

Matti Meriläinen



Peruskoulunopettajien kokema työpaikka- kiusaaminen, jaksaminen ja työpaikan vaihtohalukkuus

Abstrakti

Tämä tutkimus kohdistuu peruskoulunopettajien kokemaan oppilaiden, huoltajien, toisten opettajien tai esimiesten taholta tapahtuvaan kiusaamiseen. Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista opettajien kokema kiusaaminen on luonteeltaan. Lisäksi selvitettiin, 1) miten eri kiusaamisen muodot ovat yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun sekä 2) opettajien kiusatuksi joutumisen pelon yleisyyttä ja sen yhteyttä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun. Vastanneista opettajista yli kolmannes (36,5 %) oli kokenut kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Opettajien kokema kiusaaminen oli luonteeltaan henkilöön kohdistuvaa, työtehtäviin kohdistuvaa, kohtuutonta työnkuormitusta, ammatillista aliarvostamista, mustamaalaamista, ulkopuolelle jättämistä tai väkivallan tai sen uhan kokemista. Näistä erilaisista kiusaamisen muodoista kohtuuton työnkuormitus, ulkopuolelle jäämisen tunne ja väkivalta tai sen uhka olivat yhteydessä työuupumukseen. Työn kuormitus oli yhteydessä myös työpaikan vaihtohaluun. Kiusatuksi joutumisen pelko oli yhteydessä sekä opettajien työssä jaksamiseen että työpaikan vaihtohaluun.

Johdanto

Työpaikkakiusaamista on tutkittu paljon viimeisten kahden vuosikymmenen aikana (Bartlett & Bartlett 2011; Branch, Ramsay & Barker 2013; Moayed, Daraiseh, Shell & Salem 2006; Rai & Agarwal 2016; Rayner & Hoel 1997; Samnami & Singh 2012; Vartia-Väänänen 2013). Myös kiusaamisen yleisyydestä työpaikoilla on varsin paljon tilastotietoa (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2016). Kiusaaminen voidaan ymmärtää monella tavalla, eikä sen määrittäminen ole yksiselitteistä (Chirilă &

Constantin 2013). Vuosien saatossa työpaikkakiusaamisesta on käytetty lukuisia eri nimityksiä, kuten työpaikalla tapahtuva loukkaava tai herjaava käyttäytyminen (abusive behaviour), epäasiallinen tai -kohtelias käytös (incivility) tai ahdistelu tai häirintä (workplace harassment), joista käyttöön on vakiintunut työpaikkakiusaamisen (workplace bullying) käsite. Kiusaamista on nimetty myös sortamiseksi tai simputtamiseksi (mobbing), kaltoin kohteluksi (mistreatment), syntipukiksi tekemiseksi (scapegoating) ja pikkumaiseksi orjuuttamiseksi (petty tyranny). Kiusaaminen on liitetty myös seksuaaliseen ahdisteluun tai häirin-

tään (sexual harassment), josta voi olla kysymys myös omana erillisenä ja kertaluonteisena ilmiönä. Myös fyysisessä väkivallassa voi olla kysymys kertaluonteista ilmiöstä (ks. esim. Työturvallisuuslaki 2002), mutta mikäli fyysinen väkivalta tai sen uhka kohdistuu toistuvasti samaan henkilöön, kysymys on kiusaamisen muodosta. (Einarsen 2000; Keashly & Neuman 2013; Salin 2003; Twale & De Luca 2008; Vartiaväänänen 2003; Zabrodska, Ellwood, Zaeemdar & Mudrak 2016.)

Kiusaaminen määritellään yleensä toistuvaksi ja vähitellen yhä vakavammaksi kehittyväksi pitkäaikaiseksi negatiiviseksi toiminnaksi. Kiusaaminen voi olla suoraa verbaalista (esim. nimittely, pilkkaaminen, vähättely, uhkailu, kiristäminen, sanomisten kommentointi, pilanteko, jatkuva ylikriittinen tai aggressiivinen huomauttelu) tai fyysistä kiusaamista (esim. lyöminen, töniminen, potkiminen, edessä seisominen, estäminen, tavaroiden piilottaminen, seksuaalinen häirintä) tai epäsuoraa, kuten huhujen ja juurujen levittämistä tai sosiaalista manipulointia (esim. ilmehtimistä, ulkopuolelle jättämistä tai toisen puhuttelun väistämistä).

Perinteisen käsityksen mukaan kiusaamisprosessi on jatkumo. Viime vuosien aikana, varsinkin virtuaalisen kiusaamisen yleistyessä, on kuitenkin alettu puhua myös kertaluonteisesta kiusaamisesta ja sen vaikutuksista. Virtuaalinen kiusaaminen voi liittyä esimerkiksi sähköpostin käyttöön tai kuvien luvattomaan julkaisemiseen (Beran & Li 2007; Huhtala 2013; McKay ym. 2008; O'Moore 2012; Yubero ym. 2017).

Kiusaamiseen voi liittyä myös kiusaajan ja uhrin välisen vallan epäsuhde, jonka takia kiusattu kokee olevansa puolustuskyvytön. Kun alakynteen jäänyt kokee, ettei kykene enää puolustamaan itseään, täytyy kiusaamisen keskeinen tunnusmerkki. (Bartlett & Bartlett 2011; Dedousis-Wallace & Shute 2009; Einarsen 2000; Matthiesen & Einarsen 2010; Samnami & Singh 2012; Tehrani 2012.) Varsin yleisesti kiusaaminen liitetään myös vallankäyttöön. Työpaikkakiusaamista voi

esiintyä kaikilla organisaatiotasoilla ja johtajilla voi olla erilaisia kiusaamisprosessiin liittyviä rooleja (Rouhiainen-Neunhäuserer & Tuikka 2011). Johtajat voivat itsekin joutua kiusatuksi, mutta valitettavan usein heihin yhdistetään kiusaajan rooli (Beale & Hoel 2011). Vaikka esimies ei itse olisikaan kiusaaja, hänen johtamistyylinsä saattaa edesauttaa työpaikan kiusaamiskulttuuria ja kannustaa kiusaamiseen (Aasland ym. 2010).

Esimies on vastuussa työympäristön turvallisuudesta ja työntekijöiden asiallisesta käyttäytymisestä. Suomen lain mukaan kiusaaminen työpaikalla on kiellettyä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän puuttumaan välittömästi työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen. Puuttumatta jättäminen on rikoslaissa rangaistavaksi säädetty teko. (Työturvallisuuslaki 738/2002; 28 §.) Myös työntekijän vastuu asiallisesta käyttäytymisestä muita työntekijöitä kohtaan on mainittu työturvallisuuslaissa (738/2002; 17 § 3 momentti). Tarvittaessa työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa (Työturvallisuuslaki 738/2002; 27 §).

Vaikka lainsäädäntö kieltää työpaikkakiusaamisen yksielitteisesti ja velvoittaa työntekijää puuttumaan ongelmatilanteisiin välittömästi, ongelma on ajankohtainen suomalaisissa peruskouluissa eikä kiusaamista ole saatu kitkettyä. Päinvastoin, työpaikkakiusaaminen näyttää vain lisääntyneen ja opettajat ovatkin tyytymättömiä tapaan, jolla kiusaamiseen on yritetty puuttua (Opetusalan työolobarometri 2017). Tähän asti kouluissa tapahtuvaa kiusaamista on tutkittu lähinnä oppilaiden ja opiskelijoiden kokemana (Analitis ym. 2009; Coleyshaw 2010; Lappalainen, Meriläinen, Puhakka & Sinkkonen 2011; Meriläinen, Puhakka & Sinkkonen 2014; Salmivalli 2010; Sinkkonen, Puhakka & Meriläinen 2014). Harvat tutkimukset ovat kohdistuneet opettajien työs-

sään kokemaan kiusaamiseen (ks. Björkqvist ym. 1994; Keashly & Neuman 2010; Lewis 1999; McKay ym. 2008; Simpson & Cohen 2004; Twale & De Luca 2008; Zabrodska ym. 2016). Suomessa on viime vuosien aikana tutkittu lähinnä yliopisto-opettajien (Meriläinen, Sinkkonen, Puhakka & Käyhkö 2016; Meriläinen & Kõiv 2017; Meriläinen & Kõiv 2018) ja oppilaiden peruskoulun opettajiin kohdistuvaa kiusaamista (Kauppi 2015). Sen sijaan huoltajien, toisten opettajien tai esimiesten opettajiin kohdistuvaa kiusaamista ei käytännössä ole tutkittu.

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan huoltajien, toisten opettajien ja esimiesten, mutta myös oppilaiden taholta peruskoulunopettajiin kohdistuvaa kiusaamista. Opettajien kokemaa kiusaamista tarkastellaan yleensä työpaikkakiusaamisena, vaikka aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että nimenomaan oppilaiden opettajiin kohdistama kiusaaminen on luonteeltaan erilaista kuin aikuisten välinen työpaikkakiusaaminen. Kaupin ja Pörhölän (2012) tulokset osoittavat, että tyypillisimpiä koulukiusaamisen muotoja ovat hävyttömät ja asiattomat oppilaiden kommentit, yhteistyöstä kieltäytyminen, toistuva valehtelu opettajalle, pilkkaaminen, naureskelu, haukkuminen, nimittely, loukkaava elehdintä, piiloutuminen, toistuva myöhästyminen oppitunnilta, epäoikeudenmukainen ammattitaidon arvostelu, opettajan matkiminen (esim. puheen tai kävelyn) sekä toistuva opettajan huomiotta jättäminen. Myös väkivalta tai sen uhan kokeminen on tullut esille aikaisemmissa koulukiusaamista käsittelevissä tutkimuksissa (Chen & Astor 2009; Wilson, Douglas & Lyon 2011).

Työpaikkakiusaamisen yleisyys ja yhteys työhyvinvointiin

Eurooppalaisen työolobarometrin mukaan keskimäärin 5 prosenttia työntekijöistä oli kokenut kiusaamista ja/tai häirintää vuoden 2005 aikana. Kiusaamisen yleisyys vaihteli työaloittain.

Kun terveydenhuoltoalalla kiusaamista oli kokenut keskimäärin 8,5 prosenttia vastaajista, rahoitusosalalla vastaava luku oli 2,6. Kasvatusalalla (6,5 %) kiusaamista koettiin keskimääräistä enemmän. Kiusaamisen kokemisessa eri EU-maat erosivat toisistaan huomattavasti: Italiassa ja Bulgariassa kiusaamista koki vain 2 prosenttia, Alankomaissa 12 prosenttia ja Suomessa 17 prosenttia vastaajista. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007, 36–38.) Tilanne oli samankaltainen kymmenen vuotta myöhemmin. Vuonna 2015 kiusaamista ja/tai häirintää koki 5 prosenttia vastaajista, fyysistä väkivaltaa koki 2 prosenttia ja seksuaalista häirintää 1 prosenttia. Myös maakohtaiset erot olivat edelleen selvät; Alankomaissa vastaajista epäasiallista käyttäytymistä koki 27 prosenttia, Albaniassa 4,5 prosenttia. Suomalaista vastaajista epäasiallista käyttäytymistä oli kokenut 20 prosenttia, kun keskiarvo kaikkien EU-maiden osalta oli 16 prosenttia. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2016, 68–69.)

Suhteutettuna Euroopan unionin kartoituksiin suomalaisten opettajien työssään kokema kiusaaminen ja väkivalta on hälyttävän yleistä. Opettajien ammattijärjestön työilmapiirikartoitukset osoittavat, että kiusaamista kokeneiden opettajien määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Kun vuoden 2013 kartoituksessa kiusaamista oli kokenut edellisten 12 kuukauden aikana 36 prosenttia vastaajista, vuonna 2015 vastaava luku oli 41 prosenttia ja vuonna 2017 lähes puolet vastaajista (47 %) oli kokenut kiusaamista. Erityisen yleisiä kiusaamiskokemukset olivat peruskoulunopettajien keskuudessa. Heistä kiusaamista oli kokenut 61 prosenttia vastanneista. Peruskoulunopettajien keskuudessa kiusaaminen oli yleisintä oppilaiden (42 %) ja huoltajien (31 %) taholta. Myös toisten opettajien (15 %), esimiesten (12 %) ja johdon (6 %) käytös oli koettu epäasialliseksi, jopa kiusaamiseksi. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2016; 2018.)

Kiusaaminen on yhteydessä työilmapiiiriin,

työhyvinvointiin, työhön sitoutumiseen ja työn imuun sekä työn tuottavuuteen (ks. Balducci ym. 2011; Bartlett & Bartlett 2011; Giorgi 2012; Nielsen & Einarsen 2012; Samnami & Singh 2012; Stagg & Sheridan 2010; Trépanier, Fernet & Austin 2013; Vartia & Tehrani 2012). Uhrille työpaikkakiusaamisesta aiheutuu moninaisia fyysisiä, somaattisia ja psyykkisiä oireita. Kiusaamisen vaikutukset voivat olla suoria ja usein myös epäsuoria, jolloin seurauksien, kuten esimerkiksi työpaikan vaihtamisen, todelliset syyt saattavat jäädä paljastumatta eikä asian tilaan saada korjausta. Yksi tällainen tekijä voi olla kiusatuksi joutumisen pelko.

Työpaikkakiusaamisen teoreettiset olottuudet, muodot ja seuraukset

Perinteisesti työpaikkakiusaamisen teoreettinen konstruktio on jäsennetty kolmeen olottuuteen: 1) henkilöön tai 2) työhön kohdistuvaan kiusaamiseen tai 3) fyysiseen väkivaltaan ja sen uhkaan (Einarsen, Hoel & Notelaers 2009). Henkilöön kohdistuva kiusaaminen on tyypillisimmillään henkilökohtaista loukkaamista, kuten panettelua, huomaamatta jättämistä, ulkopuolelle jättämistä tai negatiivista tai vähättelevää kommentointia liittyen henkilön ystäväpiiriin. Työhön kohdistuva kiusaaminen liittyy yleensä työhön liittyviin kohtuutomiin vaatimuksiin, kuten työmäärään tai määräraikoihin. Työhön liittyvä kiusaaminen voi olla myös ammatillista aliarvostamista, joka ilmenee vain vähäisten tai toisarvoisten työtehtävien antamisena tai jatkuvana työhön liittyvänä arvosteluna. Suoranaisen väkivallan lisäksi fyysisen väkivallan uhka voi ilmetä huutamisena, spontaanina vihan ilmauksina tai kulun estämisenä.

Kiusaamisen kolmiulotteista mallia on testattu useassa maassa. Usein tuloksena on ollut malli, joka on kattanut vain henkilöön ja työhön kohdistuvan kiusaamisen (ks. Jiménez, Muñoz, Gamarra & Herrero 2007; Kakoulakis ym. 2015), eikä työpaikkakiusaamiseen ole näyttänyt kuuluvan fyysinen väkivalta. Sen

puuttumista on selitetty sillä, että aikuiset välttävät sitä lainsäädännöllisistä tai sosiaalisista syistä tai koska se on luonteenomaista koulukiusaamiselle, ei niinkään aikuisen väliselle kiusaamiselle. Poikkeuksena on Japanissa validoitu malli, jossa työpaikkakiusaaminen kattoi henkilöön ja työhön kohdistuvan kiusaamisen sekä fyysisen uhkan, psyykkisen pelottelun ja ammatillisen aliarvioimisen (Tsuno, Kawakami, Inoue & Abe 2010).

Sen sijaan yliopisto-opettajien kiusaamiskokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa on paljastunut useita toisistaan eroteltavissa olevia kiusaamisen muotoja, kuten henkilökohtaiset loukkaukset, työhön liittyvä syytely, ammatillinen aliarvostaminen, kohtuuton työn kuormittavuus sekä työhön liittyvät väärinkäytökset. Työpaikkakiusaaminen voidaan nähdä jatkumona, mikä on toisessa ääripäässä luonteeltaan suoraan henkilöön kohdistuvaa ja toisessa työhön liittyviä väärinkäytöksiä, jotka eivät välttämättä kohdistu suoraan tiettyyn henkilöön, mutta joista kärsivät välillisesti useat työntekijät ja se saatetaan kokea kiusaamiseksi. (Meriläinen & Köiv 2017.)

Kiusaamisessa ei ole kuitenkaan keskeistä teon muoto, vaan sen tahallisuus ja systemaattisuus ja se, että kiusaaminen vaikuttaa vahingollisesti kiusatun hyvinvointiin (Monks ym. 2009; Salmivalli, Pöyhönen & Kaukiainen 2009; Volk, Dane & Marini 2014). Kiusaaminen voi ilmetä myös jatkumona, joka alkaa epäkohdeltiaasta tai epäasiallisesta käyttäytymisestä ja yltyy ajan myötä aggressiiviseksi kiusaamiseksi (Glasl 1994; Hamarus 2006; Johnson-Bailey 2015; Moayed ym. 2006; Zapf & Gross 2001). Kiusaamisilmiötä voidaankin tarkastella myös aggressiivisuuden yhtenä muotona (Salmivalli 2010). Opettajien ammattijärjestön työilmapiirikartoituksen mukaan vuonna 2013 peruskoulunopettajista 13 prosenttia ilmoitti joutuneensa työpaikallaan/työssään väkivallan kohteeksi viimeisten 12 kuukauden aikana (OAJ:n Työolobarometri 2014). Viimeisimmän kartoituksen mukaan väkivallan kohteeksi oli joutunut 15 prosenttia kyselyyn vastanneista peruskoulunopettajista, kun

keskiarvo kaikkien opettajien osalta oli 9 prosenttia (Opetusalan työolobarometri 2017).

Työpaikkakiusaamisen hyvinvointivaikutukset voivat olla fyysisiä, somaattisia tai psyykkisiä. Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen ja Magerøy (2015) ovat esittäneet meta-analyyssissään lukuisia tutkimuksia, joissa on todennettu kiusaamisen yhteys ahdistuneisuuteen ja masennukseen, uniongelmiin, ärtyneisyyteen, keskittymisongelmiin sekä somaattisiin oireisiin, kuten tuki- ja liikuntaelimestön kipuihin, uupumukseen sekä vatsa- ja ruoansulatusvaikeuksiin. Henkilökohtaisten inhimillisten kärsimysten lisäksi työpaikkakiusaamisesta aiheutuu sairauspoissaoloja, joista aiheutuu mittavat kustannukset työnantajalle. Opettajien ammattijärjestön viimeisen työilmapiirikartoituksen mukaan noin joka kymmenes opettaja oli ollut edellisen vuoden aikana pois töistä kiusaamisen takia. Vielä vakavampana seurauksena voi olla, että viimeisenä selviytymiskeinonaan kiusatut haluavat vaihtaa työpaikkaa (Berthelsen, Skogstad, Lau & Einarsen 2011; Glasø ym. 2011b; Hollis 2015; McCormack, Casimir, Djurkovic & Yang 2009; Nielsen & Einarsen 2012) tai jopa ammattia (Laschinger & Fida 2014). Riskinä on myös työelämästä poisjättäytyminen kokonaan (Glabek, Skogstad & Einarsen 2015).

Kiusaamisella on havaittu olevan suora yhteys työpaikan vaihtamiseen (Glasø ym. 2011b; McCormack ym. 2009). Usein yhteys voi olla myös välillinen eli epäsuora. Silloin työpaikan vaihtaminen yhdistetään tekijöihin, jotka aiheutuvat työpaikkakiusaamisesta, eikä työpaikan vaihtamista välttämättä edes osata yhdistää kiusaamiseen. Näitä välittäviä tekijöitä voivat olla työyhteisön tuen puute kiusaamistilanteessa (Djurkovic, McCormack & Casimir 2008), yleinen työtyytyväisyyden väheneminen (Yapici Akar, Anafarta & Sarvan 2011; Glasø ym. 2011a), työhön sitoutumattomuus (Coetzee & van Dyk 2017; Glasø ym. 2011a), uhrin omat tunteet ja negatiiviset tunnetilat (Djurkovic, McCormack & Casimir 2004; Glasø ym. 2011b; Glasø & Notelaers 2012), työn epävarmuus (Glabek,

Matthiesen, Hetland & Einarsen 2014), tunne työyhteisöön samaistumisen ja sitoutumisen heikkenemisestä (McCormack ym. 2009) sekä psykologisten perustarpeiden, kuten autonomian ja kompetenssin tunteiden tyydyttämättömyys (Coetzee & Oosthuizen 2017; Trépanier, Frenet & Austin 2015).

Valitettavasti suomalaisten opettajien yleinen työtyytyväisyys, työhön syventyminen ja työstä innostuminen ovat laskeneet vuosi vuodelta. Viimeisin työilmapiirikartoitus osoittaa, että opettajien työtyytyväisyys ja työhön syventyminen ovat jo alle ja innostuminen niukasti yli suomalaisen työelämän keskiarvon. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2018.) Kun samanaikaisesti kiusaamista kokeneiden prosentuaalinen osuus on kasvanut, on syytä selvittää, ovatko nämä ilmiöt yhteydessä toisiinsa. Siksi tässä tutkimuksessa selvitettiin, millaista peruskoulunopettajien kokemus kiusaaminen on luonteeltaan ja miten eri kiusaamisen muodot ovat yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtoalukuun.

Kuten edellä todettiin, suora yhteys kiusaamisen ja ahdistuneisuuden sekä depression välillä on todennettu useissa tutkimuksissa (ks. Moayed ym. 2006, 313; Nielsen & Einarsen 2012, 320). Yleisellä tasolla on todennettu myös, että kiusatun tunteet toimivat välittäjinä (eli mediaattoreina) kiusaamiskokemusten ja -seurausten välillä (Glasø & Notelaers 2012). Lukuisista kiusaamisen syistä ja seurauksista sekä kiusaamiskokemusten mediaattoreita ja moderaattoreita käsittelevistä katsausartikkeleista ei kuitenkaan löydy näyttöä kiusaamiskokemusten ja -pelkojen välisestä yhteydestä (Branch, Ramsay & Barker 2013; Rai & Agarwal 2016; 2018; Samnami & Singh 2012; Schilpzand, De Pater & Erez 2016). Aikaisemmista tutkimuksista on näyttöä yhden kiusaamisen muodon eli koetun väkivallan tai väkivallan pelon toimivan välittäjänä kiusaamiskokemusten ja -seurausten välillä (Wilson ym. 2011).

Pelko on yksi perustunnetiloista (Izard 2009), jota uhri voi tuntea jouduttuaan toistuvasti epämiellyttäviin ja jopa vaarallisiin tilan-

teisiin. Pelko on normaali tapa reagoida välitömmään tai kuviteltuun uhkaan (Gullone 2000; Öhman 2001). Pelko voi olla opittu ja perustua henkilökohtaiseen kokemukseen, kuten kiusaamiseen. Se voi olla myös sosiaalisesti opittua, jolloin kysymys voi olla esimerkiksi toisten opettajien kiusaamiskokemusten jakamisesta.

Kiusatuksi joutumisen pelon tutkiminen on perusteltua, koska pelot edeltävät ahdistumista. Pelon kohde on yleensä konkreettisesti määriteltävissä, kun taas ahdistuneisuuden syytä ei välttämättä osata määritellä (Toskala 1997). Siksi kiusaamiseen liittyvien pelkojen ja niiden perimmäisten syiden selvittäminen olisi helpompaa kuin pitkittyneestä kiusaamiskokemuksesta aiheutuneen epämääräisen ahdistuneisuuden hoitaminen. Työntekijöiden pelot ja pelkääminen on liitetty myös johtamiseen (Parviainen 2008), joka taas liittyy keskeisesti työpaikkakiusaamiseen (Mikkola 2013).

Tässä tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

1. Millaista opettajien kokema kiusaaminen on luonteeltaan?
2. Miten eri kiusaamisen muodot ovat yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun?
3. Miten yleistä kiusatuksi joutumisen pelkääminen on peruskoulunopettajien keskuudessa ja
4. Mikä on kiusaamispelkojen yhteys opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun?

Tutkimusmenetelmät

Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Tämä tutkimusaineisto kerättiin vuodenvaihteessa 2016–2017 koko maan kattavana e-lomakekyselynä. Kumpulaisen (2017) mukaan opettajien ja rehtoreiden kokonaismäärä oli vuonna 2016 yhteensä 40 641. Vastaajille

lähettiin henkilökohtainen saatekirje ja linkki kyselyyn sähköpostitse. Kyselylomakkeen alussa vastaajia ohjeistettiin seuraavasti: ”Epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta on kyse silloin, kun työntekijä on toistuvasti yhden tai useamman henkilön negatiivisten tekojen kohteena. Nämä teot voivat esiintyä sekä verbaalisina (esim. juoruilu, nimittely, uhkailu), sosiaalisena manipulointina (esim. ilmehtiminen, toisen puhuttelun väistäminen, ulkopuolelle jättäminen) että fyysisinä (esim. tavaroiden piilottaminen, kulun estäminen, lyöminen). Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen ovat yleensä toistuvaa, ja sen kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.”

Tämän artikkelin tulokset perustuvat asenneväittämien avulla kerättyyn dataan, joissa käytettiin käsitettä ”kiusaaminen”. Esimerkiksi kiusaamisen yleisyyttä mitattiin asenneväittämällä: ”Sinua on kiusattu” (1=eikukaan; 2=silloin tällöin; 3=kuukausittain; 4=vii-koittain; 5=päivittäin). Vastaajien kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta kartoitettiin avoimilla kysymyksillä, kuten esimerkiksi: ”Missä tilanteissa epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on yleensä tapahtunut? (esim. luokassa, opettajanhuoneessa, välitunnilla, vapaa-ajalalla)”. Avoimilla kysymyksillä kerättyä aineistoa ei ole analysoitu tätä artikkelia varten. Epäasiallisen kohtelun kokemuksia kartoitettiin siksi, että vastaajat eivät välttämättä halua myöntää joutuneensa kiusatuksi ja siksi, että halusimme selvittää myös kokemuksia, joita vastaajat eivät välttämättä miellä kiusaamiseksi, vaikka kiusaamisen tunnusmerkit täyttyisivät.

Saate välitettiin OAJ:n paikallisyhdistysten kautta, Varsinais-Suomea lukuun ottamatta. Kyselyyn vastasi yhteensä 1265 opettajaa ja rehtoria (ala- ja yläkoulusta sekä yhtenäisestä peruskoulusta). Kun puutteelliset vastaukset oli poistettu, vastaajia oli yhteensä 1250. Vastaajista naisia oli 1022 ja miehiä 220, kahdeksan vastaajaa ei kertonut sukupuoltaan. Tilastollinen sukupuolijakauma oli 82 prosenttia naisia ja 18 prosenttia miehiä. Opettajien sukupuolijakauma perusopetuksessa vuonna

2016 oli 23 prosenttia miehiä ja 77 prosenttia naisia (Kumpulainen 2017, 38). Näin ollen tähän kyselyyn vastasi suhteellisesti enemmän naisia kuin miehiä. Vastaajista luokanopettajia oli 33 prosenttia, aineenopettajia 40 prosenttia ja erityisopettajia 15 prosenttia (ml. erityisiä erityisluokanopettajia). Vastaajien ikä vaihteli 22–67 vuoden välillä (Ka. = 45,7; Kh. = 9,7) ja työkokemus 0–52 vuoden välillä (Ka. = 11,0; Kh. = 9,1).

Mittarit

Kiusaamisen mittauksessa sovellettiin NAQ-22R mittaria (Einarsen ym. 2009), johon lisättiin kolme väittämää. Fyysisen väkivallan kokemuksia kysyttiin väittämällä: ”Olet joutunut fyysisesti pahoinpidellyksi”. Seksuaaliseen häirintään liittyviä kokemuksia kysyttiin väittämällä: ”Olet joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi”. Nettikiusaamiseen liittyviä kokemuksia kysyttiin väittämällä: ”Olet joutunut virtuaalisen kiusaamisen kohteeksi (esim. sosiaalisessa mediassa, verkossa)”. Kiusaamista käsitteleviä väittämiä oli yhteensä 25. Kaikki väittämät olivat Likert-tyyppisiä asenneväittämiä (1=ei koskaan; 2=silloin tällöin; 3=kuukausittain; 4=viikoittain; 5=päivittäin). Väittämiä edelsi johdantokysymys: ”Oletko ollut työssäsi seuraavien tekojen kohteena viimeisen kahdentoista (12) kuukauden aikana?”. Esimerkkejä NAQ-22R mittarista suomennetuista väittämistä on nähtävissä kuviossa 1. Suomenkielisten väittämien pätevyyttä on testattu aikaisemmissa yliopisto-opettajien kiusaamiskokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa (ks. Meriläinen ym. 2016).

Lisäksi vastaajilta kysyttiin kaksi kiusaamisepelkoihin liittyvää kysymystä: ”Pelkään joutuvani kiusatuksi” ja ”Pelkään joutuvani virtuaalisen kiusaamisen kohteeksi (esim. sosiaalisessa mediassa, verkossa)”. Myös nämä väittämät olivat Likert-tyyppisiä ja vastausvaihtoehdot olivat samat kuin kiusaamiskysymyksissä. Vastaajien halukkuutta jättää nykyinen työpaikka mitattiin yhdellä viisiporraisella asenneväittämällä: ”Oletko harkinnut

lopettavasi nykyisen työsi viimeisen 12 kuukauden aikana?” (1=en koskaan; 2=harvoin; 3=joskus; 4=melko usein; 5=hyvin usein). Työssäjaksamista mitattiin työterveyshuollossa käytössä olevalla Bergen Burnout Indicator (BBI-15) mittarilla, joka koostuu 15 asenneväittämästä (1=täysin eri mieltä; 2=eri mieltä; 3=osittain eri mieltä; 4=osittain samaa mieltä; 5=samaa mieltä; 6=täysin samaa mieltä). Rakenneyhtälömallittamista varten jaksamista käsittelevistä väittämistä laskettiin jokaiselle vastaajalle henkilökohtainen summamuuttuja, jonka keskiarvon vaihteluväli on 1–6.

Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin neljässä vaiheessa. Ensimmäiseksi selvitettiin, millaista opettajien kokemus kiusaaminen on ollut luonteeltaan. Analyysissä hyödynnettiin eksploratiivista faktorointia. Mallin ekstraktoinnissa sovellettiin pääakselifaktorointia (PAF) niin, että faktoreiden lukumäärää lisättiin niin kauan, että erilaiset kiusaamisen muodot saatiin latautumaan omille faktoreilleen. Varimax-rotatoidussa mallissa erottui seitsemän kiusaamisen muotoa: fyysisen väkivallan uhka ($\alpha = .80$, 4 väittämää), ulkopuolelle jättäminen ($\alpha = .84$, 4 väittämää), henkilöön kohdistuva ($\alpha = .86$, 4 väittämää), työhön kohdistuva ($\alpha = .84$, 3 väittämää), mustamaalaaminen ($\alpha = .84$, 2 väittämää), kohtuuton kuormittavuus ($\alpha = .74$, 2 väittämää) ja ammatilliseen aliarvostamiseen liittyvä kiusaaminen ($\alpha = .64$, 2 väittämää).

Seuraavaksi malli konfirmoitiin (MLR) ulottuvuus kerrallaan, kunnes faktoreille latautuneet väittämät oli tiivistetty ja peruskoulunopettajien kokemaa kiusaamista kuvaavan kokonaismallin yhteensopivuus aineistoon oli testattu (Brown 2006; Kline 2011) (ks. kuvio 1). Konfirmatorinen faktorimalli tehtiin MPlus-ohjelman avulla. Kullekin faktorille latautuneiden väittämien sisäinen konsistenssi testattiin Cronbachin alphan avulla. Reliabiliteettianalyysit tehtiin IBM SPSS 25 -ohjelman avulla.

Tilastollisten tunnuslukujen lisäksi mallien ja aineiston yhteensovivuutta tarkasteltiin myös suhteessa faktorilatauksiin ja yksittäisten faktoroiden väliseen korrelaatioon (ks. liite 1). Faktorilataukset (determinacy), jotka voivat vaihdella välillä 0-1, ilmaisevat estimoidun ja todellisen faktoripistemäärän välisen korrelaation (Muthén & Muthén 2008–2010). Kuviossa 1 esitettyssä mallissa lataukset olivat tyydyttäviä: henkilöön kohdistuva =.94; työtehtäviin kohdistuva =.94; työhön liittyvää kohtuuton kuormitus =.89; ammatillinen aliarvostaminen =.85; mustamaalaaminen =.94; ulkopuolelle jättäminen =.92; väkivalta tai sen uhka =.90.

Toiseksi eri kiusaamisen muotojen yhteyttä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun analysoitiin rakenneyhtälömallittamisen avulla (kuvio 2). Kolmanneksi analysoitiin opettajien kiusatuksi joutumisen pelon yleisyyttä tarkastelemalla vastauksien prosentuaalista jakautumista eri vastausvaihtoehdoille. Neljänneksi analysoitiin rakenneyhtälömallittamisen avulla, miten kiusatuksi joutumisen pelko on yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun (kuvio 3).

Myös kiusaamispelko-faktorille latautuneiden väittämien sisäinen konsistenssi testattiin Cronbachin alphan avulla ($\alpha = .71$). Rakenneyhtälömallien tilastolliset tunnusluvut ja kiusaamisfaktoreiden keskinäiset korrelaatiokertoimet on esitetty liitteessä 1.

Tulokset

Kaikista vastaajista 456 (36,5 %) oli kokenut kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Kiusaamista oli kokenut silloin tällöin 349 (27,9 %), kuukausittain 43 (3,4 %), viikoittain 56 (4,5 %) ja päivittäin 8 (0,6 %) vastaajaa. Eniten kiusaamista oli koettu ”silloin tällöin”. Tähän vastausvaihtoehtoon sisältyvät satunnaiset kiusaamiskokemukset, mutta kiusaaminen on voinut olla myös toistuvaa, vaikkakin harvemmin kuin kuukausittain tapahtuvaa.

Perinteisen määritelmän mukaan kiusaamiseksi koettu käyttäytyminen on jatkuvaa.

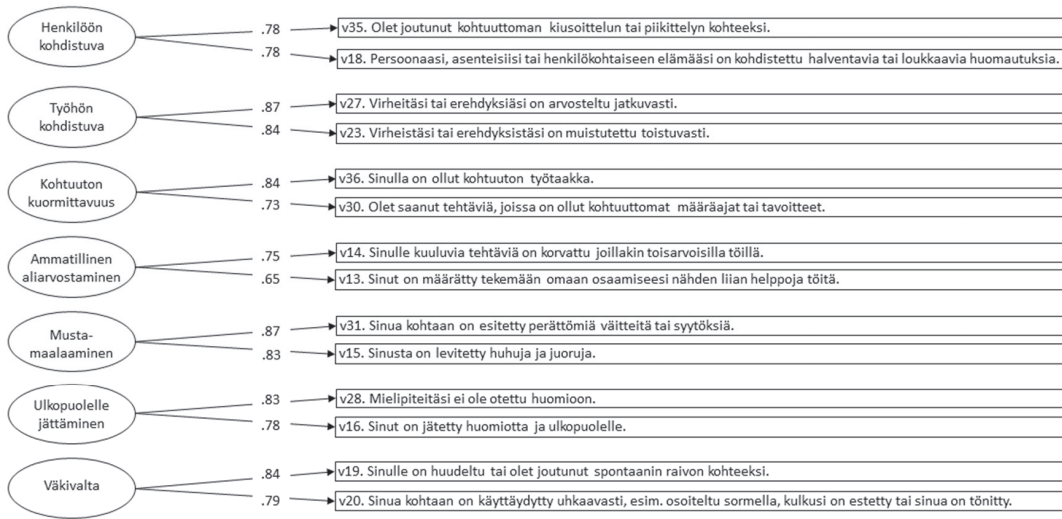
Oleellista ei ole se, millaisesta käyttäytymisestä on kysymys. (Einarsen ym. 2009.) Kuten edellä todettiin, varsinkin virtuaalisen kiusaamisen yleistyessä on alettu puhua myös kertaluonteisesta kiusaamisesta ja sen vaikutuksista (Beran & Li 2007; Huhtala 2013; McKay ym. 2008; O’Moore 2012; Yubero ym. 2017). Tässä yhteydessä emme analysoineet tarkemmin onko ”silloin tällöin” koettu kiusaaminen luonteeltaan jatkuvuuden tunnusmerkit täyttävää, vai onko kysymys kertaluonteisesta kokemuksesta, kuten esimerkiksi sähköpostin käyttöön tai luvattomaan kuvaamiseen ja kuvien julkaisemiseen liittyvästä kiusaamiskokemuksesta.

Yleisimmin kiusaaja oli ollut oppilas (17,3 %). Vielä useammin kiusaaja oli ollut aikuinen: toinen opettaja (7,9 %), esimies (5,5 %), huoltaja (3,8 %) tai koulunkäyntiavustaja (0,6 %). Usein (5,1 %) kiusaajia oli ollut samanaikaisesti useita, sekä oppilaita että aikuisia.

Millaista opettajien kokema kiusaaminen on luonteeltaan?

Kiusaamisen eri muotoja kuvaava konfirmatorinen malli kattoi seitsemän erilaista kiusaamisen muotoa (kuvio 1). Peruskoulunopettajien kokema kiusaaminen oli luonteeltaan henkilöön kohdistuvaa ($\alpha = .75$), työtehtäviin kohdistuvaa ($\alpha = .84$), työhön liittyvää kohtuuton kuormitusta ($\alpha = .74$), ammatillista aliarvostamista ($\alpha = .64$), mustamaalaamista ($\alpha = .84$), ulkopuolelle jättämistä ($\alpha = .78$) tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa ($\alpha = .78$). Jokaiselle faktorille latautui kaksi väittämää, joten kokonaisuudessa oli mukana yhteensä 14 väittämää.

Kiusaamisfaktoreiden välinen korrelaatio vaihteli välillä .346–.867. Suhteellisen korkea korrelaatio indikoi faktoreiden kovarianssista eli kahden faktorin samankaltaisuudesta tai kiusaamisen samanaikaisuudesta. Tässä mallissa korrelaatio oli korkea henkilöön ja työhön kohdistuvan kiusaamisen (.867) sekä henkilöön kohdistuvan kiusaamisen ja mustamaalaamisen välillä (.867) (ks. liite 1).



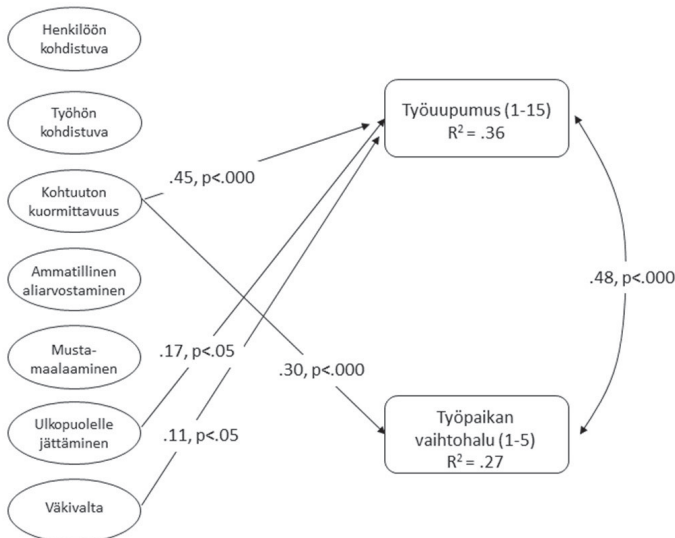
Kuvio 1. Peruskoulunopettajien kokeman kiusaamisen muodot

Miten eri kiusaamisen muodot ovat yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtoalukuun?

Erlaisista kiusaamisen muodoista kohtuuton työn kuormittavuus oli yhteydessä sekä työuupumukseen että työpaikan vaihtoalukuun. Myös ulkopuolelle jättäminen sekä väkivalta tai sen uhka olivat yhteydessä peruskoulunopettajien työuupumukseen. (kuvio 2.) Työuupumus ja

työpaikan vaihtoaluku korreloivat ($r=.48$) keskenään erittäin merkitsevästi. Vaikka uupumuksen ja työpaikan vaihtoalun yhteys on kaksisuuntainen, työn kuormittavuuden, ulkopuolelle jäämisen ja väkivallan kokemukset näyttävät olevan keskeisiä kiusaamisen muotoja, jotka heikentävät työssäjaksamista, ja edelleen lisäävät peruskoulunopettajien halukkuutta vaihtaa työpaikkaa.

ARTIKKELIT



Kuvio 2. Peruskoulunopettajien kokeman kiusaamisen yhteys työssäjaksamiseen ja työpaikan vaihtoalukuun

Kiusatuksi joutumisen pelkäämisen yleisyys peruskoulunopettajien keskuudessa

Kyselyyn vastanneista peruskoulunopettajista lähes joka neljäs pelkäsi joutuvansa kiusatuksi. Silloin tällöin kiusatuksi joutumista pelkäsi 17,3 prosenttia, kuukausittain 2,1 prosenttia, viikoittain 2,5 prosenttia ja päivittäin 1,4 prosenttia. Kaikista vastanneista neljä prosenttia pelkäsi joutuvansa kiusatuksi vähintään joka viikko. (taulukko 1.)

Taulukko 1. "Pelkään joutuvani kiusatuksi." (n=1250)

	f	(%)
Ei koskaan	959	76,7
Silloin tällöin	216	17,3
Kuukausittain	26	2,1
Viikoittain	31	2,5
Päivittäin	18	1,4
Kaikki yhteensä	1250	100,0

Virtuaalisen kiusaamisen kohteeksi joutumista pelkäsi vielä useampi, lähes kolmannes kaikista vastaajista. Silloin tällöin virtuaalista kiusaamista pelkäsi 25,8 prosenttia, kuukausittain 3,3 prosenttia, viikoittain 1,7 prosenttia ja päivittäin 1,8 prosenttia. Kaikista vastanneista lähes kaksi prosenttia pelkäsi virtuaalista kiusaamista joka päivä. (taulukko 2.)

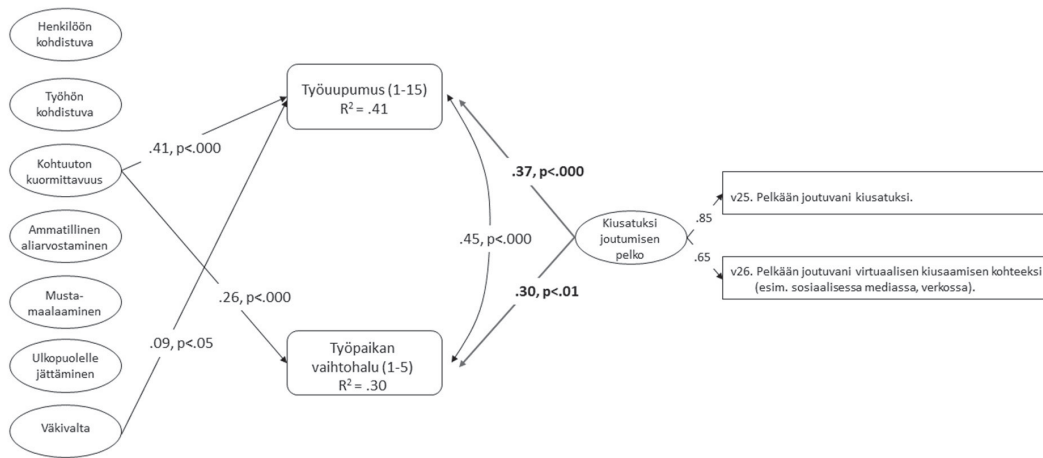
Taulukko 2. "Pelkään joutuvani virtuaalisen kiusaamisen kohteeksi (esim. sosiaalisessa mediassa, verkossa)." (n=1250)

	f	(%)
Ei koskaan	844	67,5
Silloin tällöin	322	25,8
Kuukausittain	41	3,3
Viikoittain	21	1,7
Päivittäin	22	1,8
Kaikki yhteensä	1250	100,0

Kiusaamispelkojen yhteys opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun

Kiusatuksi joutumisen pelko korreloi tilastollisesti erittäin merkitsevästi työuupumuksen kanssa ($r=.37$). Myös yhteys kiusaamispelkojen ja ammatinvaihtamisen kanssa oli ilmeinen, yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ($r=.30$). Kun kiusatuksi joutumisen pelon ja kiusaamisen muotojen yhteyttä jaksamiseen ja työpaikan vaihtamiseen tarkasteltiin samanaikaisesti, kävi ilmi, että peruskoulunopettajien työuupumusta selittävät kohtuuton työn kuormittavuus ja kiusatuksi joutumisen pelko sekä jossain määrin väkivalta tai sen uhka. Tämän mallin mukaan kohtuuton työn kuormittavuus ja kiusatuksi joutumisen pelko selittävät myös työpaikan vaihtohalua.

Työuupumuksen taustalla voi olla monia eri tekijöitä, mutta tilastollisesti erittäin merkitsevä korrelaatio uupumuksen ja ammatinvaihtamisen välillä ($r=.45$) antaa viitteitä siitä, että kiusaamiseksi koettu työn kuormittavuus (väittämät "Sinulla on ollut kohtuuton työtaakka" ja "Olet saanut tehtäviä, joissa on ollut kohtuuttomat määräajat tai tavoitteet") ja väkivalta tai sen uhka ("Sinulle on huudeltu tai olet joutunut spontaanin raivon kohteeksi" ja "Sinua kohtaan on käyttäytytty uhkaavasti, esim. osoiteltu sormella, kulkusi on estetty tai sinua on tönitty") sekä kiusatuksi joutumisen pelko ["Pelkään joutuvani kiusatuksi" ja "Pelkään joutuvani virtuaalisen kiusaamisen kohteeksi (esim. sosiaalisessa mediassa, verkossa)"] ovat keskeisiä peruskoulunopettajien jaksamista heikentäviä tekijöitä, jotka saattavat ajan myötä johtaa työpaikan ja jopa ammatin vaihtamiseen.



Kuvio 3. Peruskoulunopettajien kiusatuksi joutumisen pelon yhteys työssä jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun

Pohdinta

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, millaista opettajien kokema kiusaaminen on luonteeltaan. Lisäksi selvitettiin, miten eri kiusaamisen muodot ovat yhteydessä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun. Lisäksi selvitettiin myös opettajien kokeman kiusatuksi joutumisen pelon yleisyyttä ja sen yhteyttä opettajien jaksamiseen ja työpaikan vaihtohaluun.

Tulokset osoittivat, että peruskoulunopettajien kokema kiusaaminen on luonteeltaan henkilöön kohdistuvaa, työtehtäviin kohdistuvaa, työhön liittyvää kohtuutonta kuormitusta, ammatillista aliarvostamista, mustamaalaamista, ulkopuolelle jättämistä tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Mitä tarkemmin tiedämme, millaista työpaikkakiusaaminen on luonteeltaan ja millaisiin tilanteisiin se liittyy, sitä helpompi siihen on puuttua. Toisaalta mitä tarkemmin eri kiusaamisen muodot saa paljastettua, sitä yksityiskohtaisemmin kykenemme analysoida kiusaamisen seurauksena vaikutukset. Tulokset osoittavat, että paljastetuista kiusaamisen muodoista erityisesti kohtuuton työn kuormittavuus on yhteydessä sekä työuupumukseen että työpaikan vaihto-

halukkuuteen. Myös ulkopuolelle jättäminen sekä väkivalta tai sen uhka näyttävät olevan yhteydessä peruskoulunopettajien työuupumukseen.

Ero aikaisempiin kiusaamisen teoreettisiin mallinnuksiin on merkittävä. Perinteisesti työpaikkakiusaamisen teoreettinen konstruktio on jaennetty kolmeen ulottuvuuteen: 1) henkilöön tai 2) työhön kohdistuvaan kiusaamiseen tai 3) fyysiseen väkivaltaan ja sen uhkaan. Kiusaamisen eri muotojen erottamisessa on ollut haasteena erilaisten kiusaamisen muotojen samankaltaisuus tai samanaikaisuus, joka on ilmennyt tilastollisissa testeissä muuttujien välisenä kovarianssina (ks. Einarsen ym. 2009, 31). Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että henkilöön ja työhön kohdistuva kiusaaminen sekä henkilöön kohdistuva kiusaaminen ja mustamaalaaminen korreloivat suhteellisen voimakkaasti.

Toisaalta eri ulottuvuuksien tai kiusaamisen muotojen paljastamista on rajoittanut yhden ja saman mittarin käyttö. NAQ-22R mittarin validointi eri maissa on osoittanut, että kiusaamisilmiön tutkiminen ei tuo esille uusia kiusaamisen muotoja, jos mittareita ei aika ajoin operationalisoida uudelleen käyt-

täen hyväksi tuoreimpia tutkimustuloksia. Rajoittuneisuus kiusaamisen muotojen paljastamisessa rajoittaa myös kiusaamiseen yhteydessä olevien tekijöiden ja seurauksien paljastamista. Mittarimme sisälsi fyysisen väkivallan kokemuksiin, seksuaaliseen häirintään ja nettikiusaamiseen liittyviä lisävääntämiä, mutta ne eivät tuoneet lisäarvoa kiusaamisen muotojen paljastamiseen.

Sen sijaan kiusatuksi joutumisen pelkoja käsittelevät väittämät ja niistä muodostetun latentin pelkofaktorin mukaan ottaminen paljasti, että työuupumusta selittää paitsi kiusaamiseksi koettu kohtuuton työn kuormittavuus ja väkivalta tai sen uhka, mutta myös kiusatuksi joutumisen pelko. Työnkuormittavuuden ja kiusaamisen (esim. Van den Brande ym. 2016), kuten myös väkivallan ja kiusaamisen (esim. Wilson ym. 2011) yhteys on havaittu aikaisemmissa tutkimuksissa. Silti on yllättävää, että muut tässä tutkimuksessa paljastetut kiusaamisen muodot eivät korreloineet työuupumuksen kanssa. Kohtuuton työn kuormittavuus ja kiusatuksi joutumisen pelko selittivät myös työpaikan vaihtamishalukkuutta.

Kiusaamistutkimuksen kannalta keskeinen tulos on, että suomalaisten peruskoulunopettajien jaksamista ja työpaikan vaihtohalukkuutta selittää paitsi kiusatuksi joutuminen, myös kiusatuksi joutumisen pelko (ks. Glasø ym. 2011b; Glasø & Notelaers 2012). Samalla on muistutettava siitä, että kiusaamiseen liittyvät negatiiviset tunnetilat voivat perustua henkilökohtaisen kiusaamiskokemuksen sijaan muilta opettajilta kuultuihin kokemuksiin tai tilanteisiin, joita opettaja on työssään todistanut. Siksi opettajien kohtaaman kiusaamisen seurannaisvaikutukset voivat olla tiedettyä laajemmat ja kiusaamisen seurauksia pitäisi tutkia myös sivustaseuraajien osalta (ks. Bloch 2012; Emdad ym. 2013).

Tulokset osoittivat, että erilaisista kiusaamisen muodoista erityisesti väkivalta tai sen uhka on yhteydessä peruskoulunopettajien työuupumukseen. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että opettajiin kohdistuvan

väkivallan yleisyys vaihtelee oppilaiden sukupuolen, luokka-asteen ja koulun mukaan (Chen & Astor 2009). Koetun väkivallan tai sen uhan seuraukset voivat olla fyysisiä tai emotionaalisia, mutta seuraukset voivat näkyä myös opettajan työssä ja toiminnassa. Väkivallan kokemukset ja siihen liittyvät pelot voivat toimia myös mediaattoreina. Silloin kiusaamiskokemuksen seuraukset eivät välttämättä näy suoraan vaikkapa opettajan pedagogisessa toiminnassa, vaan kiusaamiskokemus (esim. väkivalta) voi aiheuttaa pelkoja (mediaattori), jotka aiheuttavat muutoksia opettajan toiminnassa. (esim. Wilson ym. 2011.)

Kiusaamisesta aiheutuneiden negatiivisten tunnetilojen on havaittu olevan keskeinen (välttävä) tekijä kiusaamisen ja siitä aiheutuneiden seurauksien ymmärtämisessä (Glasø & Notelaers 2012). Siksi tässä tutkimuksessa paljastetut kiusaamiseen liittyvä pelot kaipaavat jatkotutkimusta siitä, mitä seurauksia kiusaamisesta, mutta myös kiusatuksi joutumisen peloista on opettajan työlle. Miten koettu kiusaaminen vaikuttaa opettajan (ja opettajayhteisön) opetustyöhön, pedagogiseen autonomiaan ja toimintavalmiuteen (vrt. Trépanier, Fernet & Austin 2013)?

Tulosten yleistettävyydessä on oltava mallittainen. Kyselyyn vastanneet opettajat ovat todennäköisesti kokeneet kiusaamista keskimääräistä yleisemmin. Tässä analyysissä ei määritelty tyypillisiä kiusaamisen muotoja suhteessa kiusaajarooleihin (oppilas, kollega, esimies, huoltaja) eikä kiusaamisen seurauksia analysoitu erikseen kunkin kiusaajaroolin osalta. Koska oppilaiden opettajiin kohdistama koulukiusaaminen on luonteeltaan erilaisista kuin aikuisten välinen työpaikkakiusaaminen, myös koetun kiusaamisen yhteys jaksamiseen ja työpaikan vaihtamishalukkuuteen voi vaihdella sen mukaan, onko kiusaaja ollut oppilas vai aikuinen.

Tutkimuksessa paljastui, että peruskoulunopettajat kokivat yleisimmin oppilaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista. Jatkotutkimuksia ajatellen on otettava huomioon myös se, että

kiusaamisen muodot saattavat vaihdella oppilaiden iän ja opetettavan luokka-asteen mukaan. Kiusaamisen yhteys jaksamiseen ja työpaikan vaihtoalukkuuteen voi vaihdella myös näiden tekijöiden mukaan.

Tässä tutkimuksessa käytettiin työpaikkakiusaamismittaria (Einarsen ym. 2009). Tulokset osoittivat, että yleisimmin opettajia kiusaavat oppilaat. Siksi jatkotutkimuksissa pitäisi hyödyntää myös koulukiusaamismittareita (ks. esim. Kauppi 2015), joiden avulla oppilaiden opettajiin kohdistaman kiusaamisen luonteen saisi paremmin selvitettyä. Tosin kahden mittarin rinnakkainen käyttö venyttää kyselyä, eivätkä kahden eri mittarin väittämät ole välttämättä vertailukelpoisia. Jatkotutkimuksissa oppilaiden kiusaamisen luonteen selvittämiseksi voisi hyödyntää myös avovastauksia tai haastattelututkimuksia.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työpaikka- ja koulukiusaamiseen liit-

tyvä ajankohtainen keskustelu on tarpeen. Yhteiskunnallisesti tarvitsemme lisää ymmärrystä kiusaamisilmiöstä: mikä on sallittua ja sopivaa, mikä taas on kiusaamista tai epäasiallista käyttäytymistä. Epäasiallinen käyttäytyminen on työsuojelulain mukaan kielletty ja jokaisella työntekijällä on velvollisuus puuttua siihen ja ilmoittaa asiasta eteenpäin. Oppilaitosjohdolla ja työsuojeluvaltuutetuilla on lakisääteinen velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun. Ensiarvoisen tärkeää on myös ymmärryksen jakaminen siitä, että kiusattu on uhri, joka tarvitsee apua ja jonka ei tarvitse kokea syyllisyyttä kiusaamisesta. Kuten Työturvallisuuskeskuksen (2017) ohjeessa todetaan, hyvä käytös ja turvallinen työilmapiiri ovat kaikkien työntekijöiden vastuulla. Kouluyhteisössä vastuu jakautuu vielä laajemmin. Turvallinen työilmapiiri on myös esimiesten, huoltajien ja oppilaiden vastuulla.

Kirjallisuus

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2010) The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of Management* 21 (2), 438–452.
- Analitis, F., Velderman, M., Ravens-Sieberer, U., Detmar, S., Erhart, M., Herdman, M., Berra, S., Alonso, J., Rajmil, L. & the European Kidscreen Group (2009) Being bullied: Associated factors in children and adolescents 8 to 18 years old in 11 European countries. *Pediatrics* 123 (2), 569–577.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W.B. (2011) Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress, & Coping* 24 (5), 499–513.
- Bartlett, J.E. & Bartlett, M.E. (2011) Workplace bullying: an integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources* 13 (1), 69–84.
- Beale, D. & Hoel, H. (2011) Workplace bullying and the employment relationship: exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society* 25 (1), 5–18.
- Beran, T. & Li, Q. (2007) The relationship between cyberbullying and school bullying. *Journal of Student Wellbeing* 1 (2), 15–33.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B. & Einarsen, S. (2011) Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower* 32 (2), 178–193.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Beck, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 20 (3), 173–184.
- Bloch, C. (2012) How witnesses contribute to bullying in the workplace. Teoksessa N. Tehrani (toim.) *Workplace bullying. Symptoms and solutions*. Hove, Great Britain: Routledge, 81–96.
- Branch, S., Ramsay, S. & Barker, M. (2013) Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews* 15 (3), 280–299.
- Brown, T. A. (2006) *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: The Guilford Press.

- Chen, J-K. & Astor, R. (2008) Students' Reports of Violence Against Teachers in Taiwanese Schools. *Journal of School Violence* 8 (1), 2–17.
- Chirilă, T. & Constantin, T. (2013) Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 84, 1175–1179.
- Coetzee, M. & van Dyk, J. (2017) Workplace bullying and turnover intention: Exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological Reports* 0(0) 1–18 (On-line). doi:10.1177/0033294117725073
- Coetzee, M. & Oosthuizen, R. M. (2017) Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa* 27 (3), 211–215.
- Coleyshaw, L. (2010) The Power of paradigms: A discussion of the absence of bullying research in the context of the university student experience. *Research in Post-Compulsory Education* 15 (4), 77–386.
- Dedousis-Wallace, A. & Shute, R. H. (2009) Indirect bullying: predictors of teacher intervention, and outcome of a pilot educational presentation about impact on adolescent mental health. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology* 9, 2–17.
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2004) The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior* 7 (4), 469–497.
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2008) Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal* 18 (4), 405–422.
- Einarsen, S. (2000) Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior* 5, 379–401.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009) Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress* 23 (1), 24–44.
- Emdad, R., Alipour, A., Hagberg, J. & Jensen, I.B. (2013) The impact of bystanding to workplace bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: An empirical and theoretical longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 86 (6), 709–716.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Fourth European Working Conditions Survey 2005. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>. Luettu 16.12.2015.
- Giorgi, G. (2012) Workplace bullying in academia creates a negative work environment. *An Italian study. Employee Responsibilities and Rights Journal* 24 (4), 261–275.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J. & Einarsen, S. (2014) Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal* 24 (3), 255–268.
- Glambek, M., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2015) Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health* 53 (2), 160–170.
- Glasl, F. (1994) *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. (Conflict management: A handbook for managers and consultants)* Bern, Switzerland: Haupt.
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2011a) Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology* 52 (5), 484–493.
- Glasø, L., Vie, T. L., Holmdal, G. R. & Einarsen, S. (2011b) An application of affective events theory to workplace bullying: The role of emotions, trait anxiety, and trait anger. *European Psychologist* 16 (3), 198–208.
- Glasø, L. & Notelaers, G. (2012) Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and victims* 27, 360–377.
- Gullone, E. (2000) The development of normal fear: A century of research. *Clinical Psychology Review* 20 (4), 429–451.
- Hamarus, P. (2006) *Koulukiusaaminen ilmiönä –yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä studies in education, psychology and social research.*
- Hollis, L. P. (2015) Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. *SAGE Open*, 5 (2), 1–11.
- Huhtala, N. (2013) *Verkkokiusaaminen lasten ja nuorten nettimaailman haasteena. Teoksessa R. Kupiainen, S. Kotilainen, K. Nikunen, & A. Suoni-*

- nen (toim.) *Lapset netissä – Puheenvuoroja lasten ja nuorten netin käytöstä ja riskeistä*. Mediaskasvatusseuran julkaisuja 1/2013. Finnish Society on Media Education, 44–52. Helsinki: Mediaskasvatusseura.
- Izard, C. E. (2009) Emotion theory and research: Highlight, unanswered questions, and emerging issues. *Annual Review of Psychology* 60, 1–25.
- Jiménez, B., Muñoz, A., Gamarra, M., & Herrero, M. (2007) Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative acts questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology* 10 (2), 449–457.
- Johnson-Bailey, J. (2015) Academic incivility and bullying as gendered and racialized phenomena. *Adult Learning* 26 (1), 42–47.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chroussos, G., & Darvyri, C. (2015) Validation of the negative acts questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology* 6 (01), 63–74.
- Kauppi, T. (2015) *Opettaja kiusattuna*. Peruskoulun opettajien kokemuksia vertaisraajat ylittävästä kiusaamisesta. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylän studies in humanities 253.
- Kauppi, T. & Pörhölä, M. (2012). Teachers bullied by students: Forms of bullying and perpetrator characteristics. *Violence and Victims* 27 (3), 396–413.
- Keashly, L. & Neuman, J. (2010) Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory & Praxis* 32 (1), 48–70.
- Keashly, L. & Neuman, J.H. (2013) *Bullying in higher education. What current research, theorizing, and practice tell us*. Teoksessa J. Lester (toim.) *Workplace bullying in higher education*. Florence, KY, USA: Routledge, 1–22.
- Kline, R. B. (2011) *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kumpulainen, T. (2017) (toim.) *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:2. Helsinki: Opetushallitus.
- Lappalainen, K., Meriläinen, M., Puhakka, H. & Sinkkonen, H-M. (2011) *Kiusataanko yliopistossakin? Nuorisotutkimus* 1, 64–80.
- 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, 739–753.
- Lewis, D. (1999) Workplace bullying – interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower* 20 (½), 106–118.
- 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.
- McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N. & Yang, L. (2009) Workplace bullying and intention to leave among school teachers in China: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology* 39 (9), 2106–2127.
- McKay, R., Huberman Arnold, D., Fratzl, J. & Thomas, R. (2008) Workplace bullying in academia: a Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 20 (2), 77–100.
- Meriläinen, M., Puhakka, H. & Sinkkonen, H-M. (2014) Students' suggestions for eliminating bullying at a university. *British Journal of Guidance & Counselling* 42 (5), 1–14.
- Meriläinen, M., Sinkkonen, H-M., Puhakka, H., & Käyhkö, K. (2016) Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. *Policy Futures in Education* 14 (6), 617–634.
- Meriläinen, M. & Köiv, K. (2017) Theoretical dimensions of bullying and inappropriate behaviour among faculty members. *Scandinavian Journal of Educational Research*, ilmestynyt 16.11.2017. DOI: 10.1080/00313831.2017.1376349
- Meriläinen, M & Köiv, K. (2018). Bullying and an Unfavourable Working Environment. *International Journal of Workplace Health Management* 11 (3), 159–176.
- Mikkola, R. (2013) *Henkilökunnan kokema pelko ja selviytymiskeinot ensiapupoliklinikoilla. Malli pelosta selviytymisestä*. Tampereen yliopisto: Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1307.
- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R. & Salem, S. (2006) Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science* 7 (3), 311–327.
- Monks, C., Smith, P., Naylor, P., Barter C., Ireland, J. & Coyne, I. (2009) Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior* 14 (2), 146–156.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2008–2010) *MPlus User's Guide* (6th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

- Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012) Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress* 26 (4), 309–332.
- Nielsen, M., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S., & Magerøy, N. (2015) Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior* 21, 17–24.
- O'Moore, M. (2012) Cyber-Bullying: the situation in Ireland. *Pastoral Care in Education* 30 (3), 209–223.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2014) Opettajien ammattijärjestön työolobarometri 2013.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2016) Opetusalan työolobarometri 2015. [online]. <<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2016/oajn-tyoolobarometri-2015/>>. Luettu 15.11.2017.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2018). Opetusalan työolobarometri 2017. [online]. <<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri/>>. Luettu 18.5.2018.
- Parviainen J. (2008) Pelko johtamisen välineenä: Käskyttämisestä kollektiivisten pelkojen strategiseen hyväksikäyttöön suomalaisessa työelämässä. *Hallinnon tutkimus* 27 (3), 3–14.
- Rai, A. and Agarwal, U. A. (2016) Workplace bullying: A review and future research directions. *South Asian Journal of Management* 23 (3), 27–56.
- Rai, A. & Agarwal, U. A. (2018) A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying: Agenda for future research. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0111>
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997) A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 7, 181–191.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. & Tuikka, S. (2011) Haitallinen johtamisviestintä: kiusaaminen johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa. *Aikuiskasvatus* 31 (2/4), 120–127.
- Salin, D. (2003) Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in work environment. *Human Relations* 56 (10), 1213–1232.
- Salmivalli, C. (2010) Bullying and peer group: A review. *Aggression and Violent Behavior* 15 (2), 112–120.
- Salmivalli, C., Pöyhönen, V. & Kaukiainen, A. (2009) KiVa Koulu. Opettajan opas alakoulun 4. luokalle. Turun yliopiston psykologian laitoksen tutkimuksesta käytäntöön-julkaisusarja 3.
- Samnani, A-K., Singh, P. (2012) 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behaviour* 17 (6), 581–589.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E. & Erez, A. (2016) Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior* 37, S57–S88.
- Simpson, R. & Cohen, C. (2004) Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work and Organization* 11 (2), 163–186.
- Sinkkonen, H-M., Puhakka, H. & Meriläinen, M. (2014) Bullying at a university: Students' experiences of bullying. *Studies in Higher Education* 39 (1), 153–165.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016) Sixth European Working Conditions Survey 2015. [online]. <<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>>. Luettu 16.12.2016.
- Stagg, S. & Sheridan, D. (2010) Effectiveness of bullying and violence prevention programs. A systematic review. *American Association of Occupational Health Nurses Journal* 58 (10), 419–424.
- Tehrani, N. (2012) Introduction to workplace bullying. Teoksessa N. Tehrani (toim.) (2012) *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions*. Hove, Great Britain: Routledge, 1–17.
- Toskala, A. (1997) Pelot ja niiden voittaminen. Kohti uudenlaista rohkeutta. Helsinki: Writers' House.
- Trépanier, S-G., Fernet, C. & Austin, S. (2013) Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress* 27 (2), 123–140.
- Trépanier, S., Frenet, C. & Austin, S. (2015) A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of Occupational Health Psychology* 20 (1), 105–116.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A. & Abe, K. (2010) Measuring workplace bullying: Reliability and

- validity of the Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *Journal of Occupational Health* 52 (4), 216–226.
- Twale, D. & DeLuca, B. (2008) Faculty Incivility. The Rise of the Academic Bully Culture and What to Do About it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Työturvallisuuslaki (2002) Finlex 2002/738.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>
Luettu 15.11.2017.
- Van den Brande, W., Baillien, E., DeWitte, H., Vander Elst, T. and Godderis, L. (2016) The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior* 29, 61–71.
- Vartia-Väänänen, M. (2003) Workplace Bullying – A Study on the Work Environment, Well-being and Health. People and Work Research Reports 56/2003. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vartia-Väänänen, M. (2013) Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. Workplace Bullying and Harassment – 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment – the Japan Institute for Labour Policy and Training. Report No. 12, 1–22.
- Vartia, M. & Tehrani, N. (2012) Addressing bullying in the workplace. Teoksessa N. Tehrani (toim.) Workplace Bullying. Symptoms and Solutions. Hove, Great Britain: Routledge.
- Volk, A., Dane, S., & Marini, Z. (2014) What is bullying? A theoretical redefinition 2014. *Developmental Review* 34 (4), 327–343.
- Wilson, C. M., Douglas, K. S. & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of Interpersonal Violence* 26 (12), 2353–2371.
- Yapici Akar, N., Anafarta, N. & Sarvan, F. (2011) Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Akademik Bakis* 11 (1), 1467–1479.
- Yubero, S., Navarro, R., Elche, M. Larranaga, E. & Ovejero, A. (2017) Cyberbullying victimization in higher education: An exploratory analysis of its association with social and emotional factors among Spanish students. *Computers in Human Behavior* 75, 439–449.
- Zabrodska, K., Ellwood, C., Zaeemdar, S., & Mudrak, J. (2016) Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions. *Culture and Organization* 22 (2), 136–157.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001) Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497–522.
- Öhman, A. (2001) Fears, phobias and preparedness: Toward an evolved module of fear and fear learning. *Psychological Review* 108 (3), 483–522.

**LIITE 1. Rakenneyttäilömallien tilastolliset tunnusluvut ja kiusaamisfaktoreiden keskinäiset korrelaatiokertoimet (n=1226)
Rakenneyttäilömallien tilastolliset tunnusluvut**

	Kiusaamisen faktorimalli (Kuvio 1)	Kiusaamisfaktoreiden yhteys työssäjaksamiseen ja ammatinvaihtamiseen (Kuvio 2)	Kiusaamisfaktoreiden ja kiusaamispelon yhteys työssäjaksamiseen ja ammatinvaihtamiseen (Kuvio 3)
χ^2	$\chi^2(56) = 135.331, p < .000$	$\chi^2(70) = 150.673, p < .000$	$\chi^2(92) = 253.647, p < .000$
Comparative Fit Index	CFI = 0.98	CFI = 0.99	CFI = 0.97
Tucker-Lewin Index	TLI = 0.97	TLI = 0.97	TLI = 0.96
Root Mean Square Error of Approximation	Estimate RMSEA = 0.034 90 Percent C.I. 0.027 0.041	Estimate RMSEA = 0.031 90 Percent C.I. 0.024 0.037	Estimate RMSEA = 0.038 90 Percent C.I. 0.032 0.043
Standardised Root Mean Square Residual	SRMR = 0.022	SRMR = 0.021	SRMR = 0.027
Normed Fit Index (NFI)	$1 - (135.331 : 4422.295) = .97$	$1 - (150.673 : 5470.069) = .97$	$1 - (253.647 : 6065.657) = .96$
Scaling Correction Factor for MLR	1.6640	1.5904	1.6222
Information Criteria			
Akaike	AIC = 25052.063	AIC = 31337.540	AIC = 35772.323
Bayesian	BIC = 25374.088	BIC = 31756.684	BIC = 36268.139
Sample-Size Adjusted BIC	Adjusted BIC = 25173.973	Adjusted BIC = 31496.217	Adjusted BIC = 35960.026
Bentler-Bonett's (1980) test of Normed Fit Index. Hu and Bentler (1999) recommend that the cutoff criteria of NFI should be ≥ 0.95 .			

Kiusaamisfaktoreiden ja pelkofaktorin keskinäiset korrelaatiokertoimet

	HENKILÖF	TYÖF	KUORMF	ALIARVF	MUSTAMF	ULKOPF	VÄKIVF
TYÖF	.867						
KUORMF	.452	.443					
ALIARVF	.549	.534	.428				
MUSTAMF	.867	.746	.433	.538			
ULKOPF	.787	.731	.511	.644	.713		
VÄKIVF	.590	.466	.420	.346	.510	.381	
PELKOF	.772	.680	.465	.475	.608	.685	.494