

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Sari Sorsakari
Veli Kurki

”JOS ON KILTTI JA ALTIS, NARSISTI AISTII SEN KUIN HAI VE-
REN”

Kokemuksia narsistista työpaikkakiusaajana

Opinnäytetyö
Marraskuu 2013



OPINNÄYTETYÖ

Marraskuu 2013

Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU

P. (013) 260 600

Tekijät

Veli Kurki, Sari Sorsakari

Nimeke

”JOS ON KILTTI JA ALTIS, NARSISTI AISTII SEN KUIN HAI VEREN”

Kokemuksia narsistista työpaikkakiusaajana

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kokemuksia narsisteista työpaikkakiusaajina sekä selvittää uhrien selviytymiskeinoja. Aihe on ajankohtainen ja herättää suurta mielenkiintoa julkisuudessa käydyn keskustelun takia. Aihetta on tutkittu melko vähän, ja siksi lisätiedon tuottaminen ilmiöstä on tärkeää. Kiusaamisen uhreille tieto narsismista ja työpaikkakiusaamisesta antaa keinon käsitellä kipeää asiaa ja vähentää heidän tuntemaansa häpeää. Tutkimuksella haluttiin tuoda työpaikkakiusaamisen uhrien ääni ja asiantuntijuus näkyväksi sekä herättää keskustelua kiusaamisen aiheuttamista seurauksista uhreille. Tutkimuksen tietoperusta toimii tietopakettina narsismista ja työpaikkakiusaamisesta.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jossa aineistona olivat tarinat eli narratiivit. Aineisto koostui kuudesta eri tarinasta, jotka tutkittavat olivat kirjoittaneet Itä-Suomessa olleiden ilmoitusten perusteella. Menetelmänä oli sisällönanalyysi, ja aineiston analysoimme luokittelemalla sen.

Tutkimustuloksista selvisi, että narsistin harjoittama työpaikkakiusaaminen oli ollut henkisen väkivallan käyttämistä uhrin alistamiseksi. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että narsisti harjoitti työyhteisön manipuloimista mahdollistaakseen kiusaamisen. Narsisti sai aikaan pelkoa uhrissaan ja työyhteisössä ennakoimattomalla käytöksellä. Tutkimus toi esille uhrin tärkeimpinä selviytymiskeinoina omien voimavarojen vahvistamisen, sosiaalisen tuen ja ammattiavun.

Kieli

suomi

Sivuja 59

Liitteet 3

Liitesivumäärä 3

Asiasanat

Narsismi, työpaikkakiusaaminen, selviytyminen



THESIS

November 2013

Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU

P. (013) 260 600

Author(s)

Veli Kurki, Sari Sorsakari

Title

"If You Are Kind and Vulnerable, a Narcissist Will Sense It, as Shark Smells Blood: Experiences of Narcissists in the workplace"

Abstract

The goal of this thesis was to study experiences people had about narcissists as harassers in the workplace and also find out how the victims had coped with these situations. This issue is extremely topical in Finland and it appears to raise interest because of the media exposure. This topic has not been studied or explored much, so that is why producing new material is important. For the victims of harassment the knowledge of narcissism and workplace bullying gives a way to deal with this painful matter, and decreases the shame they might feel. In fact, one aim of this study was to give voice to the victims, and show their expertise on the matter. The purpose was also to raise discussion about the consequences harassment has on its victims. The theoretical part of the study works as a knowledge base for narcissism and harassment in the workplace.

The study was qualitative and the material for the study was narratives. We had six different narratives which were written by examinees as a reply to an add we had put in Eastern part of Finland. The material was analyzed by its contents and then categorically.

It was found that the harassment that narcissists practice in the workplace was emotional violence that was used as a way to dominate the victim. It turned out that narcissists manipulated the work community so that the harassment could take place. Narcissists raised fear in victims by behaving in a way nobody could predict. The study demonstrated that the most important ways to recover was to strengthen one's own resources, to have social support and also professional help.

Language
Finnish

Pages 59
Appendices 3

Pages of Appendices 3

Keywords

Narcissism, workplace bullying, recovery/survival

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	5
2	Narsismi ilmiönä	7
2.1	Narsismin määrittely	7
2.2	Narsismin kehittyminen	11
2.3	Narsistin tunnistaminen	13
2.2	Narsistin uhri	17
2.3	Narsistin uhrin selviytymiskeinot	19
3	Työpaikkakiusaaminen.....	21
3.1	Työpaikkakiusaamisen määrittely.....	21
3.2	Työpaikkakiusaamisen puuttuminen ja toteaminen	22
3.3	Työpaikkakiusaamisen tavat	24
3.4	Kiusaajan piirteet ja kiusaamiselle altistavat tekijät	25
3.5	Narsisti työpaikkakiusaajana	27
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	30
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	30
4.2	Tutkimusmenetelmälliset valinnat.....	31
4.3	Aineiston kerääminen	32
4.4	Aineiston analysointi	34
5	Tutkimuksen tulokset.....	36
5.1	Narsistin toimintatavat työpaikkakiusaajana	36
5.1.1	Henkinen hyväksikäyttö.....	37
5.1.2	Työyhteisön manipulointi.....	40
5.1.3	Ennakoimaton käyttäytyminen	41
5.2	Narsistien uhrien selviytymiskeinot.....	43
5.2.1	Voimavarojen vahvistaminen	43
5.2.1	Sosiaalinen tuki.....	45
5.2.3	Ammattiapu	46
6	Pohdinta.....	47
6.1	Tutkimuksen johtopäätökset.....	47
6.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	52
6.3	Aihevalinta ja ammatillinen kasvu.....	54
6.4	Jatkotutkimusideat	55
	Lähteet	57

Liitteet

Liite 1 Ilmoitus

Liite 2 Analyysipolku

Liite 3 Esimerkki luokittelusta

1 Johdanto

Työyhteisön hyvä ilmapiiri on tärkeä tekijä työssä jaksamiselle. Työpaikkakiusaaminen huonontaa työilmapiiriä ja altistaa työuupumukselle. Ne puolestaan lisäävät työuupumusta ja sairauslomia ja aiheuttavat näin yhteiskunnalle lisäkustannuksia. (Kess & Kähönen 2010, 3.) Työpaikkakiusaamisen kielteiset vaikutukset työhyvinvointiin tekevät ilmiöstä yhteiskunnallisesti merkittävän. Narsisti syyllistyy usein kiusaamiseen, minkä johdosta narsismi ja työpaikkakiusaaminen kytkeytyvät ilmiöinä usein toisiinsa (Jokinen 2012, 28; Keltikangas-Järvinen 2010, 100–101).

Narsismista on tullut yksi 2000-luvun muotikäsitteistä, vaikka se on alun perin tullut psykologiaan terminä jo Freudilta. Narsismin määritelmiä on monenlaisia, mutta yleisesti sillä kuvataan ihmistä, joka on itserakas ja ajaa vain omaa etuaan (Korkeila 2008).

Narsisti saa koko työyhteisön sekaisin ja pilaa hyvän työilmapiirin (Keltikangas-Järvinen 2010, 104). Narsistin harjoittama työpaikkakiusaaminen koskettaa tästä syystä suurta joukkoa ihmisiä työelämässä. Kiusatulle narsisti aiheuttaa inhimillisiä kärsimyksiä, joita ei voida mitata rahassa. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa kiusatun uupumiseen ja pahimmillaan hänen ennenaikaiseen kuolemaan (Salo 2011, 224).

Mediassa on käyty vilkasta keskustelua narsismista ja työpaikkakiusaamisesta. Halusimme tutustua tarkemmin aiheeseen tekemällä opinnäytetyön narsistista työpaikkakiusaajana. Katsomme, että on tärkeää puhua avoimesti narsismista ja työpaikkakiusaamisesta sekä tutkia niiden keskinäistä yhteyttä. Puhuminen ja tieto auttavat kiusaamisen uhreja. Opinnäytetyössä emme väitä ketään narsistiksi, vaan tutkimme aineistoa, narratiiveja, jotka ovat kirjoittajien käsityksiä todellisuudesta. Ne ovat ihmisten dokumentteja tilanteista, joissa he ovat kokeneet narsistin työpaikkakiusaajana. Alasuutari (2001, 29–30) kuvaa

kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa toteamalla, ettei se voi olla väärää, koska se on tutkittavan todellisuutta.

Työpaikkakiusaamista esiintyy paljon sosiaali- ja terveysalalla (Vartia-Väänänen 2012). On siis hyvä, että ilmiötä tutkii alalle suuntautuvat sosionomit. He tekevät asiakastyötä omalla persoonallaan vuorovaikutuksessa työkavereihinsa ja asiakkaisiinsa. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa asiakastyön laatuun ja siksi sen tutkiminen asiakastyötä tekevien toimesta, on tärkeää.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jossa selvitämme narsistien toimintatapoja työpaikkakiusaajina sekä kiusattujen selviytymiskeinoja. Tutkimuskykyksemme ovat, mitkä ovat narsistin toimintatavat työpaikkakiusaajana ja mitä selviytymiskeinoja narsistin uhreilla on. Keräsimme tutkimusta varten valmiita kertomuksia ihmisiltä, jotka olivat kokeneet joutuneensa narsistin kiusaamiksi työyhteisöissä.

Toinen ja kolmas luku koostuvat tietoperustasta, jossa määrittelemme käsitteet narsismi ja työpaikkakiusaaminen. Narsismi-käsitettä selvitämme psykiatriassa, psykologiassa, psykoanalyysissä ja arkikielessä esitettyjen määritelmien kautta. Pääpaino ilmiön kuvaamisessa on psykologinen selitysmalli. Narsismia ja työpaikkakiusaamista tarkastelemme työyhteisön ja erityisesti työpaikkakiusatun näkökulmasta. Narsismi ilmiönä on moniselitteinen, eikä täyttä yksimielisyyttä eri käsitteistä ole olemassa. Tämän vuoksi valitsimme monipuolisen ja mahdollisimman seikkaperäisen käsitteiden määrittelyn. Myös työpaikkakiusaamisen kuvaamme tarkasti ja monipuolisesti. Aiempia tutkimuksia aiheesta esittelemme tietoperustan yhteydessä.

Neljäs luku kuvaa opinnäytetyöprosessia. Kerromme siinä tutkimuksessa käytetyt menetelmät sekä perustelut niiden valinnoille. Tämän jälkeen esittelemme tutkimuksen tulokset, joita seuraa viimeisessä luvussa pohdinta. Se sisältää tutkimuksen johtopäätökset ja opinnäytetyön tekemiseen liittyvät eettiset pohdinnat sekä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin. Perustelemme pohdintaluvussa tarkemmin opinnäytetyön aihevalintaa. Lisäksi pohdinta sisältää omia

oppimiskokemuksiamme ja ammatillisen kasvun kuvausta. Viimeisessä kappalessa esittelemme jatkotutkimusideoita.

Raportin ”punaisena lankana” on narsistin toiminta työyhteisössä ja työpaikkakiusatun selviytymiskeinot. Toivottavasti lukijana saat ”langasta” kiinni ja tutkimus herättää mielenkiintoa sekä vastaa narsismista ja työpaikkakiusaamisesta heränneisiin kysymyksiin.

2 Narsismi ilmiönä

2.1 Narsismin määrittely

Psykologiassa narsismi määritellään vakavaksi psyykkiseksi häiriöksi (Keltikangas-Järvinen 2010, 80). Narsismi on persoonallisuushäiriö, jossa on yhteneväisyyksiä antisosiaalisen persoonallisuuden kanssa. Tätä persoonallisuushäiriötä kutsutaan joskus virheellisesti psykopatiaksi. Psykopatia on kuitenkin kriminaalipsykologian termi, eikä ole virallinen diagnoosi. Yhteistä psykopatialla ja narsismilla on totaalinen piittaamattomuus oman toiminnan seurauksista kanssaihmisille. (Korkeila 2008.)

Narsismi-käsitteelle ei ole yhtenäistä määritelmää, vaan siitä käydään vilkasta keskustelua. Keskustelun aiheena on erityisesti se, mihin käsitteellä viitataan. Viitataanko narsismi-käsitteellä ihmisen normaaleihin ominaisuuksiin vai rajataanko se käsittämään vain poikkeavuuksia? (Myllärniemi 2008, 15.) Narsisti ja psykopaatti -sanoja käytetään myös haukkumasanoina, joilla kuvataan ketä tahansa riidan osapuolta. Tämä heikentää termin merkitystä diagnostiikassa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 83.)

Puhekielessä narsismi -sanalla ei tarkoiteta sairautta tai häiriön diagnoosia. Ihmisellä katsotaan olevan oikeus ja vapaus olla persoonaltaan omanlaisensa. Häiriöstä tai sairaudesta puhutaan silloin, kun yksilön käyttäytymisestä aiheutuu

haittaa hänelle itselleen tai ympäristölleen. Tuolloin narsistinen persoonallisuus voi estää työntöön ja normaalit ihmissuhteet. Narsisti ei tunne tarvetta muuttaa käytöstään eikä pysty toimimaan toisin. Persoonallisuushäiriöllä tarkoitetaan tuolloin aikuisen pakonomaista käyttäytymisen ja suhtautumisen tapaa itseän ja toisiin ihmisiin. Psykiatriassa narsismin käsite liitetään luonnehäiriöihin, joita ovat esimerkiksi epäluuloinen, eristäytyvä, epäsosiaalinen, huomionhakuinen, riippuvainen ja narsistinen persoonallisuus. (Joutsiniemi, Kaulio, Mäkelä, Pekola & Sculman 2008, 17.)

Neljällä luonnehäiriötyyppistä esiintyy päällekkäisyyttä, jonka vuoksi niitä on alettu nimittää narsistiryhmän persoonallisuushäiriöiksi. Nämä neljä päällekkäisyyksiä sisältävää persoonallisuustyyppiä ovat narsistinen, epäsosiaalinen, huomionhakuinen ja epävakaat persoonallisuushäiriöt. (Joutsiniemi ym. 2008, 17.)

Psykoanalyttisessä keskustelussa narsismi-käsitteellä viitataan kolmeen eri tilanteeseen: Ensiksi se nähdään itsekeskeisyytenä, joka ilmenee liiallisena itsensä tarkkailuna. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa yksilö menettää kiinnostuksensa toisiin ihmisiin ja oman maailmansa ulkopuolisiin asioihin. Toinen psykoanalyttinen tapa tulkita narsismia, on nähdä se ihmisen sisäsyntyisenä taipumuksena olla kiinnostunut vain itsestään toisten kustannuksella. Tästä näkökulmasta narsismi nähdään normaalina ilmiönä, jos se ei häiritse normaaleja ihmissuhteita. Kolmanneksi narsismi-käsite rajataan koskemaan vain psyykkisiä häiriöitä. (Myllärniemi 2008, 15–16.)

Keltikangas-Järvisen (2010, 110) mielestä vain pienellä lapsella voi olla tervettä narsismia. Hänellä se on itsekeskeisyyttä, joka on luonnollista tarvetta olla ihailtu ja rakastettu. Terveestä narsismista kehittyvät hyvä itseluottamus ja itsearvostus. Tätä kautta ihmiselle tulee myös kyky arvostaa toisia ihmisiä. Aikuisten kohdalla terveellä narsismilla tarkoitetaan sen johdannaisia eli itsetuntoa, itseluottamusta ja itsearvostusta.

Hotchkiss (2011, 21) käyttää Keltikangas-Järvisestä poiketen terveeseen narsismin määritelmää myös aikuisilla. Hän määrittelee sen kyvyksi tuntea erilaisia tunteita ja eläytyä muiden tunne-elämään. Terve narsismi erottaa todellisuuden kuvitelmista mutta pystyy silti unelmoimaan. Se sisältää myös nauttimisen ja tavoitteisiin pyrkimisen määrätietoisesti ilman lamauttavaa epävarmuutta. Hotchkiss toteaa, että terve narsismi perustuu hyvään itsetuntoon, joka narsisteiksi kutsu-
tuilta ihmisiltä puuttuu kokonaan.

Keltikangas-Järvinen ja Hotchkiss näyttävät puhuvan samoista ihmisen persoonallisuuteen liittyvistä asioista mutta käyttävät vain eri termejä. Myllärniemi (2008, 20) käyttää myös terveeseen narsismin käsitettä. Hän toteaa, että sekä terveeseen narsismin että narsististen häiriöiden synty alkaa varhaislapsuudessa. Merkitsevä tekijä, kumpi narsismi tulee vallitsevaksi, on lapsen vuorovaikutussuhteen laatu vanhempiinsa.

Joutsiniemen ym.(2008, 31) mukaan Suomessa virallisesti käytössä oleva diagnostiikka ei tunne käsitettä terve narsismi ollenkaan. Narsismi nähdään kielteisenä ilmiönä, jolla kuvataan itsekeskeisyyttä. Se ilmenee käyttäytymisessä, asenteissa ja psyyken sisäisinä voimina. Nämä väärät asenteet ja toimintamallit estävät terveeseen vuorovaikutussuhteen luomisen ja johtavat piittaamattomuuteen, empatian puutteisiin sekä muita hyväksikäyttävään käyttäytymiseen.

Narsistisen persoonallisuuden diagnoosin saa tehdä vain koulutettu lääkäri. Ennen diagnoosin antamista lääkäri tutkii henkilöä useamman kerran. Halutessaan lääkäri voi diagnoosin teossa käyttää apuna psykologisia testejä. Diagnoosi voidaan asettaa vain 18 vuotta täyttäneelle. (Joutsiniemi ym. 2008, 18–19.) Psykiatriassa on käytössä kaksi eri diagnoosiluokitusta, joista ICD-10-tautiluokituksen (International Classification of Diseases) on kehittänyt WHO. Siinä narsistinen persoonallisuus sisältyy ryhmään muu määritelty persoonallisuushäiriö. DSM-IV-luokituksen (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) on kehittänyt Yhdysvaltojen psykiatriayhdistys ja siinä narsistinen luonnehäiriö määritellään ICD-10-luokitusta monipuolisemmin. (Joutsiniemi ym. 2008, 18–19; Korkeila 2011; Marttunen, Eronen & Henrikson 2007, 531.)

Narsismia diagnosoitaessa on lähtökohtana se, että narsistisen persoonallisuushäiriön omaavalla ihmisellä on laaja-alaiset suuruuskuvitelmat fantasian tai käytöksen tasolla, ihailun tarve ja empatian puute. Nämä piirteet alkavat näkyä jo varhaisaikuisuudessa. Niitä esiintyy eri yhteyksissä vähintään viidellä DSM-IV -luokituksessa kerrotuista tavoista. (Joutsiniemi ym. 2008, 18–19; Korkeila 2011; Marttunen ym. 2007, 531.) Narsistisen persoonallisuus ilmenee DSM-IV -luokituksessa yhdeksällä eri tavalla:

1. Henkilöllä on suuret käsitykset itsestään. Esimerkiksi liioittelee lahjojaan ja saavutuksiaan, odottaa perusteettomasti muiden pitävän häntä ylivertaisena.
2. Keskittyy ajatuksissaan jatkuvasti mielikuviin rajattomasta menestyksestä, voimasta, kauneudesta tai suuresta rakkaudesta.
3. Uskoo olevansa erikoinen ja ainutlaatuinen ja kokee, että häntä ymmärtävät vain muut huomattavat henkilöt ja instituutiot, joiden kanssa hänen tulisi olla tekemisissä.
4. Vaatii korostunutta ihailua.
5. Kokee olevansa oikeutettu erikoiskohteluun ja saamaan toiveensa täytetyiksi.
6. Käyttää häikäilemättömästi toisia hyväkseen.
7. Empaattisuuden puute: haluttomuus huomata toisten tunteita ja tarpeita tai eläytyä niihin.
8. Henkilö on usein kateellinen muille tai uskoo muiden kadehtivan häntä.
9. Ylimielinen ja röyhkeä käytös tai asennoituminen. (Marttunen ym. 2007, 531.)

Koko väestössä narsistinen persoonallisuus on vain noin yhdellä prosentilla ihmisistä. Psykiatrisessa hoidossa olevista potilaista 2–16 %:lla on narsistinen persoonallisuushäiriö. Arvioiden mukaan miehillä narsistinen persoonallisuushäiriö on jonkin verran naisia yleisempi. (Joutsiniemi ym. 2008, 20; Kempinen 2010, 76.) Markku Salo esittää juristin näkemyksenä, että hänen työsäännön kohtaamista häiriöisistä (Salon käyttämä nimitys narsisteista) 90 % on miehiä. Miesten ongelmat johtavat hänen mielestään naisia helpommin oikeuskäsittelyihin. Ainoastaan työroolin perusteella ei narsistista häiriötä voida todeta ja narsismin havaitseminen on ammattilaisellekin vaikeaa. (Salo 2011, 17.) Keltikangas-Järvinen (2010, 85) tarkentaa, että mikään yksittäinen narsistinen luonteenpiirre ei todista narsistisen luonnevaurion olemassaoloa.

Narsisti hakeutuu harvoin itse hoitoon tai etsii apua ongelmaansa. Tämän vuoksi diagnoosiepäily tehdään usein niiden oireiden perusteella, jotka narsisti aiheuttaa lähellään oleville ihmisille. Narsistiseen persoonallisuushäiriöön ei lääkähoidolla kyetä vaikuttamaan ja terapiakin on usein tehotonta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 85; Korkeila 2008.) Narsisti voi myös käyttää terapiassa saamiinsa tietoja taitavampaan manipulointiin. Hoito voi siis jopa pahentaa hänen käytöstään. Lievästi narsistiset henkilöt voivat muuttua, vaikka narsistinen persoonallisuus ei muutukaan. He vain oppivat terapian avulla hallitsemaan tunteitaan. Tämä onkin tärkein narsistisen persoonallisuushäiriön hoidon tavoite. (Joutsiniemi ym. 2008, 37–39.)

2.2 Narsismin kehittyminen

Narsistinen luonnevaurio on minuuden kehityksessä tullut varhainen häiriö, jonka aiheuttaa lapsen epävakaa ja turvaton kiintymyssuhde vanhempiinsa. Tämä selitysmalli narsismin kehittymisestä pohjautuu psykodynaamiseen teoriaan, jonka mukaan lapsen psyykkinen kehitys tapahtuu hänelle läheisten ihmisten kautta ja varassa. Psyhyksen kehityksen kannalta ovat erityisen tärkeitä lapsen kolme ensimmäistä kehitysvuotta. Jos tänä aikana lapsen ihmissuhteissa on isoja puutteita, niin siitä seuraa häiriöitä lapsen itsetuntoon, itseluottamukseen ja myöhempisiin ihmissuhteisiin. Seurauksena voi vakavimmillaan olla narsistinen persoonallisuushäiriö. (Joutsiniemi ym. 2008, 33–35; Keltikangas-Järvinen 2010, 78–79, 83; Myllärniemi 2008, 54–55.)

Häiriöt varhaislapsuuden ihmissuhteissa eivät selitä kokonaan narsismin syntymistä, mutta ne ovat kuitenkin yhteydessä narsismin kehittymiseen. Tutkijoiden mukaan narsistisen luonnehäiriön syntymiseen vaikuttavat myös luontainen herkkyys, haavoittuvuus ja lapsuuden aikaiset traumat. Väkivallan kohtaaminen lapsena eri muodoissa sekä narsistinen kulttuuri perheessä altistaa narsismiin. (Joutsiniemi ym. 2008, 33–35; Keltikangas-Järvinen 2010, 78–79, 83; Myllärniemi 2008, 54–55.)

Keltikangas-Järvisen (2010, 79.) mukaan narsismin synnystä on erilaisia teorioita. Nykyaikainen aivotutkimus on osoittanut, että narsismin vakavimmissa muodoissa ei ole kysymys pelkästään ihmissuhteiden häiriöistä. Tutkijoiden mielestä silloin onkin kyse biologisesta häiriöstä. Osa tutkijoista uskoo, että narsismi johtuu poikkeavasta aivojen metaboliasta (aivojen neuraalinen säätelyjärjestelmä).

Narsismin lisääntymistä selitetään myös länsimaisella elämäntyyllillä, joka korostaa yksilöllisyyttä ja altistaa näin narsismille. Tutkimus tukee tätä väitettä. Yksilökeskeisyys on tullut työelämään liike-elämästä ja urheilusta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 102–103; Salomaa 2011, 48.) Elämä on hektistä uran rakentamista, jossa aikaa perheelle ja lapsille ei jää. Kiire on hyvä selitys sille, ettei ehdi, parempi kuin kyvyttömyys pysähtymiseen ja läsnä olemiseen. Kiireen keskellä tunteille ei jää tarpeeksi aikaa eikä tilaa, mistä seuraa tunneköyhyttä. Tunteeettomuus tulkitaan virheellisesti ihmisen vahvuudeksi. (Joutsiniemi, Kaulio, Mäkelä, Pekola & Sculman 2008, 11–12; Keltikangas-Järvinen 2010, 102–103.)

Puutteet lasten kiintymissuhteissa vanhempiinsa nähdään yhtenä syynä narsistiseen häiriöön. Lapsen kiintymyksen vanhemmistaan kuuluu ilmetä riippuvuutena ja erilleen jäämisen pelkona. Nykyään kuitenkin korostetaan lasten varhaista itsenäistymistä ja riippumattomuutta vanhemmistaan. Arvot lasten kasvatuksessa ovat muuttuneet narsismille altistaviksi. (Keltikangas-Järvinen 2010, 83–102.)

Hotchkissin (2011, 19) mukaan narsistiset piirteet työelämässä ja julkisuudessa hyväksytään sinne kuuluviksi ja luonnollisina. Nykykulttuurissa jopa ihannoidaan ihmisten narsistisia ominaisuuksia. Suuret johtajat ja julkisuuden henkilöt kehuskelevat narsistisilla piirteillään. Huono käyttäytyminen ja oman edun tavoittelu muiden kustannuksella on alkanut näyttää hohdokkaalta ja jännittävältä. Raja terveen ja epäterveen välillä on alkanut hämärtyä. Kaikkea tekemisistä aletaan perustella sanomalla: ”kaikkihan niin tekevät”.

Mäkelä (2007, 81) mukailee Hotchkissin käsitystä narsistisen käyttäytymisen hyväksyttävyyden lisääntymisestä. Joukkoviestimissä luonnehäiriöisille

tarjoutuu mahdollisuus itsetehostukseen. Mäkelä näkee asian olevan tuhoisaa sekä monille ihmisille että koko yhteiskunnalle. Hän ennustaakin luonnehäiriöisten määrän kasvavan tulevaisuudessa. Viljamaa (2010, 150) kiteyttää narsismia ruokkivan nyky-yhteiskunnan uhkakuvat sanomalla, että narsistisessa yhteiskunnassa vallitsee viidakon laki: vahvat päättävät ja kaikki pelkäävät. Tämä johtaa siihen, että kukaan ei voi olla varma tulevaisuudestaan.

Keltikangas-Järvinen (2010, 84) on samaa mieltä Mäkelän ja Hotchkissin kanssa nykyajan julkisuushakuisuudesta. Julkisuutta haetaan keinolla millä hyvänsä, ja häpeämisen kyky vääristä teoista on kadonnut. Aikaisemmin häpeää ja narsismin epäilyä herättänyt asia tulkitaan nykyään rohkeudeksi ja rajojen rikkomiseksi. Narsismista on kyse silloin, kun huomion herättämisen tarve voittaa terveen harkintakyvyn ja kontrollin.

2.3 Narsistin tunnistaminen

Narsistisella ihmisellä on tunnusmerkkejä, jotka viittaavat narsistiseen persoonallisuushäiriöön. Heikko itsetunto ja itsekeskeisyys ovat keskeisiä luonteenpiirteitä narsistille. Heikkoa itsetuntoa narsisti peittää esittämällä itsevarmaa. Tästä johtuen tätä luonteenpiirrettä on aluksi vaikea havaita. Huonoa itsetuntoa narsisti taas paikkaa ulkoapäin tulevilla ihailulla, mikä tekee hänestä huomiosta riippuvaisen. Itsekeskeisyys puolestaan näyttäytyy kyvyttömyytenä ottaa toiset ihmiset huomioon. (Joutsiniemi ym. 2008, 25–26; Keltikangas-Järvinen 2010, 85–91.) Narsisti korostaa omia saavutuksiaan ja pyrkii mitätöimään toisten tekemisiä ja ansioita. Ihailun ja huomion saamisen tarve pakottaa hänet siihen. (Joutsiniemi ym. 2008, 25–26; Keltikangas-Järvinen 2010, 85–91.)

Narsisti ei siedä arvostelua. Hän loukkaantuu kaikesta kritiikistä, joka kohdistuu häneen tai hänen toimintaansa. Väärässä olemisen sietäminen on myös vaikeaa. Jos joku osoittaa hänen olevan väärässä, niin siitä seuraa kosto. Kosto on odotettavissa erityisesti silloin, jos narsistin erehtyminen osoitetaan julkisesti. Myös auktoriteettien kunnioittaminen on narsistille vaikeaa. Hän pyrkii kaikin

tavoin alentamaan näiden arvoa. Auktoriteetin narsisti kokee uhkaksi käsitykselleen omasta kaikkivoipaisuudestaan. (Joutsiniemi ym. 2008, 25–26; Keltikangas-Järvinen 2010, 85–91.) Huonon käyttäytymisen ja narsismin erottavan toiminnan systemaattisuus ja intensiteetti, Keltikangas-Järvinen (2010, 88) tarkentaa.

Pätemisen tarve ja mahtipontinen käytös voi ajaa narsistin aggressiiviseen käyttäytymiseen. Se tekee narsistista myös patologisen valehtelijan. Esimerkiksi työhaastattelussa narsisti voi liioitella aiempaa työkokemustaan ja visioida tulevaisuuttaan mielensä mukaan. Hän toimii näin, vaikka tietää valheiden joskus varmasti paljastuvan. (Keltikangas-Järvinen 2010, 92; Salo 2011, 229.)

Narsisti näkee itsensä ympäristön reagoinnista. Hän käyttää ympärillään olevia ihmisiä peileinä, jotka heijastavat narsistin erinomaisuutta. Tätä hän tarvitsee minäkuvansa ylläpitoon. Narsistin ihmissuhteilla on siis tehtävä ja tarkoitus, eikä hän pysty ylläpitämään tunnepitoisia ihmissuhteita. Hän ei myöskään tunne sellaisiin tarvetta. Narsisti kyllä tarvitsee toisia ihmisiä, muttei kiinny heihin. Hänen ihmissuhteitaan leimaakin pinnallisuus, varovaisuus ja epäluulo. Hänen ihmissuhteita voi kuvata riippuvuus- ja palkitsemissuhteiksi. (Joutsiniemi ym. 2008, 26–28; Keltikangas-Järvinen 2010, 92–97.)

Narsistilla on tarve käyttää hyväksi ja manipuloida toisia ihmisiä. Manipuloidessaan ihmisiä hän ei tunne toimivansa väärin. Narsisti jopa nauttii, kun näkee toisten pelkäävän häntä. Muiden hyväksikäytöllä narsisti yrittää vapautua omasta pahoinvoinnistaan, joka aiheutuu riittämättömyyden tunteesta. Narsistin toiminnan ensisijaisena motiivina ei ole satuttaa muita, vaan saada oma paha olo pois. Hyvä keino tähän on narsistin kokemus omasta vallasta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 94–96.)

Narsistinen ihminen on kateellinen. Se aiheutuu hänen sisäisestä tyhjyydestään. Jo pelkkä toisen ihmisen tyytyväisyys voi laukaista kateuden. Narsisti ajattelee, että jos hänellä ei ole hyvä olla, niin ei saa olla kelläkään muullakaan. Häneltä puuttuu myös kyky empatiaan, jonka hän vuoksi narsisti ei pysty asettumaan toisen ihmisen asemaan. Tämä haittaa ihmissuhteita ja ylipäänsä koko

sosiaalista kanssakäymistä. Narsisti ei myöskään osaa lukea toisten ihmisten vihjeitä sopimattomasta käyttäytymisestään. Tästä johtuen narsisti on kykenevätön muuttamaan omaa käytöstään toisilta ihmisiltä saamansa palautteen mukaan. Narsistilta puuttuu siis sosiaalista herkkyyttä. (Keltikangas-Järvinen 2010, 97–99; Salomaa 2011, 81.)

Narsistit ovat äärimmäisen herkkiä häpeälle. Jos se on päässyt heidän suojauskensa läpi, niin se johtaa raivostumiseen ja syyttelyyn. Narsisti ei kykene käsittelemään terveellä tavalla häpeän tunnetta: kohtaamaan ja neutralisoimaan sitä ja siirtymään sitten eteenpäin, kuten normaali ihminen. Niinpä narsisti häpeän kohdatessaan turvautuu hänelle tuttuihin elkeisiin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. (Hotchkiss 2011, 30.)

Narsisti kyllä kykenee tuntemaan häpeää, mutta tuntee sitä eri asioista kuin muut ihmiset. Normaalisti ihminen tuntee häpeää, kun hänen maineensa menee. Narsisti ei häpeä sitä. Hän voi kuitenkin hävetä sitä, jos hänestä ei puhuta ollenkaan. Nolatuksi tuleminen aiheuttaa yleensä sosiaalista häpeää ja myös narsisti tuntee sitä. Siihen reagoiminen eroaa kuitenkin normaalista, eli narsisti koston häpeän aiheuttajalle. Lievän narsistisen häiriön omaava osaa välttää sosiaalista häpeää. Tämän vuoksi hän välttää toimintaa, josta kiinnijääminen voisi aiheuttaa sitä. (Keltikangas-Järvinen 2010, 100–101.)

Narsistinen ihminen ei kykene olemaan paikallaan, vaan hänen on oltava jatkuvasti liikkeellä. Hän on levoton ja usein lyhytjänteinen ja vaatii jatkuvaa toimintaa, elämää ympärilleen. Tämän johdosta narsistit kokevat yksin olemisen ahdistavana ja toimeettomuudesta seuraa ikävystyminen, joka johtaa pahanolontunteeseen. Narsistia uhkaa yksin ollessa tyhjyyden tunne, jonka hän voi kokea uhkaksi minuudelleen. Tätä tunnetta narsisti ei kykene käsittelemään, mikä saattaa johtaa aggressiiviseen ja impulsiiviseen käyttäytymiseen. (Keltikangas-Järvinen 2010, 101; Myllärniemi 2008, 93; Salomaa 2011, 109.)

Narsisti omaa myös kyvyn olla hurmaava. Se estää ja hidastaa oudon käyttäytymisen havaitsemista aluksi. (Keltikangas-Järvinen 2010, 94–96.) Narsistin

tunnistamisen vaikeutta kuvaa Tuija Välipakka kirjassa *Sata tapaa tappaa sielu. Narsismin uhrin kertovat*. Hän oli romaanissa kuvannut hurmuriä, jonka käyttäytymismallissa oli tyypillisimpiä narsistin piirteitä. Välipakan ihmetykseksi narsistia ei kuvauksesta tunnistettu. Eräs kriitikko oli kirjoittanut: ”Ensin romaanin mies oli hurmaava, hyvä ja kunnollinen, sitten äkisti pohjia myöten paha ilman mitään näkyvää motiivia – epäuskottavaa, eihän tuollaista miestä ole olemassakaan!” (Välipakka & Lehtosaari 2007, 10.) Myös Salo (2011, 20) kuvaa narsistin käyttäytyvän ulkopuolisille aluksi reiluna ja ystävällisenä henkilönä.

Narsisti tunnistetaan usein uhrin kautta, joka narsistin alistamisen seurauksena on henkisesti romahtanut (Rissanen 2011, 241). Kun narsistin uhri sitten tutustuu alan kirjallisuuteen, hän voi hämmästyneenä todeta: ”Tuohan on kuin suoraan minun elämästäni.” (Salo 2011, 12). Vaikka vakava-asteisia narsistisia persoonallisuushäiriöisiä onkin vähän, niin epätervettä narsismia kohtaa usea, jossakin muodossa lähes päivittäin (Hotckiss 2011, 205).

Keltikangas-Järvinen (2010, 102) selittää narsistin tunnistamisen vaikeutta sillä, että narsistisen luonnevaurion omaava ihminen pystyy käyttäytymään ulkoisesti moitteettomasti. Laajasti ja vakava-asteisesti narsistinen henkilö ei tähän toisaalta pysty. Salon (2011, 20) mukaan narsistin käytös on joskus niin yliampuva, että lähellä olevat ihmiset alkavat ihmetellä hänen käyttäytymistään. Keltikangas-Järvisen ja Salon näkemykset narsistin tunnistamisen vaikeudesta ovat yhtenevät. Salo (2010, 22) tarkentaa, että jos on pitkään narsistin vaikutuspiirissä, niin narsistin heikko kyky terveisiin ihmissuhteisiin paljastuu varmasti. Narsisti pystyy esittämään uskottavasti muuta kuin mitä on, mutta ennemmin tai myöhemmin hän paljastuu. Jos narsisti toimii työyhteisössä, jossa työkaverit vaihtuvat usein, paljastuminen vie kauan aikaa.

Tunnistamisen tekee vaikeaksi myös se, että narsismin häiriön vakavuus ei korreloi toimintakyvyn heikkenemisen kanssa, kuten tapahtuu esimerkiksi psyykkisissä sairauksissa. Ulospäin toimintakyky voi vaikuttaa täysin normaalilta, vaikka ihminen on narsisti. Merkittäviä ratkaisuja ja valtakuntien asioita on hoidettu

ilman, että työkaverit ovat ymmärtäneet olevansa tekemisissä vakavasti häiriintyneen ihmisen kanssa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 108.)

Lievemmissä narsistisissa häiriöissä esiintyy antisosiaalista ja aggressiivista käyttäytymistä. Aggressiivinen käyttäytyminen ei ole väkivaltaista, ennemminkin itsekeskeisyyttä ja kyvyttömyyttä tai välinpitämättömyyttä toisten huomioimiseen. Tällaisen käyttäytymisen takana on narsistin käsitys siitä, että hänellä on oikeus tehdä mitä tahansa. Vakaville narsismin muodoille ovatkin tyypillisiä kylmyys, tunteettomuus ja täydellinen välinpitämättömyys muista ihmisistä. (Keltikangas-Järvinen 2010, 109.) Vaikka narsistia voidaan pelätä ja kunnioittaa, hän on silti tunnevammainen ihminen. Moraalin kehitys on hänellä jäänyt vauvaikäisen tasolle. (Hotchkiss 2011, 22.)

2.2 Narsistin uhri

Narsistin uhri joutuu oman tahtonsa vastaisesti rooliin, jossa häntä kohdellaan kaltoin. Usein uhri on heikommassa asemassa kuin kiusaajansa. Narsisti haluaa, että uhri arvostaa ja kunnioittaa häntä. Itse hän ei arvosta uhriaan, vaan halveksii tätä heikkouden vuoksi. Ajattelu on paradoksaalista, koska juuri heikkouden takia narsisti valitsee uhrinsa. Tässä kuviossa narsisti ei muutu, mutta uhri muuttuu varmasti. Nöyryytykset, turhat toiveet ja pettymykset ajavat uhrin stressaantuneeksi ja lopulta kuluttavat hänet loppuun. (Välipakka & Lehtosaari 2007, 61.)

Yleensä uhri ei ole tiennyt narsismi-ilmiöstä mitään ennen kiusatuksi joutumistaan. Sattumanvaraisuus korostuu, jos narsisti haluaa osoittaa valtaansa. (Joutsiniemi 2008, 69; Keltikangas-Järvinen 2010, 94.) Yleensä narsisti kuitenkin valitsee uhrikseen heikommassa asemassa olevan, koska hän ei halua epäonnistua alistamisyrityksessään. Narsisti pelkää, että uhri voittaa hänet ja siksi uhrin puolustuskyvyttömyys on tärkeää. (Joutsiniemi 2008, 69; Keltikangas-Järvinen 2010, 94.)

Sandy Hotchkissin (2011, 86) mukaan ihmiset joskus joutuvat narsistin uhriksi, kun eivät voi vastustaa kiusausta päästä osalliseksi narsistin kaikkivoipaisuudesta ja suuremmuudesta. Uhri haluaa paistatella narsistin loisteessa ja näin päästä hetken kokemaan olevansa erityinen. Se on harhaa, mutta uhrin sen havaitessa on jo liian myöhäistä perääntyä. Uhrin maksama hinta tuosta harhasta on kova. Narsistin verkkoon astunut joutuu ajanoloon luopumaan itsestään. Narsistit sitovat uhrin itseensä kehumalla heitä oikeaan aikaan nolausten ja manipuloinnin lomassa.

Hotchkiss (2011, 18) tuo esille toisenkin syyn narsistin uhriksi joutumiselle eli pelon. Työkaveri pelkää narsistia ja kokee turvallisemmaksi antaa hänelle periksi. Näin narsistin työtoverista tulee vähitellen hänen uhrinsa. Usein narsisti aluksi herättää uhrissaan syyllisyyden tunteen, joka myöhemmin muuttuu peloksi ja alistumiseksi (Joutsiniemi ym. 2008, 81–82).

Uhriksi joutuminen tapahtuu narsistin taitavan manipulaation kautta. Narsisti manipuloi uhriksi valitsemaansa henkilöä tietoisesti. Tämä tapahtuu vähitellen ja aluksi uhri ei edes tiedosta olevansa alistettu ja väärinkohdeltu. Uhri voi alkaa jopa pitää itseään syyllisenä tilanteeseen. Työpaikalla työtoveriaan ei voi valita ja toisaalta ihmisillä on myös tarve säilyttää työpaikkansa. Työyhteisöön tultessa ei tiedetä, että siellä voi joutua työpaikkakiusaamisen uhriksi. Kyse ei ole omasta valinnasta, vaan enemmänkin sattumasta. (Salo 2011, 46; Korkeila 2008.)

Narsisti ei saa ketä tahansa uhrikseen. Hänellä on kyky tunnistaa, ketä ei saa alistettua. Tällöin narsisti pysyy loitolla ja voi alkaa vihata vahvaa ihmistä. Vahvat ihmiset pystyvät määrätietoisuudellaan torjumaan narsistin kiusaamisyritykset. Narsistin uhriksi joutuvatkin helpoimmin persoonat, jotka ovat epävarmoja omasta identiteetistään ja riippuvuuteen taipuvaiset ihmiset. Myös kiltteys, itsetunnon ongelmat ja empaattisuus altistavat uhriksi joutumiselle. (Joutsiniemi ym. 2008, 70–73; Myllärniemi 2012; Mäkelä 2007, 94–103; Rissanen 2011, 176–178.)

Narsisti halveksii heikkoutta, koska pelkää itsessään heikkoutta. Hän valitseekin tästä johtuen uhrikseen joskus myös vahvan ihmisen. Narsisti saa sitä enemmän nautintoa, mitä vahvemman ja itsenäisemmän ihmisen hän saa murrettua. Narsistin uhriksi voi siis joutua myös vahva persoona, mutta hänellä on toisaalta heikkoa paremmat mahdollisuudet torjua narsisti. (Joutsiniemi ym. 2008, 70–73; Myllärniemi 2012; Mäkelä 2007, 94–103; Rissanen 2011, 176–178.)

2.3 Narsistin uhrin selviytymiskeinot

Narsistin tunnistaminen ja kiusaamisen nimeäminen ovat ensimmäiset toimet, kun kiusaamista aletaan selvittää. Uhri kokeekin usein helpotusta, kun hän tajuaa olevansa tekemisissä narsistin kanssa. Tieto auttaa luopumaan itsensä syylistämisestä. Työpaikkakiusaamisesta puhuminen auttaa kiusaamisen uhria selviämään tilanteesta. Juttelukaveri voi olla ystävä tai työkaveri, johon luottaa ja joka tuntee tilanteen. Kiusatun kannattaa hankkia todisteita kiusaamisestaan, jos se on mahdollista. Päiväkirjan pitäminen kiusaamistavoista voi toimia myöhemmin todisteena ja toisaalta kirjoittaminen koetaan myös terapeutiseksi. (Jokinen 2012, 237–244; Joutsiniemi ym. 2008, 139, 127–130.)

Taistelu nähdään alistumista parempana toimintatapana, vaikka se on raskasta ja aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Narsistille täytyy asettaa rajat, kertomalla millaista toimintaa ei hyväksytä. Rajojen osoittamisena voi toimia myös uhkaus oikeustoimilla. (Jokinen 2012, 237–244; Joutsiniemi ym. 2008, 139, 127–130.) Tutkimuksissa on havaittu työyhteisön yhteisrintamaan nousemisen olevan tehokas keino narsistin harjoittaman työpaikkakiusaamisen ehkäisyssä (Myllärniemi 2013).

Jokisen (2012, 244–250) mukaan selviytymiskeinoksi mielletään narsistin pitäminen etäällä itsestä karttamalla ja suojautumalla häneltä. Tämä voi tarkoittaa fyysisen etäisyyden ottamista narsistista. Se voi olla vaikeaa, koska narsisti pyrkii tarkoituksella uhrinsa läheisyyteen. Hän yrittää saada näin tietoja, joista voi olla myöhemmin hyötyä hänelle.

Kiusatuksi joutuneen kannattaa keksiä mielenkiintoista tekemistä vapaa-ajallaan, koska se auttaa jaksamaan töissä. Tärkeää on myös pitää työ ja vapaa-aika erillään. Perheen tuki koetaan tärkeäksi samoin kuin hyvät työtoverit. Muita selviytymiskeinoja voivat olla kirjoittaminen, masennuslääkkeet ja terapia. Viimeinen selviytymiskeino on irtisanoutuminen töistä. Tämä tulee kyseeseen silloin, kun uhri ei enää jaksaa taistella. On parempi säilyttää terveys ja mielen tasapaino kuin romahtaa totaalisesti. (Jokinen 2012, 244–250.) Myllärniemi (2013) pitää näitä irtisanoutujia vahvoina. Hän lisää, että puolustuskyvyttömät usein jäävät ja sairastuvat uupumukseen tai masennukseen. Pahimmassa tapauksessa he lopulta päätyvät jopa työkyvyttömiksi.

Narsistin uhrien yksi selviytymiskeino on vertaistuki. Vertaistuella tarkoitetaan samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien ihmisten kohtaamista ja vuorovaikutusta. Tukea ja apua antavat vertaisryhmän jäsenet toinen toisilleen. Vertaisryhmä koostuu ihmisistä, joilla on yhteneviä kokemuksia jostakin asiasta. Tämän vuoksi omat kokemukset ja tunteet on helppo pukea sanoiksi. Vertaistuki toimii parhaiten silloin, kun kokoontuva ryhmä on tarvittavan pieni ja se kokoontuu säännöllisesti. Vertaisryhmän ohjaajan rooli on keskustelun mahdollistaminen ja ryhmän tarkkailu. Vertaistukea voi saada myös Internetin keskustelupalstoilta. (Ihalainen & Kettunen, 2006, 47–48.)

Vilenin, Leppämäen & Ekströmin (2002, 208) mukaan vertaisryhmän ohjaajalla voi olla kokemuspohjaa käsiteltävästä asiasta. Omien kokemusten tulee kuitenkin olla käsiteltyinä ennen ohjaajana toimimista. Vertaisryhmän tavoitteena on saada aikaan asennemuutos käsiteltävään asiaan. Tuohon tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan yleensä intensiivistä persoonallisuuden tutkimista. Usein tässä prosessissa tarvitaankin psykoterapiaryhmää. Vertaisryhmässä voidaan käsitellä niin menneisyyttä, tulevaa kuin nykyhetkeäkin. Tämän vuoksi vetäjällä tulee olla terapeuttista tietämystä, koska vaikeiden asioiden käsittely saattaa nostaa pintaan tiedostamattomia muistoja.

Narsistien uhrien tuki ry. tarjoaa vertaistukitoimintaa suurimmilla paikkakunnilla. Ryhmien vetäjät omaavat kokemusta luonnehäiriöisen ihmisen kohtaamisesta

ja heidät on hyväksytty yhdistyksen hallituksessa. Yhdistys pitää yllä vertaisryhmien lisäksi vertaistukipuhelinta, joka on avoinna kahdesti viikossa. Vertaistukipuheluihin vastaavat tehtävään koulutetut ihmiset. (Narsistien uhrien tuki ry 2013.) Narsistien uhrien tuki ry teki vuonna 2010 jäsenilleen kyselyn vertaistuen merkityksestä. Yli puolet vastaajista piti vertaistuen tarjoamista työpaikkakiusatuille tärkeänä. (Salo 2011, 223.)

3 Työpaikkakiusaaminen

3.1 Työpaikkakiusaamisen määrittely

Työpaikkakiusaamisen on käsitteenä luonut ruotsalainen tutkija Heinz Leyman. Tämä tapahtui vuonna 1984, kun Leyman raportoi aggressioista, jotka tapahtuivat työyhteisön sisällä. (Salo 2011, 223–224.)

Maarit Vartia (2003, 10–11) pitää työpaikkakiusaamista monimuotoisena ilmiönä, mitä määritellään usealla tavalla. Kiusaaminen on hänen mielestään negatiivista tai vihamielistä käyttäytymistä, joka on jatkuvaa, säännöllistä sekä toistuvaa. Kiusaamisen uhri kokee, että puolustautuminen kiusaamiselta on vaikeaa. Kiusaaminen tapahtuu kahden tai useamman ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa, tai toimitaan jotakin vastaan. Negatiivinen käyttäytyminen on tarkoituksellista ja kiusaaminen pitää sisällään kielteisiä toimintatapoja, kuten uhrin maineen, työsuoritusten tai muiden työntekijöiden kanssa käydyn kommunikaation vääristelyä.

Markku Salon (2011, 223–224) mukaan työpaikkakiusaaminen on toistuvaa ja järjestelmällistä tai vihamielistä käyttäytymistä, joka kohdistuu toista työyhteisön jäsentä kohtaan. Salon kanssa samalla tavalla kiusaamista määrittelevät Kess (2011) ja Kess & Kähönen (2010, 38–39). He korostavat, että kaikki työyhteisössä ilmenevät ihmissuhdeongelmat, satunnainen työtilanne ja huono

johtaminen tai organisointi ei ole työpaikkakiusaamista. Lakitermi puhuttaessa työpaikkakiusaamisesta on työturvallisuusrikos tai -rikkomus (Salo 2011, 224).

Työpaikoilla ja työelämäkeskusteluissa yleisimmin käytetty sana kiusaamisesta on epäasiallinen kohtelu. Monien mielestä se on lievempää kielteistä käytöstä kuin työpaikkakiusaaminen. Tutkimuksissa saatetaan tarkoittaa samaa, kun puhutaan henkisestä väkivallasta työpaikoilla. Työturvallisuuslaissa taas säädetään häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. (Vartia-Väänänen 2010, 682–683.)

Räisänen & Roth (2012, 33) määrittelevät työpaikkakiusaamisen moninaiseksi kielteiseksi ja aggressiiviseksi käyttäytymiseksi, joka on jatkuvaa, toistuvaa ja systemaattista. Siihen liittyy vallan epätasapaino ja kiusatun puolustuskyvyttömyys. Kiusaaminen on etenevä ja laajeneva prosessi, joka voi olla yksilöiden välistä tai koko organisaation ongelma.

3.2 Työpaikkakiusaamisen puuttuminen ja toteaminen

Työturvallisuuslaki lähtee siitä, että työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikkakiusaamisasia (Työturvallisuuskeskus 2006; Vartia-Väänänen 2011). Kiusaamisasioiden selvittely kuuluu lisäksi työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäälliköille ja työterveyshuollolle (Kess 2011). Vähemmän tiedettyä on, että työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja selvittely kuuluu lainsäädännön perusteella myös työyhteisön jäsenten oikeuksiin ja velvollisuuksiin (Kess & Kähönen 2010, 47).

Kiusaaminen pyritään pitämään salassa muulta työyhteisöltä. Kun kiusaaminen paljastuu, on siihen puututtava tekemällä työpaikalla perusteellinen selvitys asiasta. Tässä selvittelytyössä voivat olla mukana asianosaisten lisäksi työntekijän ammattiliitto ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Mitä kauemmaksi työpaikasta asian selvittelyssä mennään, sitä vaikeampaa asioiden selvittäminen on. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa esitutkintaan ja työsuojeluviranomaisten

harkinnan mukaan rikosilmoituksen tekoon, jota kautta juttu voi päätyä rikossyytteesen. Rikosnimikkeenä on silloin työturvallisuusrikos tai -rikkomus. (Salo 2011, 224–225.)

Työtovereiden väliset ongelmat ovat helpommin selvitettävissä kuin esihenkilön ja alaisen väliset ristiriidat. Kiusattu tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi, jos kiusaajana on esihenkilö. (Vartia-Väänänen 2011.) Esihenkilön ollessa kiusaajana on otettava yhteyttä kiusaajan esimieheen. Jos hän ei ryhdy selvittämään alaisensa toimintaa, niin häirityllä on mahdollisuus ottaa yhteyttä työsuojelupii-riin. (Kess 2011.)

Salo (2011, 224) on huomannut, että työpaikkakiusaaminen on usein enemmän tietoisempaa ja tahallista toimintaa kuin esimerkiksi teknisen työsuojelun laiminlyönti. Hän onkin sitä mieltä, että työpaikkakiusaamisen rangaistukset pitäisivät olla ankarampia kuin teknisistä työturvallisuusrikoksista langetetut tuomiot. Tätä näkemystä Salo perustelee sillä, että kiusattu ihminen voi menettää mielenterveytensä ja joutua psykiatriseen hoitoon. Pahimmillaan työpaikkakiusaaminen voi johtaa kiusatun ennenaikaiseen kuolemaan.

Työpaikkaongelmat ja -kiusaaminen ovat jääneet piiloon, eikä järjestelmämme ole erikoisen hyvin kehittynyt niitä tunnistamaan, käsittelemään tai ratkaisemaan. Näin siitä huolimatta, että Suomi on ollut työpaikkakiusaamisessa Euroopan kärkimaita. (Salo 2011, 12.) Työterveyslaitoksen (2012) mukaan 6 % palkansaajista kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena. Määrä on noin 140 000 henkilöä.

Tutkimuksissa työpaikkakiusaamista selvitetään kahdella eri tavalla. Subjektiviivisessä menetelmässä tutkittava itse määrittelee sen, onko hän kiusattu vai ei. Aikajänteenä tässä tutkimustavassa on kuusi tai kaksitoista kuukautta. Kyselyyn vastaajalta voidaan myös kysyä kokemusta kiusattuna olemisestaan tutkimus-
hetkellä. (Vartia-Väänänen 2010, 683.)

Toinen tapa tutkia työpaikkakiusaamista on esittää vastaajille lista erilaisista kielteisistä käyttäytymistavoista (huutaminen, eristäminen sosiaalisesta kanssakäymisestä, toisarvoisten työtehtävien antaminen jne.), ja kysyä kokevatko vastaajat kuvaillun kaltaista käyttäytymistä. Tämä tutkimustapa on operatiivinen menetelmä ja siinä tutkija määrittelee sen, onko tutkittava kiusattu vai ei. Vastaja luokitellaan kiusatuksi, jos hän ilmoittaa olleensa yhden tai kahden luetellun kielteisen käyttäytymismuodon kohteena, joko päivittäin tai lähes päivittäin. Operatiivisella menetelmällä työpaikkakiusaamista tutkittaessa saadaan enemmän kiusattuja kuin subjektiivisella menetelmällä. (Vartia-Väänänen 2010, 683.)

Kiusatuksi tulemisen kokemus ei riitä todistukseksi kiusaamisesta, vaan se on voitava näyttää toteen. Näyttönä kiusaamisesta voivat olla esimerkiksi: todistusaineisto, todistaja solvaavista kommenteista sekä talteen jäänyt epäasiallinen sähköposti tai tekstiviesti. (Kess & Kähönen 2010, 17; Räisänen & Roth 2012, 31.) Suomessa uhri joutuu viime kädessä oikeudessa näyttämään, että häntä on kiusattu. Näin työpaikkakiusatulle eli uhrille tulee todistustaakka asiassa, joka on hänelle muutenkin raskas ja vaikea. Kiusaamisen todistaminen on usein hankalaa ja edellyttää lain tuntemusta, jota harvalla on. (Polo 2011, 12.)

3.3 Työpaikkakiusaamisen tavat

Kun kiusaamistavoilla vaikutetaan työntekijän mahdollisuuksiin tehdä työtään, on kyse suoraan työn tekemiseen liittyvästä kiusaamisesta. Kiusaamistapoina voivat tällöin olla työssä tarvittavan tiedon salaaminen ja jatkuva arvostelu epäoikeudenmukaisin perustein. Joskus kiusaamisella halutaan vaikuttaa työntekijän maineeseen ja kommunikointimahdollisuuksiin työtovereiden kanssa. Silloin kiusaamistapoina voivat olla esimerkiksi sosiaalinen eristäminen (ei puhuta, kuunnella, keskeytetään jne.), juoruaminen, mitätöinti ja nöyryyttäminen. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 11.) Salo (2011, 226) pitää ihmistä kekseliäänä, kun hän keksii kiusaamistapoja. Salon mukaan kuusi yleisintä kiusaamistapaa ovat:

1. Halvontaakseen kiusattua muun työyhteisön silmissä, kiusaaja vääristelee uhrinsa puheita tai puhuu kiusatusta keksittyjä asioita.
2. Kiusaaja eristää kiusatun muusta työyhteisöstä, kun on ensin saanut muun työyhteisön ajattelemaan kiusatusta negatiivisesti. Kiusaamisen ulkopuoliset työyhteisön jäsenet heittäytyvät usein sivusta seuraajaksi ja näin heistä tulee kiusaamisen passiivisia hyväksyjä.
3. Uhrin itsetuntoa kiusaaja heikentää jättämällä työtehtäviä antamatta tai vähentämällä niitä. Samoin vaativien tehtävien muuttaminen vähäpätöiseksi, on tehokas tapa heikentää kiusatun itsetuntoa.
4. Kiusaaja voi uhkailla uhrin irtisanomisella, poliisilla tai vastaavilla uhkilla. Huutamisella kiusaaja yrittää pelotella uhria.
5. Kiusaaminen voi olla myös fyysistä väkivaltaa tai sillä uhkaamista.
6. Kiusaaja voi vihjailla uhrin mielenterveysongelmista, jotka ovat usein keksittyjä. Tosin kiusaaminen voi aiheuttaa kiusatulle mielenterveysongelmia eli vihjailu ja syyttely voi toteuttaa itse itseään. (Salo 2011, 226.)

Myös seksuaalinen häirintä on työpaikkakiusaamista. Seksuaalisesti häiritsevä käyttäytyminen on ei-toivottua ja yksipuolista, ja tuntuu häiritystä epämiellyttävältä. Häirintä voi olla sekä fyysistä että sanallista. Seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, jotka toistuvat. Härskit puheet, kaksimieliset vitsit ja ulkoista olemusta koskevat huomauttelut ovat myös seksuaalista häirintää. Häirinnän tunnusmerkit täyttävät myös fyysinen kosketelu ja muunlainen tunkeutuminen puheilla ja kysymyksillä toisen sukupuolisen koskemattomuuden alueelle. (Kess & Kähönen 2010, 31–32; Korhonen 2009, 26; Työturvallisuuskeskus 2006; Välipakka & Lehtosaari 2007, 174.)

3.4 Kiusaajan piirteet ja kiusaamiselle altistavat tekijät

Työpaikkakiusaaja on useimmin työkaveri. Hän voi kiusata yksin tai yhdessä useamman henkilön kanssa. Työtoverin jälkeen seuraavaksi yleisin kiusaaja on lähiesimies. Alaisia kiusaajista on vain 4 %. Tavallisesti kiusaaja on työyhteisön jäsen, mutta hän voi olla myös asiakas tai ulkopuolinen henkilö. (Kess & Kähönen 2010, 24; Työterveyslaitos 2012; Vartia-Väänänen 2010, 683.)

Työpaikkakiusaamista esiintyy useimmin työpaikoilla, missä työnjaot ja vastuualueet ovat epäselviä. Kiusaamista tapahtuu enemmän työpaikoissa, joissa on uhkaa, epävarmuustekijöitä ja tietämättömyyttä asioista. Työtaakan raskaus ja

työn äärimmäinen vaikeus lisäävät työpaikkakiusaamisen riskiä. Työpaikkakiusaamiselle altistavana tekijänä toimii myös työntekijöiden tyytymättömyys esimiestyöhön sekä huono tiedonkulku. Samoin huono työilmapiiri ja stressi lisäävät työpaikkakiusaamisen riskiä. (Salo 2011, 228; Työterveyslaitos 2012; Vartia ym. 2008, 27.)

Sosiaali- ja terveydenhuollossa, opetuslalla ja ylipäättään kuntasektorilla on paljon työpaikkakiusaamista. Myös seurakunnissa on tullut esiin runsaasti työpaikkakiusaamistapauksia. Kiusaaminen onkin julkisella sektorilla huomattavasti yleisempää kuin yksityisellä puolella. Kiusaamisen lisääntyminen on ollut yhtä suurta molemmilla sektoreilla. (Vartia-Väänänen 2012.) Kiusaamisia yhdistävä ja sille altistava tekijä on, että niihin ei ole puututtu ajoissa. Lähiesihenkilö ei ole puuttunut työpaikkakiusaamiseen ja on voinut jopa vähätellä ongelmaa. (Kess 2011.)

Kiusaajan tyypillisiä piirteitä ovat narsistisuus, vallanhalu, egoistisuus, dominoivuus, kateellisuus ja kykenemättömyys syyllisyydentunteisiin. Kiusaaja pakoilee vastuuta, eikä jätä toiminnastaan todisteita, tai pyrkii hävittämään ne. Kiusaajan käyttäytymisessä korostuvat impulsiivisuus, hyökkäävyys ja riidanhaluisuus. (Välipakka & Lehtosaari 2007, 173.)

Kiusaajalla on usein ongelmia sekä yksityiselämässään että työyhteisössä. Yleistä on, että työpaikkakiusaaminen alkaa pienistä teoista ja kasvaa ajan myötä. Tämän vuoksi on kiusatun vaikea uskoa omiin kokemuksiinsa kiusatuksi joutumisestaan. Hän ei myöskään aina saa epäilyilleen tukea työyhteisössä. Kiusaamisen uhri voidaan leimata työyhteisössä hankalaksi, kun hän puolustautuu kiusaajaansa vastaan. Työpaikkakiusaaja pyrkii saamaan kiusatun syrjityksi ja työyhteisön ulkopuolelle. (Henno 2010,19; Välipakka & Lehtosaari 2007, 173–174; Räisänen & Roth 2012, 31; Vartia ym. 2008, 14–15.)

Työpaikkakiusaamisesta on tehty tutkimus, jossa selvitettiin kiusaajan ja kiusatun persoonallisuuspiirteitä. Tutkimuksen mukaan kiusattujen persoonaan liittyi usein itsenäisyys, suorasanaisuus, rohkeus, rehellisyys ja avoimuus. Kiusatut

koettiin myös ammattitaitoisiksi sekä hyvin tunnollisiksi työntekijöiksi. Kiusattuja ei ymmärretty heidän erilaisuutensa ja suorapuheisuutensa vuoksi. Kiusaajista suurin osa oli esimiehiä ja heitä yhdisti narsistinen persoonallisuus. Heidän luonnettaan kuvattiin epärehellisiksi, häpeää ja syyllisyyttä tuntemattomiksi, kykenemättömiksi hallitsemaan tunteitaan ja ilmaisemaan empatiaa. Tutkimustuloksissa narsistiset esimiehet esitettiin manipuloiviksi ja heillä koettiin olevan tunteiden esittämistaito. Tutkimus tehtiin Turun kauppakorkeakoulussa ja haasteeksi koettiin tutkittavien persoonallisuuspiirteiden selvittäminen. (Laine 2009.)

3.5 Narsisti työpaikkakiusaajana

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuoden 2012 lokakuussa 2 467 000 työllistä (Tilastokeskus 2012). Kun narsisteja on väestöstä noin 0,4–1 % (Joutsiniemi ym. 2008, 20; Kemppinen 2010, 76), voidaan luvuista päätellä, että työssäkävivistä heitä on noin 25 000. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen johtuvat usein sairaasta narsismista (Jokinen 2012, 28; Keltikangas-Järvinen 2010, 100–101). Välipakka & Lehtosaari (2007, 173) myötäilevät Jokista ja Keltikangas-Järvistä sanomalla, että narsistin kuuluminen työyhteisöön lisää riskiä työpaikkakiusaamiseen. He lisäävät, että narsistin kiusaamisen syynä ovat vaikeudet hyväksyä työpaikan sääntöjä. Mikä voi johtaa työpaikkakiusaamiseen tai toisaalta narsisti voi heittäytyä kiusatun rooliin – uhriksi.

Narsisti käyttää usein kiusaamisessa henkistä väkivaltaa. Fyysisen väkivallan käytöstä joutuu kiinni, koska siitä jää jäljet. Tämä on syy, miksi narsistin kiusaamistapa on usein henkinen väkivalta. Sitä on vaikea todistaa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 100–101.)

Työyhteisön koosta riippumatta narsisti voi vetää verkostoonsa koko työpaikan. Yksi narsisti työyhteisössä riittää tuhoamaan työyhteisön hyvän ilmapiirin juonitelmalla, panettelemalla ja aiheuttamalla työyhteisössä epäsovua. Tällaisella toiminnalla työyhteisössä hän osoittaa kykyään vaikuttaa työkavereihinsa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 104.) Erityisen hankala tilanne on silloin, jos narsisti on

esimiesasemassa. Narsistijohtaja kerää ympärilleen usein hovin. Sekä hovi että narsisti luulevat hyötyvänsä toisistaan, mutta todellisuudessa molemmat elävät harhassa, jossa vain mielistellään toisiaan. (Hellsten 2011.)

Narsisti on taitava manipuloija ja pakottaa työyhteisön jäsenet valitsemaan puolensa. Osa työyhteisöön kuuluvista ei huomaa tätä manipulointia. Empaattiset työntekijät tajuavat narsistin käyttäytymisen epäaitouden ja vaarallisuuden. He alkavatkin vältellä tätä. Narsisti on myös peluri, joka saa työyhteisön jäsenet pelaamaan toisiaan vastaan. Itse hän vetäytyy vastuusta. (Hellsten 2011; Korkeila 2008.)

Narsismi työpaikalla on aina myös johtajuusongelma. Johtajilta puuttuu halu tai uskallus tarttua narsistin käyttäytymiseen. Tästä seuraa työilmapiirin heikkeneminen ja tilanne johtaa moraalin ja etiikan löystymiseen työyhteisössä. (Hellsten 2011.)

Keltikangas-Järvisen (2010, 105) mukaan narsistin kanssa tehdyt sopimukset eivät päde. Narsistin mielestä säännöt eivät koske häntä. Hän muuttelee niitä tarpeittensa mukaan, jos ne tulevat esteeksi hänen toiminnalleen. Narsisti elää omassa todellisuudessaan, johon kuuluvat rajojen puute ja tunne omasta kaikkivoipaisuudesta.

Työyhteisössä narsisti yleensä pelaa samalla tasolla hierarkiassa olevia työka- vereitaan vastaan. Tämä käytös ilmenee niin, että narsisti esittää omina ansioinaan toisten tekemisiä. Hän kehuu omia tekemisiään ja vähättelee toisten tekemisiä. Tavoitteena tällaisessa toiminnassa voi olla halu ”paistatella” omassa erinomaisuudessa, palkan nouseminen tai uralla eteneminen. (Salo 2011, 230.)

Keltikangas-Järvinen (2010, 110) on samaa mieltä Salon, Hellstenin ja Korkeilan kanssa narsistin pelaamisesta ja manipuloimisesta. Narsisti havaitsee nopeasti työpaikan hierarkian ja liittoutuu hänen kannaltaan oikeiden ihmisten kanssa. Hän havaitsee työyhteisössä työntekijät, jotka eivät ole toisten suosiossa ja pyrkii tekemään heistä syntipukkeja. Narsisti puhuu heistä

pahaa, juonittelee ja vainoaa heitä. Koska näitä ihmisiä pidetään jo ennestään hankalina henkilöinä, on narsistien manipulaatioon helppo uskoa. Tällä tavalla narsisti on päässyt haluamaansa eli hän pyörittää koko työyhteisöä.

Salon (2011, 131) mielestä narsistista täytyisi hankkiutua eroon välittämättä kustannuksista. Hänen mukaansa narsisti kuluttaa työyhteisön voimavaroja enemmän, kuin voi millään toiminnalla hankkia työyhteisölle. Näin on, mitattiinpa työn tuloksia rahalla tai muulla mitattavissa olevalla tavalla.

Narsisti pystyy luomaan uhrilleen epämääräisen ahdistuksen- ja syyllisyydentunteen. Näitä kiusatun kokemia epämääräisiä tunteita hän vahvistaa täysin enakoimattomalla käytöksellään. Narsisti voi olla täysin tyyni ja rauhallinen ja seuraavassa hetkessä raivon vallassa. Sen on voinut laukaista esimerkiksi uhrin ilme tai harmiton vitsi. Kiusattu ei voikaan ennakoida tilanteita narsistin seurassa. Tämä aiheuttaa hänelle jatkuvan tarpeen kontrolloida itseään. Vähitellen uhri alistuu ja alkaa myötäillä narsistia. Hän hallitsee paitsi kiusattua, niin myös koko työyhteisöä arvaamattomalla käytöksellään. Tämä aiheuttaa jännittyneen ja varuillaan olemisen tunneilmaston. (Rissasen 2011, 60–63, 78.)

Narsistin harjoittamaa työpaikkakiusaamista on tutkittu melko vähän. Haasteelliseksi on koettu narsististen persoonallisuuspiirteiden todentaminen. Aiheesta löytyy kuitenkin myös tutkittua tietoa. Esittelemme seuraavissa kappaleissa kolme aiempaa tutkimusta.

Narsismin ja työelämän häiriöiden välistä yhteyttä ovat tutkineet Penney ja Spector (2002). Tutkittavilla henkilöillä oli todettu narsistisia persoonallisuuspiirteitä, jotka oli todettu persoonallisuuspiirteitä mittaavilla mittareilla. Henkilöiden työelämässä käyttäytymistä selvitettiin heidän itsensä kertoman perusteella. Tutkimusongelmana oli selvittää onko narsismilla ja haitallisella käyttäytymisellä työelämässä yhteyttä toisiinsa. Narsistin todettiin olevan usein aggressiivinen persoona. Tämän johdosta hän usein syyllistyi työyhteisölle haitalliseen toimintaan. Lisäksi tutkimustulokset osoittivat, että narsismin ja työrajoitteiden välinen korrelaatio oli merkitsevää. Tästä pääteltiin, että narsistiset persoonat kokivat

työrajoitteita muita useammin. Tutkimuksen tulokset esiteltiin International journal of selection and assesment lehdessä.

Narsistin harjoittamaa työpaikkakiusaamista on tutkittu myös kirjallisuudesta ja asiantuntijoilta löytyvän tiedon kautta. Tulokset esiteltiin kirjallisuuskatsauksena. Tutkimuksen johtopäätös oli, että narsismi on vaikea ongelma työelämässä. Johtopäätöksissä todettiin, että narsismia on mahdotonta poistaa työelämästä. Tästä syystä voimavaroja täytyisi suunnata narsistin aiheuttamien haittojen ennaltaehkäisyyn. (Lustig 2012.)

Näkökulmana narsistien harjoittaman työpaikkakiusaamisen tutkimisessa on ollut myös heidän tunnistaminen. Todettiin, että narsisti voidaan tunnistaa hänen luonteenpiirteittensä avulla. Narsistin keskeisiksi luonteenpiirteiksi ilmenivät itsekeskeisyys, huomionhakuisuus, itsekkyyys ja kateus. Näiden piirteiden avulla hänet pystyi tunnistamaan. Tuloksista ilmeni myös, että uhrilla ja kiusaajalla oli ollut lapsena puutteita kiintymyssuhteissa vanhempiinsa. Johtopäätöksissä korostettiin varhaisen puuttumisen tärkeyttä, jos lapsilla huomataan puutteita kiintymissuhteissa vanhempiinsa. Myös vanhemmille annettavan tuki nähtiin tutkimuksessa tärkeäksi asiaksi. (Vaaranen ja Valgijainen 2010.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa tietoa narsisteista työpaikkakiusaajina. Halusimme selvittää mitkä ovat heidän tavallisimmat kiusaamistapansa. Tutkimuksen tietoperusta toimii tietopakettina narsismista ja työpaikkakiusaamisesta. Tavoitteenamme on lisätä erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden alalla opiskelevien tietoutta tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Mitkä ovat narsistin toimintatavat työpaikkakiusaajana?
2. Mitä selviytymiskeinoja narsistin uhreilla on?

Toisen tutkimuskysymyksen kautta etsimme vastauksia kiusaamisen uhrien selviytymiskeinoista. Lisäksi halusimme tarjota työpaikkakiusatuille mahdollisuuden tuoda oma ääni kuuluvaksi sekä nostaa näkyväksi heidän asiantuntijuus tutkittavasta ilmiöstä.

4.2 Tutkimusmenetelmälliset valinnat

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus. Ajattelemme, että tutkimusaihetta on vaikea tutkia kvantitatiivisesti eli määrällisesti. Tutkimuksessa keskityimme pieneen määrään kiusaamistapauksia, ja analysoimaan niitä mahdollisimman tarkkaan. Eskola & Suoranta (1998, 18) toteavat valitsemamme tutkimustavan olevan kvalitatiiviselle tutkimukselle luonteenomaista.

Tutkimme opinnäyteyössä ihmisten kokemuksia työpaikkakiusaamisesta kirjoitettujen kertomusten kautta. Uusitalon (2006, 49, 116–122) mukaan ihmisten kokemusten tutkiminen on sekä narratiivista tutkimusotetta että laadullisen tutkimuksen piirre. Kvalitatiivisen tutkimuksen valintaa puolsi myös aineistonkeruutapamme eli valmiiden tarinoiden kerääminen. Laadullisessa tutkimuksessa yksi tapa kerätä aineistoa on narratiivisuus eli tarinallisuus (Eskola & Suoranta 1998, 15). Edellä kerrotun perusteella tuntui luontevalta tehdä kvalitatiivinen tutkimus työpaikkakiusaamisesta.

Tutkimusaineiston keräsimme valmiista kirjoituksista eli narratiiveista. Heikkinen (2001, 116–122) nimeää narratiiviseksi aineistoksi juuri vapaasti kirjoitetut tekstit. Valitsimme tämän tavan kerätä aineistoa sen käyttökelpoisuuden takia. Oletimme tällä tavalla saavamme tarvittavan aineiston nopeasti ja melko vähällä työmäärällä kokoon. Asumme eri paikkakunnilla ja yhteisen ajan löytymisen arvelimme olevan hankalaa. Haastattelujen käyttämisen aineiston keräämistapana epäilimme tästä syystä olevan ongelmallista. Päätimme siis kirjoituttaa

valmiita tarinoita, joista aineistomme koostuisi. Eskola & Suoranta (1998, 23) kuvaavat tätä tapaa kerätä aineistoa tutkimuksellisenä resurssina. Tiesimme opinnäytetyöprosessin olevan aikaa ja voimia vaativaa. Ajattelimmekin, että tällä aineiston keruumenetelmällä säästäisimme työhön käytettäviä resursseja.

Sisällönanalyysia voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91). Valitsimme sen tämän vuoksi aineistomme analyysitavaksi. Valintaan vaikutti myös sen tuttuus. Lisäksi katsoimme sisällönanalyysin parhaiten soveltuvan aineistomme analysointiin. Usein kaikki laadullisten tutkimusten analyysimenetelmät perustuvat jollakin tavalla sisällönanalyysiin. Se toimii kirjoitettujen, kuultujen ja nähtyjen sisältöjen teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91.)

4.3 Aineiston kerääminen

Aluksi tarkoituksenamme oli laittaa ilmoitus Narsistien tuki ry:n nettisivuille aineiston saamiseksi. Ilmoituksessa olisimme pyytäneet ihmisiä kirjoittamaan kokemuksistaan narsisteista työpaikkakiusaajina ja selviytymiskeinoistaan. Ideaan suhtauduttiin aluksi myönteisesti Narsistien tuki ry:ssä, mutta jatkossa emme saaneet enää vastauksia kyselyihimme. Päätimme tästä syystä vaihtaa aineiston hankintatapaa. Laitoimme ilmoituksen (liite 1) neljälle ilmoitustaululle Itä-Suomeen. Siinä kuvasimme tutkimusta ja toimme esimerkein esiin asioita, joita kirjoittajat voisivat tarinoissaan käsitellä. Esimerkkien oli tarkoitus auttaa kirjoituksen alkuun, ei toimia tarinoiden kehyksenä. Toimme liitteessä esille vapaan kirjoittamisen mahdollisuuden eli emme halunneet millään tavalla sitoa kirjoittajien käsiä. Luonnollisesti ilmoituksessa oli myös lupaus käsitellä aineistoa luotamuksellisesti.

Helmikuun 2013 loppupuolella laitoimme ilmoitukset esille ja jäimme odottelemaan vastauksia. Olimme rajanneet narratiivien kirjoittamis- ja keräämisajan reiluun kuukauteen. Jos aineistoa ei olisi tullut tarpeeksi, olimme varautuneet jatkamaan ilmoitusten esilläoloa. Saimme määrääjassa yhteensä kuusi

kirjoitusta sähköpostiosoitteeseen, joka ilmoituksessa oli. Näiden kuuden kirjoituksen tekstimäärät olivat verrattain vaihtelevan pituisia, kahdesta sivusta kahdeksaan sivuun. Kopioimme kirjoitukset tekstinkäsittelyohjelmaan, jolloin kirjoitusten yhteenlasketuksi sivumääräksi tuli 28, fonttina arial ja rivivälinä 1,5.

Luettuamme aineiston läpi muutamaan kertaan, huomasimme aineiston alkavan toistaa itseään. Tuomi & Sarajärvi (2002, 89–92) käyttävät aineiston kylläntymisestä nimitystä saturaatio. He pitävät aineiston kylläntymiskäsitteen käyttöä perusteltuna, jos aineistosta etsitään samankaltaisuuksia, kuten me teimme. Ilmoitusten kautta saimme mielestämme riittävän määrän aineistoa, mikä oli osittain yllätys. Yllättävää se oli siksi, että aiheemme oli arkaluonteinen. Narsismista tai työpaikkakiusaamisesta puhuminen aiheuttaa useasti pelkoa ja häpeää

Aineistoa kirjoitti viisi naista ja yksi mies. Kirjoituksista viisi tuli sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviltä ja yksi perinteisesti miehiseksi luettavalta alalta. Kiusaajista neljä oli toiminut esimiehinä. Kaksi oli ollut kiusatun kanssa samanaarvoisessa asemassa työyhteisössä. Kiusaajista puolet oli ollut miehiä ja puolet naisia. Ilmoituksen perusteella yksi henkilö otti puhelimitse yhteyttä ja kyseli tarkemmin tutkimuksesta. Korostimme hänelle kirjoittamisen vapaaehtoisuutta, koska kiusaamiskokemus oli melko tuore. Tässä yhteydessä jouduimme pohtimaan, voiko tutkimus aiheuttaa tutkittaville vahinkoa? Tätä tutkimuseettistä seikkaa olimme pohtineet jo tutkimusaiheen valinnan yhteydessä. Tämä puhelu konkretisoi eettisyyden tärkeyden arkaluonteisen tutkimusaiheemme yhteydessä.

Metsämuurosen (2006,122) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointia tehdään joskus osittain päällekkäin aineiston keräämisen kanssa. Alasuutari (2001, 251) puolestaan ajattelee, että kaikki tutkimusprosessin vaiheet lomittuvat monella tavalla toisiinsa. Omassa tutkimuksessamme pidimme kuitenkin tärkeänä saada kaikki kirjoitukset kasaan ennen niiden analysointia. Ajattelimme, että tekstimassan läpikäyminen olisi selkeämpää aloittaa yhdellä kertaa. Tämän vuoksi aloitimme aineiston analysoinnin, vasta saatuaamme

riittävän määrän kirjoituksia kasaan. Alasuutarin (2001, 251) ajatus eri vaiheiden lomittumisesta tutkimuksessa toisiinsa toteutui muilta osin opinnäytetyösämme. Aineisto oli nyt koossa ja aloitimme sen analysoinnin.

4.4 Aineiston analysointi

Tuomen ym. (2009, 95) mukaan aineistolähtöisen analyysin pyrkimyksenä on luoda tutkittavasta aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysissa tutkittavat yksiköt asetetaan tarkoituksenmukaisesti tutkimukseen. Lähtökohtana on, etteivät nämä yksiköt ole etukäteen sovittuja tai harkittuja. Periaatteessa tutkimuksen- ja analyysin teoria eivät ole sidoksissa toisiinsa aineistolähtöisessä analyysissä. Teoria, joka tutkimuksessa on liitetty analyysiin, koskee vain analyysia ja sen toteuttamista. Valitsimme aineistolähtöisen analyysin, koska halusimme aineistoa kirjoittaneiden ”äänen” analyysin tuloksissa kuuluviin.

Ennakkokäsityksistä tutkittavasta asiasta voi muodostua eräänlaisia työhypoteeseja. Ne ovat latautuneet aikaisemmillä kokemuksilla ja ne täytyy tiedostaa. Tällöin ne voivat olla laadulliselle tutkimukselle suotaviakin. (Eskola & Suoranta (1998, 20.) Esioletuksemme tarkoitti meille muodostunutta kuvaa narsistista työpaikkakiusaajana ja uhrien selviytymiskeinoista. Tämä ennakkokäsitys oli muodostunut julkisuudessa käydyssä keskustelun ja omien aikaisempien havaintojemme perusteella. Metsämuurosen (2006, 121) mukaan on oltava tarkkana, etteivät ennakkokäsitykset tutkittavasta asiasta vaikuta saadun aineiston analysointiin. Tämän seikan tiedostimme alkaessamme analysoida aineistoa.

Aineiston analysoinnin aloitimme lukemalla ensin läpi koko aineiston. Tämän jälkeen luimme aineiston uudelleen ja yliviivasimme korostuskynillä tutkimuskysymyksiimme vastaavat kohdat tekstistä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät kohdat yliviivasimme toisella värillä ja toiseen tutkimuskysymyksemme vastaavat kohdat eri värillä. Redusoimalla erottelimme aineistosta tutkimuskysymyksiimme liittyvät kohdat muusta aineistosta. Tämän tuloksena saimme suorien lainauksien massan. Kaiken muun aineiston jätimme tutkimuksen

ulkopuolelle. Tuomen ym. (2009, 92) sisällönanalyysin kuvauksen mukaan olimme ottaneet ensimmäisen askeleen analysoinnissa. Siinä erotellaan se, mikä aineistossa tutkijaa kiinnostaa

Analyysia jatkoimme pelkistämällä suorat lainaukset ja etsimällä niistä samankaltaisuuksia (liite 2). Tuomi ym. (2009, 110) sanovat, että aineiston pelkistäminen voi olla joko saadun tiedon tiivistämistä tai pilkkomista. Tällöin aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä tai -kysymys, jonka pohjalta aineistosta koodataan sille olennaiset ilmaukset. Olimme analysoinnissa lähteneet tutkimuskysymysten kautta liikkeelle. Tämän vuoksi edellä kuvattu määrittely aineiston pelkistämisestä vastaa hyvin analysointimme kulkua.

Tuomi ym. (2009, 92) näkevät laadullisen analyysiin haasteiden tulevan esille aineiston pelkistämävaiheessa. Aineistossa voi olla kiinnostavia asioita, jotka eivät kuitenkaan vastaa tutkimuskysymyksiin. Niitä ei voi ennakoida, ja on houkutus alkaa nostaa niitä esille tutkimuksessa. Se ei ole kuitenkaan järkevää, vaan kannattaa valita tarkasti rajattu ilmiö ja kertoa siitä kaikki, minkä pystyy. Muun mielenkiintoisen materiaalin voi hyödyntää, vaikka seuraavassa tutkimuksessa. Aineistomme pelkistämävaiheessa ei edellä kerrottu muodostunut haasteeksi.

Seuraavaksi kirjoitimme pelkistetyt ilmaukset käsin erilliselle paperille samankaltaisuuksien etsimisen helpottamiseksi. Pelkistettyjen ilmauksien yhdistämisen tuloksena meille muodostui ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalle 33 alaluokkaa ja toisen tutkimuskysymyksen kohdalle 24 alaluokkaa. Tuomi ym. (2009, 93, 110) määrittelevät luokittelun kautta tulevat alaluokat tutkittavan ilmiön ominaisuuksiksi, piirteiksi tai käsityksiksi. Vaikka luokittelua pidetään usein varsinaisena analyysinä, ei sen tekeminen kuitenkaan olisi mahdollista ilman aineiston pelkistämistä ja koodaamista.

Alaluokkien muodostamisen jälkeen ryhmittelimme niistä edelleen yläluokkia. Periaate yhdistelemisessä oli sama kuin alaluokkien muodostamisessa (liite 3). Yläluokat muodostettiin yhdistelemällä alaluokkia niin kauan, kuin se oli

aineiston kannalta mahdollista. Yläluokkia muodostui näin ensimmäiselle tutkimuskysymykselle 3 ja toiselle samoin 3. Analyysissa etenimme Tuomen ym. (2009, 111) kuvaamalla tavalla, eli käytimme aineiston alkuperäisinformaatiota kielellisistä ilmauksista teoreettisiin johtopäätöksiin saakka. Esimerkki polusta alkuperäisinformaatiosta yläluokkaan löytyy liitteestä 3. Luokittelun päämääränä on yhteenveto raportoinnin muodossa (Tuomi ym. 2009, 92). Opinnäytetyösämme luokittelun yhteenveto kuvataan tulosten kohdalla.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Narsistin toimintatavat työpaikkakiusaajana

Tutkimuksessamme selvisi, että narsisti käytti kolmea eri tapaa työpaikkakiusaamiseen. Henkinen hyväksikäyttö oli hyvin tavallista ja merkittävää, kun narsisti harjoitti työpaikkakiusaamista. Työyhteisön manipulointia narsisti käytti sekä kiusaamisen välineenä että sen mahdollistajana. Täysin ennakoimattomalla käytöksellään hän piti uhrinsa jatkuvasti varpaillaan ja pelon vallassa. Ennakoimaton käytös toimi pelon ja epävarmuuden luojana myös koko työyhteisössä.

Narsisti vaihteli kiusaamistapoja työkavereiden käyttäytymisen mukaan tai valitsemansa uhrin persoonallisuuden mukaan. Narsisti oli erittäin taitava ”haistamaan” työyhteisön ilmapiiriä ja suhteuttamaan oman toimintansa kulloisenkin tilanteen mukaiseksi. Tutkimuksessa kävi ilmi, kuinka vaikeaa oli narsistin harjoittaman työpaikkakiusaamisen todistaminen. Uhrin tunsivat usein kiusaamislanteissa epätoivoa ja ahdistusta juuri sen todentamisen vaikeuden vuoksi.

Esittelemme seuraavissa luvuissa kunkin kiusaamistavan tarkemmin ja elävöitämme tulosten kirjoittamista suorilla lainauksilla aineistosta. Suorat lainaukset ovat lyhyitä, ettei kirjoittajan henkilöllisyys paljastu. Tuloksia kirjoittaessammekin olemme halunneet varmistua, että aineistoa kirjoittaneiden anonyymiteetti säilyy.

Kaikkien aineistoa lähettäneiden ehdoton vaatimus oli, että heidän henkilöllisyytensä ei saa paljastua. Se on aina tutkimuksen lähtökohta, mutta erityisen tärkeää anonymiteetin säilyminen oli tutkimukseemme osallistuneille. Narsistin kohtaaminen työelämässä herättää lähes poikkeuksetta pelkoa.

5.1.1 Henkinen hyväksikäyttö

Tutkimuksen mukaan yksi merkittävin tapa kiusata työkavereita oli henkinen hyväksikäyttö. Mitä henkilökohtaisemmin narsisti uhrinsa tunsi, sen syvemmälle kiusaamisessa hän pääsi. Tämän vuoksi hän ensialkuun antoikin itsestään miellyttävän ja sosiaalisen kuvan. Uudelle työntekijälle saattoi jopa tulla kuva, että työyhteisö jollakin tavoin kunnioittaa narsistia. Tämä käsitys muuttui myöhemmin. Mikä aluksi oli näyttänyt kunnioituksesta, olikin pelkoa narsistia kohtaan. Esimiehen työpaikkakiusaamisen uhriksi joutunut kuvaa narsistin toimintaa näin:

Hän muisti mainita esimerkiksi aina kuinka raskasta ja vaikeaa vetäminen hankkeen esimiehenä toimiminen oli, sillä hän koki sen niin vaikeaksi ja toimimattomaksi, hänen toimintansa sai minut lopulta epäilemään omaa ammattitaitoani, osaanko tehdä työtäni, entäs jos minä olenkin väärässä, en osannut enkä uskaltanut enää lopulta tehdä mitään päätöksiä ja hankkeen vetäminen ahdisti valtavasti. Koin, että vaikka mitä yritin niin lopputulos oli vain pään hakkaamista seinään.

Tyypillinen piirre psyykkisen väkivallan käytöstä oli narsistin pyrkimys alistaa uhrinsa. Alistamisessa narsisti käytti kaikkia mahdollisia keinoja. Hän saattoi vähätellä uhrinsa tekemisiä, olla eri mieltä kaikesta, puhua selän takana pahaa uhrista, valehdella asioita jne. Narsisti esimies käytti myös valtaansa alistamisen välineenä. Hän saattoi vaihdella työntekijöidensä työtehtäviä mielensä mukaan. Syynä saattoi olla erimielisyydet hänen kanssaan tai kateus työntekijän saamasta kiitoksesta työtehtävässään.

Aineistosta kävi ilmi, että narsisti oli erityisen taitava uhrinsa syyllistämässä. Hän saattoi pelkällä katseellaan viestittää tyytymättömyytensä uhrin toiminnasta

tai ominaisuudesta. Syy saattoi olla mikä tahansa, eikä uhri koskaan tiennyt, mistä narsisti milloinkin saattoi suuttua.

Kun jäin raskaaksi ja vatsani alkoi kasvoi hän tuijotti sitä arvostelevasti.

– – pyrki alistamaan aina kiusaamisen kohteena olevan työntekijän.

Aina kiusaajana ei ollut esimies. Narsisteja oli myös samanarvoisissa työkave-reissa. Kiusatuksi tuleminen oli monelle niin suuri häpeä, ettei siitä haluttu ensi alkuun puhua ollenkaan. Näin henkinen pahoinvointi muuttui jopa fyysisiksi oi-reiksi. Kiusatut kokivat merkittäviä mielenterveyttä ja fyysistä hyvinvointia uhan-neita asioita työpaikkakiusaamisen vuoksi. Muistamattomuus, päättämättömyys sekä henkinen ja fyysinen pahoinvointi olivat olleet kirjoittajilla arkipäivää kiu-saamisen aikoina.

Aina kuin näin sen sain sydämentykytystä ja tärinäkohtauksia.

Minulla oli paha olla

Narsisti löi uhrinsa niin alas kuin pystyi. Kiusaamisen uhrit kertoivat, että kiu-saamisen loppumiseen ei auttanut oman käyttäytymisen muuttaminen. Tilanne saattoi helpottua vähäksi aikaa, mutta tilanne palasi nopeasti ennalleen. Narsisti koettiin kykenemättömäksi tuntemaan empatiaa. Hän löysi aina jonkin uuden asian, jonka avulla mitätöi uhriaan. Kiusatun psyykkisen alistamisen narsisti hal-litsi uhrien kertomusten perusteella erityisen hyvin. Hän saattoi alussa kehua työkaveriaan tai alaisiaan, mutta jos joku uskalsi olla eri mieltä hänen kanssaan, niin suhtautuminen muuttui hetkessä. Narsisti vähätteli toisten tekemisiä ja ko-rosti itseään. Jos joku muu kuin hän sai kehuja tekemästään työstä, niin narsisti tunsu kateutta ja pyrki nollaamaan toisen saavutukset.

Kiusaaminen alkoi, jos joku uskalsi olla hänen kanssaan erimieltä, hän-tä oli aina myötäiltävä, jos mieli tulla hänen kanssaan toimeen. Mielialat vaihtelivat voimakkaasti ja vähitellen häntä oppi lukemaan. välillä saat-toi olla parempi jakso, mutta pian hän palasi samaan käyttäytymismal-liin.

Työn ja vapaa-ajan sekoittaminen ei narsisti esimiehelle ollut mitenkään tava-tonta. Hän ei esimerkiksi hyväksynyt sairauslomalle jäämistä, vaikka työntekijäl-lä oli lääkärin todistus. Esimies saattoi mennä työntekijänsä kotiovelle ja

kyseenalaistaa tämän saaman sairausloman sekä syyllistää työntekijän töistä poissaolosta.

Jäin kerran sairauslomalle, hän tuli kotini ovelle ja katsoi minua kuin halpaa makkaraa ja sanoi eipä uskoisi. Miten minä nyt järjestän sinun työsi muille kun niitä on niin paljonkin.

Mitä henkilökohtaisempaan suhteeseen narsisti onnistui kiusattunsa kanssa pääsemään, sitä vahvemmillä hän tuntui kiusaamisessaan olevan. Narsisti saattoi näytellä työkaverilleen kiinnostusta tämän yksityiselämästä ja käytti myöhemmin saamiaan tietoja häikäilemättä kiusaamiseensa ja mustamaalaamiseensa.

Kertoi toisille pahaa toisista työntekijöistä selän takana.

Tutkimuksessa narsistisen esimiehen koettiin myös vaatineen alaisiltaan seurustelua hänen kanssaan. Syyksi työntekijät kokivat sen, että narsisti halusi olla huomion keskipiste. Alaistensa keskenään puhumista narsisti esimies ei sallinut. Syyksi kieltoon aineiston kirjoittajat epäilivät sitä, että narsisti oletti hänestä puhuttavan pahaa.

Vaati, että tauoilla piti seurustella hänen kanssaan – –

Kielsi puhumisen työntekijöiden kesken – –

Tutkimuksessa selvisi, että henkisen väkivallan käyttö loi pelon tunteen uhreille ja vei heidän itsetuntonsa alas. Tästä seurasi se, että kiusaamisen uhrin menettivät voimat puolustautua kiusaamistaan vastaan. Uhrin kertoivat, että henkisen väkivallan osoittaminen tai todistaminen oli erittäin vaikeaa. Narsisti varoi käyttämästä henkistä väkivaltaa silloin, kun tilanteelle oli ollut todistajia. Kiusaamisen uhrin kertoivat, että kahden kesken puhutut asiat narsisti kiisti tarpeen tullen. Näin hän pääsi tilanteeseen, jossa oli sana sanaa vastaan. Kiusaamisen todentaminen ja selvittäminen oli tästä johtuen vaikeaa.

5.1.2 Työyhteisön manipulointi

Tutkimuksessa narsistin kuvattiin laittaneen koko työyhteisön sekaisin. Hajota ja –hallitse taktiikalla hän pyrki saamaan valtaa itselleen. Narsistin kanssa työskentely koettiin epämiellyttäväksi, ahdistavaksi ja pelottavaksi. Hän pyrki muodostamaan pieniä kuppikuntia työpaikalle yllyttämällä työntekijöitä toisiaan vastaan. Aikaan saamallaan riidoilla ja luomillaan kuppikunnilla narsisti pyrki saamaan liittolaisia puolelleen. Näiltä liittolaisilta hän yritti saada tukea työpaikkakiusaamiselleen tai ainakin sen mahdollistamista hiljaa olemalla. Nämä narsistin ”tukihenkilöt” koettiin hänen suosikeiksi. Suosikin asema oli hyvin epävarma. Erimielisyys narsistin kanssa johti hetkessä suosikin aseman vaihtumiseen kiusatuksi. Tämä oli tehokas keino pitää yllä pelon ilmapiiriä työyhteisössä.

Meitä peluutettiin toisiamme vastaan ja osin siinä onnistuttiinkin.

Tarkoitus oli ilmeisesti saada työntekijät vastakkain eli hajottaa työyhteisöä.

Väänsi asiat aina pääläelleen eli joku sivuseikka saattoi nousta kaiken muun yläpuolelle.

Pyrki liittoutumaan samanhenkisten työkaverin kanssa, saadakseen tukea omalle toiminnalleen

Aina narsisti ei saanut työyhteisöstä tukijoita toiminnalleen. Silloin riitti, että työyhteisö pelkäsi häntä, eikä uskaltanut ryhtyä puolustamaan kiusaamisen uhria. Narsistin koettiin halunneen kontrolloida kaikkea. Tämän vuoksi hän halusi aina olla palavereissa mukana. Narsisti halusi tietää kaiken ja samaansa tietoa hän käytti hallinnan ja manipulaation välineenä.

Oman itsensä korostaminen ja oman osaamisen alleviivaaminen oli narsistille tärkeää. Narsisti tuli kateelliseksi, jos joku muu työyhteisön jäsen sai kiitosta tai tunnustusta osaamisestaan. Se saattoi johtaa myös kostotoimenpiteisiin huomiota saanutta kohtaan. Tutkimuksessa tuli ilmi, että juuri kateus oli yksi laukaiseva tekijä työpaikkakiusaamiseen. Narsisti koettiinkin hyvin huomionhakuiseksi, itsekeskeiseksi ja empatiakyvyttömäksi henkilöksi. Narsistille ei riittänyt

oman itsensä korostaminen, vaan hän myös aliarvioi muiden tekemisiä ja osaamista.

Narsisti aliarvioi toistuvasti työkavereitaan – – halusi aina olla palaverissa ja suuttui, jos se ei ollut mahdollista. Kertoi avoimesti, että muiden kuin hänen ei ollut välttämätöntä olla palaverissa.

Työyhteisön manipulointi oli asia, jonka koettiin sekoittaneen koko työyhteisön ja huonontaneen työilmapiirin. Narsistin kuvattiin olleen erityisen taitava tunnistamaan työntekijät, joiden avulla tämä sekoittamistoiminta onnistui. Kun työyhteisö oli saatu sekaisin, oli narsistin ollut helppo kiusata uhrejaan. Kiusaamislanteita jälkikäteen selvitellessä ei enää ollut selvää, kuka mitäkin oli puhunut ja kelle. Tutkittavat kertoivat narsistin pyrkineen tähän määrätietoisesti ja nauttineen aiheuttamastaan sekasorrosta työyhteisössä.

5.1.3 Ennakoimaton käyttäytyminen

Tutkimuksessa selvisi, ettei narsistin käyttäytymistä voinut ennakoida millään lailla. Häntä eivät koskeneet samat työelämän pelisäännöt kuin muita. Narsisti saattoi sanoa tai tehdä asioita, joita kukaan ei osannut odottaa työpaikalla kohtaavansa. Rakentava keskustelu tai toimiva vuorovaikutussuhde ei ollut onnistunut narsistin kanssa. Uhrit kohtasivat mykkäkoulua ja huutamista sekä suoranaista vihaa ja mitätöintiä.

Se itketti mua 3 tuntia. Haukkui, tenttasi, kertasi tilannetta uudestaan ja uudestaan. Kertasi kaikkia syksyn ”epäonnistumisia”, joita olin tehnyt. ”Ärsyttääkö sinua kun minä tiedän asioista enemmän kuin sinä? Pitääkö sinulle puhua kuin pikkulapselle? Tulla viereen istumaan ja ottaa kiinni että rauhoitut?”

Narsisti loi työyhteisöön pelon ilmapiirin. Työpaikalla joutui jatkuvasti tarkkailemaan itseään ja sanomisiaan. Tutkimukseen osallistuneet kuvasivat tilannetta jatkuvassa hälytysvalmiudessa olemisen tunteeksi. Mikä tahansa sana tai toiminta saattoi hetkessä muuttaa hyvän ilmapiirin päinvastaiseksi. Syytökset, epäileminen ja loukkaantumiset erittäin pienien seikkojen vuoksi olivat

arkipäivää narsistin kanssa työskenteleville. Kirjoituksista kävi ilmi, että herättämällä pelkoa narsisti sai aikaan varuillaanolon tunnelman työpaikalle.

Narsistin ollessa työvuorossa oli ilmapiiri pelon leimaama, kireää, ja kyräilevää.

Tunnelma narsistin tullessa töihin, muuttui kuin veitsellä leikaten.

Esimerkiksi esitti epäilyjä pomolle, että olenko tullut humalassa töihin. Syytteli unohduksista ja inhimillisistä erehdyksistä – –

Narsistin kuvattiin valehdelleen syyllisyyttä tuntematta, kun siitä oli ollut hänelle hyötyä. Valehtelu oli ollut tavallista silloin, kun narsistin toiminnasta esitettiin kritiikkiä. Näissä tilanteissa hän yritti valehtelulla vierittää syyn virheistään työkaverilleen. Tutkimuksessa tuli esille, että narsisti valehteli myös saadakseen työkaverinsa tai alaisensa huonoon valoon. Näin narsisti toimi nostaakseen omaa asemaansa työyhteisössä. Tutkimukseen osallistuneet korostivat, että narsisti valehdellessaankin vaikutti uskottavalta.

– – lopulta kysyin työkaverilta suoraan, oliko tämä puhunut minusta selän takana asioita, joita narsisti väitti hänen kertoneen – – kun sain tietää, ettei hän ole puhunut mitään, murrui ja purskahdin itkuun – – tajusin etten voi enää jatkaa tässä työpaikassa – –

Narsistin uhrin kertoivat, ettei millään mitä itse sanoi tai teki ollut lopputuloksen kannalta mitään merkitystä. Tutkimukseen osallistuneet kuvasivatkin narsistit tunteettomiksi ihmisiksi, joilla ei ollut alkeellisimpiakaan keskustelutaitoja. Anteeksi pyytäminen tapahtui aina vain kiusatun puolelta. Tutkimuksessa tuli esiin, että erityisen ongelmallisena pidettiin narsistin äkkinäisiä mielialojen vaihteluja. Välillä narsisti oli ystävällinen ja seuraavassa hetkessä raivon vallassa. Tutkittavat kertoivat, ettei koskaan tiennyt etukäteen, kuinka eri tilanteissa olisi pitänyt toimia. Jos toimi narsistin mielestä väärin, oli seurauksena haukkumista ja huutoa.

Käyttäytyminen vaihteli voimakkaasti mielialojen mukaan.

Aikansa huudettuaan lähti tilanteesta pois ja palatessaan takaisin tekemään sovintoa, oli kuin mitään ei olisi tapahtunut.

Narsistien kanssa toimimisen teki erityisen hankalaksi se, etteivät narsistit nähneet omassa käyttäytymisessään mitään väärää. He kokivat olevansa oikeutettuja tekemään ja sanomaan muille työntekijöille ihan mitä tahansa. Narsistien koettiin ajatelleen, etteivät mitkään normaalit säännöt ja normit koske heitä.

Hänellä oli sellainen käsitys, että mitkään säännöt eivät kosketa häntä. Hän sai mielestään tehdä mitä halusi – – säännöt määritteli hän itse, ei kukaan muu.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että narsistit kokivat olevansa etuoikeutettuja muihin työkavereihinsa nähden. He esimerkiksi pitivät aivan normaalina, että saivat tehdä erilaisia työvuoroja kuin muut työntekijät. Narsistit pitivät sitä luonnollisena heille kuuluvana etuoikeutena.

5.2 Narsistien uhrien selviytymiskeinot

Halusimme tutkia opinnäytetyössä työpaikkakiusaamisen uhrien selviytymiskeinoja. Narsistin kiusaaminen voi työpaikan lisäksi laajeta koskemaan myös kiusatun vapaa-aikaa. Silloin se vaikuttaa uhrin elämään kokonaisvaltaisemmin kuin pelkkä työpaikalla tapahtuva kiusaaminen. Kiusaamisen jälkiseuraamukset voivat olla pitkäkestoisia ja niistä toipuminen kestää kauan.

Tutkimustuloksista selvisi kolme keskeistä selviytymiskeinoa. Omien voimavarojen vahvistaminen oli tärkeä tekijä kiusaamisesta selviytymisessä. Merkittäväksi tekijäksi koettiin myös sosiaalinen tuki ja viimesijaiseksi keinoksi nimettiin ammattiapu. Esittelemme nämä selviytymiskeinot tarkemmin omissa luvuissaan.

5.2.1 Voimavarojen vahvistaminen

Kiusatuksi tulleet kertoivat, että omasta hyvinvoinnista huolehtiminen töiden ulkopuolella oli tärkeä selviytymiskeino. Voimavaroja lisäsi läheisten, ystävien, sukulaisten ja muun sosiaalisen verkoston olemassaolo. Heiltä saatu tuki auttoi jaksamaan töissä kiusaamisen uhrina. Tutkimuksesta selvisi myös, että töiden

selkeä erottaminen vapaa-ajasta oli voimavaroja lisäävä tekijä. Erityisesti silloin, kun vapaa-ajalle keksittiin mielekästä sisältöä. Tutkittavat kokivat, että perheen kanssa puuhailu ja luonnossa liikkuminen paransi heidän jaksamistaan. Myös pelkkä lepääminen vapaa-ajalla koettiin voimavaroja lisääväksi asiaksi. Lukeminen nähtiin mieluisaksi, piristäväksi ja voimia antavaksi.

Minua auttoi hyvät ystävät ja harrastuksista kiinni pitäminen.

Liikunta vapaa-ajalla antoi voimia myös töihin. Myöhemmin tutustuin narsismiin kirjoista ja se auttoi käsittämään miksi kiusaaja toimi niin kuin toimi.

Kiusatut kertoivat, että omista rajoista kiinnipitäminen osoittautui tärkeäksi tekijäksi kiusaamisesta selviytymisessä. Omien rajojen asettaminen lisäsi tutkittavien voimavaroja sekä auttoi heitä säilyttämään itsetuntonsa. Omista rajoista kiinnipitäminen koettiin tutkimuksessa oikeaksi tavaksi toimia narsistin kanssa.

En hyväksynyt väärää käyttäytymistä narsistilta, vaan asetin selkeät rajat, kuinka hän saattoi minua kohtaan käyttäytyä

Harrastukset ja liikunta miellettiin tärkeiksi voimavaroja lisänneiksi keinoiksi. Tutkittavat kertoivat, että niistä sai voimia töissä jaksamiseen. Tämä selittyi kirjoittajien mielestä sekä parantuneella fyysisellä kunnolla että itsetunnon kohentumisella. Kiusaamisesta ja narsismista hankittu tieto oli puolestaan auttanut ymmärtämään tilannetta. Se oli samalla vapauttanut syyllisyydestä ja osaamattomuuden tunteista. Tieto oli toiminut sekä voimavaroja lisäävänä tekijänä että auttanut samalla vapautumaan syyllisyydestä. Tutkimuksesta ilmeni, että myös oma työ koettiin voimavaraksi. Tätä selitettiin sillä, että työn mielenkiintoisuus ja siitä hyvin suoriutuminen palkitsi ja toimi näin voimavarana. Näin ajateltiin siitä huolimatta, että työpaikalla oli jouduttu kiusatuksi.

Työ itsessään oli voimavara eli se auttoi jaksamaan.

– – tutustuin narsismiin kirjoista ja se auttoi käsittämään, miksi kiusaaja toimii niin kuin toimii

Kun asiasta saa riittävästi tietoa, sekin auttaa, alistua ei kannasta.

Tutkittavien mielestä asioiden kirjoittaminen muistiin ja päiväkirjan pitäminen olivat lisänneet voimavaroja. Tämä oli auttanut myös asioiden muistamista ja ymmärtämistä jälkikäteen. Usein muistikuvat kiusaamisen ajalta koettiin huonoiksi ja hatariksi. Tutkittavat mainitsivat myös opiskeluun lähdön toimineen yhtenä jaksamista tukevana tekijänä. Sen katsottiin parantaneen itsetuntoa ja tätä kautta auttaneen jaksamaan töissä.

Selviytymiskeinona lähdin taas opiskelemaan.

Onneksi olen kirjoittanut ajatuksia ja tapahtumia ylös.

Voimavarojen vahvistaminen koettiin tutkimuksessa tärkeäksi selviytymiskeinoksi. Kiusaamisen ollessa pahimmillaan sen kuitenkin todettiin olleen vaikeaa. Silti omasta jaksamisesta huolehtiminen koettiin hyväksi keinoksi selvitä kiusaamisen uhrina. Kirjoituksista ilmeni, että voimat kuluivat usein vain päivästä toiseen selviämiseen. Pahimmissa kiusaamistapauksissa mitkään voimavaroja vahvistaneet tekijät eivät enää auttaneet ja tilanteen ratkaisuksi tuli irtisanoutuminen työstä.

5.2.1 Sosiaalinen tuki

Keskustelut omien ystävien, tuttujen ja perheen kanssa koettiin yhdeksi merkittävimmistä selviytymiskeinoista työpaikkakiusaamistapauksissa. Samoin työkavereiden kanssa käydyt keskustelut nähtiin tärkeiksi. Työkavereiden osalta korostettiin heidän ymmärrystä tilanteesta, koska he olivat osa samaa työyhteisöä. Tämän katsottiin mahdollistavan myös vertaistuen saamisen, jos työyhteisössä oli muita kiusattuna olleita.

Työkavereiden kanssa juttelu antoi voimia.

Siviilissä juttelin tuttujen kanssa samoin kuin sukulaisten ja siitä sain voimia jaksamiseen.

– – selviytymiskeinoina oli puhtaasti se, että puhui esimiehen käytöksestä muiden työkavereiden kanssa.

Puhumalla kiusaamisestaan kiusatut jäsensivät tapahtunutta ja saivat jakaa vaikean asian jonkun kanssa. Sen koettiin vähentäneen syyllisyyttä, ja tutkittavat kokivat asian itsestä ”ulospuhumisen” helpottaneen heidän oloaan. Sosiaalista tukea haettiin myös muuttamalla takaisin kotiseudulle lähemmäksi läheisiä. Tutkimuksessa läheisten läsnäolo koettiin keskusteluakin tärkeämmäksi asiaksi. Se, että oli ystäviä ja perheenjäseniä ympärillä, auttoi tutkittavia jaksamaan ja toi työssäkäynnille merkityksen.

Työkavereilta saatuun sosiaaliseen tukeen liittyi tutkimuksessa mielenkiintoinen piirre. Tukea heiltä saatiin juttelun ja kuuntelemisen kautta, mutta toisaalta ei tilanteen ratkaisemiseen. Kiusaamisen uhrit ajattelivat, että pelko tulla itse kiusatuksi esti työkavereita puuttumasta kiusaamiseen. Kiusatut ymmärsivät työkavereitaan, mutta odottivat silti konkreettisempaa ja suurempaa tukea heiltä.

5.2.3 Ammattiapu

Tutkimuksessa tuotiin esille, että ammattiapuun turvautuminen oli ollut viimeinen keino selviytyä työpaikkakiusaamisesta. Työsuojelupiiri, ammattiliitot, työterveyshuolto ja työnohjaus kuuluivat niihin tahoihin, joihin kiusatut olivat ottaneet yhteyttä. Ammattiapuun turvaututtiin, kun kaikki muut selviytymiskeinot oli todettu tehottomiksi. Jos ammattiavusta ei ollut apua, tutkittavat etsivät omia keinoja päästä kiusaamisesta irti. Kiusaamisen uhrit saattoivat lähteä vuorotteluvapaalle, aloittaa opinnot tai hakea sairauslomaa. Tutkimuksessa tuli kuitenkin ilmi, että takaisin töihin palattuaan kiusatut huomasivat melko pian olevansa taas kiusattuja.

Hain aikaa mielenterveyslääkärille, sillä työterveydessä ei sen viisaammaksi tullut. Sain 3kk sairauslomaa ja diagnoosiksi erittäin syvän ja psykoottisen masennuksen.

Jouduin turvautumaan työsuojelupiiriin ja liiton apuun – –

– – kuntoutumiseen johon on kuulunut useita käyntejä työpsykologin Puimme tätä asiaa myös työnohjauksessa.

Tutkimukseen osallistuneet olivat sitä mieltä, että ammattiavun keinot ratkaista työpaikkakiusaaminen olivat melko vähäiset. Tätä he selittivät sillä, että narsistin harjoittamaa työpaikkakiusaamista oli ollut todella vaikea todistaa. Viimeisenä selviytymiskeinona tuli esiin irtisanoutuminen työpaikasta.

Viranomaistahoista en kokenut olevan apua tilanteen ratkaisemiseen.

Lopulta sanoin itseni irti – –

Tutkittavien kokemukset ammattiavun vähäisistä keinoista auttaa, pahensi heidän tilannettaan ja aiheutti heissä ahdistusta. Pelko tilanteen kärjistymisestä nosti kynnystä ottaa kiusaaminen esille esimerkiksi työterveyshuollossa. Tuli myös esiin, että työpaikkakiusaaja saattoi itse uhkailla tilanteen viemisellä työterveyshuollon käsittelyyn. Tämä oli aiheuttanut kiusatuille epävarmuuden siitä, mikä oli totta ja mikä ei. Kirjoittajat ihmettelivät ammattiavun vähäisiä keinoja puuttua tilanteeseen ja jopa heidän haluaan ratkaista vaikea tilanne epäiltiin. Vaikka ammattiapu ei tutkittavien mielestä aina auttanut, niin se tuotiin esille yhtenä selviytymiskeinona. Se, että kiusaamista alettiin tutkia ja siihen puututtiin, auttoi tutkittavien mielestä jaksamaan töissä. Näin koettiin, vaikka tilanne ei ollut ratkennutkaan ammattiapuun turvautumisen jälkeen.

6 Pohdinta

6.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuksessa kävi selväksi, että henkisen väkivallan käyttö on narsistille ominainen tapa harjoittaa työpaikkakiusaamista. Alistaminen ja nöyryyttäminen olivat olleet tapoja harjoittaa henkistä väkivaltaa ja saada kiusattu pelkäämään kiusaajaansa. Keltikangas-Järvinen (2010, 100–101) selittää psyykkisen väkivallan käyttöä kiusamisessa sillä, että narsisti ei halua jäädä kiusamisestaan kiinni. Fyysinen väkivalta jättää todisteita esimerkiksi mustelmien muodossa ja näin ollen siitä jää kiinni. Henkisen väkivallan käyttö on turvallisempaa, koska siitä ei jää todisteita. Tutkimustulokset tukevat aiempaa tietoa henkisen

väkivallan käyttämisen yleisyydestä kiusaamistapana. Pohdittavaksi jää, antaa-ko henkisen väkivallan käyttö narsistille voimakkaamman vallantunteen kuin fyysisen väkivallan käyttö?

Narsistin koettiin sekoittaneen koko työyhteisön toiminta. Hänen kuvattiin manipuloineen työntekijät toimimaan toisiaan vastaan. Narsisti oli pyrkinyt luomaan ”kuppikuntia”, jotka toimisivat toisiaan vastaan ja aiheuttaisivat työpaikalla konflikteja. Tutkittavat kertoivat, kuinka lopulta koko työpaikka oli ollut sekaisin. Narsisti sai näin vallan, jota hän käytti häikäilemättömästi hyväkseen työpaikka-kiusaamisessaan. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia kuin Penneyn & Spectorin (2002) tutkimuksessa. He toteavat narsistin toimivan usein työyhteisön toimintaa haittaavasti. Tutkimustuloksista kävi selväksi, että narsisti nautti vallasta ja työyhteisön jäsenten manipuloinnista. Keltikangas-Järvisen (2010, 94–96) luonnehdinta, että narsisti tuntee tyydytystä vallankäytöstään, on tutkimustulosten kanssa yhteneväinen.

Narsistin täysin ennakoimaton käytös oli ollut tutkittavien mielestä pelkoa ja epävarmuutta aiheuttavaa. Tällä hänen koettiin luoneen pelon ilmapiirin työyhteisöön. Tutkimuksessa tuotiin myös esille, että narsistilla vaihtuivat tunnetilat hetkessä ja hänellä koettiin olevan kyky valehdella syyllisyyttä tuntematta. Myös narsistin kyvyttömyys kritiikin vastaanottamiseen tuotiin esille. Toimivan vuorovaikutussuhteen luomista pidettiin mahdottomana vaihtelevien tunnetilojen ja valehtelun takia. Satu Laineen (2009) pro gradu -tutkielmassa kuvataankin narsisti luonteeltaan epärehelliseksi ja syyllisyyttä tuntemattomaksi. Hän toteaa, että narsisti osaa kyllä esittää empaattista, jos tähän on tarvetta. Empatian esittämistaitoja tuli ilmi myös tutkimuksemme tuloksissa.

Tutkimuksessa narsistin uhrin kertoivat pohtineensa, oliko kyseessä narsismi vai pelkästään työkaverin huonot käytöstavat? Tähän kysymykseen vastaa hyvin Keltikangas-Järvisen (2010, 88) toteamus, että narsismin erottaa huonoista käytöstavoista toiminnan intensiteetti ja systemaattisuus. Aineistossa kiusaamislanteet oli lopulta tulkittu työpaikkakiusaamisiksi ja kiusaajat narsisteiksi.

Tutkimustuloksista selvisi, että kiusatuilla oli ollut erilaisia selviytymiskeinoja kiusaamisesta selviämiseksi. Omien voimavarojen vahvistamista eri tavoin, kuvattiin tärkeäksi selviytymistä edistäneeksi tekijäksi kiusaamistilanteissa. Voimavaroja saatiin esimerkiksi liikunnasta, sosiaalisten verkostojen olemassaolosta, mielekkästä tekemisestä vapaa-ajalla sekä levosta. Tutkimuksessa ilmi tulleet voimavaroja lisänneet tekijät ovat samoja, joita Jokinen (2012, 237–244) on aiemmin kuvannut. Tutkimustulokset vahvistivat aiempia käsityksiä voimavaroja lisäävistä tekijöistä.

Myös itse työn koettiin vahvistaneen voimavaroja. Näin koettiin, vaikka töissä oli jouduttukin kiusaamisen kohteeksi. Työ koettiin voimavaroja lisääväksi, jos se tuntui mielekkäältä. Samassa yhteydessä tuotiin esille, että omista rajoista kiinnipitäminen oli ollut tärkeää. Tutkittavat totesivat, että narsistille piti tehdä selväksi omat rajat. Rajoista kiinnipitämisellä tutkittavat kokivat säilyttäneensä itse-kunnioituksensa ja saaneensa voimia. Nämä tutkimustulokset vahvistavat aiempia käsityksiä narsistin kanssa toimimisen tavoista (ks. Joutsiniemi, Kaulio, Mäkelä, Pekola, & Sculman 2008, 127–130). Myllärniemi (2013) on tuonut julki tutkimustuloksia, joissa työyhteisön nouseminen työpaikkakiusaajaa vastaan on koettu tehokkaaksi tavaksi narsistilta puolustautumisessa. Tutkimuksessamme ei tullut esiin tämä työyhteisöjen tapa toimia narsistin kanssa.

Sosiaalinen tuki koettiin tutkimuksessa yhdeksi selviytymiskeinoksi kiusattuna oltaessa. Tukea saatiin ystäviltä, tutuilta, perheen jäseniltä ja työkavereilta. Tukea saatiin kuulluksi tulemisen kautta ja läsnäolo koettiin keskustelua tärkeämmäksi asiaksi. Kuunnella ja olla läsnä voi kaikki, mutta työpaikkakiusaamisen ymmärtäminen vaatii oman kokemuksen. Tämä seikka tuotiin esille tutkittavien kirjoituksissa.

Yllättävää tutkimuksessa oli se, että Ihalaisen & Kettusen (2006, 47–48) kuvaama vertaistuen tärkeys voimavarojen lisääjänä tuli aineistossa esille niin vähän. Ilmeisesti tutkittavat eivät ole sitä osanneet etsiä tai sitä ei ole ollut tarjolla. Vertaisryhmässä kiusattu voi saada tukea samassa tilanteessa olleilta tai

olevilta. Vertaistukea on mahdollista etsiä myös internetistä. Tutkimuksessa vertaistukea saatiin vain yksittäisten ihmisten kautta.

Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen koettiin vaikeaksi asiaksi. Kiusaaminen oli ollut vaikea näyttää toteen. Kiusaaminen oli alkanut vähitellen ja pahentunut vähitellen. Tämä johti siihen, että myös kiusattujen oli ollut vaikea uskoa kiusaamiseensa. Välipakan & Lehtosaaren (2007, 173–174) kuvaus pienistä teoista, jotka kasvavat työpaikkakiusaamisen kriteeristön täyttäväksi toiminnaksi, on tutkittavien kokemusten kanssa samankaltainen.

Merkille pantavaa oli, että kiusatut olivat aluksi muuttaneet omaa käyttäytymistään lopettaakseen kiusaamisen. Niin ei ollut kuitenkaan tapahtunut, vaan kiusaaminen oli jatkunut siitä huolimatta. Uhrin olivat seuraavaksi hakeneet apua ja tukea työyhteisöltä, mutta eivät olleet sitä saaneet. Lopulta kiusatut olivat turvautuneet ammattiapuun (työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, työterveyshuolto, työsuojelupiiri jne.). Tutkittavien kokemusten mukaan, sieltäkään ei aina apua tilanteen ratkaisemiseksi saatu. Kiusatut eivät olleet pystyneet näyttämään kiusaamista toteen. Kokemus kiusatuksi tulemisesta ei riitä, vaan se on kyettävä näyttämään toteen (Kess & Kähönen 2010, 17; Räisänen & Roth 2012, 1). Tämä seikka tuli tutkimuksessa vahvasti esille.

Tutkittavien ajatus etsiä ensin apua omalta työyhteisöltä on ymmärrettävä. Sitä toimintamallia tukee myös vähemmän tiedetty asia, että työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja selvittely kuuluu lainsäädännön perusteella myös työyhteisölle (Kess & Kähönen 2010, 47). Sitä, miksi tutkittavat eivät tutkimuksessa kokeneet saaneensa apua työyhteisöltä, voi selittää narsistin työyhteisössä aiheuttama pelko. Tämä on valitettavaa, koska tehokkain tapa puuttua työpaikkakiusaamiseen, on sen käsittely juuri työpaikalla (Salo 2011, 224–225).

Viimeiseksi keinoksi selvittää työpaikkakiusaamisesta koettiin irtisanoutuminen työstä. Näin toimittiin silloin, kun ammattiapukin oli todettu tehottomaksi. Työpaikasta luopumista voidaan pitää rohkeana tekona, sanoo Myllärniemi (2013). Hän lisää, että rohkeuden puuttuminen voi ajaa kiusatun

uupumukseen, masennukseen ja lopulta hän voi päätyä työkyvyttömäksi. Tutkimustulokset tukivat tätä Myllärniemen käsitystä. Uhrin olivat uupuneet, kun kiusaaminen ei ollut loppunut.

Tutkimuksen tulokset antoivat viitteitä siitä, että työpaikkakiusaamista ei tunnista työpaikoilla ajoissa. Kiusatut itsekään eivät olleet alussa uskoneet kyseessä olevan kiusaamisen. On tunnettu asia, että juuri varhainen ilmiön tunnistaminen ja kiusaamiseen työyhteisössä puuttuminen, helpottavat tilanteen selvittelyä ja ratkaisemista. Nykyään korostetaan kuitenkin yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyys on vähentynyt. Yhteisöllisyyden vähentyminen työpaikoilla voi johtua kiireen ja jatkuvan muutoksen kokemuksista. Yksilöitymiskehitys, kiire ja jatkuvan muutoksen tunne voivat myös vaikeuttaa narsismin ja työpaikkakiusaamisen tunnistamista.

Suurin osa tutkimuksen aineistosta tuli sosiaali- ja terveysalalta, vain yksi narratiivi tuli muulta alalta. Vartia-Väänänen (2012) toteaaakin, että työpaikkakiusaamista tapahtuu paljon sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla. On huolestuttavaa, että julkisella sektorilla tehtävässä asiakas- ja potilastyössä esiintyy muita aloja enemmän työpaikkakiusaamista. Se ei voi olla vaikuttamatta siellä tehtävään asiakastyöhön. Merkillä pantavaa on se, että ihmisiä auttamaan palkatut ammattilaiset kiusaavat työkavereitaan. Tämä herättää ristiriitaa.

Itse narsismiin ei voi vaikuttaa, koska se on persoonallisuushäiriö (Korkeila 2008). Mutta työpaikkakiusaamiseen voidaan puuttua. Pohdintaa olisi hyvä käydä keinoista, joilla tämä voitaisiin tehdä ajoissa ja tehokkaasti. Vaikeampi kysymys on varmasti työntekijän työsuhteturvaan puuttuminen. Sitäkin olisi hyvä miettiä, että välttyttäisiin kaikista ikävimmiltä kiusaamisen seurauksilta: työkyvyttömyydeltä ja ennenaikaiselta kuolemalla. Tutkimuksen tulokset kertoivat sen, että työpaikkakiusaamisen uhreille kyse ei ole pienestä asiasta, vaan asiasta, joka vaikutti heidän elämäänsä kokonaisvaltaisesti.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme aihe narsistin harjoittama työpaikkakiusaaminen oli arkaluonteinen ja aiheutti paljon eettisiä kysymyksiä. Narsistin kohtaaminen työelämässä herättää uhrissa voimakkaita tunteita. Siksi siitä kertominen voi olla vaikeaa ja herättää kipeitä muistoja. Tämän vuoksi Mäkisen (2006, 114) esille nostama seikka anonyymiteetin turvaamisesta tutkittaville korostui opinnäytetyössämme. Kerroimme (liite 1) aineistoa meille kirjoittaneille ihmisille, että heidän anonyymiteettinsä turvataan koko tutkimusprosessin ajan ja sen jälkeenkin.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (1997, 26) sanovat, että tutkimuskohdetta valitessa täytyy miettiä kenen ehdoilla se valitaan ja miksi tutkimusta tehdään. Pohdimme aiheen valinnan yhteydessä omaa motiiviamme tehdä siitä opinnäytetyö. Halusimme tuottaa tutkittua tietoa narsistin harjoittamasta työpaikkakiusaamisesta ja heidän uhriensa selviytymiskeinoista. Aiheemme valinnassa olivat siis vastakkain tiedon tuottamisen tärkeys ja toisaalta tutkittavalle siitä mahdollisesti aiheutuva haitta. Katsoimme, että aiheesta puhuminen ja sen tutkiminen tuo narsistien uhreille enemmän apua kuin haittaa. Aiheen valinta oli ensimmäinen eettinen valintamme opinnäytetyössä, kuten Hirsjärvi ym. (1997, 26) toteavat.

Eettinen kysymys on myös tutkimuksen kohteena olevien ihmisten kohtelu. Huomio kohdistuu erityisesti siihen, kuinka suostumus osallistumiseen saadaan ja millaista tietoa tutkittaville annetaan. (Hirsjärvi ym. 1997, 26.) Me katsoimme, että suostumus tutkimukseen osallistumisesta tulee aineiston lähettämällä. Sen lähettäminen perustui vapaaehtoisuuteen ja oletimme, että aineistoa lähettävät ihmiset osaavat itse arvioida valmiutensa kirjoittaa kokemuksistaan. Hirsjärvi ym. (1997, 27) painottavat vapaaehtoisuuden tärkeyttä. Katsoimme tämän seikan täyttyvän valitsemassamme aineistonkeruutavassa. Sitä, mitä vaikutuksia osallistumisesta tutkittaville mahdollisesti olisi, oli vaikea arvioida. Tutkimuksen hyötyjen ja tutkittaville siitä mahdollisesti aiheutuvien haittojen arvioinnin ja eettisen pohdinnan olimme tehneet jo tutkimusaiheen valinnan yhteydessä.

Tutkimuksen teossa on tärkeä olla rehellinen. Usein tämä kysymys nousee esiin toisten tekstien plagiointin yhteydessä. (Hirsjärvi ym. 1997, 27.) Opinnäytetyösämme pyrimme merkitsemään lähdeviitteet mahdollisimman tarkkaan ja asianmukaisesti. Lähdemerkintöjen tarkkuus oli keino vähentää tahatontakin plagiointia.

Luotettavuutta opinnäytetyöhön lisäsimme tarkalla raportoinnilla ja valintojen perusteluilla. Eskola & Suoranta (1998, 210) toteavat, että tutkimuksen tekijän täytyy vakuuttaa työn tarkastajat tutkimuksen luotettavuudesta. Heidän mukaansa tämä tehdään tutkimustekstin ja kielellisten toimenpiteiden avulla. Tarkka raportointimme oli juuri tuota tekstin ja kielen avulla tapahtuvaa luottamuksen herättämistä. Hirsjärvi ym. (2007, 28) pitävät tarkkaa ja huolellista raportointia myös tutkimuseettisenä kysymyksenä.

Opinnäytetyöhömmme sisältyy omaa pohdintaa ja myönnämme avoimesti oman subjektiviteetin sekä ennako-oletuksemme tutkittavasta ilmiöstä. Eskolan & Suorannan (1998, 211) mukaan tutkija itse on yksi luotettavuuden tärkeimmistä kriteereistä laadullisessa tutkimuksessa. Tämä johtaa heidän mielestään tutkimuksen luotettavuuden arvioimisen koskemaan koko tutkimusprosessia.

Alasuutari (2001, 47–48) sanoo, että mitä enemmän tutkimusongelman ratkaisemiseen on käytettävissä teoriaa ja aineistoa, sitä luotettavampi tutkimus on. Toisaalta Alasuutari toteaa, ettei absoluuttista varmuutta voida tieteellisessä tutkimuksessa koskaan saavuttaa. Sisällytimme tutkimukseemme laajan ja monipuolisen tietoperustan, että saisimme lisää luotettavuutta tutkimukseen.

Aineistomme oli melko suppea, mutta analysoimme sen mahdollisimman tarkkaan. Tulokset tulivat pienestä määrästä aineistoa ja eivät siitä syystä ole yleistettävissä. Rantanen (2009) sanookin, että laadullisessa tutkimuksessa on usein tärkeämpää syvällinen analyysi kuin tulosten yleistettävyys tai toistettavuus. Tutkimme ilmiötä laadullisin menetelmin, joten yleistettävyys ei ollut tavoitteemme. Alasuutari (2001, 250) esittää, ettei laadullisen tutkimuksen yhteydessä ole tarvetta puhua yleistettävydestä. Suhteuttaminen on hänen

mielestään parempi termi kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Siinä tutkija osoittaa analyysinsä kertovan muustakin kuin vain aineistostaan. Tätä suhteuttamista teimme opinnäytetyössämme, kun liitimme tutkimustuloksia aiempaan tietoon tutkimusaiheesta. Havaintoja yhdistämällä pyrimme tarkastelemaan aihetta yksittäistapauksia yleisemmällä tasolla. Tämä toimintapa poistaa Alasuutarin (2001, 237) mielestä osaltaan yleistettävyysongelman laadullisesta tutkimuksesta.

6.3 Aihevalinta ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyömme aihe ei liity suoraan sosionomin tekemään asiakastyöhön. Työpaikkakiusaaminen on kuitenkin yleistä sosiaali- ja terveysalalla (ks. Vartia-Väänänen 2012) ja siitä syystä alalle opiskelevien on hyvä tutkia sitä. Tämä oli yksi syy hieman erikoisempaan opinnäytetyön aihevalintaamme.

Sosionomien ydinosaamiseen kuuluu kriittinen yhteiskuntaosaaminen (Karelia-ammattikorkeakoulu 2013). Työelämässä vaikuttavien ilmiöiden, kuten narsistien harjoittaman työpaikkakiusaamisen, tutkiminen on mielestämme osa tätä yhteiskuntaosaamista. Työssämme pohdimme kiusaamisen vaikutuksia ja syitä myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Tämä lisää mielestämme yhteiskuntaosaamista ja ammatillista kasvua.

Karelia-ammattikorkeakoulu (2013) määrittää sosiaalialan ydinosaamiseksi eettisen osaamisen. Narsistin harjoittamaa työpaikkakiusaamista tutkiessamme, jouduimme pohtimaan eettisiä kysymyksiä ja sosiaalialan keskeisten arvojen: ihmisarvon ja oikeudenmukaisuuden toteutumista. Tarkastelimme opinnäytetyössämme näiden arvojen toteutumista työyhteisöissä työpaikkakiusatun näkökulmasta.

Opinnäytetyön tekeminen toi uutta tietoa työyhteisöjen toimintaan vaikuttavista ilmiöistä. Luonnollisesti saimme eniten sitä narsismista ja työpaikkakiusaamisesta, koska se oli tutkimuksemme aihe. Tutuimmiksi tulivat myös

työterveyshuolto, työsuojelu jne., jotka kiusaamistapauksien selvittelyissä ovat mukana. Huomasimme aihetta käsitellessämme, kuinka tärkeitä hyvät vuorovaikutustaidot työyhteisön toiminnalle ovat. Sosionomit tekevät asiakastyötä sosiaalialalla juuri vuorovaikutustaitojen ja oman persoonansa avulla. Olikin ammatillisesti kasvattavaa tutkia ilmiötä, joka työyhteisössä vaarantaa tuon hyvän työilmapiirin ja vaikuttaa epäsuorasti myös asiakastyöhön.

Ammatillisen kasvun yksi keskeinen osa-alue on reflektointi. Jouduimme pohtimaan omia asenteita ja mielipiteitä tutkittavista ilmiöistä. Keskustelimme työpaikkakiusaamisesta paljon eri aloilla työskentelevien ihmisten kanssa. Nuo keskustelut herättivät monia ajatuksia.

Ammatillisuuteen kuuluvia vuorovaikutustaitoja saimme harjoitella myös itse opinnäytetyöprosessin aikana, koska teimme työn kahdestaan. Haastetta toi asuminen eri paikkakunnilla ja aikataulujen yhteen sovittaminen sekä työnjako. Haasteista selvisimme hyvin ja puhevälitkin ovat edelleen olemassa. Kokonaisuudessaan prosessi oli opettava ja kehitti myös sosionomin osaamiseen kuuluvia tutkimuksen ja kehittämisen taitoja.

Opinnäytetyön raporttia tehdessä opimme tuottamaan tieteellistä tekstiä. Lopputulokseen pääsemiseksi jouduimme korjailemaan, analysoimaan ja hiomaan tekstiä. Välillä tuntui, että se oli loputon suo, ja uskokin oli välillä koetuksella. Alasuutari (2001, 280) tosin sanoo, että haave oppia kirjoittamaan kerralla on epärealistinen. Hän lisää vielä, että tutkimusprosessi ei lopu tutkimusongelman selviämiseen. Vastaukset ovat aina vain osatoituksia. Tutkimus on kuitenkin pakko päättää ja teemme sen Alasuutarin (2001, 277) neuvomalla tavalla eli panemalla raportin loppuun pisteen. Alla on vielä joitakin jatkotutkimusideoita.

6.4 Jatkotutkimusideat

Tutkimuksen tekemisen aikana keskustelimme paljon ihmisten kanssa narsismista ja työpaikkakiusaamisesta. Opinnäytetyömme aihe herätti ihmisissä

utelaisuutta ja mielenkiintoa. Usein keskustelijat toivat ilmi omia tai tuttaviansa kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja narsismista. Opinnäytetyömme aihe herätti siis suurta kiinnostusta. Tästä syystä pidämmekin tärkeänä, että ilmiöitä tutkitaan lisää eri näkökulmista tarkasteltuina. Me valitsimme kiusaamisen uhrin näkökulman, mutta aihetta olisi hyödyllistä tarkastella esimerkiksi kiusatun läheisten kokemusten kautta. Narsistin näkemystä asiaan voi olla vaikea tutkia, koska narsisti ei tunnista itsessään tai toiminnassaan mitään vikaa. Jos sellainen mahdollisuus jollekin tutkijalle kuitenkin kohdalle osuu, niin siihen kannattaa tarttua. Yksi mielenkiintoinen lähestymiskulma työpaikkakiusaamisen tutkimiseen olisi työyhteisön jäsenten (ei kiusattujen) kokemusten selvittäminen.

Opinnäytetyönä voisi narsismista ja työpaikkakiusaamisesta tehdä oppaan, jonka sisältö toimisi tietopakettina ja toimintamallina työpaikkakiusaamistilanteessa. Opinnäytetyössämme on laaja tietoperusta, mutta ilmiötä voitaisiin oppaassa tarkastella laajemmin, yksityiskohtaisemmin ja eri näkökulmista. Tietoa narsismista ja työpaikkakiusaamisesta on syytä lisätä, joten niiden tutkiminen jatkossakin on aiheellista ja jopa suotavaa. Jatkotutkimuksissa kannattaa miettiä sitä, kuinka tutkimustulokset saataisiin mahdollisimman laajan joukon luettavaksi. Tämä olisi tärkeää sosiaali- ja terveysalalla työskenteleville, työnantajille ja erityisesti kiusaamisen uhreille sekä heidän läheisilleen.

Tutkimuksemme tietoperustassa tuli ilmi, että julkisella puolella esiintyy enemmän työpaikkakiusaamista kuin yksityissektorilla. Yksi jatkotutkimusidea on etsiä syitä tähän.

Lähteet

- Alasuutari, P. 2001. Laadullinen tutkimus 2.0 Tampere:Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Heikkinen, H.L.T. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 116–132.
- Hellsten, T. 2011. Narsisti rapauttaa työpaikan moraalin. <http://kotimaa24.fi/uutiset/kulttuuri/6435-tommy-hellstennarsisti-rapauttaa-tyopaikan-moraalin> 8.1.2013.
- Henno, A. 2010. Kun kupla puhkeaa-narsismin uhrit kertovat. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Hirsjärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hotchiss, S. 2011. Miksi aina sinä? Narsismin seitsemän syntiä. Helsinki: Basam Books Oy.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Jokinen, B. 2012. Narsisti keskellämme. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Joutsiniemi, M., Kaulio, P., Mäkelä, R., Pekola, J., & Sculman, G. 2008. Naimisissa narsistin kanssa. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Karelia-ammattikorkeakoulu 2013. Tutkinnon yleiskuvaus ja koulutusohjelman osaamisprofiili. http://soleops.pkamk.fi/SOTE/Sosiaalialan OPS teksti_2011_www_versio.htm 22.2.2013.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kemppinen, J. 2010. Naamion takaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kess, K. & Kähkönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.
- Kess, K. 2011. Varo näin pomo kiusaa. <http://taloussanomat.fi/tyo-ja-nain-pomo-kiusaa/20111135/139> 18.12.2012.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Korkeila, J. 2008. Narsisti lyö työyhteisön kahtia. Turun yliopisto. UTUonline-.fi-verkkolehti. http://utuonline.fi/sisalto/artikkeli/aurora_narsisti_korkeila.html 18.12.2012.
- Korkeila, J. 2011. Duedecim 2011;127:255–261. <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo99342.pdf> 12.12.2012.
- Laine, S. 2009. Työpaikkakiusaaminen kiusatun ja kiusaajan persoonallisuuden näkökulmasta. Kiusatun ja kiusaajan persoonallisuus kiusaamisen syynä. Liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin pro gradu – tutkielma. Turku: Turun kauppakorkeakoulu. <http://info.fi/julkaisut/Thesis2009/10117.pdf> 10.1.2013
- Lustig, M., 2012. Narsistit työpaikkakiusaajina. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/100224/47582/Narsistit_tyopaikkakiusaajina.pdf?sequence=1 7.1.2013.

- Marttunen, M. , Eronen, M. & Henriksson, M. 2007. Persoonallisuushäiriöt. Teoksessa Lönnqvist, M. , Heikkinen, M. , Henriksson, M. , & Partonen, T. (toim.) Psykiatria. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 520–540.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Myllärniemi 2012. Narsisti työyhteisössä. <http://jotte.info/narsisti-tyoyhteisoessa> 26.12.2012.
- Myllärniemi, J. 2008. Narsismi. Vamma ja voimavara. Helsinki: Kirjapaja.
- Myllärniemi, J. 2013. Työpaikan hirviöt. Häiriintynyt narsismi saa koko työyhteisön sekaisin. Terveiden ja hyvinvoinnin tekijöiden lehti Tehy. 2013 (2), 32–35.
- Mäkelä, R. 2007. Naamiona terve mieli. Kuinka kohtaan luonnehäiriöisen? Kainiainen: PerusSanoma OY.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Narsistien tuki ry. 2012. Vertaistuki. <http://www.narsistienuhrientuki.info/> 5.1.2013
- Penney, L. & Spector P. E. 2002. Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems? International Journal of Selection and Assessment Volume 10 numbers 1/2 March/June, 126–134.
- Polo, S. 2011. Narsisti esimiehenä. Miten vapauduin työpaikkahelvetistä. Helsinki: Minerva.
- Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewFile/1088/919> 14.10.2013.
- Rissanen, M. 2011. Sieluani et saa. Narsistin uhrista selviytyjäksi. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.
- Räisänen, K. & Roth, K. 2012. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Salo, M. 2011. Narsisti parisuhteessa, työpaikalla, naapurina, oikeussalissa. Helsinki: Minerva.
- Salomaa, P. 2011. Narsismin tiedostaminen. Toipumisopas narsistille ja uhrille. Helsinki: Basam Books.
- Tilastokeskus. 2012. http://stat.fi/til/tyti/2012/10/tyti_2012_10_2012-11-20_tie_001_fi.html 12.12.2012.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Työterveyslaitos 2012. Työyhteisö ja esimiestyö. http://til.fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/e-paas 17.12.2012.
- Työturvallisuuskeskus. 2006. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Uusitalo, T. 2006. Miten päästä yli mahdollottoman? Narratiivinen tutkimus itsemurhamenetyksistä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

- Vaaranen, M., Valgijainen, R., 2010. Narsistinen persoonallisuushäiriö, narsistin uhriksi joutumisen tunnistaminen ja uhriudesta selvityminen. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/25334/Julkaisu_Vaaranen_Valgijainen.pdf?sequence=1 7.1.2013.
- Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. Piinan loppu. Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartia, M. 2003. Workplace Bullying - A study on the work environment, well-being and health. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vartia-Väänänen, M. 2010. Työpaikkakiusaaminen monikulttuurisissa työyhteisöissä. Teoksessa Bergbom, B., Huuskonen, U., Kinnunen, U., Kujanpää, K., Lonka, H., Martikainen, T., Rintala-Rasmus, A., Salminen, S., Tang, X., Vartia, M., & Väänänen, A. (toim.) Työ ja ihminen. Lisänumero 2 Monikulttuurisuus. 682–694.
- Vartia-Väänänen, M. 2011. <http://taloussanomat.fi/tyo-ja-nain-pomo>
- Vartia-Väänänen, M. 2012. Kiusaajan työkalupakki on kiero: eritä ja mitätöi. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/03/06kiusaajan-tyokalupakki-on-kiero-erista-ja-mitatoi/201224608/139...18.12.2012>.
- Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen – sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Viljamaa, J. 2010. Pidä puolesi. Irti narsistin hampaista. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Välipakka, T., Lehtosaari, A. 2007. Sata tapaa tappaa sielu. Narsismin uhrit kertovat. Jyväskylä: Gummerus kustannus Oy.

OLETKO JOUTUNUT NARSISTIN KIUUSAAMAKSI TYÖPAIKALLA?

Kirjoittaisitko kokemuksistasi?

Opiskelemme sosionomeiksi Karelia Ammattikorkeakoulussa ja teemme tutkimusta kokemuksista narsistista työpaikkakiusaajana. Etsimme tutkimukseemme kertomuksia henkilöiltä, jotka ovat joutuneet narsistin kiusaamisen kohteeksi työyhteisössä. Etsimme kiusaamiskokemusten lisäksi kertomuksia selviytymiskeinoista em. tilanteista.

Teksti voi olla täysin vapaamuotoinen, eikä sen pituutta ole määriteltä, lyhyetkin kertomukset ovat meille merkityksellisiä. Tekstiin voit halutessa lisätä ikäsi, sukupuolesi sekä kiusaamisesta kuluneen ajan. Voit lähettää meille kertomuksesi omalla nimelläsi, nimettömänä tai nimimerkillä. Kaikki lähetetyt kertomukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti, eikä niitä käytetä kuin kyseessä olevaan tutkimustarkoitukseen. Kaikki aineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Alla avuksesi muutama lisäkysymys, joita voit halutessasi pohtia tekstissä:

- Ala, jolla työskentelet / työskentelit kiusaamisen aikaan
- Narsistiksi kokemasi henkilön asema työyhteisössä
- Narsistiksi kokemasi henkilön kiusaamistavat työyhteisössä
- Narsistiksi kokemasi henkilön luonteenpiirteisiin kuului mielestäsi
- Minkälaisia keinoja sinulla oli työpaikkakiusaamisesta selviytymiseen

Toivomme kirjoituksia maaliskuun aikana, joten lähetä vapaamuotoinen kirjoituksesi osoitteeseen:

sari.sorsakari@edu.karelia.fi

Lisätietoja puhelimitse antaa Veli Kurki 050-375 1065

ANALYYSIPOLKU

Kirjoitusten lukeminen ja niiden sisäistäminen

Tutkimuskysymysten kannalta keskeisten yhteneväisyyksien poimiminen ja niiden koodaaminen eri väreillä

Aineistosta nousseiden suorien lainausten pelkistäminen

Samantapaiset pelkistetyt ilmaukset kootaan alaluokkiin

Alaluokille yhteneväiset yläluokat

