkimuksen kvalitatiivisen aineiston avulla voidaan siis selvittää tutkimuksen tutkimusongelmaa; *onko löydettävissä persoonallisuudessa piirteitä tai käyttäytymismuotoja, jotka aktivoivat kiusatuksi tulemiseen*. Ja tutkimuksen kvantitatiivisella aineistolla voidaan puolestaan selittää työpaikkakiusaamisen ja -kiusatun määrittelyn problematiikkaa.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että samat persoonallisuustyypit kestävät enemmän korrektista poikkeavaa käytöstä työpaikalla ja näin ollen eivät helposti koe toisten käytöstä kiusaamiseksi. Sama pätee toisinpäin, eli samoja preferenssejä jakavat persoonallisuustyypit ovat sensitiivisiä, eivätkä kestä toisten epäkorrektia käytöstä. Esimerkiksi F- ja I-tyypeille on tyypillistä reagoida hyvinkin negatiivisesti toisten ihmisten yllättävään, tämän tutkimuksen yhteydessä tungettelevaan, käytökseen, kun taas

T- ja E-tyypit pitävät esimerkiksi spontaaneja halauksia jopa suotavina eleinä työyhteisössä.

Tulokset osoittavat myös, että kiusaamisen kokemisella ja kiusatuksi tulemisella on yhteys. Toiset, kuten T-tyypit, kokevat esimerkiksi työtilojen järjestelyn työpaikkakiusaamisena, kun taas F-tyypeille piikittelevät sanat ovat paljon pahempaa kuin vaikkapa työskentelypaikan vaihtaminen syyttä (ts. kiusaamistarkoituksessa). Tuloksista voidaankin nähdä, että esimerkiksi I- ja F-tyypeissä on suhteessa enemmän⁵ kiusattuja kuin vaikkapa E- tai T-tyypeissä. Niinpä voitaisiin varovaisesti olettaa, että näiden persoonallisuustyyppien joukossa on suhteessa enemmän työpaikkakiusattuja myös siksi, että he ovat alttiimpia kiusatuksi tulemiselle kuin ”paksumman nahkan” omaavat persoonallisuustyypit. Tämän perusteella voidaankin arvailla, että välttämättä kiusaaja itse ei aina edes tiedosta kiusaavansa, sillä persoonallisuuspiirteistä johtuen tulkinta tilanteista saattaa poiketa hyvin paljon kiusaajan ja kiusatuksi itsensä kokeneen välillä. Toisaalta taas kiusaaja saattaa valita kohteelleen ”tälle purevan” kiusaamistavan, jotta haluttu lopputulos saavutettaisiin (tästä lisää jatkotutkimusehdotuksissa).

Kuitenkin kuten aiemmin on mainittu, työpaikkakiusattuja on kaikkien 16 persoonallisuustypin joukossa, ja näillä kullakin on omat ominaisuutensa, jotka kokivat toimineen ärsykkeenä kiusaamiseensa (ks. taulukko 13). Tämä vahvistaa yhtäältä aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenneen tiedon siitä, että kuka tahansa voi tulla työpaikkakiusatuksi ja toisaalta osoittaa tutkimuksen tutkimusongelman osuneen naulan kantaan. Muutama persoonallisuustyyppi ja preferenssi erottuvat siltikin joukosta suhteessa muihin suuren ”kiusaamisprosenttinsa” takia, ja koska nämä persoonallisuustyypit ovat samoja sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen aineiston keskuudessa, persoonallisuudella ja kiusatuksi tulemisella on selkeä yhteys. Tämän avulla taas voidaan vastata tutkimuskysymykseen ”*mitkä persoonallisuuspiirteet tai käyttäytymismuodot aiheuttavat työpaikkakiusaamista enemmän kuin toiset*”. Sekä kvantitatiivisten että kvalitatiivisten tutkimustulosten mukaan herkät ja ujot persoonallisuudet ovat alttiimpia kiusaamiselle ehkäpä

⁵ I-tyyppijä ≈43 % kiusatuista, n=32, kun koko aineistossa ≈37 %, n=95
 F-tyyppijä ≈51 % kiusatuista, n=38, kun koko aineistossa ≈47 %, n=120
 E-tyyppijä ≈57 % kiusatuista, n=43, kun koko aineistossa ≈63 %, n=160
 T-tyyppijä ≈49 % kiusatuista, n=37, kun koko aineistossa ≈53 %, n=135

tilanteiden ylitulkitsemisen vuoksi, mutta myös helpon kiusattavuutensa tähden. He ovat siis todennäköisimpiä kiusaamisen uhreja. Toisaalta taas kiusaamisen ärsyke, kuten aiemmassa tutkimuskentässä on tullut ilmi, mahdollisesti löytyy persoonallisuuspiirteiden ääri-laidoilta, kuten liian herkkä, tunteellinen, kiltti, kateutta herättävä, hankala (tai kiusaajasta poikkeava) persoonallisuus jne.

Vaikka vain niiden tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden vastaukset kirjattiin tyyppitaulukkoon (ks. taulukko 10), jotka ovat valinneet kyselylomakkeen kysymykseen ”*Oletko jossakin aikaisemmassa tai nykyisessä työpaikassasi tullut mielestäsi kiusatuksi*” vaihtoehdon a eli kyllä, osa b -vaihtoehdon valinneista halusi kertoa ja kommentoida omia näkemyksiään ja kokemuksiaan kiusaamisesta. Tästä voidaan päätellä, että kiusaamisen kokeminen ja kiusaamisen käsitteen määrittely ei aina kulje käsi kädessä. Tutkimuksessa pyrittiin myös selittämään se, mistä tuo työpaikkakiusaamisen määritelmien kirjava joukko johtuu, ja kvantitatiivisen aineiston valossa voidaan todeta, että sanonta ”kauneus on katsojan silmissä” pätee myös kiusaamiseen. Niinpä kiusaamista tai työpaikkakiusaamista ei voida määritellä yksiselitteisesti niin, että se voitaisiin yleistää kattamaan kaikenlainen työpaikkakiusaaminen. Jokainen ”katsoja” näkee työyhteisön ja sen tilanteet omalla tavallaan ja määrittelee itse, missä mukavan, normaalin, epämiellyttävän ja häiritsevän käytöksen raja menee. Tutkimuksessa haluttiinkin painottaa, että työpaikkakiusaaminen ei ole stabiili käsite, vaan ennen kaikkea jokaisen henkilön oma kokemus, näkemys ja tuntemus. Tästä syystä mm. kyselylomakkeessa ei ollut mitään kiusaamisen määritelmää, mikä kummastuttikin monta kyselyyn osallistujaa. Tämän perusteella taas voidaan sanoa, että kiusaamisen määritelmiä on yhtä monta kun on persoonallisuuksiakin.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelma ”*Onko löydettävissä persoonallisuudessa piirteitä tai käyttäytymismuotoja, jotka aktivoivat kiusatuksi tulemiseen*” ei ole enää siis yhtä problemaattinen. Tutkimuksen tavoite, joka oli löytää vastaus kysymykseen ”*Mitkä persoonallisuuden piirteet ja käyttäytymismuodot mahdollisesti aktivoivat kiusatuksi tulemiseen?*” on ainakin tältä erää saavutettu. Tutkimuksen ehkä selkein tulos on se, että 42 % kaikista tutkimukseen vastanneista uskoivat persoonallisuudella olevan vaikutusta kiusatuksi tulemiseen ja ei-vastausten määrä jäi marginaaliseksi 8 %:iin. Myös se, että

kaikki muut 15 persoonallisuustyyppiä tunnistivat kiusaamisen ärsykkeen löytyvän myös omasta persoonallisuudestaan, eikä ainoastaan kiusaajan persoonasta, on merkittävä tulos.

Tutkimusongelman vieläkin tyhjentävämpi käsittely vaatisi enemmän syventymistä juuri kiusatun kokemusmaailmaan ja kenties kiusaajan ajattelumaailmaan. Mielenkiinnolla voidaankin jäädä odottamaan, mitä tulevaisuuden tutkimus tuo tullessaan ongelman paremmaksi ratkaisemiseksi. Seuraavassa alaluvussa on selvitetty tämän tutkimuksen lisäarvo tiedeyhteisölle sekä aiheen aikaisemmalle tutkimuskentälle.

6.1 Tutkimuksen kontribuutio

Tämän tutkimus tekee työpaikkakiusaamistutkimuksessa uuden aluevaltauksen, sillä aikaisemmin työpaikkakiusaamistutkimuksessa ei ole tutkittu suoraan työpaikkakiusaamisen ja persoonallisuuden välistä syy-seuraussuhdetta. Myös kiusaamisen kokemisen selittäminen, sekä kiusaamisen käsitteen problemaattisen määrittelyn perusteleminen on uusi tutkimusalue ja tästä syystä tutkimuksen kontribuutioarvo on merkittävä.

Osa ihmisistä saattaisi kyseenalaistaa kiusatun persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen välisen yhteyden tutkimisen eettisesti arveluttavana ikään kuin tutkija väittäisi, että kiusaaminen on kiusatun omaa syytä. Vaikka näin ei suinkaan ole asian oikea laita, se saattaa selittää sen, miksi persoonallisuuden ja työpaikkakiusaamisen syy-seuraus suhteesta ei aikaisemmin suoraa tutkimusta ole tehty. Toisaalta voidaan kyseenalaistaa, voidaanko ajankohtainen ja tärkeä tutkimusaihe evätä etiikan avulla. Varmaa kuitenkin on, että tutkimus lisää ymmärrystä meitä jokaista koskettavasta aiheesta.

Näinpä tutkimus antaa käytännön hyötyä toimijoille sekä työelämälle esimerkiksi siten, että se opettaa ymmärtämään erilaisia persoonallisuuksia, sekä niiden eroavaa kokemusmaailmaa paremmin. Ymmärryksen kasvaessa ainakin ei-tarkoituksellinen kiusaaminen voi vähentyä huomattavasti, sillä ihmiset oppivat lukemaan tilanteita; kenelle voi

heittää esimerkiksi karskimpaa huumoria, ja kenelle ei. Kiusatun näkökulmasta tutkimus on puolestaan hyödyllinen, koska se voi auttaa tätä ymmärtämään, mikä omassa persoonassa tai kahden kenties erilaisen persoonallisuuden yhteentörmäyksessä saattaa herättää kiusaajassa ”kiusaamisvietin”. Näin tutkimus tarjoaa käytännön hyötyä niin työpaikkakiusaamista sivusta seuranneille kuin sen osapuolillekin. Jotta aihepiiristä saataisiin vieläkin parempi ymmärrys käytännön toimijoiden keskuudessa, tutkimuskenttää tulisi kuitenkin laajentaa edelleen.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen jälkeen, olisi työpaikkakiusaamisen persoonallisuusnäkökulmaa laajennettava kiusatusta kiusaajaan. Niinpä olisikin mielekästä tutkia työpaikkakiusaajan persoonallisuustyyppiä. Tätä kautta kyettäisiin yhä paremmin ymmärtämään ihmisten välisten konfliktien syvimpiä vaikuttimia. Tosin kuten aiemmin mainittu attribuutioteoriakin antaa ymmärtää, on helppo selittää oma negatiivinen käytös ympäristötekijöillä ja muiden negatiivinen käytös persoonallisuustekijöillä. Tämän valossa kiusaajan persoonallisuuden tutkiminen on haastavaa mutta tuskin mahdotonta.

Myös kiusatun kognitiivisen tyylin⁶ sekä kiusaajan kiusaamistavan välisestä yhteydestä olisi mielenkiintoista saada lisää tietoa. Kuten tässä tutkimuksessa on todettu ja empiirisesti osoitettu, jokainen persoonallisuustyyppi kokee sekä määrittelee kiusaamisen omalla tavallaan ja siksi kaikkiin ei pure ”samanlainen” henkinen väkivalta. Esimerkiksi F-tyypit, jotka perustavat päätöksentekonsa arvoihin ja tunteisiin, ovat herkempiä kuin T-tyypit ja näin ollen pahoittavat mahdollisesti mielensä helpommin piikittelystä, tai selän takana puhumisesta kuin rationaaliseen ajatteluun päätöksentekonsa perustavat T-tyypit, jotka saattavat kokea esimerkiksi työtilojen uudelleenjärjestelyn tai päätöksenteossa sivuutetuksi tulemisen paljon suurempana loukkauksena. Jos siis kiusaajan kiusaaminen on tarkoituksenmukaista, tämä mahdollisesti tiedostaa kohteensa ”akilleen kantapäähän” ja iskee siihen. Muutoin haluttu viesti (ts. kiusaaminen) ei välttämättä mene perille.

⁶ Ks. s. 32, ei ole selitetty syvällisemmin tässä tutkimuksessa.

Kolmas jatkotutkimuskohde persoonallisuusnäkökulman laajentamiseksi voisi olla erityisesti valta-asemaa väärinkäyttävien esimiesten persoonallisuus. Tällä etsittäisiin vastausta sille, miksi korkeassa asemassa oleva työntekijä haluaa alistaa toista, ja minkälainen ihminen on alttiimpi toimimaan näin. Toisin sanoen, mitkä persoonallisuuspiirteet aiheuttavat sitä, että työntekijä tai esimies käyttää asemaansa väärin kiusatakseen toista tai toisia. Persoonallisuusdynamiikka antanee vastauksen kaikkiin näihin jatkotutkimusehdotuksiin ja sen käyttäminen olisikin suositeltavaa myös aihepiirin tulevaisuuden tutkimuksessa.

LÄHDELUETTELO

- Berlin, Satu (2004). *Työpaikkakiusaamisen kokeminen työuran eri vaiheissa*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Vaasa: Oy Arkmedia Ab. 108 s. ISBN 952-476-068-1.
- Burnham, John (1968). Historical Background for the Study of Personality. In: *Handbook of personality theory and research*, 3–81. Ed. Borgatta, Edgar & Lambert, William. Chicago: Rand McNally & Company.
- Dunderfelt, Tony (1998). *Henkilökemia*. Juva: WSOY. 187 s. ISBN 951-97776-1-X.
- Einarsen S., Raknes B., Matthiesen S. & Hellesøy O. (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter*. Södertälje: Fägrell & Borlin Annonsbyrå Ab. 229 s. ISBN 91-7345-056-1.
- Einarsen, Ståle (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* [online] 20:1/2 [cited 2009-05-04], 16–27. Available from World Wide Web: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/01437729910268588>. ISSN 0143-7720.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practice*, 3–30. Ed. Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. London: Routledge. ISBN 0-415-25359-4.
- Eskola, Antti (1985). *Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan: persoonallisuuden tutkimuksen metodologisia opetuksia*. Juva: WSOY. 212 s. ISBN 951-0-13278-0.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7. painos. Tampere: Vastapaino. 268 s. ISBN 951-768-035-X.

- Furnham, Adrian (1992). *Personality at work: the role of individual differences in the workplace*. London: Routledge. 423 p. ISBN 0-415-10648-6.
- Goldman, Linda & Lewis, Joan (2006). Bullying at work. *Occupational Health* [online] 58:12 [cited 2008-10-27], 11–13. Available from World Wide Web: <URL:<http://web.ebscohost.com.proxy.tritonia.fi/ehost/detail?vid=13&hid=114&sid=67e8ee21-ec71-4e3f-aeed0d361e753e52%40sessionmgr102&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=buh&AN=23441066>>. ISSN 0029-7917.
- Hirsjärvi S., Remes P., & Sajavaara P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 432 s. ISBN 951-26-4184-4.
- Jennifer D., Cowie H. & Ananiadou K. (2003). Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations. *Aggressive behaviour* [online] 29:6 [cited 2009-05-08], 489–496. Available from World Wide Web: <URL:<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/106559349/PDFSTART>>. ISSN 0096-140X.
- Järnlström, Maria (2002). *Personality and Career Orientation of Business Students* [online]. Vaasa: Acta Wasaensia. No. 102., 2002 [cited 2009-12-07]. Available from World Wide Web: <URL:http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_951-683-970-3.pdf>. ISBN 951-683-970-3.
- Kivimäki M., Vartia-Väänänen M., Elovainio M., Vahtera J. & Virtanen. M (2000). Työpaikkakiusaaminen ja sairauspoissaolot sairaalahenkilöstön keskuudessa. *Yhteiskuntapolitiikka* [online] 65:4 [siteerattu 2009-07-06], 327–331. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.stakes.fi/yp/2000/4/004kivimaki.pdf>>. ISSN 1455-6901.
- Lazarus, Richard (1973). *Personlighet*. Malmö: Beyronds Ab. 301 s. ISBN 91-46-11966-3.

- Lewis, Sian & Orford, Jim (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying. Changes in Social Relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology* [online] 5:1 [cited 2009-07-06], 29–47. Available from World Wide Web: <URL:<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/109858493/PDFSTART>>. ISBN 0-415-16333-1.
- Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* [online] 5:2 [cited 2009-08-11], 119–126. Available from World Wide Web: <URL:[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)>. ISSN 0886-6708.
- Leymann, Heinz (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work & Organizational Psychology* [online] 5:2 [cited 2009-05-08], 165–184. Available from World Wide Web: <URL:<http://content.ebscohost.com.proxy.tritonia.fi>>. ISSN 1359-432X.
- Matthiesen, Stig & Einarsen, Ståle (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work & Organizational Psychology* [online] 10:4 [cited 2009-07-06], 467–484. Available from World Wide Web: <URL:http://folk.uib.no/pssm/documents/Matthiesen_og_Einarsen-MMPI-2_and_bullying_2001.pdf>. ISSN 1359-432X.
- Mikkelsen, Eva & Einarsen, Ståle (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work & Organizational Psychology* [online] 10:4 [cited 2009-05-08], 393–413. Available from World Wide Web: <URL:<http://content.ebscohost.com.proxy.tritonia.fi>>. ISSN 1359-432X.
- Myers, Isabel & Mayers, Peter (1995). *Gifts differing: understanding personality type*. 1. edition. California: Davies Black Publishing. 228 p. ISBN 0-89106-074-X.

- Parvikko, Olavi (2006). Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt. Teoksessa: *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*, 135–154. Toim. Lehto A., Sutela H. & Miettinen A. Helsinki: Yliopistopaino. ISBN 952-467-567-6.
- Pehkonen, Heli (1998). *Työpaikkakiusaaminen –henkisesti tappava taisto. Esimiehen rooli erilaisissa kiusaamistapauksissa*. 102 s. Julkaisematon. Vaasan yliopiston kirjasto.
- Perkka-Jortikka, Katriina (2002). *Työyhteisöjohtaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy. 178 s. ISBN 951-37-3630-X.
- Pervin, Lawrence (1989). *Personality: theory and research*. 5. edition. New York: John Wiley & Sons Inc. 601 p. ISBN 0-471-50351-7.
- Rayner, Charlotte & Hoel, Helge (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology* [online] 7:3 [cited 2009-05-12], 181–191. Available from World Wide Web: <URL:<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/14384/PDFSTART>>. ISSN 1052-9284.
- Routamaa, Vesa (1994). *Myers-Briggs tyyppi-indikaattorin (MBTI) selitys*. Suomentokset ja selitykset. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos.
- Routamaa, Vesa (2004). Tunne itsesi –tunnista voimavarasi. Teoksessa: *Itsetuntemuksesta voimaa työssä jaksamiseen*, 9–13. Toim. Sanomalehtiyliopisto 2002 No 23. Vaasa: Oy Ykkös-Offset Ab. ISBN 952-476-052-5.
- Routamaa, Vesa & Hautala, Tiina (2009). *Katse naamion taa. Itsetuntemuksesta voimaa*. 1. painos. Vaasa: Oy Fram Ab. 152 s. ISBN 978-952-67268-0-9.

- Salin, Denise (2003). *Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences*. Ekonomi och samhälle No 117. Helsinki: Yliopistopaino. 184 p. ISBN 951-555-787-9.
- Salin, Denise (2008). The Prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management* [online] 24:3 [cited 2009-07-02], 221–231. Available from World Wide Web: <URL:http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MImg&_imagekey=B6VFS-4SP49V0-1-3&_cdi=6018&_user=10&_orig=search&_coverDate=09%2F30%2F2008&_sk=999759996&view=c&wchp=dGLbVlz-zSkWz&md5=0adac3124d6688d872d53788a61defa8&ie=/sdarticle.pdf>.ISSN 0956-5221.
- Sechrest, Lee (1968). Testing, Measuring, and Assessing People. In: *Handbook of personality theory and research*, 529–625. Ed. Borgatta, Edgar & Lambert, William. Chicago: Rand McNally & Company.
- Serantes, Nélide & Suárez, Mario (2006). Myths about workplace violence, harassment and bullying. *International Journal of Sociology and Law* [online] 34:4 [cited 2009-05-09], 229–238. Available from World Wide Web: <URL:http://www.elsevier.com/authoried_subject_sections/S06/S06_351/misc/frearts/art5.pdf>. ISSN 0194-6595.
- Stein, Morris (1968). Creativity. In: *Handbook of personality theory and research*, 900–942. Ed. Borgatta, Edgar & Lambert, William. Chicago: Rand McNally & Company.
- Vartia, Maarit & Perkka-Jortikka, Katriina (1994). *Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat*. Helsinki: Gaudeamus. 112 s. ISBN 951-662-607-6.

Vartia-Väänänen, Maarit (2003). *Workplace Bullying: A study on the work environment, well-being and health* [online]. Helsinki: University of Helsinki, 2003 [cited 2009-05-08]. Available from World Wide Web: <URL: <https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/3710/workplac.pdf?sequence=2>>. ISBN 951-802-526-6.

Vuorinen, Risto (1992). *Persoonallisuus & minuuks*. 3. painos. Porvoo: WSOY. 333 s. ISBN 951-0-16439-9.

Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2003). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practice*, 165–184. Ed. Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. London: Routledge. ISBN 0-415-25359-4.

LIITTEET

Liite 1. Lyhyet tyyppikuvaukset (Routamaa 1994).

<p>ISTJ</p> <p>Vakava ja hiljainen, saavuttaa menestystä keskittymisen ja perusteellisuuden avulla. Käytännöllinen, järjestelmällinen, tosiasiallinen, looginen, realistinen ja luotettava. Organisoii ja ottaa vastuuta. Pyrkii päämääräänsä häiriöistä välittämättä.</p>	<p>ISFJ</p> <p>Hiljainen, ystävällinen, vastuuntuntoinen, tunnollinen sekä asialleen omistautuva. Tasapainottaa ryhmän työskentelyä. On perusteellinen, huolellinen ja tarkka. Lojaali, huomaavainen, tarkkanäköinen; toisten tunteet huomioon otta-va.</p>	<p>INFJ</p> <p>Saavuttaa menestystä periksiantamattomuudella, omaperäisyydellä ja tahdolla tehdä tarpeellinen. Panostaa työhönsä ja on hiljaisen voimakas, tunnollinen ja toisista huolehtiva. Horjumaton periaatteissaan ja tahtoo palvelulla yhteistä hyvää.</p>	<p>INTJ</p> <p>Omapäinen, suuri tarve omiin ideoihin ja ai- komuksiin. Kykenee organisoimaan ja lop- puunsaattamaan työn ilman apua, jos on kiinnostunut siitä. Skeptinen, kriittinen, itsenäinen, päättäväi- nen ja joskus itsepäi- nen.</p>
<p>ISTP</p> <p>Viileä sivustakatsoja, hiljainen, varautunut. Tarkkailee ja analysoi elämää puolueettoman uteliaana ja pilkahduk- sella huumoria. Kiin- nostunut syy- seuraussuhteista, me- kaanisista asioista sekä asioiden järjestelemi- sestä loogisten periaat- teiden mukaan.</p>	<p>ISFP</p> <p>Vetäytyvä, hiljaisen ystävällinen, herkkä, vaatimaton kyvyistään. Välttää erimielisyyksiä, eikä pyri vaikuttamaan tai muuttamaan toisten mielipiteitä. On lojaali seuraaja ja pyrkii saa- maan asiat hoidettua, jottei pilaisi nykyhet- keä tarpeettomalla kiireellä.</p>	<p>INFP</p> <p>Innokas ja lojaali, muttei puhu siitä ennen kuin tuntee hyvin. Pitää op- pimisesta, ideoista, kielestä ja omista itse- näisistä projekteista. Taipuvainen ryhtymään liian moniin asioihin, mutta saa ne kuitenkin hoidettua. Ystävällinen, usein siventynyt omiin ajatuksiinsa.</p>	<p>INTP</p> <p>Hiljainen ja varautunut. Nauttii teoreettisista ja tieteellisistä tavoitteis- ta. Ratkaisee ongelmat loogisesti ja analyytii- sesti. On pääasiassa kiinnostunut ideoista, eikä välitä paljon juh- lista ja small talkista. Yleensä tiukasti määri- tellyt kiinnostuksen kohteet.</p>
<p>ESTP</p> <p>Hyvä paikanpäällä tapahtuvassa päätök- senteossa. Ei murehdi vaan nauttii kaikesta, mitä tulee vastaan. Pitää mekaanisista asioista ja ystävien kanssa olemisesta. Sopeutuvainen ja su- vaitsevainen. Ei pidä pitkistä selityksistä.</p>	<p>ESFP</p> <p>Käytännöllinen, seural- linen, huoleton, hyväk- syvä ja ystävällinen. Nauttii kaikesta ja jakaa iloa myös muille. Pitää urheilusta ja siitä, että saa asiat tapahtu- maan. Tietää mitä on meneillään, ja osallis- tuu innokkaasti. Muis- taan ja tosiasiat hel- pommin kuin teorian.</p>	<p>ENFP</p> <p>Lämpimästi innokas, eloisa, kekseliäs ja mie- likuvituksekas. Kykenee tekemään miltei kaik- kea, mikä kiinnostaa. Ratkaisee nopeasti kaik- ki ongelmat ja auttaa myös toisia näiden on- gelmissaan. Improvisoi mieluummin kuin val- mistautuu etukäteen.</p>	<p>ENTP</p> <p>Nopea, kekseliäs, hyvä monissa asioissa. Toi- mintavalmis ja suo- rasukainen. Saattaa huvikseen olla sekä puolesta että vastaan. Hyvä ongelmanratkai- sussa, mutta voi lai- minlyödä rutiinitehtä- viä. Taipumus siirtyä kiinnostuksen kohtees- ta toiseen.</p>
<p>ESTJ</p> <p>Käytännöllinen, realis- tinen ja tosi-asiallinen. Ei kiinnostu asioista, joita ei pidä hyödylli- sinä, mutta tarvittaessa keskittyy niihinkin. Pitää asioiden järjeste- lemisestä ja johtamises- ta. Menestyy hyvin, jos ottaa huomioon toisten tunteet ja mielipiteet.</p>	<p>ESFJ</p> <p>Lämminsydäminen, puhelias, suosittu, tunnollinen ja yhteis- työkykyinen. Tarvitsee yhteisymmärrystä ja edesauttaa sen luomi- sessa. Työskentelee parhaiten saadessaan rohkaisua ja kiitosta. Kiinnostunut asioista, jotka vaikuttavat ihmis- ten elämään.</p>	<p>ENFJ</p> <p>Ymmärtäväinen ja vas- tuuntuntoinen. Kantaa huolta siitä, mitä toiset ajattelevat ja haluavat ja yrittää hoitaa asi- at otta- en huomioon toisten tunteet. Osaa tehdä ehdotuksia ja johtaa ryhmäkeskustelua tah- dikkaasti. Sosiaalinen, suosittu ja sympaattinen.</p>	<p>ENTJ</p> <p>Voimakastahtoinen, suora, päättäväinen toimintojen johtaja. Hyvä perustellussa ja älykkäässä keskuste- lussa. On hyvin perillä asioista ja nauttii tieto- varastonsa kartuttami- sesta. Saattaa esiintyä positiivisemmin ja itsevarmemmin kuin todellisuudessa on.</p>

Liite 2. Saatekirje.**Arvoisa vastaanottaja,**

Tämä kirje sisältää kyselylomakkeen, joka on lähetetty 600:lle valitulle henkilölle n. 4000 ehdokkaan joukosta, joka muodostuu pääasiassa minun tai osin kollegani koulutukseen viimeisen 15 vuoden aikana osallistuneista. *Vain minä tiedän, kenelle ja millä perusteella lomakkeet on lähetetty.* Kyselyllä kerätään ainutlaatuista tietoa työpaikkakiusaamisen kokemuksista erilaisilta persoonallisuustyypeiltä.

Kyselyyn vastaaminen ei vie paljon aikaa. Osa kysymyksistä on *monivalintakysymyksiä*, joissa ympyröit kulloinkin sopivimman vaihtoehdon. Sen lisäksi on *avoimia kysymyksiä*, joihin toivon Sinun *vapaamuotoisesti ja mahdollisimman monipuolisesti kirjoittavan kokemuksiasi ja näkemyksiäsi*. Jos haluat, voit myös kirjoittaa vastauksesi vaikka tietokoneella ja liittää tulosteet vastauslomakkeeseen.

Tämä on ensimmäinen tutkimus maailmassa, jossa selvitetään työpaikkakiusaamisen ja persoonallisuuden yhteyttä. Siten vastaamalla edistät ainutlaatuisen suomalaisen tutkimuksen kansainvälisyyttä. Jokainen vastaus on tärkeä jo suomalaisen tutkimuksen maineenkin vuoksi. Minut on kutsuttu esitelmöimään aiheesta persoonallisuustutkimuksen suurimpaan kansainväliseen konferenssiin USA:han ensi elokuussa, joten vastauksesi on kullannarvoinen. Jokainen vastaaja saa minulta halutessaan tuloksia tutkimuksesta.

On erittäin tärkeää, että vastaisit tutkimukseen riippumatta siitä, onko Sinulla kokemuksia työpaikkakiusaamisesta tai ei. Tärkeätä on saada yleiskuva ilmiöstä työpaikoilla yleensä. Lomakkeessa ei kysytä kokemuksia nimenomaan nykyisestä työpaikastanne vaan yleensä *mistä tahansa työhistorianne vaiheesta.*

Kuten todettu, vastaaminen on täysin luottamuksellista. Lomakkeessa tai palautuskuoressa ei ole mitään merkintää tai koodia, josta voisi päätellä, kuka mihinkin lomakkeeseen on vastannut. Lomakkeessa on persoonallisuustyyppisi, jotta vastaukset voidaan luokitella tyyppin mukaan. Jokaista tyyppiä on niin monta, *että en voi mistään päätellä, kuka on vastaaja.* Näin ollen *vastaminen on täysin luottamuksellista. Kukaan ei missään vaiheessa tiedä, mikä on kenenkin vastaus.* Tutkimustuloksista ei myöskään voi päätellä, missä organisaatiossa vastaajajoukko työskentelee. Koska vastaukset ovat täysin nimettömiä, pyydän jo etukäteen anteeksi, jos saat muistutuskirjeen vastata kyselyyn siitä huolimatta, että olet jo ehtinyt vastata. Mahdollinen vastaamisen muistutuskirje pitää lähettää kaikille, koska en tiedä, ketkä ovat jo siinä vaiheessa vastanneet.

Lomakkeen lopussa pyydetään niitä, jotka ovat halukkaita syventävään haastatteluun kiusaamis- tai työuupumuskokemuksista, antamaan osoitetietonsa.

Odotan vastaustasi mielellään kolmen viikon kuluessa, mutta kaikki myöhemminkin tulevat vastaukset otetaan huomioon tutkimuksessa. Jos haluat lisätietoa tutkimuksesta, älä epäröi ottaa minuun yhteyttä puh. 050 552 9696 tai vmr@uwasa.fi.

Etukäteen yhteistyöstä lämpimästi kiittäen,
Vesa Routamaa,
professori

Liite 3. Kyselylomake (tässä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien osalta).

Ympyröi seuraavista väittämistä se, joka kuvaa sinua kaikkein parhaiten.

Jos työkaverisi kertoo sinulle pikkutuhman vitsin, sinä

- a. pidät kyseistä vitsailua sallittuna ja jopa suotavana tunnelman keventäjänä
- b. naurahdat sille, sillä sehän oli vain vitsi
- c. et noteeraa sitä mitenkään
- d. naurahdat sille, mutta peität sillä kiusaantuneisuutesi
- e. loukkaannut/ pahoitat mielesi siitä

**Jos vastakkaista sukupuolta oleva, puolituttu työkaverisi haluaa sinua lo-
maltapaluun merkiksi, sinä**

- a. otat ilomielin halauksen vastaan
- b. pidät sitä kauniina eleenä
- c. pidät sitä yhdentekevänä
- d. otat onnittelun vastaan, mutta koet itsesi hieman vaivaantuneeksi
- e. pidät tilannetta hyvin kiusallisena

**Oletko jossakin aikaisemmassa tai nykyisessä työpaikassasi tullut mieles-
täsi kiusatuksi**

- a. Kyllä
- b. En

**Vastaa seuraaviin kysymyksiin *vapaamuotoisesti*. Voit jatkaa paperin
kääntöpuolelle.**

Minkä arvelet olevan syynä kiusaamiseen?

**Uskotko, että persoonallisuustekijöillä on/oli vaikutusta kiusatuksi tulemi-
seen ja jos, niin miten?**

Vastaa vielä seuraaviin taustatietokysymyksiin**Sukupuoli:**

- a. Nainen
- b. Mies

Tyyppi:

Ikä vuosina: _____

Asema, jossa olit, kun tulit kiusatuksi:

- a. alainen
- b. keskijohto
- c. ylin johto

Viimeisin koulutus:

- a. Peruskoulu (/kansakoulu)
- b. Ammattikoulu
- c. Lukio
- d. Opisto
- e. Ammattikorkeakoulu
- f. Yliopisto
- g. Muu: _____

Viimeisin koulutusala:

- a. Kaupallinen
- b. Teknillinen
- c. Yhteiskunnallinen
- d. Oikeustieteellinen
- e. Lääketieteellinen
- f. Kasvatustieteellinen
- g. Muu: _____

Sektori(t), jolla työskentelit, kun kiusaaminen pääasiassa tapahtui:

- a. Yksityinen
- b. Valtio
- c. Kunta

Ala(t), jolla työskentelit kun kiusaaminen tapahtui:

- | | | |
|-------------------|------------------|---------------|
| a. Hoitoala | d. Sosiaalinen | g. Palveluala |
| b. Teollisuus | e. Hengellinen | h. Muu: _____ |
| c. Terveystieteet | f. Ravitsemusala | |

KIITOKSET VASTAUKSISTASI! Lomakkeet käsitellään täydellä luottamuksella, eikä ketään henkilöä voida tunnistaa näiden taustatietojen perusteella.

Mikäli haluat kertoa meille yksityiskohtaisemmin kokemuksistasi, laita yhteystietosi mukaan vastauskirjeeseen.

Liite 4. Suomalaisten tyyppijakauma (Routamaa & Hautala 2009: 96).

ISTJ 12,3 %	ISFJ 5,4 %	INFJ 1,1 %	INTJ 3,5 %
ISTP 2,4 %	ISFP 2,1 %	INFP 1,2 %	INTP 1,8 %
ESTP 5,1 %	ESFP 5,4 %	ENFP 7,1 %	ENTP 5,6 %
ESTJ 20,2 %	ESFJ 9,8 %	ENFJ 5,2 %	ENTJ 12,1 %