PERUSKOULUN 7-9 VUOSILUOKKIEN OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Tampereen yliopisto
Lääketieteellinen tiedekunta
Hoitotieteen laitos

Erja Kallionpää
Joulukuu 2004
Pro gradu -tutkielma

TIIVISTELMÄ
TAMPEREEN YLIOPISTO
Hoitotieteen laitos
ERJA KALLIONPÄÄ: Peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työpaikkakiusaaminen
Pro gradu –tutkielma, 68 sivua, 6 liitesivua
Ohjaajat: TtT Maritta Välimäki, THT Heli Laijärvi
Hoitotiede
Joulukuu 2004

Avainsanat: opettaja, työpaikkakiusaaminen, työkyky, masentuneisuus, työyhteisö

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla opettajien välistä työpaikkakiusaamista ilmiönä, jota ihmissuhteiden monimuotoisuus ja kompleksisuus tuo esille työpaikoilla. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kiusaamisen esiintymistä ja yleisyyttä, kiusaamisen muotoja, kiusaamisen yhteyttä ikään, sukupuoleen, työssäoloaikaan ja nykyiseen työpaikkaan. Lisäksi selvitettiin miten kiusaamiseen oli puututtu ja mistä kiusattu oli saanut apua ja tukea. Samoin selvitettiin kiusaamisen yhteyttä työkykyyn ja masentuneisuuteen. Tutkimus on osa laajempaa kokonaisuutta Tampereen yliopistossa, jonka tavoitteena on tutkia opettajien terveyttä ja hyvinvointia.

Tutkimusjoukko koostui yhden suomalaisen kaupungin opettajista (n = 238, vastausprosentti 60). Aineiston keruu tapahtui strukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeesta saatuja tietoja kuvattiin frekvenssein, prosenttiluvuin, ristiintaulukoin, Khin-neliötestein sekä sisällönanalyysin avulla.

Tämän tutkimus osoitti, että kiusaamista esiintyy opettajien keskuudessa. Vastaajista 15 % oli havainnut kiusaamista ympäristössään, samoin 15 % ilmoitti olevansa muiden tavoin kiusaamisen kohteena ja vain 1 % ilmoitti, että oli yksin joutunut kiusaamisen kohteeksi. Kiusaaminen on pitkäaikaista, sillä kiusaamisen kestoa kysyttäessä 36 vastaajasta yli puolet 56 % (n = 20) oli ollut kiusaamisen kohteena yli vuoden ja kolmannes (n = 12) alle puoli vuotta.

Työpaikkakiusaamisen eri muodoista opettajat kokivat kiusaamista esiintyvän eniten kommunikaation alueella (mm. nimittely, huomauttelu, pilailu, tyly puhe, työtapojen arvostelu) Seuraavaksi yleisin muoto oli joukosta eristäminen. Maineen mustaamista oli tapahtunut työyhteisössä vähäisemmässä määrin, 10 % vastaajista (n = 25).

Suurin osa (n = 99) oli myös sitä mieltä, että kiusaamisesta voi kertoa työtovereille. Seuraavaksi eniten (n = 73) oli voinut puhua asiasta esimiehelle. Suurin osa (n = 42) kiusaamisen kohteeksi joutuneista oli kertonut kokemuksistaan perheenjäsenille. Huonon työkyvyn omaavat olivat kokeneet eniten joukosta eristämistä. Samoin naisilla esiintyi joukosta eristämistä miehiä enemmän.

Merkille pantavaa oli myös se, että mihin työkyvyn luokkaan vastaaja asettui oli yhteydessä siihen, millaista kiusaamista vastaaja oli kokenut. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työyhteisön esimies on avainasemassa ongelmiin puuttumisessa ja niiden selvittämisessä kuin myös ehkäisevän kulttuurin luomisessa kouluissa. Lisätutkimuksia tarvitaan työpaikkakiusaamisesta opettajien keskuudessa.

ABSTRACT
UNIVERSITY OF TAMPERE
Department of Nursing Science
ERJA KALLIONPÄÄ: Teacher's workplace bullying
Master's thesis, 68 pages, 6 appendices
Supervisors: Maritta Välimäki, PhD and Heli Laijärvi, Phd
Nursing Science
December 2004

Key words: teacher, workplace bullying, ability to work, depression, working environment

The purpose of this master's thesis was to describe teacher's workplace bullying as a phenomenon, which appears by complexity and variety of human relationships in workplaces. In the study was tried to define, how prevalence and common workplace bullying is and what various forms it has. Another purpose was to clarify the correlation of workplace bullying between age, gender, work experience and current workplace. Furthermore was tried to define, how workplace bullying is analyzed and how somebody got help and support. Finally the study searched answers for the correlation between bullying and ability to work and depression. The conducted research is a part of a larger research in university of Tampere, which aim is to study teachers' health and wellbeing.

The sample data was collected from teachers (n = 238, answer rate 60 %) in one city in Finland. The data were collected using a structured questionnaire. Data analysis included descriptive statistics; frequencies, percentages, distributions, cross-tabulations, Chi-Square tests and content analysis.

The results of this study proved that the workplace bullying appears within teachers. According to the respondents 15 % had noticed that bulling appeared in their workplace. Also 15 % informed to be bullied as well. Only 1 % informed that she or he was alone to be bullied. Bullying was long term, because when asking duration of bullying from 36 defendant over one half 56 % (n = 20) had been the target of bullying over a year and one third (n = 12) less than half a year.

From different formations of workplace bullying teachers had noticed that the bulling appears most in the communication area (e.g. calling names, remarking, joking, cold talking, criticize of methods). The next biggest group was social isolation. Personal harassment was only slightly appearing in working environment (10 %, n = 25).

The most (n =99) of the respondents think, that they can tell about bullying to the colleagues. Among the respondents also (n = 73) could tell about the bullying the headmaster or headmistress. The most of the respondents (n = 42) had told family members. They, who had the "bad ability of work", had most social isolation. Woman had also more social isolation than men.

To be noted as well was also, that in which ability to work class respondent belonged, correlated with the kind of bullying she or he had been experienced. From the basis of this study can be noted that, the head of the working environment has a decisive influence on interfering and solving problems among workers as well creating a positive atmosphere at school, where bullying is not accepted. Therefore it would be great importance to study more workplace bulling.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1

2 TEOREETTINEN TAUSTA JA KIRJALLISUUSKATSAUS 4

2.1 Kiusaamisen määrittelyä 4
2.2 Kiusaamisen esiintyminen ja yleisyys 6
2.3 Kiusaaminen ja työyhteisö 11
2.4 Kiusaamisen ilmenemismuotoja 13
2.5 Kiusaamisen syitä 16
2.6 Avun- ja tuensaanti kiusaamistilanteessa 17
2.7 Seurauksia kiusaamisesta 20

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT 24

4 TUTKIMUSMENETELMÄT 25

4.1 Tutkimusaineisto ja sen keruu 25
4.2 Aineiston keruuväline 24
4.3 Tutkimusaineiston analysointi 28
4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset 30

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET 33

5.1 Tutkimukseen osallistuvien kuvaus 33
5.2 Tutkimuksen kohderyhmän työkyky 34
5.3 Tutkimuksen kohderyhmän masentuneisuus 36
5.4 Työpaikkakiusaamisen esiintyminen 38
5.5 Työpaikkakiusaamisen muotoja 40
5.6 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen 42
5.7 Kokemuksia kiusaamisesta 45

6 POHDINTA 48

6.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu 48
6.2 Tutkimustulosten tarkastelu 51
6.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet 54

LÄHTEET 58

LIITTEET

Liite 1 Työkykyindeksin laskeminen

Liite 2 Liitetaulukot

1 JOHDANTO

Suomalainen yhteiskunta ja työelämä ovat muuttuneet voimakkaasti viime vuosikymmeninä ja etenkin työelämässä on 1980- ja 1990-luvun aikana siirrytty jatkuvan muutoksen kauteen. Työn henkiset vaatimukset ja henkinen kuormittavuus ovat jatkuvasti kasvaneet 1990-luvulla. Työelämään kuuluu jatkuva kiire, tehokkuus ja taloudellisuus. Tämä ei voi olla heijastumatta työntekijöiden hyvinvointiin työpaikoilla ja seuraukset voivat olla moninaisia muun muassa yksi seuraus on se, että kiusaamista esiintyy. (Koivisto 2001.) Monissa työpaikoissa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla on jouduttu henkilöstön lomautuksiin ja vähentämisiin. Henkilöstön vähentämistarpeet lisäävät työpaikalla esiintyvää epävarmuuden tunnetta ja kilpailua jäljelle jäävistä työpaikoista. Työyhteisössä voidaan joutua tilanteisiin, joissa ihmiset asetetaan paremmuus- ja tärkeysjärjestykseen. Tämä taas lisää epävarmuutta ja työyhteisön ongelmia entisestään. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994; Perkka-Jortikka 1998.)

Työpaikkakiusaaminen on monimuotoinen asia ja sitä on esiintynyt vuosikymmenien ajan, mutta vasta viime aikoina tämä ongelma on uskallettu nostaa julkisuuteen (Lahti & Louhiranta 1999.) Eri lehtien mielipidesivuilla, artikkeleissa ja television keskusteluohjelmissa kerrotaan ihmisten välisestä kiusaamisesta. Kiusaamista tapahtuu mitä erilaisimmissa tilanteissa ja ympäristöissä, erilaisimmista syistä ja erilaisiin ihmisiin kohdistuen. (Isotalo 2000; Perkka-Jortikka 1998.) Kiusaaminen onkin noussut viime vuosina ihmisten välistä vuorovaikutusta käsittelevän keskustelun yhdeksi keskeisimmistä teemoista (Sinervä 2004).

Työpaikkakiusaaminen on ilmiönä vanha, mutta opettajien työpaikkakiusaaminen on melko uusi ja meillä vähän selvitetty tutkimusaihe. Työpaikkakiusaaminen onkin usein jäänyt koulu-kiusaamisen varjoon. (Isotalo 2000.) Suomessa kiusaamiseen työpaikoilla alettiin kiinnittää enemmän huomiota 1980-luvun lopulla. Sysäyksen tähän antoivat ruotsalaiset tutkimukset ja niiden hätkähdyttävät tulokset. (Leymann 1988; Vartia & Perkka-Jortikka 1994; Vartia 2003.)

Kiusaamisen tutkiminen on ajankohtainen myös sen vuoksi, koska uusittu työturvallisuuslaki (738/2002), joka annettiin 23.8.2002 ja astui voimaan 1.1.2003, kertoo kiusaamisesta seuraavasti: ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan

on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä epäkohdan poistamiseksi.”(8§,28§) Työnantajan tai tämän edustajan on tämän perusteella puututtava kiusaamiseen tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Tällä tähdätään siihen, että työntekijät kokisivat työnsä mielekkääksi ja jaksaisivat olla entistä kauemmin työelämässä mukana. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§, 28§.)

Myös työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittää työnantajan tehtäväksi yhdessä työterveyshuollon kanssa mm. työn ja työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämisen ja arvioinnin. Tavoitteena on suunnata toimenpiteitä työntekijän terveyttä ja työkykyä tukevaan ja edistävään suuntaan. Huomioon otettavina asioina mainitaan mm. työn kuormittavuus (psyykkinen/henkinen), työjärjestelyt ja väkivallan vaara. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§; Partinen 2003.)

Pohjoismaisissa tutkimuksissa on ollut yhdenmukaisia tuloksia kiusaamisen yleisyydestä työpaikoilla. Eri tutkimusten mukaan noin 2- 8,6 % tutkimuksiin osallistuneista vastaajista oli kokenut kiusaamista (ks. Vartia 2003; Einarsen & Skogstad 1996.) On arvioitu, että 80 000 - 100 000 ihmistä on joutunut kiusatuksi tai henkisen väkivallan kohteeksi työpaikoillaan Suomessa (Turunen 1996). Työterveyslaitoksen Työ ja terveys-haastattelututkimuksen mukaan vuonna 1997 kaikkiaan 3,6 prosenttia ja vuonna 2000 vastaavasti 4,3 % työssä olleista koki olleensa henkisen väkivallan kohteena (Vartia 2001). Työterveyslaitos on myös tutkinut henkistä väkivaltaa valtiohallinnon ja kuntien työpaikoilla. Kyselyjen perusteella joka kymmenes työntekijä kokee ainakin jossain määrin olevansa henkisen väkivallan kohteena. Joka viides tutkituista kertoi, ettei itse ole kiusan kohteena, mutta jotakuta toista kiusataan. (Turunen 1996.)

Yhteisöt, joissa on hierarkkinen organisaatio, autoritaarinen ilmapiiri, huono kommunikaatio tai huonot työolot ovat alttiita synnyttämään kiusaamista (Leymann 1992). Joissakin tilanteissa voi olla niin, että yksittäinen työyhteisön jäsen joutuu kiusaamisen ja painostuksen kohteeksi. Silloin on kyse niin sanotusta syntipukki-ilmiöstä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Kiusaamisen syynä saattaa olla erilaisuus, erilaiset opetusmenetelmät. Koulun yleinen pahoinvointi kohdistetaan yhteen henkilöön. (Kiiskinen 2002.) Työpaikkakiusaamisen riskiryhmään kuuluvat ammatti-järjestöjen mukaan ihmissuhdealat, kuten opetus- ja hoitoala ja ylipäätään sellaiset ammatit, joissa tuloksia on vaikea mitata. Opettajia pidetään ihmissuhdetaitojen ammattilaisina ja he toimivat aikuisen mallina oppilailleen. Tästä johtuen moni hämmästyy, kun kuulee opetusalalla

vallitsevasta kiusaamisongelmasta.(Lahti &Louhiranta 1999.) Aikaisemmissa opettajien henkistä hyvinvointia ja kiusaamista käsittelevissä tutkimuksissa on pääasiassa käsitelty opettajien työuupumusta ja stressiä. Niissä ei ole pureuduttu työyhteisön nurjan puolen ilmiöihin, sosiaalisiin ristiriitoihin eikä niiden rakenteen selvittämiseen.(Kiiskinen 2002.) Samoin tutkittaessa opettajien kiusaamista huomio on kiinnitetty peruskoulun 1-6 vuosiluokilla työskenteleviin opettajiin (ks. Paasonen & Saarijärvi 1999; Strömmer-Ilomäki 1998).

Tämä tutkimus käsittelee yhden suomalaisen kaupungin peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työpaikkakiusaamista. Tarkoituksena on saada tietoa työpaikkakiusaamisen yleisyydestä, ilmenemismuodoista, seurauksista, selviytymisestä sekä yhteydestä työntekijöiden terveyteen ja psyykkisiin voimavaroihin. Lisäksi selvitetään onko masentuneisuudella ja työkyvyllä yhteyttä kiusaamiseen. Tutkimus on samalla osa Tampereen yliopiston terveystieteen ja hoitotieteen laitoksen tutkimusta, joka käsittelee peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työpaikkakiusaamista, terveyttä ja työssä jaksamista. Nykyisessä työelämän tilanteessa on tärkeää pitää yllä keskustelua hyvinvoinnista ja jaksamisesta työpaikoilla. Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on omalta osaltaan viedä eteenpäin tätä keskustelua ja avata uusia näkökulmia käytävään keskusteluun. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää opettajien koulutuksessa, ammatillisessa kasvussa ja työyhteisöjen kehittämistyössä.

2 TEOREETTINEN TAUSTA JA KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Kiusaamisen määrittelyä

Kiusaamisesta puhuttaessa voidaan puhua henkisestä väkivallasta. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen määrittelyssä on kirjavuutta ja eri tutkijoiden määritelmät poikkeavat toisistaan. Kuitenkin puhuttaessa henkisestä väkivallasta tai kiusaamisesta tarkoitetaan samaa asiaa. Voidaan sanoa, että henkinen väkivalta/kiusaaminen on yksi ilmentymä työyhteisön vuorovaikutusongelmista ja tällöin voidaan puhua työpaikkakiusaamisesta. Se voi olla toistuvaa kiusaamista, epäeettistä käyttäytymistä toista ihmistä kohtaan, jolla ihminen alistetaan jatkuvalle kielteiselle kohtelulle. Työpaikan henkiselle väkivallalle on monia synonyymejä: kiusaaminen, sortaminen, savustaminen, painostus, alistaminen, simputus. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Synonyymejä voivat olla myös nälviminen, ivaaminen, kaltoin kohtelu ja kiusoittelu (Penttilä 1994).

Henkisen väkivallan käsitteellä viitataan sosiaaliseen toimintaan, jossa vahvempi osapuoli haluaa tahallisesti, tietoisesti ja toistuvasti loukata, uhata, alistaa ja pakottaa joko psyykkisesti tai fyysisesti heikompaa osapuolta joko suoraan tai epäsuoraan (Penttilä 1994). Yleisimmillään henkinen väkivalta voidaan määritellä kahden työyhteisössä toimivan henkilön väliseksi vuorovaikutussuhteeksi, jossa toinen henkilö tietoisesti tai tiedostamattaan aiheuttaa erilaisin keinoin toiselle henkilölle henkisiä kärsimyksiä ja henkisiä tai/ja fyysisiä seuraamuksia. Henkistä väkivaltaa aiheuttavan henkilön takana saattaa olla muutaman henkilön ryhmä, joka tukee hänen toimintaansa. (Jankola 1991.)

Henkisestä väkivallasta puhuttaessa voidaan puhua myös työpaikkaterrorista tai syrjinnästä. Suorien muotojen lisäksi on olemassa myös epäsuoria muotoja: eristäminen, vastuun ja tehtävien vähentäminen, panettelu, huhujen liikkeelle paneminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. (Lindroos 1996.) Friedrich (1997) viittaa artikkelissaan jopa petomaisesta käytöksestä toisia kohtaan ja sopimattomasta useasti tapahtuvasta vallan väärinkäytöstä ja vallanhakuisuudesta.

Henkisellä väkivallalla voidaan tarkoittaa myös toisen ihmisen oikeuksien loukkausta ja häikäilemätöntä kohtelua. Uhria kiristetään hänen heikkouksillaan, häntä pilkataan ja hänelle osoitetaan halveksuntaa toisten läsnäollessa. Henkisen väkivallan muotoja käytettäessä ei

kommunikoida pelkillä sanoilla. Tehokkaita ovat erilaiset äänenpainot, ilmeet ja eleet. Uhria tarkkaillaan ja sopivassa tilanteessa pienetkin virheet otetaan esille. (Jankola 1991.)

Suomen Mielenterveysseura on määritellyt henkistä väkivaltaa seuraavasti: ”Henkiseksi väkivallaksi voidaan kutsua sellaista häpeän, syyllisyyden tai ahdistuneisuuden synnyttämistä, jossa tavoitteena on saattaa sisäisen hämmennyksen kautta ihminen avuttomaksi ja epäitsenäiseksi”. Se on myös aineellisilla pakotteilla uhkaamista, joilla tavoitellaan toisen ihmisen alistamista. Aineellisiin pakotteisiin luetaan uhkaaminen fyysisellä vahingoittamisella, turvallisuuden tai hyvinvoinnin heikentämisellä. (Myllyniemi 1979.)

Kansainvälisesti ehkä tunnetuin työelämän kiusaamisen ja henkisen väkivallan tutkija on ruotsalainen Heinz Leymann. Ruotsissa ilmiöstä onkin käytössä monta termiä *mobbning, vuxenmobbning, psykiskt våld, psykiskt terror* tai *trakasserig*. Meillä Suomessakin näkee joskus käytettävän mobbning-sanan suomennoksena sanaa mobata, mobbaus tai moppaus ruotsinkielestä lainattuna. Englanninkielessä kiusaamisesta käytetään yleisesti termiä *bullying tai mobbing*, joskus *psychological violence, work harassment* tai *psychological harassment*. Termillä *sexual harassment* tarkoitetaan sukupuolista häirintää ja ahdistelua.(Leymann 1988; Lindroos 1996; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.)

Henkinen väkivalta/kiusaaminen on pitkään jatkuvaa, toistuvaa ja vakavanlaatuista kiusaamista, sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua. Se on negatiivinen tapa kommunikoida. Ihminen on työpaikallaan kiusaamisen kohteena, jos hän on saanut osakseen edellä kuvattua kohtelua vähintään kerran viikossa ja vähintään puolen vuoden ajan. Käytännössä rajat ovat häilyviä. Kiusaajia voi olla yksi tai useampi. Usein kiusattu tuntee itsensä näissä tilanteissa puolustuskyvyttömäksi.(Leymann 1988; 1996.) On tärkeää, että työpaikkakiusaaminen erotetaan jokaisessa työyhteisössä esiintyvästä ihmissuhde- ja vuorovaikutusongelmista. Kiusaamista ja henkistä väkivaltaa ei ole se, että työntekijää ei aina kuunnella tai että esimies on epäoikeudenmukainen. (Vartia & Paananen 1992.)

Norjalainen Olweus (1992) määrittelee kiusaamista näin: ”Yksilöä kiusataan tai hän on kiusaamisen uhri, jos hän on toistuvasti tai pidempään alttiina yhden tai useamman muun henkilön negatiivisille teoille.” Olweus jakaa kiusaamisen joko epäsuoraan tai suoraan. ”Suora kiusaaminen on suhteellisen avoin hyökkäys uhrin kimppuun. Epäsuora kiusaaminen ilmenee

mm. sosiaalisena eristämisenä ja poissulkemisena ryhmästä.” Avoin hyökkäys uhrin kimppuun voi olla fyysisen hyökkäyksen lisäksi sanallista hyökkäystä. (Olweus 1992.)

Epäluuloisuus uutta ja erilaista kohtaan on tyypillistä lähes kaikille ihmisille. Kun poikkeavasta ihmisestä tai asiasta ei tiedetä tarpeeksi, erilaisuus koetaan uhkaksi itselle. (Lahti & Louhiranta 1999.) Kiusaaminen voi johtaa jopa aggressioon ja väkivaltaan. Kalliopuska (1995) toteaa aggression olevan ihmisen käyttäytymistapa, joka voi tuottaa vahinkoa itselle tai ympäristölle. Sitä voidaan käyttää keinona jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Aggression aikana ihmistä hallitsevat suuttumuksen tunteet ja vihamieliset ajatukset. Suuttumus saattaa johtaa toisen fyysiseen vahingoittamiseen. Pahan puhuminen selän takana on epäsuoraa aggressiota. (Lagerspetz 1977.)

Voidaan sanoa, että henkiselle väkivallalle ja kiusaamiselle ovat ominaisia seuraavanlaiset piirteet. Kiusaaminen on tarkoituksellista eli ihminen vahingoittaa toista tietoisesti ja tahallisesti (Rauste von Wright 1992). Kiusaaminen on toistuvaa, säännöllistä, pitkään jatkuvaa, ei satunnaista (Vartia & Perkka-Jortikka 1994; Isotalo 2000). Kiusaaminen edellyttää voimasuhteiden (fyysistä, psyykkistä, sosiaalista, taloudellista yms.) epätasapainoa (Vartia & Paananen 1992; Isotalo 2000). Kiusaamisella pyritään selvästi saavuttamaan jotakin; suosiota, valtaa, hallintaa, oman itsetunnon kohottamista tai muuta sellaista (Isotalo 2000). Ihminen on joutunut kiusaamisen kohteeksi, jos hänestä tuntuu siltä. Uhri kokee subjektiivisesti, että on kiusaamisen kohteena. (Vartia & Paananen 1992.)

2.2 Kiusaamisen esiintyminen ja yleisyys

Kiusaamisen esiintymistä ja yleisyyttä on tutkittu eri tavoin. Kiusaamisen keston aikarajaksi on asetettu usein 6 kuukautta tai yli. Lisäksi on usein kysytty viikoittaista kiusaamista. Joskus vastaajat ovat saaneet itse määrittää, minkä ovat kokeneet kiusaamiseksi. Tästä johtuu, että eri tutkimuksissa saadut yleisyysprosentit vaihtelevat. Skandinavian maissa saadut prosentit ovat vaihdelleet yleisimmin 2-5 % välillä. (Vartia 2003.) Taulukossa 1. kuvataan saatuja prosentteja työpaikkakiusaamisen esiintymisestä eri tutkijoiden kuvaamana eri maissa.

TAULUKKO 1.Työpaikkakiusaamisen esiintyminen eri tutkijoiden kuvaamana eri maissa

Tutkija/Maa	Kohdejoukko	n	Kesto	Esiintym. %
Leymann (1992) Ruotsi	Eri alojen työnt.	2438	yli 6 kk, viikottain	3.5
Einarsen & Skogstad (1996) Norja	Opettajia	554	viim. 6 kk aikana	2.4
			satunnaisesti kiusattu	6
Einarsen, Matthiesen & Skogstad (1998) Norja	Hoitajia	745	viim. 6 kk aikana	3
Mikkelsen & Einarsen (2001) Tanska	Sairaalan työnt.	236	viim. 6 kk aik., viikot.	3
Quine (1999) Englanti	Hoitohenkilökuntaa	1100	itse määritt. kiusaam.	38
			havaittu kiusaam.	
Hoel, Cooper & Faragher (2001) Englanti	70 eri organisaation	5288	viim. 6 kk aik., viikot.	1.4
	työntekijöitä		harvemmin kuin viik.	10.6
Vartia (1991) Suomi	Hallintotyöntekijöitä	984	itse määritt. kiusaam.	10.1
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994) Suomi	Yliopiston työntek.	338	viim. 6 kk aikana	16.9
Nygren (1995) Suomi	Opettajia	1658	itse määritt. kiusaam. havainnoitu kiusaam.	40 - 59
Sutela & Lehto (1998) Suomi	Eri alojen työntek.	2979	itse määritt. kiusaam.	3
				opett.7

TAULUKKO 1. (jatkuu)

Nuutinen, Kauppinen & Kandolin (1999) Suomi	Poliiseja	754	itse määritt. kiusaam.	naiset 14 miehet 8
Vartia & Hyyti (1999) Suomi	Vankiloiden työntek.	1870	muut. kerran kuuk.	12
Piirainen ym. (2000) Suomi	Eri alojen työntek.	1991	itse määritt. kiusaam.	4.3 nais. 5.3 mieh. 3.4
Salin (2001) Suomi	Eri alojen työntek.	385	yli 6 kk kestänyt kius.	1.6
Vahtera, Kivimäki & Virtanen (2002) Suomi	Kuntien työntek.	32000	itse määritt. kiusaam.	4

Ruotsalainen Leymann on tutkinut henkistä väkivaltaa työelämässä jo 1980-luvun alusta alkaen. Hänen vuonna 1992 valmistunut maanlaajuinen haastattelututkimus osoitti, että Ruotsin työikäisestä väestöstä 3,5 % oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. (Leymann 1992; Leymann 1992b.)

Norjassa vuonna 1996 valmistunut laaja eri ammattijärjestöjen jäsenille, lähes 8000 työntekijälle tehty kyselytutkimus osoittaa, että 8,6 % eri alojen työntekijöistä oli joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Opettajia oli tutkimuksessa mukana 554 ja heistä viikoittaisen kiusaamisen kohteeksi oli joutunut 2,4 prosenttia. Satunnaisesti kiusattuja opettajia aineistosta löytyi kuusi prosenttia. (Einarsen & Skogstad 1996.) Samanlaisiin tuloksiin ovat päätyneet myös saksalaiset tutkijat Dieter Zapftin johdolla. Kasvatuksen ja opetuksen aloilla sekä sairaalatyöyhteisöissä kiusaamisprosentti on ollut jopa 8,7 %. (Zapf 1999.)

Englannissa tutkijat ovat tutkineet suurilla aineistoilla eri alojen työntekijöitä. Saatujen tulosten mukaan viikoittaista kiusaamista oli kokenut viimeisen 6 kuukauden aikana 1,4 % vastaajista. Kun vastaajat saivat itse määritellä milloin kokivat kiusaamista prosentti nousi 38 %. Luvussa on myös mukana havaittu kiusaaminen. (Quine 1999; Hoel, Cooper & Faragher 2001.)

Vuonna 1990 Suomessa toteutettu haastattelututkimus osoitti joka kymmenennen työntekijän kärsineen kiusaamisesta. Joka viides tutkituista kertoi, ettei itse ole kiusan kohteena, mutta jotakuta toista kiusataan. Kiusaamista tutkittiin eri alojen työntekijöillä. Samansuuntaisia tuloksia on myös Vartian vuonna 2003 julkaistussa väitöskirjassa, jossa tutkittiin eri ammattiryhmien kiusaamista eri vuosina. (Turunen 1996; Vartia 2003.)

Tilastokeskuksen vuoden 1997 työolotutkimuksessa kaksi viidestä palkansaajasta ilmoitti työpaikallaan esiintyvän kiusaamista. Joka kuudes kertoi itse joutuneensa sen kohteeksi. Pahin kiusaamistilanne ilmeni opetus-, palvelu- ja terveydenhuoltoalalla. Opetusalalla jopa 7 - 8 % kertoi kärsivänsä kiusaamisesta.(Sutela & Lehto 1998.)

Vuonna 1997 tehdyn maanlaajuisen Työterveyslaitoksen Työ ja terveys-haastattelututkimuksen mukaan kaikkiaan 3,6 % ja vuonna 2000 (32 000 vastaajaa) vastaavasti 4,3 % työssä olleista koki olevansa kiusaamisen kohteena (Vartia 2001). Vastaavat luvut vuonna 2000 olivat erikseen miehillä 3,4 % ja naisilla 5,3 %. Ammattiaseman mukaan kiusaamisen esiintyminen korostui ylemmillä toimihenkilöillä (6,7 %) ja julkisella sektorilla, erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluissa (6,5 %). Koulutuksen alalla kiusaamista oli kokenut 6,2 % vastaajista. (Kauppinen, Heikkilä, Lehtinen, Lindström, Näyhä, Seppälä, Toikkanen & Tossavainen 2000.)

Vuosina 2000-2001 tehtiin laaja kysely kuntien palveluksessa oleville vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille. Näissä kyselyissä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä 4 % ilmoitti olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002.)

Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista on esiintynyt enemmän julkisen sektorin työpaikoilla kuin yksityisellä sektorilla (Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Työolobarometrin mukaan työn henkinen rasittavuus ja työpaikkakiusaaminen ovat lisääntyneet etenkin kunnissa vuosina 1992-2001 (Ylöstalo 2002). Kunta-alalla hallinto- ja suunnittelutehtävissä toimivista 7 % koki itsensä kiusatuksi (Piirainen 2000).

Terveydenhuolto-oppilaitosten ja teknillisten oppilaitosten opettajien kiusaamista, työtyytyväisyyttä ja työelämän muutoksia on tutkittu. Kaikkiaan oppilaitoksia oli mukana tutkimuksessa 15 terveydenhuolto-oppilaitosta ja 6 teknillistä oppilaitosta. Terveydenhuoltoalan opettajasta (n = 378) 59 prosenttia ilmoitti havainneensa kiusaamista työpaikallaan tai joutuneensa itse sen kohteeksi. Vastaavasti teknisenalan opettajista (n = 1280) 40 prosenttia kertoi huomanneensa tai kokeneensa kiusaamista työyhteisössään. (Nygren 1995.)

Srömmer-Ilomäen kyselyyn vastanneista opettajista ja rehtoreista (n = 340) joka neljäs oli työssään joutunut henkisen väkivallan kohteeksi lukuvuoden 1996-1997 aikana. Useimmiten henkistä väkivaltaa koettiin työtovereiden taholta, mutta lähes yhtä usein oppilaan, esimiehen tai oppilaan vanhempien taholta. Yleisimmin tilanteita oli ollut muutamia kertoja lukuvuoden aikana. (Strömmer-Ilomäki 1998; Isotalo 2000.)

Vankiloissa tehdyn tutkimuksen mukaan henkisen väkivallan kohteena koki olevansa 23 % henkilökunnasta (n = 1870). Vähintään muutaman kerran kuukaudessa kiusaamisen kohteena koki olleensa 12 % vastanneista. Enimmillään henkistä väkivaltaa koki 38 % yksittäisen laitoksen henkilöstöstä, vähimmillään ei kukaan. (Vartia & Hyyti 1999.)

Sukupuolella ei ole todettu olevan vaikutusta kiusatuksi tulemiseen, sekä miehiä että naisia kiusataan yhtä usein (Einarsen & Skogstad 1996; Leymann 1992; Quine 1999; Piirainen 2000; Piirainen ym. 2000; Vartia 2003). Myös norjalaisilla työpaikoilla yhtä moni nainen ja mies tunsi joutuneensa kiusaamisen kohteeksi (Einarsen, Raknes & Matthiesen 1994). Naisiin kohdistuva kiusaaminen on usein ”passiivista”, hiljaista ja näkymätöntä esimerkiksi ryhmän ulkopuolelle ja huomiotta jättämistä sekä puhumattomuutta. Miehiin kohdistuva kiusaaminen on taas aktiivista ja näkyvämpää. Heitä haukutaan, moititaan ja esitetään suullisia uhkauksia. (Vartia & Paananen 1992.)

Ikäryhmien välillä on jonkinlaisia eroja kiusaamisen kohteeksi joutumisessa. Vanhemmat työntekijät kokevat hieman nuorempia useammin joutuvansa työyhteisössään kohteeksi. Norjassa useita eri ammattialojen edustavista työntekijöistä yli 50-vuotiaat olivat muita useammin kiusaamisen kohteena. Yli 50-vuotiaita oli myös eniten niissä ryhmissä, joita kiusattiin vähintään viikoittain tai päivittäin ja yli 41-vuotiaat olivat olleet pitkään; yli viisi vuotta kestäneen kiusaamisen kohteena. Alle 30-vuotiaat olivat taas useimmiten olleet alle puoli vuotta kestäneen kiusaamisen kohteena. Iältään vanhemmat olivat siis nuorempia useammin

pitkään jatkuneissa kiusaamisen tilanteissa. (Einarsen, Raknes & Matthiesen 1994 ; Einarsen & Skogstad 1996; Vartia & Paananen 1992; Piirainen ym. 2000.)

2.3 Kiusaaminen ja työyhteisö

Työyhteisö voidaan määritellä seuraavasti: ”Työyhteisö on ihmisten muodostama yhteenliittymä, jossa ihmiset toimivat tavoitteellisesti yhdessä ja tekevät yhteistyötä tietyissä tulossuuntautuneissa toiminnoissa” (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 3-4). Voidaan myös sanoa, että työyhteisö on sellainen toiminnallinen ryhmä, joka työskentelee yhdessä ja ryhmällä on yhteinen työn tavoite, yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot (Lindström 1994). Työyhteisöön kuuluvilla on oma kielensä, he toimivat oman koodistonsa ja normistonsa mukaan ja kannattavat samansuuntaisia arvoja ja tapoja. Heillä on selkeä sosiaalinen organisaatio, siihen kuuluvine oikeuksineen ja velvollisuuksineen. (Suonsivu 2003.) Koululle on työyhteisönä ominaista, että sen piirissä kohtaavat päivittäin monenlaiset sidosryhmät: opettajat, opiskelijat, koulun johto, muu henkilökunta, vanhemmat, viralliset päätöksentekijät jne. (Paasonen & Saarijärvi 1999; Harjunkoski & Harjunkoski 1994). Tämä eri ryhmien moninaisuus ja jokapäiväinen sosiaalinen vuorovaikutus tekevät koulusta ihmissuhdetyötä, jossa monenlaiset tunnot niin positiiviset kuin negatiiviset ovat mahdollisia. (Isotalo 2000). Koulu- ja työpaikkakiusaamisesta puhuttaessa mainitaan usein, että opettaja kiusaa oppilaita. Usein kuitenkin unohdetaan, että myös oppilas tai oppilaat voivat kiusata opettajaa eli kiusaamista tapahtuu puolin ja toisin. (Harjunkoski & Harjunkoski 1994.)

Kiusaaminen tai henkinen väkivalta on yhteydessä työyhteisössä työoloihin, työilmapiiriin ja esimiestyöhön (Einarsen & Skogstad 1996; Vartia 1996Vartia & Hyyti 1999; Zapf 1999). Kiusaamisyhteisö on usein hierarkkinen. Työyhteisön ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen osalta itse koettu kiusaaminen oli yhteydessä mm. työtovereiden keskinäisiin suhteisiin, esimiesalaissuhteisiin sekä myös työtovereilta saadun avun ja tuen määrään. (Vartia 1996; Vartia & Hyyti 1999.)

On myös todettu, että työpaikan ilmapiiri ei ole kunnossa, jos siellä esiintyy kiusaamista. Henkistä väkivaltaa käytetään keinona lievittää tyytymättömyyden tunteita. Syntipukin etsiminen on oivallinen keino löytää syyllinen työyhteisön ongelmiin ja ristiriitoihin. Tapa, jolla työyhteisöä johdetaan, voi joko rakentaa tai hajottaa työyhteisön jäsenten välistä yhteistyötä.

Johtamistapaan tuleekin kiinnittää huomiota. (Jankola 1991.) Työ ja terveys Suomessa 2000 tutkimuksen perusteella opettajat ilmaisivat olevansa tyytymättömiä johtajan ihmissuhdetaitoihin ja johtamiskykyyn (Kauppinen ym. 2000). Myös saksalainen Zapf (1999) on todennut tämän saman tutkimuksissaan. Kiusaajakin on usein autoritaarinen, hän selittelee tekemisiään, sortaa, panettelee, eristää ja syrjii. Tällöin voidaan puhua työpaikkaterrorista. (Lindroos 1996.) Usein juuri koulut ovat ”kunnostautuneet” työyhteisöinä, joissa kiusaamista on keskimääräistä enemmän (Tasala 1997). Aikuisyhteisön työilmapiiri vaikutti koko kouluyhteisön ilmapiiriin (Kauppinen ym. 2000). Työterveyslaitoksen Työ- ja Terveys-tutkimuksen mukaan vuonna 2000 työyhteisön ilmapiiriä pidettiin useimmiten vapautuneena ja mukavana (76 %), harvemmin jännittyneenä ja kireänä (20%). (Kauppinen ym. 2000.)

Kun työn tavoitteissa on epäselvyyttä, alkavat epärationaaliset tekijät kuten kilpailu, vallan halu ja kateus hallita työyhteisön jäsenten käyttäytymistä. Nämä ovat niitä tekijöitä, jotka esiintyvät kiusaamisen taustavoimina työyhteisössä. (Vartia 1996; Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994; Lindroos 1996.) Tasala (2002, 2003) on myös todennut kiusaamisen syynä olevan usein työyhteisön ristiriidat, rehtorin vallan halu, jotka suistavat työyhteisön noidankehään. Hän on tutkinut eri alojen ja mm. opettajien työpaikkakiusaamista kiusattujen kertomusten ja haastattelujen avulla useampana eri vuotena. (Tasala 2002; Tasala 2003.)

Lindroos (1996) on todennut tutkimuksissaan, että yhteisöissä on monenlaisia ristiriitoja, arvovaltataisteluja ja kiistoja. Usein yhteisö etsii syntipukin ja hänet jätetään yksin. Kiusattua mustamaalataan ja hänestä pistetään liikkeelle huhuja, juoruillaan tai syrjitään. Suorien muotojen lisäksi on olemassa myös epäsuoria muotoja: vastuun ja tehtävien vähentäminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. (Lindroos 1996.)

Henkisen väkivallan/kiusaamisen on todettu olevan yhteydessä työoloihin, työilmapiiriin ja esimiestyöhön (Vartia & Hyyti 1999; Einarsen & Skogstad 1996; Zapf 1999). Nygrenin tutkimuksessa tutkittavat totesivat, että esimies saattaa olla pahin kiusaaja tai jopa hyväksyy kiusaamisen (Nygren 1995). Kunnallisilla työpaikoilla on ollut myös lisääntyvää esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen kasvua vuosina 1992-2001 (Ylöstalo 2002).

2.4 Kiusaamisen ilmenemismuotoja

Kiusaaminen saa arkipäivän työn lomassa erilaisia muotoja. Se voi olla näkymätöntä, kuulumatonta ja passiivista: puhumattomuutta, hymähtelyä, silmäyksiä ja olankohauttelua. Joskus se voi olla hyvinkin aktiivista, kovaäänistä ja hyökkäävää, kuten haukkumista, pilkkaamista ja kovaäänistä uhkailua jopa muiden kuullen. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.)

Kiusaamisen ilmenemismuodot voidaan ryhmitellä kuuteen luokkaan: joukosta eristäminen ja yhteisön ulkopuolelle jättäminen, uhkailu ja huutaminen, maineen mustaaminen, mielenterveyden kyseenalaistaminen, työtehtävien sisällön ja määrän muuttaminen, fyysinen väkivalta tai sen uhka. Lisäksi yhtenä muotona pidetään seksuaalista häirintää ja ahdistelua. (Vartia ja Paananen 1992.) Vartian ja Paanasen (1992) tutkimuksen mukaan mustamaalaminen ja yhteisön ulkopuolelle jättäminen ovat yleisempiä kiusaamisen muotoja. Fyysinen väkivalta ja mielenterveyden kyseenalaistaminen ovat huomattavasti harvinaisempia. (Vartia & Paananen 1992.)

Joukosta eristäminen on kiusaamisen tehokas muoto. Siinä kiusattua syrjitään. Kiusattu suljetaan sosiaalisen yhdessäolon ulkopuolelle. Hänelle ei kerrota yhteisistä kokouksista tai tapaamisista, tai häntä ei oteta mukaan tilaisuuksien järjestämiseen. Voimakkain muoto on kommunikoinnin lopettaminen kokonaan kiusatun kanssa, hänelle ei puhuta tai häntä ei kuunnella ja käyttäydytään ikään kuin hän olisi ilmaa. Keskustelu myös lakkaa kun hän tulee huoneeseen. Eristämistä muista tehdään niin, että hänen työhuoneensa saattaa olla kaukana muista tai eri rakennuksessa. Äärimuodossa työyhteisö käyttäytyy ikään kuin kiusattua ei olisi olemassakaan. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Kiusatun ei anneta vapaasti esittää mielipiteitään, vaan esimies tai työtoverit rajoittavat jatkuvasti kiusatun mahdollisuuksia ilmaista mielipiteitään. Häneen kieltäydytään ottamasta yhteyttä. (Vartia & Paananen 1992.) Puolet Leymannin (1992) tutkimusaineiston henkilöistä tunsi, että heille ei puhuttu tai heitä kohdeltiin näkymättöminä. Joukosta eristäminen on henkisen väkivallan ja psyykkisen terrorin tehokkaimpia muotoja (Vartia & Perkka-Jortikka 1994). Nygrenin (1995) opettajiin kohdistuvassa tutkimuksessa yleisimpiä kiusaamisen muotoja olivat mm. kiusatulle ei puhuta, mitätöidään asianomaisen teot, puheet ja ihmisyys, kiristetään tai uhkaillaan, hänet eristetään työyhteisöstä ja tiedonvälityksestä.

Joukosta eristäminen saattaa ilmetä myös työryhmässä esiintyvinä ongelmina. Yleisin työryhmän vinouma on syntipukki-ilmiö, jonka taustalla on ryhmän ratkaisemattomat ongelmat. Työyhteisössä ei myönnetä epäonnistumisia. Syntipukki joutuu tällöin kantamaan koko työyhteisön kielteiset asiat. Yhden syyllistäminen liittää muut kiinteämmin yhteen. Syntipukin valitseminen onkin usein ryhmän tiedostamaton keino säilyttää kiinteytensä. (Vartia & Paananen 1992.) Himberg (1996) näkee syntipukki-ilmiön ajoittaisena. Kun kouluyhteisössä ollaan väsyneitä ja stressaantuneita, syntipukkia kohdellaan entistä enemmän epäoikeudenmukaisesti.

Kiusattua saatetaan myös uhkailla joko suullisesti tai kirjallisesti. Häntä voidaan uhata työpaikan menettämisellä. Uhkailuun voi liittyä myös työn ja sen tulosten arvostelua. Uhkailua ja huomauttelua voi tapahtua avoimesti muiden henkilöiden kuullen. Uhkailu voi myös olla huutamista. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.)

Maineen mustaamisella pyritään vaikuttamaan yksilön asemaan ja arvostukseen työyhteisössä. Usein käytetäänkin sanaa ”mustamaalaaminen”. Maineen mustaamisella tarkoitetaan sitä, että työyhteisön jäsenestä puhutaan pahaa selän takana ja/tai hänestä laitetaan liikkeelle vahingoittavia, keksittyjä juoruja. Uhrin puheita saatetaan vääristellä ja hänestä puhutaan muutenkin kielteiseen sävyyn. Lisäksi hänen työtään tai työn tuloksia arvostellaan. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Leimaamisen vaikuttimena on juorujen levittäjän oman edun tavoittelu. Nostaakseen omaa asemaansa kiusaaja pyrkii painamaan muita alas perättömillä puheillaan. Uhri yritetään myös savustaa pois työyhteisöstä saamalla hänet näyttämään sopimattomalta työtehtäväänsä jopa hänen mielenterveytensä kyseenalaistetaan. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Vartian ja Paanasen (1992) tutkimustulokset osoittivat, että työpaikkakiusaamisen uhreista 23 prosenttia oli joutunut mustamaalauksen kohteeksi. Leymannin (1992) tekemässä tutkimuksessa noin puolet työntekijöistä oli kokenut pahan puhumista selän takana. Maineen mustaaminen oli tavallisin henkisen väkivallan muoto, mutta myös sosiaalinen eristäminen ja monenlaiset työn suorittamiseen liittyvät toimenpiteet mainittiin. (Strömmer-Ilomäki 1998; Isotalo 2000.)

Maineen mustaamisesta on kyse myös silloin, kun uhria pilkataan, haukutaan tai nolataan muiden kuullen. Opetustyössä se saattaa tarkoittaa sitä, että opettajan osaaminen asetetaan kyseenalaiseksi ja näin saadaan hänet näyttämään alalle sopimattomalta. (Vartia & Paananen 1992.) Lahden & Louhirannan (1999) tutkimuksessa (n = 32) tällaisesta kärsi 20 tutkituista opettajista.

Yksi merkittävä kiusaamisen muoto on työtehtävien sisältöön ja määrään vaikuttaminen. Kiusatulle voidaan antaa yksinkertaisia rutiinitöitä aiempien sisällöllisten tehtävien sijaan. Häneltä saatetaan evätä mielenkiintoiset työt ja antaa sen sijaan tehtäväksi työläitä ja epäkiitollisia töitä. Ääritapauksessa hän voi joutua istumaan ilman työtehtäviä. Vastaavasti hänelle voidaan antaa niin paljon tehtäviä, ettei hän pysty selviytymään niistä normaalilla tahdilla. Työtehtäviin puuttuminen kohdistuu suoraan yksilön työhön. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Nygrenin (1995) tutkimuksessa yleisimpiä kiusaamisen muotoja olivat mm. kiusattua syrjitään työnjaossa, lisätään tai vähennetään työtehtäviä, painostetaan tai hänestä tehdään syntipukki. Teknisellä puolella alikuormitetaan opettajaa; ei anneta ammattitaitoa vastaavaa työtä tai vähennetään opetustunteja. Terveydenhuolto-oppilaitoksissa vastaavasti ylikuormitetaan opettajia; annetaan paljon ylimääräisiä töitä. (Nygren 1995.)

Saksalaisessa työpaikkakiusaamistutkimuksessa, jonka osallistujista suurin osa oli naisia, todettiin työntekijän taidot runsaasti ylittävien tai alittavien sekä epäkiitollisten työtehtävien antamisen suurimmaksi työtekoa haittaaviksi tekijöiksi (Zapf, Knorz & Kulla 1996).

Kiusaamisen yhteydessä voi myös olla fyysistä väkivaltaa tai uhka siitä. Rigby (1997) kirjoittaa, että opettaja joutuu työssään erittäin harvoin fyysisen väkivallan uhriksi, mutta mahdollista se kyllä on. Euroopan Unionin komission teettämässä selvityksessä fyysisen työpaikkaväkivallan käsite määriteltiin siten, että työssä kohdattua väkivaltaa ovat tilanteet, joissa henkilöä on pahoinpidelty tai uhkailtu työtehtävissä niin, että hänen turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä on vaarantunut suorasti tai epäsuorasti. (Wynne, Clarkin, Cox & Griffths 1995.) Kiusattua saatetaan uhata suoraan fyysisellä väkivallalla. Se voidaan kokea työyhteisössä eräänlaiseksi pelottelukeinoksi. Fyysisen väkivallan uhkaa voi olla myös kävelytyylin, eleiden, ilmeiden ja äänen matkiminen sekä puhelinterrori. (Vartia & Paananen 1992; Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Vartian ja Hyydin (1999) tutkimuksen perusteella vuoteen 1993 mennessä väkivaltaa työssä kohdanneiden osuus oli noussut. Vuonna 1988 se oli 1,5 % ja vuonna 1993 1,8 %. Väkivallan uhka on tutkittavien kokemuksien mukaan lisääntynyt selvästi viimeksi kuluneiden vuosien aikana ja valtaosa väkivallasta on verbaalista (Vartia & Hyyti 1999).

Kinnusen & Haapaniemen (1995) samoin kuin Vartian & Hyydin (1999) tutkimuksessa todettiin voimakas yhteys työpaikan sisäisten konfliktien ja sosiaalisten ristiriitojen sekä väkivallan vaaran kokemisen välillä. Ilmapiiriltään kyräilevissä ja kiireisissä työyhteisöissä väkivallan

kohteeksi joutuminen oli tavallista. Kaikista väkivaltatapahtumista 55 % oli uhkailuja, 12 % oli tönimistä, 17 % liikkumisen estämistä ja loput 16 % oli lyömistä (Kinnunen & Haapaniemi 1995).

2.5 Kiusaamisen syitä

Kysymykseen siitä, mistä erilaiset kiusaamisen ilmenemismuodot eri tilanteissa johtuvat, ei aina löydy yksiselitteistä vastausta. Kiusaaminen on seurausta monista, usein ennalta arvaamattomista tekijöistä. (Leppänen 1989.) Vaikka jotkut tutkimukset osoittavat keskeiseksi ärsykkeeksi mm. sukupuolen, persoonallisuuden, iän tai tapahtumaympäristön, syyt ovat usein tapauskohtaisia. Syynä saattaa olla yhtä hyvin yksi yksittäinen tekijä kuin monista tekijöistä rakentuva, pitkän ajan kuluessa muodostunut kokonaisuus. (Lagerspetz 1990; Strömmer-Ilomäki 1998; Isotalo 2000.)

Työpaikalla kuka tahansa voi joutua kiusaamisen uhriksi. Jollakin tavalla erilainen ihminen saattaa huomaamattaan tulla kiusatuksi. Kiusaamisen uhri voi olla arvoiltaan ja asenteiltaan erilainen kuin toiset. Hänellä voi olla esimerkiksi erilaiset poliittiset tai uskonnolliset näkemykset kuin muilla. Persoonallisuuden piirteet voivat olla muista poikkeavia. Tällaisia piirteitä voivat olla mm. ujous, arkuus, avuttomuus, itsenäisyys, luovuus, älykkyys tai pätevyys. Uudessa työssä tai uudessa asemassa oleva voi myös joutua kiusatuksi. (Jankola 1991.)

Kiusaamisilmiön selityksiä on usein etsitty työyhteisön ominaisuuksista (Schuster 1996). Kiusaamisen uhrit eivät kuulu yhteisön suosittuihin henkilöihin. Toisin sanoen yksilöt, jotka jollakin tavalla uhkaavat työyhteisön rikkumatonta harmoniaa ovat suuremmassa vaarassa joutua kiusaamisen uhriksi. Kiusattuja on luonnehdittu vetäytyviksi, hiljaisiksi, aroiksi, ”sisäänpäin-kääntyneiksi” ja pelokkaiksi. (Olweus1994.) On esitetty, että heikot verbaaliset taidot valikoisivat myös kiusaamisen uhriksi (Björkqvist ym. 1994). Toisaalta he voivat olla tunnollisia, ahkeria ja korkealla työmoraalilla varustettuja (Thylefors 1987). Jotkut uhrit voivat olla omaa erinomaisuutta korostavia (Strömmer-Ilomäki 1998). Myös uusia jäseniä työyhteisössä kiusataan (Paasonen 1999). Toisaalta kiusatuksi voi tulla kuka tahansa ja syy kiusaamiseen voi olla yllättävä (Vartia & Perkka-Jortikka 1994).

Nuoruusikäisten välillä tapahtuva kiusaaminen on yhdistetty ennen muuta käytöshäiriöihin. Nämä on todettu melko pysyviksi. Kiusaajilla on suuri riski aikuisiän assosiaaliseen persoonallisuushäiriöön, päihdeongelmiin ja rikollisuuteen. Kiusaajia on luonnehdittu impulsiivisiksi ja aggressiivisiksi ja sosiaalisilta taidoiltaan heikoiksi. (Olweus 1994.) Kiusaaja jatkaa yleensä käyttäytymistään uudessakin yhteisössä tavalla tai toisella (Salmivalli 1998).

Työyhteisössä syy voi löytyä kiireestä ja kiristyneistä työolosuhteista, työyhteisön sisäisistä ristiriidoista, epätasaisesta vallan jakautumisesta, autoritaarisesta ja epätasa-arvoisesta johtamisesta (Isotalo 2000). On kuitenkin yleisempää, että syyt lähtevät yksittäisestä ihmisestä ja hänen ratkaisemattomista ongelmistaan. Työpaikkakiusaaminen on kuitenkin työryhmän yhteinen ongelma, koska kiusaamiseen johtava tapahtumasarja on monisyinen. Syitä voi olla kateus, suvaitsemattomuus, epäluuloisuus, vallanhalu, kilpailu, pelko ja kosto. (Lahti & Louhiranta 1999.) Ingela Thyleforsin (1987) tutkimuksessa kolmasosa työntekijöistä arveli työpaikalta savustamisen syyksi kateuden. Opettajahuoneessa kateutta koki Lahden & Louhirannan (1999) tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa tutkittavista. Kateellinen ihminen nauttii riistäessään toiselta sen, mitä hänellä on tai saattaisi olla, vaikka ei saavuttaisi itselleen mitään hyötyä.

2.6 Avun- ja tuensaanti kiusaamistilanteessa

Kiusaamisen uhriksi joutuneet ovat usein todenneet, että on vaikea löytää tahoa, joka auttaisi tilanteessa. Monet ovat apua etsiessään törmänneet siihen, etteivät he tiedä miten menetellä. Työyhteisön tulehtuneessa tilanteessa mm. esimiehiltä ja työterveyshuollolta puuttuu keinoja tarttua tähän poikkeavaan tilanteeseen. (Vartia & Paananen 1992.)

Kiusatut joutuvat hallitsemaan erilaisia psyykkisiä, sosiaalisia jopa taloudellisia riskejä. Kiusattujen tilanteessa on tavanomaista, että he jäävät yksin, hylättyinä, syrjittyinä, syytettyinä, ja syyllistettyinä. Kukaan ei auta heitä. Yhteisöissä kiusaaminen tavallisesti kielletään. (Lindroos 1996.)

Apua ja tukea haettaessa kiusattu voi edetä kolmen askeleen kautta. Ensiksi kiusatun tulee tiedostaa tilanteensa eli havaita se, että häntä kiusataan. Seuraava askel on luja päätös siitä, että ei enää halua olla kiusattavana. Se antaa uhrille sisäistä voimaa, jonka kiusaajakin voi havaita ja

kiusaaminen saattaa loppua. Kolmannessa vaiheessa kiusattu hakee ulkopuolista apua. Kiusattu pohtii, kuka tai ketkä voisivat häntä auttaa ja on rohkeasti pyydettävä apua. Voidaan sanoa, että avun pyytäminen ei ole heikkouden merkki, vaan vahvuuden ja itsekunnioituksen merkki. (Avaja 1999.) Tahoja, joista kiusaamisesta tai henkisestä väkivallasta kärsineet ovat etsineet tukea ja apua, ovat mm. työtoverit, työterveyshuolto, terveyskeskus, työsuojeluvaltuutettu, mielenterveystoimisto, psykiatri, luottamusmies tai ammattijärjestö sekä lainsäädännön tarjoamat mahdollisuudet. (Vartia & Paananen 1992). Tutkimusten mukaan kollegoilta haetaan tukea kaksi kertaa enemmän kuin esimieheltä. Vaikka avun tarvitsija odottaa eniten tukea kollegoiltaan, e eivät puolusta uhria julkisesti. Saatu apu on usein kahdenkeskistä juttelua ja tukemista. (Leymann 1992b; Kolu 1992.) Kaksi kolmasosaa opettajista haki ensin apua muilta opettajilta, mutta vain puolet koki saaneensa helpotusta ahdistavaan oloonsa (Lahti & Louhiranta 1999). Lukion opettajat ovat arvioineet saavansa tilanteessa kuin tilanteessa eniten tukea esimieheltään ja toiseksi eniten kollegoiltaan (Rasku & Kinnunen 1999).

Kiusaamistilanteessa on kyseessä vuorovaikutustilanne työyhteisössä. Olennaista on uhrin käyttäytyminen tilanteessa, jossa kiusaamista tapahtuu. Jotta kiusaaminen saadaan loppumaan tulee uhrin tehdä jotain odottamatonta. (Vartia & Paananen 1992.) Työyhteisössä ilmenevät ihmissuhdekonfliktit, joihin myös kiusaaminen kuuluu, olisi pyrittävä ratkaisemaan siellä, missä ne ovat syntyneet. Jos ne viedään yhteisön ulkopuolelle, ne usein etääntyvät alkuperäisestä yhteyksistään. Työ- ja kouluyhteisön kaikkien osapuolien on osallistuttava ongelmanratkaisuun, sillä kiusaamisen juuret voivat olla syvemmällä kuin päällisin puolin voi uskoa. (Murto 1992; Strömmer-Ilomäki 1998.)

Osa kiusatuista hakee apua ja tukea lähipiiristään tai yksityiselämästään. Esimerkiksi perheeltä, ystäviltä saadaan paljon voimaa ja tukea, mutta tämä tarjoaa vain osittaisen ratkaisun kiusaamiseen. Se ei poista itse ongelmaa, johon tulee puuttua itse työpaikalla. (Paasonen 1999.)

Esimiehellä on avainasema kiusaamisen lopettamisessa. Esimiehen tehtävä on omalta osaltaan huolehtia työyhteisön ihmissuhdeverkoston toimivuudesta. Jos joku tulee kertomaan kiusaamisesta esimiehelle, sen tulee olla signaali työyhteisön ongelmista. Tämän tulee johtaa vuorovaikutuksen ja työyhteisön kehittämisen pohtimiseen. (Vartia & Paananen 1992.) Niedlen (1996) tutkimuksessa on tutkittu esimiehen käyttäytymistä kiusaamistilanteessa. Useimmiten esimies ei ole reagoinut kiusaamistilanteeseen uhrin avunpyynnöistä huolimatta. Tällöin esimiehellä ei ollut kykyä tai halua hoitaa ristiriitatilannetta. (Niedl 1996.)

Työterveyshuolto on luonnollinen tapa etsiä apua kiusaamisen ongelmiin, koska se on puolueeton ja työyhteisön kannalta ulkopuolinen. Työterveyshuollon henkilöstöllä on tietoa työpaikasta, siellä tehtävästä työstä ja asiantuntemusta hyvinvoinnin ongelmiin. Kiusaaminen saattaa tulla työterveyshuollon tietoon vasta, kun työntekijä on jo sairastunut ja kokee, ettei jaksa olla työpaikallaan ja tulee hakemaan apua kokemaansa pahaan oloon ja tarvitsee sairaslomaa. (Vartia & Paananen 1992; Strömmer-Ilomäki 1999.)

Työsuojelun, luottamusmiehen ja ammattiyhdistysten toiminnasta kiusatun auttajina on vähän kerättyä tai tutkittua tietoa. Kuitenkin keskustelut työsuojeluvaltuutettujen kanssa ovat osoittaneet, että ongelma on heille tuttu. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua työyhteisön yhteiseen keskustelutilaisuuteen, jossa voidaan tarkastella tilannetta eri näkökulmista. Tällaisessa keskustelussa työyhteisön jäsenet oivaltavat miltä uhrista tuntuu ja uhri saa apua tilanteeseen. (Vartia & Paananen 1992.) Työsuojelutarkastajiin on myös otettu yhteyttä ongelmien ratkaisemiseksi. Jos työyhteisöstä puuttuu halukkuutta puuttua ongelmiin, on viranomaisen vaikeampi saada konflikti selvitettyä. Koska työsuojelutarkastaja on työyhteisön ulkopuolinen, hän voi siten pysyä puolueettomana toimijana ja ongelma saadaan hallintaan. (Gröndahl 1996.)

Osa työpaikallaan kiusaamisesta kärsivistä ei hae apua eikä edes kerro asiasta kenellekään. Kiusaamisesta saattaa olla vaikea kertoa, koska kiusattu voi kokea tilanteen häpeälliseksi. Myös omat syyllisyydentunteet voivat vaikeuttaa avun hakemista. Pelko siitä, että asian kertominen työyhteisön ulkopuolisille vain pahentaa omaa tilannetta, saattaa myös estää avun etsimistä. Yksilön voimavaroja, jotka voivat auttaa kiusattua joko ehkäisemään kiusaamisen alkamista tai jatkumista ovat mm. kiusatuksi tulleen fyysinen ja psyykkinen terveys, itseluottamus ja ongelmanratkaisutaidot. Osa kohteeksi joutuneista on selviytynyt tilanteesta lujan itseluottamuksen ja sinnikkyyden avulla; kiusattu on luottanut, uskonut itseensä ja omiin kykyihinsä ja toiminut niiden avulla. Tapahtunut on vienyt paljon voimia, mutta kiusaaminen on loppunut. Lisäksi kiusattua auttaa muiden antama tuki ja työyhteisön olemassa olevat voimavarat. (Vartia & Paananen 1992.)

Olennaista työyhteisön ihmissuhdeongelmien ratkaisemisessa on se, kuinka pitkään annetaan tilanteen jatkua puuttumatta siihen. Kiusaamisen uhriksi itsensä tuntevan tulee lähteä etsimään tilanteeseen ratkaisua ja apua mahdollisimman pian, eikä jäädä odottelemaan asian parantuvan

itsestään. Avoin keskustelu kiusaamisen olemassaolosta työyhteisössä lisää kohteeksi joutuneiden ymmärrystä puolin ja toisin. (Vartia & Paananen 1992.)

2.7 Seurauksia kiusaamisesta

On todettu, että työpaikkakiusaamisen seuraukset ovat uhrille moninaiset (Vartia & Paananen 1992.) Kiusaamisen seurauksia on jaoteltu uhrin näkökulmasta eri osa-alueisiin. Näitä ovat vaikutukset uhrin mahdollisuuksiin työyhteisössä kommunikoimiseen sekä sosiaalisiin kontakteihin, vaikutukset uhrin maineeseen, itseluottamukseen ja kunnioitukseen työyhteisössä, vaikutukset työ- ja elämäntilanteeseen. Pitkään ja säännöllisesti jatkunut kiusaaminen saa uhrin voimaan pahoin sekä psyykkisesti että fyysisesti. (Leymann 1988.) Norjalaisessa tutkimuksessa kiusaamisen kohteeksi joutuneet kertoivat kärsivänsä muita enemmän erilaisista psyykkistä ja fyysisistä oireista, kiusaamisen uhrit olivat ahdistuneempia kuin muut ja heillä oli runsaasti työuupumuksen ja stressin oireita. (Einarsen, Raknes & Matthiesen 1994.)

Eräs merkittävä seuraus on se, että kiusaamisesta johtuen vuorovaikutus muiden työyhteisön jäsenten kanssa vähenee. Kommunikoinnin rajoittaminen voi olla molemminpuolista; kukaan ei puhu kiusatulle ja toisaalta hänellä ei ole ketään kelle puhua. Kiusaamisen seurauksena uhri menettää ihmissuhteita työpaikallaan ja tällöin samalla myös muilta saatu sosiaalinen tuki vähenee. (Isotalo 2000; Jankola 1991.)

Työntekijän terveyden kannalta kiusaaminen on terveydelle vakava uhka (Jankola 1991). Kiusatun terveyden kannalta on keskeistä oma kokemus siitä, että on joutunut kiusatuksi. Kiusaamisen uhreilla on enemmän kroonisia sairauksia ja heidän joukossaan oli hieman enemmän sekä yli- että alipainoisia. Koska kiusatuksi tuleminen lisää terveysongelmia, vaikuttaa se samalla koko työyhteisön toimintaan. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002.)

Kiusaaminen on uhka opettajan työssä jaksamiselle, koska se aiheuttaa työmotivaation laskua (Harjunkoski & Harjunkoski 1994). Kiusaaminen on aiheuttanut stressiä sekä työtyytyväisyys ja yleinen hyvinvointi on laskenut. Tämä alkaa päänsärystä, väsymyksestä, vatsavaivoista, selkäsäryistä, unettomuudesta ja masennuksesta. (Einarsen & Skogstad 1996; Zapf 1999; Jankola 1991;Vartia & Hyyti 1999; Lahti &Louhiranta 1999; Paasonen 1999; Isotalo 2000).

Itseluottamus vähenee, ihmisarvo mitätöityy, kiusattu masentuu ja hänellä saattaa olla muitakin mielenterveyden ongelmia (Jankola 1991).

Kiusaaminen vaikuttaa myös kiusatun työkykyyn, sillä työkyky on monen tekijän summa. Työkyky on yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasapaino. (Mäkitalo & Palonen 1994.) Se koostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Hyvä terveys ja toimintakyky, työolot, työyhteisö ja työntekijän halukkuus tehdä työtä yhdessä ammatillisen osaamisen kanssa muodostavat työkyvyn. Voidaan sanoa, että työkyvyn lähtökohtana on osaaminen, mutta työtyytyväisyys, motivaatio, arvot ja asenteet vaikuttavat olennaisesti siihen, miten työntekijän voimavarat saadaan käyttöön. Työkyky vaikuttaa olennaisesti myös työn tuloksiin. Jos työntekijällä on ongelmia työyhteisössä, työntekijä voi huonosti, hänen työkykynsä huononee ja sen myötä myös työn tulokset. (Ilmarinen 1999; Reina-Knuutila 2001.)

Kiusaaminen ei ole uhrin kokemana viatonta, pikkuista kiusoittelua, vaan kiusatulle seuraukset saattavat olla hyvinkin kohtalokkaita (Isotalo 2000). Eri syistä johtuva, systemaattinen työyhteisön jäsenen sortaminen saa työntekijän voimaan huonosti ja siten sairauspoissaolot lisääntyvät. Kiusaamisen kohteeksi joutuminen on yhteydessä lisääntyneisiin lyhyisiin ja pitkiin sairauspoissaoloihin. Kiusaamisen uhrit ovat olleet 1,5 kertaa useammin pitkillä sairauslomilla kuin muut. (Vahtera ym. 2002.) Jyväskylän yliopiston teettämässä tutkimuksessa lukion opettajille oli kertynyt viimeisen vuoden aikana keskimäärin 3 poissaolopäivää. Poissaolojen syitä ei oltu tutkittu. (Rasku & Kinnunen 1999; Vahtera ym. 2002.) Chambersin ja Belcherin (1993) brittiläisessä opettajia koskevassa tutkimuksessa (n = 588) todettiin opettajilla olevan enemmän sairaudesta johtuvia poissaoloja kuin muilla ammattialoilla. Viinamäen (1997) tutkimuksessa (n = 350) 59 % opettajista oli ollut sairauden vuoksi poissa töistä tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana.

Uhriksi joutumisesta koituu usein pitkäaikaista haittaa ja silloin esiintyy usein tyypillisiä stressireaktion oireita eli samoja kuin raiskauksen tai kidutuksen uhreilla (Leymann 1992). Terveydenhuolto-oppilaitoksen opettajille tehdyssä tutkimuksessa stressiä koki työssään päivittäin jopa 13 %, viikoittain 32 %, joskus 53 % ja ei koskaan 2 % (Nygren 1995). Tutkimusten perusteella kiusaamisen aiheuttamat oireet näyttäytyvät kaikissa ikäluokissa samanlaisina. Koulukiusaamisen uhreilla on todettu enemmän kipuja, pelkoja ja kastelua kuin muilla lapsilla ja nuorilla. Kiusaamisen uhrina oleminen yhdistyy myös depressio-oireisiin.

Pitkään jatkuneen kiusaamisen seurauksena on usein työuupumus. Tällä tarkoitetaan voimakasta uupumustilaa, joka vähitellen kehittyy voimavarojen liiallisen käytön myötä. (Vartia & Paananen 1992.) Norjalaisessa tutkimuksessa kiusatut raportoivat muita enemmän erilaisia psyykkisiä ja fyysisiä oireita (Einarsen & Raknes 1991). Työpaikan vaihdos voi olla ainoa mahdollisuus selviytyä hankalasta tilanteesta (Jankola 1991).

Aikuisilla työpaikkakiusaaminen on yhteydessä masentuneisuuteen ja ahdistuneisuuteen (Björkqvist ym. 1994). Pitkittyneen kiusaamisen yhteys mielenterveyden ongelmiin on erityisen selvä. Depressiiviset työntekijät saattavat joutua muita useammin kiusaamisen kohteeksi. Joskus on puhuttu noidankehästä, jossa kiusaaminen ja mielenterveysongelmat vahvistavat toisiaan. (Vahtera ym. 2002.) Masennus tai masentuneisuus voidaan kuvata perusmielialan häiriöksi; se on kokonaisvaltainen mahdollisuuksien menettämisen, elämänsuunnan katoamisen ja oman persoonallisuuden toteuttamisen turhautumistila, jonka aste ja muodot vaihtelevat henkilöstä, tilanteesta ja alttiudesta riippuen. Erilaiset kivut, säryt, väsyneisyys ja unettomuus ovat tavallisia masennustilaan liittyviä psykosomaattisia oireita. Masennus on seurausta menetyksen kokemisesta joko todellisena tapahtumana tai toiveiden menettämisenä. Masentuneen henkilön itsetunto yleensä laskee, koska menetetty kohde on merkinnyt hänelle itsetunnon tasapainon ylläpitäjää. Masennus voi myös syntyä ristiriidasta, jossa omia ihanteita on mahdotonta toteuttaa. Näin ajatellen masentuneisuus voi syntyä myös työperäisistä syistä tilanteissa, joissa omat ihanteet ja haaveet romuttuvat ja tilannetta on omista sisäisistä syistä mahdotonta hyväksyä. Kiusaamistilanne on yksi tällainen tilanne. (Lehtonen 1995; Viinamäki 1997.) Kuopion yliopistossa julkaistussa tutkimuksessa ilmeni, että yli 40 %:lla naisluokanopettajista on mielenterveyden häiriö. Luku saatiin opettajien omien itsearviointien kautta. (Viinamäki 1997.) Lääkärin toteamista masennukseen sairastuneista sairaalatyöntekijöistä kiusattujen suhteellinen osuus oli jopa nelinkertainen ei-kiusattuihin verrattuna. (Vahtera ym. 2002.) Erään tutkimuksen perusteella joka kolmas (35 %) kiusatuista ilmoitti olevansa melko masentunut (Vartia & Paananen 1992).

Masentuneisuuden astetta voidaan tutkia monilla eri mittareilla. Beckin kehittämä Beck Depression Inventory –21 (BDI) on yksi tällainen. Beckin depressioasteikolla tehtyjä opettajiin kohdistuneita tutkimuksia on vähän. Beer (1987) tutki Yhdysvalloissa pienellä (n = 51) otoksella opettajien masentuneisuutta Beck Depression Inventory – 21 –kyselylomakkeella. Tutkittavien BDI –pisteiden keskiarvo oli 5.2. Vuonna 1992 samalla mittarilla tehdyssä tutkimuksessa (n = 92) opettajanaisten BDI – pisteiden keskiarvo oli 5.1 ja miesten 5.6. (Beer &

Beer 1992.) Suomessa toteutetussa Viinamäen tutkimuksessa opettajien BDI – pisteiden keskiarvo oli 6.4 ja Beck Depression Inventory –21 asteikon mukainen masentuneisuus todettiin 24 %:lla opettajista. Tätä saatua arvoa voidaan pitää varsin korkeana, koska aikaisempien tutkimusten perusteella suomalaisilla aikuisilla arvioidaan esiintyvän masentuneisuutta vain 6 - 9 %:lla (Viinamäki 1997.) Chambersin ja Belcherin (1993) brittiläisessä tutkimuksessa lähes neljännes (23 %) opettajista raportoi kärsineensä masennuksesta tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana.

Kiusaaminen vähentää arvostusta myös muiden silmissä (Isotalo 2000). Koska kiusaaminen johtaa arvostuksen vähenemiseen, aiheuttaa se myös työtehtävien huononemisen, etenemismahdollisuuksien vähenemisen, työyhteisöstä pois ajautumisen, työpaikan menetyksen ja siitä edelleen joskus jopa itsemurhan. Tällöin kiusattu kokee, että muuta ulospääsyä tilanteesta ei ole. Tutkimukset ovat yhdistäneet itsemurhat äärimmäisissä tapauksissa kiusaamisen uhriksi joutumiseen. (Einarsen & Skogstad 1996; Zapf 1999; Vartia & Hyyti 1999; Lahti &Louhiranta 1999; Paasonen 1999.) On arvioitu jopa, että joka seitsemäs itsemurha olisi tavalla tai toisella yhteydessä työpaikkakiusaamiseen (Leymann 1992). Saksassa on avattu kiusaamisen uhreille oma klinikka, josta voi saada apua ja tukea. Lisäksi sinne voi mennä kertomaan kokemuksistaan. (Schuster 1996.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän kuvailevan ja selittävän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työpaikkakiusaamista. Tarkoituksena on saada tutkimuksen avulla tietoa työpaikkakiusaamisen yleisyydestä, ilmenemismuodoista, seurauksista sekä yhteydestä työntekijöiden terveyteen ja psyykkisiin voimavaroihin. Lisäksi selvitetään onko masennuksella ja työkyvyllä yhteyttä kiusaamiseen. Tutkimus on osa Tampereen yliopiston terveystieteen ja hoitotieteen laitoksen tutkimusta, joka käsittelee peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työpaikkakiusaamista, terveyttä ja työssä jaksamista.

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Esiintyykö työpaikkakiusaamista peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajien työssä ja miten sitä esiintyy ?

2. Ovatko vastaajan sosiodemografiset tekijät (ikä, sukupuoli, nykyisessä ammatissa oloaika, nykyisessä työpaikassa toimittu aika) yhteydessä työpaikkakiusaamiseen ?

3. Missä määrin työpaikkakiusaamiseen on puututtu ?

4. Onko kokemus kiusatuksi tulemisesta yhteydessä työkykyyn, masentuneisuuteen ja ahdistuneisuuteen ?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Tutkimusaineisto ja sen keruu

Tutkimusjoukoksi valittiin satunnaisesti erään Suomen kaupungin peruskoulun 7 - 9 vuosiluokkien opettajat. Vastausta esitettyyn tutkimustehtävään haettiin opettajille lähetetyllä kyselyllä, joka toteutettiin vuoden 2001 keväällä. Kuvailevassa tutkimuksessa on hyvä olla laaja aineisto, koska siinä on tärkeää tulosten luotettavuus, tarkkuus ja yleistettävyys (Heikkilä 2002). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa tutkimusjoukon muodostivat yhden suomalaisen kaupungin peruskoulun 7-9 luokkien opettajat (n = 395). Kyselylomakkeet ja saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja suorittamisesta, lähetettiin opettajille kyseisen kaupungin hallintopalvelukeskuksesta. Lomakkeet olivat valmiiksi numeroitu. Kaupungin hallinto-palvelukeskuksessa tiedettiin, mikä tutkimusnumero kuuluu kellekin, mutta siellä ei kukaan nähnyt yksittäistä vastausta. Tutkija, joka saa käytettäväkseen vastaukset ei näin saa tietoonsa vastaajien henkilöllisyyttä, eikä siten pysty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Vastaus-prosentiksi muodostui 60 %. Uusintakyselyä ei suoritettu vastaamatta jättäneille, koska kyselylomake lähetettiin 395:lle opettajalle ja kyselyyn vastasi 238 opettajaa.

4.2 Aineiston keruuväline

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, koska se soveltuu käytettäväksi kerättäessä tietoja täsmällisistä tosiasioista, arvionvaraisista tosiasioista, käyttäytymisestä, toiminnasta, sosiaalisista suhteista, tiedoista, arvoista, asenteista, uskomuksista, käsityksistä tai mielipiteistä. (Grey 1990; Heikkilä 2002).

Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Osa strukturoiduista kysymyksistä sisälsi myös muu - vastaus vaihtoehdon. Näiden kysymysten käyttöä perustellaan sillä, että vaikka tutkittavasta ilmiöstä tiedetään, kaikkia mahdollisia vastauksia ei voitu ennustaa ja esittää suljetuiksi vaihtoehdoiksi (Heikkilä 2002). Kyselylomake sisälsi taustamuuttujien osalta 4 kysymystä: sukupuolen, iän, nykyisessä ammatissa oloajan ja nykyisessä työpaikassa toimitun ajan.

Aineistonkeruuta varten laadittiin mittari. Työpaikkakiusaamiskysymykset on laadittu tätä tutkimusta varten tukeutuen kirjallisuuteen ja aikaisempien tutkimusten perusteella, koska tältä alueelta ei ole löydettävissä aiheeseen sopivaa valmista mittaria. Työpaikkakiusaamisen osalta lomake sisältää yhdeksän kysymysaluetta. Aluksi selvitettiin, esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista (1 = ei esiinny, 2 = sitä tapahtuu muille, mutta ei minulle, 3 = sitä tapahtuu minulle, mutta ei muille, 4 = sitä tapahtuu sekä minulle, että (joillekin) muille. Työpaikkakiusaamisen esiintymismuotoja tarkasteltiin neliportaisella asteikolla seuraavissa yhteyksissä: kommunikaatio, joukosta eristäminen, maineen mustaaminen, työtehtävien muuttaminen/työtehtävien hankaloittaminen, väkivalta tai muunlainen kiusaaminen. Tätä muunlaista kiusaamista pyydettiin vielä erikseen kuvailemaan.

Kiusaamisen useutta tarkasteltiin neljän vastausvaihtoehdon avulla (päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin kuin kuukausittain). Samoin kiusaamisen kohteena olon useutta selvitettiin neljällä vastausvaihtoehdolla (päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin kuin kuukausittain). Kiusaamisen kestoa selvitettiin jatkuvuuden pituudella (alle kuukauden, 1-6 kuukautta, 7-12 kuukautta, yli 12 kuukautta). Kiusaamisongelmaan puuttumista tarkasteltiin kahdessa vastausvaihtoehdossa; epävirallisesti työntekijöiden kesken tai esimiehen, johdon ja työterveyshuollon aloitteesta.

Vastaajaa pyydettiin kuvaamaan (kyllä tai ei vastauksella), voiko kiusaamisen uhriksi joutunut saada apua tai tukea eri tahoilta (työtovereilta, esimieheltä, ylemmältä johdolta, työterveyshuollosta, muualta, mistä tai viimeisessä kysymyksessä; apua ja tukea ei ole ollut saatavilla). Tässä kysymyksessä vastaaja pystyi valitsemaan usean vaihtoehdon samanaikaisesti. Jos vastaaja itse oli joutunut kiusaamisen kohteeksi (kyllä/ei vastauksella), oliko puhunut siitä ja kenelle (perheenjäsenille, ystäville, työtovereille, esimiehelle, ylemmälle johdolle, työterveyshuollolle, muu, mikä vai oliko puhunut kenellekään). Kaikki mahdolliset vaihtoehdot pyydettiin merkitsemään.

Vastaajille annettiin myös mahdollisuus kuvata, oliko asian kertomisesta hyötyä (kyllä/ei vastauksella). Vaihtoehtoina olivat: en ole joutunut kiusatuksi, kertominen helpotti; sain tukea, kiusaamiseen puututtiin, kertomisesta oli muuta hyötyä; mitä, kertomisesta ei ollut hyötyä. Lisäksi oli vielä viimeinen kysymys, joka oli avoin kysymys työpaikkakiusaamisesta. Tähän vastaaja sai vapaasti kuvata kokemuksiaan tai havaintojaan työpaikkakiusaamisesta.

Masennuksen mittaamisessa käytettiin Beckin ja hänen työtovereidensa kehittämää 14-osioista masennusta mittaavaa asteikkoa (Beck Depression Inventory, BDI, 1961). Beck Depression Inventory kehitettiin 1960-luvulla kliinisten aineistojen pohjalta vertaamalla masennuspotilaiden ja terveiden henkilöiden oireita toisiinsa. Kysymykset käsittelevät mielialaan liittyviä erilaisia piirteitä. BDI - kyselylomakkeen on todettu erottelevan varsin hyvin masentuneet henkilöt mielialaltaan ei masentuneista. Se kuvaa selkeästi ihmisten itse kokemaa masentuneisuutta. Beck Depression Inventory koostuu 14 kysymyksestä, joissa kussakin on viisi vastausvaihtoehtoa. Jokainen 14 osion kysymys sisältää viisiportaisen asteikon esim. 1 = mielialani on melko valoisa ja hyvä, 2 = en ole alakuloinen tai surullinen, 3 = tunnen itseni alakuloiseksi ja surulliseksi, 4 = olen alakuloinen jatkuvasti, enkä pääse siitä ja 5 = olen niin masentunut ja alavireinen, etten kestä enää (1 = oireiden puuttuminen ja 5 = vaikein aste). Kunkin kysymyksen pistemäärä vaihtelee välillä 1 – 5 pistettä. Jokaisesta osiosta saatu pistemäärä lasketaan yhteen kokonaispistemäärään. Saatua pistemäärää verrataan valmiisiin luokkiin, joita on neljä. Siihen luokkaan, mihin kokonaispistemäärä asettuu luokka antaa vastaukseksi depressiivisten oireiden vaikeusasteen. (Beck, Steer & Garbin 1988; Beck & Steer 2000; Nuorvala, Mäkelä & Kuokkanen 1997.)

Työkyvyn mittaaminen perustui työkykyindeksiin (Tuomi, Ilmarinen, Jankola, Katajarinne & Tulkki 1997), joka laskettiin kysymysten pisteiden avulla. Pisteet asettuvat vastausten mukaan neljään luokkaan: huono (19 – 27 pistettä), kohtalainen (28 – 36), hyvä (37 – 43) ja erinomainen (44 – 49). Työkykyindeksi on työterveyshuollon työkykyä ylläpitävän toiminnan apuväline, jonka avulla arvioidaan, miten hyvin työntekijä suoriutuu työstään. Se kehitettiin ”Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimuksessa”, jonka vuoden 1981 työkykyjakautumien perusteella tehtiin myös indeksiluokittelu. Sitä on käytetty työterveyshuollossa jo useita vuosia. Sen avulla voidaan varmistaa jo varhaisvaiheessa oikea panostus työkykyä tukeviin toimenpiteisiin. Työkykyindeksi kuvaa työntekijän omaa arviota työkyvystään. Se koostuu sarjasta kysymyksiä, joissa otetaan huomioon työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset, sekä työntekijän terveydentila ja voimavarat. Mittari sisältää seitsemän osa-aluetta, joita mitataan joko yhdellä tai useammalla kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysytään työkykyä nyt, verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan, asteikolla 0 = täysin työkyvytön…10 = työkyky parhaimmillaan. Työkykyä tarkastellaan työn ruumiillisten ja henkisten vaatimusten kannalta viisiportaisella asteikolla (5 = erittäin hyvä, 4 = melko hyvä, 3 = kohtalainen, 2 = melko huono, 1 = erittäin huono). Seuraavaksi tiedustellaan lääkärin toteamien nykyisten sairauksien määrää (51 eri sairauden luettelo). Sairauksien arvioitua haittaa työssä kysytään asteikolla 6 = ei haittaa… 1 = olen täysin

kykenevä työhön. Sairauspoissaoloja kysytään samoin viisiportaisesti (5 = en lainkaan, 4 = korkeintaan 9 päivää, 3 = 10 - 24 päivää, 2 = 25 - 99 päivää, 1 = 100 - 365 päivää). Ennustetta työkyvystä kahden vuoden kuluttua kysytään, asteikolla 1 = tuskin, 4 = en ole varma, 7 = melko varmasti. Psyykkisiä voimavaroja (kysymys koskee yksilön kokonaistilannetta eli työtä ja vapaa-aikaa) tarkastellaan kolmella viisiportaisella kysymyksellä, kuten onko vastaaja kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistaan, onko hän ollut toimelias ja vireä vai onko tuntenut itsensä toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen. (4 = usein, 3 = melko usein, 2 = silloin tällöin, 1 = melko harvoin, 0 = en koskaan). (Tuomi ym. 1997.)

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Aineiston tutkimusmenetelmät olivat pääasiassa kvantitatiivisia, mutta tutkimuksen tueksi esitettiin myös laadullisia (kvalitatiivisia) kuvauksia. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kuvata tutkittavan ilmiön rakennetta sekä ilmiön eri osien välisiä yhteyksiä (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo 1999). Strukturoidulla lomakkeella saatu aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin käyttäen *SPSS for Windows 11.0* tilasto-ohjelmaa. Aineistosta tehtiin havaintomatriisi ja aineiston analyysissä käytettiin lähinnä kuvailevia tilastomenetelmiä: suoria jakaumia eli yksiulotteisia *frekvenssijakaumia, prosentteja, keskiarvoja, keskihajontoja* sekä *ristiintaulukointia*, jolla selvitettiin kahden muuttujan välistä yhteyttä. Avoimien kysymysten kohdalla käytettiin *sisällön analyysia*. Vastauksista, jotka käsittelivät kiusaamisen muotoja, muodostettiin summamuuttuja. Se muodostettiin käytännössä siten, että kysymysten eri osioiden kyllä ja ei vastaukset laskettiin yhteen. Tämän jälkeen vielä tarkastettiin, että kaikki käsiteltävät osiot muodostuivat samansuuntaisiksi.

Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ristiintaulukointien avulla silloin kun molemmat muuttujat olivat kategorisia. Ristiintaulukointi on yksinkertainen, mutta tehokas, helppo ja selkeä analyysimenetelmä, jolla selvitetään kahden tai useamman luokitellun muuttujan välistä yhteyttä, millä tavalla ne vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2002; Metsämuuronen 2000.) Kun haluttiin selvittää, onko sarake- ja rivimuuttujan välillä riippuvuutta, suoritettiin testaaminen x^2 – *riippuvuustestin (Khiin neliö–testin*) avulla (Heikkilä 2002; Helenius 1992). Khiin neliö-testi vertailee havaittuja arvoja odotettuihin arvoihin (Metsämuuronen 2000). Se ei vaadi parametrien laskettavuutta keskiarvon ja keskihajonnan suhteen ja sitä käytetään ristiintaulukoinnin yhteydessä. Se ei oleta jakauman tasaista jakautumista eri ryhmien kesken. (Valli 2001; Tähtinen

& Koljonen 1996.) Havaittavia riippuvuussuhteita ei kuitenkaan tulkittu kausaalisiksi, vaan saadut suhteet ilmaisivat lähinnä jotain vertailtavien muuttujien välisen suhteen luonteesta (Burns & Grove 1997). Testin avulla saadaan selville se, että mitä suurempi ero vertailtavien ryhmien välillä on, sitä suurempi riippuvuus muuttujien välillä on (Valli 2001). Paitsi, että kiusaamiskysymykset ja taustamuuttujat ristiintaulukoitiin, niin myös eri kiusaamiskysymyksiä ristiintaulukoitiin keskenään. Näin saatiin selville kiusaamiskysymysten keskinäisiä riippuvuussuhteita. Kaikissa testeissä tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin 5 %:n merkitsevyystasoa eli $p < 0.05$ (Alkula ym. 1999; Heikkilä 2002; Metsämuuronen 2000).

Sosiodemografisina taustamuuttujina tutkimuksessa olivat vastaajien sukupuoli, ikä, nykyisessä ammatissa toimitut vuodet, nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet, työkyky ja masentuneisuus. Jotkut muuttujista luokiteltiin uudelleen muuttujien käsittelyä varten esim. ikä luokiteltiin kolmeen luokkaan: alle 40 -vuotiaat, 41-50 -vuotiaat ja yli 51 -vuotiaat.

Beck Depression Inventory –mittarin pistemäärät analysoitiin summaamalla jokaisesta osiosta saatu pistemäärä yhteen kokonaispistemääräksi. Kokonaispistemäärä voi vaihdella 14 – 70 pisteen välillä. Aiemman kirjallisuuden perusteella voidaan käyttää vakiintuneita katkaisurajoja masentuneisuuden vaikeusasteen luokittelemiseksi (Beck ym. 1988). Saatua pistemäärää verrattiin luokkiin, joita on neljä: 14 – 28 pistettä = ei masennusta, 29 – 42 pistettä = lievä masennus, 43 – 56 pistettä = keskivaikea masennus ja 57 – 70 pistettä = vaikea masennus. Siihen luokkaan, mihin saatu kokonaispistemäärä asettuu luokka antaa vastaukseksi depressiivisten oireiden vaikeusasteen. Pistemäärän kasvaessa myös masentuneisuuden aste vaikeutuu. (Nuorvala, Mäkelä & Kuokkanen 1997.) Tässä tutkimuksessa kukaan vastaaja ei saanut yli 43 pistettä, joten vastaajien saamat pisteet asettuivat kahteen luokkaan: ei masennusta ja lievä masennus.

Työkykyindeksi laskettiin jokaiselle vastaajalle summaamalla vastausvaihtoehtojen osoittamat luvut yhteen laskutoimituksin. Kyselyssä on vastattava kaikkiin ko. kysymyksiin, jotta indeksi voidaan laskea. Paras työkykyindeksin arvo voi olla 49 ja huonoin 7. Työkykyindeksin lopullisessa pistearvossa puolikkaat korotettiin ylöspäin (esim. 28,5 korotetaan 29 pisteeksi). Saadut pistemäärät jaettiin neljään luokkaan: huono (19 - 27), kohtalainen (28 - 36), hyvä (37 - 43) ja erinomainen (44 – 49). Työkykyä edistävät toimenpiteet ovat tarpeellisia niille, joiden työkyky on huono tai kohtalainen. Hyvän työkyvyn työntekijöille annetaan ohjeita työkyvyn

vahvistamiseksi. Erinomaisen työkyvyn työntekijöitä kannustetaan ylläpitämään erinomainen työkyky edelleen. (Tuomi ym. 1997.) Liittessä 1 kuvataan tarkemmin pisteiden laskemistapaa.

Tutkimuksen avoimet kysymykset analysoitiin sisällön erittelyllä laadullisesti. Sisällön analyysi tai erittely on hyväksytty metodi tekstien tutkimiseen. Se on tapa järjestää, kuvailla ja määrällistää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Sisällön analyysin avulla tutkittava ilmiö pyritään saamaan tiiviiseen muotoon. Siinä teksti luokitellaan, luokituksessa voidaan käyttää käsitejärjestelmää, viitekehystä tai teoriaa. (Polit & Hungler 1997; Nieswiadomy 1998; Silverman 1993; Kyngäs & Vanhanen 1999.) Tässä tutkimuksessa avoimilla kysymyksillä saatu aineisto kirjoitettiin uudelleen ylös sanasta sanaan yhtenäiseksi tekstin käsittelyn helpottamiseksi. Jokaisen kysymyksen kohdalla toimittiin samalla tavalla. Kirjoittamisen jälkeen koko materiaali luettiin useaan kertaan läpi. Tämän jälkeen avoimet vastaukset luokiteltiin teoreettisten lähtökohtien perusteella. Aikaisemman tiedon varassa tehtiin strukturoitu analyysirunko, johon sitten etsittiin sisällöllisesti sopivia asioita aineistosta. Luokitteluyksikkönä käytettiin sanaa tai lausumaa. Aina kun asia esiintyi ensimmäisen kerran, se kirjattiin sanallisessa muodossa ylös, ja jos asia esiintyi uudelleen, kirjattiin se tukkimiehenkirjanpitoa apuna käyttäen ylös sopivaan asiakokonaisuuteen. Jokainen avoin kysymys käytiin läpi vastaavalla tavalla. Kun aineisto oli luokiteltu kokonaan, sen jälkeen tarkastettiin, että sisältöluokat olivat toisensa poissulkevia. Osittain tuloksia esitetään suoria lainauksia käyttäen.

4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tieteellistä tutkimusta tehtäessä todellisuutta tarkastellaan tutkijan rajatusta näkökulmasta. Tutkimuksen tekijä on vastuussa tutkimuksensa eettisistä ratkaisuista tutkimuksen tiedonantajille, itselleen ja yhteiskunnalle. Tutkimuseettiset kysymykset koskevat tiedonhankintaa, tutkittavien anonymiteetin suojaamista ja tutkijan vastuuta normeista, jotka koskevat tulosten soveltamista. (Vehviläinen-Julkunen 1998.) Opetusministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut yhdessä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa tutkimuseettiset ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausten käsittelystä. Tämä ”hyvä tieteellinen käytäntö” on määritelty tarkemmin mm. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa sekä Suomen Akatemian tutkimuseettisissä ohjeissa. (ks. Suomen Akatemia 2003; Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen työryhmän loppuraportti 2003; Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002).

Tässä tutkimuksessa on pyritty noudattamaan tiedon hankintaa koskevia normeja. Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kysely, jonka etuna on mm. se, että sillä saadaan taloudellisesti ja nopeasti tietoa. Heikkoutena on kuitenkin se, että saatujen vastausten osalta ei tiedetä, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset tutkijan tarkoittamalla tavalla. (Järvinen & Järvinen 1993.) Tämän tutkimuksen kysymykset on pyritty valitsemaan, muotoilemaan ja järjestämään siten, että vastaajat ymmärtävät ne siten kuin tutkija on tarkoittanut.

Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja julkaistaan osallistujan, autonomiaa kunnioittaen sekä rehellisyyttä, luottamuksellisuutta, täsmällisyyttä ja oikeudenmukaisuutta noudattaen. Lähtökohtana on tutkittavien suojeleminen tutkimukseen sisältyviltä väärinkäytön mahdollisuuksilta. (Munhall 1993.) Tutkimusaihe ja tutkimusongelmat määritellään siten, etteivät ne loukkaa tutkittavia. (Leino-Kilpi 2003). Tutkittavien itsemääräämistä, yksityisyyttä, anonymiteettiä ja oikeudenmukaista kohtelua pyritään suojelemaan. Tutkimukseen osallistuvia tulee kohdella autonomisina yksilöinä informoimalla heitä tutkimuksen tarkoituksesta sekä sallimalla heidän vapaaehtoisesti osallistuvan tutkimukseen. (Burns & Grove 1997; Nieswiadomy 1998.) Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen saatekirjeessä korostettiin vastaamisen vapaaehtoisuutta. Siinä informoitiin kyselyyn osallistuvia tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimukseen osallistumisen tärkeydestä ja kyselylomakkeiden luottamuksellisesta käsittelystä. Saatekirjeessä oli myös tutkimuksen tekijöiden yhteystiedot, jotta vastaajat olisivat voineet halutessaan ottaa yhteyttä mikäli kysyttävää ilmeni.

Tutkittavan anonymiteetin suojeleminen tarkoittaa sitä, ettei tutkimuksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyyttä ja hänen tutkijalle antamiaan vastauksia pystytä yhdistämään, eikä tutkittavien henkilöllisyyttä paljasteta tutkimuksen missään vaiheessa. (Leino-Kilpi 2003). Tutkimusaineisto ei saa joutua kenenkään ulkopuolisen käsiin. Kyselytutkimuksessa kerätyt tiedot tulee välittömästi syöttää tietokoneelle käyttäen koodattuja numeroita, tutkittavan anonymiteetin turvaamiseksi. (Burns & Grove 1997; Uusitalo 1995.) Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeisiin ei tullut vastaajan nimeä, vain hänen henkilökohtainen koodinsa, mikä lisää vastaajien yksityisyyttä ja anonymiteettiä. Kyselylomakkeiden tiedot tallennettiin koodattuina tietokoneelle. Tämän vuoksi tutkimuksen raportoinnissa ei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa.

Tutkimusta varten anotun luvan käsitteli ja hyväksyi aineistonkeruukaupungin tutkimuslupatoimikunta. Vastaajat saivat kyselyn mukana saatekirjeen, jossa kerrottiin

tutkimuksen tarkoitus, tutkijoiden yhteystiedot sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Jokaisella tutkittavalla on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysely-lomakkeeseen (ks. Scheinin 1991). Saatekirjeessä korostettiin luottamuksellisuutta ja anonyymiyttä. Tutkittavilla oli mahdollisuus ottaa yhteyttä tutkijoihin puhelimitse tai sähköpostitse. Vastaajat palauttivat täytetyn kyselylomakkeen kyseisen kaupungin hallintopalvelukeskukseen. Tämä keskus toimitti kyselylomakkeet kirjekuorissa tutkijoille. Vastauslomakkeet oli koodattu numeroilla. Tuloksista ja koodeista ei pysty näin tunnistamaan yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä. Tämä on erittäin tärkeää, koska tutkimusaihe on arka ja kyselylomake sisälsi arkaluonteisia kysymyksiä.

Tutkimuksesta saatavan hyödyn on oltava huomattavasti suurempi kuin siitä aiheutuvan haitan. Tutkimuksen tarkoituksena on ensisijaisesti edistää tutkittavien etua. (Mäkelä 1987; Vehviläinen-Julkunen 1998.) Tässä tutkimuksessa tutkimukseen liittyvä haitta liittyy tutkittaville lähinnä siihen vaivaan, jos tutkittava halusi lisätietoa tutkimuksesta saatekirjeen johdosta ja kyselylomakkeen täyttämisestä aiheutuvaan vaivaan. Mahdollista haittaa voi olla myöskin anonymiteetin vaarantaminen. Koska tässä tutkimuksessa aihe on arka, tutkija huolehti siitä, ettei tutkimukseen osallistuminen aiheuta tutkittavalle ongelmia. Tämän tutkimuksen raportoinnissa tunnistettavuus eliminoitiin mm. iän luokittelulla, ja harkiten mitä suoria lainauksia käytettiin. Näin tutkimuksen perusteella ei voida tunnistaa vastaajien henkilöllisyyttä tai missä vastaajat työskentelevät.

Tutkimustulosten raportoinnin ja julkistamisen pääperiaate on, että tutkija ilmaisee avoimesti ja rehellisesti tutkimustuloksensa. Avoimuudella ja rehellisyydellä tutkija pyrkii raportissaan mahdollisimman suureen objektiivisuuteen. (Vehviläinen-Julkunen 1998.) Tämän tutkimuksen tulokset esitetään avoimesti ja rehellisesti niin, ettei yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa aineistosta tai raportista.

Kun tutkimus on valmis, se on alistettava julkiseen tarkasteluun, joka varmistaa, että tutkija on tutkimuksessaan menetellyt eettisesti oikein ja tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tieteen normit edellyttävät, että tutkimustulokset ovat yleisesti käytettävissä. Tuloksista pitää olla hyötyä niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. (Burns & Grove 1997; Uusitalo 1995.) Jotta tutkimus olisi eettisesti hyväksyttävä, sen on oltava aiheeltaan merkittävä ja sillä on kyettävä tuottamaan uutta ja hyödyllistä tietoa. Tämän tutkimuksen tulokset ovat yleisesti käytettävissä julkaistun työn muodossa ja siten julkisesti arvioitavissa.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Tutkimukseen osallistuvien kuvaus

Kyselylomake lähetettiin 395:lle tutkimuksessa mukana olevan koulun opettajalle. Kyselyyn vastasi 238 opettajaa. Vastausprosentiksi muodostui näin 60 %. Vastaajista valtaosa oli naisia (71 %). Opettajien ikä vaihteli 26 ja 61 vuoden välillä ja keski-ikä oli 46 vuotta. Runsas kolmasosa oli 51-vuotiaita tai sitä vanhempia. Kolme neljäsosaa oli toiminut opettajan ammatissa 10 vuotta tai enemmän (74 %) ja 52 % oli ollut 10 vuotta tai pidempään nykyisessä koulussa. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Opettajien taustatiedot (n = 238)

Taustatiedot	n	%
Sukupuoli		
Nainen	168	71
Mies	68	28
Puuttuva tieto	2	1
Ikä		
Alle 40-vuotiaat	70	29
41 - 50-vuotiaat	76	32
Yli 51-vuotiaat	88	37
Puuttuva tieto	4	2
Ammatissa toimitut vuodet		
Alle vuoden	4	2
1 - 4 vuotta	26	11
5 - 9 vuotta	32	13
10 vuotta tai enemmän	175	74
Puuttuva tieto	1	0
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet		
Alle vuoden	33	14
1 - 4 vuotta	48	20
5 - 9 vuotta	31	13
10 vuotta tai enemmän	124	52
Puuttuva tieto	2	1

5.2 Tutkimuksen kohderyhmän työkyky

Työkykyindeksin eri kysymyksiin vastaavien opettajien määrä vaihteli 238 ja 217 vastaajan välillä. Kysyttäessä minkä pistemäärän vastaaja antaisi nykyiselle työkyvylleen, 84 % vastaajista (n = 197, näistä naisia 136 ja miehiä 61) antoi parhaat pisteet joko 8, 9 tai 10 (ka = 8.4). Opettajat arvioivat työkykynsä ruumiillisten ja henkisten vaatimusten kannalta joko erittäin hyväksi tai melko hyväksi. Lääkärin toteamia eri sairauksia löytyi ainoastaan muutamalta, asianomaisen itse toteamia vähän enemmän mm. lievän mielenterveyden häiriön tai ongelman ilmoitti itse havainneensa alle viidennes vastaajista (n = 32) ja lääkärin toteamana 24 vastaajaa. Suurin osa (n = 174) ilmoitti, että jos oli sairautta, niin siitä ei ollut haittaa työnteolle. 36 vastaajaa ilmoitti, että joutui joskus tai usein keventämään työtahtiaan tai muuttamaan työskentelytapaa sairauden vuoksi. Seitsemän vastaajaa selviytyisi mielestään parhaiten osa-aikatyöstä. Kukaan ei ilmoittanut olevansa täysin kykenemätön työhön.

Sairauspoissaolopäiviä oli opettajilla vähän. Valtaosa (n = 194) vastaajista ilmoitti (näistä naisia 130 ja miehiä 64) olleensa sairauden vuoksi poissa työstä viimeisen vuoden aikana alle 9 päivää tai ei lainkaan. Samoin valtaosa vastaajista (n = 206) uskoi melko varmasti pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua. Vastaajista myös suurin osa (n = 189) on kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistaan. Edelleen vastaajat (n = 183) ovat tunteneet olevansa toimeliaita ja vireitä. Toivorikkautta tulevaisuuden suhteen jatkuvasti tai melko usein koki 180 vastaajaa.

Työkykyindeksipisteet saatiin laskettua 199:lle vastaajalle, koska indeksiä ei pystytä laskemaan, jos vastaus puuttuu vastaajan yhdestäkin kysymyksestä. Vastaajien työkykyindeksipisteet vaihtelivat 19 – 49 pisteen välillä. Työkykyindeksin keskiarvoksi muodostui 39 pistettä (keskihajonta 6.1). Vastaajat jaettiin saamiensa pisteiden perusteella neljään työkyvyn luokkaan: huono (19 – 27 pistettä), kohtalainen (28 – 36 pistettä), hyvä (37 – 43 pistettä) ja erinomainen (44 – 49 pistettä). Luokkaan hyvä työkyky kuului vajaa puolet vastaajista (n = 86). Seuraavaksi suurimmaksi luokaksi muodostui erinomainen työkyky, johon kuului neljännes vastaajista (n = 54). Luokassa kohtalainen työkyky oli myös n. neljännes vastaajista (n = 48) ja vain 11 vastaajaa oli huonon työkyvyn luokassa.

Naisista melkein puolet (n = 67) asettui hyvän työkyvyn luokkaan ja n. neljännes (n = 33) erinomaisen työkyvyn luokkaan. Miehistä taas suurin osa (n = 21) kuului erinomaisen työkyvyn luokkaan ja kolmannes (n = 19) hyvän työkyvyn luokkaan. Tilastollisesti tarkasteltuna miesten ja naisten välillä ei löytynyt eroa luokkiin asettumisessa. Samoin iän perusteella asetuttiin eniten hyvän ja erinomaisen työkyvyn luokkiin. Hyvän työkyvyn luokkaan asettui eniten alle 40 – vuotiaista, puolet (n = 31) ja melkein yhtä paljon 41 - 50 -vuotiaiden ikäryhmästä (n = 29). Erinomaisen työkyvyn luokkaan alle 40-vuotiaista asettui kolmannes (n = 22) ja samoin 41 - 50 - vuotiaista (n = 20) ja yli 51 -vuotiaista neljännes (n = 12). Eri ikäryhmien välillä oli eroa (khi 2 = 17.21, df = 6, p = 0.009). (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3.Opettajien työkyky sukupuolen ja iän perusteella

Taustamuuttuja	Työkyvyn luokka				
	Huono	**Kohtalainen**	**Hyvä**	**Erinomainen**	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n yht.
Sukupuoli					
Nainen	9(6)	35(24)	67(47)	33(23)	144
Mies	2(4)	12(22)	19(35)	21(39)	54
Ikä					
Alle 40-vuotiaat	1(2)	9(14)	31(49)	22(35)	63
41 – 50-vuotiaat	2(3)	15(23)	29(44)	20(30)	66
Yli 51-vuotiaat	8(11)	23(33)	26(38)	12(18)	69

Yli 10 vuotta ammatissa toimineista sijoittui eniten (n =57) hyvän työkyvyn luokkaan. Kohtalaisen työkyvyn luokkaan sijoittui kolmannes vastaajista (n = 42) ja erinomaisen työkyvyn luokkaan neljännes (n = 32). Toisaalta yli 10 vuotta ammatissa toimineet olivat ainoita huonon työkyvyn luokassa (n = 11). Yli puolet (n = 15) vastaajista 5 – 9 vuotta ammatissa toimineista sijoittui eniten hyvän työkyvyn luokkaan ja samoin puolet (n = 12) 1 - 4 vuotta ammatissa toimineista. Eri luokkiin sijoittumisen välillä oli eroa ja ero oli tilastollisesti merkitsevä (khi 2 = 19.52, df = 9, p = 0.021). (Taulukko 4.)

Nykyisessä työpaikassa 10 vuotta tai enemmän olleista sijoittui melkein puolet (n = 43) hyvän työkyvyn luokkaan. 5 – 9 vuotta nykyisessä työpaikassa olleista sijoittui kolmannes (n = 8) kohtalaisen työkyvyn luokkaan sekä kolmannes (n = 7) hyvän työkyvyn luokkaan. 1 – 4 vuotta nykyisessä työpaikassa olleista melkein puolet (n = 19) kuului erinomaisen työkyvyn luokkaan. Alle vuoden työpaikassa olleista sijoittui kaksi kolmasosaa (n = 18) hyvän työkyvyn luokkaan. Luokkien ero oli tilastollisesti merkitsevä (khi 2 = 25.08, df = 9, p = 0.003). (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Opettajien työkyky ammatin ja työpaikan perusteella

Taustamuuttuja	Työkyvyn luokka				
	Huono	**Kohtalainen**	**Hyvä**	**Erinomainen**	
	n (%)	N (%)	N (%)	n (%)	n yht.
Ammatissa toimitut vuodet					
Alle vuoden	0(0)	0(0)	1(25)	3(75)	4
1 - 4 vuotta	0(0)	2(8)	8(48)	11(44)	25
5 - 9 vuotta	0(0)	4(15)	15(55)	8(30)	27
10 vuotta tai enemmän	11(7)	42(30)	57(40)	32(23)	142
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet					
Alle vuoden	0(0)	1(3)	18(62)	10(35)	29
1 - 4 vuotta	1(2)	6(14)	17(40)	19(44)	43
5 - 9 vuotta	2(9)	8(36)	7(32)	5(23)	22
10 vuotta tai enemmän	8(8)	32(31)	43(42)	20(19)	103

5.3 Tutkimuksen kohderyhmän masentuneisuus

Masentuneisuuspisteet (BDI – pisteet) voitiin laskea 225:lle vastaajalle. Beck Depression Inventory –lomakkeesta saadut masentuneisuuspisteet vaihtelivat 14 – 43 pisteen välillä. Pisteiden keskiarvo oli opettajilla 23 pistettä (keskihajonta 5.7). Vastaajat jakaantuivat kahteen luokkaan saamiensa pisteiden mukaan: ei masennusta ja lievä masennus. Ei masennusta luokkaan kuului valtaosa vastaajista (81 %, n = 182), pisteet vaihtelivat välillä 14 – 28 pistettä. Lievä masennus luokkaan kuului alle neljännes vastaajista (19 %, n = 43), pisteet vaihtelivat välillä 29 – 43 pistettä.

Naisista 79 % (n = 125) ja miehistä 86 % (n = 56) ilmoitti, ettei heillä ollut masennusta. Vastaavasti lievän masennuksen ryhmään vastasi kuuluvansa 21 % naisista (n = 33) ja 14 % (n = 9) miehistä. Ikäryhmittäin katsottuna lievää masennusta esiintyi eniten ikäryhmässä yli 51-vuotiaat. Ikäryhmien välillä oli eroa (28 % vs. 20 % vs. 7 %, khi 2 = 10.09 (df = 2), p = 0.006). Samoin ammatissa toimitut vuodet olivat yhteydessä siihen kumpaan luokkaan vastaaja kuului. Yli 10 vuotta ammatissa toimineet olivat suurin ryhmä lievän masennuksen luokassa (24 % vs. 10 % vs. 4 % vs. 0 %, khi 2 = 8.71 (df = 3), p = 0.033). Myös yli 10 vuotta nykyisessä työpaikassa toimineet olivat suurin ryhmä lievän masennuksen luokasssa (26 % vs. 17 % vs. 18 % vs. 0 %, khi 2 = 11.28 (df = 3), p = 0.010) (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Masentuneisuuden luokka taustamuuttujien perusteella

Taustamuuttuja	ei masen. n(%)	lievä mas. n(%)	n yht.	p-arvo
Sukupuoli				
Nainen	125(79)	33(21)	158	
Mies	56(86)	9(14)	65	
	181	42	223	0.222
Ikä				
Alle 40-vuotiaat	63(93)	5(7)	68	
41 - 50-vuotiaat	59(80)	15(20)	74	
Yli 51-vuotiaat	57(72)	22(28)	79	
	179	42	221	0.006
Ammatissa toimitut vuodet				
Alle vuoden	4(100)	0(0)	4	
1 - 4 vuotta	24(96)	1(4)	25	
5 - 9 vuotta	28(90)	3(10)	31	
10 vuotta tai enemmän	125(76)	39(24)	164	
	181	43	224	0.033
Nykyisessä työpaikassa Toimitut vuodet				
Alle vuoden	33(100)	0(0)	33	
1 - 4 vuotta	36(82)	8(18)	44	
5 - 9 vuotta	25(83)	5(17)	30	
10 vuotta tai enemmän	86(74)	30(26)	116	
	180	43	223	0.010

5.4 Työpaikkakiusaamisen esiintyminen

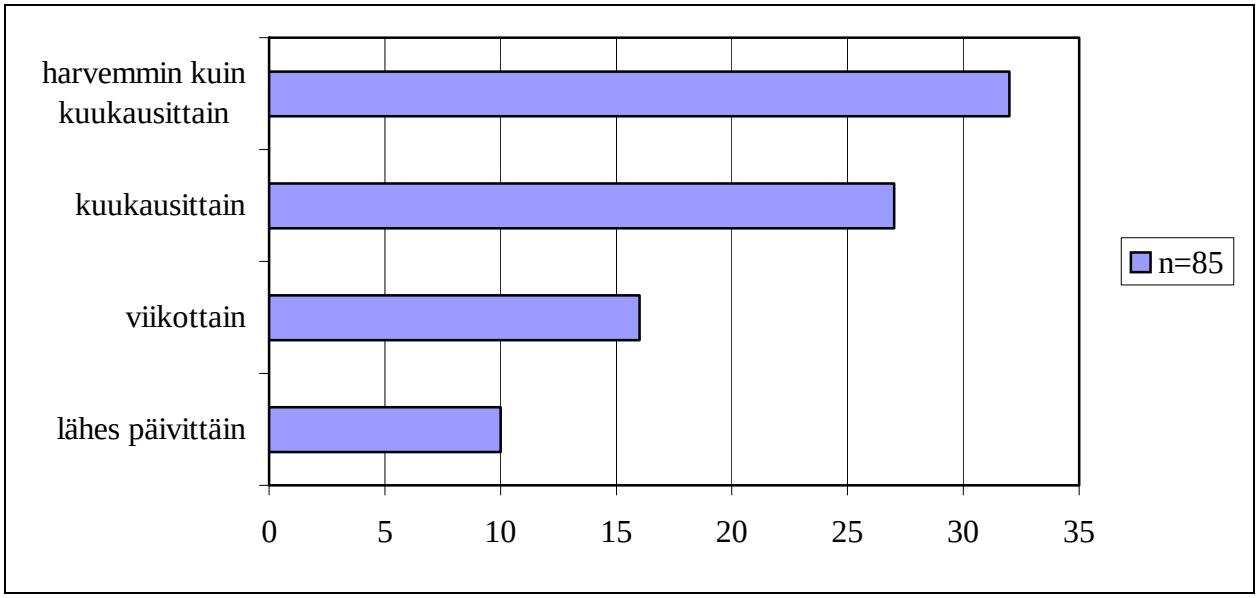
Kyselylomakkeessa pyydettiin kuvamaan työpaikkakiusaamisen esiintymistä. Vastaajista vajaa kolmannes (31 %) ilmaisi, että kiusaamista esiintyy heidän työpaikallaan (n = 68). Näistä 15 % (n = 33) ilmoitti, että kiusaamisen kohteena olivat muut kuin vastaaja itse. Toisaalta 15 % ilmoitti (n = 33), että kiusaamisen kohteena saattoi olla sekä vastaaja, että muut henkilöt. Ainoastaan 1 % (n = 2) kuvasi joutuneensa itse kiusaamisen kohteeksi. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Työpaikkakiusaamisen esiintyminen

Esiintyminen	n	%
ei esiinny	148	69
tapahtuu muille	33	15
tapahtuu asiaomaiselle	2	1
tapahtuu sekä asianomaiselle että muille	33	15
yhteensä	216	100

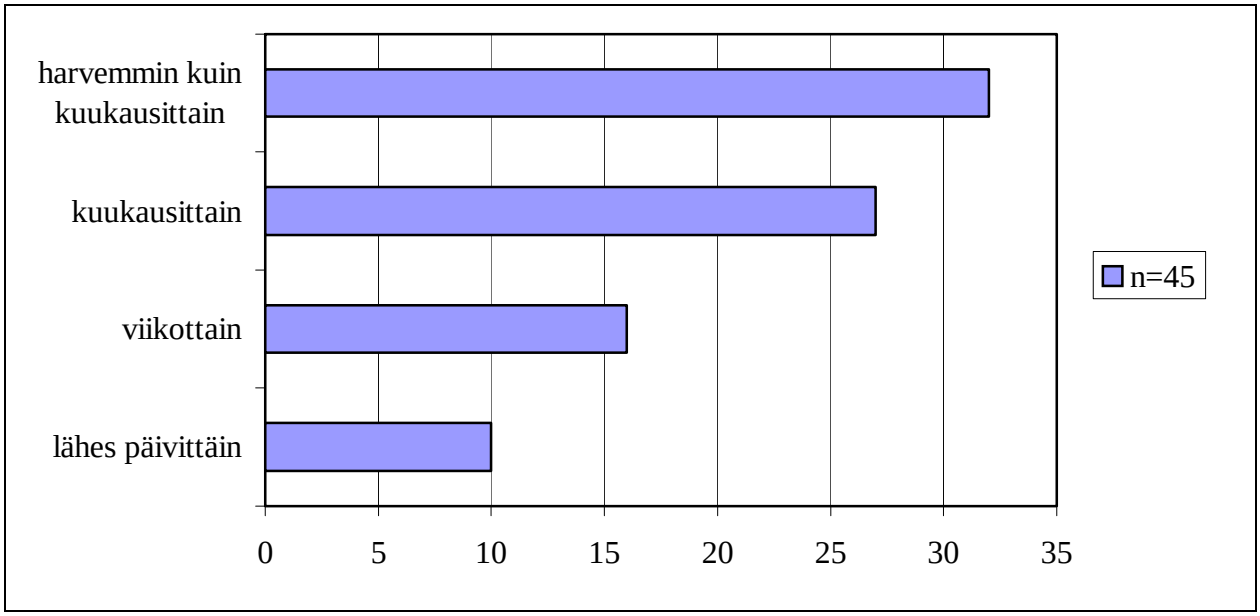
Vastaajan sukupuolella, iällä, ammatissa toimituilla vuosilla, nykyisen työpaikan työskentelyvuosilla, työkykyindeksillä lasketulla työkyvyllä tai Beck-mittarilla mitatulla masennuksella ei ollut eroa siihen, oliko vastaaja havainnut kiusaamisen esiintymistä työpaikallaan. (Ks. Liitetaulukko 1.)

Kysyttäessä kuinka usein työpaikalla tapahtuu työpaikkakiusaamista, yli kolmasosa vastaajista (n = 32) oli havainnut työpaikkakiusaamista tapahtuneen työpaikalla harvemmin kuin kuukausittain, ja neljännes (n = 27) vastaajista ilmoitti sitä tapahtuneen kuukausittain. Viidesosa (n = 16) ilmaisi kiusaamista tapahtuneen viikoittain, ja kymmenesosa (n = 10) oli havainnut kiusaamista tapahtuvan päivittäin tai lähes päivittäin. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Työpaikkakiusaamisen useus (n = 85)

Kun kysyttiin sitä, kuinka usein vastaaja on itse joutunut kiusaamisen kohteeksi (tähän kysymykseen vastasi 45 vastaajaa) suurin osa vastaajista (n = 32) oli itse kokenut kiusaamista harvemmin kuin kuukausittain. Lähes neljännes (n = 10) vastasi joutuvansa kuukausittain kiusaamisen kohteeksi. Viikoittain kiusaamista oli saanut kokea 7 % vastaajista (n = 3) ja vain yksi vastasi joutuvansa päivittäin tai lähes päivittäin kiusaamisen kohteeksi. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Asianomaisen kiusaamisen kohteeksi joutumisen useus (n = 45)

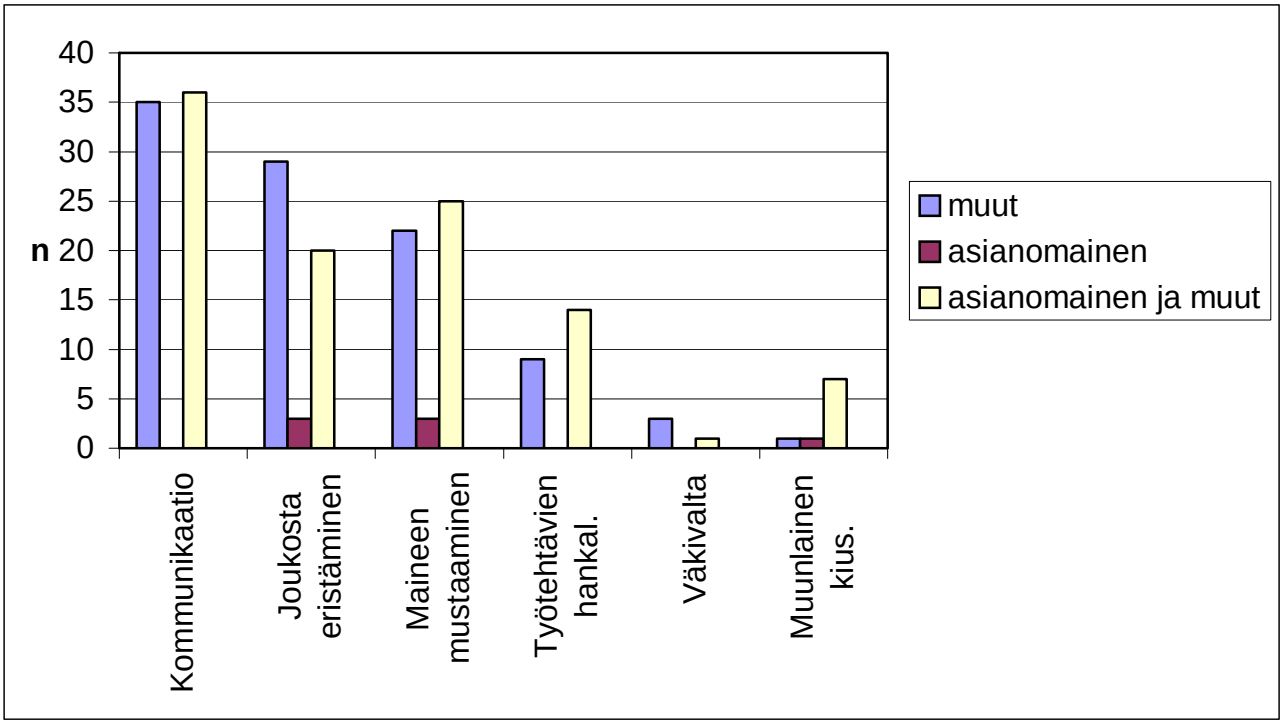
Taulukossa 7. on esitetty, kuinka kauan kiusaaminen oli kyselyajankohtaan mennessä jatkunut kiusattavan kohdalla. Tähän kysymykseen vastaajista (n =36) yli puolet (56 %, n = 20) oli ollut kiusaamisen kohteena yli vuoden ja kolmannes (n = 12) alle puoli vuotta. 67 % kiusatun kohdalla (n = 24) kiusaaminen oli kestänyt yli 6 kuukautta.

TAULUKKO 7. Kiusaamisen jatkuminen kuukausina (n = 36)

	n	%
alle kuukauden	8	22
1 - 6 kuukautta	4	11
7 - 12 kuukautta	4	11
yli 12 kuukautta	20	56
yhteensä	36	100

5.5 Kiusaamisen muotoja

Yleisin kiusaamisen muoto 7-9 vuosiluokkien opettajilla löytyi kommunikaation tai keskustelupiirin alueelta. Tähän luokkaa kuuluu mm. nimittely, huomauttelu, pilailu, pilkanteko, tarpeettoman vihamielinen tai tyly puhuttelu, epäasiallinen työsuoritusten arvostelu ja henkilökohtaisten asioiden arvostelu. Muille sitä ilmoitti tapahtuvan 15 % vastaajista (n = 35) sekä asianomaiselle että muille 15 % (n = 36). Kaikkiaan kysymykseen vastasi 149 opettajaa. Seuraavaksi yleisimmäksi kiusaamisen muodoksi opettajat ilmoittivat joukosta eristämisen. Tämä on mm. keskustelun ulkopuolelle jättämistä, välttelyä, tiedon salaamista, työtehtävissä yksin jättämistä, avun ja neuvojen kieltämistä. Vastaajista 13 % (n = 29) oli huomannut tätä tapahtuvan muille sekä asianomaiselle että muille noin 10 % (n = 20). Kaikkiaan kysymykseen vastasi 166 opettajaa. Myös maineen mustaamista, kuten juorujen levittämistä, puheiden vääristelemistä ja väärä raportointia esimiehelle esiintyi. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Kiusaamisen muotoja

Työtehtävien hankaloittaminen (mm. työtehtävien muuttaminen loukkaamistarkoituksessa vähäpätöiseksi, epämiellyttävämmäksi tai kohtuuttoman vaikeiksi, ikävien tehtävien kasaaminen yhdelle, työnteon hankaloittaminen, työvälineiden ottaminen tai kätkeminen) oli harvinainen kiusaamisen muoto, vain 21 % (n = 6) ilmoitti kokeneensa työtehtävien hankaloittamista ja 79 % (n = 23) ilmoitti, ettei kiusaamista esiintynyt tällä alueella. Ryhmien välillä oli eroa. (khi 2 = 14.52 (df = 3), p = 0.002).

Väkivaltaa (töniminen, lyöminen, nipistäminen, kampittaminen, potkiminen tms.) opettajat olivat huomanneet tapahtuvan vain erittäin harvoin. Muunlaista kiusaamista oli tapahtunut sekä asianomaiselle itselleen että muille. (Kuvio 3.)

Kymmenen vastaajaa kuvasi muuta kiusaamista, kuten oppilaiden taholta tulevaa opettajien kiusaamista. Oppilaiden käytös ilmeni sanallisena, joka oli nimittelyä, tylyä puhuttelua, haistattelua, valehtelua, asioiden vääristelyä, epäasiallista puhetta, huutelua, pilkantekoa, arvostelua tai juoruamista. Lisäksi oppilaat saattoivat olla asenteeltaan tottelemattomia tai viittaamattomia. Kiusaaminen johtui myös opettajien mielestä siitä, että suurin osa ajasta koulussa kuluu oppilaiden kanssa ja vain pieni osa opettajatyötovereiden kanssa. Myös esimiehen taholta saattoi ilmetä kiusaamista siten, että nuorempia tai osaa opettajista saatetaan

vähätellä, juoksuttaa turhaan tai heidän toimintatapojaan arvostellaan. Kokouksissa tai välituntikeskusteluissa ilmenee epäasiallisista huomauttelua tai vähättelyä. Miesopettaja saattaa suhtautua joskus naisopettajiin asiattomasti, käyttää mm. epäasiallista puhuttelua, kuten vähättelevää tytöttelyä.

Taustatietojen perusteella tutkittiin, mitä kiusaamisen muotoja vastaajat ilmaisivat esiintyneen. Joukosta eristäminen oli ainoa kiusaamisen muoto, jossa vastaajat erosivat sukupuolen ja työkyvyn perusteella. Joukosta eristämistä esiintyi enemmän naisilla kuin miehillä, ero oli tilastollisesti merkitsevä (28 % vs. 13 %, khi 2 = 4.87 (df = 1), p = 0.027). Myös työkyky oli yhteydessä siihen, millaista kiusaamista vastaaja oli kokenut. Huonon työkyvyn luokassa koettiin eniten joukosta eristämistä. Ero oli tilastollisesti merkitsevä (huono, kohtalainen, hyvä, erinomainen) (56 % vs. 28 % vs. 27 % vs. 12 %, khi 2 = 9.51 (df = 3), p = 0.023). Liitetaulukko 2.

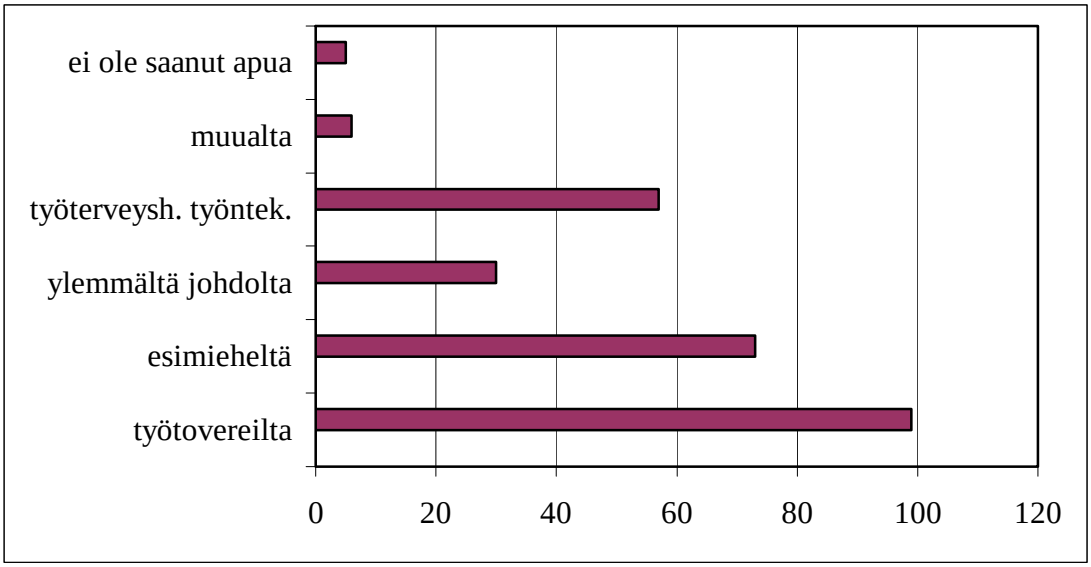
5.6 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen

Vastaajille annettiin mahdollisuus kuvata, miten kiusaamistilanteisiin oli puututtu. Kaksi kolmasosaa (68 %) kysymykseen vastanneista (n = 47) ilmoitti, että kiusaamiseen oli puututtu epävirallisesti työntekijöiden kesken. Yksi kolmasosa (n = 22) oli sitä mieltä, että näihin tilanteisiin ei puututtu edes työntekijöiden kesken. Neljänneksessä tapauksista (n = 14) oli puututtu esimiehen, johdon tai työterveyshuollon puolelta. Kaksi vastaajaa ilmaisi avoimessa kysymyksessä, että kiusaamisongelmaan oli kyllä puututtu esimiehen, johdon tai työterveyshuollon puolelta, mutta vain muodollisesti. (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen

	epävirallisesti		esimiehen, johdon tai työterveyshuollon aloitteesta	
	n	%	n	%
kyllä	47	68	14	26
ei	22	32	40	74
yhteensä	69	100	54	100

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kuvata sitä, voiko uhriksi joutunut saada apua tai tukea ja keneltä. Suurin osa (n = 99) oli sitä mieltä, että kiusaamisesta voi kertoa yleisimmin työtovereille. Seuraavaksi eniten (n = 73) oltiin taas sitä mieltä, että asiasta voi puhua esimiehelle. Työterveyshuollossa työskenteleville ongelmasta voi kertoa yli puolen vastaajan (n = 57) mielestä. Ylemmälle johdolle voi kertoa 30 vastaajan mukaan. Kysyttäessä mistä muualta voi saada apua tai tukea, muutama vastaaja kertoi saaneensa apua työnohjauksesta, kuraattorilta, oppilashuollolta, työsuojeluvaltuutetulta tai ystäviltä. Vähemmistö (n = 5) vastaajista oli sitä mieltä, että kertominen ei olisi johtanut toimenpiteisiin heidän auttamisekseen eli apua ja tukea ei olisi lainkaan saatavilla. (Kuvio 4.)

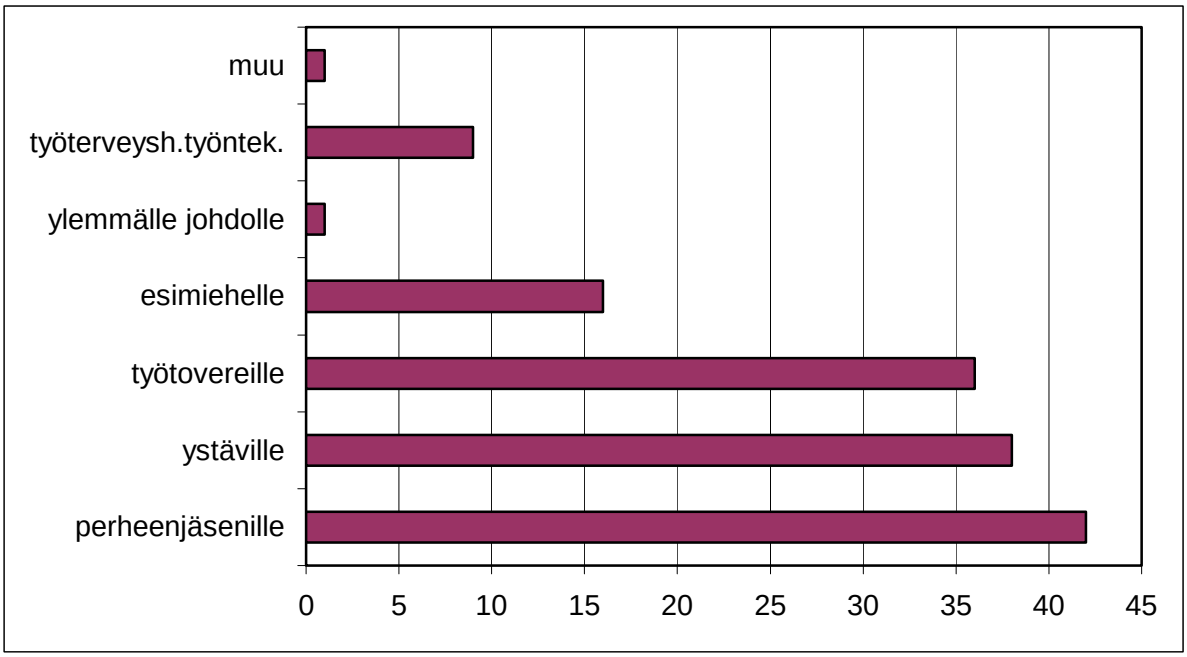


KUVIO 4. Avun ja tuen saanti kiusaamistilanteissa

Ristiintaulukoitaessa ne, jotka ilmoittivat kiusaamista esiintyvän (n = 53), suurin osa 70 % (n = 37) asettui ryhmään, jossa esimieheltä oli saatavissa apua kiusaamistilanteessa ja vähemmistö (n = 16) ryhmään, jossa apua ei ollut saatavilla esimieheltä. Ryhmien välillä oli eroa (khi 2 = 6.55, df = 1, p = 0.011). Toisessa ristiintaulukoinnissa ne, jotka ilmoittivat kiusaamista esiintyvän (n = 42), suurin osa 69 % (n = 29) asettui ryhmään, ettei apua ollut saatavilla ja kolmannes (n = 13) asettui ryhmään, jossa apua oli ylemmältä johdolta saatavissa kiusaamistilanteessa. Ryhmien välillä oli eroa (khi 2 = 7.51, df = 1, p = 0.006).

Vastaajilta tiedusteltiin, että jos he itse olisivat kokeneet kiusaamista, niin kenelle he olisivat siitä kertoneet. Sama henkilö saattoi valita usean eri vastausvaihtoehdon samanaikaisesti. Vastaajista suurin osa (n = 42) kertoi mahdollisuudesta kertoa kokemuksistaan perheenjäsenille. Ystäville

olisi kertonut melkein yhtä paljon (n = 38) ja myös työtovereille (n = 36). Esimiehelle kiusaamisesta olisi kertonut 16 vastaajaa ja työterveyshuollon henkilöstölle 9 vastaajaa. Muu vastausvaihtoehdossa vastaajat korostivat sitä, että kiusaamisesta olisi kerrottu lähinnä työtovereille ja/tai ystäville, koska heidän ajatellaan ymmärtävän parhaiten tilannetta. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Tahot, joille kiusattu voi puhua kiusaamisesta

Vastaajan sukupuoli oli yhteydessä siihen, kenelle kiusaamisesta oli kerrottu. Naiset ilmoittivat miehiä useammin voivansa puhua kiusaamisesta työtovereille (91 % vs. 50 %, khi 2 = 8.81 (df = 1), p = 0.003). (Liitetaulukko 3.) Samoin naiset ilmoittivat miehiä useammin voivansa puhua kiusaamisesta esimiehelleen (52 % vs. 13 %, khi 2 = 3.93 (df = 1), p = 0.0470). (Liitetaulukko 4.) Edelleen vastaajan ikä vaikutti siihen, kenelle kiusaamisesta voi puhua. Ikäryhmiin 41-50 vuotta ja yli 51 vuotta kuuluvat olivat puhuneet kiusaamisesta työterveyshuollon henkilöstölle, kun taas alle 40-vuotiaat eivät olleet puhuneet. (50 % vs. 44 vs. 0 %, khi 2 = 8.08 (df = 2) p = 0.018). (Liitetaulukko 5.)

Myös työkyky oli yhteydessä siihen, kenelle kiusaamisesta oli puhuttu. Huonon työkyvyn luokkaan kuuluneet olivat kaikki puhuneet kiusaamisesta eteenpäin esimiehelle. Kohtalaisen työkyvyn luokkaan kuuluneista puolet vastaajista olivat puhuneet esimiehelle asiasta. Hyvän työkyvyn luokkaan kuluneista neljännes vastaajista ja erinomaisen työkyvyn luokkaan

kuuluneista vain viidennes oli puhunut kiusaamisesta esimiehelle. (100 % vs. 50 % vs. 25 % vs. 20 %, khi 2 = 9.45 (df = 1), p = 0.024). ”Lievä masennus” luokkaan kuuluneista enemmistö oli puhunut kiusaamisesta esimiehelleen, kun taas ”ei masennusta” luokkaan kuuluneista kiusaamisesta oli puhunut vain kolmannes esimiehelle (78 % vs. 29 %, khi 2 = 6.33 (df = 1), p = 0.012). (Liitetaulukko 21.)

Tiedusteltaessa oliko kertominen helpottanut kiusaamistilannetta, (vastaaja pystyi valitsemaan samanaikaisesti usean vastausvaihtoehdon) ilmaisi vastaajista 32, että kertominen oli helpottanut tilannetta ja kiusattu oli saanut tukea, kun oli kertonut kiusaamisesta jollekin. Viidennes vastaajista (n = 13) vastasi, että kiusaamiseen puutuuttiin kertomisen seurauksena ja siitä oli hyötyä. Vain muutama vastaaja (n = 4) oli kokenut, että kertomisesta ei ollut hyötyä ja pikemminkin siitä oli ollut haittaa.

Seitsemän opettajaa kertoi kertomisen tuomasta hyödystä avoimessa kysymyksessä. Opettajat kertoivat, että kun tilanne tuli julki kiusaamista käsiteltiin yhteisesti. Yhdessä voitiin myös pohtia mitä kiusaamisasialle oli mahdollista tehdä. Kiusaamisen pohtiminen yhteisesti helpotti tilannetta, kiusattu ei ollut enää yksin kiusaamisen kanssa ja kiusattu sai samalla monin tavoin tukea muilta. Kun kiusaamisesta kertoi muille sai tiedon, että myös muita saattoi olla samassa tilanteessa. Kiusaamiseen voitiin näin ajoissa puuttua, kun tilanne tuli muiden tietoon.

5.7 Kokemuksia kiusaamisesta

Vastaajilla oli mahdollisuus kuvata avoimesti kokemuksiaan kiusaamisesta. Kaikkiaan 43 käytti tätä mahdollisuutta ja ilmaisi mielipiteensä joko muutamalla sanalla tai kokonaisilla lauseilla. Kiusaamiskokemuksista muodostui vastausten perusteella kuusi eri luokkaa. Luokiksi muodostuivat: kiusaamisen muotoja, koulun työilmapiiri, suhteet esimieheen, eri sukupolvet, oppilaat kiusaavat opettajaa ja kiusaajan ominaispiirteet.

Kiusaamisen muotoja pohdittiin uudelleen tässä kysymyksessä. Opettajista 10 kuvasi kiusaamista kommunikaation ja maineen mustaamisen alueella. Muotoja kuvattiin seuraavasti: huomauttelua, huutamista, nimittelyä, ”pottuilua”, piruilua, naljailua, vihjailua, haistattelua, selän takana puhumista, tylyjä katseita, opettajatovereiden väheksymistä tai arvostelemista sekä erilaista häirintää oppilaiden taholta.

Opettajista 13 vastasi avoimeen kysymykseen ja kertoi koulussa vallitsevasta työilmapiiristä. Ilmapiiri oli vastaajien mielestä joko hyvä tai huono. Muutama oli todella tyytyväinen koulussa vallitsevaan ilmapiiriin ja monesti huumori oli auttanut asioiden käsittelyssä. Näin asiaa haluttiin kuvata positiivisesti: *”Viihdyn hyvin työpaikallani. (Joidenkin on vaikea antaa toisten nauttia työstään).” (121); ”Mukava ilmapiiri.”(356); ”Nykyisessä työpaikallani ei varsinaisesti kiusata ketään.” (333).* Toiset taas kertoessaan kokemuksiaan työpaikkakiusaamisesta vetosivat monesti koulussa vallitsevaan huonoon työilmapiiriin tai yhteishenkeen. Kielteisessä tapauksessa ilmapiiriä kuvattiin keskustelemattomaksi, yhteistyökyvyttömäksi ja jopa tulehtuneeksi. Sijaisopettajat ja määräaikaiset saatetaan jättää ulkopuolelle. Tätä negatiivisuutta kuvaavat seuraavat suorat lainaukset aineistosta: *”Työilmapiiri on todella huono.” (210); ”Kiusaamista tapahtuu aikuisten keskuudessa varsinkin siellä, missä sitä vähiten voisi odottaa”. (157)*

Se mikä on kiusaamista ja mikä ei, ei ole aina yksiselitteistä ja monesti voi tulla väärinymmärretyksi tahtomattaan. Tätä oli pohtinut yksi vastaaja: *”Osa pitää kiusaamisena sitä, mikä ei ole lähelläkään kiusaamista”. (58)*

Seitsemän opettajaa kuvasi suhteita esimieheen. Suhteet esimieheen eivät olleet parhaat mahdolliset. Usein esimiehen antama kritiikki koettiin henkilökohtaisena arvosteluna. Esimies ei osaa käyttää asemaansa tai valtaansa oikein, vaan saattaa jakaa opettajille vastuuta epätasaisesti. Joskus esimies ei ota vastuuta lainkaan, vaan suhtautuu välinpitämättömästi, vähättelee, ei puutu kiusaamiseen tai puuttuu kiusaamisongelmaan muodollisesti. Joskus hän on itse se, joka kiusaa.

Neljän opettajan mielestä kiusaamista aiheutti eri sukupolvien välinen kuilu. Uusia ja nuoria opettajia ”juoksutetaan”. Vanhemmat opettajat kasaavat työtehtäviä ja vastuuta nuorempien hoidettavaksi. Toisaalta kyseenalaistetaan sekä nuorempien että vanhempien ammattitaito. *”Eläkeikää lähestyvä opettaja on saanut kuulla ja huomata, että on mukavaa kun saadaan uusi opettaja tilalle.”(371); ”Erilaisuutta ei siedetä, sukupolvien välinen kuilu näkyy usein kiusaamisena.” (113)*

Hankalaksi asiaksi koettiin koulussa myös se, että oppilaat kiusaavat opettajaa. Se esiintyi usean opettajan mielestä samoina muotoina kuin työpaikkakiusaaminen yleensä. Oppilaiden käytös koettiin rasittavana. Opettajat kokivat, että opettajaan suhtaudutaan oppilaiden mielestä kuin ”luontaiseen viholliseen”. Opettaja on ikään kuin *”kissa hiirelle”(5),* oppilaan luontainen

vihollinen. Oppilaiden käytös johtuu yhden opettajan mielestä siitä, että vanhemmat eivät kasvata lapsiaan. Opettajiin kohdistuvaa kiusaamista kuvaa seuraava lainaus aineistosta: ”*On pakko todeta, että ilman hyviä työtovereita ei varmasti jaksaisi olla työpaikalla, jossa joutuu päivittäin murrosikäisten kiusatuksi.” (356)*

Muutama halusi kuvata myöskin kiusaajan ominaispiirteitä, koska muissa kysymyksissä ei kiusaajaan puututtu. Kolmen vastaajan mielestä kiusaaja on usein kateellinen asiasta tai toisesta. Kiusaajalla on vähäinen itseluottamus ja hän on itsestään monin tavoin epävarma. Hän voi olla vallanhaluinen ja tahallaan väärinymmärtäjä. Joskus kiusaamisen taustalla voi olla sairaus ja kiusaamalla muita saa näin purettua huonoa oloaan muihin.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tutkimuksen yksi keskeinen kysymys on luotettavuus. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella mittaamisen ja aineistonkeruun sekä tutkimustulosten suhteen validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Nämä muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1999; Heikkilä 2002; Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998; Waltz, Stickland & Lenz 1991.)

Validiteetti kuvaa sitä, miten tarkasti on onnistuttu mittaamaan juuri tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä eli mittarin kykyä mitata sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata ja miten hyvin menetelmällä saadaan vastaus tutkimusongelmaan. Kyselytutkimuksessa siihen vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat olleet eli saadaanko niiden avulla vastaukset tutkimusongelmiin. Validiteetti luokitellaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa sitä, miten hyvin mittaukset vastaavat tutkimuksen teoriaosassa esitettyjä käsitteitä eli miten käsite on pystytty operationalisoimaan mitattavaksi. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa otoksen edustavuutta eli ovatko tutkimuksen oletukset ja käsitteet yleistettävissä toiseen konstekstiin. (Alkula ym. 1999; Heikkilä 2002; Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998; Polit & Hunger 1997; Waltz, Stickland & Lenz 1991.) Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan yleistää, koska otoskoko oli riittävän suuri.

Tutkimuksen mittari on kehitetty tätä tutkimusta varten aikaisempien tutkimusten ja teorian pohjalta. Tutkimuksen totuusarvoa tarkasteltaessa on hyvä pohtia sitä olivatko esitetyt kysymykset relevantteja tutkimusongelman kannalta. Subjektiivisesti arvioiden esitetyt kysymykset tuottivat sitä tietoa, mikä oli tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ja vastasivat asetettuun tutkimusongelmaan. Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin muotoilemaan yksiselitteisiksi ja sellaiseksi, ettei lomake vähennä vaikeaselkoisuudellaan tutkimuksen validiteettia. Tästä huolimatta vastaamista on saattanut vaikeuttaa se, jos eri vastausvaihtoehtoja ei koettu riittävän poissulkeviksi.

Kyselylomakkeen vahvuutena voidaan pitää tehokkuutta ja taloudellisuutta silloin kun kerätään tietoa suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä (Alkula ym. 1999). Otoskoon riittävällä suuruudella varmistetaan tulosten luotettavuus ja etteivät tulokset ole sattumanvaraisia

(Heikkilä 2002). Tutkimuksen otos (n=395) käsitti erään suomalaisen kaupungin peruskoulun 7-9 vuosiluokkien opettajat ja otoksen koolla pyrittiin varmistamaan tulosten luotettavuutta yms. edellä kerrottuja seikkoja.

Toisaalta kyselylomake tiedonkeruumenetelmänä sisältää myös heikkouksia. Tutkijalla ei ole mahdollisuutta varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Ei ole myöskään täysin selvää, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida ja ei myöskään tiedetä, miten vastaajat ovat selvillä siitä asiasta, josta heiltä kysytään. (Alkula ym. 1999.) Ihmisiä tutkittaessa tutkimusaineiston luotettavuuden perustana on tutkittavien yhteistyöhalu (Leino-Kilpi 2003). Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Kyselomakkeen kysymykset pyrittiin valitsemaan ja muotoilemaan niin, että vastaajat ymmärtävät ne siten kuin on tarkoitettu eikä väärinymmärrystä tapahtuisi.

Miksi sitten jätetään vastaamatta kyselyyn? Ensinnäkin saattaa olla, että moni ei ole kokenut joutuneensa kiusaamisen kohteeksi – ainakaan siinä määrin, että se olisi mainitsemisen arvoista. Toisaalta aihe on niin arka, ettei joku halua tuoda kiusaamistaan julki tällaiseen kyselyyn. Tällöin vastaamista ei koeta kovinkaan mielekkääksi ja tärkeäksi. Toisaalta ihmiset joutuvat nykyään kyllästymiseen asti vastailemaan erilaisiin kyselyihin, haastatteluihin yms., joten he eivät aina jaksa vastata kaikkiin, vaikka aihe olisikin tärkeä ja kiinnostava.

Myös kato vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen (Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998). Tämän tutkimuksen palautusprosenttia pyrittiin kasvattamaan motivoivalla saatekirjeellä, valitsemalla kyselyajankohdaksi sopivin aika keväästä, panostamalla mittarin siisteyteen, selkeyteen, yksiselitteisyyteen ja helppoon vastattavuuteen ja muotoilemalla mittari siten, ettei vastausaika muodostu liian pitkäksi. Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 60 %. Tutkimuksen vastausprosenttia voidaan pitää melko tyydyttävänä ja osoituksena siitä, että aihetta on pidetty tärkeänä opettajien keskuudessa. Kyselytutkimuksessa 60 % vastausprosentti riittää ainakin jonkinasteisten päätelmien tekemiseen (Polit & Hungler 1997; Heikkilä 2002). Uusintakysely olisi varmasti nostanut vastausprosenttia, mutta saatujen vastausten määrä katsottiin riittäväksi. Aineistoa oli saatu kerättyä tutkimusongelmien ratkaisemisen kannalta tarpeellinen määrä. Aiheen ollessa myöskin arkaluonteinen ei haluttu ahdistella vastaamatta jättäneitä sen enempää.

Tutkijan on hyvä pitää mielessä, että arvoja, asenteita tai mielipiteitä kysyttäessä vastaajat saattavat vastata siten kuin olisi toivottavaa ja hyvää. Vastaajan oman arvioinnin subjektiivisuus ja sosiaalisen toivottavuuden vaikutus vastauksissa saattaa olla mahdollinen vastattaessa. (Waltz ym. 1991; Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998.) Tässä tutkimuksessa pidettiin se mielessä, että vastaajat vastaavat oman subjektiivisuutensa mukaan. Tutkimusaihe voi olla vaikeasti mitattavissa arkaluonteisuutensa vuoksi ja todellista toimintaa voi olla siksi vaikea mitata.

Tutkimuksen ulkoisen validiteetin varmistamiseksi tutkimuksen vaiheet, käsitteet, aineiston analyysi ja käytetyt menetelmät esitetään tutkimusraportissa mahdollisimman tarkasti (Burns & Grove 1997). Analyysin arvioitavuus ja toistettavuus on sitä, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyn etenemistä (Burns & Grove 1997; Nieminen 1997). Analyysin yleinen kulku on selitetty sanallisesti mahdollisimman tarkasti, ja lisäksi tehtyjä eri tulkintoja ja päätelmiä on havainnollistettu taulukoilla, kuvioilla ja suorilla lainauksilla. Näiden avulla lukija voi tehdä omia päätelmiä siitä, ovatko tehdyt johtopäätökset tuloksista oikeita. Tulosten pohjalta tehtyjen johtopäätösten yhteydessä saatuja tuloksia on verrattu aikaisempiin tutkimustuloksiin.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata tutkittavaa asiaa niin, etteivät tulokset ole sattumanvaraisia eivätkä epäolenneiset tekijät vaikuta tuloksiin. Toiset tutkijat voivat toistaa mittauksen samoin tuloksin. Puutteellinen reliabiliteetti johtuu usein satunnaisvirheistä, joita aiheuttavat otanta, mittausvirheet tai käsittelyvirheet. Mitä pienempi otos on, sitä todennäköisemmin saadaan sattumanvaraisia tuloksia. Alhainen reliabiliteetti alentaa myös mittauksen validiteettia. (Heikkilä 2002; Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998.) Tämän tutkimuksen otos valittiin riittävän suureksi. Tutkimuksessa käytetty mittari muodostui teoriapohjasta, aihetta koskevasta kirjallisuudesta ja aikaisempien tutkimusten perusteella. Lisäksi sitä oli testattu aikaisemmassa tutkimuksessa. Tuloksia tallennettaessa noudatettiin huolellisuutta satunnaisvirheiden välttämiseksi ja reliabiliteetin parantamiseksi.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin opettajien työpaikkakiusaamisen yleisiä piirteitä. Tutkimuksessa asetettuihin kysymyksiin olisi voitu etsiä vastauksia kyselyn lisäksi haastattelun tai teemahaastattelun avulla, jolloin olisi ollut mahdollisuus saada tarkempaa tietoa kiusaamisesta. Toisaalta haastattelu sopii paremmin ilmiötä koskevan tiedon syventämiseen kuin yleisluonteiseen kartoittamiseen ja se edellyttää tutkittavien luottamuksen voittamista, jota ei saavuteta aivan hetkessä, varsinkin kun aihe on monelle hyvinkin arkaluonteinen kiusaaminen.

6.2 Tutkimustulosten tarkastelu

Viime vuosina on käyty julkista keskustelua mm. työpaikoilla esiintyvästä kiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta. Julkista mielenkiintoa on lisännyt sen asian huomaaminen, että yksilöiden psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia uhkaava kiusaaminen on tosiasiassa huomattavasti yleisempää kuin aikaisemmin on ajateltu. Tällä tutkimuksella lähdettiin kartoittamaan työpaikkakiusaamisongelmaa strukturoidun kyselyn avulla. Aineistonkeruumenetelmän valintaa voidaan perustella sen nopeudella ja sillä, että menetelmän avulla saatiin opettajien kiusaamisesta riittävän syvällistä tietoa.

Tämän tutkimus osoitti, että kiusaamista esiintyy opettajien keskuudessa. Vastaajista vajaa kolmannes (n = 68) oli havainnut, että kiusaamista esiintyy heidän työyhteisössään, mutta vain 1 % ilmaisi itse joutuneensa kiusatuksi. Tämä on pienempi prosentti kuin aikaisemmissa tutkimuksissa ja tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että kiusaaminen on melko vähäistä opettajien keskuudessa. (vrt. Leymann 1992; Einarsen & Skogstad 1996; Guine 1999; Sutela & Lehto 1998). Joskus on vaikea tunnistaa se, miksi työpaikalla tapahtuu kiusaamista. Usein myös kiusaamisen kohteeksi joutuneen on alkuun vaikea ymmärtää, mitä on tapahtumassa. Kiusaamisen ja ”normaalin” vuorovaikutuksen raja saattaa hämärtyä esim. silloin, kun kiusaamista harjoitetaan humoristisena leikinlaskuna. Se, mikä toiselle on kiusaamista, ei se sitä välttämättä toiselle ole. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.)

Tässä tutkimuksessa kysyttäessä kiusaamisen useutta työpaikalla 85 vastaajasta yli kolmasosa (n = 32) oli havainnut kiusaamista tapahtuvan harvemmin kuin kuukausittain. Kymmenen vastaajan mielestä kiusaamista tapahtui päivittäin tai lähes päivittäin. Kiusaamisen jatkuvuutta kysyttäessä 36 vastaajasta 67 % (n = 24) ilmoitti kiusaamisen kestäneen yli 6 kk ja 56 % (n = 20) yli vuoden. Leymannin kiusaamiskäsitteen määrittelyssä yksi keskeinen piirre on juuri kiusaamisen toistuvuus ja pitkäaikaisuus. Kiusaamisen uhreiksi lasketaan ne, joita kohtaan kielteinen käyttäytyminen on jatkunut yli puolivuotta ja se on tapahtunut vähintään viikoittain. Ruotsissa kiusaamisen tapauksista 3,5 – 4,5 % kuuluu tähän ryhmään. Tämän määrittelyn perusteella tässä tutkimuksessa kymmenen opettajaa sijoittuisi tähän ryhmään eli 2,5 % vastaajista.

Tässä tutkimuksessa opettajat kokivat kiusaamista esiintyvän ylivoimaisesti eniten kommunikaation alueella (mm. nimittely, huomauttelu, pilailu, tyly puhe, työtapojen arvostelu).

Opettajat olivat huomanneet sitä tapahtuvan muille (15 % vastaajista, n = 35) ja sekä asianomaiselle että muille (15 %, n = 36). Seuraavaksi suurin ryhmä oli joukosta eristäminen, muille (13 %, n = 29) ja sekä asianomaiselle että muille (10 %, n = 20). Kolme opettajaa ilmoitti joukosta eristämistä tapahtuvan myös itselle. Maineen mustaamista oli tapahtunut työyhteisössä 10 % asianomaiselle sekä muille (n = 25). Kauppisen ym. (2000), Vartian & Perkka-Jortikan (1994) ja Lahti & Louhirannan (1999) tutkimusten mukaan yleisin kiusaamisen muoto oli maineen mustaaminen (mustamaalaus), jonka kohteeksi oli vähintään kerran vuoden aikana joutunut joka neljäs tutkituista. Myös näissä kommunikaatiovaikeudet ja joukosta eristäminen ovat olleet yleisimpiä kiusaamisen muotoja. Se on vain vaihdellut, mikä on ollut yleisin. Harvinaisin on ollut fyysinen väkivalta. Kiusaaminen aiheuttaa sen, että työnteko hankaloituu, eikä kiusattu pysty keskittymään työhönsä ja tämän seurauksena myös työteho laskee. (vrt. Vartia 2003; Tasala 2002; Strömmer-Ilomäki 1998; Lahti & Louhiranta 1999.)

Kiusaamisessa on myös se ongelma, että sitä on vaikea näyttää toteen. Tähän vaikuttaa paljon myös kiusatun asema työyhteisössä. Usein on myös niin, että kiusaaminen ei ole ainoa ongelma työpaikalla, vaan siihen saattaa kytkeytyä muitakin ongelmia. Työpaikan ilmapiiri saattaa olla tulehtunut tai se ei ole muuten kunnossa ja tällöin se vaikuttaa kiusaamisen syntymiseen. Vartia 1994, Tasala 2003.) Kun tässä tutkimuksessa tutkittiin taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, ammatissa oloaika, nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet) ja kiusaamisen esiintymisen yhteyttä havaittiin, ettei näillä ollut yhteyttä toisiinsa. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sukupuolella tms. ei ole ollut vaikutusta kiusatuksi tulemiseen (vrt. Einarsen & Skogstad 1996; Leymann 1992; Quine 1999; Piirainen ym. 2000; Vartia 2003).

Tässä tutkimuksessa kaksi kolmasosaa (68 %, n = 47) ilmoitti, että kiusaamiseen oli puututtu epävirallisesti työntekijöiden kesken. Suurin osa (n = 99) oli myös sitä mieltä, että kiusaamisesta voisi kertoa työtovereille. Seuraavaksi eniten (n= 73) olisi voinut puhua esimiehelle. Suurin osa (n = 42) olisi kertonut kokemuksistaan perheenjäsenille. Vastaajan sukupuoli oli yhteydessä siihen, kenelle kiusaamisesta oli kerrottu. Naiset ilmoittivat miehiä useammin puhuneensa kiusaamisesta työtovereille tai esimiehelle. Tämä voi johtua siitä, että naiset ovat tottuneempia ilmaisemaan muille ongelmiaan ja heidän on helpompi puhua asiasta. Vastaajista 32 ilmaisi, että kertominen oli helpottanut tilannetta ja kertomalla oli saanut apua ja tukea itselleen. Kiusaamisen uhreiksi joutuneet ovat monesti todenneet, että on vaikea löytää tahoa tai ihmistä, joka auttaisi (Vartia 2003). Kiusaamiseen tulee puuttua välittömästi sen tultua esiin, näin velvoittaa työnantajaa nykyinen työturvallisuuslaki. Vaikka työpaikalla on valmiit tahot, joiden tehtäviin

kiusaamisen käsittely kuuluu, asiat eivät aina etene parhaalla mahdollisella tavalla. Kiusaaminen voidaan kokea niin hankalaksi, että siihen on vaikea puuttua.

Vastaajien työkyky osoittautui työkykyindeksipisteiden perusteella hyväksi, sillä vajaa puolet vastaajista sijoittui hyvän työkyvyn luokkaan ja neljännes erinomaisen työkyvyn luokkaan. Tärkeää onkin tulevaisuudessa saada ylläpidettyä nämä vastaajat näissä luokissa. Vähemmistönä olevat huonon työkyvyn luokkaan kuuluneet vastaajat olivat puhuneet kiusaamisesta useimmiten esimiehelle. Työkykyindeksin käytössä on korostettu, että se mittaa lähinnä subjektiivista, koettua työkykyä. Työkykyindeksi antaa hyvää informaatiota jatkotoimien kehittämiseksi yksilötasolla, sillä juuri koettu työkyky on osoittautunut voimakkaaksi työkyvyttömyyden ennustajaksi. Työkyky alenee ikääntyessä ja siksi huoli työtätekevän väestömme työkyvystä on laajalti tunnustettu. Työkykyindeksiin voidaan vaikuttaa oikeaan osuvilla toimenpiteillä. Työkykyindeksi on käytössä useissa maissa ja yhteinen mittari edistää kansainvälistä yhteistyötä. Koska ikääntyvän työvoiman ongelmat ovat samankaltaisia maailmanlaajuisesti, tulee yhteistyön tarve kasvamaan varmasti lähivuosina. (Ilmarinen 1995; Aaltonen 1999.)

Tässä tutkimuksessa ei selvää yhteyttä löydetty kiusatuksi tulemisen ja masennuksen välillä. Lääkärin toteamaa lievää mielenterveyden häiriötä tai ongelmaa ilmoitti sairastavansa 24 vastaajaa, mutta suurin osa vastaajista ilmoitti, ettei heillä ollut masennusta. Masennusmittarin/ BDI –pisteiden perusteella ”lievän masennuksen” ryhmään kuului 33 naista ja 9 miestä. Samoin lievää masennusta oli eniten yli 51-vuotiailla, yli 10 vuotta ammatissa toimineilla ja yli 10 vuotta nykyisessä työpaikassa olleilla. Kiusaaminen heikentää monin tavoin yksilön hyvinvointia ja terveyttä. Usein se johtaa ajan mittaa erilaiseen fyysiseen tai psyykkiseen oireiluun. Erilaiset oireet saattavat olla tavallisia jo muutaman kuukauden kiusatuksi tulemisen jälkeen. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Norjalaisessa tutkimuksessa kiusaamisen kohteeksi joutuneet kertoivat muita enemmän oireistaan erityisen selvästi kiusaaminen oli yhteydessä masennukseen ja muihin psyykkisiin oireisiin. He olivat muita ahdistuneempia ja heillä oli myös työuupumuksen oireita. (Einarsen & Raknes 1991.) Työterveyslaitoksen tutkimuksessa jopa 35 prosenttia uhreista koki itsensä masentuneeksi. Useimmiten masentuneita olivat ne, joita oli kiusattu joka päivä ja kiusaaminen oli jatkunut yli puoli vuotta. (Vartia & Paananen 1992.) On myös todettu, että mielenterveysongelmat ovat yleisin syy työkyvyttömyyteen. Työikäinen väestö kokee entistä enemmän ennenaikaista uupumusta työssä. Taustalla on tällöin usein pitkään jatkunut kriisiytyminen tavalla tai toisella. (Rissanen & Wikström 1999.)

Kiusaaminen on ilmiö, johon liittyy vakavia seuraamuksia. Roos (1995) viittaa riskeillä kiusatun aiheutuneisiin seurauksiin, lähiympäristön konflikteihin ja jopa yhteiskunnallisiin ongelmiin. Kiusatuksi joutuminen on yksilölle terveydellinen riski. Kiusaaminen on ennen kaikkea yksilön tragedia, mutta se tuo myös mukanaan huomattavia kustannuksia. Kansantaloudellisesti ajatellen, ihmisten oireilu, sairauden hoito, työkyvyttömyys, kuntoutus ja liian varhainen eläköityminen eivät ole ilmaisia.

Kuntien työyhteisöt ovat olleet muutosten kohteena 1990-luvulta alkaen. Kuntien käytettävissä olevien määrärahojen väheneminen on aiheuttanut sen, että kunnissa kiinnitetään huomiota entistä enemmän menopuoleen myöskin koulutuksen puolella. Yksi säästökohde on ollut henkilöstökustannusten leikkaaminen. Tämä on merkinnyt työntekijöille irtisanomisia, lomautuksia ja erilaisia muutoksia työnkuvaan. Kaikki tämä on kiristänyt ilmapiiriä ja työyhteisö koetaan turvattomaksi. Tämän myötä työyhteisössä syntyy erilaisia kriisitilanteita, jotka voivat johtaa työpaikoilla tapahtuvaan kiusaamiseen. Ihmissuhdeongelmat hankaloittavat monella tavalla koko työyhteisön toimintaa ja ne voivat koitua opettajan työskentelyn haitaksi.

6.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Opettajien kokemaan kiusaamiseen ja henkiseen väkivaltaan kannattaisi perehtyä syvällisemmin myös jatkossa. Esimerkiksi sen tarkempi selvittäminen, miksi kiusaamista edelleen esiintyy ja millaisia rakenteellisia syitä kiusaamisen taustalla on, olisi yhteiskunnallisesti erittäin kiinnostava aihe. Koska tämä tutkimus ei kohdistunut kiusaajiin, heitä olisi syytä tutkia jatkossa. Opettajien suhdetta myös oppilaisiin ja oppilaiden kohdistamaa kiusaamista opettajiin olisi myös hyvä tutkia. Samoin olisi hyvä tutkia syntipukki-ilmiötä, jota on viimeksi tutkittu mm. kuntajohtajien keskuudessa (ks. Lauraeus 2003).

Sama koskee myös sen tutkimista, mikä kiusattuja auttaa jaksamaan ja selviytymään kiusaamisesta huolimatta, koska myös työtehtävät ja kuormittavuus ovat alati muuttuvia nykyisessä työelämässä ja nämä kaikki vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Kiusaamisen kohteena ollut tarvitsee lähes poikkeuksetta keskusteluapua tilanteessaan. Keskustelu voi tapahtua työtovereiden, perheen, esimiehen tai ammattiauttajien kanssa. Yhtenä tukimuotona olevia vertaistukiryhmiä olisi syytä perustaa lisää. Näissä kiusatut voisivat avoimesti kertoa kokemuksistaan ja jakaa niitä samoin kokeneiden kanssa. Nämä keskustelut auttaisivat kohteeksi

joutunutta ottamaan etäisyyttä tapahtuneeseen, analysoimaan omaa tilannettaan ja kohtaamaan tulevaisuuden. Jatkossa voisi tutkia miten näistä vertaisryhmistä on ollut apua kiusaamiseen.

Vuorovaikutus muiden kanssa on keskeinen ja erottamaton osa jokapäiväistä elämäämme. Ihmisten välinen kanssakäyminen voi toisinaan saada myös negatiivisia ilmenemismuotoja. Täysin harmonista työyhteisöä on vaikea kuvitella olevan, eikä konflikteja ja erimielisyyksiä voidakaan välttää siellä missä ihmiset toimivat yhdessä. Nämä erimielisyydet muuttuvat ongelmallisiksi silloin, jos niihin ei puututa tai ne jätetään ratkaisematta. Satunnainen työntekijöiden välinen konflikti voi laajentua pitkäaikaiseksi työntekijöitä ja työyhteisöä häiritseväksi kiusaamiseksi/henkiseksi väkivallaksi, josta on haittaa paitsi työntekijälle myös koko työyhteisölle ja yhteiskunnalle.

Työpaikkakiusaaminen ei ole stabiili ilmiö, vaan muuttuu ajan myötä. Tämän vuoksi tällä alueella tarvitaan jatkuvaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa, johon tulisi panostaa entistä enemmän, ottaen huomioon myös se, että työntekijät ikääntyvät. Tämän työn tarkoituksena on omalta osaltaan herättää yhä useamman pohtimaan, ovatko ihmissuhteet ja positiivinen yhteisöllisyys voimavara heidän omassa työyhteisössään vai onko siellä joku kiusattu. Tarkoitus oli auttaa huomaamaan ja tunnistamaan kiusaamisen uhat ja riskit omassa työyhteisössä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lisäksi oli tarkoitus löytää tietoa ja ajateltavaa työyhteisön vuorovaikutuksen tarkasteluun. Ihmissuhdeongelmien ratkaisussa ensimmäinen, tärkeä askel on ongelmien tunnistaminen ja myöntäminen ja että ryhdytään etsimään syitä ja ratkaisuja niihin. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.)

Kiusaaminen koskee paitsi yksilöä myös koko työyhteisöä. Työyhteisössä tapahtuva muutos voi monesti lähteä esimiehestä. Leymann (1996) samoin kuin Keashly & Jagatic (2003) havaitsivat tutkimuksissaan, että jos johtaminen on puutteellista se johtaa konflikteihin, ristiriitoihin, aggressioihin ja kiusaamiseen työyhteisössä. Esimiehen tulisi muuttaa ajattelutapaansa, asennoitumistaan ja toimintaansa. Byrokraattinen organisaatiokulttuuri ja autoritaarinen johtamistapa eivät ole nykyaikaa. Työyhteisön ilmapiiri tulee olla sallivampi, ihmistä kunnioittavampi ja valmis muutokseen. Esimies on tämän muutoksen sysäämisessä ja ilmapiirin luomisessa avainasemassa. Tapa, jolla työyhteisöä johdetaan voi olla rakentava ei hajottava. Vähitellen työyhteisöissä ymmärretään, että henkilöstö on työyhteisön tärkein ja arvokkain voimavara. Kiusaamista tutkittaessa ei yksilötasoinen tarkastelu aina riitä. Tarvittaisiin myös lisää organisaatiokulttuurin ja johtamisjärjestelmien tutkimista. Luovatko byrokraattinen

organisaatiokulttuuri ja autoritaarinen johtamistapa kiusaamista? Työyhteisössä on sellaisia sanattomia ja tiedostamattomia aineksia, joiden merkitys voi olla hyvinkin voimakas. Kaikissa työyhteisöissä on ajoittain ongelmia ja ihmissuhdekonflikteja. Yksi terveen työyhteisön merkki on se, että pystytään tunnistamaan ongelmat ja halutaan yhdessä ratkaista ne. Työyhteisön tervehtymisen ensimmäinen askel onkin, että ongelmat myönnetään, ryhdytään etsimään syitä ja ratkaisuja niihin. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Tästä tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisen näkökulmasta.

Paras keino kiusaamisen vähentämisessä on kuitenkin sen ennaltaehkäisy. Siksi työtä, työoloja ja johtamista tulisi kehittää niin, ettei omaa turhautumista, paineita, epäoikeudenmukaisuutta tai ahdistuneisuutta tarvitse purkaa työtovereihin. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994.) Työkykyä ylläpitävän toiminnan yksi tärkeimmistä osa-alueista on työntekijän henkinen hyvinvointi. Tämän toiminnan tuotoksi on laskettu noin miljoona euroa vuodessa 1000 henkilöä kohti. Nämä tuotot koostuisivat työkyvyttömyyseläkkeiden sekä sairaanhoidon kustannusten ja sairauspoissaolojen määrän pienenemistä. (Ahonen 1996.) Yksittäiseen ihmiseen panostaessaan työnantaja vahvistaa alaistensa motivaatiota ja jaksamista tehtävissään. Työntekijöiden hyvinvointi auttaa koko työyhteisöä saavuttamaan parempia tuloksia ja myös tällöin työntekijä tuntee itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.

Menestyminen opettajan työssä edellyttää, että opettajalla on mahdollisuus tehdä työtä hänen persoonallisuuttaan kunnioittavassa ja työntekoon innostavassa ilmapiirissä. Avoin, luottamuksellinen ja tukea antava ilmapiiri auttaa opettajaa kestämään paineita, sekä kohtaamaan ja voittamaan vaikeuksia. Työyhteisön jäsenten toisiaan kohtaan osoittama kiinnostus, ymmärrys, kunnioittava asenne ja avoin keskustelu edistävät kannustavaa ja avointa ilmapiiriä.

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, jota kiusaaminen on; on kielletty työturvallisuuslailla 2003 alusta lähtien. Laki velvoittaa työnantajaa puuttumaan epäasialliseen kohteluun, mikäli joku työyhteisössä kokee sellaisen kohteeksi joutuneensa. Vietämme suurimman osan valveillaoloajastamme työpaikalla. Ei ole yhdentekevää millaista siellä on. Olemme kaikki erilaisia, mutta jokaisella on vastuu työilmapiiristä. Työ, esimies ja työtoverit antavat meille voimavaroja jaksamiseen. Pahimmillaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voivat estää tämän ja voimavarat kuluvat ahdistuksen voittamiseen.

Ennaltaehkäisy ja taistelu kiusaamista vastaan voisi alkaa jo opiskeluvaiheessa. Koulutukseen tarvittaisiin edelleen lisää sellaisen dynamiikan oppimista ja harjoittelua, joka perustuu ihmisen itsensä, työn sekä työyhteisön kehittämiseen ja arviointiin. Koulutuksen tulisi entistä enemmän lisätä opiskelijoiden itsetuntoa, jotta he tulisivat paremmin toimeen itsensä ja ympäristönsä kanssa.

Työpaikkojen tulee itse löytää keinoja, jotka toteuttavat työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen tavoitteita. Työterveyshuollolla on asiantuntijarooli toiminnassa. Sen tulee koordinoida yhteistyössä esimiehen kanssa työn, työyhteisön ja työympäristön kehittämiseksi. Muutokset ovat mahdollisia vain jos ihmiset itse haluavat muuttua. Jokaisella yksilöllä ja yhteisöllä on oma tehtävänsä hyvinvoinnin edistämisessä.

LÄHTEET

Aaltonen, T. 1999. Tyky toiminnan tositapauksia työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Ahonen, G. 1996. Ikääntymisen haittojen lieventämisen liiketaloudelliset kustannus- ja hyötyvaikutukset. Teoksessa: Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö, 33-59.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Juva.

Avaja, K. 1999. Mahdollisuuksien työyhteisö. Gummerus Oy. Jyväskylä.

Beck, A. T. & Steer, R. A. 2000. Beck Depression Inventory. Teoksessa: Rush A. J. et al. Handbook of Psychiatric Measures. American Psychiatric Association. Washington, 519-523.

Beck, A., Steer, R. & Garbin, M. 1988. Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: twenty-five years of evaluation. Clinical Psychology Review 8, 77-100.

Beer, J. 1987. Depression and self-esteem of teachers. Psychological Reports. 60 (2), 1097-1098.

Beer, J. & Beer, J. 1992. Burnout and stress, depression and self-esteem of teachers. Psychological Reports. 71 (3), 1331-1336.

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. 1994. Aggression among university employees. Aggressive Behavior 20, 173-84.

Burns, N. & Grove, S. 1997. The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique and Utilization. W. B. Saunders.

Chambers, R. & Belcher, J. 1993. Comparison of the health and lifestyle of general practitioners and teachers. British Journal of General Practice 43, 378-382.

Einarsen, S., Matthiesen, S. & Skogstad, A. 1998. Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. Journal of occupational Health and Safety 14 (6), 563-568.

Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S. 1994. Bullying and haressment at work and their relationships to work environment quality. An exploratory study. The European Work and Organizational Psychology 4 (4), 381-399.

Einarsen, S. & Skogstad A. 1996. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), 185-201.

Friedrich, L. 1997. Conflict at work. Teoksessa: Feltman, C. (Ed.) The gains of listening. Perspectives on counselling at work. Open university press. Philadelphia, 47-66.

Grey, M. 1990. Data collection methods. Teoksessa LoBiondo-Wood, G. & Haber, J. Nursing research: methods, critical appraisal and utilizations, 227-245.

Gröndahl, L. 1996. Työyhteisökonfliktien hallinta – väkivaltaa vai luovuutta. Työministeriö. Tampere.

Harjunkoski, S.-M. & Harjunkoski, R. 1994. Kiusanhenki lapsen kengissä. Koulukiusaaminen – haaste kasvattajalle. WSOY. Juva.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Oy Edita Ab. Helsinki.

Helenius, H. 1992. Tilastollisten menetelmien perustiedot. Paino-S Ky.Tampere.

Himberg, L. 1996. Opettaja ja työyhteisö. WSOY. Porvoo.

Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. 2001. The experience of bulling in Great Britain: The impact of organizational status. European Journal of Work and Organizational Psychology 10 (4), 443-465.

Isotalo, P. 2000. Poltetut kansankynttilät? Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopettajat opiskelijoiden harjoittaman henkisen väkivallan kohteina. Cityoffset Oy. Tampere.

Jankola, K. 1991. Henkinen väkivalta työelämässä. Suomen Kaupunkiliitto. Helsinki.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 1993. Tutkimustyön metodeista. Raportti C-1993-2. Tampereen yliopisto. Tampere.

Kallionpuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. Edita. Helsinki.

Karjalainen, S., Lauris V., Pelkonen R. & Pietarinen J. (Toim.) 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus. Tammer - Paino. Tampere.

Kauppinen, T., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Näyhä, S., Seppälä, A., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (Toim.) 2000. Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos. Helsinki.

Keashly, L. & Jagatic K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. Teoksessa Einarsen, S. & Hoel, H. & Zapf, D. & Cooper, C. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor & Francis. New York. 31-61.

Kiiskinen, K. 2002. Entä kun koulukiusattu on opettaja. Koulurauhaa. Kiusattujen tuki ry:n tiedotuslehti 5(8),23-28.

Kinnunen, A. & Haapaniemi, M. 1995. Väkivalta työntekijöiden ja työyhteisöjen ongelmana. Yritysturvallisuus. Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan julkaisu 2. Helsinki. 4-10.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus. Jyväskylä.

Kolu, T. 1992. Työelämän laatu 1977 – 1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean selvitys. Komiteamietintö 1991:38. tutkimuksia 188. Valtionpainatuskeskus. Helsinki.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1), 3-12.

Lagerspetz, K. 1977. Aggressio ja sen tutkimus. Tammi. Helsinki.

Lagerspetz, K. 1990. Psykologia - järjen ja tunteen tiede. Gummerus. Jyväskylä.

Lahti, A. & Louhiranta, P. 1999. Miksi minä? Opettajien työpaikkakiusaaminen sen uhreiksi joutuneiden näkökulmasta. Tuope. Jyväskylä.

Lauraeus, P. 2003. Kuntajohtajien kokema henkinen väkivalta kunnallishallinnollisessa työssä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Turun kasvatustieteiden laitos. Turku.

Lehtonen, J. 1995. Mitä depressio on ? Suomen akatemian julkaisuja 1/95. Suomen Akatemia. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Leino-Kilpi, H. 2003. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. Etiikka hoitotyössä. WSOY. Juva. 284-298.

Leppänen, A. 1989. Kehitymmekö vai kulummeko työssä? Henkinen työsuojelu henkisessä työssä. Työterveyslaitoksen katsauksia 104. Työterveyslaitos. Helsinki.

Leymann, H. 1988. Ingen annan utväg. Om utslagning och självmord som följd av mobbning i arbetslivet. Wahlström & Widstrand. Stockholm.

Leymann, H. 1992. Från mobbning till utslagning in arbetslivet. Publica. Stockholm, Sweden.

Leymann, H. 1992b. Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser. En rikstäckande undersökning med 2438 intervjuer. Arbetarskyddsstyrelsen. Delrapport 1. Stockholm.

Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), 165-184.

Lindroos, R. 1996. Kiusaamisen kurjuus yhteisöissä ja työyhteisöissä. Työpoliittinen tutkimus 164. Työministeriö. Helsinki.

Lindström, K. 1994. Työyhteisön kehittämisen suuntaukset: terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa: Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki. 13-28.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyindeksi. Teoksessa: Matikainen, E. & Aro, T. & Kalimo, R. & Ilmarinen, J. & Torstila, I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki. 76-84.

Metsämuuronen, J. 2000. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Jaabes Ou. Viro.

Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. 2001. Bulling in Danish work-life: Prevalance and health correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology 10 (4), 393-413.

Munhall, P. L. 1993. Ethical Considerations in Qualitative Research. Teoksessa: Munhall, P. L. & Boyd, C. O. Nursing Research. A Qualitative Perspective. National Laegue for Nursing Press. New York, 395-396.

Murto, K. 1992. Prosessin johtaminen. Kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä. Jyväskylän koulutuskeskus. Jyväskylä.

Myllyniemi, R. 1979. Henkinen väkivalta. M - sarja 11. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki.

Mäkelä, K. 1987. Yhteiskuntatieteellisen tiedonhankinnan eettiset normit ja tietosuoja. Teoksessa Mäkelä. K. (toim.) Tieteen vapaus ja tutkimuksen etiikka. Tammi. Helsinki, 180-195.

Niedl, K. 1996. Mobbing and well-being. Economic and personnel development implications. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), 239-249.

Nieminen, H. 1997. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Porvoo, 215-221.

Nieswiadomy, R. M. 1998. Foundations of Nursing Research. Third edition. Appleton & Lange. Stamford.

Nuorvala, Y., Mäkelä, R. & Kuokkanen, M. 1997. Päihteet, masennus ja itsemurhavaara. Aiheita 6/1997. Stakes. Helsinki.

Nuutinen, I., Kauppinen, K. & Kandolin, I. 1999. Tasa-arvo poliisitoimessa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Nygren P. 1995. Muutospaineet terveydenhuolto-oppilaitoksissa ja teknillisissä oppilaitoksissa sekä opettajien kokema henkinen henkinen väkivalta. Lisensiaattitutkielma. Turun yliopisto. Turku.

Olweus, D. 1992. Kiusaaminen koulussa. Otava. Keuruu.

Olweus, D. 1994. Annotation: Bullying at school: Basic facts and effects of a school based intervention program. Journal of Children's Psychological Psychiatry 35, 1171-1190.

Paasonen, S. 1999. Katkeruus kuluttaa mutta viha antaa voimaa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tampere.

Partinen, R. 2004. Lainsäädäntö ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa: Peiponen, A. (päätoim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Tammer-Paino Oy. Tampere. 42-49.

Penttilä, E. 1994. Turvallinen koulu. WSOY. Juva.

Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Oy Edita Ab. Helsinki.

Piirainen, H. 2000. Työ, terveys ja työkykyä ylläpitävä toiminta kunta-alalla. Tutkimustuloksia kolmesta haastattelututkimuksesta. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 1/2000. Työterveys-laitos. Helsinki.

Piirainen, H., Elo, A-L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., Lindström, K., Reijula, K., Riala, R., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2000. Työ ja terveys –haastattelututkimus. Työterveyslaitos. Helsinki.

Polit, D.F. & Hugler, B. P. 1997. Essentials of Nursing Research: Methods Appraisal and Utilization. 4. painos. Lippincott-Raven. Philadelphia.

Quine, L. 1999. Workplace bulling in NHS community trust: staff questionaire survey. British Medical Journal 318, 228-232.

Rasku A. & Kinnunen U. 1999. Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 341. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Rauste von Wright, M. 1992. The function of aggression in the life-process on adolescents. Teoksessa Fraczek, A. & Zumkley, H. (toim.) Socialization and aggression. Spinger. Berlin, 187-199.

Reina-Knuutila,U. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:2. Oy Edita Ab. Helsinki.

Rigby, K. 1997. Bullying in schools and what to do about it. Kingsley. London.

Rissanen, P. & Wikström, J. 1999. Kuntoutuksen sekä työ- ja toimintakyvyn käsitteet lääkärin työssä. Teoksessa: Aro, T. ym. (toim.) Vakuutuslääketiede. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Roos, J-P. 1995. Pierre Bourdieaun pieni ja suuri kurjuus. Teoksessa: Rahkonen, K. (toim.) Sosiologisen teorian uusimmat virtaukset. Gaudeamus. Helsinki, 141-154.

Salin, D. 2001. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strestegies for measuring bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology 10 (4), 425-441.

Salmivalli, C. 1998. Not only bullies and victims. Participation in harassment in school classes: Some social and personality factors. Annales Universitatis Turkuensis. Ser. B TOM. 225. University of Turku, Finland.

Scheinin, M. 1991. Ihmisoikeudet ja tutkimusetiikka. Teoksessa Löppönen, P., Mäkelä, P. H. & Paunio, K. Tiede ja etiikka. WSOY. Juva, 85-103.

Schuster, B. 1996. Rejection, Exclusion, and Harassment at Work and in Schools. European Psychologist, 1, (4), 293-317.

Silverman, D. 1993. Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interactions. Sage. London.

Sinervä, H-P. 2004. Elämää työssä – työtä elämässä. Henkisiä haasteita itsensä kehittämiseksi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Strömmer-Ilomäki, P. 1998. Henkinen väkivalta opettajien työssä. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tampere.

Suomen Akatemia 2003. Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet. www.aka.fi. (23.3.2004)

Suonsivu, K. 2003. Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Akateeminen väitöskirja, Acta Universitatis Tamperensis N:o 926. Tampereen yliopisto. Tampere.

Sutela, H & Lehto, A-M. 1998. Henkinen väkivalta koko työyhteisön ongelma. Hyvinvointikatsaus 8 (3), 18-24.

Tasala, M. 1997. Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Suomen Mielenterveysseura. Gummerus. Jyväskylä.

Tasala, M. 2002. Työpaikkakiusaaminen opettajien tarinoissa. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.

Tasala, M. 2003. Karthago. Työstä, oppimisesta ja työpaikkakiusaamisesta. Uusimaa Oy. Porvoo.

Thylefors, I. 1987. Syndabockar. Om utsötning och mobbning i arbetslivet. Natur och Kultur. Uppsala.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Turunen, V. 1996. Huono ilmapiiri tuottaa kiusaamista. Työ, Terveys, Turvallisuus 7 (26), 18-20.

Tähtinen, J. & Koljonen, A. 1996. Tilastollisen analyysin perusteita kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja B:55. Turun opettajakoulutuslaitos. Turku.

Työterveyshuoltolaki. N:o 1383/2001. Saatavissa www-muodossa: http://www.finlex1.edita.fi/dynaweb/stp/stp/2002sd/ (30.8.2004)

Työturvallisuuslaki. N:o 738/2002. Saatavissa www-muodossa: http://www.finlex1.edita.fi/dynaweb/stp/stp/2002sd/ (18.1 .2004)

Uusitalo, H. 1995. Tiede, tutkimus ja tutkielma. WSOY. Juva.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaa-loissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos. Helsinki.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan asettaman työryhmän loppuraportti 2003. Näkökulmia lääketieteellisistä tutkimuksista lapsilla. www.etene.org. (23.3.2004)

Waltz, C.F., Strickland, O.L. & Lenz, E.R. 1991. Measurement in Nursing Research. F. Davis company. Philadephia.

Vartia, M. 1991. Kiusaaminen työpaikoilla. Teoksessa Lehtinen, S., Rantanen, J., Juuti, P., Koskela, A., Lindström, K., Rhenström, P. & Saari, J. (toim.) Kohti vuotta 2000. Työ 1990-luvulla. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vartia, M. 1994. Työpaikan ihmissuhteet ja konfliktitilanteiden käsittely. Teoksessa Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vartia, M. 1996. The Sources of bullying – Psychological Work Enviroment and Organizational Climate. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), 203-214.

Vartia, M. 2001. Tartutaan kiusaamiseen. Työ, Terveys, Turvallisuus 7 (31), 26.

Vartia, M. 2003. Workplace Bullying – A study on the work environment well-being and health. People and Work Research Reports 56. Finnish Institute on Occupational Health.Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Vartia, M. & Hyyti, J 1999. Väkivalta vankeinhoitotyössä. Fyysisen ja henkisen väkivallan kohtaaminen vankeinhoidossa. Oikeusministeriö. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vartia, M. & Paananen, T. 1992. Henkinen väkivalta työssä. Työterveyslaitos. Katsauksia 118. Helsinki.

Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudeamus. Helsinki.

Vehviläinen-Julkunen, K. 1998. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiiikka. WSOY. Helsinki, 26-34.

Vehviläinen-Julkunen, K. & Paunonen, M. 1998. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Helsinki, 206-214.

Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50. Kuopio.

Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T. & Griffiths, A. 1995. Guidance on the prevention of violance at work. Draft repot for the European Commission. Luxembourg.

Zapf, D. 1999. Mobbing in organisationen - Uberlick zum Stand der Forschung. Zeitschrift fur Arbeits- und Organisationpsychologie 43 (17), 1-25.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. 1996. On the relationship between mobbing factors and job ontent, social work enviroment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), 215-237.

Ylöstalo, P. 2002. Työolobarometri. Lokakuu 2001. Työministeriö. Helsinki.

Liite 1

Työkykyindeksin pisteiden laskeminen (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1997):

Kysymys 1. Työkyvylle itse annattavat pisteet ovat 0 - 10 eli kyselyssä ympyröity arvo.

Kysymys 2. Vastaaja arvioi työkykynsä sekä työn ruumiillisten (1 – 5) että henkisten (1 – 5) vaatimusten kannalta. Henkisissä töissä (esim. opetustyö) työkyvyn arvio työn ruumiillisten vaatimusten kannalta kerrotaan 0,5:llä ja työn arvio työn henkisten vaatimusten kannalta kerrotaan 1,5:llä. Rengastetut vastausvaihtoehdot kerrotaan näillä luvuilla. Saadut kaksi lukua ovat tämän osion pisteet.

Kysymys 3. käsittelee lääkärin toteamien nykyisten sairauksien määrää. Sairauksia kaikkiaan 51 kohtaa. Ympyröidyt lääkärin toteamat sairaudet lasketaan yhteen. Vähintään 5 sairautta = 1 piste, 4 sairautta = 2 pistettä, 3 sairautta = 3 pistettä, 2 sairautta = 4 pistettä, 1 sairaus = 5 pistettä, ei sairauksia = 7 pistettä.

Kysymys 4. on sairauksien arvioitu haitta työssä. Pisteet annetaan ympyröidyn arvon mukaan eli pisteitä 1-6.

Kysymys 5. Sairauspoissaolopäivistä annetaan pisteitä 1-5 eli kyselyssä ympyröity arvo.

Kysymys 6. Omasta arviosta kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua annetaan pisteitä 1, 4 tai 7 eli kyselyssä ympyröity arvo.

Kysymys 7. Psyykkisiä voimavaroja käsittelevän kolmen osion pisteet lasketaan yhteen ja tulos muunnetaan seuraavasti: tulos 0-3 = 1 piste, tulos 4-6 = 2 pistettä, tulos 7-9 = 3 pistettä ja tulos 10-12 = 4 pistettä.

Liitetaulukko 1.

Kiusaamisen esiintym.	yht.	ei esiinny		esiintyy			
	n	n	%	n	%	X2(df)	P
Sukupuoli						1.791(1)	0.181
Nainen	153	101	66	52	34		
Mies	61	46	75	15	25		
	214	147	70	67	30		
Ikä						1.329(2)	0.515
-40	65	48	74	17	26		
41-50	68	44	65	24	35		
51-	81	55	68	26	32		
	214	147	69	67	31		
Ammatissa toimitut vuodet						0.291(3)	0.962
-1	4	3	75	1	25		
1-4	25	18	72	7	28		
5-9	29	20	69	9	31		
10-	157	106	68	51	32		
	215	147	68	68	32		
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet						6.412(3)	0.093
-1	29	23	79	6	21		
1-4	45	36	80	9	20		
5-9	27	17	63	10	37		
10-	113	71	63	42	37		
	214	147	69	67	31		
Työkyky						3.787(3)	0.285
huono	10	5	50	5	50		
kohtalainen	44	14	32	30	68		
hyvä	76	26	34	50	66		
erinomainen	53	12	23	41	77		
	183	57	31	126	69		
Beck						1.033(1)	0.309
ei masennusta	170	120	71	50	29		
lievä masennus	34	21	62	13	38		
	204	141	69	63	31		

Liitetaulukko 2.

Kiusaamisen muodot	yht.	ei		kyllä			
Joukosta eristäminen	n	n	%	n	%	X2(df)	P
Sukupuoli						4.866(1)	0.027
Nainen	156	113	72	43	28		
Mies	60	52	87	8	13		
	216						
Ikä						0.793(2)	0.673
-40	65	52	80	13	20		
41-50	70	53	76	17	24		
51-	74	59	74	21	26		
	215						
Ammatissa toimitut vuodet						1.175(3)	0.759
-1	3	3	100	0	0		
1-4	24	19	79	5	21		
5-9	30	23	77	7	23		
10-	160	120	75	40	25		
	217						
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet						3.792(3)	0.285
-1	28	23	82	5	18		
1-4	47	40	85	7	15		
5-9	28	20	71	8	29		
10-	113	82	73	31	27		
	216						
Työkyky						9,512(3)	0.023
huono	9	4	44	5	56		
kohtalainen	46	33	72	13	28		
hyvä	81	59	73	22	27		
erinomainen	50	44	88	6	12		
	186						
Beck						1.255(1)	0.263
ei masennusta	166	131	79	35	21		
lievä masennus	41	29	71	12	29		
	207						

Liitetaulukko 3.

Puhunut työtoverille	yht.	kyllä		ei			
	n	n	%	n	%	X2(df)	P
Sukupuoli						8.807(1)	0.003
Nainen	34	31	91	3	9		
Mies	10	5	50	5	50		
	44						
Ikä						0.306(2)	0.858
-40	13	10	77	3	23		
41-50	18	15	83	3	17		
51-	13	11	85	2	15		
	44						
Ammatissa toimitut vuodet						5.025(3)	0.170
-1	1	0	0	1	100		
1-4	1	1	100	0	0		
5-9	9	7	78	2	2		
10-	33	28	85	5	5		
	44						
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet						2.802(3)	0.423
-1	5	3	60	2	40		
1-4	8	7	88	1	12		
5-9	7	5	71	2	29		
10-	24	21	88	3	12		
	44						
Työkyky						2.568(3)	0.463
huono	6	6	100	0	0		
kohtalainen	11	8	73	3	27		
hyvä	14	12	86	2	14		
erinomainen	7	5	71	2	29		
	38						
Beck						2.949(1)	0.086
ei masennusta	29	22	76	7	24		
lievä masen.	10	10	100	0	0		
	39						

Liitetaulukko 4.

Puhunut esimiehelle	yht.	kyllä		ei			
	n	n	%	n	%	X2(df)	P
Sukupuoli						3.931(1)	0.047
Nainen	29	15	52	14	48		
Mies	8	1	13	7	87		
	37						
Ikä						5.449(2)	0.066
-40	12	2	17	10	83		
41-50	12	6	50	6	50		
51-	13	8	62	5	38		
	37						
Ammatissa toimitut vuodet						5.060(2)	0.080
-1							
1-4	1	0	0	1	100		
5-9	8	1	13	7	87		
10-	28	15	54	13	46		
	37						
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet						6.843(3)	0.077
-1	4	1	25	3	75		
1-4	6	2	33	4	67		
5-9	5	0	0	5	100		
10-	22	13	59	9	41		
	37						
Työkyky						9.448(3)	0.024
huono	5	5	100	0	0		
kohtalainen	10	5	50	5	50		
hyvä	12	3	25	9	75		
erinomainen	5	1	20	4	80		
	32						
Beck						6.332(1)	0.012
ei masennusta	24	7	29	17	71		
lievä masennus	9	7	78	2	22		
	33						

Liitetaulukko 5.

Puhunut työterv.huol.	yht.	kyllä		ei			
	n	n	%	n	%	X2(df)	p
Sukupuoli						1.120(1)	0.290
Nainen	22	7	32	15	68		
Mies	8	1	13	7	87		
	30						
Ikä						8.081(2)	0.018
-40	12	0	0	12	100		
41-50	10	5	50	5	50		
51-	9	4	44	5	56		
	31						
Ammatissa toimitut vuodet						5.188(2)	0.075
-1							
1-4	1	0	0	1	100		
5-9	8	0	0	8	100		
10-	22	9	41	13	59		
	31						
Nykyisessä työpaikassa toimitut vuodet						5.259(3)	0.154
-1	3	0	0	3	100		
1-4	6	0	0	6	100		
5-9	8	3	34	5	62		
10-	14	6	43	8	57		
	31						
Työkyky						6.953(3)	0.073
huono	4	3	75	1	25		
kohtalainen	8	2	25	6	75		
hyvä	10	2	20	6	80		
erinomainen	5	0	0	5	100		
Beck						0.112(1)	0.738
ei masennusta	22	6	27	16	73		
lievä masennus	5	1	20	4	80		
	27						