



**TURUN
YLIOPISTO**

Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen ja sen yhteys työuupumukseen

Anni Aaltonen

Jenni Leikola

Pro gradu -tutkielma

Luokanopettajan tutkinto-ohjelma

Opettajankoulutuslaitos

Kasvatustieteen tiedekunta

Turun yliopisto

Maaliskuu 2026

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä

Pro gradu -tutkielma

Luokanopettajan tutkinto-ohjelma

Anni Aaltonen & Jenni Leikola

Opettajien kokemaa työpaikkakiusaamista ja sen yhteys työuupumukseen

Sivumäärät: 47 sivua, 13 liitesivua

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia peruskoulun opettajien kokemaa työpaikkakiusaamista. Tutkimuksessa selvitettiin kokevatko opettajat työpaikkakiusaamista, millaista kiusaamista he kokevat työssään eniten ja millaista kiusaamista eri tahoilta koetaan. Lisäksi haluttiin selvittää, onko ammattinimikkeiden välillä eroja liittyen työpaikkakiusaamiseen ja onko opettajien kokemalla työpaikkakiusaamisella yhteyttä työuupumukseen.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella, jonka luomisessa hyödynnettiin valmiita NAQ-R - ja BAT-mittareita. Lisäksi lomakkeella kerättiin laadullista aineistoa avoimilla kysymyksillä. Vastaajat hankittiin Facebook-ryhmistä sekä satunnaisista kouluista ympäri Suomen. Tutkimukseen osallistui 110 opettajaa. Kyselylomakkeesta saatuja vastauksia analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Ammattinimikeryhmien välisten keskiarvojen vertailuun käytettiin Kruskal-Wallis H -testiä. Eri tahoilta koettua kiusaamista vertailtiin Khiin neliö -testillä. Lisäksi työpaikkakiusaamisen ja työuupumuksen yhteyttä tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiotestin avulla. Kyselylomakkeen avoimia kysymyksiä analysoitiin laadullisin menetelmin.

Tutkimustulosten mukaan suurin osa vastaajista oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen kuuden kuukauden aikana. Opettajien yleisimmin koetut työpaikkakiusaamisen muodot olivat mielipiteiden tai näkemysten huomiotta jättäminen, nöyryytyksen tai pilkan kohteeksi joutuminen sekä huomiotta tai ulkopuoliseksi jättäminen. Työpaikkakiusaamista koetaan eniten oppilaiden ja vähiten esihenkilöiden taholta. Ammattinimikkeellä ei todettu olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työpaikkakiusaamisen kokemiseen. Kuitenkin erityisopettajat raportoivat kokevansa eniten työpaikkakiusaamista. Myöskään opettajan ammattinimikkeellä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee. Tutkimuksen päätuloksena työpaikkakiusaamisella todettiin olevan yhteyttä työuupumukseen. Tulos oli myös tilastollisesti merkitsevä.

Tutkimustulokset olivat pitkälti saman suuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Tutkimustulosten pohjalta voidaan lisätä tietoisuutta aiheesta ja saada eri tahoja reflektoimaan omaa toimintaansa aiheen tiimoilta. Lisäksi opetuksen järjestäjät voivat saada tuloksista tärkeää tietoa ja niiden pohjalta luoda toimintamalleja ja ohjeistuksia kiusaamisen ehkäisemiseen ja puuttumiseen. Tämän tutkimuksen aihetta olisi hyvä tutkia jatkotutkimuksissa laajemmalla aineistolla ja erilaisista näkökulmista, jotta ilmiöön liittyvästä tutkimuksesta saataisiin luotettavampaa ja jotta jatkotutkimuksen tulokset voitaisiin yleistää koskemaan suurempaa perusjoukkoa. Lisäksi tutkimuksen laadullista osuutta voitaisiin vahvistaa, jolloin aineistosta saataisiin syvällisempi ja monipuolisempi.

Avainsanat: peruskoulun opettajat, työpaikkakiusaaminen, kiusaaminen, työuupumus

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Työpaikkakiusaaminen	7
3	Työpaikkakiusaaminen koulukontekstissa	10
3.1	Oppilas kiusaa opettajaa	12
3.2	Huoltaja kiusaa opettajaa	13
3.3	Kollega tai esihenkilö kiusaa opettajaa	14
4	Työuupumus ja sen yhteys työpaikkakiusaamiseen	16
5	Tutkimuskysymykset	18
6	Menetelmä	20
6.1	Osallistujat	20
6.2	Tutkimuksen toteutus	20
6.2.1	NAQ-R – Negative Acts Questionnaire-Revised	22
6.2.2	BAT – Burnout Assessment Tool	22
6.3	Aineiston käsittely	23
6.3.1	Aineiston kuvailu	23
6.3.2	Summamuuttujat	24
6.3.3	Tutkimuksessa käytetyt testit ja menetelmät	25
6.4	Tutkimusetiikka	28
7	Tulokset	29
7.1	Kokevatko opettajat työpaikkakiusaamista ja millaista kiusaamista opettajat kokevat työssään?	29
7.2	Millaista kiusaamista eri tahojen toimesta tapahtuu?	33
7.2.1	Oppilaiden taholta tapahtuva kiusaaminen	33
7.2.2	Huoltajien taholta tapahtuva kiusaaminen	35
7.2.3	Kollegoiden taholta tapahtuva kiusaaminen	36
7.2.4	Esihenkilöiden taholta tapahtuva kiusaaminen	38
7.3	Ammattinimikkeen yhteys työpaikkakiusaamiseen	40
7.3.1	Työpaikkakiusaamisen kokeminen yhteys ammattinimikkeeseen	41
7.3.2	Opettajan ammattinimikkeen yhteys siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee	41
7.4	Mikä on opettajien kokeman työpaikkakiusaamisen yhteys työuupumukseen?	43
8	Pohdinta	45
8.1	Johtopäätökset tuloksista	45
8.1.1	Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen	45
8.1.2	Työpaikkakiusaamisen kokeminen eri tahojen toimesta	46
8.1.3	Ammattinimikkeen yhteys työpaikkakiusaamiseen	48
8.1.4	Työpaikkakiusaamisen yhteys työuupumukseen	48

8.2	Tutkimuksen luotettavuus	49
8.3	Tulosten hyödyntämismahdollisuudet	50
8.4	Jatkotutkimusehdotuksia	51
	Lähteet	53
	Liitteet	57
	Liite 1. Tietosuojalomake	57
	Liite 2. Kyselylomake	61

1 Johdanto

Kiusaaminen on maailmanlaajuisesti vakava ongelma (Menesini & Salmivalli, 2017, s. 240). Vaikka työpaikka- ja koulukiusaamista on tutkittu laajasti, on opetustyössä kohdattua kiusaamista tutkittu toistaiseksi huomattavan vähän (Kauppi, 2015, s. 12). Peruskoulun opettajien kohtaaman työpaikkakiusaamisen tutkiminen on mielenkiintoinen aihe tutkittavaksi, koska opettajat saattavat joutua työssään kiusatuksi niin oppilaiden, työtovereiden, esimiesten kuin vanhempien toimesta (Kauppi, 2015, s. 13). Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamisella koulukontekstissa tarkoitetaan opettajien kokemaa työpaikkakiusaamista oppilaiden, huoltajien, kollegoiden ja esihenkilöiden tahoilta.

Työpaikkakiusaamista koulukontekstissa on jo tutkittu Suomessa (Meriläinen, 2019), mutta kyseisessä tutkimuksessa ei määritelty tyypillisiä kiusaamisen muotoja suhteessa kiusaajarooleihin. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yleisesti työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumista, minkä lisäksi keskitytään eri tahojen toimesta koettuihin kiusaamisen muotoihin. Suljettujen vaihtoehtojen lisäksi avoimilla kysymyksillä saadaan lisätietoa eri tahoilta kohdatun kiusaamisen luonteen selvittämiseksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena on täydentää jo olemassa olevaa tutkimusta aiheesta.

Työympäristöllä on todettu olevan myös vaikutusta työpaikkakiusaamiseen. Työympäristön ominaisuudet voivat vaikuttaa suuresti siellä koettuun kiusaamiseen. Stressaavissa ympäristöissä työskentelevät henkilöt ovat alttiimpia joutumaan kiusaamisen ja häirinnän kohteiksi, koska stressitekijät voivat saada muut kohdistamaan heihin kiusaamista. (Bowling, & Beehr, 2006, s. 1005.) Opettajien onkin todettu kokevan jatkuvia stressitekijöitä työssään liittyen oppilaiden oppimisen ja hyvinvoinnin tukemiseen, luokkaympäristöjen hallintaan ja rajallisten resurssien kanssa toimimiseen (Woloshyn ym., 2023, s. 505). Siksi tässä tutkimuksessa on mielekästä tutkia juuri opettajia heidän stressaavaksi koetun työnsä perusteella.

Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamista tarkastellaan myös työssäjaksamisen näkökulmasta. Työpaikkakiusaamisella on todettu olevan selkeää negatiivista yhteyttä uhrin hyvinvointiin (Bowling & Beehr, 2006, s. 1006) sekä työuupumukseen (Portelada, Adelinda & João, 2025, s. 12–16). Työuupumuksella tarkoitetaan pitkittyneestä työstressistä aiheutuvaa häiriötä, jossa henkilö ei koe kykenevänsä suoriutumaan työstään ja häneen kohdistuvista vaatimuksista (Työterveyslaitos, ei pvm.). Työuupumuksen ydinoireita ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt ja tunteiden hallinnan heikentyminen (Hakanen & Kaltiainen, 2022) ja sillä on negatiivisia seurauksia terveydelle,

elämänlaadulle ja työssä suoriutumiselle (Työterveyslaitos, ei pvm.). Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaista työpaikkakiusaamista peruskoulun opettajat kohtaavat työssään ja millainen sen yhteys on opettajien kokemaan työuupumukseen.

2 Työpaikkakiusaaminen

Tässä luvussa käsitellään aiheeseen liittyvää teoreettista taustaa ja aiempaa tutkimusta. Työpaikkakiusaamista avataan ilmiönä yleisesti ja lisäksi määritellään millaista työpaikkakiusaaminen voi olla ja millaisia vaikutuksia työpaikkakiusaamisella voi ihmiselle olla. Kiusaaminen määritellään usein toistuvaksi ja vähitellen yhä vakavammaksi kehittyväksi negatiiviseksi toiminnaksi (Meriläinen, 2019, s. 57). Sitä voi esiintyä henkisenä, fyysisenä kuin seksuaalisena ja sitä voi tapahtua missä tahansa ympäristössä (Bildjuschkin ym., 2020, s. 9). Jotta jotakin toimintaa voidaan kutsua kiusaamiseksi, on sen tapahduttava toistuvasti tai säännöllisesti sekä pidemmän ajanjakson kuluessa ja se voi olla suoraa verbaalista, fyysistä tai epäsuoraa (Matthiesen & Einarsen, 2010, s. 206). Fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan henkilön ruumiillisen koskemattomuuden tahallista loukkaamista (Bildjuschkin ym., 2020, s. 9) ja se voi olla esimerkiksi lyömistä ja potkimista tai edessä seisomista ja estämistä (Meriläinen, 2019, s. 57). Verbaalista kiusaamista ovat esimerkiksi nimittely ja pilkkaaminen ja epäsuoraa kiusaamista esimerkiksi huhujen levittäminen (Meriläinen, 2019, s. 57). Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan väkivaltaa, jolla vahingoitetaan tahallisesti henkilön psyykkistä hyvinvointia. Se voi olla esimerkiksi toisen alistamista, eristämistä tai kontrollointia. (Bildjuschkin ym., 2020, s. 9.)

Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa jonkun häiritsemistä, loukkaamista, eristämistä tai työnteon vaikeuttamista työpaikalla (Matthiesen & Einarsen, 2010, s. 206). Työpaikkakiusaamisesta on käytetty lukuisia eri nimityksiä, kuten työpaikalla tapahtuva loukkaava tai herjaava käyttäytyminen, epäasiallinen käytös, ahdistelu tai häirintä, joista on vakiintunut työpaikkakiusaamisen käsite. Kiusaamista on myös sortaminen tai simputtaminen, syntipukiksi tekeminen ja nöyryyttävä vallankäyttö. Se on myös liitetty seksuaaliseen ahdisteluun tai häirintään sekä fyysiseen väkivaltaan. (Meriläinen, 2019, s. 56–57.) Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia kiusaamisen muotoja opettajat ovat kokeneet eri tahoilta.

Usein kiusaamistapauksissa osapuolten välillä vallitsee vallan epätasapaino, jonka myötä toinen osapuolista on toista heikommassa asemassa. Tällöin kiusaamisen kohteena oleva henkilö voi kokea vaikeaksi puolustaa itseään tilanteessa. (Matthiesen & Einarsen, 2010, s. 205; Meriläinen, 2019, s. 57.) Kiusaaminen liitetäänkin yleensä vallankäyttöön ja sitä voi tapahtua kaikilla organisaatiotasoilla. Työpaikalla johtajiin yhdistetään usein kiusaajan rooli, mutta hekin voivat itse joutua kiusatuksi. (Meriläinen, 2019, s. 57.)

Työpaikkakiusaaminen on vakava työsuojelu- ja ihmissuhdeongelma, joka yleensä kertoo esimerkiksi työpaikan ilmapiiristä, työoloista tai esihenkilöiden johtamistavoista. Sairauspoissa-oloriski on myös tavallista suurempi, niillä työpaikoilla, joissa ilmenee työpaikkakiusaamista. (Hamarus, 2012, s. 80.) Johtajien johtamistyyli voi myös vaikuttaa työpaikan kiusaamiskulttuuriin ja jopa kannustaa kiusaamiseen (Meriläinen, 2019, s. 57). Työturvallisuuslaki kieltää työntekijään kohdistuvan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun, josta kohdistuu työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Työnantajalla on myös velvollisuus puuttua siihen. (Työturvallisuuslaki 738/2002; 28 §.) Lisäksi laki velvoittaa työntekijöitä edistämään työpaikan turvallisuutta omalla toiminnallaan (Työturvallisuuslaki 738/2002; 17 §). Lainsäädäntö kieltää työpaikkakiusaamisen, mutta siitä huolimatta sitä on tutkimuksen valossa havaittu niin Suomessa kuin ulkomailla (esim. O’Driscoll ym., 2011). Tämän takia aihe on todella tärkeä tutkittavaksi, jotta sitä saataisiin mahdollisesti vähennettyä.

Eräässä Uusi-Seelantilaisessa kyselytutkimuksessa tutkittiin työpaikalla koettua kiusaamista. Otokseen kuului osallistujia niin muilta aloilta kuin kasvatus- ja koulutusosalta. Tutkimuksen mukaan 17,8 % vastaajista (n=1733) oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen 6 kk aikana. Työpaikkakiusaamista oli koettu työnantajan (31,6 %), kollegan (56,1 %), alaisen (19,5 %) ja asiakkaan (26,9 %) puolelta. Kollegoiden puolelta koettua kiusaamista oli siis koettu eniten. (O’Driscoll ym., 2011, s. 394–397.)

Norjalaisessa tutkimuksessa käytettiin Negative Acts Questionnaire-Revised –mittaria norjalaisen väestön kokeman työpaikkakiusaamisen kartoittamiseen. Vastaajista 95,5 % ei ollut kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen kuuden kuukauden aikana. Yleisimmin koetut kiusaamisen muodot olivat työtehtävien teettäminen osaamistasi alemmalla tasolla (49 %), työssä suoriutumiseen vaikuttavan tiedon pimittäminen tai salaaminen (45,3 %) sekä mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen (33 %). Väkivallan tai fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailu (2,6 %) oli kiusaamisen muodoista harvinaisin. (Nielsen ym., 2009, s. 84–87.) Negative Acts Questionnaire-Revised eli NAQ-R -mittaria on käytetty myös intialaisessa kontekstissa, jossa tutkimukseen osallistui yli tuhat vastaajaa eri aloilta. Tutkimuksen mukaan lähes puolet vastaajista olivat kokeneet viimeisen kuuden kuukauden aikana työpaikkakiusaamista joissain määrin. Tutkimuksen perusteella NAQ-R -mittari arvioitiin luotettavaksi mittariksi tutkia työpaikkakiusaamista. (Gupta, Bakhshi & Einarsen, 2017, s. 6–7.)

Iän ja työpaikkakiusaamisen yhteys tutkimuksissa on osoittanut vaihtelevia tuloksia. Vaikka tutkimusten mukaan työpaikkakiusaamisella ja iällä ei ole yhteyttä, on tutkimuksissa kuitenkin löydetty joitain ikään viittaavia tuloksia. Näiden tutkimusten mukaan nuoremmat työntekijät tulevat todennäköisemmin työpaikkakiusatuiksi kuin vanhemmat, yli 44-vuotiaat. (Feijó ym., 2019, s. 3.)

Tässä tutkimuksessa ollaan myös kiinnostuneita työpaikkakiusaamisesta hyvinvoinnin ja erityisesti työuupumuksen näkökulmasta. Työpaikkakiusaamisella voi olla haitallisia seurauksia uhreille ja heidän psyykkiselle ja fyysiselle terveydelleen. Esiintyviä oireita voivat olla keskittymisen vaikeudet, pelko ja ahdistus, ärtyneisyys, masennus, stressi sekä erilaiset fyysiset oireet ja muutokset käyttäytymisessä. (Portelada, Candeias & João, 2024, s. 2.) Työpaikkakiusaamisella on myös todettu vaikuttavan negatiivisesti positiivisiin tunteisiin (Glasø & Notelaers, 2012, s. 163). Kiusaaminen voi vaikuttaa negatiivisesti henkilön minäkäsitykseen ja kokemukseen omasta osaamisestaan pätevänä työntekijänä (Jyrkinen & Penttinen, 2020, s. 37). Työpaikkakiusaaminen voi saada ajattelemaan, ettei pärjää työssään ja se voi jopa johtaa työssä loppuun palamiseen (Hamarus, 2012, s. 79).

3 Työpaikkakiusaaminen koulukontekstissa

Tässä luvussa tarkastellaan, mitä työpaikkakiusaaminen voi olla koulukontekstissa. Luvussa tarkastellaan opettajien eri tahoilta kokemaa kiusaamista ja eri kiusaamisen muotojen yleisyyttä suhteessa kiusaajarooleihin. Kiusaamista tapahtuu kouluyhteisössä kaikilla tasoilla, joten opettaja voi kokea kiusaamista monilta eri tahoilta (Hamarus, 2012, s. 73). Opettaja voi kokea kiusaamista muun muassa oppilaiden, huoltajien, kollegoiden sekä esihenkilöiden toimesta (Kauppi, 2015, s. 13).

OAJ:n kahden vuoden välein tekemä työolobarometri mittaa kattavasti opettajien ja opetusalan johtajien työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta. Vuoden 2024 työolobarometrin otos (n=1233) koostui satunnaisotoksella valituista OAJ:n jäsenliiton ja Finlandsvenska Lärareförbundetin jäsenistä sekä Yliopistojen opetusalan liiton jäsenistä. Vuoden 2024 työolobarometrin mukaan peruskoulussa epäasiallista kohtelua koetaan eniten oppilaiden taholta. Seuraavaksi eniten kiusaamista koetaan huoltajien taholta. Esihenkilöiden ja johdon taholta epäasiallista kohtelua koetaan vähiten. (OAJ, 2024, s. 27.) Oppilaiden ja vanhempien ongelmallinen käyttäytyminen ovat opettajan työhön liittyviä stressitekijöitä, ja osa opettajista onkin huolissaan epäkunnioitusta, väkivaltaa ja aggressiivisuutta sisältävien tilanteiden lisääntymisestä (Woloshyn ym., 2023, s. 505).

Useiden tutkimusten mukaan opettajat kokevat työpaikkakiusaamista eniten oppilaiden taholta (Bernotaite & Malinauskiene, 2017, s. 633–638; Meriläinen, 2019, s. 63; OAJ, 2024, s. 27). Meriläisen (2019) tutkimuksen mukaan yleisimmin opettajaa oli kiusannut oppilas (17,3 %). Kiusaaja oli myös ollut toinen opettaja (7,9 %), esimies (5,5 %), huoltaja (3,8 %) tai koulunkäynninavustaja (0,6 %). (Meriläinen, 2019, s. 63.) Bernotaiten ja Malinauskienen (2017) tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia. Sen mukaan suurin kiusaajaryhmä oli oppilaat, joiden taholta kiusaamista oli kokenut 11,4 % vastaajista. Opettajista 6,6 % koki kiusaamista esimiestensä taholta ja 3,7 % kollegoiden taholta. (Bernotaite & Malinauskiene, 2017, s. 633–638.)

Työpaikkakiusaamista koulukontekstissa on tutkittu Suomessa vuonna 2019, jolloin kyselytutkimukseen osallistui yli 1200 opettajaa ja rehtoria sekä ala- ja yläkouluista sekä yhtenäiskouluista (Meriläinen, 2019). Työpaikkakiusaamisen kartoittamiseen sovellettiin NAQ-R -mittaria (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009). Tutkimuksen mukaan viimeisen vuoden aikana kiusaamista oli kokenut silloin tällöin vastaajista 27,9 %, kuukausittain 3,4 %, viikoittain 4,5 % ja päivittäin 0,6 % vastaajista. Vastaajista 36,5 % eli 456 peruskoulunopettajaa oli kokenut

kiusaamista viimeisen vuoden aikana. (Meriläinen, 2019, s. 61–63.) Porteladan ja kumppaneiden (2024) tutkimukseen vastanneista portugalilaisista opettajista (n=2003) vähemmän eli 22,5 % oli kokenut työpaikkakiusaamista. Koetuimpia työpaikkakiusaamisen muotoja olivat kommunikaation vaikeuttaminen, mustamaalaaminen ja työnteon väheksyminen. Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisella oli myös merkitsevä yhteys huonoon hyvinvointiin. (Portelada ym., 2024, s. 10.)

Peruskoulunopettajien kokema kiusaaminen on henkilöön kohdistuvaa, työtehtäviin kohdistuvaa, työhön liittyvää kohtuutonta kuormittamista, ammatillista aliarvostamista, mustamaalaamista, ulkopuolelle jättämistä tai fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa. (Meriläinen, 2019, s. 63.) Muissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia siinä, mitkä kiusaamisen muodot ovat yleisiä. Scheelerin ja kumppaneiden (2022) mukaan opettajat kokevat eniten työhön liittyvää kiusaamista, erityisesti kohtuuttomalle työtaakalle altistamista, jota 11,6 % vastasi kokevansa viikoittain ja jopa 13,9 % päivittäin. Muita yleisiä työpaikkakiusaamisen muotoja viikkotasolla oli mielipiteiden tai näkemysten huomiotta jättäminen, työssä suoriutumiseen vaikuttavan tiedon pimittäminen tai salaaminen sekä huomiotta jättäminen tai ulkopuoliseksi tekeminen. (Scheeler ym., 2022, s. 131–133.) Eniten koettu työpaikkakiusaamisen muoto oli OAJ:n vuoden 2024 työolobarometrin mukaan väheksyvät ja pilkkaavat puheet (58 %) sekä työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen (54 %) (OAJ, 2024, s. 27). OAJ:n vuoden 2024 työolobarometrin mukaan vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää oli kokenut 21 % vastaajista. Tämä oli vähäisempää hyväksi koetun esihenkilön työpaikalla. Työpaikallaan tai työssään väkivaltaa kokeneita oli 10 %. (OAJ, 2024, s. 6.)

Opettajien kohtaamaa työpaikkakiusaamista on tutkittu myös yleisopetuksen ja erityisopetuksen opettajien välillä. Yleisopetuksen ja erityisopetuksen opettajien kokemassa työpaikkakiusaamisessa on havaittu eroja. Erityisopettajat ovat raportoineet kokevansa enemmän työpaikkakiusaamista työhön liittyvän kiusaamisen osalta. Eroja ei olla havaittu henkilöön liittyvässä kiusaamisessa tai fyysiseen uhkailuun liittyvissä kiusaamisen muodoissa. Erityisopettajien vastaukset olivat korkeammat kysymyksissä, jotka liittyivät työkuormaan. Näitä olivat kohtuuttomalle työtaakalle altistaminen, mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen sekä paine olla vaatimatta jotain, johon on oikeutettu. (Scheeler ym., 2022, s. 133–134.) Opettajan ammattinimikkeen yhteydestä siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee, ei löydy aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta. Tässä tutkimuksessa ollaan kuitenkin myös kiinnostuneita siitä.

Myös Kaupin ja Pörhölän (2010) tutkimuksessa havaittiin eroa eri ammattinimikkeiden välillä kiusaamisen kohteeksi joutumisessa. Ammattinimikkeen osalta tulokseksi saatiin, että luokanopettajat olivat kokeneet kiusaamista vähemmän kuin aineenopettajat ja erityisopettajat. Kiusaamisen kohteeksi joutumista tarkasteltiin myös opettajien välillä, jotka olivat ja eivät olleet kokeneet kiusaamista sekä sukupuolen, iän, opetuskokemuksen pituuden osalta, mutta nämä seikat eivät selittäneet kiusaamiskokemusta tilastollisesti merkitsevästi. Kuitenkin vastaukset viittasivat siihen, että kokemattomampia opettajia kiusattaisiin enemmän kuin kokeneempia opettajia. (Kauppi & Pörhölä, 2010, s. 139–140.)

3.1 Oppilas kiusaa opettajaa

Vertaistason rajat ylittävää kiusaamista koulussa voi tapahtua opettajan ja oppilaan välillä. Tällöin oppilas kiusaa joko opettajaa tai opettaja oppilasta. (Kauppi, 2011, s. 46.) Kiusaaminen voi ilmetä monin eri tavoin. Kiusaaminen voi tapahtua opettajan selän takana, esimerkiksi viemällä tai rikkomalla opettajan tavaroita. Ilkivalta voi tapahtua myös internetin tai puhelimen välityksellä. Oppilaiden kielenkäyttö voi olla myös loukkaavaa ja he voivat huudella sopimattomia tai solvata opettajaa. Opettaja voi myös joutua uhkailun tai väkivallan uhan kohteeksi esimerkiksi mennessään väliin konfliktitilanteisiin. (Hamarus, 2008, s. 35–37; Hamarus, 2012, s. 76–77.) Oppilaiden opettajiin kohdentama kiusaaminen voi ilmetä myös loukkaavien sanojen tai tekojen kautta, mustamaalaamisena, fyysisenä väkivaltana ja sen uhkana, häirintänä tai omaisuuden vahingoittamisena (Kauppi, 2015, s. 13).

Kun oppilas kiusaa opettajaa, kääntyy valta-asema opettajan ja oppilaan välillä ylösalaisin. Usein kiusaamistilanteita edeltää jokin tilanne, jossa esimerkiksi opettaja käskee tai kieltää oppilaita, antaa rangaistuksen oppilaalle tai antaa koetuloksen, johon oppilas ei ole tyytyväinen. (Hamarus, 2012, s. 77.) Oppilaan ja opettajan välisessä kiusaamisessa voi olla kyse oppilaan kapinasta institutionaalista auktoriteettia eli opettajaa vastaan. Näissä tilanteissa opettajan arvovalta kyseenalaistetaan eikä sääntöjä kunnioiteta. (Hamarus, 2008, s. 36–37.)

Kaupin ja Pörhölän (2010) artikkelissa tarkasteltiin oppilaiden opettajiin kohdistamaa kiusaamista ja kiusaamisen muotoja. Aineisto kerättiin 215 peruskoulun opettajalta. Tutkimuksen mukaan yleisimpiä kiusaamisen muotoja olivat hävyttömät ja asiattomat kommentit. Muita tyypillisiä suoran kiusaamisen muotoja olivat pilkkaaminen ja naureskelu, haukkuminen, nimittely sekä loukkaava elehdintä. Sen lisäksi yhteistyöstä kieltäytyminen ja valehteleminen opettajalle olivat yleisiä kiusaamisen muotoja. (Kauppi & Pörhölä, 2010, s. 135–139.)

Opettajien kokemuksia kiusaamisen ja häirinnän uhriksi joutumisesta on tutkittu myös eräässä australialaisessa tutkimuksessa. Vastaajista (n=560) 71,4 % vastasi joutuneensa kiusatuksi tai häirinnän kohteeksi oppilaan taholta viimeisen 12 kuukauden aikana. Sanallinen aggressio oli yleisin oppilaiden taholta tapahtuva kiusaamisen muoto. Fyysinen väkivalta oli vähiten koettu kiusaamisen muoto. 10 % opettajista oli lyöty, 12,5 %:lla oppilas oli vahingoittanut opettajan henkilökohtaista omaisuuttaan ja 16,6 % opettajista oppilas oli rikkonut heidän henkilökohtaista tilaansa. Tutkimus nosti esille myös sen, että opettajiin kohdistuva kiusaaminen ja häirintä jää usein huomiotta, koska se tulkitaan usein heikkona luokanhallintana. Tutkimuksen mukaan kuitenkin kiusaamista esiintyi sekä ala- että yläkoulussa, kaikilla sukupuolilla ja ikäryhmillä, opetustyön kokemuksen pituudesta riippumatta. (Billett, Fogelgarn & Burns, 2020, s. 15, 24.)

Oppilaiden opettajaan kohdistama kiusaaminen on yksi opettajan jaksamiseen vaikuttava tekijä (Hamarus, 2008, s. 57). Opettajan kokema pelko kiusaamisesta tai uhka väkivallasta vaikuttaa hänen työhönsä ja näin myös oppimiseen ja työrauhaan. Siksi tällainen kiusaaminen vaikuttaa niin opettajan kuin oppilaidenkin hyvinvointiin koulussa. (Hamarus, 2012, s. 77.)

3.2 Huoltaja kiusaa opettajaa

Jo vuosituhaten alussa on nostanut päätään huoltajien opettajiin kohdistama kiusaaminen (Hamarus, 2008, 42). Moni opettaja joutuu usein huoltajien verbaalisten hyökkäysten kohteeksi, mutta heihin saatetaan myös kohdistaa fyysisen väkivallan uhkaa. Huoltajat saattavat kiusata opettajaa itse, mutta myös auttaa tai tukea lastaan opettajan kiusaamisessa. Kiusaamista tapahtuu usein myös internetin tai sosiaalisen median välityksellä. (Hamarus, 2012, s. 78.)

Hamarus (2008) nostaa esimerkeiksi huoltajien opettajaan kohdistamasta kiusaamisesta ammattitaidon kyseenalaistamisen sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien arvostelemisen. Joskus vanhempien aggressio johtuu erimielisyyksistä arvioinnissa, koulun toimintatavoissa tai opettajan toiminnasta konfliktitilanteissa. (Hamarus, 2008, s. 42.) Huoltaja saattaa myös vaatia lapselleen erityiskohtelua ja reagoida vihamielisesti, kun opettajan on sitä mahdotonta toteuttaa (Hamarus, 2012, s. 78).

Billettin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2020) saatiin tietoa opettajien huoltajien taholta koetusta kiusaamisesta australialaisissa kontekstissa. Tutkimukseen osallistuneista opettajista 57,8 % oli kokenut vähintään yhden vanhempien taholta tapahtuneen kiusaamis- tai

häirintätilanteen viimeisen 12 kuukauden aikana. Yleisimmät opettajiin kohdistetut kiusaamisen ja häirinnän muodot olivat opettajan sanallinen vähättely (15,2 %) sekä huutaminen (14,4 %). Fyysistä väkivaltaa oli koettu vähiten. Vain 1,1 % opettajista oli lyöty viimeisen vuoden aikana ja 8,8 % ilmoitti vanhemman rikkoneen hänen henkilökohtaista tilaansa. (Billett ym., 2020, s. 19.)

Opettajalla on oikeus omaan työrauhaan ja huoltajien kiusaaminen voi heikentää työhyvinvointia huomattavasti. Työpaikkakiusaaminen voi herättää opettajassa ajatuksia, ettei pärjää työssään ja pahimmillaan johtaa työuupumukseen sekä loppuun palamiseen. Näin kiusaaminen vaikuttaa opettajan lisäksi myös oppilaiden hyvinvointiin ja oppimiseen. Kun huoltajat tukevat opettajan työtä, tukee se myös lastensa oppimista ja hyvinvointia. (Hamarus, 2012, s. 79.)

3.3 Kollega tai esihenkilö kiusaa opettajaa

Työpaikkakiusaamisessa on usein kyse kollegoiden välisestä kiusaamisesta. Kun kiusaamista tapahtuu koulussa opettajien välillä, on kyse kollegoiden välisestä työpaikkakiusaamisesta. (Kauppi, 2011, s. 45–46.) OAJ:n työolobarometrin mukaan (2024, s. 26) yli puolet koetusta epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta tapahtuu työtovereiden taholta.

Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä esimerkiksi kiusatun eristämisenä muusta työyhteisöstä, maineen mustaamisena, haukkumisena, juorujen levittämisenä tai yksityisasioiden tuomisena työyhteisöön. Kiusaaminen voi olla myös työmäärään vaikuttamista, työn arvostelemista, tietojen panttaamista tai sukupuolista häirintää. Työpaikkakiusaamisessa kiusaamisen syyn taustalla on usein oman aseman vahvistaminen kiusaamisen kautta tai pelko oman aseman menettämisestä. (Hamarus, 2008, s. 38–39; Hamarus, 2012, s. 80–81.)

Kollegoiden välillä työpaikkakiusaamista saattaa tapahtua myös vertaisrajat ylittävänä kiusaamisena. Tällöin kiusaamista tapahtuu työyhteisön jäsenten välillä, jotka eivät ole samantasoisessa asemassa. Koulukontekstissa näin voi tapahtua esihenkilöiden eli rehtoreiden ja opettajien välillä. (Kauppi, 2011, s. 46.) Tässä tutkimuksessa käytetään termiä esihenkilö kattamaan käsitteet esimies ja esihenkilö.

Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä hallinnollisin keinoin, kuten tuntijakoon ja taloudellisten resurssien jakamiseen liittyvänä epätasapuolisuutena, kouluttautumisen eväämisena ja ajan käytön tarkkailemisena. Esihenkilöltä saama tuki voi olla puutteellista ja hän voi kohdistaa opettajaan jopa suoraa julkista vähättelyä ja haukkumista sekä sukupuolista häirintää ja

henkistä väkivaltaa. (Hamarus, 2012, s. 82.) Esihenkilö voi kiusata esimerkiksi vaikuttamalla opettajan työhön vähentämällä tai lisäämällä työmäärää tai jopa vaikuttamalla epäoikeudenmukaisesti palkkaukseen arvioinnin kautta. Esihenkilön toimesta voi myös tapahtua kritisointia tai vähättelyä työntekijää kohtaan tai hän voi luoda suosikkijärjestelmiä työyhteisöön. (Hamarus, 2008, s. 40.)

Esihenkilöiden opettajiin kohdistama henkinen väkivalta voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: epäsuoraan hillittyyn, suoraan yltyvään sekä suoraan ankaraan. Epäsuora hillitty väkivalta pitää sisällään opettajien ammatillisten kehittymismahdollisuuksien kieltämisen, resursien eväämisen, tiettyjen opettajien suosimisen, tuen puutteen opettajalle vaikeissa tilanteissa sekä hyökkäävän ja loukkaavan käyttäytymisen. Suoraan yltyvään väkivaltaan kuuluvat muun muassa epäasialliset vaatimukset, juoruilu, työn sabotoiminen, varastaminen, opettajan kritisointi yksityisesti, sekä työvälineiden tuhoaminen. Suora ankara väkivalta taas pitää sisällään ilkeän käytöksen, valehtelun, epäreilun arvioinnin, rasismien, sukupuolisen häirinnän sekä epäoikeudenmukaisen nuhtelun. (Hamarus, 2012, s. 82.)

Esihenkilön opettajaan kohdistamalla kiusaamisella voi olla vakavia vaikutuksia opettajan hyvinvointiin. Opettaja voi kokea muun muassa stressitasojen nousua, nöyryytyksen tunteita, pelkotiloja, itkeskelyä, eristetyksi joutumisen tunteita tai jopa masennusta. Kiusaaminen voi myös laskea opettajan työmotivaatiota, saada opettajan epäilemään omaa ammattitaitoaan sekä ajattelemaan alanvaihtoa, vaikeuttaa päätöksentekoa ja vaikuttaa eri tavoin opettajan henkilökohtaiseen elämään. (Hamarus, 2012, s. 82.)

4 Työuupumus ja sen yhteys työpaikkakiusaamiseen

Työuupumuksella (engl. burnout) tarkoitetaan häiriötä, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä. Stressillä taas tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö ei koe kykenevänsä suoriutumaan häneen kohdistuvista odotuksista tai vaatimuksista. Työuupumuksella voi olla negatiivisia seurauksia sekä työssä suoriutumiselle että elämänlaadulle ja terveydelle. Työuupumuksessa työn vaatimukset ja työn voimavarat eivät ole tasapainossa. Siihen altistavat liialliset työn vaatimukset, kuten työn määrällinen kuormittavuus, aikapaineet ja kiire tai jatkuvat keskeytykset työssä. Sen kehittymiselle on myös yksilöllisiä tekijöitä, joita voivat olla esimerkiksi korostunut velvollisuudentunto ja palautumisen keinot. (Työterveyslaitos, ei pvm.)

Työuupumus koostuu neljästä ydinoireesta, joita ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan heikentyminen. Näitä neljää työuupumuksen ydinoiretta voi myös esiintyä toisistaan riippumatta ja tällöin ei ole välttämättä kyse työuupumuksesta. (Hakanen & Kaltiainen, 2022.) Vuonna 2021 suomalaisten työikäisten työuupumuksen yleisyyttä kartoitettiin BAT-12 -kyselyn avulla, joka on työuupumuksen kartoittamiseen kehitetty itsearviointikysely. Kyselyn mukaan 16,5 % väestöstä koki kohonnutta työuupumusriskiä ja heidän lisäksi todennäköistä työuupumusta koki 7,4 % työikäisistä. Vuoteen 2019 verrattuna muutokset eivät olleet suuria, mutta lievää työuupumusoireilun kasvua on havaittavissa. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 52.)

Työpaikkakiusaamisen seuraukset riippuvat kiusaamisen vakavuudesta ja luonteesta, yksilöllisistä ominaisuuksista ja selviytymisstrategioista (engl. coping mechanisms) (Nielsen & Einarson, 2012, s. 313). Yksittäisissä tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että kiusaaminen, väkivalta ja koettu väkivallan uhka vaikuttavat negatiivisesti opettajien hyvinvointiin (Kauppi, 2015, s. 12). Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan vahvasti yhteydessä uupumuksen oireisiin, psyykkisen hyvinvoinnin heikentymiseen ja työpaikkatytytyväisyyden alentumiseen (Einarsen, 1998, s. 567). Lisäksi työhön liittyvän stressin on todettu olevan vahvasti yhteydessä kiusaamiseen (Feijó ym., 2019, s. 18).

Työpaikkakiusaamisella on todettu olevan merkittävää yhteyttä työuupumukseen (Gupta ym., 2017, s. 6–8). Guptan ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa, jonka vastaajista 37,4 % työskenteli kasvatusta ja koulutusalailla, tulokseksi saatiin, että työpaikkakiusaamisella oli merkitsevä positiivinen korrelaatio työuupumukseen sekä merkitsevä negatiivinen korrelaatio työn imuun. Tämä kertoo siitä, että työpaikkakiusatut henkilöt todennäköisesti uupuvat töissään. (Gupta ym., 2017, s. 6–8.) Myös Billettin ja kumppaneiden (2020) tutkimuksessa havaittiin

kiusaamisen tai häirinnän vaikutuksia opettajan mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa ei puhuttu varsinaisesti työuupumuksesta, mutta sen mukaan useat opettajat kertoivat kärsivänsä ahdistuksen sekä masennuksen oireista. Monet olivat myös ottaneet vapaata stressin takia sekä jääneet sairauslomalle kiusaamisen ja häirinnän takia. (Billett ym., 2020, s. 24–25.)

Työpaikkakiusaamisella voi olla negatiivisia vaikutuksia opettajien fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Se voi johtaa stressin voimistumiseen, mielenterveyden horjumiseen, eristäytymiseen, itsensä epäilemiseen sekä häpeään. (Fahie & Devine, 2014, s. 235, 238.) Myös Porteladan ja kumppaneiden (2025) tutkimuksessa havaittiin yhteyttä työuupumuksen ja työpaikkakiusaamisen välillä. Työpaikkakiusaamisella oli merkittäviä yhteyksiä kaikkiin uupumuksen osa-alueisiin, erityisesti emotionaaliseen uupumukseen ja minäkäsityksen horjumiseen. Lisäksi opettajilla, jotka kokivat olevansa negatiivisen käytöksen uhreja, havaittiin enemmän uupumukseen viittaavia tuloksia. (Portelada ym., 2025, s. 12–16.)

Johtajuudella on todettu olevan vaikutusta työympäristön luomisen kautta siihen, missä määrin työntekijät kokevat työpaikkakiusaamista ja työuupumista. Työpaikkakiusaamisen on todettu korreloivan merkittävästi työuupumuksen sekä työpaikan vaihtoaikomusten kanssa. Lisäksi työuupumuksella ja työpaikan vaihtoaikomuksilla on todettu olevan yhteyttä. (Laschinger & Fida, 2014, s. 746–750.)

Koulussa tapahtuvalla aikuisten välisellä kiusaamisella voi myös olla negatiivinen vaikutus itse kouluun ja koulunkäyntiin. Tämä voi näkyä muun muassa siinä, että kokeneiden työntekijöiden lähtemisen myötä resursseja kuluu uusien työntekijöiden rekrytointiin ja kouluttamiseen. (Fahie & Devine, 2014, s. 249.) Opettajien keskuudessa kohtuuton työn kuormittavuus on ollut yhteydessä työuupumukseen sekä työpaikan vaihtohalukkuuteen (Meriläinen, 2019, s. 64). Myös ulkopuolelle jättäminen sekä väkivalta tai sen uhka ovat olleet yhteydessä peruskoulun opettajien työuupumukseen (Meriläinen, 2019, s. 64).

5 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia peruskoulun opettajien kokemuksia työpaikkakiusaamisesta. Tutkimuksessa selvitettiin, ovatko opettajat kokeneet työpaikkakiusaamista ja millaista mahdollinen kiusaaminen on ollut. Työpaikkakiusaamisen kokemista viimeisen puolen vuoden aikana kartoitettiin NAQ-R -mittarin avulla (Einarsen ym., 2009). Opettaja voi kokea kiusaamista oppilaiden, huoltajien, kollegoiden sekä esihenkilöiden toimesta (Kauppi, 2015, s. 13). Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista kiusaamista eri tahojen toimesta tapahtuu.

Tutkimuksen tarkoituksena oli myös vertailla opettajien ammattinimikkeiden yhteyttä työpaikkakiusaamiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että luokanopettajat ovat kokeneet kiusaamista vähemmän kuin aineenopettajat ja erityisopettajat (Kauppi & Pörhölä, 2010, s. 139–140). Eräissä tutkimuksissa havaittiin myös merkitsevä ero yleisopetuksen ja erityisopetuksen opettajien vastausten välillä. Tutkimuksessa todettiin, että erityisopettajat kokevat enemmän työpaikkakiusaamista työhön liittyvän kiusaamisen osalta, kuin yleisopetuksen opettajat. (Scheeler ym., 2022, s. 133–134.) Lisäksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, miten opettajan ammattinimike on yhteydessä siihen, miltä tahoilta kiusaamista tapahtuu.

Tutkimuksessa haluttiin tutkia opettajien kokeman työpaikkakiusaamisen yhteyttä työuupumukseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikalla kokema kiusaaminen horjuttaa opettajien hyvinvointia monella tavalla (Einarsen, 1998, s. 567; Kauppi, 2015, s. 12). Työpaikkakiusaamisen ja työuupumuksen välillä on todettu olevan yhteyttä (Gupta ym., 2017, s. 6–7; Laschinger & Fida, 2014, s. 746–750; Portelada ym., 2025, s. 10–16) ja sillä on todettu olevan negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin (Fahie & Devine, 2014, s. 235).

Tutkimuskysymykset:

1. Kokevatko opettajat työpaikkakiusaamista ja millaista kiusaamista opettajat kokevat työssään?
2. Miltä tahoilta opettajat kokevat työpaikkakiusaamista?
 - a. Millaista kiusaamista opettajat kokevat oppilaiden taholta?
 - b. Millaista kiusaamista opettajat kokevat huoltajien taholta?
 - c. Millaista kiusaamista opettajat kokevat kollegoiden taholta?

- d. Millaista kiusaamista opettajat kokevat esihenkilöiden taholta?
3. Mikä on ammattinimikkeen yhteys työpaikkakiusaamiseen?
 - a. Mikä on työpaikkakiusaamisen kokemisen yhteys ammattinimikkeeseen?
 - b. Miten opettajan ammattinimike on yhteydessä siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee?
4. Mikä on opettajien kokeman työpaikkakiusaamisen yhteys työuupumukseen?

6 Menetelmä

Tutkimus toteutettiin vuosien 2024–2026 aikana määrällisenä kyselytutkimuksena. Määrällisen aineiston lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin myös laadullisen tutkimuksen piirteitä, jotta aiheesta saataisiin laajempi ymmärrys, mitä vain toista menetelmää käyttämällä olisi saatu. (Cohen, Manion & Morrison, 2018, s. 32.) Kyselylomake sisälsi paljon avoimia kysymyksiä rikastuttamaan aineistoa.

6.1 Osallistujat

Tutkimuksen otos muodostui vapaaehtoisesti kyselylomakkeeseen vastanneista opettajista. Vastaajat kartoitettiin ensisijaisesti opettajille tarkoitettujen Facebook-ryhmien kautta, joissa mahdollisia vastaajia pyrittiin tavoittamaan. Tämän lisäksi kyselylomake lähetettiin kymmeneen kouluun ympäri Suomen, jolla tavoitettiin lisää opettajia vastaamaan kyselyyn. Tutkimuksen otos koostui siis opettajille tarkoitettuiden Facebook-ryhmien osallistujista sekä satunnaisten suomalaisten koulujen opettajista. Vastauksia saatiin yhteensä 111. Vastaajista yksi oli oppilaanohjaaja, mutta hänen vastauksensa poistettiin aineistosta siitä syystä, että osallistumisen ehtona oli olla opettaja. Lopullinen osallistujamäärä oli yhteensä 110. Vastaajista 46 oli luokanopettajia, 38 aineenopettajia, 17 erityisopettajia, 8 luokan- ja aineenopettajia sekä yksi aineen- ja erityisopettaja. Vastaajien työkokemus vaihteli 1–35 vuoden välillä. Vastaajien työyhteisön koko vaihteli 6–200 henkilön välillä ja koulun koko 37–1030 oppilaan välillä.

6.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä kyselytutkimusta ja aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella. Aineiston kerääminen sähköisellä kyselylomakkeella on taloudellisesti edullista ja sillä voidaan saavuttaa suuria otosryhmiä laajoilta alueilta. Menetelmä on tutkijalle nopea tapa kerätä sekä analysoida aineistoa, eikä aineiston kerääminen ole riippuvainen tutkijan ja osallistujan yhteensopivista aikatauluista, vaan osallistuja pystyy vastamaan kyselyyn hänelle sopivana aikana. Sähköiseen kyselylomakkeeseen vastaaminen on usein osallistujalle helppoa. Järjestelmä ilmoittaa myös osallistujalle vastaamattomista pakollisista kohdista, jolloin riski aineiston puuttuvista tiedoista saadaan kokonaan poistettua. (Cohen ym., 2018, s. 361–362.)

Aineiston keräämiseen kyselylomakkeella liittyy myös haasteita. Eräs merkittävä haaste on alhainen otoskoko, joka vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin. Epäedustava, vinoutunut tai

liian pieni otanta voi vääristää tutkimuksen tuloksia. Kyselylomakkeeseen vastatessa osallistujia ei pysty tarkentamaan epäselviä kysymyksiä ja mahdollisiin avoimiin kysymyksiin ei välttämättä vastata huolellisesti. Koska henkilötietoja ei kysytä, on mahdotonta varmistaa annettujen tietojen paikkansapitävyyttä. (Cohen ym., 2018, s. 278.)

Webropol-kysely laadittiin tutkijoiden toimesta valmiita mittareita hyödyntäen ja se koostui neljästä eri osa-alueesta. Kysely sisälsi Likert-asteikollisia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä yhteensä viisi avointa kysymystä. Kyselylomakkeen alussa kerrottiin tietoa tutkimuksesta sekä kyselyyn vastaamisesta. Lisäksi jokaisen kyselyn osa-alueessa kerrottiin kyseiseen osioon liittyvät vastausohjeet. Kysymyksen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin tutkittavien taustatietoja. Kartoitettuja tietoja olivat työnimike, työpaikka, työkokemus vuosina, työyhteisön koko eli koulun henkilökunnan määrä sekä koulun koko eli koulussa opiskelevien oppilaiden määrä.

Kyselyn toisessa osassa kartoitettiin vastaajien kokema työpaikkakiusaamista Negative Acts Questionnaire-Revised -mittarin avulla. NAQ-R on työpaikkakiusaamisen mittaamiseen kehitetty 22-kohtainen mittari. (Einarsen ym., 2009.) Mittarin väittämät käännettiin englannista suomeksi tutkijoiden toimesta. Osion alkuun oli lisätty työpaikkakiusaamisen määritelmä ja painotettiin, että koulussa kiusaamista voi kokea esimerkiksi oppilaiden, huoltajien, kollegoiden tai esihenkilöiden taholta. Määritelmän puitteissa vastaajia pyydettiin ensin vastaamaan, kuinka usein oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen kuuden kuukauden aikana. Tämän jälkeen vastaajat vastasivat NAQ-R -mittarin Likert-asteikollisiin kysymyksiin.

Kyselylomakkeen kolmannessa osassa tarkasteltiin eri tahoilta tapahtuvaa työpaikkakiusaamista ja sen laatua erilaisten epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kuvaavien vastausvaihtoehtojen avulla. Kiusaamisen laatua kartoittavat vastausvaihtoehdot oli valittu OAJ:n työolobarometrin käytettyjen vastausvaihtoehtojen pohjalta (OAJ, 2024, Taulukko 6). Lomakkeen osa oli jaettu neljään eri osioon, kiusaamista harjoittavien tahojen mukaisesti. Jokaisen osion alussa kysyttiin, oliko vastaaja kokenut työpaikkakiusaamista tietyn tahon, kuten oppilaiden, taholta. Mikäli tähän kysymykseen vastasi ”kyllä”, aukesi lomakkeelle monivalintakysymys kiusaamisen laatuun liittyen. Vastausvaihtoehdoista pyydettiin valitsemaan kaikki sopivat vaihtoehdot. Monivalintakysymyksen jälkeen vastaajat saivat halutessaan tarkentaa ajatuksiinsa tai kokemuksiinsa aiheeseen liittyen avoimen kysymysvaihtoehdon avulla.

Neljäs kyselyn osio kartoitti työuupumusta käyttämällä BAT 12 -menetelmää (Hakanen & Kaltiainen, 2022). Osio sisälsi kolme monivalintakysymystä kaikista neljästä uupumuksen

osa-alueesta: krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Vastaaja vastasi kaikkiin työuupumusta mittaaviin kysymyksiin. Neljäs ja viimeinen osio sisälsi vielä avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaaja sai halutessaan tarkentaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan työuupumukseen liittyen.

6.2.1 NAQ-R – Negative Acts Questionnaire-Revised

Työpaikkakiusaamista tutkittiin käyttämällä Negative Acts Questionnaire-Revised eli NAQ-R -mittaria, joka on suunniteltu mittaamaan työpaikalla tapahtuvaa kiusaamista. 22-kohtainen mittari on jaettu osioihin: työhön liittyvä kiusaaminen, henkilöön kohdistuva kiusaaminen ja fyysinen uhkailu. 5-portaisen Likert-asteikon kysymyksillä mitattiin, mitä negatiivisia tekoja vastaaja on kokenut viimeisen kuuden kuukauden aikana. Näitä kokemuksia arvioitiin seuraavilla vaihtoehdoilla: 1=ei koskaan, 2=joskus, 3=kuukausittain, 4=viikoittain, 5=päivittäin. NAQ-R -mittari sopii hyvin kyselylomakkeeseen, sillä se on helposti ymmärrettävä, sekä lyhyt ja validi mittari (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009, s. 24, 40).

Mittaria ei ollut aiemmin validoitu suomen kielelle tai Suomen kontekstiin. Englanninkielinen mittari käännettiin suomeksi tämän tutkimuksen tutkijoiden toimesta. Kysymyksien käännettömyyden ymmärrettävyys esitettiin muutamalla tutkimuksen kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä. Esitestauksen pohjalta kysymyksiä muokattiin tarvittaessa selkeämmäksi sekä kuvaamaan paremmin alkuperäisiä kysymyksiä. Esitestaus on tärkeää, koska sen avulla saadaan tietoa kysymysten ymmärrettävyydestä ja voidaan tehdä tarvittavat muutokset monitulkintaisuuden välttämiseksi (Tähtinen, Laakkonen & Broberg, 2020, s. 29).

6.2.2 BAT – Burnout Assessment Tool

Tässä tutkimuksessa käytettiin Burnout Assessment Tool eli (BAT) -menetelmää arvioimaan opettajien työuupumusta. BAT-menetelmä on Belgiassa ja Hollannissa kehitetty työuupumuksen itsearviointikysely, joka on kehitetty haastatteleamalla belgialaisia terveydenhuollon ammattilaisia, jotka kohtaavat työuupumusta kokeneita ihmisiä. Kyseinen menetelmä ja mittari on Suomeen ja suomen kielelle validoitu, jota myös tässä tutkimuksessa käytetään. BAT-23-kysely koostuu 23 väittämästä, joista kahdeksan koskee kroonista väsymystä, viisi henkistä etääntymistä työstä, viisi kognitiivisen toiminnan häiriöitä ja viisi tunteiden hallinnan häiriöitä. Työuupumusmittari koostuu keskenään vahvasti korreloivista väittämistä. BAT-23 soveltuu sellaiseen tutkimuskäyttöön, jossa halutaan mahdollisimman kattavaa tietoa työuupumusoireyhtymästä. BAT-23 -menetelmästä on kehitetty myös BAT-12, jossa kustakin

työuupumuksen oiretta tutkitaan kolmen väittämän avulla. Tässä kyselylomakkeessa käytettiin lyhennettyä BAT-12 -mittaria, joka soveltuu myös monipuolisesti tutkimuskäyttöön. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 5–6.)

Kyselyssä vastaaja arvioi työhön liittymiä tuntemuksiaan 5-portaisella Likert-asteikolla, jossa 1=ei koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein 5=aina. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita koko työuupumusoireyhtymästä ja siten väittämien keskiarvo laskettiin kaikista väittämistä. BAT-12:n avulla ja siinä esiteltyjen raja-arvojen kautta voidaan arvioida työuupumuksen riskiä tai todennäköisyyttä. Työuupumuksen riskiä koskevista raja-arvoista korkein on todennäköinen työuupumus (raja-arvo 3,04–5), jonka alueella kärsitään työuupumuksesta ja oireet haittaavat todennäköisesti työtä, hyvinvointia ja muun elämän laatua. Toinen työuupumuksen luokka on kohonnut riski työuupua (raja-arvo 2,54–3,03), jossa työuupumusoireet merkitsevät kohonnutta riskiä työuupumukselle myöhemmin. Kolmannessa luokassa, jossa työuupumusoireita ei ole (raja-arvo 1–2,53), saattaa esiintyä stressiin liittyviä oireita. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 44–45, 51.)

6.3 Aineiston käsittely

Kyselylomakkeen aineisto vietiin Webropol-ohjelmasta SPSS –tilasto-ohjelmaan tilastollista analyysia varten. Aineistosta muodostettiin havaintomatriisi, jossa muuttujat ovat sarakkeina ja havaintoyksiköt riveinä. Aineiston käsittely aloitettiin muuttujien nimien ja selitteiden muokkauksella sekä muuttujien mitta-asteikoiden määrittämisellä. Muuttujien nimet vaihdettiin yhtenäisiksi sen perusteella, miten niistä tultaisiin tekemään myöhemmin summamuuttujat. Aineiston tarkastelu aloitettiin väittämien tunnuslukujen tarkastelulla, jonka jälkeen siirryttiin tilastollisten analyysien tekemiseen.

Tutkimuksessa ei käytetty työkokemukseen, työyhteisön kokoon, kouluun tai koulun kokoon liittyviä taustamuuttujia, koska niistä luotujen luokkien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja tilastollisissa analyyseissä, eikä tutkimuskirjallisuutta löytynyt luokkien välisille eroille. Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään vain ammattinimikettä taustamuuttujana.

6.3.1 Aineiston kuvailu

Kyselylomake sisälsi kysymyksen, jossa työnimikkeen sai valita useammasta vaihtoehdosta. Vaihtoehdoista sai valita useamman vaihtoehdon. Teimme näiden vastauksen perusteella luokittelut muuttujat eri ryhmiin, poissulkien mahdollisuuden kuulua useampaan ryhmään (Tähti-nen ym., 2020, s. 32). Uusiksi luokiksi muodostui 1=luokanopettaja (n=46), 2=aineenopettaja

(n=38), 3=erityisopettaja (n=18), 4=luokan- ja aineenopettaja (n=8) ja 5=aineen- ja erityisopettaja (n=1).

6.3.2 Summamuuttujat

Työpaikkakiusaamista mittaavista NAQ-R –mittarin väittämistä ja työuupumusta mittaavista BAT-väittämistä muodostettiin omat summamuuttujat myöhempää analyysia varten. Summamuuttujiin tiivistettiin keskiarvoksi muuttujat, jotka mittaavat saman asian eri näkökulmia viisiluokkaisella Likert-asteikolla. Jotta summamuuttujia voidaan käyttää analysoinnissa, täytyy reliabiliteetin eli luotettavuuden olla riittävällä tasolla. Reliabiliteetti paranee, kun sen arvo perustuu useaan muuttujaan, jotka mittaavat samaa asiaa. Jotta mittarin reliabiliteetti olisi riittävällä tasolla, täytyy reliabiliteettikerroin Cronbachin alfan oltava yli 0,70. Mitä lähempänä arvo on lukua yksi, sitä yhdenmukaisempia summamuuttujan väittämät ovat ja sitä luotettavampi mittari on. (Tähtinen ym., 2020, s. 80–81, 86–87.) Summamuuttujien tunnusluvut on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Summamuuttujien tunnusluvut

	Osioiden lukumäärä	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta	Vinousarvo	Huipukkuusarvo	Korrelaatiot	Cronbach Alfa
Työpaikkakiusaaminen (NAQ-R)	22	1,00	4,77	1,76	0,79	1,56	2,21	0,51–0,83	0,96
Työuupumus (BAT)	12	1,08	4,50	2,40	0,66	0,43	0,47	0,53–0,77	0,91

N = 110; Korrelaatiot: item-total korrelaatiot

Taulukosta 1 nähdään, että NAQ-R summamuuttujan keskiarvo on 1,76, pienin arvo 1 ja suurin arvo 4,77. BAT-summamuuttujan keskiarvo on 2,40, pienin arvo 1,08 ja suurin arvo 4,50. Taulukosta 1 nähdään, että Cronbachin Alfa arvo on jokaisen summamuuttujan kohdalla yli 0,70 ja ne lähestyvät lukua 1 eli niiden reliabiliteetti on korkea. Summamuuttujia voidaan siis käyttää tilastollisten testien toteuttamisessa. NAQ-R -mittarin huipukkuusarvo on 2,21 ja vinousarvo 1,56, joten mittari ei noudata normaalijakaumaa. Jotta muuttuja noudattaisi normaalijakaumaa, tulisi vinouden ja huipukkuuden arvot sijoittua arvojen –1 ja 1 väliin. Siksi aineiston analysointiin käytetyissä tilastollisissa testeissä on käytetty testien epäparametrisia

vaihtoehtoja. BAT-mittarin huipukkuus- ja vinousarvojen perusteella mittari noudattaa normaalijakaumaa. (Tähtinen ym., 2020, s. 86, 104.)

6.3.3 Tutkimuksessa käytetyt testit ja menetelmät

Tässä tutkimuksessa tutkittiin opettajan työnimikkeen yhteyttä opettajien kokemaan työpaikkakiusaamiseen. Vertailussa otettiin huomioon vain suurimmat ryhmät, jotka olivat luokanopettaja, aineenopettaja ja erityisopettaja. Usean ryhmän keskiarvojen vertaamiseen käytettiin epäparametrista Kruskal-Wallis testiä, koska varianssianalyysin kriteerit eivät täytyneet. Muuttujan jakauma ei ollut normaalijakauman mukainen kaikissa luokissa. Lisäksi vertailtavat ryhmät olivat keskenään eri kokoiset. (Tähtinen ym., s. 141–142.) Kruskal-Wallis testi tehtiin NAQ-R -summamuuttujan ja ammattinimikeluokan välille. Kyseisessä testissä vertailaan keskimääräisiä järjestyslukuja ja niiden perusteella jakaumien muotoa. Kunkin ryhmän kohdalla saadaan järjestyslukujen keskiarvot (k_{rank}) ryhmittäin. Ryhmäerojen raportoinnissa ja vertailussa voidaan käyttää kunkin ryhmän keskimääräisiä sijalukuja. (Tähtinen ym., s. 162–163.)

Tässä tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, miten opettajan ammattinimike on yhteydessä siihen, miltä eri tahoilta kiusaamista kokee. Yhteyden selvittämiseen käytettiin khiin neliö - testiä. Jotta khiin neliö -testiä voidaan käyttää, eivät teoreettiset frekvenssit eli odotetut solu arvot saa olla liian pieniä. Korkeintaan 20 % odotetuista frekvensseistä saa olla arvoltaan alle 5. (Tähtinen ym., 2020, s. 167.) Testiin liittyvät kriteerit täyttyivät, joten khiin neliö -testiä voitiin käyttää.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, onko opettajien kokemalla työpaikkakiusaamisella yhteyttä työuupumukseen. NAQ-R -summamuuttujan ja BAT-summamuuttujan välistä yhteyttä tarkasteltiin korrelaatiotestin avulla. Korrelaatio kuvaa kahden muuttujan välistä yhteyttä. Tilanteessa, jossa muuttujat ovat Likert-asteikollisia, voidaan riippuvuustarkastelua tehdä korrelaatioanalyysin avulla. (Tähtinen ym., 2020, s. 183–184.) Pearsonin korrelaatiokerroin on käytetyin kahden muuttujan korrelaatiota kuvaavista korrelaatiokertoimista, mutta tässä tutkimuksessa korrelaatiota tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiotestin avulla. Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa käytettiin, koska NAQ-R -summamuuttujan jakaumat eivät olleet normaalijakauman mukaisia. Järjestyskorrelaatiokertoimessa käytetään muuttujien alkuperäisten arvojen sijaan niiden avulla muodostettuja järjestyslukuja. (Tähtinen ym., 2020, s. 105, 189–190.) Korrelaatiokertoimen arvot vaihtelevat välillä $[-1, +1]$, jossa -1 kuvaa täydellistä negatiivista korrelaatiota ja $+1$ täydellistä positiivista korrelaatiota. Korrelaatiota voidaan pitää

voimakkaana, jos $r > 0,7$ ja kohtalaiseksi tai merkittäväksi kun $r < 0,3-0,7$. Korrelaatio on heikkoa tai olematonta, kun $r < 0,3$. (Tähtinen ym., 2020, s. 186.)

Kyselylomakkeen sisältämiä avoimia kysymyksiä analysointiin kvalitatiivisin menetelmin (Cohen ym., 2018, s. 644). Laadullinen aineisto analysoitiin kysymyskohtaisesti niin, että jokainen vastaus oli yksi analyysiyksikkö. Aineistosta samaa kuvaavat ilmaisut koottiin yhteen alleviivaamalla ne samalla värillä. Samalla värillä alleviivaatuille ilmauksille muodostettiin niitä kuvaava pelkistetty ilmaus. Tämän jälkeen alkuperäisilmaukset käytiin tarkasti läpi ja etsittiin aineistosta samankaltaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaisut yhdistettiin alaluokiksi, jotka nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä tai käsiteparilla. Alaluokka yhdistää siis kaikki aineiston alkuperäiset ilmaisut, jotka ovat lähellä toisiaan. Luokittelun ansiosta aineistosta saatiin tiiviimpi ja siitä saatiin nostettua muutama teema, jotka nousivat vastauksissa eniten esille. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–125.)

Aineiston analyysin vaiheita ja teemojen muodostumista on havainnollistettu taulukossa 2, jossa on luokiteltu yhden avoimen kysymyksen vastaukset. Ensimmäisessä sarakkeessa on muutama esimerkki aineistosta löytyvistä alkuperäisilmauksista. Seuraavaan sarakkeeseen on koottu alkuperäisilmausten pohjalta luodut pelkistetyt ilmaukset. Kolmannessa sarakkeessa on alkuperäisilmausten perusteella luotu alaluokka, joka kokoaa yhteen analyysin pohjalta nousseet teemat.

Taulukko 2. Laadullisen analyysin eteneminen

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
“Oppilaat saattavat käyttää keksimiään nimiä tai käytävällä ohi kulkiessa pilkata nimeäni”	Pilkkaaminen ja nimittely	Väheksyvät ja pilkkaavat puheet
“Oppilaat haukkuvat tai solvaavat”	Haukkuminen	
“Ulkonäön haukkumista”		
“Haukkuminen ja naureskelu”		
“Saatetaan kommentoida opettajan ulkoista olemusta tai perhesuhteita erittäin ikävällä tavalla”	Asiaton kommentointi	
“Työn hankaloittamista kiukuttelulla ja häiriökäytöksellä”	Työnteon vaikeuttaminen	Opettajan aseman kyseenalaistaminen tai työnteon vaikeuttaminen
“Auktoriteetin kyseenalaistaminen”	Auktoriteetin kyseenalaistaminen	
“Ei noudateta ohjeita”	Ohjeiden noudattamattomuus	
“Ohjeideni kyseenalaistamista epäasialliseen ja ikävään sävyyn”	Ohjeiden kyseenalaistaminen	
“Väkivallalla uhkailu”	Väkivallalla uhkailu	Uhkailu
“Pahoin voivat lapset uhkailevat”	Uhkailu	
“Olen myös saanut oppilaalta uhkailua”		

Tutkimuksen tuloksissa esitellään kysymykskohtaisesti muutama alaluokka eli teema, jotka nousivat esille aineiston analyysissä. Tuloksissa teemojen yhteyteen lisättiin muutama suora nosto eli alkuperäisilmaus tutkimusaineistosta havainnollistamaan laadullisen analyysin tuloksia.

6.4 Tutkimusetiikka

Tutkimuksessa noudatettiin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita. Tutkimus toteutettiin niin, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja –oikeuksia sekä itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin jokaisessa vaiheessa. Kaikki tutkimukseen osallistuneet osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti, ja heillä oli mahdollisuus kieltäytyä siihen osallistumisesta. Kyselyyn vastaaminen oli myös mahdollista keskeyttää missä tahansa vaiheessa ilman, että siitä seuraa tutkittavalle kielteisiä seuraamuksia. Tutkimus toteutettiin niin, että siitä ei aiheutunut tutkittaville haittoja tai vahinkoja. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof, 2019, s. 7–9.) Tutkimuksen eettiset kysymykset korostuvat erityisesti, kun tutkimuksen aiheena on osallistujalle mahdollisesti arkaluontoinen asia, kuten työpaikkakiusaaminen (Cohen ym., 2018, s. 233).

Tutkimukseen osallistuneille on annettu mahdollisuus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, käytännön toteutuksesta ja henkilötietojen käsittelystä (Kohonen ym., 2019, s. 9). Nämä tiedot löytyivät tietosuojailmoituksesta, johon oli linkki sekä tutkimustiedotteen että kyselylomakkeen alussa. Kyselylomakkeen ensimmäisellä kysymyksellä varmistettiin osallistujien suostumus siihen, että vastauksia voidaan käyttää tutkimustarkoitukseen ja että tutkittava on perehtynyt tietosuojailmoitukseen. Ilman myöntävää vastausta näihin ei päässyt vastaamaan kyselylomakkeeseen eikä näin ollen voinut osallistua tutkimukseen.

Henkilötiedoilla tarkoitetaan niitä tietoja, joista voi suoraan tai epäsuorasti tunnistaa tietyn henkilön (Kohonen ym., 2019, s. 11). Tässä tutkimuksessa ei kysytty sellaisia henkilötietoja, joita yhdistelemällä kyseinen henkilö voitaisiin tunnistaa. Mikäli avoimissa kysymyksissä ilmeni tietoja, joista tietty henkilö voitaisiin tunnistaa, raportoitiiin ne niin, ettei niistä voitaisi ketään tunnistaa. Anonymiteetin turvan periaate otettiin koko tutkimuksena aikana huomioon niin, etteivät tutkittavat henkilöt voi tulla tunnistetuksi raportoiduissa tuloksissa (Tähtinen ym., 2020, s. 60). Tuloksia raportoidessa otettiin myös huomioon osallistujien tietosuoja eikä raportoinnista aiheudu tutkimukseen osallistujille haittaa. Tutkimuksen tietojen analysointi ja tulkinta perustui tutkimuksen aineistoon ja sitä tulkittiin tiedeyhteisöjen normien mukaisesti. (Tähtinen ym., 2020, s. 59.)

7 Tulokset

Tulososiossa esitellään tämän tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin. Ensin vastataan tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin opettajien kokemia työpaikkakiusaamista ja sen laatua. Sen jälkeen esitellään tulokset eri tahojen toimesta tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta. Sen jälkeen vastataan tutkimuskysymykseen liittyen ammattinimikkeiden välisiin eroihin työpaikkakiusaamisen kokemisesta ja miltä tahoilta sitä oli koettu. Lopuksi esitellään tulokset opettajien kokeman työpaikkakiusaamisen yhteydestä työuupumukseen.

7.1 Kokevatko opettajat työpaikkakiusaamista ja millaista kiusaamista opettajat kokevat työssään?

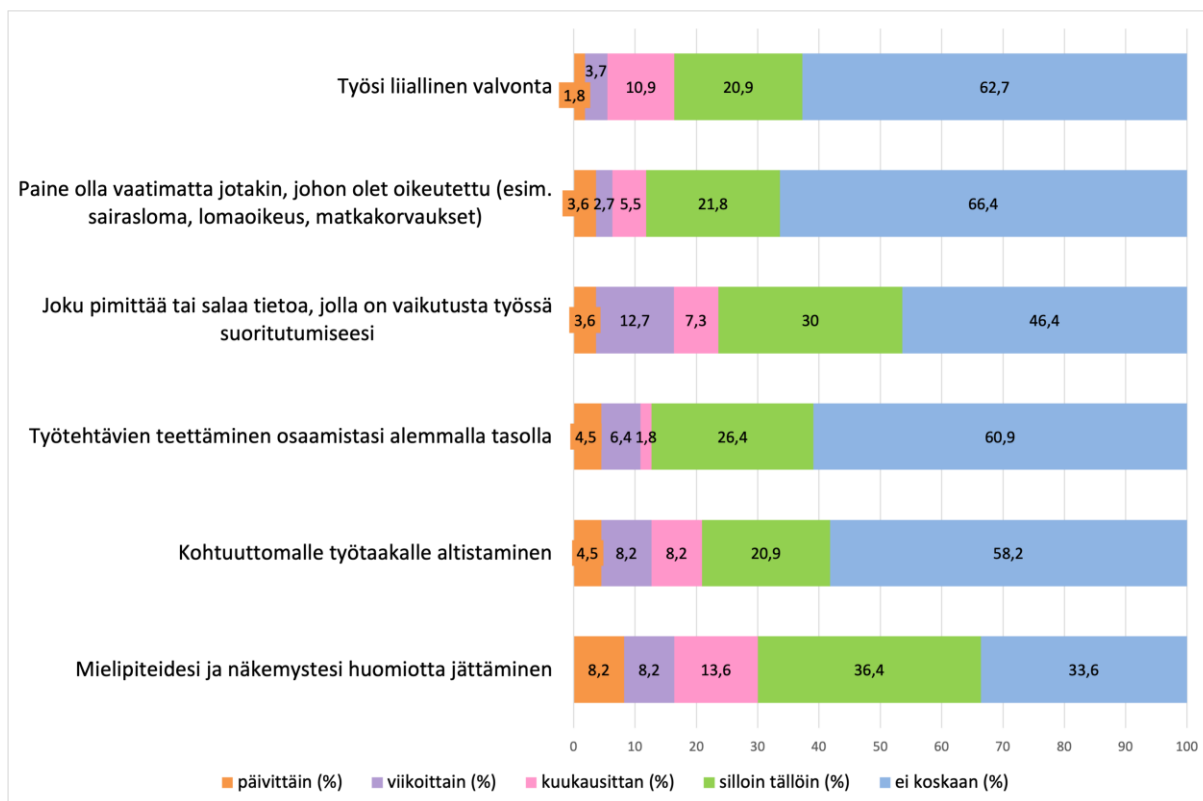
Kyselyllä selvitettiin, kuinka moni opettajista (n=110) oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen 6kk aikana. Suuri osa, vastaajista 42,7 % ei ollut kokenut työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamista oli kokenut harvoin 13,7 %, silloin tällöin 21,8 %, useamman kerran viikossa 9,1 % ja lähes päivittäin 12,7 %. Joissain määrin kiusaamista oli siis kokenut vastaajista 57,3 %.

Kyselylomakkeella tutkittiin työpaikalla tapahtuvaa kiusaamista NAQ-R -mittarin avulla. 5-portaisen Likert-asteikon kysymyksillä mitattiin, mitä negatiivisia tekoja vastaaja on kokenut viimeisen kuuden kuukauden aikana. 22-kohtaisen mittarin vastauksien jakaumat on jaettu kolmeen eri kuvioon eri työpaikkakiusaamisen laatujen mukaan. Kuvioissa esitetään Likert-asteikon kysymysten vastausten hajonnat prosenttiosuuksina. Väittämät on järjestetty kuvioihin sen mukaan, mitä kiusaamisen muotoa on koettu eniten päivittäin.

Kuviosta 1 nähdään työhön liittyvään kiusaamiseen liittyvien kysymysten vastausten hajonnat. Vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä 1,6–2,2 ja keskiarvillisesti yleisin vastaus oli *mielipiteidesi tai näkemystesi huomiotta jättäminen* (ka=2,2). Kuvioista huomataan, että suurin osa vastaajista on vastannut kysymyksiin kokevansa kiusaamisen muotoja joko ei koskaan tai silloin tällöin. Yli puolet vastaajista ei ollut kokenut viimeisen kuuden kuukauden aikana ollenkaan *työn liiallista valvontaa* (62,7 %), *painetta olla vaatimatta jotakin, johon on oikeutettu* (66,4 %), *työtehtävien teettämistä omaa osaamista alemmalla tasolla* (60,9 %) tai *kohutuuttomalle työtaakalle altistamista* (58,2 %).

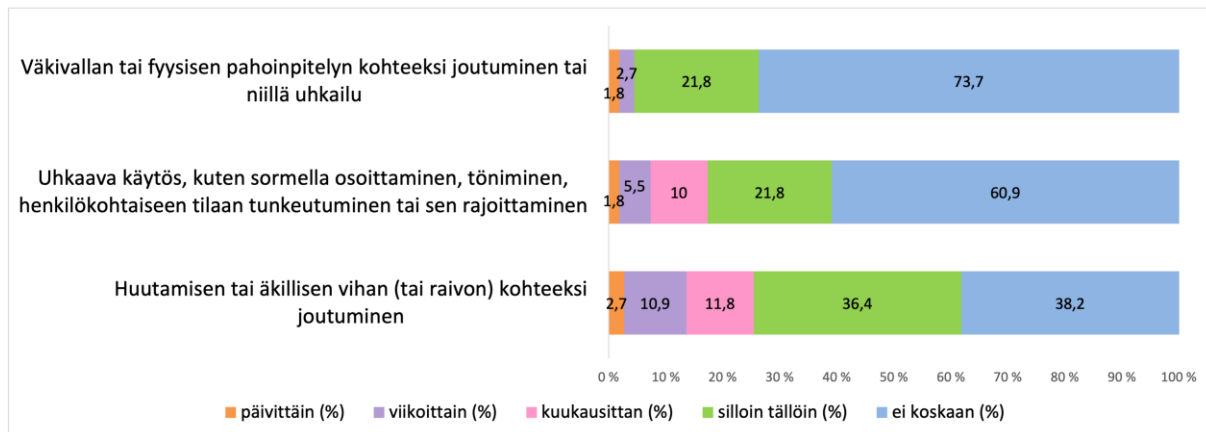
Kuvion 1 mukaan eniten koettu kiusaamisen muoto oli *mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen*, jota oli kokenut 8,2 % vastaajista päivittäin, 8,2 % vastaajista viikoittain sekä 13,6 % vastaajista kuukausittain. Kuukausitasolla tätä oli kokenut 30 % vastaajista. Seuraavaksi

yleisin kiusaamisen muoto oli *kohtuuttomalle työtaakalle altistaminen*, jota 4,5 % vastaajista oli kokenut päivittäin ja 8,2 % viikoittain. Kuukausitasolla tätä oli kokenut vastaajista kaikkiaan yli 20 %. *Työssä suoriutumiseen vaikuttamisen tiedon pimittämistä tai salaamista* oli kokenut päivittäin 3,6 %, viikoittain 12,7 % ja kuukausittain 7,3 % vastaajista. Kuukausitasolla tätä oli kokenut vastaajista kaikkiaan siis yli 20 % vastaajista.



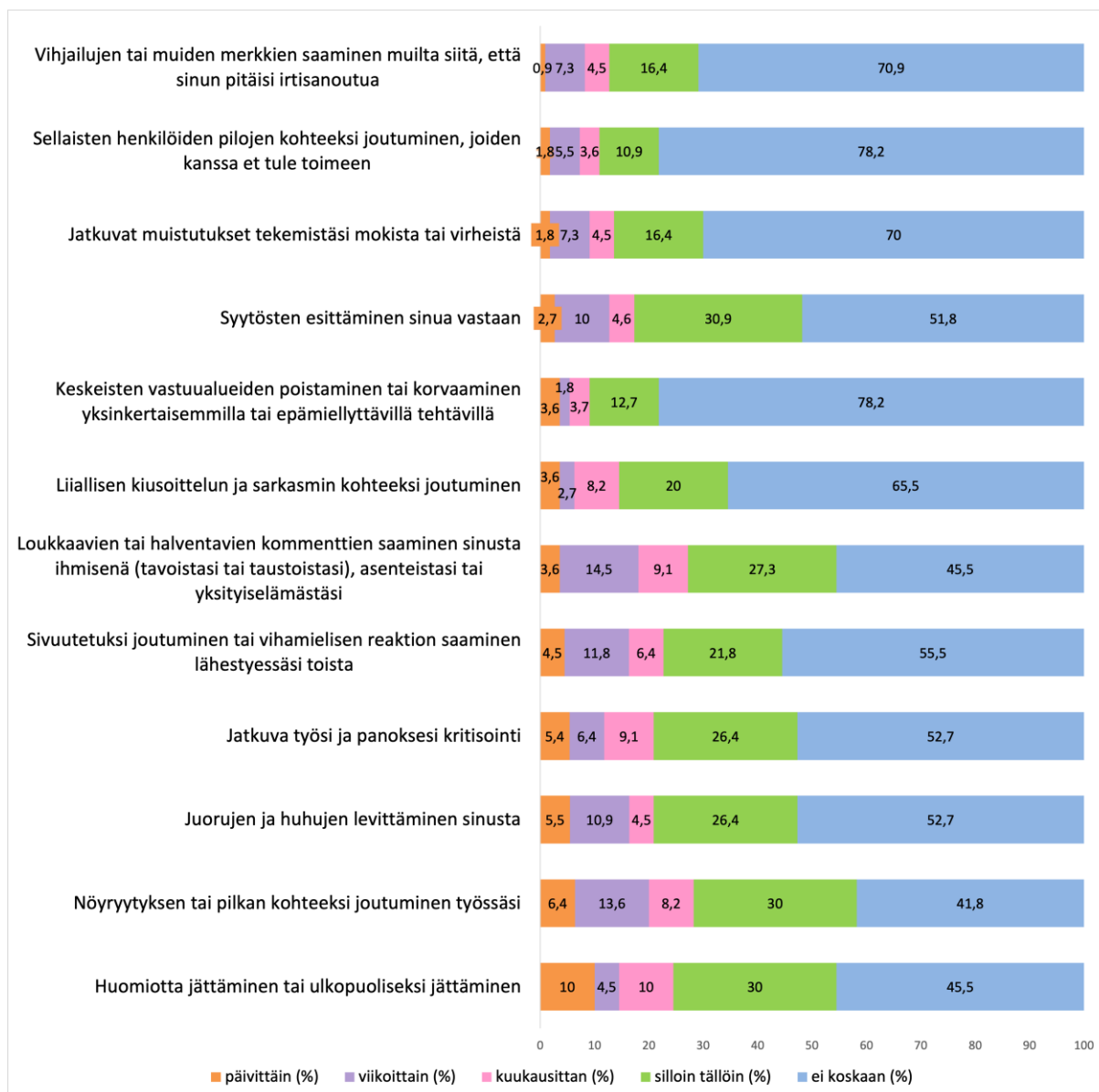
Kuvio 1. Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen. Työhön liittyvä kiusaaminen

Kuviosta 2 nähdään fyysiseen uhkailuun liittyvien kysymyksien vastausten hajonnat. Vastauksien keskiarvot vaihtelivat välillä 1,4–2,0. Keskiarvollisesti yleisin vastaus oli *huutamisen tai äkillisen vihan kohteeksi joutuminen* (ka=2,0). Kuviosta nähdään, että *väkivallan tai fyysisen pahoimpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailua* ei kokenut ollenkaan 73,7 % vastaajista ja 21,8 % vastaajista koki silloin tällöin. Vain 1,8 % oli kokenut tätä päivittäin ja 2,7 % viikoittain. *Uhkaavaa käytöstä* oli kokenut päivittäin vain 1,8 % ja viikoittain 5,5 % vastaajista. 60,9 % ei ollut kokenut tätä ollenkaan. *Huutamisen tai äkillisen vihan kohteeksi* oli joutunut päivittäin 2,7 % ja viikoittain 10,9 % vastaajista. Myös kuukausittain tätä oli kokenut 11,8 % ja silloin tällöin 36,4 % vastaajista.



Kuvio 2. Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen. Fyysinen uhkailu

Kuviosta 3 nähdään henkilöön liittyvään kiusaamiseen liittyvien kysymyksien vastausten hajonnat. Vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä 1,4–2,1. Kuviosta nähdään, että kaikissa kysymyksissä valtaosa vastaajista ei ollut kokenut henkilöön liittyviä kiusaamisen tekoja ollenkaan. Myös suuri osa oli vastannut kysymyksiin kokevansa tekoja silloin tällöin. Kuviosta nähdään, että *huomiotta jättämistä tai ulkopuoliseksi jättämistä* sekä *nöyryytyksen tai pilkan kohtaamiseksi joutumista* oli koettu eniten. *Nöyryytyksen tai pilkan kohteeksi joutuminen* oli myös keskiarvollisesti kuvion korkein, $k_a=2,1$. 10 % vastaajista oli kokenut *huomiotta jättämistä tai ulkopuoliseksi jättämistä* päivittäin ja 4,5 % viikoittain. *Nöyryytyksen tai pilkan kohteeksi* oli joutunut 6,4 % päivittäin ja 13,6 % viikoittain.



Kuvio 3. Opettajien kokemus työpaikkakiusaaminen. Henkilöön liittyvä kiusaaminen

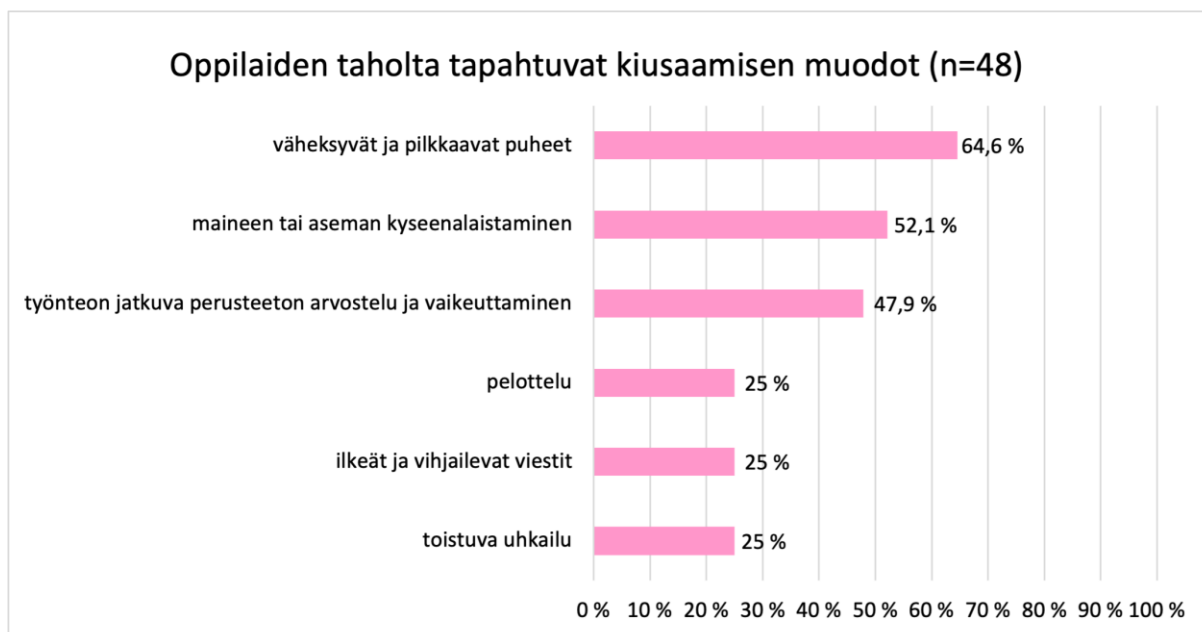
Kuvioista 1, 2 ja 3 huomataan, että suurin osa vastaajista ei ollut kokenut kiusaamisen muotoja ollenkaan. Myös suuri osa vastaajista oli vastannut kokevansa kiusaamisen muotoja vain silloin tällöin. Kiusaamisen tekoja koki päivittäin vaihtelevasti 0,9–10 % vastaajista. Kiusaamisen tekoja koki viikoittain vaihtelevasti 1,8–14,5 % vastaajista ja kuukausittain vaihtelevasti 0–13,6 % vastaajista. Kaikkien kuvioiden pohjalta yleisin kiusaamisen muoto oli keskiarvollisesti *mielipiteidesi tai näkemystesi huomiotta jättäminen*, joka oli myös kuukausittain yleisin koettu kiusaamisen muoto. Yleisin päivittäin koettu kiusaamisen muoto oli *huomiotta jättäminen tai ulkopuoliseksi jättäminen*. Harvinaisin kiusaamisen muoto oli *väkivallan tai fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailu*.

7.2 Millaista kiusaamista eri tahojen toimesta tapahtuu?

Kyselylomakkeen avulla saatiin tietoa, kuinka paljon ja minkälaista kiusaamista eri tahojen toimesta tapahtuu. Kyseiset tahot olivat oppilaat, huoltajat, kollegat ja esihenkilöt. Kyselylomakkeessa kysyttiin ensin, onko vastaaja kokenut työpaikkakiusaamista tietyn tahon toimesta (esim. oppilaat). Mikäli tähän kysymykseen vastasi kyllä, aukesi kyselylomakkeesta erillinen kysymys, jonka avulla kartoitettiin erilaisia kiusaamisen muotoja. Kiusaamisen muotoja kartoitettiin kysymyksellä, jossa sai valita useammasta vaihtoehdosta kaikki, jotka sopivat omaan kokemukseen. Vaihtoehdot olivat *epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen, ilkeät ja vihjailevat viestit, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, nöyryyttävä käskyjen antaminen, pelottelu, seksuaalinen häirintä, sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein, toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon, toistuva uhkailu, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen, työyhteisöstä eristäminen, väheksyvät ja pilkkaavat puheet sekä muuta, mitä*. Kysymysten pohjalta selvitetiin, mitä kiusaamisen muotoja koetaan eri tahoilta prosentuaalisesti eniten. Tämän tutkimuksen tulosesiintymään on koottu 6–7 yleisintä kiusaamisen muotoa jokaisesta kategoriasta. Suljetun kysymyksen lisäksi kyselylomake sisälsi avoimen kysymyksen jokaiseen kategoriaan liittyen, jossa vastaajalle annettiin mahdollisuus tarkentaa halutessaan ajatuksia tai kokemuksia aiheeseen liittyen.

7.2.1 Oppilaiden taholta tapahtuva kiusaaminen

Kyselylomakkeeseen vastanneista 43,6 % eli 48 oli kokenut työpaikkakiusaamista oppilaiden taholta. Yleisimmin koetut kiusaamisen muodot on esitetty kuviossa 4. Yleisin kiusaamisen muoto, jota oppilaiden taholta tapahtuu, on *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* (64,6 %). Yli puolet niistä vastaajista, jotka olivat kokeneet työpaikkakiusaamista oppilaiden taholta, olivat kokeneet myös *maineen tai aseman kyseenalaistamista* (52,1 %). Myös *työnteon jatkuvat perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen* (47,9 %), *pelottelu* (25 %), *ilkeät ja vihjailevat viestit* (25 %) sekä *toistuva uhkailu* (25 %) olivat yleisiä oppilaiden taholta tapahtuvia kiusaamisen muotoja.



Kuvio 4. Oppilaiden taholta tapahtuvat kiusaamisen muodot

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaajat saivat halutessaan tarkentaa omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiheeseen liittyen. Tähän kysymykseen vastanneiden määrä oli yhteensä 18 (n=48). Avoimista vastauksista 10 liittyi vahvasti väheksyviin ja pilkkaaviin puheisiin. Avoimen kysymyksen vastauksien perusteella opettajat ovat kokeneet haukkumista, nimittelyä, ulkonäön haukkumista ja epäasiallista kielenkäyttöä opettajaa kohtaan.

”Saatetaan kommentoida opettajan ulkoista olemusta tai perhesuhteita erittäin ikävällä tavalla”

”Kiusaaminen meni myös henkilökohtaiseksi; haukkuivat minua myös rumaksi”

”Oppilaat saattavat käytävällä ohi kulkiessaan pilkata nimeäni.”

Avoimista vastauksista 6 liittyi opettajan aseman kyseenalaistamiseen tai työnteon vaikeuttamiseen.

”Ohjeitani kyseenalaistetaan epäasialliseen ja ikävään sävyyn.”

”Työtä hankaloitetaan kiukuttelulla ja häiriökäytöksellä.”

”Auktoriteettia kyseenalaistetaan. Muutamien oppilaiden taholta tulee jatkuvaa vääntöä ihan joka asiasta”

Myös uhkailu mainittiin avoimista vastauksista kolmessa.

”Kotiovelleni on tultu koputtelemaan kommandopipo päässä ilta-aikaan”

Oppilaiden taholta yleisin koettu kiusaamisen muoto oli *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* ja tämä nousi esille myös avoimissa vastauksissa. Seuraavaksi yleisimmät kiusaamisen muodot olivat *maineen tai aseman kyseenalaistaminen ja työnteon arvostelu tai vaikeuttaminen*. Myös nämä nousivat esille avoimissa vastauksissa.

7.2.2 Huoltajien taholta tapahtuva kiusaaminen

Kyselylomakkeeseen vastanneista 41,8 % eli 46 oli kokenut työpaikkakiusaamista huoltajien taholta. Yleisimmin koetut kiusaamisen muodot on esitetty kuviossa 5. Yleisin huoltajien taholta tapahtuva kiusaamisen muoto oli *ilkeät ja vihjailevat viestit*, jota oli kokenut 71,7 % niistä vastaajista, jotka olivat kokeneet työpaikkakiusaamista huoltajien taholta. Yli puolet vastaajista olivat myös kokeneet *työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista* (56,5 %) ja *maineen tai aseman kyseenalaistamista* (54,3 %). Yli kolmasosa oli kokenut huoltajien taholta *toistuvaa perusteetonta puuttumista työntekoon* (37 %) sekä *pelottelua* (34,8 %). 21,7 % vastaajista oli kokenut *nöyryyttävää käskyjen antamista*.



Kuvio 5. Huoltajien taholta tapahtuvat kiusaamisen muodot

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaajat saivat halutessaan tarkentaa omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiheeseen liittyen. Tähän kysymykseen vastanneiden määrä oli yhteensä 10 (n=46).

Maineen tai aseman kyseenalaistaminen nousi esille avoimissa vastauksissa (n=5).

”Ammatillista osaamista ja pedagogisia ratkaisuja kyseenalaistetaan.”

”Päätösteni ja ammattiosaamisen kyseenalaistaminen. Kertoivat, että he tietävät, ettei vastavalmistunut opettaja voi osata käsitellä tuen tarpeellisia lapsia.”

Vastauksissa nousi myös esille ilmiö, jossa huoltajat uskovat lastensa kertomuksia opettajan näkemyksen sijaan (n=4).

”Huoltajat ovat kyseenalaistaneet esim. lastensa tuntikäyttämiseen puuttumisen. He ovat aukottomasti uskoneet teiniensä kertomaa.”

”Huoltajat uskovat kaiken, mitä oma mussukka sanoo. Omissa lapsissa ei ole mitään vikaa, vaan vika on toisissa oppilaissa tai opettajissa ja koulun säännöissä.”

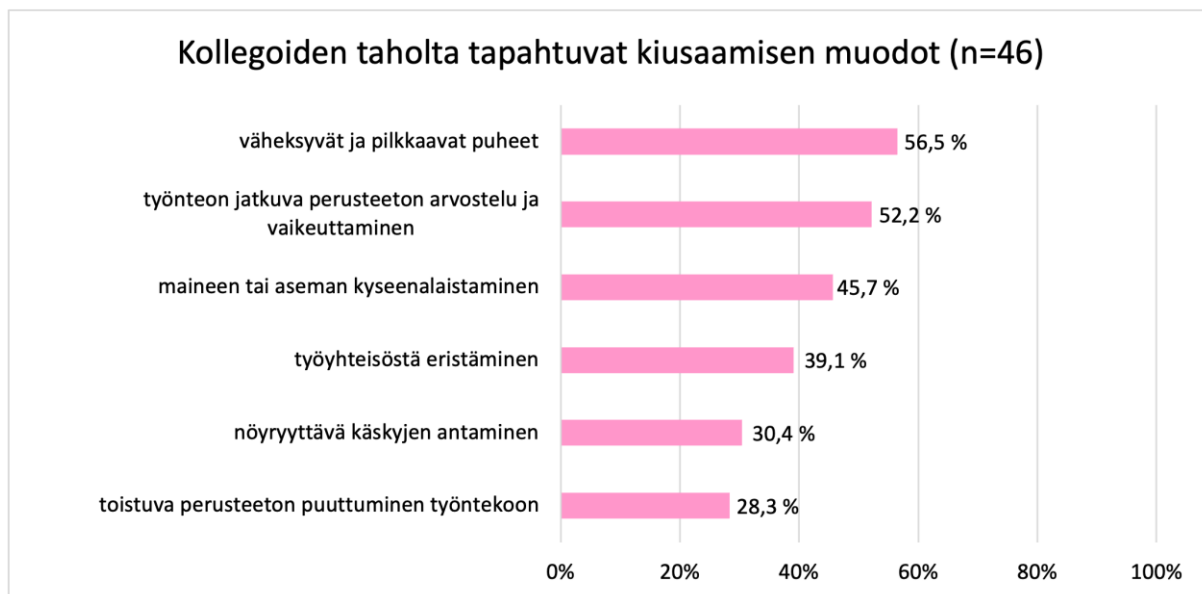
Lisäksi ilkeät ja vihjailevat viestit nousivat esille avoimissa vastauksissa (n=3).

“Epäasiallisia viestejä tulee silloin tällöin.”

Yleisin huoltajien taholta tuleva kiusaamisen muoto oli kyselyn mukaan *ilkeät ja vihjailevat viestit*. Avoimissa vastauksissa nousi tämän rinnalla vahvasti esille opettajan ammattitaidon kyseenalaistaminen eri tilanteissa.

7.2.3 Kollegoiden taholta tapahtuva kiusaaminen

Kyselylomakkeeseen vastanneista 41,8 % eli 46 oli kokenut työpaikkakiusaamista kollegoiden taholta. Yleisimmät kiusaamisen muodot on kuvattu kuviossa 6. Kuvioista nähdään, että *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* (56,5 %) oli yleisin kollegoiden taholta tapahtuva kiusaamisen muoto. Myös yli puolet vastaajista, jotka olivat kokeneet työpaikkakiusaamista kollegoiden taholta, vastasi kokeneensa *työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista* (52,2 %). Yleisiä kiusaamisen muotoja olivat myös *maineen tai aseman kyseenalaistaminen* (45,7 %), *työyhteisöstä eristäminen* (39,1 %), *nöyryyttävä käskyjen antaminen* (30,4 %) sekä *toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon* (28,3 %).



Kuvio 6. Kollegoiden taholta tapahtuvat kiusaamisen muodot

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaajat saivat halutessaan tarkentaa omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiheeseen liittyen. Tähän kysymykseen vastanneiden määrä oli yhteensä 13 (n=46).

Avoimen kysymyksen vastauksista nousi esille selkeästi kolme eri teemaa. Ensimmäinen teema oli väheksyvät ja pilkkaavat puheet, joita nousi esille kuudessa (n=6) vastauksessa.

“Eräs kollega on jo vuosia pitänyt huolen siitä, että sanomisiani ei kannata ottaa tosissaan ja hän tilaisuuden tullen osaa vetää maton jalkojen alta ja vähätellä tunteitani.”

“Kutsuttu yhden henkilön toimesta jatkuvasti noviisiksi ja kommenteilla sekä asenteella tehty selväksi, että olen nuorempi opettaja. Napsuteltu sormia ja osoiteltu hoitamaan joku asia.”

Toinen teema, joka nousi esille avoimista vastauksista, liittyi työnteon arvosteluun ja vaikeuttamiseen (n=5).

“Työyhteisössämme arvostellaan selkien takana muiden työtä, arvostellaan erilaisia työskentelytapoja ikävään sävyyn ja kritisoidaan epäasiallisesti toisten antamia arvosanoja.”

“Minulle ei ole tiedotettu tiimin asioista, esim. tapaamisten peruuntumisesta tai tiimissä käsiteltävistä asioista. En ole näin voinut valmistautua tapaamisiin.”

Kolmas teema, joka nousi avoimista vastauksista esille, oli puuttuminen työntekoon (n=3).

“Jotkin vanhemmat kollegat alkavat oppilaiden edessä perehdyttää asioihin, joita uutena opettajana talossa ei ole tiennyt, mikä on todella nöyryyttävää. Saman asian voisi ilmaista joko tunnin jälkeen tai tuoda muulla tavoin esille.”

“Kollega kertoi esimiehelle epäilevänsä minun antaneen oppilaan arvosanan väärin perustein. Emme opeta samaa ainetta, joten hän ei tiedä perusteita.”

Kollegoiden taholta tapahtuvista kiusaamisen muodoista yleisin oli *väheksyvät ja pilkkaavat puheet*, mikä näkyi myös avoimissa vastauksissa. Sen lisäksi *työnteon vaikeuttaminen ja arvostelu* oli usein koettu kiusaamisen muoto myös avoimen kysymyksen vastausten perusteella.

7.2.4 Esihenkilöiden taholta tapahtuva kiusaaminen

Kyselylomakkeeseen vastanneista 31,8 % eli 35 oli kokenut työpaikkakiusaamista esihenkilöiden taholta. Yleisimmät kiusaamisen muodot on kuvattu kuviossa 7. Taulukosta nähdään, että *epäasiallisen työnjohtovallan käyttäminen* oli selkeästi yleisin esihenkilöiden taholta tapahtuva kiusaamisen muoto ja sitä oli kokenut 85,7 % vastaajista. Yli kolmasosa vastaajista oli kokenut *työtehtävien laadun tai määrän perusteetonta muuttamista* (37,1 %), *maineen tai aseman kyseenalaistamista* (34,3 %) sekä *työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua tai vaikeuttamista* (34,3 %). Myös *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* (31,4 %) sekä *sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein* (31,4 %) olivat yleisiä esihenkilöiden taholta tapahtuvia kiusaamisen muotoja.



Kuvio 7. Esihenkilöiden taholta tapahtuvat kiusaamisen muodot.

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaajat saivat halutessaan tarkentaa omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiheeseen liittyen. Tähän kysymykseen vastanneiden määrä oli yhteensä 12 (n=35).

Avoimista kysymyksistä nousi eniten esille epäasiallisen johtovallan käyttäminen (n=6).

“Esimies huutaa alaisilleen, on myös nöyryyttänyt julkisesti. Esimies käyttää valtaa siinä, kuka saa uusia oppimismateriaaleja.”

“Huutamista, raivoamista, vihalla ja pelolla hallintaa”

“Rehtorin esimies kostaa minulle kollegani kokemat "vääryydet" mm. vähentämällä opetustuntejani”

Toinen teema, joka nousi avoimissa vastauksissa esille, oli työnteon arvostelu sekä vaikeuttaminen tai puuttuminen työntekoon (n=3).

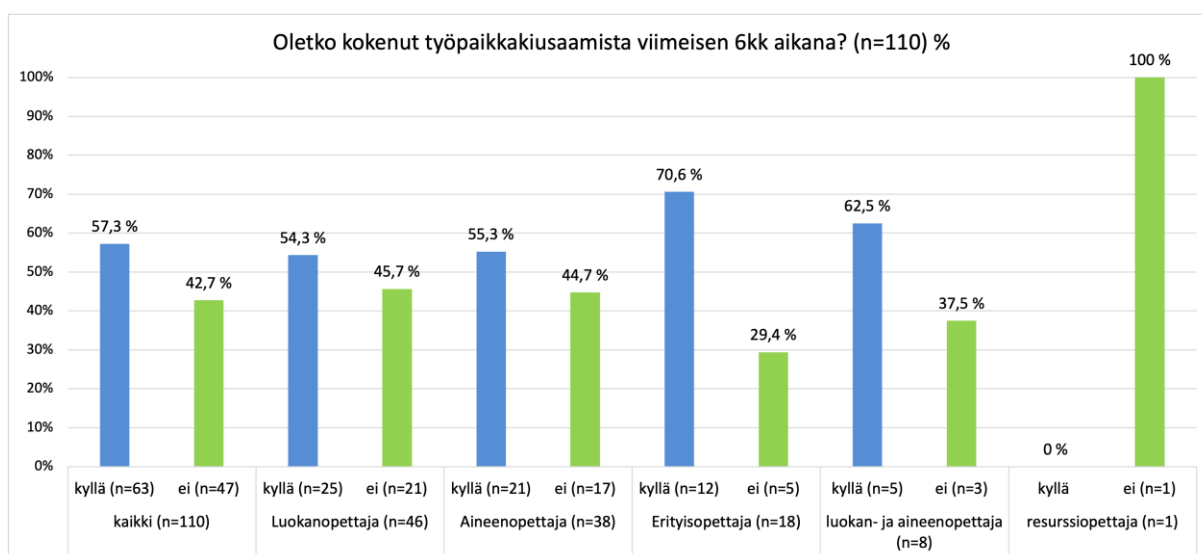
“Työnkuvani muutettiin kesän aikana kertomatta asiasta minulle mitään. Kollegoille asiasta oli tiedotettu ja käsketty olla kertomatta minulle, koska en vielä tiennyt asiasta. Asia tuli minulle ilmi syksyn aloitus-vesossa kun luin tiedon työnkuvastani infopalaverissa esityslistalta yhdessä muiden kanssa. Minun toimintaani myös on tarkkailtu: Esimies on yllättäen tullut seuraamaan oppituntiani vaikkei käy kollegoiden oppitunneilla.”

“Jatkuvaa työpanoksen ja ammattitaidon kyseenalaistamista. Julkista nöyryyttämistä. Perättömien väitteiden esittämistä minusta työtovereille ja oppilaille.”

Esihenkilöiden taholta tapahtuvista kiusaamisen muodoista *epäasiallisen työnjohtovallan käyttäminen* oli huomattavasti yleisin kiusaamisen muoto, mikä näkyi myös avoimen kysymyksien vastauksissa. Työnteon arvostelu tai vaikeuttaminen ja siihen puuttuminen olivat myös avoimien kysymysten valossa yleisiä kiusaamisen muotoja.

7.3 Ammattinimikkeen yhteys työpaikkakiusaamiseen

Kyselylomakkeessa selvitettiin, kuinka moni opettajista oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen 6kk aikana. Tulosten prosenttiosuuksia on havainnollistettu kuviossa 8, jossa vastaukset on jaoteltu eri ammattiryhmien kesken. Kuvion mukaan lähes kaikissa ammattiryhmissä oli vastattu kysymykseen myönteisesti. Vastaukseen “kyllä” lukeutuu kaikki vastaukset harvoin - lähes päivittäin -välillä. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria.



Kuvio 8. Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen viimeisen 6kk aikana

Kuvion 8 mukaan luokanopettajista 54,3 % (n=46) oli kokenut työpaikkakiusaamista ja 45,7 % ei. Aineenopettajista 55,3 % (n=38) oli kokenut työpaikkakiusaamista ja 44,7 % ei ollut. Suurin ero oli erityisopettajien (n=18) välillä, joista 70,6 % oli kokenut työpaikkakiusaamista ja ainoastaan alle kolmasosa, 29,4 %, ei ollut.

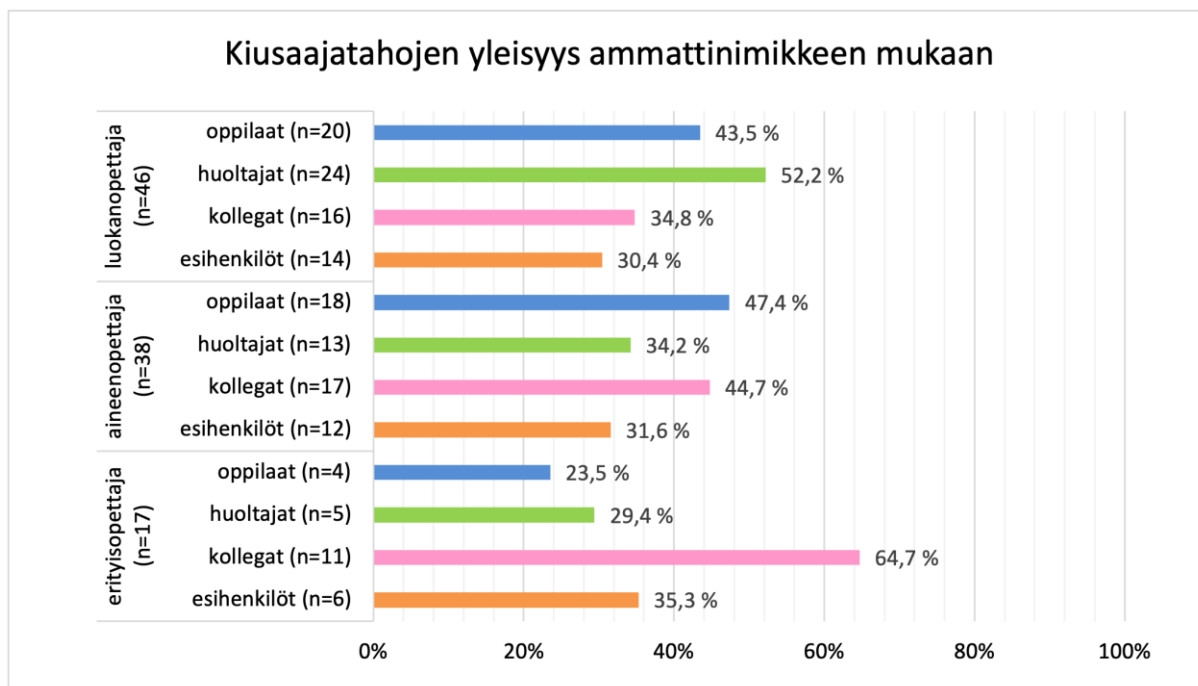
7.3.1 Työpaikkakiusaamisen kokeminen yhteys ammattinimikkeeseen

Tässä tutkimuksessa tutkittiin opettajan ammattinimikkeen yhteyttä opettajien kokemaan työpaikkakiusaamiseen. Työnimikkeiden välisessä vertailussa otettiin huomioon luokanopettajien, aineenopettajien sekä erityisopettajien vastausten keskiarvot NAQ-R -summamuuttujassa. Muita ryhmiä ei otettu huomioon, koska ryhmät olivat muihin verrattuna pieniä. Eri työnimikeluokkien vastausten keskiarvoja vertailtiin toisiinsa käyttämällä Kruskal-Wallis testia.

Kruskal-Wallis testin tulokseksi saatiin, että suurin keskimääräinen sijaluku oli erityisopettajilla ($k_{\text{rank}}=62,62$), toiseksi suurin aineenopettajilla ($k_{\text{rank}}=49,13$) ja pienin luokanopettajilla ($k_{\text{rank}}=48,25$). Tulosten perusteella erityisopettajat raportoivat kokevansa eniten työpaikkakiusaamista muihin ammattinimikkeisiin verrattuna, mutta tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää $H(2) = 3,24, p = 0,20$.

7.3.2 Opettajan ammattinimikkeen yhteys siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee

Kyselylomakkeessa kysyttiin erikseen, onko vastaaja kokenut työpaikkakiusaamista oppilaiden, huoltajien, kollegoiden tai esihenkilöiden taholta. Kuvioon 9 on koottu kyllä-vastaukset kolmen ammattinimikkeen; luokanopettajien, aineenopettajien ja erityisopettajien mukaan. Kuvioista 9 nähdään, että luokanopettajat ($n=46$) ovat kokeneet kiusaamista eniten huoltajien (52,2 %) sekä oppilaiden (43,5 %) taholta. Aineenopettajat ($n=38$) ovat kokeneet kiusaamista eniten oppilaiden (47,4 %) ja kollegoiden (44,7 %) taholta. Erityisopettajat ($n=17$) ovat kokeneet kiusaamista prosentuaalisesti huomattavasti enemmän kollegoiden taholta (64,7 %) kuin muiden taholta. Kuitenkaan määrällisesti erot kiusaajatahojen välillä eivät ole niin suuria.



Kuvio 9. Kiusaajatahojen yleisyys ammattinimikkeen mukaan

Vertaillaessa eri ammattinimikkeiden välillä, olivat aineenopettajat kokeneet kiusaamista oppilaiden taholta eniten (47,7 %) ja erityisopettajat vähiten (23,5 %). Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä $\chi^2(2) = 2,87, p = 0,24$.

Huoltajien taholta kiusaamista oli kokenut eniten luokanopettajat (52,2 %) ja vähiten erityisopettajat (29,4 %). Erot ammattinimikkeiden välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä $\chi^2(2) = 4,01, p = 0,14$.

Kollegoiden taholta työpaikkakiusaamista oli kokenut eniten erityisopettajat (64,7 %) ja vähiten luokanopettajat (34,8 %). Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä $\chi^2(2) = 4,56, p = 0,10$.

Esihenkilöiden taholta tapahtuva kiusaaminen oli jokaisessa ammattiryhmässä hyvin lähellä toisiaan. Erityisopettajat olivat kokeneet esihenkilöiden taholta (35,3 %) hieman enemmän kiusaamista, kuin luokanopettajat (30,4 %) ja aineenopettajat (31,6 %). Erot olivat pieniä eivätkä näin tilastollisesti merkitseviä $\chi^2(2) = 0,14, p = 0,93$.

7.4 Mikä on opettajien kokeman työpaikkakiusaamisen yhteys työuupumukseen?

Vastaajien kokemaa työuupumusta tutkittiin vertailemalla BAT-summamuuttujasta saatujen vastausten keskiarvoja sekä tulkitsemalla BAT-mittarin työuupumusrisin raja-arvoja (Hakaniemi & Kaltiainen, 2022). Summamuuttujan keskiarvot luokiteltiin BAT-mittarin raja-arvojen, ei työuupumusoireita (1–2,53), kohonnut riski työuupua (2,54–3,03), todennäköinen työuupumus (3,04–5), perusteella. 60 % vastaajista sijoittui vastauksiensa perusteella ensimmäiseen luokkaan eli ei työuupumusoireita. 22,7 % vastaajista sijoittui toiseen ryhmään eli kohonnut riski työuupua ja 17,3 % vastaajista sijoittui kolmanteen ryhmään eli todennäköinen työuupumus.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, oliko opettajien kokemalla työpaikkakiusaamisella yhteyttä työuupumukseen. NAQ-R -summamuuttujan ja BAT-summamuuttujan välistä yhteyttä tarkasteltiin korrelaatioanalyysin avulla. Työpaikkakiusaaminen korreloi merkittävästi työuupumuksen kanssa, koska $r = 0,622$. Tulos oli tilastollisesti merkitsevää, $p < 0,001$. Spearmanin korrelaatiotestin mukaan korrelaatio oli merkittävää ja positiivista, joten testin perusteella opettajien kokema työpaikkakiusaaminen oli yhteydessä työuupumukseen.

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymysvaihtoehdon, johon vastaajat saivat kertoa omin sanoin omia kokemuksiaan työuupumukseen liittyen. Tähän kysymykseen vastanneiden määrä oli yhteensä 22 ($n=110$). Avoimista vastauksista 4 liittyi selkeästi työpaikkakiusaamisen ja työuupumuksen yhteyteen.

“Pidän työstäni, mutta huoltajat vaikeuttavat sitä vuosi vuodelta enemmän. He puuttuvat nykyään liikaa ja vaativat koululta mahdottomia. Tämä vaikuttaa uuvuttavasti työntekoon.”

“Aina piti olla jatkuvassa jännityksessä, kuka kommentoi lasten kuullen minua tai mitä ilkeää sanotaan sitten muualla. Jätetään ulos keskusteluista, mutta sitten valitaan, kun en osallistu keskusteluun.”

Vastauksista muutama sisälsi epäsuoran yhteyden työpaikkakiusaamisen ja työuupumuksen välillä ($n=4$). Vastauksista korostui muiden ihmisten vaikutus uupumukseen, mutta vastauksissa toimintaa ei avattu tarpeeksi, jotta sen voisi päätellä olevan kiusaamista.

“En ole uupunut oppilaisiin, olen uupunut esimieheni tapaan johtaa koulua.”

“Koen, että työ on henkisesti hyvin kuormittavaa etenkin oppilaiden taholta.”

Avoimista vastauksista nousi esille myös opettajan työhön liittyvä liiallinen työmäärä sekä resurssien vähyys (n=5).

“Työskentelen jatkuvasti klo 7.30–16.00 silti jää jatkuvasti töitä tekemättä. Vaatimukset nykyään kaikkiin palavereihin yms. Aivan liian suuret ja nämä uuvuttavat. Ei itse työ ja lapset kuormita liikaa.”

Avoimista kysymyksistä nousi esille monipuoliset syyt työssä uupumiseen. Kaikki avoimet vastaukset eivät viitanneet suoraan työpaikkakiusaamiseen, vaan työuupumukselle löytyi myös muita tekijöitä.

8 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään tämän tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuksessa selvinneet päätulokset. Lisäksi tuloksia verrataan aikaisempien tutkimuksien tuloksiin ja tehdään niiden pohjalta päteviä tuloksista. Tässä kappaleessa pohditaan myös tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä asioita, tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja mietitään jatkotutkimusideoita tutkimukselle.

8.1 Johtopäätökset tuloksista

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksittäin verraten tuloksia aikaisempaan tutkimukseen. Tutkimuksen tulokset olivat pääosin linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa ja täydensivät siten aikaisempaa tutkimusta.

Tämän tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena oli tutkia opettajien kokemaa työpaikkakiusaamista. Tutkimuksessa tarkasteltiin yleisesti työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumista, minkä lisäksi keskityttiin eri tahojen toimesta koettuihin kiusaamisen muotoihin. Avoimilla kysymyksillä saatiin lisätietoa eri tahoilta kohdatun kiusaamisen luonteen selvittämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia eroja eri ammattinimikkeiden välillä ilmenee työpaikkakiusaamiseen liittyen. Tärkeänä osana tutkimusta oli myös selvittää, millainen yhteys työpaikkakiusaamisella on työuupumukseen.

8.1.1 Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen

Tutkimuksen päätuloksiksi saatiin, että tutkimuksen vastaajien yleisimmin koettu työpaikkakiusaamisen muoto kuukausitasolla oli *mielipiteiden tai näkemysten huomiotta jättäminen* ja toiseksi yleisin *nöyryytyksen tai pilkan kohteeksi joutuminen*. *Huomiotta tai ulkopuoliseksi jättämistä* oli koettu eniten päivittäin. *Väkivallan tai fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailu* oli vähiten koettu kiusaamisen muoto. Yleisin vastaus jokaisessa NAQ-R -mittarin väittämässä oli, että kiusaamisen muotoa ei ollut koettu ollenkaan viimeisen kuuden kuukauden aikana.

Meriläisen (2019, s. 61–63) mukaan suomalaisista peruskoulunopettajista 36,5 % oli kokenut kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Tämän tutkimuksen mukaan peruskoulun opettajista 57,3 % oli kokenut kiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana.

Erään norjalaisen tutkimuksen mukaan yleisimmin koettuja työpaikkakiusaamisen muotoja koko väestön keskuudessa ovat olleet työtehtävien teettäminen osaamista alemmalla tasolla,

työssä suoriutumiseen vaikuttavan tiedon pimittäminen tai salaaminen sekä mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen (Nielsen ym., 2009, s. 84–87). Tässä tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia. Mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen oli tämän tutkimuksen yleisimmin koettu kiusaamisen muoto. Myös työtehtävien teettämistä osaamista alemmalla tasolla ja työssä suoriutumiseen vaikuttavan tiedon pimittämistä oli koettu kuukausitasolla jonkin verran.

Scheelerin ja kumppaneiden (2022, s. 131–133) mukaan opettajat kokevat eniten kohtuuttomalle työtaakalle altistamista. Muita yleisiä työpaikkakiusaamisen muotoja viikkotasolla olivat mielipiteiden tai näkemysten huomiotta jättäminen, työssä suoriutumiseen vaikuttavan tiedon pimittäminen tai salaaminen sekä huomiotta jättäminen tai ulkopuoliseksi tekeminen. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia Scheelerin ja kumppaneiden (2022) tutkimuksen tulosten kanssa. Kohtuuttomalle työtaakalle altistaminen oli yksi tämän tutkimuksen useimmin koetuista työpaikkakiusaamisen muodoista, ja sitä oli kokenut kuukausitasolla yli 20 % vastaajista. Mielipiteiden ja näkemysten huomiotta jättäminen oli tämän tutkimuksen yleisimmin koettu kiusaamisen muoto ja huomiotta jättämistä ja ulkopuoliseksi tekemistä oli kokenut päivittäin jopa 10 % vastaajista. Porteladan ja kumppaneiden (2024, s. 10) mukaan opettajien koetuimpia työpaikkakiusaamisen muotoja olivat kommunikaation estäminen, työnteon väheksyminen, muista eristäminen ja mustamaalaaminen. Tässä tutkimuksessa kaikki edellä mainitut kiusaamisen muodot nousivat joko suoraan tai epäsuorasti tuloksissa esille tuloksissa.

Väkivallan tai fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailu oli vaihtoehtoista harvinaisin (Nielsen ym., 2009, s. 84–87), mikä on linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Väkivallan kohteeksi joutuminen tai sillä uhkailu oli myös harvinaisimmin koettu kiusaamisen muoto.

8.1.2 Työpaikkakiusaamisen kokeminen eri tahojen toimesta

Tutkimuksen tulokseksi saatiin, että työpaikkakiusaamista koetaan eniten oppilaiden taholta ja vähiten esihenkilöiden taholta. Oppilaiden taholta *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* sekä *maineen tai aseman kyseenalaistaminen* ovat yleisimmin koetut kiusaamisen muodot. Huoltajien taholta yleisimmin koettu kiusaamisen muoto on *ilkeät ja vihjailevat viestit*. Kollegoiden taholta yleisimmin koetut kiusaamisen muodot ovat *väheksyvät ja pilkkaavat puheet* sekä *työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen*. Esihenkilöiden taholta koetaan eniten

epäasiallista työnjohtovallan käyttämistä. Avoimien kysymysten vastaukset tukivat myös näitä havaintoja.

Opettajien eniten koettu työpaikkakiusaamisen muoto oli OAJ:n vuoden 2024 työolobarometrin mukaan väheksyvät ja pilkkaavat puheet sekä työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen (OAJ, 2024, s. 27). Tämän tutkimuksen pohjalta saatiin samansuuntaisia tuloksia. Tässä tutkimuksessa väheksyvät ja pilkkaavat puheet olivat yleisin oppilaiden taholta ja kollegoiden taholta koettu kiusaamisen muoto. Moni oli kokenut oppilaiden taholta myös työnteon perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, joka oli toiseksi yleisimmin koettu kiusaamisen muoto huoltajien ja kollegoiden taholta. Esihenkilöiden taholta nämä kiusaamisen muodot olivat myös kuuden yleisimmän kiusaamisen muodon joukossa.

OAJ:n työolobarometrin mukaan (2024, s. 26) yli puolet koetusta epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta koetaan työtovereiden taholta. Peruskoulussa epäasiallista kohtelua koetaan eniten oppilaiden taholta ja seuraavaksi eniten kiusaamista koetaan huoltajien taholta. Esihenkilöiden ja johdon taholta epäasiallista kohtelua koetaan vähiten. (OAJ, 2024, s. 27.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Oppilaiden taholta kiusaamista koettiin eniten, jonka jälkeen huoltajien ja kollegoiden taholta. Esihenkilöiden taholta kiusaamista oli koettu vähiten.

O’Driscollin ja kumppaneiden (2011, s. 394–397) tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamista oli koettu eniten kollegoiden taholta. Tämän tutkimuksen mukaan kollegoiden taholta kiusaamista oli kokenut 41,8 % vastaajista. Enemmän kuitenkin kiusaamista oli koettu oppilaiden taholta, jonka taholta kiusaamista oli kokenut 43,6 % vastaajista. Meriläisen (2019, s. 63) tutkimuksen mukaan yleisimmin kiusaaja oli ollut oppilas, jonka kanssa tämän tutkimuksen tulos on linjassa. Myös Bernotaiten ja Malinauskien (2017, s. 633) mukaan opettajat olivat kokeneet kiusaamista eniten oppilaiden taholta, kollegoiden tai esimiesten taholta koettuun kiusaamiseen verrattuna.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan (Kauppi & Pörhölä, 2010, s. 135–139) oppilaiden taholta yleisimpiä kiusaamisen muotoja olivat hävyttömät ja asiattomat kommentit. Muita kiusaamisen muotoja olivat pilkkaaminen, naureskelu ja haukkuminen. Lisäksi oppilaiden taholta oli koettu yhteistyöstä kieltäytymistä ja valehtelemista. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia aikaisemman tutkimuksen kanssa, sillä oppilaiden taholta yleisin koettu kiusaamisen muoto oli väheksyvät ja pilkkaavat puheet. Myös Billettin ja kumppaneiden (2020) mukaan sanallinen aggressio oli yleisin oppilaiden taholta tapahtuva kiusaamisen muoto.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan huoltajien taholta yleisimpiä opettajiin kohdistettuja kiusaamisen ja häirinnän muotoja ovat olleet sanallinen vähättely sekä opettajalle huutaminen, ja fyysistä väkivaltaa oli koettu vähiten (Billett ym., 2020, s. 15). Tämän tutkimuksen mukaan huoltajien taholta oli koettu eniten ilkeitä ja vihjailevia viestejä sekä työnteon perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista. Vastaukset olivat siis joissain määrin linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa.

8.1.3 Ammattinimikkeen yhteys työpaikkakiusaamiseen

Ammattinimikkeellä ei todettu olevan merkitsevää yhteyttä työpaikkakiusaamisen kokemukseen. Kuitenkin erityisopettajat raportoivat kokevansa eniten työpaikkakiusaamista muihin ammattinimikkeisiin verrattuna. Opettajan ammattinimikkeellä ei myöskään ollut merkitsevää yhteyttä siihen, miltä tahoilta kiusaamista kokee, vaikka pieniä eroja ammattiryhmien välillä havaittiin.

Scheelerin ja kumppaneiden (2022) mukaan erityisopettajien vastaukset osoittivat enemmän työpaikkakiusaamista työhön liittyvän kiusaamisen osalta. Tässä tutkimuksessa emme tehneet vertailua kiusaamisen eri osa-alueiden välillä, mutta tutkimuksen mukaan erityisopettajat raportoivat yleisesti kokevansa työpaikkakiusaamista eniten muihin ammattinimikkeisiin verrattuna. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää.

Kaupin ja Pörhölän (2010, s. 139–140) tutkimuksessa tulokseksi saatiin, että luokanopettajat olivat kokeneet kiusaamista vähemmän kuin aineenopettajat ja erityisopettajat. Tämän tutkimuksen tulokset olivat linjassa myös kyseisen tutkimuksen kanssa, sillä luokanopettajat raportoivat kokevansa kiusaamista vähiten erityisopettajiin ja aineenopettajiin verrattuna. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää.

8.1.4 Työpaikkakiusaamisen yhteys työuupumukseen

Tutkimuksessa työpaikkakiusaamisella todettiin olevan merkitsevä yhteys työuupumukseen. Työpaikkakiusaamista mittaavalla summamuuttujalla havaittiin olevan merkitsevä positiivinen korrelaatio työuupumusta mittaavan summamuuttujan kanssa. Myös avoimen kysymyksen vastaukset tukivat tätä havaintoa, mutta nostivat esille myös muita työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä.

Vuonna 2021 16,5 % Suomen työikäisestä väestöstä koki kohonnutta työuupumusriskiä ja heidän lisäksi todennäköistä työuupumusta koki 7,4 % työikäisistä (Hakanen & Kaltiainen,

2022, s. 52). Tämän tutkimuksen perusteella kohonnutta työuupumusriskiä koki 22,7 % ja todennäköistä työuupumusta 17,3 % vastaajista eli tutkimuksen perusteella työuupumusriski koettiin siis opettajilla korkeammaksi verrattuna koko väestöön.

Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan vahvasti yhteydessä uupumuksen oireisiin (Einarsen, 1998, s. 567; Laschinger & Fida, 2014, s. 746–750.) Myös Porteladan ja kumppaneiden (2025) tutkimuksessa havaittiin yhteyttä työuupumuksen ja työpaikkakiusaamisen välillä. Opettajien kokemalla työpaikkakiusaamisella on myös havaittu merkitsevää yhteyttä opettajien alhaiseen hyvinvointiin (Portelada ym., 2024, s. 10). Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, koska tutkimuksessa havaittiin merkittävää yhteyttä työpaikkakiusaamisen ja työuupumuksen välillä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa on tärkeää, että aineistonkeruu on systemaattista ja kontrolloitua. Tutkimuksessa käytettyjen mittarien on siis mitattava sitä, mitä niiden on tarkoitettukin mittaavan, eli mittarilla on oltava validiteettia. On myös tärkeää, että mittarilla on suuri reliabiliteetti, eli se ei tuota sattumanvaraisia tuloksia. (Tähtinen ym., 2020, s. 84.) Käytimme kyselylomakkeessa valmista NAQ-R -mittaria, jonka vahvaa validiteettia ja reliabiliteettia on jo tarkasteltu. On siis todettu, että NAQ-R on luotettava ja pätevä mittari työpaikkakiusaamisen tutkimiseen. (Einarsen ym., 2009, s. 38.) Lisäksi kyselylomakkeessa käytettiin työuupumuksen mittaamiseen valmista BAT 12 -mittaria, jonka reliabiliteetti ja summamuuttujien sisäinen yhtenäisyys on myös todettu hyväksi (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 33). NAQ-R -mittari ei kuitenkaan tuo esille uusia kiusaamisen muotoja, joka voi tuoda mittariin rajoittuneisuutta eri kiusaamisen muotojen paljastamiseen (Meriläinen, 2019, s. 66–67).

Tämän tutkimuksen vastaajamäärä eli otoskoko oli 110. Otos ei kuitenkaan ole kattava osuus koko perusjoukosta, eli suomalaisista peruskoulun opettajista. Otoksen tulisi olla mahdollisimman edustava ja ominaisuuksiltaan ja rakenteeltaan mahdollisimman samankaltainen kuin perusjoukko, jotta tutkimuksen tulokset olisivat luotettavia (Tähtinen ym., 2020, s. 16, 21–22; Cohen ym., 2018, s. 212–213). Otoksessa tulisi myös olla riittävän hyvin edustettuna kaikki ihmisryhmät, jotka sisältyvät tutkimuksen perusjoukkoon. Esimerkiksi ammattiryhmien väliset poikkeamat perusjoukon jakaumasta tulisi olla riittävän hyvin edustettuina. (Tähtinen ym., 2020, s. 16–17, 21.) Vuonna 2023 peruskouluissa työskenteli 36 700 luokan- ja aineenopettajaa ja 9000 erityisopettajaa (KT, 2024). Tämän tutkimuksen otoskoko kuvasi siis todellista opettajien jakaumaa melko hyvin. Vaikka tässä tutkimuksessa saatiin yhteneväisiä tuloksia

verrattuna aikaisempaan tutkimukseen, ei tuloksia voida kuitenkaan yleistää kuvaamaan koko perusjoukkoa pienen otoskoon vuoksi.

Aineiston kerääminen sähköisellä kyselyllä anonyymisti voi vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Vastatessaan anonyymisti osallistujat saattavat olla rehellisempiä vastauksissaan, verrattuna kasvotusten kerättyihin vastauksiin. Tämä korostuu erityisesti sensitiivisiä aiheita tutkittaessa. On kuitenkin mahdollista, että osallistujat ovat vastanneet kysymyksiin epätodenmukaisesti tai osallistujat ovat ymmärtäneet kysymyksiä väärin, jolloin vastausten luotettavuus heikkenee. Koska tässä tutkimuksessa ei kysytty tarkkoja henkilötietoja, on myös mahdollista, että sama henkilö on vastannut kyselyyn useamman kerran, mikä voi heikentää aineiston luotettavuutta. Kuitenkin koska kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen, voidaan vastausten olettaa olevan aidompia ja luotettavampia. (Cohen ym., 2018, s. 362–363.) Tässä tutkimuksessa käytetyn NAQ-R -mittarin väittämät käännettiin englannista suomeksi tutkijoiden toimesta, mikä voi vaikuttaa osaltaan kysymysten ymmärrettävyyteen ja siten myös tutkimuksen luotettavuuteen (Cohen ym., 2018, s. 261).

Tässä tutkimuksessa käsitellään työpaikkakiusaamista ja työuupumusta, jotka voivat olla osallistujille herkkiä ja arkaluontoisia aiheita ja näin myös vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin. Kaikki osallistujat eivät välttämättä halua paljastaa näin yksityisiä ja herkkiä asioita itsestään. Kyselylomakkeella vastaukset kuitenkin kerätään anonyymisti, mikä saattaa lisätä osallistujien avoimuutta. Arkaluontoisiin aiheisiin vastaaminen voi aiheuttaa tietojen salaamista tai pois jättämistä, mutta myös asioiden liioittelua. Aiheen sensitiivisyys täytyy siis ottaa huomioon tutkimuksen reliabiliteettia arvioidessa. (Cohen ym., 2018, s. 489.)

8.3 Tulosten hyödyntämismahdollisuudet

Kiusaaminen on merkittävä ongelma maailmanlaajuisesti (Menesini & Salmivalli, 2017, s. 240). Erityisesti työpaikalla tapahtuva kiusaaminen on vakava työsuojelu- ja ihmissuhdeongelma, joka kertoo usein työpaikan ilmapiiristä, työoloista ja esihenkilöiden johtamistavoista (Hamarus, 2012, s. 80). Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tämän vakavan ongelman tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen.

Tutkimuksen tuloksilla voidaan lisätä tietoisuutta aiheesta ja saada eri tahojen henkilöitä, kuten opettajia, huoltajia ja esihenkilöitä reflektoimaan omaa käytöstään ja muuttamaan mahdollisesti omia käytösmallejaan aiheen tiimoilta. On toivottavaa, että opetuksen järjestäjät pohtivat tutkimuksen tulokset huomioon ottaen, mitä kouluissa voitaisiin tehdä

työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi sekä vähentämiseksi. Näiden pohjalta voitaisiin luoda kiusaamisen ehkäisyyn ja puuttumiseen tarkoitettuja toimintamalleja ja ohjeistuksia.

Kuten mainittu, opettaja voi kokea työpaikkakiusaamista muun muassa oppilaiden, huoltajien, kollegoiden sekä esihenkilöiden toimesta (Kauppi, 2015, s. 13). On todettu, että esihenkilöt voivat omalla toiminnallaan jopa edesauttaa työpaikan kiusaamiskulttuuria ja jopa kannustaa kiusaamiseen (Meriläinen, 2019, s. 57). Onkin tärkeää, että tämän ja aiemman tutkimuksen tulokset otetaan huomioon kaikkien edellä mainittujen tahojen osalta ja että ymmärrys aiheen vakavuudesta sekä mahdolliset uudet toimintamallit ja ohjeistukset tavoittavat kaikki aihetta koskevat tahot.

Peruskoulussa epäasiallista kohtelua koetaan eniten oppilaiden taholta ja toiseksi eniten huoltajien taholta (OAJ, 2024, s. 27). Onkin todella keskeistä, että aiheen vakavuudesta raportoidaan erityisesti oppilaiden huoltajille ja tätä kautta myös oppilaiden ymmärrys aiheesta lisääntyy. Oppilaiden voi olla haastavaa ymmärtää sitä, että omalla toiminnallaan lapsena voisi loukata aikuista ja siksi aikuiset ovatkin merkittävässä roolissa tämän ymmärryksen kehittämisessä.

8.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Tutkimuksen aihetta voitaisiin tarkastella jatkotutkimuksissa laajemmalla aineistolla ja erilaisista näkökulmista, jotta ilmiötä koskevasta tutkimustiedosta saataisiin luotettavampaa ja jotta siitä voitaisiin tehdä yleistyksiä suuremmasta populaatiosta (Cohen ym., 2018, s. 212–213). Jatkotutkimuksen avulla voitaisiin saada myös tietoa muistakin aihetta koskevista teemoista.

Tässä tutkimuksessa otos oli hyvin pieni ($n=110$). Siksi se ei edusta perusjoukkoa eli peruskoulun opettajia tarpeeksi laajasti, jotta voitaisiin tehdä yleistyksiä koko Suomen peruskoulun opettajista. Jatkotutkimuksessa otoskokoa voisi suurentaa, jotta tutkimuksessa tehdyt johtopäätökset olisivat luotettavampia ja otos kattaisi paremmin tutkimuksen perusjoukon. (Tähtinen ym., 2020, s. 21.) Tässä tutkimuksessa kyselylomaketta jaettiin Facebook-ryhmissä sekä pyydettiin satunnaisten koulujen rehtoreita välittämään kyselylomaketta koulunsa opettajille. Jatkotutkimuksessa kyselylomaketta voitaisiin jakaa vielä laajemmin ympäri Suomen kouluja. Näin otoksesta voitaisiin saada entistä laajempi ja näin myös paremmin perusjoukkoa edustava, jolloin tuloksista pystyttäisiin mahdollisesti tekemään yleistyksiä (Tähtinen ym., 2020, s. 21). Tässä tutkimuksessa keskityttiin luokan-, aineen- ja erityisopettajien kokemuksiin. Näistä kolmesta erityisopettajien määrä jäi pieneksi verrattuna muihin ryhmiin. Jatkotutkimuksessa

voitaisiin pitää huolta siitä, että jokaiseen ryhmään tulisi tasapuolisesti osallistujia, jolloin taas tutkimuksen reliabiliteetti kasvaa (Tähtinen ym., 2020, s. 16).

OAJ:n (2024) työolobarometrissa tarkasteltiin eri oppilaitoksien välisiä eroja työpaikkakiusaamisen kokemisessa. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa kysyttiin, työskenteleekö opettaja ala-, ylä- vai yhtenäiskoulussa, mutta tähän muuttujaan ei keskitytty tässä tutkimuksessa. Jatkotutkimuksessa olisi myös mielenkiintoista tutkia eroja peruskoulussa yläkoulussa ja alakoulussa työskentelevien opettajien välillä. Lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin opettajien koulun kokoa, työyhteisön kokoa sekä työkokemusta. Jatkotutkimuksessa näiden ryhmien eroihin työpaikkakiusaamisen kokemisessa voisi perehtyä tarkemmin.

Kyselylomake toimii hyvin aineistonkeruumenetelmänä, kun ollaan kiinnostuneita tutkittavien kokemuksista. Kuitenkin kyselylomakkeen avulla saadaan harvoin kerättyä niin monipuolista aineistoa, kuin haastattelulla, vaikka lomakkeessa olisi avoimia kysymyksiä. Kyselyn lisäksi tutkimukseen voitaisiin lisätä kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen piirteitä, kuten haastattelua. Lomakekyselyyn ja haastatteluun liittyvät molempiin omat hyötynsä ja rajoituksensa, joten näitä yhdistelemällä voitaisiin saada monipuolisempia ja luotettavampia tuloksia. Haastattelemalla osallistujan ääni pääsisi paremmin kuuluviin ja näin aineistosta voitaisiin saada monipuolisempaa ja siihen voitaisiin liittää myös observoinnin kautta saatava tieto. (Tähtinen ym., 2020, s. 25.)

Jatkotutkimuksessa olisi myös mielenkiintoista tutkia niitä, jotka kiusaavat opettajia. Näin voitaisiin saada vielä laajempaa ymmärrystä aiheesta ja mahdollisesti tärkeää tietoa myös siitä, miten kiusaaminen voitaisiin saada loppumaan. Toki tämän tutkimusasetelman otos ja aineisto voisi olla haastavaa kerätä aiheen arkaluontoisuuden takia ja tutkimuksen reliabiliteettiä pitäisi kiinnittää erityistä huomiota (Cohen ym., 2018, s. 489).

Lähteet

- Bernotaite, L. & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *Int J Occup Med Environ Health*, 30(4), 629–640. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00943>
- Bildjuschkin, K., Ewalds, H., Hietamäki, J., Kettunen, H., Koivula, T., Mäkelä, J., Nipuli, S., October, M., Peltonen, J. & Siukola, R. (2020). Väkivaltakäsitteiden sanasto. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Billett, P., Fogelgarn, R., & Burns, E. (2020). Teacher targeted bullying and harassment by students and parents: Report from an Australian exploratory survey. La Trobe. Report. <https://doi.org/10.26181/12655880.v2>
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. <https://research.ebsco.com/c/sk55le/viewer/pdf/4esnhlmlz?route=details>
- Catherine Scheeler, M., Markelz, A., Taylor, J. C., Deshpande, D. S., & Wolfe, P. (2022). Teacher Workplace Bullying: How Pervasive Is the Problem? *Teacher Education and Special Education*, 45(2), 123–140. <https://doi.org/10.1177/08884064211015698>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (Eighth edition). Routledge.
- Einarsen, S. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14(6), 563–568.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G., (2009) Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factorstructure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised.
- Fahie, D., & Devine, D. (2014). The Impact of Workplace Bullying on Primary School Teachers and Principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235–252. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.725099>
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Glasø, L. & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and Victims*.

- Gupta, R., Bakhshi, A., & Einarsen, S. (2017). Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric Properties, Validity, and Cutoff Scores of Negative Acts Questionnaire–Revised. *SAGE Open*, 7(2). <https://doi.org/10.1177/2158244017715674>
- Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos.
- Hamarus, P., & Kirjapaja, kustantaja. (2008). Koulukiusaaminen: huomaa, puutu, ehkäise. Kirjapaja.
- Hamarus, P., & PS-kustannus, kustantaja. (2012). Haukku haavan tekee: puututaan yhdessä kiusaamiseen. PS-kustannus.
- Jyrkinen, M., & Penttinen, E. (2020). Henkinen työpaikkaväkivalta – tunnistamisen ja nimeämisen tärkeys hyvinvoinnin edistämiseksi. *Työpoliittinen aikakauskirja*, (1). http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162130/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%201_2020.pdf
- Kauppi, T. (2011). Koulukiusaamista ja kiusaamista koulussa – katsaus vertaisrajat ylittävään kiusaamiseen. *Nuorisotutkimus*, 29(2), 45–63.
- Kauppi, T. (2015). Opettaja kiusattuna. Peruskoulun opettajien kokemuksia vertaisrajat ylittävästä kiusaamisesta. Jyväskylän yliopisto.
- Kauppi, T. & Pörhölä, M. (2010). Peruskoulun opettajat oppilaidensa kiusaamina: kiusaamisen muodot, kohteena olevat opettajat ja kiusaavat oppilaat. *Työelämän tutkimus*, 8(2).
- KT – Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat (20.12.2024). Perusopetuksessa työskentelee henkilöitä enemmän kuin koskaan. Tilastokeskuksen Paikallishallinnon palkat 2023 -rekisteriä hyödyntäen. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2024/perusopetuksessa-tyoskentelee-henkilostoa-enemman-kuin-koskaan>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739–753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2010) Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13(2), 202–248.
- Menesini, E. & Salmivalli, C. (2017). Bullying in schools: The state of knowledge and effective interventions. *Psychology, Health & Medicine*, 22(1), 240. <https://doi.org/10.1080/13548506.2017.1279740>

- Meriläinen, M. (2019). Peruskoulunopettajien kokema työpaikkakiusaaminen, jaksaminen ja työpaikan vaihtohalukkuus. *Työelämän tutkimus (Verkkoaineisto)*, 17(1).
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), Article 791939322. <https://doi.org/10.1080/13594320801969707>
- O’Driscoll, M. P., Cooper-Thomas, H. D., Bentley, T., Catley, B. E., Gardner, D. H., & Trenberth, L. (2011). Workplace bullying in New Zealand: A survey of employee perceptions and attitudes. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(4), 390–408.
<https://doi.org/10.1177/1038411111422140>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ (15.19.2024). Opetus-alan työolobarometri 2024.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/>
- Portelada, A., Candeias, A., & João, A. L. (2024). Teacher Well-Being Under Threat: The Consequences of Workplace Bullying from Preschool to Higher Education. *Education Sciences*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/educsci14111175>
- Portelada A., Adelinda, C., & João, A. L. (2025). Burnout and Workplace Bullying Among Teachers Across Educational Levels: A Cross-Sectional Study. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/eji-hpe15120255>
- Tuomi, J., Sarajärvi, A., & Tammi, kustantaja. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-04-0011-8>
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof, S. K. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa : Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>
- Työterveyslaitos (ei pvm.). Stressi ja työuupumus. Haettu 29.1.2026 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkin-
nan perusteita. Turun yliopisto.

Woloshyn, V., Savage, M., Maich, K., & Penney, S. (2023). Stress, Coping, and Well-Being
in Teachers and School Administrators. *Alberta Journal of Educational Research*,
69(4), 492–513.

Liitteet

Liite 1. Tietosuojalomake



1 (4)
**TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN
 TIETOSUOJASELOSTE**
 EU:n yleinen tietosuoja-asetus
 artikkelit 13 ja 14
 24/02/2025

Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen ja sen yhteys työuupumukseen -tutkimuksen tietosuojaseloste

Olet ottamassa osaa Turun yliopistossa järjestettävään tieteelliseen tutkimukseen. Tässä tietosuojaselosteessa kerrotaan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

1. Rekisterinpitäjä

Tutkijat: Anni Aaltonen ja Jenni Leikola

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Anni Aaltonen
 Puh.: 0442105442
 E-mail: anevea@utu.fi

Nimi: Jenni Leikola
 Puh.: 0451204686
 E-mail: jlleik@utu.fi

2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää peruskoulun opettajien eri tahoilta kohtaamaa työpaikkakiusaamista sekä sen yhteyttä työuupumukseen.

Emme kerää suoria henkilötietoja eikä tietoja yhdistelemällä voi tunnistaa henkilöä. Mikäli laadullisissa kysymyksissä tulee esille henkilötietoja, käsittelemme niitä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa.

3. Henkilöt, jotka osallistuvat henkilötietojen käsittelyyn

Henkilötietojen käsittelyyn osallistuvat tutkimuksen tekijät.

4. Henkilötietojen käsittelyn kesto

Tutkimusaineisto poistetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.6.2028.

5. Henkilötietojen lainmukainen käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6(1) artiklan alakohtaan:

yleistä etua koskeva tehtävä:

- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastolliset tarkoitukset
- tieteellisten aineistojen tai kulttuuriperinnöllisten materiaalien arkistointi

- rekisteröidyn suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu

6. Tutkimusaineistoon sisältyvät henkilötiedot

Emme kerää suoria henkilötietoja.

Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: Työkokemus, työnimike, työpaikka, työyhteisön koko, työpaikan koko, kokemukset työpaikalla tapahtuvasta kiusaamisesta tai häirinnästä sekä kokemukset työuupumuksesta

7. Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluontoiset henkilötiedot)

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

8. Henkilötietojen keräämisen lähteet

Aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella opettajille tarkoitetuista Facebook-ryhmistä, mutta suoria henkilötietoja ei kerätä. Mikäli laadullisissa kysymyksissä tulee esille henkilötietoja, käsittelemme niitä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa.

9. Henkilötietojen suojaomienpiteet

Tietojärjestelmissä käsiteltäviä tietoja suojataan seuraavilla tavoilla:

- käyttäjätunnus ja salasana
- käytön rekisteröinti/lokitus
- kulunvalvonta
- salaus/kryptaus
- kaksivaiheinen tunnistautuminen
- muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Aineisto kerätään ilman suoria tunnistetietoja
- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa:
- Aineisto analysoidaan suoraan tunnistetiedoin, koska:

10. Henkilötietojen siirtäminen ja jakaminen kolmansille osapuolille

Henkilötietoja ei siirretä rekisterinpitäjän ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Tutkimusaineisto poistetaan
- Tutkimusaineisto säilytetään tämän tutkimuksen tulosten luotettavuuden arvioimista varten:
- ilman suoria tunnistetietoja tunnistetiedoin
- Tutkimusaineisto säilytetään myöhempää, yhteensopivaa tieteellistä tutkimusta varten tietosuoja-asetuksen vaatimusten mukaisesti:
- ilman suoria tunnistetietoja tunnistetiedoin

Tutkimusaineisto poistetaan tutkimuksen valmistuttua, kuitenkin viimeistään 1.6.2028.

Tutkimusaineiston säilytys perustuu tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan b ja e alakohtiin. Tutkimusaineiston uudesta tutkimuskäytöstä lähetetään tutkittaville uusi tietosuoja-asetus, paitsi jos rekisterinpitäjä ei enää pysty tunnistamaan tutkittavia tutkimusaineistosta. Uudesta tutkimuksesta ei voida lähettää ilmoitusta rekisteröidylle myöskään silloin, jos tietojen toimittaminen olisi mahdotonta tai kohtuuttoman vaivalloista tai jos se estäisi tai vaikeuttaisi suuresti tutkimustarkoitusten saavuttamista (tietosuoja-asetuksen 14 artiklan 5 kohdan b alakohta).

13. Rekisteröidyn oikeudet sekä niihin tehtävät poikkeamat

Lisätietoa tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksistasi antaa kohdassa 1 mainittu yhteyshenkilö.

Rekisteröidyn oikeudet

Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisteröidyllä on oikeus:

- tarkistaa itseään koskevat tiedot (15 artikla)
- oikaista omia tietoja (16 artikla)
- poistaa tiedot ja tulla unohdetuksi (17 artikla)
- rajoittaa omien tietojen käsittelyä (18 artikla)
- siirtää tiedot rekisterinpitäjältä toiselle (20 artikla)
- vastustaa tietojen käsittelyä (21 artikla)
- olla joutumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi (22 artikla)

Rekisteröity ei kuitenkaan voi käyttää kaikkia oikeuksia kaikissa tilanteissa, riippuen esimerkiksi siitä, mikä on henkilötietojen käsittelyperuste.

Rekisteröidyn oikeuksiin tehtävät poikkeamat

Tietosuojalainsäädäntö mahdollistaa rekisteröidyn oikeuksista poikkeamisen silloin, kun henkilötietoja käsitellään tieteellisessä tutkimuksessa ja oikeuksien toteuttaminen estäisi tai vaikeuttaisi suuressi käsittelyn tarkoitusten saavuttamista. Tarve tehdä poikkeamia rekisteröityjen oikeuksiin arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Tämän tietosuojaselosteen tutkimuksessa on todennäköisesti tarpeen tehdä poikkeamia seuraaviin rekisteröityjen oikeuksiin:

- Oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot (15 artikla)
- Oikeus oikaista omia tietoja (16 artikla)
- Oikeus poistaa tiedot ja tulla unohtetuksi (17 artikla)
- Oikeus rajoittaa omien tietojen käsittelyä (18 artikla)
- Oikeus vastustaa tietojen käsittelyä (21 artikla)

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta, ellei rekisteröity pysty antamaan luotettavan tunnistamisen mahdollistavia lisätietoja (11 artikla).

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetulle, jos koet, että henkilötietojasi on käsitelty soveltuvan tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Tietosuojavaltuutetun yhteystiedot:


Tietosuojavaltuutetun toimisto
 Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki
 Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki
 Puhelinvaihe: 029 566 6700
 Sähköposti (kirjaamo): tietosuoja(at)utu.fi

Liite 2. Kyselylomake



UNIVERSITY
OF TURKU

Opettajien kokema työpaikkakiusaaminen ja sen yhteys työuupumukseen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei! Olemme kaksi luokanopettajaopiskelijaa ja teemme pro gradu -tutkielmaamme opettajien kohtaamasta kiusaamisesta työpaikalla eri tahojen osalta ja sen yhteyttä työuupumukseen.

Voit vastata kyselyyn, jos toimit opettajana peruskoulussa. Kyselyssä on neljä osiota ja siihen vastaaminen vie arviolta 5-10 minuuttia.

Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksia hyödynnetään pro gradu -tutkielmassa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä tahansa vaiheessa. Vastaukset annetaan anonymisti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa kyselyn perusteella. Vastauksia käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti. Aineisto poistetaan tutkimuksen valmistuttua, kuitenkin viimeistään 1.6.2028.

Kysely toteutetaan tietoturvasyistä. Löydät tietosuojailmoituksen täältä: <https://seafire.utu.fi/f/f6f21f084ab647f6b8c6/>

Kysely on auki 30.9.2025 asti.

Kiitos jokaiselle tutkimukseen osallistujalle! Vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin!

Ystävällisin terveisin,

Anni Aaltonen & Jenni Leikola
anevea@utu.fi jlleik@utu.fi

Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopisto

1. Olen lukenut tietosuojailmoituksen ja annan suostumukseni siihen, että vastauksiani voidaan käyttää tutkimustarkoitukseen. *

Kyllä

2. Toimin opettajana peruskoulussa (ala- tai yläkoulu). *

Kyllä

3. Minulla on työkokemusta opettajana (Ilmoita vuosina, pyöristä lähimpään kokonaislukuun) *

vuotta

4. Työskentelen tällä hetkellä *

luokanopettaja

aineenopettaja

erityisopettaja

muu, mikä

5. Työskentelen *

alakoulussa

yläkoulussa

yhtenäiskoulussa

6. Työyhteisön koko. Työyhteisöllä tarkoitetaan koulun henkilökuntaa. (Vastaa ilmoittamalla työyhteisösi kuuluvien henkilöiden lukumäärä mahdollisimman tarkasti) *

henkilöä

7. Koulun koko. (Vastaa ilmoittamalla koulussa opiskelevien oppilaiden määrä mahdollisimman tarkasti) *

oppilasta

Tämä osio käsittelee työpaikkakiusaamista. Osio sisältää monivalintakysymyksiä. Vastaa kaikkiin kysymyksiin.

Työpaikkakiusaaminen (esimerkiksi häirintä, epäkohteliaisuus, epäasiallinen kohtelu, sosiaalinen eristäminen) on ongelma joillakin työpaikoilla joillekin työntekijöille. Kiusaamiseksi lasketaan tietyn ajan sisällä tapahtuvaa jatkuvaa toimintaa, jossa kiusaamisen kohteella on vaikeuksia puolustaa itseään näitä toimia vastaan. Emme laske kiusaamiseksi yksittäisiä konflikteja tai tapahtumia. Kiusaamista voi kokea esimerkiksi oppilaiden, huoltajien, kollegoiden tai esihenkilöiden taholta.

8. Ylläolevan määritelmän puitteissa, oletko kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen 6 kk aikana? *

- En ole
- Kyllä, harvoin
- Kyllä, silloin tällöin
- Kyllä, useamman kerran viikossa
- Kyllä, lähes päivittäin

9. Seuraavia käyttäytymismuotoja pidetään usein esimerkkeinä kielteisestä käytöksestä työpaikalla.

Kuinka usein viimeisen kuuden kuukauden (6 kk) aikana olet kokenut seuraavia tekoja työssäsi? Pohdi väittämiä kaikista neljästä näkökulmasta (oppilaat, huoltajat, kollegat, esihenkilöt). *

	1 En koskaan	2 Silloin tällöin	3 Kuukausittain	4 Viikoittain	5 Päivittäin
1. Joku pimittää tai salaa tietoa, jolla on vaikutusta työssä suorittumiseesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Nöyryytyksen tai pilkan kohteeksi joutuminen työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työtehtävien teettäminen osaamistasi alemmalla tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Keskeisten vastuualueiden poistaminen tai korvaaminen yksinkertaisemmilla tai epämiellyttävillä tehtävillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Juorujen ja huhujen levittäminen sinusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Huomiotta jättäminen tai ulkopuoliseksi jättäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Loukkaavien tai halventavien kommenttien saaminen sinusta ihmisenä (tavoistasi tai taustoistasi), asenteistasi tai yksityiselämästäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Huutamisen tai äkillisen vihan (tai raivon) kohteeksi joutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Uhkaava käytös, kuten sormella osoittaminen, töniminen, henkilökohtaiseen tilaan tunkeutuminen tai sen rajoittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Vihjailujen tai muiden merkkien saaminen muilta siitä, että sinun pitäisi irtisanoutua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Jatkuvat muistutukset tekemistäsi mokista tai virheistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Sivuuutetuksi joutuminen tai vihamielisen reaktion saaminen lähestyessäsi toista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Jatkuva työsi ja panoksesi kritisointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mielipiteidesi ja näkemystesi huomiotta jättäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Sellaisten henkilöiden pilojen kohteeksi joutuminen, joiden kanssa et tule toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Tehtävien saaminen, joihin liittyy kohtuuttomia tai mahdottomia tavoitteita tai määräaikoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Syytösten esittäminen sinua vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Työsi liiallinen valvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Paine olla vaatimatta jotakin, johon olet oikeutettu (esim. sairausloma, lomaoikeus, matkakorvaukset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Liiallisen kiusoittelun ja sarkasmin kohteeksi joutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Kohtuuttomalle työtaakalle altistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Väkivallan tai fyysisen pahoinpitelyn kohteeksi joutuminen tai niillä uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tässä osiossa käsitellään eri tahoilta koettua työpaikkakiusaamista. Osio sisältää monivalintakysymyksiä ja vapaaehtoisia avoimia kysymyksiä.

10. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista oppilaiden taholta? *

Kyllä

Ei

11. Millaista kiusaaminen on ollut? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot) *

- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen
- pelottelu
- seksuaalinen häirintä
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- toistuva uhkailu
- työnjon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- muuta, mitä?

12. Halutessasi voit tarkentaa tähän ajatuksiasi tai kokemuksiasi aiheeseen liittyen.**13. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista huoltajien taholta? ***

- Kyllä
- Ei

14. Millaista kiusaaminen on ollut? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot) *

- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen
- pelottelu
- seksuaalinen häirintä
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- toistuva uhkailu
- työntöön jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- muuta, mitä?

15. Halutessasi voit tarkentaa tähän ajatuksiasi tai kokemuksiasi aiheeseen liittyen.**16. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista kollegoiden taholta? ***

- Kyllä
- Ei

17. Millaista kiusaaminen on ollut? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot) *

- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen
- pelottelu
- seksuaalinen häirintä
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- toistuva uhkailu
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- muuta, mitä?

18. Halutessasi voit tarkentaa tähän ajatuksiasi tai kokemuksiasi aiheeseen liittyen.**19. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista esihenkilöiden taholta? ***

- Kyllä
- Ei

20. Millaista kiusaaminen on ollut? (Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot) *

- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen
- pelottelu
- seksuaalinen häirintä
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- toistuva uhkailu
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- muuta, mitä?

21. Halutessasi voit tarkentaa tähän ajatuksiasi tai kokemuksiasi aiheeseen liittyen.

Tämä osio käsittelee työuupumusta. Osio sisältää monivalintakysymyksiä neljästä aihealueesta: krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt.

Vastaa kaikkiin kysymyksiin.

22. Valitse itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	1 Ei koskaan	2 Harvoin	3 Joskus	4 Usein	5 Aina
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Valitse itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	1 Ei koskaan	2 Harvoin	3 Joskus	4 Usein	5 Aina
En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on hyvin vastenmielistä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Valitse itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	1 Ei koskaan	2 Harvoin	3 Joskus	4 Usein	5 Aina
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Valitse itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	1 Ei koskaan	2 Harvoin	3 Joskus	4 Usein	5 Aina
En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Halutessasi voit tässä tarkentaa ajatuksiasi tai kokemuksiasi työuupumukseen liittyen.