

Annimari Manninen & Noora Nieminen

LUOKANOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI
Työyhteisön yhteys luokanopettajien työhyvinvointiin



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Filosofinen tiedekunta
Soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen osasto, Savonlinna
Luokanopettajien koulutus
Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2017

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty Filosofinen tiedekunta		Osasto – School Soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen osasto, Savonlinna		
Tekijät – Author Annamari Manninen & Noora Nieminen				
Työn nimi – Title Luokanopettajien työhyvinvointi Työyhteisön yhteys luokanopettajien työhyvinvointiin				
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages	
Kasvatustiede	Pro gradu -tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	22.3.2017	72
	Sivuainetutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>		
Tiivistelmä – Abstract				
<p>Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten luokanopettajat voivat työssään ja mitkä tekijät edistävät ja heikentävät opettajien työhyvinvointia. Työyhteisön käsite on jaettu tutkielmassa neljään taustatekijään, joita ovat kollegat, oppilaitoksen johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen.</p> <p>Tutkielma toteutettiin monimenetelmätutkimusta hyödyntäen, eli aineiston keruussa ja tulosten analysoinnissa hyödynnettiin sekä määrällistä että laadullista lähestymistapaa. Tutkimus painottuu kuitenkin kvantitatiiviseen menetelmään, jossa laadullinen aineisto toimii määrällistä aineistoa tukevana. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella ja vastaajia kyselyyn saatiin 96 kappaletta.</p> <p>Tulosten mukaan suurin osa vastaajista koki voivansa sekä viihtyvänsä työssään hyvin, ja enemmistö vastaajista koki työnsä innostavana. Puolet vastaajista kuitenkin koki olevansa stressaantunut työssä ja jopa kolmannes oli työssään uupunut. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, oppilaat ja omien vahvuuksien käyttö. Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi lukeutui myös uuden opetussuunnitelman käyttöönotto sekä työn määrä ja työn ja vapaa-ajan erottaminen. Työyhteisön taustatekijöistä työhyvinvointiin voimakkaimmin yhteydessä oli työilmapiiri. Työilmapiiriin keskittyminen tulisi tulosten mukaan asettaa keskeiseen osaan työhyvinvoinnin kehittämistä. Tämän lisäksi sujuva yhteistyö rehtorin kanssa nousi voimakkaasti esiin työhyvinvointiin yhteydessä olevana tekijänä.</p>				
Avainsanat – Keywords				
Työhyvinvointi, työhyvinvointia edistävät tekijät, työhyvinvointia heikentävät tekijät, työyhteisö, monimenetelmätutkimus				

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty Philosophical faculty		Osasto – School School of Applied Educational Sciences and Teacher Education, Savonlinna		
Tekijät – Author Annamari Manninen & Noora Nieminen				
Työn nimi – Title Class teachers work wellbeing Work community's impact on class teachers wellbeing				
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level		Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Teacher Education	Pro gradu -tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	22.3.2017	72
	Sivuainetutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>		
Tiivistelmä – Abstract				
<p>The objective of our master's thesis' is to find out how class teachers feel in their jobs and which are the things that impact their wellbeing either positively or negatively. In addition, we researcher work community's effect on class teachers wellbeing. We divided work community to four factors, which were: colleagues, school management system, work atmosphere and workplace harassment.</p> <p>We used mixed methods in our thesis, which means combining quantitative and qualitative methods. The main focus in our thesis is quantitative method. Qualitative method is used to support the quantitative results. Material was collected by questionnaire and we got 96 answers.</p> <p>According to the results of our research most of answerers feel well in their jobs, enjoy their profession and feel it inspiring. However half of answerers feel stressed out and one third is exhausted. New curriculum, pupils and using own strengths has positive impact on class teachers wellbeing at work. Negative factors included also new curriculum along with amount of work and separating work and leisure. The biggest impact to class teachers wellbeing is work atmosphere. According to the results of our study, focusing on work atmosphere should be held a key part in the development of wellbeing at work. In addition, fluent co-operation between principal and teacher is also effective factor to class teachers wellbeing.</p>				
Avainsanat – Keywords				
Work wellbeing, positive factor to work wellbeing, negative factor to work wellbeing, work community, mixed methods				

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1 OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI	7
1.1 Työstressi	11
1.2 Työuupumus	13
1.3 Työn imu	14
1.4 Työssä viihtyminen	16
1.5 Työhyvinvoinnin merkitys	17
2 KOULU TYÖYHTEISÖNÄ	20
2.1 Oppilaitoksen johtaminen	22
2.2 Kollegat	24
2.3 Työilmapiiri.....	26
2.4 Työpaikkakiusaaminen	27
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	30
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
4.1 Monimenetelmätutkimus.....	32
4.2 Kyselylomaketutkimus.....	36
4.3 Aineiston hankinta	38
4.4 Aineiston analyysi.....	39
5 TULOKSET	41
5.1 Luokanopettajien työhyvinvointi	41
5.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	47
5.1.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	49
5.2 Työyhteisön yhteys työhyvinvointiin.....	51
5.3 Yksittäisten tekijöiden yhteys työhyvinvointiin.....	54
5.4 Yhteenveto tuloksista	57
6 POHDINTA	59
6.1 Luokanopettajien työhyvinvointi	59
6.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	60
6.1.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	61
6.2 Työyhteisön yhteys työhyvinvointiin.....	62
6.2.1 Kollegat	62
6.2.2 Oppilaitoksen johtaminen	63
6.2.3 Työilmapiiri.....	65
6.2.4 Työpaikkakiusaaminen	66
6.3 Tutkimuksen luotettavuus	67
6.4 Tutkimuksen eettisyys.....	69
6.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet.....	71
LÄHTEET	73
LIITTEET	81

JOHDANTO

Keskustelu opettajien työhyvinvoinnista on ollut runsasta viime aikoina. Syksyllä 2016 opettajat ottivat julkisesti kantaa sosiaalisessa mediassa ja lehtien mielipidepalstoilla esimerkiksi siihen, kuinka opetustyö kuluttaa paljon voimavaroja työnkuvaan kohdistuvien muutosten takia. Paljon esillä ollut aihe herätti mielenkiinnon luokanopettajien työhyvinvoinnin tutkimiseen liittyen. Julkinen keskustelu opettajien jaksamisesta motivoi tutkimaan sitä, miten opettajat arvioivat yleisesti työhyvinvointinsa tilaa ja mitkä tekijät toimivat luokanopettajien työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä tekijöinä.

Tutkielmassa keskitytään erityisesti työyhteisön näkökulmaa luokanopettajien työhyvinvoinnissa. Opettajan ammatti on mielletty pitkään ammattina, jossa opettajat toimivat itsenäisesti omassa luokahuoneessaan (Luukkainen 2004, 89). Nykyään opettajat työskentelevät kuitenkin entistä enemmän yhteistyössä toistensa kanssa, ja koulun henkilöstön sisäistä yhteistyötä painottaa myös elokuussa 2016 alakouluissa käyttöönotettu uusi opetussuunnitelma. Opettajien välistä yhteistyötä tarvitaan Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2014, 36) mukaan esimerkiksi monialaisten oppimiskokonaisuuksien suunnittelussa, toteuttamisessa, oppimisen arvioinnissa ja tuessa sekä oppilashuollon toteuttamisessa. Opettajien välinen yhteistyö on siis tärkeä osa työnkuva, ja tästä syystä työyhteisön yhteys työhyvinvointiin muodostui kiinnostavaksi tutkimusaiheeksi. Työyhteisön taustatekijöiksi valittiin kollegat, oppilaitoksen johtamisen, työilmapiirin sekä työpaikkakiusaamisen. Työyhteisön käsite rajattiin tutkielmassa opettajakollegoihin ja rehtoriin.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon erityisesti viime vuosina, ja aihe tuntuu puhuttavan ihmisiä entistä enemmän. Työhyvinvointi vaikuttaa jokaiseen työtä tekevään ihmiseen, vaikka sitä ei ajattelisikaan olennaisena osana työtä ja jaksamista. Työhyvinvoinnin merkitys ymmärretään usein vasta silloin, kun siinä havaitaan joitakin puutteita. Tulisi kuitenkin muistaa, että jatkuva työhyvinvoinnin ylläpitäminen niin yksilön kuin koko työyhteisön jäsenten toimesta on tärkeää. Tutkimustulokset (esim. Soini, Pyhälto & Pietarinen 2009, 5; Onnismaa 2012, 25) ovatkin osoittaneet, että opettajan työhyvinvointi vaikuttaa opettajan ja muiden työyhteisön jäsenten lisäksi myös oppilaisiin. Merkittävää oppilaiden hyvinvoinnin kannalta on aikaisempien tutkimusten mukaan erityisesti työyhteisön ilmapiiri, jonka merkitys osana työhyvinvointia korostui myös tässä tutkielmassa.

Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten luokanopettajat voivat työssään ja mitkä tekijät toimivat työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä tekijöinä. Lisäksi tarkoituksena on löytää vastaus siihen, millainen yhteys työyhteisöllä on luokanopettajien työhyvinvointiin. Näihin kysymyksiin haettiin vastauksia monimenetelmätutkimusta hyödyntäen. Aineisto kerättiin luokanopettajille tarkoitettulla kyselylomakkeella, johon saatiin vastauksia yhteensä 96 kappaletta. Tulosten mukaan suuri osa vastaajista koki viihtyvänsä ja voivansa työssään hyvin, ja enemmistö koki työnsä innostavana. Tästä huolimatta puolet vastaajista oli stressaantuneita, ja kolmasosa oli työssään uupunut. Työhyvinvointiin voimakkaasti yhteydessä olevat tekijät työyhteisössä olivat työilmapiiri sekä sujuva yhteistyö rehtorin kanssa.

1 OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvointi on käsite, joka nousee nykyään usein esiin erityisesti ihmisten puheissa, aikakauslehdissä ja sosiaalisessa mediassa. Mainonta keskittyy tarjoamaan kohderyhmilleen hyvinvointia, ja ihmiset investoivat myös rahallisesti omaan hyvinvointiinsa esimerkiksi osallistumalla ohjattuun liikuntaan ja syömällä terveellisemmin. Ihmiset asettavat itselleen tavoitteita, jotka ohjaavat kohti päämäärää ja tuottavat onnistuessaan mielihyvää. Tätä väitettä tukee myös Työterveyslaitoksen (2009, 17) määritelmä, jossa hyvinvointi nähdään yksilön tärkeiden tarpeiden ja suunnitelmien toteutumisena päämääräsuuntautuneen toiminnan ja tehtäviin sitoutumisen myötä.

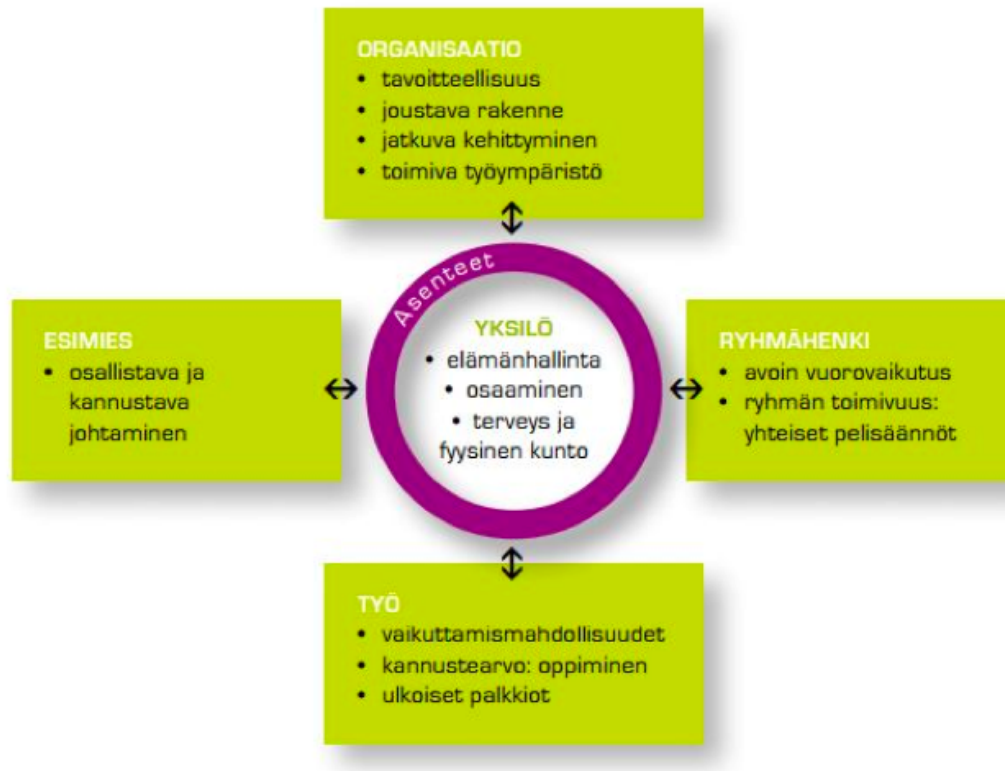
Työelämässä oleva ihminen viettää merkittävän osan ajastaan töissä, joten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluu tärkeänä osana työhyvinvoinnin käsite. Tutkimustulosten mukaan työ merkitsee suomalaisille erittäin paljon, ja muihin kehittyneisiin teollisuusmaihin verrattuna suomalaiset ovat erottuneet erityisesti työkeskeisyyden ja suoritusorientoituneisuuden perusteella muista maista. Työn merkitystä yksilölle kuvaavat myös tutkimustulokset, joissa on todettu prosentuaalisesti suuremman osan tutkimuksiin osallistuneista suomalaisista jatkavan työtä, vaikka toimeentulo olisi turvattu muuten. (Nakari 2003, 62.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa monelle tulee mieleen työpaikan yhteiset virkistymisillat ja työ-*tapahtumat*, vaikka työhyvinvointi muodostuu monesta muustakin tekijästä. Kaivolana ja Launilan (2007, 128–129) mukaan työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen seurauksista. Työhyvinvointi on siis näin ollen hyvin tehdyn työn ja toimivan yhteistyön tulos. Tällöin työntekijä, työ, työyhteisö sekä johtaminen ovat tasapainossa keskenään. Työhyvinvointiin

liittyy myös vastoinikäymisten sietäminen, sillä voidakseen hyvin työyhteisön jäsenten tulee sietää myös vastoinikäymisiä ja epävarmuutta, ovathan ne osa elämää. (Kaivola & Lau-
nila 2007, 128–129.)

Työhyvinvointia edistävä työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työntekijät kokevat työnsä tukevan heidän elämänhallintaansa, ja sekä yksilöt että työyhteisöt kokevat työn mielekkäänä ja palkitsevana. (Työterveyslaitos 2009, 30.) Työhyvinvoinnin käsite jaetaan tyypillisesti fyysisen-, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Fyysinen osa-alue käsittää esimerkiksi työn kuormituksen ja ergonomian, sosiaalinen osa-alue työyhteisössä vallitsevat sosiaaliset suhteet ja viimeisten vuosien aikana yhä keskeisempään asemaan noussut psyykkinen osa-alue pitää sisällään esimerkiksi työilmapiirin ja työpai-
neet. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, mikä tekee työhyvinvoinnista kokonaisvaltai-
sesti tarkasteltavan käsitteen. Jos työntekijä kokee esimerkiksi työn olevan psyykkisesti stressaavaa, tämä saattaa heijastua helposti fyysiseen tai sosiaaliseen osa-alueeseen. (Viro-
lainen 2012, 11–12, 17–18, 24.)

Kun työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, tulee tarkastelussa huomioida myös työntekijän vapaa-aika. Työhyvinvoinnin kokonaiskuvaan kuuluvat tyytyväisyys ja myön-
teinen asenne elämää ja työtä kohtaan, sekä aktiivisuus ja itsensä hyväksyminen. Kokemus
siitä, miten työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana, on kuitenkin työhyvinvoinnin
kannalta merkittävin tekijä. Työhyvinvoinnin kokemuksesta olennaista on jokaisen yksilön
henkilökohtainen tunne ja vireystila sekä koko työyhteisön yhteinen vireystila. (Kumpulai-
nen 2013, 31, 33; Vesterinen 2006, 7.) Tästä voidaan päätellä, että ihmisen henkilökohtai-
nen kokemus on työhyvinvoinnin kokemuksessa keskeisessä asemassa. Manka, Kaikkonen
ja Nuutinen (2007, 6–7) käsittelevät työhyvinvointia laaja-alaisena käsitteenä, jossa kuvion
keskiössä on yksilö ja sen ympärillä työ, esimies, organisaatio, ja ryhmähenki.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007)

Työhyvinvoinnin käsitteeseen liittyy kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän työssä viihtymisestä ja elämän laadusta, ja sillä on tärkeä merkitys työkyvyn säilymisen ja työssä jaksamisen kannalta (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 20). Työkyky muodostuu ihmisen voimavarojen ja työn välisen tasapainon seurauksena. Kokonaisvaltaisesta työkyvystä puhuttaessa tarkoitetaan yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputulosta. (Vesterinen 2006, 31.) Yksilötasolla käsitteeseen liitetään esimerkiksi stressinsietokyky, persoonallisuus, hallinnantunne ja ammatilliset valmiudet. Työyhteisöön ja –ympäristöön liitettäviä tekijöitä taas ovat muun muassa työn jako, organisaatiomuutokset, töiden sujuvuus, työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet työssä. Työkyvyn käsitteeseen liitetään nykyään myös laajempi yhteiskunnallinen ulottuvuus, kuten työterveyshuolto. (Ilmarinen ym. 2006, 19–20.)

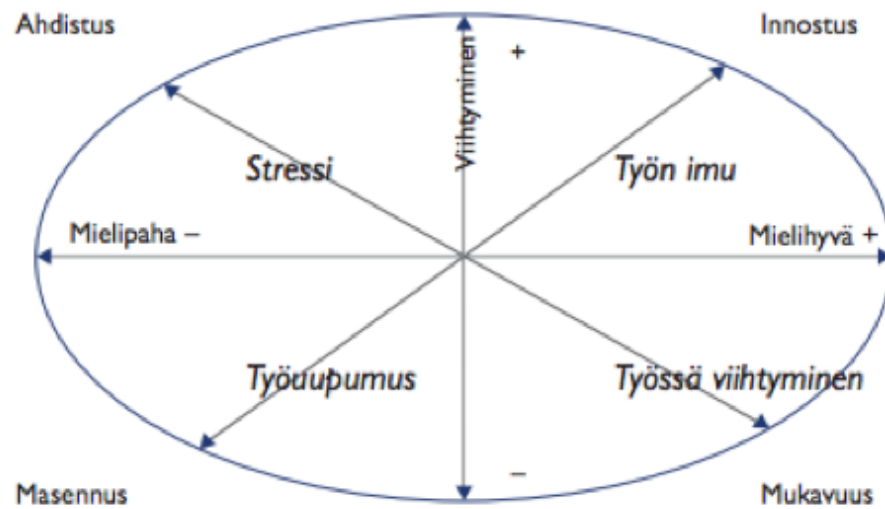
Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksessa selvitettiin eri aloilla työskentelevien työoloja ja työhyvinvointia. Koulutuksen alalla työskentelevien työkyky on tulosten mukaan samalla tasolla kuin työssä käyvillä keskimäärin, ja usko työssä jaksamiseen on hyvä. Opettajien elintavat olivat tulosten mukaan keskimäärin parempia muihin aloihin verrattuna. Koulu-

tusalalla keskimääräistä yleisempiä, hyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä olivat pitkäaikainen ja toistuva hengenahdistus ja yskä. Lisäksi pitkäaikaiset ja toistuvat psyykkiset oireet, erityisesti ärtyneisyys ja unettomuus, olivat yleisiä. Opettajan työssä keskimääräistä yleisempää olivat myös kielteisiä tunteita aiheuttavat tilanteet, epäasiallinen kohtelu sekä uhkailun ja fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen. (Työterveyslaitos 2012, 197–198.)

Opettajan työtä tarkastellessa voidaan käyttää käsitettä pedagoginen hyvinvointi, joka nähdään työhyvinvoinnin osa-alueena. Pedagoginen hyvinvointi rakentuu opettajan arjessa, ja siihen vaikuttavat esimerkiksi työolosuhteet, johtaminen sekä työn määrä. Opettajan sitoutumista ja voimaantumista työssä tukee pedagoginen vuorovaikutus, jolle on tyypillistä osallisuuden, merkityksellisyyden ja koherenssin tunne. Jos nämä työtä tukevat tekijät eivät ole kunnossa, saattaa opettajan pedagoginen hyvinvointi heikentyä. Pedagoginen hyvinvointi ei liity ainoastaan opettajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin, sillä se viittaa kaikkiin kouluyhteisössä vuorovaikutusprosesseissa toimiviin henkilöihin. (Soini, Pyhälto & Pietarinen 2009, 5.)

Tärkeä työhyvinvointiin liittyvä näkökulma on käsitteen tarkastelu sitä edistävästä ja heikentävästä lähtökohdista. Työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia lukiessa voi todeta, että useat aiheeseen liittyvät tutkimukset keskittyvät pääasiassa työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten työuupukseen ja työstressiin. Laine (2013, 39) käyttää väitöskirjassaan käsitettä positiivinen psykologia, jonka hän kertoo virittäneen kiinnostusta myös siihen, voisiko työhyvinvointi olla muutakin kuin työuupumusoireiden puuttumista. Rasitustekijöiden lisäksi työhyvinvoinnista voidaan siis löytää myös voimavaratekijöitä. On kuitenkin mahdollista, että työn voimavaratekijät, kuten työpaikan ihmissuhteet, muuttuvat ajan kuluessa rasitustekijöiksi tai toisinpäin. (Laine 2013, 39.) Myös Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2007, 6) käsittelevät työhyvinvointia laaja-alaisena käsitteenä, joka huomioi myös työhyvinvoinnin voimavaratekijät. Alla oleva kuvio havainnollistaa työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuuden.

(Warr P. 1990, Hakanen J. 2004).



KUVIO 2. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (Manka ym. 2007, 6)

Alkuperäisessä Warrin (1990, 194) mallissa hyvinvointi on jaettu virittyneisyyden ja mielihyvän tunnekokemuksiin, joista käytetään nimitystä affektiivisen hyvinvoinnin kokemukset. Ellipsin muoto perustuu siihen, että mielihyväksellä on viihtymisakselia suurempi merkitys työhyvinvoinnin kannalta (Warr 1990, 194). Hakanen (2004) on kehittänyt alkuperäistä työhyvinvoinnin mallia Warrin (1990) alkuperäisestä mallista. Kehittyneen mallin mukaan työhyvinvointia kuvataan faktoreiden mukaisina tunnekokemuksina, jossa mielihyvä–mielipaha -faktori nähdään työtyytyväisyyttä kuvaavana, ahdistus–mukavuus -faktori kuvaa työssä kuormittuneisuutta ja masennus–innostus -faktori kuvaa työn imun ja työuupumuksen esiintymistä (Hakanen 2004, 28). Seuraavissa kappaleissa käsitellään tarkemmin henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallin pääkäsitteitä (työstressi, työuupumus, työn imu, työssä viihtyminen).

1.1 Työstressi

Stressi määritellään kirjallisuudessa fyysisen vireystilan epämiellyttäväksi ja hallitsemattomaksi koettua vahvistumista. Stressiä on kaikki, mikä uhkaa elimistön tasapainotilaa eli

homeostaasia. Stressireaktio eli elimistön käynnistämä normaali ja tarkoituksenmukainen vaste stressille käynnistyy, kun ärsyke ei vastaa turvalliseksi koettuja mielikuvia, jolloin aistit ja valppaus tehostuvat. Jos evoluution aikana kehittynyt ja sopeutumista edistävä mekanismi eli stressivaste pitkittyy, se voi johtaa vakaviin seuraamuksiin. Tästä syystä riittävä palautumisaika stressin jälkeen on välttämätön, sillä ihmisen palautumisjärjestelmät toimivat huomattavasti hitaammin kuin stressivaste. (Karlsson, Melartin & Karlsson 2007, 1; Korkeila 2008, 683.)

Ihminen kokee työstressiä, kun vaatimukset ylittävät riittävät voimavarat. Tämän lisäksi tilanne, jossa työ ei täytä keskeisiä odotuksia tai tyydytä siihen kohdistuvia tarpeita, ihminen voi kokea työstä aiheutuvaa stressiä. (Kumpulainen 2013, 41.) Stressi ei kuitenkaan aina tarkoita kuormittavaa ja haitallista stressiä, sillä stressillä on myös positiivinen merkitys työssä suoriutumisen kannalta. Englanninkielessä stressille on olemassa kaksi eri sanaa, joista *stress* -termi viittaa yksilön kannalta haitalliseen stressiin. *Pressure* -termillä viitataan taas niin sanottuun hyödylliseen stressiin, joka auttaa ihmistä saavuttamaan tavoitteensa. Sopivan paineen alla työskentelevä kokee työnsä tyypillisesti haastavaksi, jossa tavoitteet voidaan haastavuudesta huolimatta saavuttaa. Hyödyllinen stressi voi kuitenkin muuttua haitalliseksi silloin, kun työn vaatimukset eivät vastaa ihmisen kykyyn selviytyä niistä tai hallita niitä. Sopivan paineen alla työskentely voi toimia energisoivana tekijänä, mutta pitkällä tähtäimellä tämä voi muuttua kuitenkin haitalliseksi stressiksi. (Virolainen 2012, 30–31.)

Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksen (2012, 198) mukaan erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä oli koulutusalaalla keskimääräistä (8 %) yleisempää (12 %). Vaikka opettajat kokevat stressiä keskimääräistä useammin verrattuna muihin toimialoihin, on muutos on ollut kuitenkin positiivista verrattuna 2000-luvun alkupuolen tutkimuksiin. Onnismaan (2010, 16) mukaan erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä laski vuodesta 2003 (18 %) vuoteen 2006 (13 %). Vaikka tulokset ovat laskeneet prosentuaalisesti 2010-luvun alkupuolelle tultaessa jo useamman prosenttiyksikön verran, kokee silti yli kolmannes (39 %) työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi (Työterveyslaitos 2012, 198).

Opettajien työtä tarkastellessa stressiä ja työhyvinvointia on käsitelty pääasiassa yksilötasolla. Stressitutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että stressin ehkäisyn ja työhyvinvoin-

nin kannalta olisi tärkeää puuttua organisaation yhteisöllisiin ja työn rakenteellisiin tekijöihin. Yksilöllisyyttä korostavan työnkuvan vuoksi opettajilla ei useinkaan ole toimivia yhteisöllisiä käytäntöjä. Selkeästi yhteisöllisyyttä heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi klikkiytyminen samanhenkisiin ryhmiin, syyllisten etsiminen sekä ongelmien torjunta. Yhteisöllisessä stressin hallinnassa on olennaista, että yhteisön jäsenet näkevät ongelmat yhteisinä ja ovat valmiita sitoutumaan muutoksiin. Jotta stressiä voitaisiin välttää ja työhyvinvointia lisätä, tulisi kehittämisen tapahtua perustehtävästä käsin ja kokonaisvaltaisesti siten, että kehittämisessä hyödynnetään koulu yhteisön jäsenten näkemyksiä, tietoja ja kokemuksia. (Seinä 2009, 125–126.)

1.2 Työuupumus

Työstressi ja -uupumus eroavat käsitteinä toisistaan, mutta niiden molempien lähtökohtana on työn ja yksilön välillä vallitseva epäsuhta (Onnismaa 2012, 15). Pitkäkestoinen stressi voi johtaa pahimmillaan uupumukseen, ja usein syyt loppuun palamiseen ja työuupumuksen syntyvät juuri pitkittyneen stressin seurauksena. Työuupumus on vakava, krooninen stressioireyhtymä, joka kehittyy työssä. Uupumuksen seurauksena suoriutuminen työssä heikkenee, mikä vahvistaa entisestään stressin kokemista. (Virolainen 2012, 35.) Jos elimistö ei palaudu stressistä, se alkaa oireilla levon puutteen takia. Uupumus ja rasittuneisuus saavat alkunsa hiljalleen tilanteessa, jossa työn vaatimukset tai sen tarjoamat mahdollisuudet ja omat edellytykset tai odotukset eivät kohtaa. (Manka 2010, 174.)

Työuupumusta on kuvattu tyypillisesti uupumuksen kierteenä. Alkuvaiheessa työntekijän itsetunto on hyvä, ja hän jaksaa työssään hyvin. Paineiden kasautuessa alkaa kuitenkin ilmetä lievää tyytymättömyyttä ja rutiininomaista suhtautumista työhön, jolloin itseluottamus alkaa horjua. Ihminen alkaa kokea masentuneisuutta, ja työ alkaa tuntua turhalta. Itsensä ja omien kykyjen epäily alkaa hiljalleen, ja vähitellen yksilö kokee itsensä huonoksi ja kykenemättömäksi ja olo alkaa tuntua turvattomalta. Tämä taas johtaa itsetunnon katoamiseen. (Manka 2010, 174–175.) Työuupumus voi viestiä myös koko työyhteisön ongelmista. Näitä työyhteisöstä lähteviä ongelmia ovat esimerkiksi liialliset työn vaatimukset sekä liiallinen tai liian vähäinen työn määrä. Ongelmia voivat aiheuttaa myös vähäiset vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, resurssien tai osaamisen riittämättömyys työstä selviy-

tymisen kannalta, työyhteisön ristiriitatilanteet, työntekijän omien arvojen ja työn arvojen välinen ristiriita sekä epäoikeudenmukainen johtaminen. (Kumpulainen 2013, 41.)

Luukkainen (2004, 36–37) jakaa työuupumuksen merkit kolmeen eri tekijään. Työuupumuksen tyypillinen tunnusmerkki on syvä väsymys, joka ei liity enää yksittäisiin työn kuormitustekijöihin, ja joka ei häviä viikonlopun tai välttämättä lomankaan aikana. Toinen tyypillinen uupumuksen tunnusmerkki on kyynistyminen, jolloin työnilo katoaa ja sen merkitys kyseenalaistuu. Ihmissuhdetyössä se näkyy etäisenä ja kylmänä suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin, eli opettajan työssä tyypillisesti oppilaisiin. Kolmas tunnusmerkki on ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, jolloin uupunut kokee esimerkiksi pelkoa työssä suoriutumisesta sekä työasioiden hallinnasta. (Luukkainen 2004, 36–37.)

Heikkinen (1998, 98) kuvaa opettajien yhteistä ongelmaa Tommy Helsteniä lainaten vahvuuteen sairastumiseksi. Tällä tarkoitetaan teoksessa sitä, että ihmisen työskennellessä persoonallaan toisten hyväksi hänen saattaa olla vaikeaa löytää tilaa omalle heikkoudelleen. Tälle vahvuuden oireyhtymälle on tyypillistä ammatillisen muurin rakentaminen, jolla osoitetaan oman työn hallitseminen. Tällöin oman heikkouden myöntäminen on ihmiselle vaikeaa, ja ihmisen luontaisiin tarpeisiin kuuluu itsenäisyyden ja auttamisen tarve. Luontaisiin tarpeisiin kuuluu kuitenkin myös autetuksi tuleminen tarve, ja avun tarpeen kieltäminen saattaa johtaa äärimmäiseen uupumiseen. (Heikkinen 1998, 98–99.)

1.3 Työn imu

Työn imu on suomen kielessä käsitteenä varsin tuore. Se on johdettu suomen kieleen englannin kielen käsitteestä *work engagement* Jari Hakasen toimesta, joka käsittelee teoksissaan paljon työn imua. Tästä syystä monet eri lähteet pohjautuvat Hakasen teoksiin. Koska käsite on vielä suomen kielessä osalle tuntematon, korvasimme työn imun käsitteen innokkuuden käsitteellä kyselylomakkeessa *Työni on innostavaa* -väittämällä, sillä *innostava* kuvaa käsitteenä mielestämme parhaiten työn imun käsitettä.

Työn imu kuvaa positiivista tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jossa henkilö kokee itsensä tarmokkaaksi ja aikaansaavaksi sekä omistautuu työlleen (Hakanen 2002, 43). Työn imu saa ihmisen lähtemään mielellään töihin ja nauttimaan omasta työstään, ja lisäksi

se saa yksilön tuntemaan ylpeyttä omasta työpanoksestaan (Hakanen 2009, 32). Työn imu auttaa yksilöä jaksamaan työssä vaikeimpina hetkinä vaikuttaen positiivisesti työntekijän terveyteen niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Työn imu on piirteenä tarttuva, ja on näin ollen hyödyksi myös koko työyhteisölle. Jotta työntekijän kokemus työn imusta pysyisi yllä, tulee palautumiselle varata riittävästi aikaa. Työn imua vahvistaa myös optimistinen asenne ja yksilön voimavarat. (Hakanen 2009, 33; Hakanen & Perhoniemi 2012, 9–11; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Työn imuun liittyy tutkielmassamme jo aiemmin käsitelty työuupumus. Maslach ja Leiter (1997) tarkastelevat työn imun ja työuupumuksen käsitteitä toistensa vastakohtina, kun taas Hakanen (2009, 34) sekä Marjala (2009, 184) näkevät työn imun ja työuupumuksen toisiinsa rinnakkaisina ilmiöinä, jotka ovat toisistaan riippuvaisia ja molemmat vahvasti läsnä työyhteisössä. Hakasen (2009, 34) mukaan työn imun vastakohta on *boreout* eli tila, jossa yksilö on täysin työhönsä väsynyt eikä näin ollen tunne intoa, kiinnostusta tai tarmoa työtä kohtaan. Tällöin yksilö ei myöskään koe omaa työpanostaan merkityksellisenä, mikä näkyy työhön omistautumisessa (Hakanen 2009, 34).

Hakasen (2009, 34) mukaan miehet, nuoret sekä vakinaisessa työsuhteessa olevat kokevat vähemmän työn imua kuin vanhemmat työntekijät, naiset ja määräaikaissä työsuhteessa olevat työntekijät. Tutkimuksen mukaan myös kotona asuvien lasten määrä on yhteydessä työn imuun. (Hakanen 2009, 34.) Mankan ja muun tutkimusryhmän (2010, 10) mukaan työn imu voi helposti kiireessä ja paineen alla vähitellen siirtyä kohti työuupumusta. Työn imuun liittyy vahvasti työuupumuksen lisäksi opettajien työn voimavaratekijät, jotka Onnismaa (2010, 51) sekä Hakanen ja Perhoniemi (2008, 10) tuovat esille. Voimavaratekijät ovat myönteisessä yhteydessä työn imuun ja työhyvinvointiin. Nämä työn voimavaratekijät koostuvat muun muassa esimiehen tuesta, työyhteisön kannustavasta ilmapiiristä sekä työstä saadusta palautteesta. Työn voimavaratekijät motivoivat työntekijää ja toimivat hyvinvointia kannattelevina pilareina erityisesti silloin, kun yksilö kokee työn kuormittavana. Työn voimavaratekijät helpottavat näin ollen vaatimusten kohtaamista, auttavat pääsemään tavoitteisiin ja edistävät oppimista ja kasvua työssä edistäen samalla työn imua. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9–10; Onnismaa 2010, 51.)

Työuupumus ja työn imu ovat selkeästi toisiaan lähellä olevat ilmiöt, mutta käsitteet flow ja työholismi vuorostaan vain käsitteellisesti sivuavat samoja piirteitä. Työn imun ja flow-

tilan käsitteet ovat lähellä toisiaan, sillä molemmissa on kyse työhön uppoutumisesta ja tietynlaisesta nautinnon tunteesta siihen liittyen. Näiden kahden termin varsinainen ero löytyy kuitenkin ajallisesta kestosta: flow-kokemus on lyhytaikainen työhön uppoutumisen tila, kun taas työn imussa on kyse pysyvämmästä uppoutumisen kokemuksesta, joka ei keskity meneillään olevaan työtehtävään vaan kattaa yleisesti työstä nauttimisen. Flow-tila voi siis olla osa työn imua kokevan työpäivää, kun hän kokee työssään hetkellisen huippukokemuksen. (Marjala 2009, 194; Manka ym. 2010, 10.) Kun käsitellään työn imua ja työholismia, on käsitteiden ero suhteellisen selvä. Työn imua kokeville ja työholisteille on yhteistä työnteossa ilmenevät piirteet, kuten työlle omistautuminen. Erona näillä taas on omasta elämästä nauttiminen. Työn imua kokeva yksilö nauttii omasta työstään ja elämä koetaan ylipäätään mielekkäänä. Hän on elämässään usein onnellinen ja aktiivinen toimija, kun työholisti taas on pitkälti niin työssään kuin elämässään onneton. (Hakanen 2009, 33–34.)

1.4 Työssä viihtyminen

Työviihtyvyys liittyy tiiviisti työhyvinvoinnin käsitteeseen. Marjalan (2009) mukaan työviihtyvyys on työhyvinvoinnin alakäsite, joka kuvastaa yksilön tyytyväisyyttä työtään kohtaan. Työviihtyvyys nähdään työoloja ja työturvallisuutta edistävänä tekijänä (Rauramo 2004, 33). Työviihtyvyyden määritelmä kuitenkin vaihtelee monesti kontekstista riippuen, kun huomioidaan esimerkiksi työn tai ammattikunnan erityispiirteet. Opettajan työssä opilaat sekä opettajan ja oppilaiden välinen suhde ovat esimerkkejä opettajan työn erityispiirteistä. (Kokko & Ukkonen 2013, 20.) Työssä viihtyminen on nykyaikana työsuojelun ja työolojen kehittämisessä tärkein päämäärä, ja usein työhönsä tyytymättömän työntekijän koetaan olevan haitaksi organisaatiolle. (Pöyhönen 1987, 127).

Työtyytyväisyyden katsotaan olevan yksilön emotionaalinen reaktio. Työtyytyväisyyden selitetään usein johtuvan siitä, miten hyvin työntekijän erilaiset tarpeet tyydyttyvät työn kautta ja miten työ vastaa työntekijän odotuksia. (Pöyhönen 1987, 128.) Lehto ja Sutela (2008, 191–195) tuovat teoksessaan esille useita työviihtyvyyteen myönteisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten työn mielenkiintoisuuden, suhteet esimiehiin, tiimityön, hyödyllisyyden tunteen sekä työpaikan hengen. Työssä viihtyminen on riippuvainen myös työyhteisön ilmapiiristä ja sosiaalisista suhteista työssä sekä työn yhteydessä koetusta tyytyväisyydestä

(Lehto & Sutela 2008, 191; Marjala 2009). Hyvän ilmapiirin lisäksi työyhteisön yhteisöllisyys toimii työviihtyvyyden edistäjänä, kun taas esimerkiksi kiusaaminen heikentää työilmapiiriä ja samalla myös työssä viihtymistä. Kun puhutaan opettajien työviihtyvyydestä, on työhön sitoutuminen tärkeässä roolissa. Jos vuorovaikutus oppilaiden kanssa on negatiivista, on motivaatio ja sitoutuminen työhön usein heikko. Työssä viihtymisen ylläpitämisessä opettajan voimavaratekijät, kuten sosiaalinen tuki ja työn arvostus, ovat suuressa asemassa. (Onnismaa 2010, 52.)

Lehtonen ja Sutela (2008, 195–196) toivat teoksessaan esille useita työssä viihtymiseen kielteisesti vaikuttavia tekijöitä. Kiire on työviihtyvyyteen kielteisesti vaikuttavista tekijöistä yleisin. Kiireen lisäksi työviihtyvyyteen vaikuttaa negatiivisesti muun muassa se, ettei tiedottaminen olennaisista asioista suju toivotunlaisesti, työilmapiiri on heikko ja asiakkaat hankalia, jotka opettajan ammattia ajatellessa voivat kuvastaa esimerkiksi oppilaita ja oppilaiden vanhempia. (Lehtonen & Sutela 2008, 195–196.)

Herzberg, Mausner ja Snyderman (1959) ovat luoneet yhden tunnetuimmista työtyytyväisyyden teorioista, joka on nimeltään kahden faktorin teoria. Kyseisessä teoriassa väitetään työtyytyväisyyden ja -tyytymättömyyden riippuvan eri tekijöistä. Tekijät jakautuvat kahteen ryhmään, eli hygienia- ja motivaatiotekijöihin. Hygientiatekijöihin kuuluu muun muassa palkka, kollegoiden väliset suhteet, työolot ja työn johto. Jos hygientiatekijät eivät ole kunnossa, se lisää työntekijän työtymättömyyttä. Motivaatiotekijöitä taas ovat muun muassa mielenkiinto työtä kohtaan, vastuu sekä arvostuksen ja tunnustuksen saaminen kollegoilta. Motivaatiotekijät lisäävät ja tuottavat työtyytyväisyyttä. (Herzberg ym. 1959.)

1.5 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen liittyvät yhteiskunnan säätämät lait, kuten työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja tasa-arvolaki, asettavat jo omalta osaltaan työpaikoille vaatimuksia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen. Työtä koskevan lainsäädännön noudattaminen, työpaikan turvallisuuden ja miellyttävän ilmapiirin rakentamisen vastuu taas on organisaatiolla. Yksilön tehtävänä on puolestaan huolehtia omien elintapojensa lisäksi työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

Edellä mainittujen vastuualueisiin liittyvien tekijöiden toteutuminen edistää omalta osaltaan työhyvinvoinnin toteutumista työpaikoilla. Kumpulainen (2013, 64) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoitukseksi henkilöstön työkykyisyyden ja organisaation sujuvan toiminnan. Yritystoiminnasta puhuttaessa työhyvinvoinnin tavoitteena on pitkällä aikavälillä kilpailukykyyn lisääminen ja innovatiivisuuden vahvistaminen. Työhyvinvointiin keskittyminen vaikuttaa henkilöstön poissaolojen vähenemiseen, jolla taas on yhteys työntekijöiden läsnäoloon työprosesseissa. Näin voidaan varmistaa palvelun laatu. (Kumpulainen 2013, 64.)

Opettajan työtä ja työhyvinvoinnin merkitystä ei voida suoraan verrata yritystoimintaan, vaikka niistäkin voidaan löytää yhteneviä piirteitä. Koulussa opettaja toimii kollegoiden ja esimiehen lisäksi pääasiassa oppilaiden kanssa, joten opettajan tärkeänä tehtävänä on toimia oppilaiden oppimisen edistäjänä. Opettajien jaksamista ja oppimista käsittelevä loppuraportti (Soini ym. 2009, 5) toteaa koulun pedagogisessa perustehtävässä onnistumisen riippuvan keskeisesti opettajien työhyvinvoinnista. Opettajien ammatillinen hyvinvointi mahdollistaa pedagogisten tavoitteiden toteutumisen luokka- ja kouluyhteisössä, mutta myös jatkuvan työssä kehittymisen ja pedagogisen kehittämistyön. Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut opettaja pyrkii todennäköisemmin kehittymään työssään esimerkiksi uusien opetuskokeilujen myötä. (Soini ym. 2009, 5.)

Työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää työhyvinvointitoimintaa, jota ei ymmärretä irrallisena työpaikan normaalista toiminnasta vaan olennaisena osana henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa. Näin ollen työhyvinvointitoiminnan tulisi olla luonnollinen osa jokapäiväistä työntekoa. Toiminta nähdään tärkeänä osana johtamista, jonka toteutumista johtaja voi edistää omalla esimerkillään. Yhteistyö ulkopuolisten asiantuntijoiden ja palvelujärjestelmien kanssa nähdään myös hyödyllisenä niillä toiminnan osa-alueilla, joilla työpaikoilta ei löydy riittävää osaamista tai voimavaroja. (Vesterinen 2006, 30–31.)

Työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä taloudellinen vaikutus, ja Suomessa erilaiset työhyvinvoinnin puutteeseen liittyvät kustannukset ovat 40 miljardia euroa vuodessa (Työterveyslaitos 2012, 5). Jos työhyvinvoinnissa on puutteita, siihen liittyviä kustannuksia ovat:

- sairauspoissaolot
- alentunut työkyky tai työkyvyttömyys
- masennuksesta aiheutuneet kustannukset
- työn tehottomuus
- työntekijöiden suuri vaihtuvuus
- työn heikko laatu. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 13.)

Huolenaihe työpaikoilla on varhainen eläkkeelle jääminen. Suomen valtion budjetti vuonna 2012 oli 52,2 miljardia, ja ennen aikaisten eläkkeiden kustannus 22 miljardia (Salovaara & Honkonen 2013, 19). Vanhuuseläkkeiden jälkeen työkyvyttömyyseläkkeet ovat merkittävä eläkkeelle jäämisen syy. Aihetta käsittelevän tutkimuksen mukaan vuonna 2003 alkaneista eläkkeistä vanhuuseläkkeitä oli 41 %, kun taas keskimäärin 50,3 vuotta täyttäneitä työttömyyseläkkeelle jääviä oli 35 %. Yleisin työkyvyttömyyseläkkeeseen johtanut syy oli mielenterveyden häiriöt (35,4 %). Mielenterveyteen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet työssäkäyvillä esimerkiksi masentuneisuuden lisääntymisenä. Kun tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, millä toimenpiteillä työntekoa voisi jatkaa pidempään, tärkeimpinä tekijöinä koettiin esimerkiksi työn mielekkyyden lisääminen, työnantajan järjestämä kuntoutus- ja palkitsemisjärjestelmä sekä työyhteisön kehittäminen. (Manka 2008, 39–41.)

Koulutuksessa työskentelevien työkyky on keskimäärin sama kuin muilla työssä käyvillä, ja opettajien käsitys omasta työssä jaksamisesta on hyvä. Tutkimuksen mukaan koulutusalalla työskentelevillä on kuitenkin pitkäaikaisia tai toistuvia psyykkisiä oireita, jotka saattavat selittyä hankaliakin vuorovaikutustilanteita sisältävällä työllä. (Työterveyslaitos 2012, 198.) Vaikeat vuorovaikutustilanteet voivat ilmetä esimerkiksi opettajanhuoneen ilmapiiriongelmina. Onnismaan (2010, 25) raportin mukaan huonon työilmapiirin koulussa oppilaille oli 14 % todennäköisemmin masennusoireilua ja 17 % todennäköisemmin psykosomaattisia vaivoja verrattuna hyvän työilmapiirin kouluihin. Tästä voidaan todeta, että opettajan heikentynyt työhyvinvointi heijastuu myös oppilaiden hyvinvointiin.

2 KOULU TYÖYHTEISÖNÄ

Työyhteisö koostuu työyhteisön jäsenistä, jotka toimivat tavoitteellisesti yhdessä toistensa kanssa. Jokaisella työyhteisöllä on tietyt ominaispiirteet, mutta kaikilla niistä on merkitys työn tekemisen ja yksilön hyvinvoinnin kannalta. (Perkka–Jortikka 1998, 7.) Viihtymisen ja yhdessäolon lisäksi työpaikan ihmissuhteet ja vuorovaikutus merkitsevät yksittäisen opettajan sekä koko työyhteisön ja työn tavoitteiden saavuttamista (Vartia 1994, 196). Työyhteisön synonyyminä käytetään usein organisaation käsitettä. Organisaatio muodostuu työyhteisön tavoin yksilöistä, jotka muodostavat sosiaalisen kokonaisuuden. Tämän järjestäytyneen yhteisön jäsenillä on yhteiset tavoitteet, päämäärät, periaatteet ja normit, joihin siihen kuuluvien jäsenten tulee sopeutua. (Lämsä & Hautala 2005, 10.)

Soinin ja muun tutkimusryhmän (2009, 7–8) tutkimushankkeen tulokset työyhteisön merkityksestä kertovat siitä, että opettajat kokivat työyhteisön tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Opettajat määrittivät tutkimuksessa opettajayhteisön olevan toiseksi merkittävin kuormittumista ja jaksamista säätelevä tekijä opettaja-oppilas-vuorovaikutuksen jälkeen. Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä olivat tulosten mukaan työyhteisön positiivinen ilmapiiri, kannustava johtajuus ja kollegoiden tuki. Kuormittavuutta työssä puolestaan lisäsivät huono ilmapiiri, johtajuusongelmat ja vastavuoroisen ammatillisen arvostuksen puute. Tuloksissa selvisi, että opettajat arvostivat mahdollisuutta keskustella työssä koetuista ongelmista opettajayhteisössä, vaikka he eivät tulosten mukaan tunnistanee itseään ammatillisesti vuorovaikutteisen yhteisön rakentajiksi. Mielenkiintoista on, että suurin osa vastaajista suhtautui työyhteisön kehittämiseen passiivisesti. Tulokset antoivat viitteitä siitä, etteivät

opettajat hahmota ammatillista yhteistyötä työnsä ydinalueeksi samalla tavalla kuin oppilaiden kanssa työskentelyä. (Soini ym. 2009, 8–9.)

Yhteisöön liitetään usein yhteisöllisyyden käsite. Työyhteisön kontekstissa yhteisöllisyys tukee työntekijän hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Työpaikalla vallitseva yhteisöllisyys lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, tarjoaa työyhteisön jäsenille turvaa ja auttaa heitä hahmottamaan ympäristöään. (Manka ym. 2007, 16.) Holopainen, Järvinen, Kuusela ja Packalen (2009, 57) kuvaavat koulukontekstissa yhteisön yhteisöllisyyden tarkoittavan keskeisimmin sitä, että koululla on olemassa julkituodut normit, käyttäytymis- ja tapasäännöt sekä erityiset tavat, joilla se osoittaa keinoja arkiselviytymiseen. Näistä tulisi luoda sellaisia, että niihin voi vaikuttaa ja ne voivat toimia oman toimeen tulemisen tapana. Laajemmin yhteisöllisyys merkitsee yhteisesti määriteltyjen merkitysten ja tarkoitusten saavuttamista niihin sitoutumalla ja toisinaan myös niitä vastustamalla. On tärkeää, että työyhteisöllä on keinoja sen jäsenten tukemiseen niin myönteisten kuin kielteistenkin asioiden edessä. (Holopainen ym. 2009, 57.)

Pedagogisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yhteisö mahdollistaa sen jäsenten toimijuuden ja osallisuuden. Osallisuus toteutuu prosessissa, jossa toimijalla on mahdollisuus vaikuttaa yhteisön käytänteisiin ja toimia niiden aktiivisena muokkaajana. Osallisuus onkin toimijuutta suhteessa yhteisöön, ja se voi mahdollistaa myös muutoksen yksilön toiminnassa ja käsityksestä itsestään. Osallisuus on myös aina suhteessa toiminnan kohteeseen, kontekstiin ja tavoitteeseen. Yhteisön vuorovaikutusprosessit ja käytänteet ovat yhteydessä osallisuuden toteutumiseen joko osallisuutta estäen tai sitä mahdollistaen. (Kuittinen, Lappalainen & Meriläinen 2008, 211.)

Luukkaisen (2000, 106) mukaan aito yhteistoiminnallinen toimintatapa eli työyhteisön jäsenten välinen yhteistyö edellyttää sen jäseniltä kykyä kuunnella, kykyä sietää erilaisia mielipiteitä, kykyä kohdistaa sanat asioihin, kykyä kyseenalaistaa ja kykyä tuntea vastuuta omasta toiminnasta yhteistoiminnallisuuden rakentamisessa. Koulun henkilöstön tulisi toimia koulussa joukkueena. Jos työyhteisön toiminta ei perustu yhteisöllisyyteen, on kyse oppilaitoksen sisällä toimivista osakulttuureista, jotka saattavat vaihdella opettajien välillä. (Luukkainen 2000, 105–106.) Jos työyhteisön toiminta ei perustu yhteisöllisyyteen, se saattaa aiheuttaa haasteita erityisesti ulkopuolisuutta kokevalle opettajalle. Opettaja voi kokea olevansa yksinäinen tai jopa eristetty työyhteisöstään. Yksinäinen tai itsensä ulko-

puoliseksi tunteva opettaja ei välttämättä hae apua työyhteisöstään, vaikka sitä todellisudessa tarvitsisikin. (Holmes 2005, 69–70)

Ahon (2011, 114) mukaan työyhteisö saattaa aiheuttaa selviytymisriskin, mutta usein se kuitenkin toimii yksilön jaksamisen tukena ja voimavarana. Työssä selviytymisen kannalta merkittävä tekijä on työyhteisön yhteisöllisyys. Opettajayhteisön perusta tulisi rakentua sisäiseen luottamukseen siitä, että kaikki yhteisön jäsenet työskentelevät oppilaiden parhaaksi. Kestävä yhteisöllisyys rakentuu luottamuksesta, avoimesta keskustelukulttuurista, kunnioituksesta, yhteisistä toimintatavoista, ymmärtämisestä, arvostamisesta sekä erilaisuuden hyväksymisestä. Työyhteisö muodostuu yksilöistä, joten jokaista siihen kuuluvaa yksilöä tulisi arvostaa sellaisenaan. Työyhteisön jäsenenä opettajan perusoikeus onkin olla oma itsensä. Työssä selviytymisen kannalta on tärkeää, että opettaja kokee saavansa arvostusta työyhteisössään. Arvostuksen kokeminen synnyttää yksilölle tunteen siitä, että hän on tärkeä osa yhteisöä. (Aho 2011, 114–116.) Seuraavissa kappaleissa käsitellään tarkemmin työyhteisön taustatekijöitä, joiden yhteyttä työhyvinvointiin tutkittiin tässä tutkielmassa kyselylomakkeen avulla.

2.1 Oppilaitoksen johtaminen

Koulussa rehtorit toimivat työpaikan johtajina, ja heillä on tärkeä rooli työyhteisöä ja sen hyvinvointia tarkastellessa (Bennett, Crawford & Cartwright 2006). Kouluilla tulee olla oppilaitoksen toiminnasta vastaava rehtori opetus- ja koulutusalan erityislainsäädännön edellytysten mukaisesti, ja rehtorin tulee noudattaa toiminnassaan lainsäädäntöä ja opetussuunnitelman määritelmiä. Koska kuntien tilanteet poikkeavat toisistaan eikä lainsäädännössä määritellä tarkemmin rehtorin tehtäviä, voi rehtorien työnkuva vaihdella suurestikin oppilaitosten välillä. (Alava, Halttunen & Risku 2012, 14). Tästä voidaan päätellä, että rehtoreiden tavat toimia oppilaitostensa johtajina ja opettajien käsitykset rehtorin roolista voivat poiketa paljonkin toisistaan. Rehtorin merkitys työhyvinvoinnin edistämisen suhteen on kuitenkin merkittävä. Tätä väitettä tukee Ahon (2011, 117) väitöskirjatutkimus, jonka mukaan jokainen tutkimukseen osallistunut korosti rehtorin roolia niin yksittäisen opettajan kuin koko työyhteisön selviytymisen kannalta.

Hyvä johtaminen luo työyhteisöön hyvän ilmapiirin ja terveyttä edistävän toimintatavan (Luoma & Arikoski 2006, 131). Johtamisella ja työhyvinvoinnilla sekä sen käänteisilmioillä eli työyhteisön pahoinvoinnilla on selkeä yhteys toisiinsa. Hyvä johtaminen liittyy työhyvinvointiin, jossa huomioidaan työntekijän työpahoinvointi pääasiassa ennaltaehkäisevin toimin, kuten ehkäisemällä liiallista työmäärää, stressiä ja uupumusta. Johtamisen välineitä ovat esimerkiksi henkilöstön täydennyskoulutus, säännöllinen työnohjaus, kehityskeskustelut sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ja tarvittaessa kuntoutuksen järjestäminen. Lisäksi on tärkeää, että työn panostukset ja vastineet olisivat tasapainossa, ja työn vaatimukset kohtuullisia. Jos johtaminen on liian ankaraa, piittaamatonta tai kylmäkiskoista, se aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä. (Juuti 2006, 77; Onnismaa 2010, 31.)

Johtamisesta ja työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan käyttää käsitettä työhyvinvoinnin johtaminen. Tällaisella johtamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena, useamman tekijän summasta koostuvana ilmiönä. Lisäksi johtamiseen liittyy työhyvinvointiin keskittymisen näkeminen investointina, sekä työhyvinvoinnin liittäminen osaksi työyhteisön arvomaailmaa ja organisaatiokulttuuria. Johtamistyyli on myös tekijä, jonka on arvioitu olevan merkittävin yksittäinen työhön liittyvä tekijä. Johtamistyyli ennustaa työntekijöiden työkyvyn heikkenemistä tai paranemista. Työhyvinvoinnin kannalta keskeinen johtamistyyli on demokraattinen, työntekijäkeskeinen, oikeudenmukainen sekä sopivasti vapaata ja vastuuta antava. Organisaatioilmapiiriä ja työhyvinvointia heikentävä johtamistyyli taas on autoritaarinen ja johtajakeskeinen, joka ei anna työntekijöille vastuuta ja vapauksia. (Virolainen 2012, 105–106.)

Rehtoreiden näkökulmasta on tärkeää huomioida, että oppilaitoksen johtajuuteen kohdistuu usein ristiriitaisia odotuksia ja paineita, joihin kaikkiin ei ole mahdollista vastata. Rehtoreiden itsensä mukaan johtaminen perustuu rehtorin ja toimintaympäristön sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin, joissa rehtorit kokevat ristiriitaisia odotuksia. Ristiriidat johtuvat usein eriävistä näkemyksistä liittyen siihen, minkälaista on hyvä, tehokas ja toimiva johtajuus. (Onnismaa 2010, 30.) Koska oppilaitokset kohtaavat jatkuvasti uusia haasteita ja muutoksia, on 1900-luvun alusta lähtien alettu käyttämään käsitettä jaettu johtajuus. Hyvä johtaminen nähdäänkin jaettuna johtajuutena, joka mahdollistaa ideoiden ja käytänteiden jakamisen. Jaetulla, kestäväällä johtajuudella voidaan tukea myös rehtoreiden hyvinvointia ja jaksamista samalla kun vahvistetaan yhteistyötä opettajien kanssa tukien samalla heidän ammatillista kehitystä. (Alava ym. 2012, 20.)

Opettajille toteutetussa tutkimuksessa (Pahkin ym. 2007) selvisi, etteivät opettajat arvioineet esimiestyötä valtuuttamisen näkökulmasta kovinkaan myönteisesti. Vain joka kolmas vastaajista koki esimiehen rohkaisevan usein tai aina eriävän mielipiteen ilmaisemiseen tai taitojen kehittämiseen. Opettajat katsoivat kuitenkin johtamisen olevan melko oikeudenmukaista, ja noin joka kolmannes vastaajista arvioi lähimmän esimiehensä kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja töiden jakautuvan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Pohjoismaihin verrattuna tulokset olivat henkilöstön huomioonottamisen suhteen selvästi heikommät kuin Ruotsissa ja Norjassa. Erot olivat huomattavia kaikilla osa-alueilla, joita olivat hyvästä työsuorituksesta palkitseminen, työntekijöistä huolehtiminen ja henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuva kiinnostus. (Pahkin ym. 2007, 17–18, 60) Tuoreempien tutkimustulosten mukaan (Työterveyslaitos 2012, 200) kokemukset johdon kiinnostuksesta henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia kohtaan ovat kuitenkin kasvaneet 2000-luvun alkuun verrattuna, sillä vuonna 2003 tätä mieltä oli 50 % kun taas vuonna 2012 osuus oli 56 %.

2.2 Kollegat

Kouluyhteisö alakoulussa muodostuu pääasiassa luokanopettajista, jotka ovat työyhteisössä toinen toistensa kollegoita. Yksittäisen opettajan rooli sekä oman työhyvinvoinnin mutta myös muiden opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on merkittävä (Manka ym. 2007, 12). Kollegat ovat työssä selviytymisen kannalta tärkeä tekijä. Jokaisella opettajalla tulisi olla työyhteisössä joku, jonka seurassa voi olla oma itsensä ja jakaa työasioiden lisäksi myös arkipäiväisiä asioita. Toisiaan tukevan kollegaryhmän ominaisuuksiin kuuluu myös väsyvän opettajakollegan tukeminen. Työkaverit toimivat myös voimavarana, jotka voivat tukea opettajaa tavoitteiden saavuttamisessa. (Aho 2011, 17 & 165.) Sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueella tukee työkavereihin tutustuminen ihmisenä, ja esimerkiksi kollegoiden harrastuksiin ja perheeseen tutustuminen luo osaltaan yhteisöllisyyttä. Kun kollegan tuntee henkilökohtaisella tasolla, on lähestyminen tarpeen tullen helpompaa. (Virolainen 2012, 24.)

Työkavereiden väliset ystävyysuhteet ovat melko yleisiä Suomessa, ja ystävyysuhteet jatkuvat usein työpaikan vaihtuessakin. Noin kaksi kolmasosaa pitää kolleegaan yhteyttä vapaa-ajalla ja lähes kaikki heistä keskustelevat vapaa-ajalla tavatessaan myös työasioista. Tyypillisimpiä yhteydenpitotapoja ovat puhelimesta keskustelu tai sähköpostin lähettäminen. Vaikka työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet ovat lähtökohtaisesti positiivinen asia, on ystävyys saattanut aiheuttaa myös ongelmia. Ristiriitaisia tilanteita on aiheutunut esimerkiksi silloin, kun kollegalle ei ole uskallettu sanoa asioita suoraan. (Virolainen 2012, 25.)

Korhosen (2008, 189) tutkimustulosten mukaan opettajien keskuudessa vallitsee näkemys, jonka mukaan kollegoiden kanssa käydyt keskustelut jäsentävät itselle epäselviä asioita, vaikka tuloksista ilmeni ajan ja tilan puute ajatusten vaihtamiselle. Pahkin, Vanhala ja Lindström (2007, 16) ovat saaneet samankaltaisia tuloksia opettajakollegoiden merkityksestä työyhteisössä. Yli 54-vuotiaista luokan- ja aineenopettajista jopa neljä viidestä ja nuoremmissa opettajista lähes 90 % vastasi työtovereiden kuuntelevan heitä usein tai aina työhön liittyvissä ongelmissa. Työtovereilta saatavaa apua ja tukea koki saavansa kolme neljästä vastaajasta. Opettajakollegan rooli koettiin esimieheltä saatavaa tukea toimivammaksi, sillä vain 32–34 % vastaajista koki esimiehen rohkaisevan eriävän mielipiteen sanomiseen tai taitojen kehittämiseen. (Pahkin ym. 2007, 16.)

Opettajan yksilöllistä toimintakulttuuria korostavan toimenkuvan rinnalle on noussut kollegiaalisuuden käsite. Kirjallisuudessa kollegiaalisuudella tarkoitetaan opettajien keskinäistä ammatillista yhteistyötä, joka on kuitenkin yhteistyön suppeampi ja spesifimpi muoto, sillä yhteistyössä voidaan tarkoittaa myös harrastuksiin ja vapaa-ajan viettoon liittyvää toimintaa. Kollegiaalisuuteen liitetään kuuluvaksi tiettyjä työyhteisöllisiä normeja, kuten ammatillinen dialogi, yhteinen suunnittelutyö, kollegan opetuksen seuraaminen sekä omaan työhön ja työyhteisöön kohdistuva reflektio. (Sahlberg 1996, 127.) Koulussa kollegiaalinen yhteishenki ilmenee opettajien toisiaan tukevana asenteena (Huusko 1999, 70–72). Opettajan työhön on liitetty jo usean vuosikymmenen ajan autonomisuuden ja yksin toimimisen perinne, jolle on ollut tyypillistä opettajan eristäytyminen omaan luokkahuoneeseen. Nykyään voidaan kuitenkin puhua sosiaalisesti laajentuneesta työnkuvasta, jonka eräs muoto on juuri kollegiaalinen yhteistyö. Opettajien lisääntynyt yhteistyö toistensa kanssa aine- ja luokkarajoja ylittäen on tärkeää oppilaan kannalta, ja se tukee myös oppimis- ja opetuskäsitystä. (Luukkainen 2004, 89–91, 102.) Yhteistyön lisääminen on oppi-

laan edun tavoittelun lisäksi tärkeää kuitenkin myös opettajien edun kannalta. Tutkimusten perusteella opettajan työlle ominainen itsenäisyys ja riippumattomuus ovat olleet niin korostuneita, että opettajat tuntevat usein olevansa yksin mahdollisuuksineen ja ongelmineen luokan oven sulkeuduttua. (Aho 2011, 41).

2.3 Työilmapiiri

Myönteinen työilmapiiri on hyvinvoivan työyhteisön yksi tärkeimmistä piirteistä (Onnismaa 2010, 35). Työilmapiiri on käsitteenä suhteellisen laaja, sillä se koostuu monista eri tekijöistä ja sen mittaaminen on tämän takia haastavaa. Rauramon (2008, 125–125) mukaan ilmapiiri työpaikalla voidaan määritellä esimiehen johtamisen ja työyhteisön muodostamaksi kokonaisuudeksi, johon vaikuttaa muun muassa työyhteisön muiden jäsenten kannustus ja tuki, ristiriitojen pikainen ratkaiseminen sekä mahdollisuus vaikuttaa ja toimia itsenäisesti. (Rauramo 2008, 124–125.) Juuti (1988, 29) määrittelee myös työilmapiirin kokonaisuudeksi, joka muodostuu organisaation ilmapiiristä sekä esimiehen tyylistä johtaa. Hyvä työilmapiiri näkyy yleisessä työhyvinvoinnissa, mutta ilmenee myös esimerkiksi työntekijöiden luovuutena (Manka 2011, 72–73).

Hyvään työilmapiiriin vaikuttavat erityisesti yksilöiden teot ja käyttäytyminen. Yksilöistä puhuttaessa nousee esiin rehtori, jolla on merkittävä vaikutus positiivisen työilmapiiriin muodostumisessa (Onnismaa 2010, 33). Ei voi kuitenkaan unohtaa, että opettajat itse voivat vaikuttaa työilmapiirin muodostumiseen esimerkiksi opettajanhuoneessa käytyjen keskusteluiden kautta (Hakala & Palovuori 2013, 5). On tärkeää, että työyhteisöllä on yhdessä hyväksytyt yhteiset ja selkeät tavoitteet, jotka edistävät hyvää työilmapiiriä (Onnismaa 2010, 25). Hakalan ja Palovuoren (2013, 5) mukaan keskustelun sävy esimerkiksi opettajanhuoneessa vaikuttaa joko negatiivisesti tai positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin, minkä vuoksi olisi tärkeä keskittyä positiivissävytteiseen keskusteluun negatiivisen sijaan. Rauramo (2008, 126) ja Manka (2011, 76) toivat molemmat esille hyvän työilmapiirin koostuvan seuraavista tekijöistä:

- työpaikalla vallitsee hyvä yhteishenki, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti

- työntekijä kokee olevansa tarpeellinen sekä hänen työnsä on merkittävä osa kokonaisuutta
- palautetta saadaan niin esimieheltä kuin työtovereilta
- jokainen on tietoinen erilaisista menettelytavoista sekä tietää missä mennään
- omaa työtä voi järjkeistää sekä tarpeen tullen työtaakkaa voi keventää
- työpaikalla on mahdollisuus joustoihin ja työntekijä tuntee johtavansa omaa työtään
- työntekijää kohdellaan yksilönä osana työyhteisöä. (Rauramo 2008, 126; Manka 2011, 76.)

Jokainen edellä mainituista hyvän työilmapiirin tekijöistä ovat yhtä suuressa roolissa hyvän työilmapiirin kannalta. Työyhteisöön, jossa vallitsee hyvä työilmapiiri, on mukava tulla ja palata takaisin seuraavinakin päivinä (Manka 2011, 76; Rauramo 2008, 126). Työntekijän tulee kokea olevansa tarpeellinen ja arvostettu työyhteisön jäsen. Jos näin ei ole, voi työntekijän olla haastavaa kokea työpaikkaansa mukavana tai tuntea olevansa osa yhteisöä. (Hakala & Palovuori 2013, 12.)

Jokaisessa työyhteisössä on omia käsityksiään arvoista, toimintatavoista ja uskomuksista. Nämä käsitykset periytyvät uusille työntekijöille ja näin osaltaan vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin. Näin ollen johtaja on suuressa roolissa muokatessaan työyhteisöä kannustavammaksi, keskusteleavammaksi sekä suvaitsevaisemmaksi kitkien pois hyvinvointia vähentäviä tekijöitä kuten kateutta, juoruilua ja syyllistämistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138–139.) Savolaisen (2001) tutkimuksessa tuli ilmi opettajien kaipaavan opettajanhuoneeseen enemmän vuorovaikutusta sekä avoimempaa ilmapiiriä. Koulun työyhteisön huono työilmapiiri voi heijastua opettajien ja koulun muun henkilökunnan lisäksi myös oppilaisiin, mikä tuli ilmi jo aikaisemmin viitekehyksessä (kts. s. 19). Työilmapiiriin keskittyminen tulisikin asettaa keskeiseen osaan työhyvinvoinnin kehittämistä.

2.4 Työpaikkakiusaaminen

Kiusaaminen, syrjintä, epäasiallinen kohtelu – kaikki nämä ovat Suomessa yllättävän yleisiä sekä yleisesti ottaen vakava yhteiskunnallinen ongelma. Tilastokeskuksen vuonna 2013 toteuttamassa työolotutkimuksessa selvisi noin joka neljännen palkansaajan kokeneen uransa aikana työpaikkakiusaamista. (Sutela & Lehto 2014, 114–118) Suomessa työpaik-

kakiusaaminen työyhteisöissä on yleisempää verrattaessa muuhun Eurooppaan (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 33–36). Suomen mittakaavassa opettajat ovat työpaikkakiusaamisen suhteen samalla tasolla muiden työorganisaatioiden kanssa (Onnismaa 2010, 13).

Koulukiusaaminen on varsin yleinen ja puhuttava aihe, joka nousee melkein väistämättä joka syksy esille lukuvuoden alkaessa. Työelämään siirryttäessä kiusaaminen ilmiönä ei katoa, se vain muuttuu olemustaan (Perkka-Jortikka & Vartia 1994). Kiusaaminen on käsitteenä haastava määritellä sen subjektiivisuuden takia. Kaivolan (2003, 100) mukaan kiusaamiselle tyypillisiä piirteitä ovat sen systemaattisuus ja toistuvuus, joiden lisäksi siihen liitetään kuuluvaksi muun muassa toisen yksilön jatkuvaa syrjimistä ja alistamista sekä ylipäättään kielteistä ja epäoikeudenmukaista käytöstä. (Kaivola 2003, 100.) Vartia (2003, 11–12) tuo esille, että kiusaajia voi olla joko yksi tai useampia, ja usein kiusaamisen uhri on kykenemätön puolustautumaan tai vaikuttamaan tilanteeseen.

Työpaikkakiusaaminen on aiheena tabu. Kiusaamista työpaikoilla ei haluta nähdä eikä sen olemassaoloa haluta myöntää, sillä kaikki työyhteisössä ovat aikuisia, jonka mukaan heidän oletetaan myös käyttäytyvän. Kiusaaminen työyhteisöissä ei tule esiin kovinkaan helposti, sillä uhrin ei kerro kiusaamisestaan ääneen vaan kärsivät siitä usein hiljaa ja yksin. (Perkka-Jortikka & Vartia 1994.) On tyypillistä, että kiusaamisen kohteeksi joutunut ei halua leimautua kiusatuksi, joka osaltaan vaikuttaa työpaikkakiusaamisen ilmenemiseen (Korhonen 2009, 13).

Työyhteisössä on tärkeä hahmottaa, että kaikki sen ongelmat eivät täytä kiusaamista koskevia kriteerejä. On normaalia, että vaikka työpaikoilla esiintyy erimielisyyksiä ja ristiriitoja, ei näissä kuitenkaan ole kyse kiusaamisesta. Kiusaamista voi ilmetä niin yksilö kuin ryhmätasollakin työyhteisössä ja kiusaajina voivat toimia niin kollegat kuin esimieskin. On tärkeä ymmärtää, että kiusaaminen koskee aina koko työyhteisöä. (Kaivola 2003, 101.) Kiusaamistilanteissa usein myös sivustakatsojat joutuvat osaksi tietynlaista kiusaamispiiriä, jolloin työyhteisöön syntyy helposti tiiviitä ryhmiä eli klikkejä. Klikkiytymistä on usein mahdotonta täysin välttää, koska ryhmään kuuluminen luo tietynlaisen turvan kiusatuksi tulemiselle. Klikkiytymät vääristävät yhteistyötä ja kommunikaatiota. (Korhonen 2009, 74–75.)

Työyhteisössä jokaisella on rooli, jolla voi vaikuttaa kiusaamista ennaltaehkäisevän ilmapiiirin rakentamiseen. Opettajien keskuudessa kiusaaminen ilmenee pääasiassa henkisenä väkivaltana eli yksilön sosiaalisena eristämisenä yhteisöstä, juoruiluna sekä mustamaalauksena. Esimiehen taholta tuleva kiusaaminen taas ilmenee hallinnollisten keinojen, kuten töiden jakamisen, tiettyjen yksilöiden suosimisen ja sopimattoman käytöksen kautta. Opettaja saatetaan jättää esimerkiksi huomiotta hänen tarvitessaan apua. (Onnismaa 2010, 13.)

Kiusaaminen on haitallista yksilön hyvinvoinnille, ja useiden tutkimusten mukaan työpaikkakiusaaminen on muita työelämän stressitekijöitä haitallisempi. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa negatiivisesti uhrin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin aiheuttaen esimerkiksi työtyytyväisyyden laskua, työkyvyttömyyttä ja masennusta. Kiusaaminen voi vaikuttaa uhriin koko hänen loppuelämänsä ajan. (Hoel, Faragher & Cooper 2004.) Yksilön lisäksi kiusaaminen vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön, koska kiusaamistapauksissa ongelmakäyttäytyminen tyypillisesti kasvaa. Tämä mahdollistaa myös kiusaamisen lisääntymisen. Kiusaaminen voi luoda turhia kustannuksia työpaikalle, josta esimerkkinä sairauslomien lisääntyminen ja töiden epätasainen jakautuminen. Tämä voi kuormittaa tiettyjä yksilöitä enemmän, jolloin stressi saattaa kasvaa ja riski uupumukselle nousta. Tällöin koetellaan työntekijöiden jaksamista niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulmasta. (Havunen & Lavikkala 2010, 68–72.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten luokanopettajat voivat työssään ja mikä työyhteisön yhteys on työhyvinvointiin. Aihetta tutkittiin kyselylomakkeen avulla kahdesta eri näkökulmasta: miten luokanopettajat arvioivat yleisesti omaa työhyvinvointiaan ja mitkä tekijät edistävät ja heikentävät työhyvinvointia sekä miten työyhteisö on yhteydessä luokanopettajien työhyvinvointiin johtamisen, kollegoiden, työilmapiirin ja työpaikkakiusaamisen näkökulmasta. Tutkimuskysymykset jakautuivat kahteen pääkysymykseen, joiden alle määriteltiin tutkielman suuntaa määritteleviä alakysymyksiä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten luokanopettajat voivat työssään?
 - a. Mitkä tekijät edistävät luokanopettajien työhyvinvointia?
 - b. Mitkä tekijät heikentävät luokanopettajien työhyvinvointia?

2. Mikä työyhteisön yhteys on luokanopettajien työhyvinvointiin?
 - a. Mitkä työyhteisön taustatekijät ovat yhteydessä luokanopettajien työhyvinvointiin?
 - b. Miten työyhteisön taustatekijät ovat yhteydessä luokanopettajien työhyvinvointiin?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Luokanopettajan työ on kiireistä ja jatkuvien muutosten keskellä oleva ammatti, joten aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden ja mielenkiintoisuuden perusteella. Työhyvinvoinnin yhteydessä työyhteisön vaikutusta ei voi sivuuttaa. Tämä tutkielma päätettiin toteuttaa monimenetelmällistä tutkimusmetodia hyödyntäen. Sormunen, Saaranen, Tossavainen ja Turunen (2013, 319) tuovat esille, ettei tutkimusmenetelmää tule valita tutkimuksen kiinnostavuuden lisäämisen tai tutkimusotteen *muodikkuuden* takia vaan tutkimuskysymykseen perustuen. Monimenetelmätutkimus on suhteellisen tuore tutkimusote, ja siksi myös kiinnostava. Menetelmä soveltuu parhaiten tutkielman tutkimuskysymyksiin, sillä monimenetelmätutkimuksella saavutetaan kattavat tulokset, jotka voi yleistää myös käytäntöön.

Tämän Pro gradu -tutkielman pääpaino on kvantitatiivisessa osuudessa, jolla pyritään saamaan yleiseen tasoon sovellettavissa olevaa tietoa. Määrällisesti saatua tietoa syvennetään kyselyn kvalitatiivisella osuudella. Creswellin (2014, 19) määritelmän mukaan monimenetelmätutkimusta toteutettaessa tulisi ensin kerätä kvantitatiivinen aineisto, jonka jälkeen syvennyttäisiin kvalitatiivisen aineiston keruun yksittäistapauksiin. Tämän tutkielman toteutus mukaillee edellä olevaa määritelmää yksittäistapauksiin syventymisen osalta. Määritelmästä kuitenkin hieman poiketen tutkielman aineistonhankinta on toteutettu yhdellä kyselylomakkeella, jolla on kerätty samanaikaisesti sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen osuus. Bergman (2011, 101) tuo esille, että usein kokemattomat tutkijat tavoittelevat joko tutkimustaan toteuttaessa liian suuria tai eivät osaa muotoilla tutkimustehtävänsä riittävän hyvin, jolloin päädytään hyödyntämään monimenetelmällistä tutkimusta tutkimuksen suo-

rittamisessa. Tässä tutkielmassa päädyttiin ratkaisuun, jossa kerätty kvalitatiivinen aineisto täydentää kvantitatiivista aineistoa. Vain yhtä tutkimusmenetelmää hyödyntäen tutkielman tulokset olisivat voineet jäädä vajaiksi ja näkökulma olisi mahdollisesti suppeampi. Eri tutkimusmenetelmiä yhdistämällä saatiin laajat ja moninaisemmat tulokset, jotka tukevat ja täydentävät toisiaan. Kvalitatiivisen aineiston tehtävänä on tuoda täydennystä kvantitatiivisesti saavutettuihin tuloksiin ja tukea sekä syventää määrällisesti kerättyjä tuloksia. Vaikka kyselylomakkeen pääpaino on tässä tutkielmassa kvantitatiivisessa osuudessa, ei tutkimuksella saavutettua kvantitatiivista ja kvalitatiivista tietoa voi asettaa tärkeys- tai paremmuusjärjestykseen niiden toisiaan täydentävän merkityksen takia. Suuntautumalla vain yhteen metodiin, olisi tutkielman kannalta jotain merkittävää tietoa saattanut jäädä puuttumaan.

4.1 Monimenetelmätutkimus

Määrällinen ja laadullinen tutkimus nähdään usein toisistaan erillisinä kilpailijoina. Molemmilla on omat tutkimusperinteensä, arvonsa ja norminsa. Eroavaisuuksia löytyy niin terminologiasta ja typologiasta sekä aineiston koosta ja suhtautumisesta yksittäisiin tapauksiin. (Goertz & Mahoney 2012.) Näiden eroavaisuuksien ymmärtäminen mahdollistaa Goertzin ja Mahoneyn (2012, 220–226) mukaan laadullisen ja määrällisen tutkimuksen vuoropuhelun ja liittämisen. Näitä kahta tutkimusmetodia hyödyntävää tutkimusta kuvaa kansainvälisessä kirjallisuudessa termi mixed methods (Teddlie & Tashakkori 2010, 19). Suomen kieleen kyseinen termi on kääntynyt käsitteeksi monimenetelmällinen tutkimus. Näitä termejä käytetään tässä tutkielmassa synonyymien lailla.

Monimenetelmätutkimus on saanut alkunsa 1950-luvun loppupuolella. Siitä lähtien monimenetelmällinen tutkimus on vähitellen edennyt ja kehittynyt kohti muotoa, jossa se nykypäivänä on. Monimenetelmällisen tutkimuksen kehittyminen jakautuu Creswellin ja Plano Clarkin (2011) mukaan viiteen eri vaiheeseen:

1. muotoutumisvaihe
2. paradigmakeskustelun vaihe
3. aktiivisen kehittämisen vaihe
4. laajenemisvaihe
5. reflektiivinen vaihe.

1980-luvun lopulla monimenetelmätutkimuksen metodologiaa alettiin tarkastella sisältäpäin, jolloin voidaan sanoa sen varsinaisen kehittämisen alkaneen. Kiinnostus monimenetelmätutkimusta kohtaan oli kasvussa monien tieteenalojen piirissä ja monissa eri maissa. Vaikka 1950-luvun lopulla havaittiin ensimmäisiä useamman aineistonkeruumenetelmän hyödyntämisistä tutkimuksissa, pidetään tästä huolimatta 1980-luvun loppua monimenetelmätutkimuksen varsinaisena alkuna siihen liittyvän keskustelun vilkkauden takia. Nykyään monimenetelmätutkimus on reflektiivisessä vaiheessa, jossa tarkastelun alla on sen nykytilan arviointi sekä tulevaisuus. (Sormunen ym. 2013, 314, 318.)

Mixed methods -tutkimusmenetelmässä yhdistyy määrällinen ja laadullinen tutkimusmetodiikka. Monimenetelmällisissä tutkimuksissa hyödynnetään vähintään yhtä määrällistä menetelmää, jolla saadaan numeerisessa muodossa olevaa tutkimusaineistoa, ja vähintään yhtä laadullista menetelmää, jolla taas kerätään sanallista tutkimusaineistoa. (Creswell & Plano Clark 2011, 2). Monimenetelmällisessä tutkimuksessa yhdistyy erilaisten aineistojen ja metodien lisäksi erilaiset metodologiat (Greene 2002, 260). Tutkimusotteiden ja tiedon yhdistäminen ilmenee muun muassa aineistonkeruussa, aineiston analyysissä ja tulosten tulkinnassa (Martin 2016, 84). Tarkoituksena ei ole korvata kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusta, mutta kattavuutensa vuoksi se on esimerkiksi terveyden tutkimukseen sopiva menetelmä (Sormunen ym. 2013, 318). Monimenetelmällisen tutkimuksen etuna on se, että sen avulla on mahdollista saavuttaa laaja ja kattava kuvaus monimuotoisiin tutkimuskysymyksiin, joka ei olisi mahdollista vain yhden menetelmän avulla (Sormunen ym. 2013, 317). Monimenetelmällinen tutkimus todistetusti mahdollistaa ilmiön laajan tarkastelun eri näkökulmista (Martin 2016, 83).

Monimenetelmällistä tutkimusta on mahdollista varioida eri keinoin, kuten aineistojen keruun ajoittamisella, laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen painottamisella ja yhdistämisellä (Creswell 2009, 206–208). Monimenetelmätutkimuksessa määrällisen ja laadullisen tutkimuksen osuudet voivat olla joko samanarvoisia, samanarvoisella statuksella tai vaihtoehtoisesti toinen voi olla vallitsevampi, jolloin on kyseessä sen dominantti status. (Johnson & Christensen 2004.) Tutkimusotteen painopiste voi vaihdella määrällisestä laadulliseen sekä johonkin siltä väliltä, mutta tutkimusotteet voivat myös vaihtoehtoisesti olla samanarvoisia (Martin 2016, 84).

Monimenetelmälliset tutkimukset painottuvat samanarvoisuuden sijaan joko laadulliseen tai määrälliseen osuuteen, kuten myös tässä tutkielmassa. Useimmat monimenetelmätutkimukset kuitenkin painottuvat kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen siten, että aineiston keruu toteutetaan peräkkäin. Tällöin tutkimus perustuu tyypillisesti kvantitatiivisesti kerättyyn aineistoon, jonka keräämisen jälkeen kvalitatiivinen aineistonkeruutapa muotoutuu toivotunlaiseksi yksittäistapauksia varten. (Creswell 2014, 3,19.)

Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote voivat yhdistyä Creswellin ja Plano Clarkin (2007, 59–79) mukaan neljällä eri tavalla. Yleisin niistä on triangulaatiomalli, jossa tavoitellaan eri menetelmien vahvuuksien hyödyntämisen kautta saavutettavaa täydentyvää tietoa ilmiöstä. Tätä mallia hyödyntäessä tutkija pyrkii keräämään vahvan ja laajan, toisiaan täydentävän aineiston. Yleensä aineiston keruu on tässä mallissa samanaikaista ja tiedot yhdistyvät analyysissa ja tulkinnassa. Triangulaatiomallissa tutkimusotteet ovat samanarvoisia, kun taas sulautuvassa mallissa toinen tutkimusote saa painoarvoa enemmän. Sulautuvaa mallia hyödynnetään täydentävää tietoa tarvittaessa, kun ensisijainen aineisto ei yksinään ole riittävä. Aineistonkeruu voi olla tällöin samanaikaista tai peräkkäistä. Kolmas, selittävä malli korostaa kvantitatiivista tutkimusotetta. Tässä mallissa aineistot kerätään peräkkäin siten, että määrällinen aineisto kerätään vasta laadullisen aineiston jälkeen. Laadullinen aineisto toimii täydentävänä ja selittävänä tekijänä määrälliselle aineistolle. Viimeinen, tutkiva malli, taas puolestaan painottaa laadullista tutkimusotetta. Kuten sulautuvassa mallissa, niin myös tässä aineisto kerätään peräkkäin, mutta tällöin määrällinen seuraa laadullista. Tutkivassa mallissa määrällisen aineiston tarkoituksena on auttaa laadullisen tulosten yleistämisessä. (Martin 2016, 84–85.) Tässä Pro gradu -tutkielmassa hyödynnettiin sulautuvaa mallia, jossa määrällinen aineisto on saanut laadullista aineistoa suuremman painoarvon. Pelkkä määrällisesti kerätty aineisto ei olisi vastannut riittävän hyvin tutkimuskysymyksiin.

Creswell ja Plano Clark (2007, 5, 9–10) painottavat, että monimenetelmätutkimuksen kautta tutkittavasta ilmiöstä saavutetaan syvempi, laajempi sekä monipuolisempi kuva joka johtaa ilmiön parempaan ymmärtämiseen, mitä laadullinen tai määrällinen tutkimus yksinään saavuttaisi. Monimenetelmätutkimus mahdollistaa myös aineistonkeruumenetelmien kehittämisen, jos ne suoritetaan eriaikaisesti. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi kvantitatiivisen aineiston perusteella osataan muokata kvalitatiivisen aineistonkeruun osuus, kuten haastattelu entistä paremmaksi. Monimenetelmätutkimuksen kautta voi myös havaita

ristiriitoja saaduissa tuloksissa. (Johnson & Christensen 2004.) Monimenetelmätutkimuksen laatua mittaa sen tulosten sovellettavuus ja hyödyllisyys käytännössä (Teddlie ja Tashakkori 2008).

Monimenetelmätutkimusta on kritisoitu siitä, että sen käyttöä perustellaan väärästä näkökulmasta, jolloin keskitytään epistemologian sijasta menetelmiin. Kritiikkiä monimenetelmätutkimus on saanut myös sen lähtökohtien puutteellisesta tuntemuksesta. (Sormunen, Saaranen, Tossavainen & Turunen 2013, 317.) Powell kollegoineen (2008, 293) tuokin esille kannan, jonka mukaan monimenetelmällistä tutkimusta tulisi hyödyntää vain, jos se on tutkimuskysymyksen myötä tarkoituksenmukainen. Freshwater (2007) kritisoi myös monimenetelmätutkimuksessa ilmeneviä mahdollisia painotuseroja jotka näkyvät kerättyjen aineistojen laajuudessa, koska tällöin aineistot saattavat laajastikin erota toisistaan. Monimenetelmätutkimusta ei voi perustaa ainoastaan aineistonkeruumenetelmien määrään tai moninaisuuteen, sillä ne eivät yksistään takaa tutkimuksen laatua tai sen lopputulosta, vaan myös tutkijan taitojen tulee olla riittävät (Bergman 2008).

Monimenetelmällinen tutkimus on tutkijan näkökulmasta käytännöllistä, koska siinä tutkija voi käyttää apunaan tutkimuskysymyksiin vastaamisessa useita metodeja sekä niin induktiivista kuin deduktiivista päättelyä. Käytännöllisyydestään huolimatta monimenetelmällinen tutkimus on myös haastavaa, sillä tutkijan tulee osata laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä sekä niiden yhdistäminen. Monimenetelmällisen tutkimuksen toteuttaminen tarvitsee usein enemmän työtä kuin yhtä menetelmää käyttävä tutkimus aineiston keruun ja niiden analysoimisen osalta. Tämän lisäksi raportoinnissa tutkijan tulee olla tarkka ja huolellinen, jotta lukija kykenisi hahmottamaan tutkimusprosessin kokonaisvaltaisesti. (Martin 2016, 84.) Koska monimenetelmätutkimuksessa yhdistyy laadullisuus ja määrällisyys, tuottaa se käytännöllistä tietoa, jota on mahdollista soveltaa. Tästä hyötyvät erityisesti tieteenalat, jotka keskittyvät käytännön toimintaan, kuten terveystieteet. (Sormunen ym. 2013, 319)

Monimenetelmällisesti toteutetut tutkimukset ovat nykyään yleisiä erityisesti terveystieteissä juuri käytännöllisyytensä takia. Usein monimenetelmällisesti toteutetut hoitotieteen tutkimukset koskevat mielenterveystyötä ja psykiatrasta hoitotyötä (Kettles, Creswell & Zhang 2011.) Useat tutkimukset sivuavat myös koulumaailmaa, kuten terveyden edistämistä kouluyhteisössä (Tossavainen, Turunen, Jakonen & Vertio 2004; Turunen, Tossavainen

& Vertio 2004), opettajien sitoutuminen terveyden edistämisen ohjelmaan (Jourdan, Stirling, McNamara & Pommier 2011), alakoulun oppilaiden fyysinen aktiviteetti (Tjomsland 2010), kodin ja koulun välisen terveystyöyhteistyön muodostaminen (Sormunen, Saaranen & Turunen 2011) sekä koulu-yhteistyön henkilöstön työhyvinvointi (Saaranen, Tossavainen, Turunen & Vertio 2006), joista viimeisenä mainittu sivuaa tämän tutkielman aihetta.

4.2 Kyselylomaketutkimus

Kyselylomaketutkimus on helppo menetelmä tavoittaa suuri joukko ihmisiä. Tämä mahdollistaa yleistyksien muodostamisen saaduista tuloksista. Kyselylomalleen rakenne on aina melko samankaltainen. Lomakkeen alussa kerrotaan tutkimuksesta lyhyesti ja annetaan vastausohjeet. Ohjeiden tulee olla selkeät ja käsittää koko kyselylomake, jotta vastaajan olisi helpompi toimia oikein vastatessaan. (Salmela 1997, 94.) Kyselylomakkeeseen on mahdollista sisällyttää aihetta laajasti kartoitettavia kysymyksiä. Vastausvaihtoehdot mahdollistavat kysymysten suuren määrän. Lomakkeen vastausvaihtoehdot tulee olla numeroidut tietojen tilasto-ohjelmaan syöttöä varten. (Aaltola & Valli 2001, 101.) Kyselylomakkeen alussa selvitetään vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen siirrytään varsinaisiin kysymyksiin. Kysymysten jälkeen kyselylomakkeessa voi olla avoimia kysymyksiä. (Salmela 1997, 94.)

Tärkeitä huomioitavia asioita kyselylomaketta rakentaessa on sen selkeys, ulkoasu, vastausvaihtoehtojen tarpeellisuus sekä looginen järjestys. Kysymysten tulee olla tarpeeksi selkeitä ja hyvin muotoiltuja, sillä tutkija ei ole aina paikalla vastaajan täyttäessä kyselylomaketta. Kyselylomakkeen muodostusvaiheessa on tärkeää myös pohtia lomakkeen pituutta sekä kysymysten lukumäärää. Pitkä kysely voi syödä vastaajien vastausintoa ja motivaatiota, joka näkyy vastausten tasossa. (Aaltola & Valli 2001, 100.)

Kyselylomakkeen kysymykset jaotellaan yleensä kolmeen luokkaan: avoimet kysymykset, skaaloihin perustuvat kysymykset, kuten Likert-asteikolliset kysymykset ja monivalintakysymykset. Monivalintakysymysten avulla on helppo vertailla vastaajien vastauksia ja näin käsiteltävää asiaa. Avoimissa kysymyksissä vastaajilla on tyhjä tila johon vastata kysymyksen mukaan haluamallaan tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 187–189.) Monivalintakysymyksissä tutkija on luonut vastaajalle valmiit vastausvaihtoehdot, joita

yleensä on vähintään kaksi. Vaihtoehtoista vastaajan tulee valita ja merkitä omansa. Skaaloihin perustuvissa kysymyksissä vastaaja arvioi kuinka voimakkaasti hän on esitettyjen väittämien kanssa samaa tai eri mieltä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 188–189.) Avoimissa kysymyksissä vastaus ei rajoitu valmiisiin vaihtoehtoihin vaan vastaaja tuo oman näkökulmansa esille. Avointen kysymysten sisältö ja laatu voivat olla kuitenkin hyvin vaihtelevaa. Avoimet kysymykset voivat myös tukea ja helpottaa muista kysymyksistä saatujen tulosten tulkintaa. (Hirsjärvi ym. 2005, 190.) Avoimiin kysymyksiin saatetaan usein vastata kuitenkin varsin suppeasti, jolloin vastausten analysointi on myös paljon haastavampaa (Aaltola & Valli 2001, 111).

Kyselylomakkeen ensimmäistä versiota tulee esitellä. Esitestauksen kautta pyritään löytämään kyselylomakkeen epäselvyydet liittyen kysymysten ymmärrettävyyteen, järjestykseen sekä siihen, että ne käsittelevät tutkittavaa aihetta ja ovat tarpeellisia. (Salmela 1997, 94–95.) Esitestauksen jälkeen kyselylomakkeelle tehdään tarvittavia muutoksia, jonka jälkeen kyselylomaketta testataan uudestaan koekäytön merkeissä. Tällöin kyselylomaketta testaa muutama satunnainen vastaaja ja he saavat kommentoida ja antaa palautetta lomakkeesta. Koekäytön jälkeen kyselylomaketta muokataan toistamiseen. (Salmela 1997, 94–95.)

Kyselylomaketutkimuksessa tutkijan läsnäolo ei vaikuta vastaajan antamiin vastauksiin toisin kuin haastattelussa. Kyselylomaketutkimuksen avulla on myös mahdollista saavuttaa laaja tutkimusaineisto niin vastaajien osalta kuin kysymysten määrän avulla. Kyselylomaketutkimuksen luotettavuus on yleensä myös korkea kyselylomakkeiden samankaltaisuuden ansiosta. (Aaltola & Valli 2001, 101.) Lomakkeen avulla on myös helppo suorittaa laaja tiedonkeruu sekä kartoittaa laajasti tutkittavaa asiaa (Hirsjärvi ym. 2005, 184.) Kyselylomaketutkimuksen haittapuolena on mahdollinen heikko vastausprosentti. Tämän takia on tärkeää suorittaa hyvä esisuunnittelu kyselylomaketta muodostaessa. Kyselylomakkeessa vastauksen tarkkuus voi olla myös heikko, jos pitkä lomake syö vastaajan motivaatiota ja vastausintoa. Tällöin vastaukset ovat vääriä tai epätarkkoja. (Aaltola & Valli 2001, 101–102.)

4.3 Aineiston hankinta

Aineiston hankinta aloitettiin syksyllä 2016 perehtymällä aiheeseen liittyviin tutkimuksiin, opinnäytetöihin ja muihin sitä käsitteleviin teksteihin. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, joka sopii parhaiten tutkielman tutkimuskysymyksiin. Määrällisiä vastauksia päädyttiin täydentämään kvalitatiivisella osuudella. Vaikka tutkielma on pääasiassa määrällinen jota täydennetään laadullisella tutkimusmenetelmällä, lokeroidaan se mixed methods tutkimusmenetelmien luokkaan.

Tutkielman aihetta käsitteleviin teksteihin tutustumisen ja tutkimusmenetelmän valinnan jälkeen päädyttiin kehittämään kyselylomaketta. Syvälinen aiheeseen perehtyminen mahdollisti selkeän aiheen rajaamisen kyselyn suhteen. Tarkoituksena oli muodostaa selkeä, helppo ja ytimekäs kysely, johon vastaajalla olisi matala kynnyks vastata.

Kyselyn suunnittelu aloitettiin tutustumalla ensin toisiin aihepiiriin opinnäytetöihin ja niiden kyselylomakkeisiin. Aiemmin tehdyn teoreettisen viitekehyksen ja toisten opinnäytetöiden kyselylomakkeiden sekä tämän tutkielman aihepiirin rajauksen avulla muodostui kyselylomakkeesta seuraavanlainen (liite 1): alussa kysyttiin tärkeimmät taustatiedot vastaajasta ja tämän jälkeen lomakkeessa keskityttiin työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Kysely jakautui kahteen pääteemaan, jotka olivat työhyvinvointi sekä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja työyhteisö. Työyhteisö on teemana jaettu useampaan kohtaan, joita olivat kollegat, johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen. *Työhyvinvointi* ja *työyhteisö* -teemojen alta löytyi kyselyn kvalitatiiviset osuudet, joihin vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti kyseisestä teemasta. Avointen vastausten avulla täydennettiin kvantitatiivisen osuuden tuloksia. Kysely koostui pääasiassa viisiportaisista Likert-asteikollisista väittämisistä.

Kyselyn luomisen jälkeen kysymysten toimivuutta aiheeseen liittyen testattiin koehenkilöillä. Näiden tulosten ja ohjaajan antaman palautteen perusteella kyselyä muokattiin kysymysten muotoilun ja sisällön suhteen tarkemmaksi. Muokkauksen jälkeen kyselyä testattiin vielä kertaalleen uudella koehenkilöllä, jonka jälkeen kysely todettiin toimivaksi.

Kyselylomake julkaistiin marraskuun 2016 alussa ja se oli avoinna vuoden 2017 alkuun saakka yhteensä kahdeksan viikon ajan. Kysely jaettiin sosiaalisessa mediassa, Faceboo-

kissa, Alakoulun aarreatassa, joka on opetuslalla työskenteleville tarkoitettu suljettu ryhmä. Ryhmän kautta kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 96 kappaletta. Aineiston analyysi aloitettiin kyselyn sulkeuduttua vuoden 2017 alussa.

4.4 Aineiston analyysi

Määrällinen aineisto analysoitiin hyödyntämällä SPSS-ohjelmaa. Aineiston yleiskäsityksen luomiseksi analyysi aloitettiin vastaajien taustatietoihin perehtymisellä. Taustamuuttujien yhteyttä työhyvinvointiin ei kuitenkaan tutkittu tarkemmin, sillä tutkielma keskittyy työhyvinvoinnin ja työyhteisön väliseen riippuvuuteen. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia tarkastelemalla työhyvinvoinnin taustatekijöiden (voin työssäni hyvin, viihdyn työssäni hyvin, työni on innostavaa, olen uupunut työssäni ja olen stressaantunut työssäni) prosentuaalisia jakaumia. Näin saatiin yleiskäsitys luokanopettajien työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen tarkasteltiin muuttujien välisiä riippuvuuksia työhyvinvoinnin toimiessa jatkuvasti selitettävänä muuttujana. Työhyvinvoinnista muodostettiin summamuuttuja ja lisäksi tarkasteltiin sitä, mitkä muuttujat työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä korreloivat voimakkaimmin työhyvinvoinnin kanssa.

Toiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia tarkastelemalla työhyvinvoinnin ja työyhteisön muuttujien (kollegat, johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen) välisiä riippuvuuksia. Selitettävänä muuttujana toimi tässäkin työhyvinvoinnin summamuuttuja, ja selittävät muuttujat muodostuivat työyhteisön muuttujien taustatekijöistä, jotka olivat kyselylomakkeessa väittämiä. Näin saatiin selville, mitkä osa-alueiden muuttujat korreloivat voimakkaimmin työhyvinvoinnin kanssa.

Korrelaatiokertoimia tarkasteltaessa keskityttiin riippuvuuksien voimakkuuksien tarkasteluun eli siihen, kuinka paljon korrelaatiokerroin poikkeaa nolasta positiivisesti tai negatiivisesti (-1-1). Korrelaatiokertoimien voimakkuuksien mukaan tarkempaan analyysiin valikoituivat ne indikaattoreiden alla olevat muuttujat, jotka korreloivat selitettävän muuttujan kanssa voimakkaimmin. Näiden muuttujien analysointia jatkettiin regressioanalyysia hyödyntäen, jossa tarkasteltiin selittävien muuttujien lineaarista riippuvuutta selitettävään muuttujaan eli työhyvinvointiin. Regressioanalyysin tuloksissa raportoitiin korrelaatiokerroimen (r) lisäksi tulosten selitysaste (r²), tilastollinen merkitsevyys (p), beta-arvo (β) sekä

t-arvo (t). Tulosten lopussa ilmoitetaan aina myös Fisherin testin arvo (F) sekä vapausaste (df). B-arvoa tuloksissa ei raportoida, koska tavoitteena ei ollut laatia ennustusmalleja, vaan arvioida beta-kertoimien avulla voimakkaimpia selittäjiä.

Aineiston analyysissä hyödynnettiin myös laadullista aineistoa, joka kerättiin määrällisen aineiston kanssa samalla lomakkeella. Laadullinen aineisto kerättiin lomakkeessa olevista *vapaa sana* -kohdista, joihin vastaajat saivat halutessaan kertoa tarkemmin tiettyyn aihealueeseen liittyvistä tekijöistä. Laadullinen aineisto tutkittiin läpi etsien vastauksista yhtäläisyyksiä, mutta huomioimalla myös tyypillisistä vastauksista poikkeavat vastaukset. Laadullisen aineiston analysoinnin yhteydessä etsittiin pääasiassa määrällisen analyysin tuloksia tukevia sisältöjä, joiden avulla pyrittiin saamaan lisätietoa aiheeseen liittyen ja lisäksi vahvistamaan tulosten luotettavuutta.

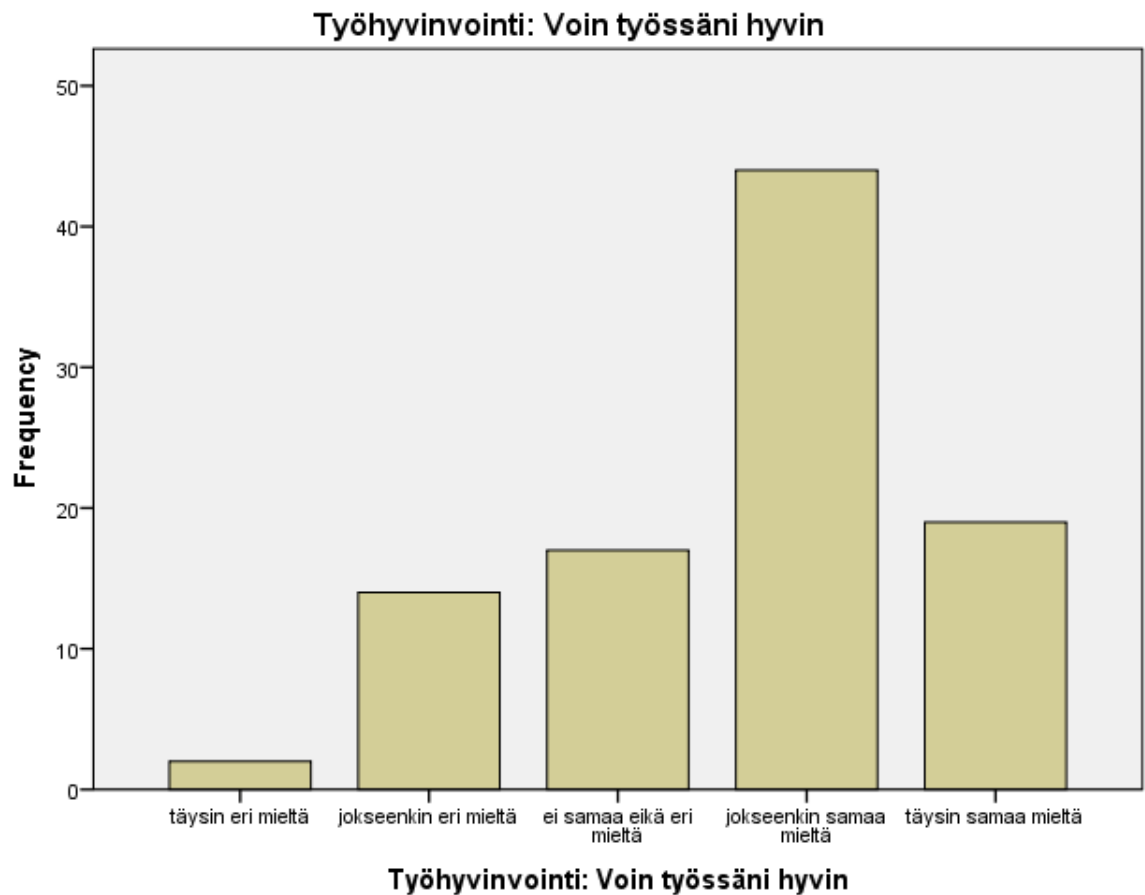
5 TULOKSET

Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 96 luokanopettajaa eri puolilta Suomea. Vastaajista 95 % oli naisia, ja miehiä kyselyyn vastasi ainoastaan 5 % (liite 2). Nuorin vastaajista oli 23-vuotias ja vanhin 63-vuotias (liite 3). Vastaajista suurimmalla osalla oli työkokemusta yksi vuosi ja toiseksi eniten työkokemusta oli 25 vuoden verran (liite 4). Työkokemus jakautui muuten melko tasaisesti. Vastaajista 42 % työskenteli isossa kaupungissa, 36 % pienessä tai keskisuuressa kaupungissa ja 22 % maaseudulla (liite 5). Yli 300 oppilaan koulussa työskenteli 48 % vastaajista, 100–300 oppilaan koulussa työskenteleviä oli 34 % ja alle 100 oppilaan koulussa vastaajista työskenteli 18 % (liite 6). Vastaajista suurin osa eli 62 % toimi vakituudessa virassa, 33 % työskenteli määräaikaisena viransijaisena ja *jokin muu* -vastausvaihtoehdon valinneita oli 5 % (liite 7). Kyselylomake sisälsi pääasiassa määrällisesti mitattavia kysymyksiä, joita täydennettiin laadullisesti mitattavilla avoimilla kohdilla. Tulosten esittelyssä tuodaan esille niin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisiakin tuloksia.

5.1 Luokanopettajien työhyvinvointi

Työhyvinvointia kartoittavat kysymykset jaettiin kyselylomakkeessa viiteen eri väittämään: voin työssäni hyvin, viihdyn työssäni hyvin, työni on innostavaa, olen uupunut työssäni ja olen stressaantunut työssäni. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella Likertasteikolla siten, että luku 1 kuvasi vastaajan olevan *täysin eri mieltä* ja luku 5 *täysin samaa mieltä*. Jokaisesta edellä mainitusta väittämästä ja niiden vastauksista tehtiin kuvio, josta vastauksien jakauman voi havainnollistaa. Kyselylomakkeen väittämät näkyvät kuvion

yläpuolella, ja kuvion pylväätkuavaavat vastaajien frekvenssijakaumia. Kuvioiden tuloksia täydennetään laadullisen aineiston vastauksilla.



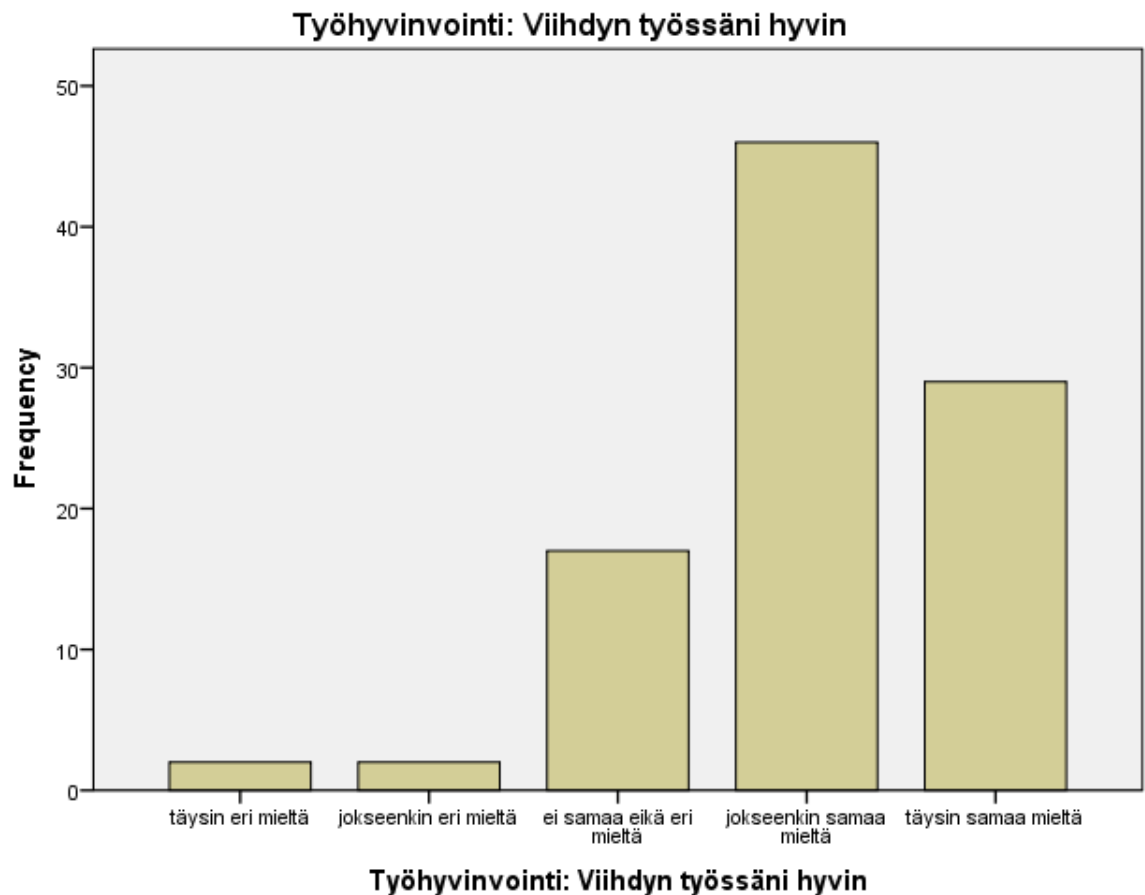
Yli puolet vastaajista koki olevansa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että he voivat työssään hyvin (jokseenkin sama mieltä f 44, 46 %; täysin samaa mieltä f 19, 20 %).

Tällä hetkellä voin työssäni hyvin, saan toteuttaa itseäni ja työtäni arvostetaan

Rakastan työtäni, mutta en ehdi tehdä sitä.

Työ on mukavaa, lapset ovat ihania ja työyhteisö on mahtava. Opettajalle on kuitenkin kerätty liikaa työtehtäviä...

Sisäilmaongelmat koulussa aiheuttavat haasteita työhyvinvointiini.

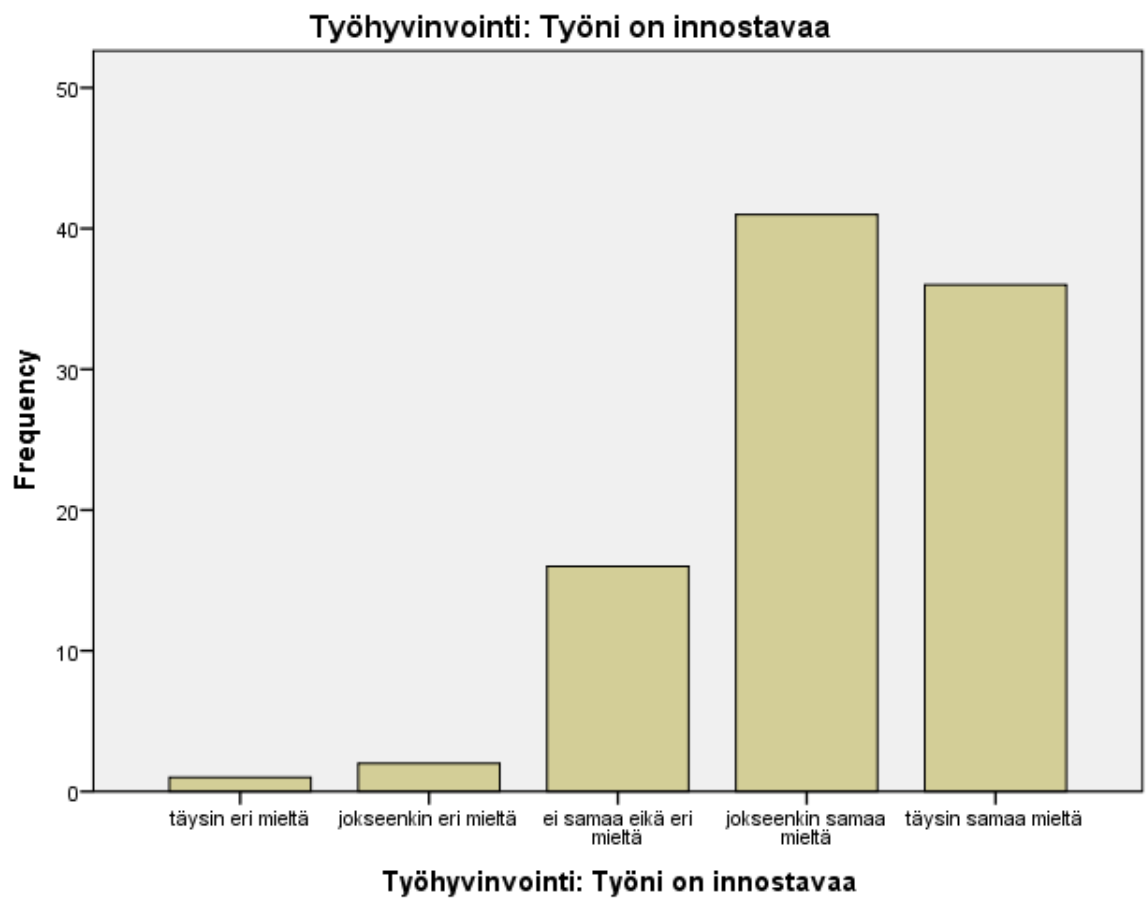


Suurin osa opettajista vastasi viihtyvänsä työssään hyvin. Lähes puolet vastaajista (f 46, 48 %) vastasi väittämään olevansa jokseenkin samaa mieltä, ja kolmasosa (f 29, 30 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä.

Viihdyn työssäni, mutta stressi iskee aina välillä.

Viihdyn työssäni ja siihen vaikuttavat niin oppilaat, ympäristö, työkaverit, esimies.

Viihdyn työssäni hyvin ja se on mielekästä, mutta koen stressiä vaativan luokkani kanssa ja olen se vuoksi uupunut.

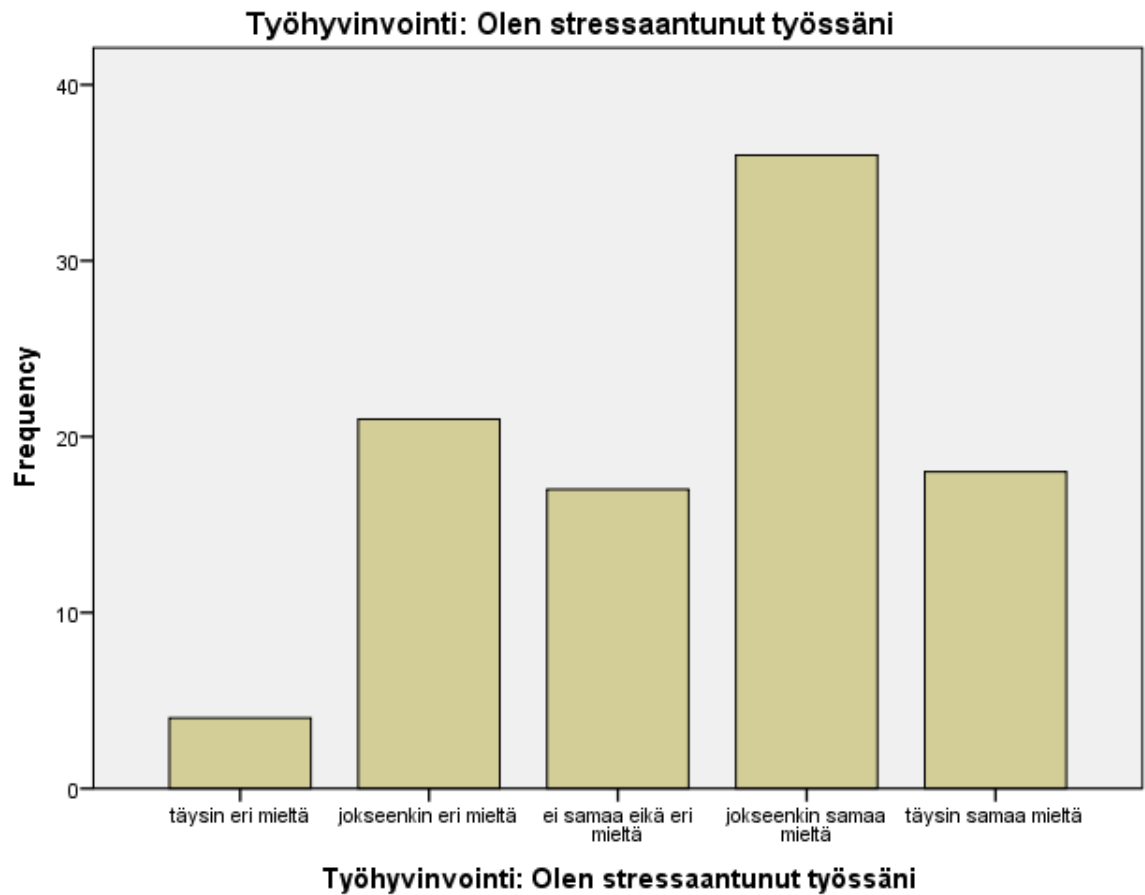


Suurin osa vastaajista koki työnsä innostavana (jokseenkin samaa mieltä f 41, 43 %; täysin samaa mieltä f 36, 38 %).

Työ luokan kanssa on innostavaa, mutta heikosti toimiva organisaatio ja johdon olematon tuki vaikeuttavat työntekoa.

Joskus puhkun intoa, mutta seuraavassa hetkessä olen ihan poikki.

Pidän työstä lasten kanssa ja se innostaa.



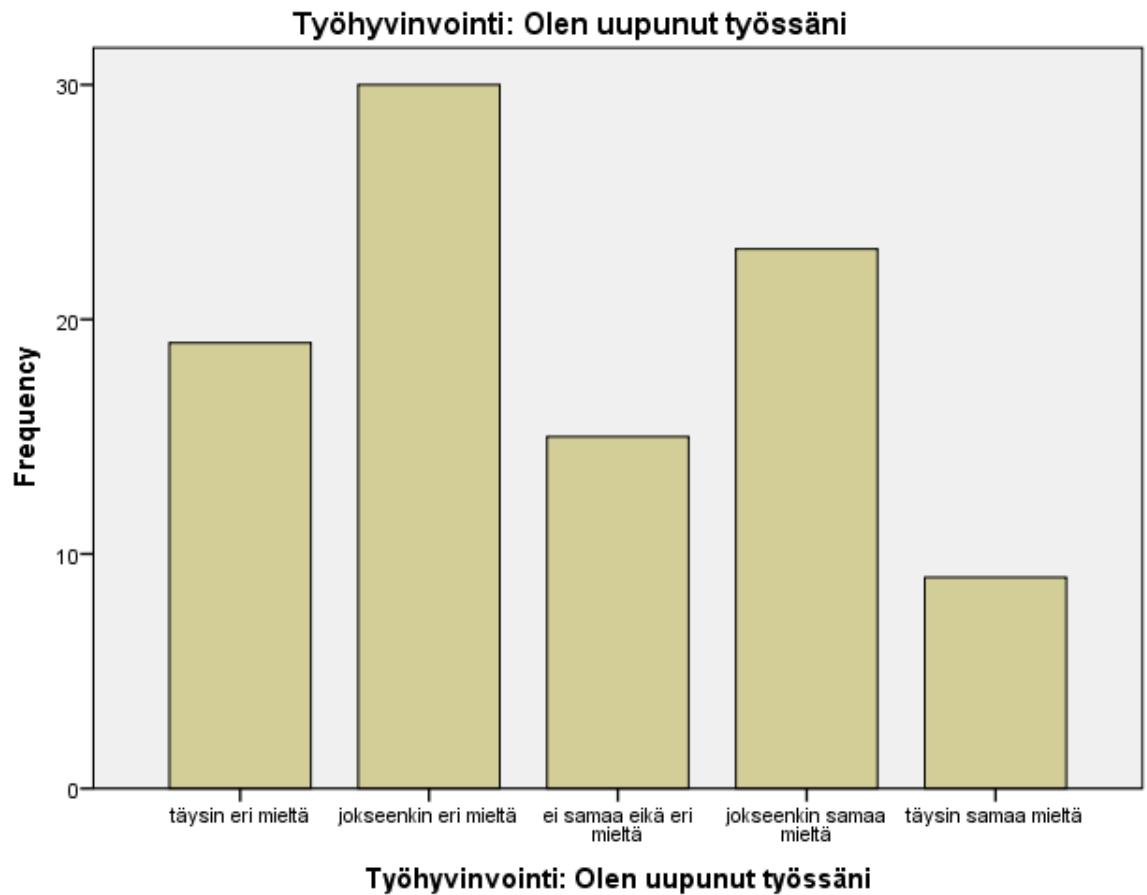
Stressiä käsittelevä väittämä jakoi vastauksia runsaasti eri vastausvaihtoehtoihin. Yli puolet opettajista (jokseenkin samaa mieltä f 36, 38 %; täysin samaa mieltä f 18, 19 %) koki olevansa stressaantunut työssään.

Stressi vaihtelee paljon lukuvuoden eri aikoina.

On kausia, jolloin tunnen itseni stressaantuneemmaksi. Siihen vaikuttaa kokemani kiireen sekä riittämättömyyden tuntu.

Huono esimiesjohtaminen aiheuttaa epävarmuutta ja välillä jopa sekasortoa opetuksen järjestämisessä. Tämä stressaa ja aiheuttaa haasteita.

Ajoittain on stressiä ja uupumustakin, mutta ne tavallaan kuuluvat työhön...



Vastausten jakauma oli suuri uupumusta käsittelevän väitteen kohdalla. Suurin osa vastaajista (f 30, 31 %) vastasi väittämään olevansa jokseenkin eri mieltä. Kolmannes vastaajista (jokseenkin samaa mieltä f 23, 24 %; täysin samaa mieltä f 9, 9 %) kuitenkin koki olevansa työssään uupunut.

Työtä saisi tehdä yötä päivää, jos haluaisi kokea olevansa riittävän hyvä opettaja ja saada kaikki tarvittava tehdyksi.

Yhteiskunnan vaatimukset opettajia kohtaan ovat aika valtaiset.

Jaksaminen on paljon parempaa, kun välillä oikeasti pääsee irti koulusta ja koulumaailmasta.

5.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistäviä tekijöistä oli kyselylomakkeessa yhteensä kymmenen, ja niistä kolme muuttujaa korreloi selvästi työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Voimakkain riippuvuus työhyvinvoinnin summamuuttujan edistävästä tekijöistä löytyi *uuden opetussuunnitelman käyttöönotosta* ($r=0,37$), toiseksi suurin *oppilaista* ($r=0,35$) ja kolmanneksi suurin *omien vahvuuksien käytöstä* ($r=0,30$). Kaikki muuttujat olivat työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa positiivisesti eli suoraan verrannollisia.

		Työhyvinvointia edistävät tekijät: Yhteistyö toisten opettajien kanssa	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Esimiehen tuki	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Kodin ja koulun yhteistyö	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Huumori	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Omien vahvuuksien käyttö	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Työkaverien tuki	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Oppilaat	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Säännölliset lomat	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Koulun yleinen ilmapiiri
SummaTH	Pearson Correlation	1	,380	-,014	,066	,159	,306	-,057	,345	-,051	,019
	Sig. (2-tailed)		,118	,892	,588	,122	,002	,583	,001	,623	,857
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Työhyvinvoinnin summamuuttuja sijoitettiin regressioanalyysissä selitettäväksi muuttujaksi ja kolme sen kanssa eniten korreloivaa (*uuden opetussuunnitelman käyttöönotto*, *oppilaat* ja *omien vahvuuksien käyttö*) selittäviksi muuttujiksi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,197	,72212

a. Predictors: (Constant), Työhyvinvointia edistävät tekijät: Omien vahvuuksien käyttö, Työhyvinvointia edistävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, Työhyvinvointia edistävät tekijät: Oppilaat

b. Dependent Variable: SummaTH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,692	3	4,564	8,753	,000 ^b
	Residual	47,974	92	,521		
	Total	61,666	95			

a. Dependent Variable: SummaTH

b. Predictors: (Constant), Työhyvinvointia edistävät tekijät: Omien vahvuuksien käyttö, Työhyvinvointia edistävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, Työhyvinvointia edistävät tekijät: Oppilaat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,093	,575		1,900	,061		
	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	,213	,072	,283	2,942	,004	,913	1,095
	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Oppilaat	,205	,104	,204	1,968	,052	,784	1,276
	Työhyvinvointia edistävät tekijät: Omien vahvuuksien käyttö	,190	,130	,151	1,469	,145	,797	1,255

a. Dependent Variable: SummaTH

Kyseiset kolme selittävää muuttujaa pystyvät selittämään työhyvinvoinnin vaihtelua selitysasteen mukaan 22 % verran. Kolmesta selittävästä muuttujasta vain yksi, *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* ($p=0,004$), on tilastollisesti merkitsevä työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Selittävänä muuttujana myös *oppilaat* ($p=0,05$) toimivat työhyvinvointia edistävänä tekijänä tilastollisen merkitsevyyden rajalla. Vaikka *omien vahvuuksien käyttö* ($p=0,15$) korreloi selkeästi työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa, ei muuttujilla kuitenkaan ole regressioanalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Työhyvinvointia edistävästä muuttujista *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* kertoo sen merkittävästä vaikutuksesta työhyvinvointiin näistä muuttujista suurimmalla beta-arvo ($\beta=0,28$). *Oppilaat* selittävät työhyvinvointia beta-arvoltaan myös melko voimakkaasti ($\beta=0,20$), kun taas *omien vahvuuksien käyttö* vaikuttaa työhyvinvointiin beta-arvonsa mukaan melko heikosti ($\beta=0,15$). *Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* -muuttujan t-arvo ($t=2,90$) kertoo kyseisen muuttujan käyttökelpoisuudesta tässä mallissa. Selittävän muuttujan *oppilaat* t-arvo ($t=1,97$) on hieman alle t-arvon määrittävää lukua 2, mutta koemme sen kuitenkin olevan käyttökelpoinen tässä mallissa p-arvonsa vuoksi. ($F=8,73$; $df=95$). Alla näkyvät sitaatit, jotka opettajat liittivät vastauksiinsa työhyvinvointia edistäviin tekijöihin liittyen.

Regressioanalyysissa työhyvinvoinnin summamuuttuja toimii selitettävänä muuttujana ja selittäväksi muuttujiksi sijoitettiin neljä työhyvinvoinnin kanssa eniten korreloivaa muuttujaa (*työn määrä, uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, koulun yleinen ilmapiiri ja työn ja vapaa-ajan erottaminen*).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,249	,69802

a. Predictors: (Constant), Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn ja vapaa-ajan erottaminen, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Koulun yleinen ilmapiiri, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn määrä

b. Dependent Variable: SummaTH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,329	4	4,332	8,891	,000 ^b
	Residual	44,338	91	,487		
	Total	61,666	95			

a. Dependent Variable: SummaTH

b. Predictors: (Constant), Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn ja vapaa-ajan erottaminen, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Koulun yleinen ilmapiiri, Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn määrä

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,615	,380		14,787	,000		
	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	-,166	,072	-,226	-2,298	,024	,819	1,221
	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn määrä	-,284	,097	-,300	-2,936	,004	,758	1,320
	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Koulun yleinen ilmapiiri	-,119	,052	-,216	-2,297	,024	,892	1,121
	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: Työn ja vapaa-ajan erottaminen	-,017	,060	-,028	-,274	,784	,763	1,310

a. Dependent Variable: SummaTH

Tässä mallissa nämä neljä selittävää muuttujaa pystyvät selittämään työhyvinvoinnin vaihtelua selityksasteen myötä 28 %. Näistä neljästä muuttujasta selvästi tilastollisesti merkitsevin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa on *työn määrä* ($p=0,004$). *Uuden opetus-*

suunnitelman käyttöönotto ($p=0,024$) ja *koulun yleinen ilmapiiri* ($p=0,024$) ovat yhtä merkitseviä saatujen tulosten mukaan mukaan. *Työn ja vapaa-ajan erottamisella* ($p=0,78$) ei ole tilastollista merkitsevyyttä suoritetun regressioanalyysin mukaan työhyvinvointiin voimakkaasta korrelaatiosta huolimatta. *Työn määrä* ($t=-2,90$), *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* ($t=-2,30$) sekä *koulun yleinen ilmapiiri* ($t=-2,30$) ovat kaikki t-arvojensa mukaan käyttökelpoisia tässä mallissa. Kuten riippuvuussuhteita mitattaessa, niin myös tässä *työn määrä* on beta-arvoltaan suurin ($\beta=-0,3$), mikä merkitsee työn määrän selkeää vaikutusta työhyvinvointiin. Beta-arvojensa mukaan myös *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* ($\beta=-0,23$) ja *koulun yleinen ilmapiiri* ($\beta=-0,22$) vaikuttavat työhyvinvointiin. ($F=8,9$; $df=95$). Alla näkyvät sitaatit, joissa vastaajat kuvailevat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä tarkemmin.

Kiire tarttuu ja leviää aina.

Työyhteisön paineet tuntuu, muiden käyttäminen rasittaa.

Uusi OPS työllistää paljon.

Uuden opetussuunnitelman jalkauttaminen vaatii työtä. Pienin askelin, mutta paljon on mietittävää ja toteutettavaa.

Työkaveruus on niin intensiivistä... koen, etten pääse riittävästi irti raskaasta työpäivästä.

Monesti asiat riitelevät, ei ihmiset. Tämä helposti unohtuu.

Työtä tehdään persoonalla, ja siihen kohdistuvat kommentit satuttavat aina.

5.2 Työyhteisön yhteys työhyvinvointiin

Seuraavaksi analysoitiin työhyvinvoinnin taustatekijöiden (*kollegat, johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen*) yhteyttä työhyvinvoinnin summamuuttujaan. Työyhteisön taustatekijöistä muodostettiin summamuuttujia ja niiden riippuvuuksien voimakkuutta tutkittiin työhyvinvoinnin summamuuttujaan.

Korrelaation voimakkuuksia analysoitaessa summamuuttujilla voimakkaimmin esille nousi *työilmapiirin* ($r=0,37$) ja *johtamisen* ($r=0,34$) summamuuttujien riippuvuus työhyvinvoinnin summamuuttujaan. *Työpaikkakiusaamisen* ($r=-0,32$) summamuuttuja korreloi kääntäen myös melko vahvasti työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. *Kollegoiden* ($r=0,16$) summamuuttuja oli näistä selkeästi heikoimmin korreloiva työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,157	,73960

a. Predictors: (Constant), SummaTPK, SummaJ, SummaK, SummaTILM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,888	4	2,972	5,433	,001 ^b
	Residual	49,778	91	,547		
	Total	61,666	95			

a. Dependent Variable: SummaTH

b. Predictors: (Constant), SummaTPK, SummaJ, SummaK, SummaTILM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,031	,853		3,552	,001
	SummaK	-,284	,156	-,250	-1,822	,072
	SummaJ	,167	,098	,201	1,702	,092
	SummaTILM	,329	,161	,370	2,036	,045
	SummaTPK	-,082	,143	-,080	-,571	,570

a. Dependent Variable: SummaTH

Tässä mallissa neljä selittävää summamuuttujaa (*kollegat*, *johtaminen*, *työilmapiiri* ja *työpaikkakiusaaminen*) pystyvät selittämään työhyvinvoinnin summamuuttujan vaihtelua selitystasteen mukaan 19 %. Näistä neljästä selittävästä summamuuttujasta tilastollisesti merkitsevin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa on *työilmapiiri* ($p=0,45$). Muut kolme selittävää muuttujaa ovat selkeästi yli tilastollisen merkitsevyyden rajan ($p<0,05$). Vahvasta korrelaatiosta huolimatta näillä kolmella selittävällä summamuuttujalla ei ole tilastollista

merkitsevyyttä työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Tilastollisen merkitsevyytensä perusteella työilmapiirin summamuuttuja selittää beta-arvollaan ($\beta=0,37$) työhyvinvointia voimakkaimmin. Työilmapiirin summamuuttuja kertoo t-arvollaan ($t=2,03$) sen käyttökelpoisuudesta kyseissä mallissa. ($F=5,4$; $df=95$). Laadullisesta aineistosta nostettiin pääasiassa esiin työilmapiirin alle tulleita vastauksia, mutta myös muiden taustatekijöiden alle tulleita avoimia vastauksia. Sitaatteja ei jaoteltu taustatekijöiden mukaan, sillä ne linkittyivät toisiinsa tiiviisti.

Sääntöjä työilmapiirin kehittämiseksi on sovittu ja kehitetty, mutta joillakin niiden noudattaminen on vaikeaa.

Meillä on mukavaa ja ilmapiiri on letkeän rento ja samalla kannustava.

Työilmapiiri on pääosin positiivinen ja muita kannustava. Toisinaan törmää kuitenkin sellän takana puhumiseen ja kuppikuntiin.

Työilmapiiri on erittäin hyvä. Tosin uudelta opelta menee aikaa ennen kuin hän pääsee mukaan.

Ilmapiiri on ihana ja kannustava, mutta kuinka kauan se kannattelee koko työyhteisöä.

Erimielisyyksiä esiintyy, mutta ne puhutaan läpi.

Johdon kanssa erimieltä oleminen on tuottanut työtovereille ikäviä tilanteita.

Rehtorin toimilla on suuri merkitys. Hän luo ilmapiirin, jossa ketään ei kiusata.

Paskoja johtajia nähneenä täytyy todeta, että kusessa ollaan, jos johtaja ei ole ammattitaitoinen.

Kaikki eivät tule koko ajan toimeen keskenään, mutta pääasiassa kaikki ovat suvaitsevaisia ja yhteistyö sujuu ongelmitta.

Työyhteisössämme on kokeiltu vaikka mitä ilmapiirin parantamiseksi. Muutaman henkilön klikin toimintaa ei ole kukaan pystynyt muuttamaan, vaikka asiantuntijoita on käytetty.

5.3 Yksittäisten tekijöiden yhteys työhyvinvointiin

Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa syvennyttiin työyhteisön taustatekijöiden yksittäisten tekijöiden vaikutukseen työhyvinvoinnissa. Väittämien muodostamista muuttujista käytetään käsitettä *väittämämuuttuja*. Tällä pyrittiin selvittämään ja tarkentamaan yksittäisten *väittämämuuttujien* yhteyden voimakkuutta työhyvinvoinnin summamuuttujaan. Yksittäisistä väittämämuuttujista voimakkaimmin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa korreloi *yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa* ($r=0,40$). Toinen voimakkaasti korreloiva väittämämuuttuja oli *koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä* ($r=0,37$). Nämä kaksi väittämämuuttujaa nousivat aineistosta voimakkaimmin esille.

Työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin analysoitaessa testattiin ensin jokaista neljää taustamuuttujaa (*kollegat, johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen*) erikseen suhteessa työhyvinvoinnin summamuuttujaan. Tarkoituksena oli selvittää näiden selittävien taustamuuttujien riippuvuutta ja niiden voimakkuutta suhteessa selitettävään muuttujaan. Jokaisesta selittävästä taustamuuttujasta kartoitettiin sen voimakkaimmin korreloivat muuttujat suhteessa selitettävään muuttujaan.

Kollegat

		Correlations					
		SummaTH	Kollegat: Pidän vapaa-ajalla yhteyttä työkavereiden i kanssa	Kollegat: Työhön liittyvä yhteistyö työkavereiden kanssa on tärkeää	Kollegat: Voin keskustella työkavereiden i kanssa myös vapaa-ajan asioista	Kollegat: Saan työkavereiltani tarvittaessa apua	Kollegat: Keskustelu työkavereiden kanssa on avointa
SummaTH	Pearson Correlation	1	-,028	,160	,160	,276**	,135
	Sig. (2-tailed)		,783	,120	,120	,006	,189
	N	96	96	96	96	96	96

Johtaminen

		Correlations					
		SummaTH	Johtaminen: Rehtori on kannustava	Johtaminen: Rehtori on kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan oikeudenmukainen	Johtaminen: Rehtori on kiinnostunut työyhteisön hyvinvoinnista	Johtaminen: Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa	Johtaminen: Rehtorin rooli on tärkeä työyhteisön kannalta
SummaTH	Pearson Correlation	1	,331**	,311**	,302**	,403**	,068
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,003	,000	,510
	N	96	96	96	96	96	96

Työilmapiiri

		Correlations						
		SummaTH	Työilmapiiri: Vähän työyhteisössä ni	Työilmapiiri: Työyhteisössä ilmenevät risitoidat ryntään ratkaisemaan	Työilmapiiri: Työyhteisössä emme on hyvä yhteishenki	Työilmapiiri: Työyhteisössä emme on yhdessäsovit ut työilmapiiriä edistävät säännöt	Työilmapiiri: Työyhteisön ilmapiiri on suvaitseva n	Työilmapiiri: Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä
SummaTH	Pearson Correlation	1	,324**	,332**	,266**	,258**	,310**	,369**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,009	,011	,002	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96

Työpaikkakiusaaminen

		Correlations						
		SummaTH	Työpaikkakiu saaminen: Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössä ni	Työpaikkakiu saaminen: Työyhteisööm me on muodostunut kikkejä (työyhteisön sisällä olevia sivitä ryhmiä)	Työpaikkakiu saaminen: Olen toiminut epäasiallises s toista työyhteisön jäsenä kohtaan	Työpaikkakiu saaminen: Olen kokenut ulkopuolisuu ta työyhteisössä ni	Työpaikkakiu saaminen: Olen puuttunut työyhteisössä ni havaitsemaa ni toistuvaan epäasialliseen käyttöön	Työpaikkakiu saaminen: Olen havainnut toistuvaa epäasiallista käyttöä työyhteisössä ni
SummaTH	Pearson Correlation	1	-,324**	-,228*	-,131	-,300**	-,106	-,315**
	Sig. (2-tailed)		,001	,025	,202	,003	,304	,002
	N	96	96	96	96	96	96	96

Väittämämuuttujien korrelaatiotuloksista huolimatta jokaisesta taustatekijästä valittiin ainoastaan sen voimakkaimmin korreloiva väittämämuuttuja regressioanalyysia varten. Tämän takia analysoinnissa ei syvennytty kyseisten väittämämuuttujien korrelaatiotuloksiin tarkemmin enää regressioanalyysissa.

Regressioanalyysiin valikoitui selittäviksi muuttujiksi seuraavat väittämämuuttujat:

- Kollegat: *Saan työkavereiltani tarvittaessa apua* ($r=0,28$)
- Johtaminen: *Yhteistyö on rehtorin kanssa sujuvaa* ($r=0,40$)
- Työilmapiiri: *Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä* ($r=0,37$)
- Työpaikkakiusaaminen: *Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni* ($r=-0,32$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,222	,188	,72595

a. Predictors: (Constant), Työpaikkakiusaaminen: Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni, Johtaminen: Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa, Kollegat: Saan työkavereiltani tarvittaessa apua, Työilmapiiri: Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä

b. Dependent Variable: SummaTH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,710	4	3,427	6,504	,000 ^b
	Residual	47,957	91	,527		
	Total	61,666	95			

a. Dependent Variable: SummaTH

b. Predictors: (Constant), Työpaikkakiusaaminen: Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni, Johtaminen: Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa, Kollegat: Saan työkavereiltani tarvittaessa apua, Työilmapiiri: Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,139	,645		3,318	,001
	Kollegat: Saan työkavereiltani tarvittaessa apua	,023	,125	,021	,183	,856
	Johtaminen: Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa	,214	,079	,284	2,699	,008
	Työilmapiiri: Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä	,150	,088	,206	1,715	,090
	Työpaikkakiusaaminen: Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni	-,055	,082	-,080	-,676	,501

a. Dependent Variable: SummaTH

Työyhteisön väittämamuuttajat selittävät työhyvinvoinnin summamuuttujan vaihtelua 22 %. Näistä neljästä väittämamuuttujasta tilastollisesti merkitsevin sekä voimakkaimmin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa korreloiva on *yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa* ($p=0,008$). Kyseisen väittämamuuttujan beta-arvo ($\beta=0,28$) kertoo sujuvan yhteistyön

rehtorin kanssa vaikuttavan työhyvinvointiin voimakkaimmin. Väittämän t-arvo ($t=2,70$) kertoo sen käyttökelpoisuudesta kyseisessä mallissa. Vaikka väittämämuuttuja *koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä* korreloi voimakkaasti työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa, on muuttujien välinen tilastollinen merkitsevyys heikko ($p=0,90$). T-arvo ($t=1,7$) kertoo sen huonosta käyttökelpoisuudesta tässä mallissa. Kyseinen väittämämuuttuja on kuitenkin arvoiltaan parempi verrattaessa kahteen jäljellä olevaan väittämämuuttujaan (*saan työkavereiltani tarvittaessa apua ja olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni*). ($F=6,50$; $df=95$). Alla on kommentteja liittyen yhteistyöhön rehtorin kanssa sekä opettajien ajatuksia työyhteisössä toimimiseen liittyen.

Rehtorin rooli olisi erittäin tärkeä, mutta ei tällä hetkellä toteudu toivotulla tavalla.

Olen havainnut rehtorilta tarkoituksellista alaisen nokkimista.

Rehtorille miellyttämisen halu aiheuttaa sen, että hän lupaa liikoja. Tyhjiä lupauksia kautta hän on asettanut itsensä epäedulliseen asemaan.

Johtamisella on suuri rooli kaikkien hyvinvoinnin kannalta...

...hän (rehtori) ei ole kaikille alaisilleen tasa-arvoinen ja kohtelee meitä kaikkia hieman eri tavoin.

On tärkeää löytää oma paikkansa.

Uusi työntekijä jää helposti ulkopuolisen rooliin.

Nykyisessä työpaikassani en ole oikein päässyt ”ympyröihin” mukaan.

5.4 Yhteenveto tuloksista

Tulosten alkuosassa olevista kuvioista voi päätellä, että suurin osa vastanneista voi työssään hyvin, viihtyy työssä ja kokee olevansa innostunut työssään. Stressi ja uupumus jakautuvat vastanneiden kesken laajemmin, mutta taulukoista on kuitenkin huomattavissa stressaantuneisuuden ja uupumisen yleisyys luokanopettajien keskuudessa. Stressiväittämään suurin osa vastasi olevansa *jokseenkin samaa mieltä*, kun taas uupumusväittämään on vastattu vaihtelevammin. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi muodostui korrelaa-

tiokertoimien ja tilastollisen merkitsevyyden mukaan erityisesti *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* ja *oppilaat*. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi muodostui korrelaatiokertoimien ja tilastollisen merkitsevyyden mukaan kolme tekijää eli *työn määrä*, *uuden opetussuunnitelman käyttöönotto* ja *koulun yleinen ilmapiiri*. Analysoinnissa ei huomioitu niitä muuttujia joilla oli ainoastaan voimakas korrelaatiokerroin, vaan kertoimen lisäksi huomioitiin myös tilastollinen merkitsevyys työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa ($p < 0.05$).

Työyhteisön taustatekijöistä *ilmapiiri* oli sekä korrelaatiokertoimen että tilastollisen merkitsevyydestä puolesta selvästi yhteydessä luokanopettajien työhyvinvointiin. Johtaminen ja työpaikkakiusaaminen korreloivat työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa voimakkaasti, mutta näiden muuttujien ja selitettävän muuttujan välillä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä. Kollegoiden ja työhyvinvoinnin summamuuttujan välillä taas ei näyttänyt olevan riippuvuussuhdetta edes korrelaatiokertoimen puolesta.

Analysoinnissa keskityttiin myös työhyvinvoinnin taustatekijöiden alla oleviin muuttujiin, joista käytetään tutkielmassa nimitystä *väittämämuuttujat*. Väittämämuuttujilla tarkoitettiin niitä kyselylomakkeessakin olleita väittämiä, joihin opettajat vastasivat viisiportaisella Likert-asteikolla. Vaikka *työilmapiiri* oli summamuuttujana työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa voimakkaimmin korreloiva ja muuttujien väliltä löytyi tilastollinen merkitsevyys, liittyi voimakkain yhteys väittämämuuttujien ja työhyvinvoinnin summamuuttujan välillä johtamiseen (*yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa*).

Tulososiossa esitetyt vastaajien kommentit näyttivät olevan yhteydessä myös määrällisesti saatuihin tuloksiin. Suurin osa vastaajista oli kuvaillut avoimissa kohdissa erityisesti työilmapiirin yhteyttä työhyvinvointiin, jonka lisäksi rehtorin rooli koettiin tärkeänä tekijänä. Rehtori nousi usein esiin myös ilmapiiriin liittyvissä vastauksissa, ja myös kollegoiden rooli työilmapiirikysymyksissä nousi toisinaan esille. Kiusaamiseen liittyviä vastauksia oli laadullisessa aineistossa melko vähän.

6 POHDINTA

6.1 Luokanopettajien työhyvinvointi

Tulosten mukaan suuri osa opettajista koki voivansa ja viihtyvänsä työssään hyvin. Enemmistö vastaajista koki työnsä myös innostavana. Laadullisen aineiston vastaukset toivat kuitenkin mielenkiintoisia vastauksia kolmeen edellä mainittuun tekijään liittyen: vaikka opettajat valitsivat pääasiassa vastausvaihtoehdoiksi luvun 4 eli *jokseenkin samaa mieltä*, oli useammassa avoimessa vastauksessa mainittuna jokin hyvinvointia, viihtyvyyttä tai innostavuutta heikentävä tekijä. Tästä esimerkkinä seuraava vastaus: *viihdyn työssäni hyvin ja se on mielekästä, mutta koen stressiä vaativan luokkani kanssa ja olen sen vuoksi uupunut*. Opettajat siis kokivat työnsä ja oman hyvinvointinsa vastauksissa pääasiassa hyvänä, mutta avoimien kohtien vastaukset korostivat erityisesti jaksamisen olevan toisinaan haastavaa.

Edellä mainitut, avoimissa vastauksissa esille nousseet jaksamiseen liittyvät tekijät korostuivat stressiä ja uupumusta käsittelevissä kysymyksissä. Jopa yli puolet opettajista vastasi *jokseenkin samaa mieltä* tai *täysin samaa mieltä* väittämään *Olen stressaantunut työssäni*. Tämä on korkea luku. Stressiin liittyvät tulokset tukevat kuitenkin aikaisempia tutkimustuloksia opettajan työhön liittyen. Tästä esimerkkinä Työterveyslaitoksen (2012, 198) tutkimus jossa ilmeni, että yli kolmannes opettajista koki työn olevan melko tai erittäin raskasta. Tämän tutkielman tulosten mukaan kolmasosa opettajista koki olevansa työssään myös uupunut, vaikka suurin osa vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon 2 eli *jokseenkin eri mieltä*. Virolaisen (2012, 35) mukaan pitkäkestoinen stressi johtaa pahimmillaan uupumukseen. Tämän tutkielman vastaajista moni uupumusta kokeva on saattanut kärsiä pitkäkes-

toisesta ja haitallisesta stressistä, joka on lopulta aiheuttanut työssä uupumista. Uupumus on etenkin sen määritelmien mukaan (kts. s. 13–14) vakava kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvä ongelma, ja tästä syystä tulokset uupumukseen liittyen ovat huolestuttavia. Merkittävä aikaisempi tutkimustulos uupumukseen liittyen on Almiolan (2008) väitöskirjatutkimuksen tulos, jonka mukaan uupumuksen todettiin olevan opettajien keskuudessa merkittävä syy työn vaihtamiseen. Väitösteoksessaan Almiola toteaa kouluorganisaation asettavan opettajille yhä suurempia tiedollisia vaatimuksia sosiaalisten taitojen hallinnan lisäksi (Almiola 2008, 3). Kiire ja työn lisääntyneet vaatimukset olivat tekijöitä, jotka nousivat esiin myös tämän tutkielman laadullisessa aineistossa uupumusta ja stressiä käsittelevässä osiossa.

6.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä analysoitaessa tuloksista nousi kolme selkeää luokanopettajan työssä hyvinvointia edistävää tekijää: uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, oppilaat sekä omien vahvuuksien käyttö. Nämä kolme tekijää korreloivat yhteensä kymmenestä muuttujasta voimakkaimmin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Ainoastaan uuden opetussuunnitelman käyttöönotolla oli näistä kolmesta muuttujasta ainoa tilastollisesti merkitsevä yhteys työhyvinvoinnin summamuuttujaan. Laadullisesta aineistosta työhyvinvointia edistävinä tekijöinä nousi esiin muun muassa omasta terveydestä huolehtiminen, uuden kokeilu, erehtyminen ja onnistuminen, oppilaiden positiivinen vaikutus työhön sekä se, että työtä saa tehdä omalla persoonalla. Opetussuunnitelman uudistukseen liittyen ristiriitaista on se, ettei sitä kommentoitu positiiviseen sävyyn laadullisessa aineistossa huolimatta siitä, että se oli määrällisen aineiston mukaan selvästi yhteydessä työhyvinvointiin.

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2014) korostavat laaja-alaista osaamista ja kannustavat opettajia oppilaslähtöisyyteen sekä oppilaiden aktivointiin. Opetussuunnitelman perusteet antavat suuntaviivat oppilaan omien vahvuuksien käyttöön sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen. Opetus ja sen suunnittelu on mielekkäämpää, kun myös opettaja voi työskennellä omalla persoonallaan ja hyödyntää omia vahvuuksia työssään. Jatkuva suunnittelu ja uuden luominen on ajan myötä kuluttavaa ja vaikuttaa näin mahdollisesti jaksamiseen. Laadullisessa aineistossa tämä uuteen opetussuunnitelmaan

liittyvä omien vahvuuksien käyttö ja persoonan hyödyntäminen edellytti aineiston tarkempaa tulkintaa, eli positiivissävyytteisiä vastauksia opetussuunnitelmaan liittyen ei aineistosta noussut selvästi esille. Vaikka uusi opetussuunnitelma koettiin omaa työhyvinvointia tukevaksi, se koettiin samalla toisaalta myös kuluttavaksi ja työlääksi. Eräs vastaaja kommentoi opetussuunnitelmaa seuraavasti: *Pienin askelin, mutta paljon on mietittävää ja toutettavaa*. Opetussuunnitelmaan liittyviä tuloksia käsitellään tarkemmin työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä käsittelevässä kappaleessa.

Luokanopettajan pääasiallisena tehtävänä on opettaa luokkansa oppilaita, ja näin ollen opettajan ja oppilaiden välinen yhteistyö on merkittävä osa työnkuvaa. Tästä syystä oli odotettavissa, että oppilailla on vaikutusta opettajien työhyvinvointiin, ja tulosten mukaan yhteys oli positiivinen. Aineistossa nousi esiin kuitenkin myös integroitujen luokkien tuomat haasteet työlle ja jaksamiselle. Haasteellinen luokka saattaa heikentää opettajan jaksamista ja työssä innostumista, toisaalta luokka voi myös innostaa ja tukea opettajan hyvinvointia. Laadullisen aineiston mukaan moni vastaajista koki oppilaiden kanssa työskentelyn antoisana ja innostavana. Tämä on tärkeä ja positiivinen tulos, sillä negatiivinen vuorovaikutus oppilaiden kanssa heikentää opettajan motivaatiota ja työhön sitoutumista (Onnismaa 2010, 52).

6.1.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden tuloksissa neljä kymmenestä muuttujasta korreloi vahvasti työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Nämä neljä olivat työn määrä, uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, koulun yleinen ilmapiiri sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen. Kaikki edellä mainitut muuttujat olivat tilastollisesti merkitseviä työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Laadullisessa aineistossa vastaajat nostivat esiin kiireen ja sen tarttumisen, työyhteisössä tuntuvat paineet, uuden opetussuunnitelman työllistävyyden sekä työtoveruuden intensiivisyyden, jonka koettiin häiritsevän työstä irrottautumista. Uusi opetussuunnitelma sai ainoastaan negatiivista palautetta laadullisessa aineistossamme, ja sen kuormittavuus tuli avoimissa vastauksissa vahvasti esille. On mielenkiintoista ja samalla ristiriitaista, että uusi opetussuunnitelma esiintyy sekä työhyvinvointia edistävissä että sitä heikentävissä tekijöissä työhyvinvointiin yhteydessä olevana tekijänä.

Työn määrä on laadullisen aineistomme perusteella opettajan ammatissa suuri. Moni vastaaja kommentoi työn määrän kuormittavuutta ja sitä, että aika opettamisesta ja sen suunnittelusta kuluu muihin työtehtäviin, kuten kurinpitoon ja erilaisiin palavereihin. Suuri työn määrä kuluttaa tulosten mukaan opettajia ja vähentää heidän hyvinvointiaan työssä. Työn määrä sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen liittyvät toisiinsa siten, että työtä on paljon, ja se kulkeutuu helposti kotiin ja vähentää vapaa-aikaa. Tulosten perusteella olisikin tärkeää puuttua opettajien työmäärän rajaten selvästi opettajille kuuluvat työtehtävät.

Uusi opetussuunnitelma koettiin haasteellisena ja työllistävänä, koska se vaatii opettajalta innovatiivisempaa tapaa opettaa ja suunnitella tunteja. Tähän saattaa liittyä oppilaskeskeisemmän opetuksen korostuminen. Muutos edellisestä opetussuunnitelmasta uuteen tuntui opettajista laadullisen aineiston mukaan jyrkältä, ja opetussuunnitelmamuutoksen takia vastaajat kokivat tuntien suunnittelun työläämpänä. Opettajien työmäärä on vastaajien mukaan kasvanut esimerkiksi uusien tuntisuunnitelmien tekemisen myötä, kun vanhoja suunnitelmia ei voi enää täysin mukauttaa uuden opetussuunnitelman mukaiseen opetukseen.

6.2 Työyhteisön yhteys työhyvinvointiin

Työyhteisön yhteyttä työhyvinvointiin tutkittiin muodostamalla työyhteisön taustatekijöistä (kollegat, johtaminen, työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen) summamuuttujia, ja niitä tarkasteltiin yhteydessä työhyvinvoinnin summamuuttujaan. Lisäksi analyysissa tarkasteltiin yksittäisiä taustatekijöiden alla olevia väittämämuuttujia ja niiden yhteyttä työhyvinvoinnin summamuuttujaan.

6.2.1 Kollegat

Aikaisempien tutkimustulosten (esim. Korhonen 2008, 189) mukaan opettajakollegoiden rooli koettiin tärkeänä itselle epäselvien asioiden jäsentämisessä, vaikka aikaa keskusteluihin ei tulosten mukaan tahtonut löytyä. Pahkinin ja muun tutkimusryhmän (2007, 16) tulokset kollegoihin liittyen olivat samankaltaisia, ja työkavereilta saatava tuki koettiin esimieheltä saatavaa tukea toimivammaksi. Tämän tutkielman tuloksissa kollegoiden sum-

mamuuttuja korreloi heikosti työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa. Kollegan alla olevista yksittäisistä väittämämuuttujista voimakkaimmin työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa korreloi muuttuja *Saan työkavereiltani tarvittaessa apua*. Verrattuna muihin työyhteisön taustatekijöiden alla oleviin väittämämuuttujiin tulos oli kuitenkin heikko. Tästä voi päätellä, etteivät kollegat ole tämän tutkielman tulosten mukaan merkittävässä yhteydessä luokanopettajien työhyvinvointiin. Avointen vastausten perusteella opettajat kokivat kollegat omaa jaksamista tukevinä, mutta toisinaan työtovereiden yhteydenpito koettiin myös raskaana, sillä se hankaloitti osan mielestä työstä irrottautumista. Tämä on ymmärrettävää, sillä työkavereiden kanssa käydyt keskustelut vapaa-ajalla kääntyvät helposti työhön liittyviin asioihin.

Kollegoihin liittyviä tuloksia tulkittaessa tulee huomioida työilmapiirin vahva yhteys työhyvinvointiin. Työyhteisö ja työilmapiiri koostuu pääasiassa esimiehen lisäksi muista opettajakollegoista, jotka toimivat myös tärkeänä osana ilmapiirin rakentumisesta. Näin ollen on loogista ajatella, että kollegat toimivat tärkeänä osana ilmapiirin rakentumisesta. Jälkeenpäin ajateltuna tämä olisi ollut hyvä ottaa huomioon kyselylomaketta suunniteltaessa, sillä nyt kollegoita ja työilmapiiriä käsittelevät osiot liittyivät melko läheisesti toisiinsa. Toisaalta, kyselylomakkeessa eroteltiin kollegoihin ja työilmapiiriin liittyvät kysymykset siten, että kollegat -kohdassa käsiteltiin enemmän työkavereiden avun merkitystä ja yhteydenpitoa kollegoihin, kun taas työilmapiiriä käsiteltäessä keskityttiin tarkastelemaan opettajien kokemuksia, kuten yhteishenkeä ja suvaitsevaisuutta työyhteisössä. Näin ero konkreettisen yhteydenpidon ja opettajien kokemusten välillä on kuitenkin muuttujien välillä olemassa. Ilmapiiri voidaan ajatella enemmän tunteeseen ja kokemukseen perustuvana käsitteenä, eli kokeeko opettaja esimerkiksi opettajanhuoneeseen menemisen mukavana vai aiheuttaako tilanne jännittyneisyyttä tai muuta negatiivista tunnetta.

6.2.2 Oppilaitoksen johtaminen

Ennen tulosten analyysia oli odotettavissa, että johtaminen on yhteydessä työhyvinvointiin. Tulokset mukailivat näitä arvioita, sillä johtamisen summamuuttujalla oli työilmapiirin jälkeen voimakkain yhteys työhyvinvointiin. Tulosten mukaan johtamisen ja työhyvinvoinnin välillä ei kuitenkaan ollut tilastollista merkitsevyyttä. Ajatus työyhteisön taustatekijöiden syvällisemmästä käsittelystä syntyi vasta analyysin loppuvaiheessa, ja se antoi

tärkeitä tuloksia juuri johtamiseen liittyen. Työyhteisön taustatekijöiden yksittäisten väittämämuuttujien vaikutusten tarkastelussa selvisi, että väittämämuuttuja *Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa* korreloi voimakkaasti työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa ja muuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys. Edellä mainitun tuloksen perusteella johtamisen, erityisesti opettajien ja rehtorin välisen sujuvan yhteistyön välillä on riippuvuutta. Laadullisesta aineistosta nousi usein esiin yhteistyön tärkeys rehtorin ja opettajien välillä, mutta yhteistyötä heikentävänä tekijänä koettiin monessa vastauksessa rehtoreiden kiire.

Rehtorit toimivat tärkeässä asemassa koko työyhteisön kannalta omatessaan valtaa mutta kantaessaan myös vastuuta. Rehtorin tehtävänä on johtaa oppilaitoksen toimintaa, jossa keskiössä työskentelevät opettajat. Yhteistyö rehtorin ja opettajien välillä on välttämätöntä, ja näin ollen tutkimuksen tuloksia voidaan pitää todellisiin tilanteisiin liitettävänä. Ihmisten välinen yhteistyö on myös oppilaitoksen ulkopuolella missä tahansa toiminnassa huomattavasti helpompaa sen ollessa sujuvaa, mutta sen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun kyseessä on johtajan ja niin sanotun alaisen välinen yhteistyö. Juutin (2006, 77) ja Onnismaan (2010, 10) mukaan ankara, piittaamaton ja kylmäkiskoinen johtaminen aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä. Virolaisen (2012, 105) mukaan taas työhyvinvointia edistävä johtaminen on demokraattista, työntekijäkeskeistä ja oikeudenmukaista sekä sopivasti vapaata ja vastuuta antava. Edellä mainitut pahoinvointia aiheuttavat ja työhyvinvointia edistävät tekijät ovat yhteydessä juuri yhteistyöhön rehtorin kanssa.

Rehtori on yksi työyhteisön jäsen muiden opettajien joukossa, ja työhyvinvointi koskettaa opettajien lisäksi myös rehtoreita. Viitekehyksessä ja tulosten tarkastelussa huomioitiin myös rehtoreiden näkökulma esimerkiksi johtamisen paineisiin liittyen. Onnismaan (2010, 30) raportin mukaan rehtorit kokevat usein ristiriitaisia odotuksia toimintaympäristön sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Tämä on tuloksena täysin todellisiin tilanteisiin liitettävissä oleva ilmiö. Kouluissa on eri lähtökohdista tulevia, persoonallaan työtä tekeviä opettajia, joista jokaisella on omat näkemykset ja odotukset asioihin ja niiden hoitamiseen liittyen. Usein vastuu esimerkiksi erilaisista koulun toimintaan liittyvistä päätöksistä ajautuu rehtorille, ja tällöin jokaisen opettajan mieliksi on mahdotonta toimia. Tämä saattaa aiheuttaa rehtorille paineita liittyen vuorovaikutustilanteisiin. Asiat saatetaan kokea helposti henkilökohtaisina, vaikka todellisuudessa ne ovat ainoastaan tilanteisiin sidoksissa olevia tekijöitä.

6.2.3 Työilmapiiri

Työilmapiiri oli määrällisen aineiston tulosten mukaan selvästi yhteydessä työhyvinvointiin. Työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin korostettiin laadullisessa aineistossa selvästi eniten, ja ilmapiiri nostettiin esiin myös muiden taustatekijöiden (kollegat, johtaminen ja työpaikkakiusaaminen) yhteydessä. Sekä määrällisen että laadullisen aineiston perusteella on siis selvää, että työilmapiiri kokonaisuutena on opettajien työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä.

Työilmapiirin yhteyttä työhyvinvointiin osattiin odottaa jonkin verran., mutta sen suuri merkittävyys työhyvinvoinnille oli kuitenkin yllätys. Toisaalta työilmapiiri on käsitteenä hyvin laaja, kuten myös Rauramo (2008) tuo tutkimuksessaan esille. Käsitteen alle ajatellaan siis helposti kuuluvaksi myös asioita, jotka näkyvät tässä tutkielmassa esimerkiksi kollegat -taustatekijässä. Onkin ymmärrettävää, että käsitteen laajan merkityksen takia se korostui tuloksissa erityisen paljon. Työilmapiiriin liittyvissä avoimissa vastauksissa nousi myös muihin taustatekijöihin liittyviä tekijöitä kuten johtajuus ja sen ongelmat (johtaminen), selän takana puhuminen ja kuppikunnat (työpaikkakiusaaminen) sekä yhteistyö ja kommunikointi työkavereiden kanssa (kollegat). Muita esiin nousseita, selkeästi työilmapiiriin liittyviä aiheita olivat muun muassa hyvä yhteishenki ja sen merkitys, erilaisuuden sietäminen sekä ristiriitoihin puuttuminen työyhteisössä.

Kyselylomaketta tehdessä työilmapiirin käsitettä olisi mahdollisesti pitänyt rajata ja selkeyttää vastaajille, jolloin siihen liittyvät tulokset eivät olisi olleet näin vahvassa yhteydessä muihin työyhteisön taustatekijöihin. On mahdollista, että käsitteen rajaamisen myötä tulokset saattaisivat olla hieman erilaisia. On kuitenkin epätodennäköistä, että tulokset olisivat muuttuneet sen myötä merkittävästi. Todennäköisesti työilmapiiri olisi kokonaisuutena yhä merkittävin tekijä yksilön työhyvinvoinnin kannalta työyhteisössä.

Kun tämän tutkielman tuloksia vertaa aikaisempiin tutkimustuloksiin, on työilmapiirin merkitys osana työhyvinvointia ymmärrettävä. Onnismaan (2010, 25) mukaan huono työilmapiiri opettajien työyhteisössä vaikuttaa negatiivisesti opettajien hyvinvoinnin lisäksi myös oppilaiden hyvinvointiin. On siis tärkeä ymmärtää ilmapiirin merkitys osana hyvin-

vointia ja pyrkiä tarvittaessa parantamaan sitä. Onnismaan (2010, 35) mukaan työilmapiiri on hyvinvoivaa työyhteisöä ajatellen yksi sen tärkeimmistä tekijöistä, jolla voi vaikuttaa sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvointiin. Tästä syystä mahdolliseen huonoon ilmapiiriin puuttuminen tulisi olla keskiössä, kun työyhteisön hyvinvointia pyritään edistämään.

6.2.4 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen työyhteisön taustatekijänä tai yksittäisinä väittämämuuttujina ei noussut merkittävästi esille muihin taustatekijöihin verrattuna tutkimustuloksissa. Työpaikkakiusaaminen kuitenkin korreloi vahvasti summamuuttujana työhyvinvoinnin kanssa ja yksittäisistä väittämämuuttujista epäasiallisen kohtelun kokeminen ja havaitseminen korreloivat selkeästi työhyvinvoinnin kanssa. Selkeästä korrelaatiosta huolimatta tilastollista merkitsevyyttä ei löytynyt työpaikkakiusaamisen summamuuttujan tai yksittäisten työpaikkakiusaamisen väittämämuuttujien ja työhyvinvoinnin väliltä. Laadullisessa aineistossa työpaikkakiusaamista käsitteleviä vastauksia esiintyi vain yksittäisinä. Suurin osa vastanneista ei ollut vastausten perusteella kokenut tai havainnut epäasiallista käytöstä työyhteisössään, vaikka eivät kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa tulisikaan hyvin toimeen. Esille nousi myös kanssakäymiseen liittyvät normaalit ristiriidat ja niiden ratkaiseminen, ja muutama vastaajista mainitsi myös työyhteisöön muodostuneen *klikkejä* eli tiiviitä ryhmitymiä.

Tilastokeskuksen vuonna 2013 toteuttamasta tutkimuksesta selvisi, että noin joka neljäs palkansaaja on kokenut työpaikkakiusaamista jossain vaiheessa uraansa. Onnismaan (2010, 13) mukaan opettajien työyhteisöissä kiusaaminen ei ole sen vähäisempää kuin muidenkaan alojen keskuudessa Suomessa. Työpaikkakiusaamista käsittelevän tutkimuksen (Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 33) mukaan Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaita verrattuna muihin Euroopan maihin. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella odotimmekin työpaikkakiusaamisen olevan huomattavasti suuremmassa osassa työhyvinvointia myös tämän tutkielman tuloksissa. Yhteys työpaikkakiusaamisen ja työhyvinvoinnin välillä on korrelaatiokertoimen mukaan selvästi havaittavissa, mutta sillä ei ollut työhyvinvoinnin summamuuttujan kanssa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Kiusaamisen olisi voinut ajatella nousevan myös laadullisessa aineistossa useammin esiin. Näin ei kui-

tenkaan tapahtunut. Työpaikkakiusaaminen on aiheena tabu, kuten viitekehyksessäkin mainittiin (kts. s. 27–29), eikä kiusaamista haluta mieltää tapahtuvan aikuisten yhteisöissä. Kyselyyn vastaaminen tapahtui kuitenkin anonymisti, joten opettajat ovat luultavasti vastanneet rehellisesti myös työpaikkakiusaamista koskeviin kysymyksiin. Vastanneista suurin osa ei ollut kuitenkaan kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössään. Onkin mielenkiintoista, ettei työpaikkakiusaaminen näy niin vahvasti tämän tutkielman tuloksissa kun aikaisemmat tutkimustulokset antaisivat olettaa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkielma toteutettiin monimenetelmällisellä tutkimusotteella. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineiston keruussa hyödynnetään sekä määrällistä että laadullista tutkimusmenetelmää. Monimenetelmällisen tutkimusotteen tavoitteena on, että laadullinen ja määrällinen menetelmä tukevat toisiaan täydentämällä tutkittavasta aiheesta saatavaa tietoa ja korjaamalla mahdollisia puutteita. Näin voidaan mahdollistaa paremmin myös tutkimuksen luotettavuus. (Jick 1979, 107.) Tämä Pro gradu -tutkielma toteutettiin hyödyntäen pääasiassa määrällistä tutkimusotetta. Työhyvinvointi on kuitenkin aihe, jonka aineistonhankinnasta saadut tulokset olisivat voineet jäädä ainoastaan määrällisesti toteutettuna vajaiksi. Tästä syystä määrällisesti saatuja tuloksia täydennettiin luokanopettajien sanallisilla kommentteilla, joissa he pääsivät itse kertomaan tarkemmin aiheesta tai tarkentamaan vastauksiaan.

Tutkimusta tehdessä tulee huomioida tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti, jotka toimivat tutkimuksen luotettavuuden mittareina. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, olisivatko tutkimustulokset samoja useiden mittauskertojen jälkeen. Näin voidaan varmistaa mittauksen virheettömyys ja mittausvirheen riski. (Nummenmaa 2009, 346; Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Toisin sanoen reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että jos samaa ilmiötä mitattaisiin useaan kertaan samalla mittarilla, olisivatko tulokset samanlaisia vai poikkeaisivatko ne toisistaan. Jos mittari on reliaabeli, vastaukset ovat eri mittauskerroilla melko samanlaisia ellei mittauksessa ei ole systemaattisia virheitä. (Metsämuuronen 2005, 109).

Reliabiliteetin lisäksi luotettavuutta mitataan validiteetilla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, mitataanko tutkimuksessa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (Nummenmaa 2009, 346). Va-

liditeetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan mittarin luotettavuutta ja tutkimuksen ajankohtaa. Ulkoisella validiteetilla taas tarkoitetaan sitä, mihin perusjoukkoon tai tilanteeseen tutkimustulokset voidaan yleistää. (Anttila 1998.) Sisäinen validiteetti voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, jotka ovat sisällön validius, rakennevalidius ja kriteerivalidius. Sisällön validius tarkastelee sitä, ovatko mittarissa käytettävät käsitteet teorian mukaiset ja oikein operationalisoidut sekä kattavatko käsitteet riittävän laajasti kyseisen ilmiön. Rakennevalidius menee sisällön validiteettia pidemmälle periaatteella, että mikäli ilmiö todella noudattaa jotain teoriaa tai mallia, sille tulisi löytää tukea aineistosta. Kriteerivalidius taas vertaa mittarilla saatuja arvoja johonkin arvoon, joka toimii validiuden kriteerinä. (Metsämuuronen 2005, 110–115.)

Tässä tutkielmassa reliabiliteettiin ja validiteettiin liittyvät tekijät pyrittiin huomioimaan huolellisesti ennen kyselylomakkeen julkaisemista. Ennen lomakkeen lopullista julkaisemista teoreettisen viitekehys tehtiin valmiiksi, jotta se olisi mahdollisimman hyvin yhteydessä tutkimuslomakkeen kysymyksiin. Vasta tämän jälkeen laadittiin kyselylomakkeen kysymykset. Ennen kyselylomakkeen julkaisemista tehtiin pilottitutkimus koehenkilöille, ja tämän avulla kysymyksiä korjattiin tarkempaan muotoon. Tämän jälkeen lopullinen kyselylomake esitettiin ohjaajalle, jolta saatiin ohjeita ennen lomakkeen julkaisemista. Tällöin mittarin, eli kyselylomakkeen, validiteetti ja reliabiliteetti todettiin hyväksi. Kyselylomakkeen julkaisussa huomioitiin myös julkaisuajankohta. Kyselylomake julkaistiin hie-man syyslomien jälkeen, jolloin alkusyksyn kiireet olivat jo monella opettajalla takana ja rutiini työhön jälleen löytynyt. Lomakkeen avaamista ei haluttu myöskään jättää keväälle, jolloin luokanopettajia velvoittavat uuden opetussuunnitelman mukaiset arviointikeskustelut. Tällöin työ saattaa tuntua opettajista kuormittavammalta kuin yleensä, ja näin ajankoh-ta olisi saattanut vaikuttaa myös tuloksiin. Stressiin ja uupumiseen liittyviä tuloksia tulkit-taessa tulee kuitenkin huomioida vuodenaika myös jaksamista heikentävänä tekijänä, sillä pimeä aika vaikuttaa monen vireystilaan.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2014) ovat luetelleet kyselytutkimuksen haitoiksi seuraavat tekijät: vastaajat eivät välttämättä suhtaudu tutkimukseen vakavasti jolloin ei voida olla varmoja huolellisesta ja rehellisestä vastaamisesta, vastausvaihtoehdot eivät ole onnistuneita vastaajien näkökulmasta, vastaajat eivät ole perehtyneet tutkimuksen aihealueeseen sekä viimeiseksi haitaksi sen, että ihmiset eivät vastaa kyselyyn. Nämä tekijät huomioitiin niin tutkimuskysymyksiä kuin kyselylomakettakin laadittaessa. Työhyvinvointi aiheena kosket-

taa jokaista työntekijää, joten jokaisella kohderyhmän vastaajalla on tästä todennäköisesti omakohtaista kokemusta. Jokaista luokanopettajaa koskettava aihe oli myös luultavasti syy, joka toi kyselylomakkeeseen runsaasti vastaajia jo vuorokauden aikana. Täysin varmoja ei voida olla siitä, ovatko kaikki vastaajat vastanneet kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti tai ovatko kaikki ymmärtäneet kysymykset siten, kun ne on tarkoitettu. Nämä luotettavuuteen liittyvät tekijät ovatkin sellaisia, jotka tulee ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa myös triangulaation avulla, jota voidaan hyödyntää tutkimuksessa neljällä eri tavalla. Ensimmäinen tapa on metodologinen triangulaatio, jolla tarkoitetaan useiden eri menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Toinen tapa on nimeltään tutkijatriangulaatio, jolla tarkoitetaan useamman tutkijan osallistumista aineiston keräämiseen sekä tulosten analysointiin ja tulkitsemiseen. Kolmas tapa on nimeltään teoreettinen triangulaatio, jolloin ilmiötä lähestytään eri teorioiden näkökulmasta. Neljäs triangulaation hyödyntämisen malli on aineistotriangulaatio, jolloin saman ongelman ratkaisemiseen kerätään useita erilaisia tutkimusaineistoja. (Hirsjärvi ym. 2014, 233; Tuomi & Sarajärvi 2002, 140–142.) Tässä tutkielmassa käytettiin metodologista triangulaatiota hyödyntämällä määrällisen tutkimusmenetelmän lisäksi myös laadullista menetelmää. Aineistotriangulaation lisäksi luotettavuutta lisää se, että sekä aineiston keräämiseen että analysointiin osallistui aina kaksi henkilöä.

6.4 Tutkimuksen eettisyys

Haaparannan ja Niiniluodon (2016, 152) mukaan etiikan peruskysymykset liittyvät siihen, mikä on hyvää ja pahaa tai oikeaa ja väärää. Tieteellisessä tutkimuksessa tuloksilla on merkitystä eettisille valinnoille, ja toisaalta myös eettisillä kannoilla on vaikutusta tutkijan ratkaisuille tieteellisessä työssä (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 152). Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan tulee huomioida tiedon hankinnassa ja julkaisussa. Tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen on jokaisen yksittäisen tutkijan vastuulla, ja eettisesti hyvä tutkimus edellyttää hyvää tieteellisten käytäntöjen noudattamista. Lähtökohtana hyvää tieteellistä käytäntöä noudattavassa tutkimuksessa on ihmisarvon kunnioittaminen. Tämä huomioidaan esimerkiksi antamalla tutkimukseen osallistujille mahdollisuus päättää omasta osallistumisestaan sekä selvittää, miten osallistujille

annetaan tietoa tutkimuksen osallistumiseen liittyvistä tekijöistä, kuten mahdollisista riskeistä. (Hirsjärvi ym. 2014, 23 & 25.)

Haaparanta ja Niiniluoto (2016, 154–156) ovat esittäneet tieteeseen etiikkaan kuuluvia kysymyksiä, jotka tutkijan tulee huomioida osana tutkimuksen tekemistä. Ensimmäinen kysymys liittyy siihen, millaista on hyvä tutkimus eli mitkä ovat tutkimustyön sisäiset normit. Toinen tutkimuseettinen kysymys liittyy tutkijan tiedonjonon hyväksyntään eli siihen, pitääkö tieteellistä tutkimusta ylipäättään edes harjoittaa. Kolmas kysymys, josta tieteeseen etiikka on kiinnostunut, liittyy tutkimusaiheiden valintaan. Tällä tarkoitetaan sitä, kiinnostuuko tutkija tutkimaan aihetta, jolla on yhteiskunnalle eniten taloudellista hyötyä vai aihetta, joka lisää eniten ihmisten hyvinvointia. Neljäs kysymys liittyy hyvin paljon edelliseen, sillä se pyrkii huomioimaan sen, millaisia tutkimustuloksia tutkija saa tavoitella. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, saako tutkija pyrkiä luomaan välineellistä tietoa, jonka avulla voidaan kehittää aseita ihmiskunnan tuhoamiseksi. Viides tutkimuseettinen kysymys käsittelee tutkija käyttämiä toimintatapoja eli sitä, millaisin välinein tutkija voi yrittää edetä työssään. Tätä näkökulmaa painotetaan usein tutkimusetiikkaa koskevissa säännöstöissä ja sopimuksissa, joiden yhteydessä puhutaan usein hyvistä tieteellisistä käytännöistä. (Haaparanta & Niiniluoto 2015, 154–156.)

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 124–128) ovat myös käsitelleet teoksessaan tutkimuksen etiikkaan liittyviä kysymyksiä. He määrittelevät tutkimuseettisiksi tekijöiksi lähteiden käytön, tutkimuksen aiheen valinnan ja sen, kenen ehdoilla aihe on valittu, syyt tutkimukseen ryhtymiseen, tutkimustulosten soveltamisen sekä sen, miten tieto on hankittu ja onko tutkittavat suojattu. Tutkimuksen uskottavuus ja eettiset ratkaisut kulkevat käsi kädessä ja uskottavuus perustuu pitkälti siihen, miten tutkija on tutkimuksessaan noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellisen käytännön käyttämisen puutteellisuus näkyy esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähätteleminenä, tutkimustulosten ja menetelmien harhaanjohtavana raportointina sekä tulosten puutteellisena kirjaamisena. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 124–129.)

Tässä Pro gradu -tutkielmassa eettiset kysymykset huomioitiin erityisesti aineiston keruussa ja analysoinnissa. Tutkimukseen osallistuminen kyselylomakkeen kautta perustui täysin osallistujien vapaaehtoisuuteen, joten jokainen vastaaja sai päättää omasta osallistumisestaan. Kyselylomakkeeseen vastanneiden yksityisyys suojattiin anonyymillä kyselyllä, josta

ei pystynyt päättämään tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyttä. Vastaajat eivät myöskään pystyneet näkemään toistensa vastauksia, ja tulokset näkyivät ainoastaan silloin, kun kirjaututtiin sisään e-lomake -sivustolle. Näin ollen tulosten joutuminen ulkopuolisten nähtäväksi oli melko epätodennäköistä. Etiikkaan liittyvät kysymykset huomioitiin myös tulosten raportoinnissa kirjaamalla ylös kaikki oleellinen tieto. Vastaajien taustatietojen tarkkaa raportointia ei koettu oleellisena tutkimuskysymysten takia, mutta niiden tarkemman raportoinnin jättäminen turvaa myös vastaajien yksityisyyden paremmin. Tutkielma ei tuottanut taloudellista hyötyä, vaan päinvastoin aihe ja tutkimustulokset edistävät niin opettajien kuin oppilaidenkin hyvinvointia.

6.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkielman toteutus koettiin kokonaisuudessaan hyväksi aiheen ajankohtaisuuden ansiosta. Kuten viitekehyksessä selvisi, opettajan ja työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa myös oppilaisiin (Onnismaa 2010, 25). Tästä syystä olisi mielenkiintoista syventyä oppilaiden kokemuksiin opettajien työhyvinvoinnista tai tutkia oppilaiden hyvinvointia, joka on ollut ajankohtaista myös julkisessa keskustelussa.

Saatujen tulosten myötä olisi mielenkiintoista syventyä myös rehtorin hyvinvointiin, koska rehtorin toiminta vaikuttaa niin vahvasti koko kouluyhteisöön. Rehtorin työ on vastuullista, ja näin ollen oletettavasti haasteellista ja toisinaan myös kuormittavaa. Rehtoreiden työhyvinvointia voisi tutkia haastattelemalla heitä toimenkuvaan ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Näin voitaisiin tarkastella rehtoreiden omaa työhyvinvointia sekä sitä, miten rehtorit pyrkivät omalla toiminnallaan edistämään opettajien hyvinvointia työyhteisössä.

Uusi opetussuunnitelma nousi tuloksissa vahvasti esille työhyvinvointia edistävänä ja heikentävänä tekijänä ja siksi se olisi kiinnostava tutkimuskohde. Opetussuunnitelman yhteys työhyvinvointiin ja työnkuvan muutoksiin olisi myös ajankohtainen tutkimusaihe. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia opettajien kokemuksia uudesta opetussuunnitelmasta sen jälkeen, kun he ovat muutaman vuoden ajan toteuttaneet sitä. Tutkimuksessa voisi tarkastella, onko kokemus opetussuunnitelman kuormittavuudesta vähentynyt ja muuttuuko opettajien asenne sitä kohtaan ajan kuluessa.

Tutkimuksessa todettiin työilmapiirin vaikuttavan merkittävästi opettajien työhyvinvointiin kokonaisuutena. Olisikin mielenkiintoista tutkia opettajien työilmapiirin muodostumista, opettajien ryhmäytymistä opettajanhuoneessa tai rehtorin vaikutusta työilmapiirin muodostumiseen. Tällaisessa tutkimuksessa voisi syventyä esimerkiksi vain yhteen opettajayhteisöön tapaustutkimuksen tavoin, ja näin tutkia kyseisen opettajanhuoneen ja sen opettajayhteisön työilmapiiriä ja sen muodostumista.

LÄHTEET

Aaltola, V & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden julkaisuja.

Alava, J., Halttunen, L. & Risku, M. 2012. Muuttuva oppilaitosjohtaminen. Helsinki: Opetushallitus.

Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle – opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 128.

Bennet, N., Crawford, M., Cartwright, M. 2006. Effective Educational Leadership.

Bergman, M. 2011. The politics, fashions, and conventions of research methods. *Journal of Mixed Methods Research* 5 (2), 99–102.

Creswell, J W. & Plano Clark, V L. 2007. Designing and conducting mixed methods Research. Thousand Oaks: Sage Publications.

Creswell, J W. 2009. Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods approaches. 3. painos. Los Angeles: Sage Publications.

Creswell, J. & Plano Clark, V. 2011. Designing and conducting mixed methods research. 2. painos. California: Sage Publications.

- Creswell, J. 2014. Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. 4. painos. California: Sage Publications.
- Freshwater, D. 2007. Reading mixed methods research: Context for criticism. *J Mix method res* (1), 134–146.
- Goertz, G. & Mahoney, J. 2012. A tale of two cultures: Qualitative and quantitative research in the social sciences. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Greene, J. 2002. With a splash of soda, please: Towards active engagement with difference. *Evaluation* 8(2), 259–266.
- Hakala, O. & Palovuori, R. 2013. Myönteinen ajattelu opettajien työhyvinvoinnin edistäjänä.
- Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan. *Työ ja ihminen* (16) 42–58.
- Hakanen, 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueella. *Työ ja ihminen*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Havunen, R. & Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Helsinki: Talentum Media.
- Heikkinen, H. 1998. Kriisi opettaa. Teoksessa Niemi, H. (toim.) Opettaja modernin murroksessa. Juva: WSOY.

- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, BB. 1959. The motivation to work. New York: John Wiley & Son.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hoel, H., Faragher, B. & Cooper, C-L. 2004. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviors are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling* 32, 367–387.
- Holmes, E. 2005. Teacher Well-Being. Looking after yourself and your career in the classroom. Lontoo: Roudledge Falmer.
- Holopainen, P., Järvinen, R., Kuusela, J. & Packalen, P. 2009. Työrauha tavaksi. Kohtaaminen, toimintakulttuuri ja pedagogiikka koulun arjessa. Helsinki: Opetushallitus.
- Huusko, J. 1999. Opettajayhteisö koulun omaleimaisten vahvuuksien hahmottajana, käyttäjänä ja kehittäjänä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 49.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Helsinki: Työministeriö.
- Jick, T.D. 1979. Mixing qualitative and quantitative methods. Triangulation in action. Teoksessa: Plano Clark. V. L. & Creswell, J.W. 2008. (toim.) *The Mixed Methods Reader*. California: Thousand Oaks.
- Johnson, B. & Christensen, L. 2004. Educational research. Quantitative, qualitative, and mixed approaches. 2. painos. Boston: Pearson Education.
- Jourdan, D., Stirling, J., McNamara, P. & Pommier, J. 2011. The influence of professional factors in determining primary school teachers' commitment to health promotion. *Health Promot Int* (26), 302–310.

- Juuti, P. 2006. Johtaminen ja esimiestyö. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.
- Juuti, P. 1988. Työilmapiiri ja työolot: JTO tutkimuksia Sarja 2. Kokemäki: Aavaranta.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Karlsson, L., Melartin, T. & Karlsson, H. 2007. Lapsuuden stressi uhkaa aikuisiän terveyttä. Suomen lääkärilehti 62 (37), 3293–3299.
- Kettles, A., Creswell, J. & Zhang, W. 2011. Mixed methods research in mental health nursing. *J Psychiatr Ment Health nurs* (18), 535–542.
- Kokko, K. & Ukkonen, P. 2013. Musiikinopettajien työhyvinvointi 2012. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Korhonen, A. 2008. Opettajien perustehtäväkäsitteet osana peruskoulun kehittämistä. University of Joensuu Publications in Education N:o 129.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Hämeenlinna: WSOY.
- Korkeila, J. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti. *Duodecim* 124, 683–692.
- Kuittinen, M., Lappalainen, K. & Meriläinen, M. 2008. Suuntaviivoja pedagogisen hyvinvoinnin tutkimiseen. Teoksessa Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Helsinki: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Dissertations in Social Sciences and Business Studies N:o 61.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Luukkainen, O. 2004. Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
- Luoma, J. & Arikoski, J. 2006. Menestystä ja hyvinvointia organisaation muutoksessa. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.
- Lyly-Yrjänäinen, M. & Ramstad, E. 2015. Suomen työpaikoista Euroopan mestareita – Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Manka, M.-L., 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille.
https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf (luettu 26.10.2016)
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007 Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Yliopistopaino.
- Martin, M. 2016. Nuoruus, vammaisuus ja kuntoutuksen merkitys. Rovaniemi: Yliopistopaino.
- Maslach C, Leiter M-P. 1997. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass, San Francisco.

- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: International Methelp Ky.
- Morgan, D. 2007. Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *J Mix Methods Res* (1), 48-76.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä studies in education psychology and research 226.
- Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteen tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi, katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. 2007. Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. QPS Nordic-AWD – Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Powell, H., Mihalas, S., Onwuegbuzie, A., Suldo, S. & Daley, C. 2008. Mixed methods researching school psychology: A mixed methods investigation of trends in literature. *Psychol Schools* (45), 291–309.
- Pyöhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127–140.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H. & Vertio, H. 2006. Development of occupational well-being in the Finnish European network of health promoting schools. *Health Education* (16), 133–154.
- Sahlberg, P. 1996. Kuka auttaisi opettajaa? Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 119.
- Salmela, T. 1997. Asiakaspalautteen haaste. Helsinki: Stakes.
- Seinä, S. 2009. Stressistä työhyvinvointiin. Teoksessa Helander, J. (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna:
- Soini, T. Pyhältö, K. & Pietarinen, J. “Jaksamista ja oppimista muuttuvassa peruskoulussa” – tutkimushankkeen (2007–2009) loppuraportti.
- Sormunen, M., Tossavainen, K. & Turunen, H. 2011. Home-school collaboration in the view of fourth-grade pupils, parents, teachers, and principals in the Finnish education system. *The School Community Journal* (2), 185–212.
- Sormunen, M., Saaranen, T., Tossavainen, K. & Turunen, H. 2013. Monimenetelmätutkimus terveystieteissä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* (50), 312–321.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. 2008. Quality inferences in mixed methods research. Teoksessa M. Bergman (toim.) *Advances in mixed methods research: Theories and applications*. Lontoo: Sage Publications, 101–119.
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. 2010. Overview of contemporary issues in mixed methods research. Teoksessa C. Teddlie & A. Tashakkori (toim.) *Sage Handbook of Mixed*

- Methods in Social & Behavioral Research, 2. painos. California: Sage Publications, 1–44.
- Tjomsland, H. 2010. Sustaining comprehensive physical activity practice in elementary school: A case study applying mixed methods. *Teachers and Teaching: Theory and practice* (16), 73–95.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Turunen, H., Tossavainen, K. & Vertio, H. 2004. How do critical incidents describe health promotion in Finnish European network of health promoting schools. *Health Promot Int* (19), 419–427.
- Tossavainen, K., Turunen, H., Jakonen, S. & Vertio, H. 2004. Health promotional education: Differences between school nurses' health counseling and teachers' health instructions. *Child Soc* (18), 371–382.
- Työterveyslaitos 2009. *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos 2012. *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Vartia, M. 2003. *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health*. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* (63), 193–210.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

KYSELYLOMAKE

ALKUSANAT

Hei kaikki luokanopettajat!

Olemme luokanopettajaopiskelijoita Itä-Suomen yliopistosta. Teemme pro gradu –tutkielmaa aiheesta luokanopettajien työhyvinvointi, ja keskitymme erityisesti tutkimaan työyhteisön yhteyttä työhyvinvointiin. Jos siis toimit luokanopettajan tehtävissä, toivomme sinun vastaavan alla oleviin kysymyksiin. Kysely koostuu pääasiassa kysymyksistä, joihin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, mutta toivomme saavamme vastauksia myös avoimiin kohtiin. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 5-10 minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonymisti, ja lomakkeen tiedot käsitellään luottamuksellisesti vain tätä tutkimusta varten. Jokainen vastaus on tärkeä, kiitos kaikille vastaajille jo etukäteen!

Jos tutkimukseen osallistuneet haluavat lukea valmiin pro gradu –tutkielman, pyydämme ottamaan yhteyttä sähköpostitse.

Hyvää syyslukukauden loppua toivottaen,

Annimari Manninen

annimm@student.uef.fi

Noora Nieminen

noonie@student.uef.fi

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

- Mies
 Nainen
 En halua vastata

Ikä

Työkokemus

Sijainti

- Maaseutukunta
 Pieni tai keskisuuri kaupunki
 Iso kaupunki

Paikkakunta

Työsuhte

- Vakituinen virka
 Määräaikainen viransijainen
 Jokin muu

Koulun koko

- Alle 100 oppilasta
 100-300 oppilasta
 Yli 300 oppilasta

TYÖHYVINVOINTI

Vastaa väittämiin asteikolla 1-5

1= täysin eri mieltä

2= jokseenkin eri mieltä

3= ei samaa eikä erimieltä

4= jokseenkin samaa mieltä

5= täysin samaa mieltä

Työhyvinvointi

	1	2	3	4	5
Voin työssäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työssäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on innostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen stressaantunut työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen uupunut työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sana vapaa (oma työhyvinvointi)

TYÖYHTEISÖ

Vastaa väittämiin asteikolla 1-5

1= täysin eri mieltä

2= jokseenkin eri mieltä

3= ei samaa eikä erimieltä

4= jokseenkin samaa mieltä

5= täysin samaa mieltä

Kollegat

	1	2	3	4	5
Keskustelu työkavereiden kanssa on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työkavereiltani tarvittaessa apua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskustella työkavereideni kanssa myös vapaa-ajan asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvä yhteistyö työkavereiden kanssa on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän vapaa-ajalla yhteyttä työkavereideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sana vapaa (kollegat)

Johtaminen

	1	2	3	4	5
Rehtori on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rehtorin rooli on tärkeä työyhteisön kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rehtori on kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rehtori on kiinnostunut työyhteisön hyvinvoinnista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö rehtorin kanssa on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sana vapaa (johtaminen)

Työilmapiiri

	1	2	3	4	5
Viihdyn työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä ilmenevät ristiriidat pyritään ratkaisemaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöllämme on yhdessäsovitut työilmapiiriä edistävät säännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme on hyvä yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön ilmapiiri on suvaitsevainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itseni tärkeäksi osaksi työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sana vapaa (työilmapiiri)

Työpaikkakiusaaminen

	1	2	3	4	5
Olen kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut ulkopuolisuutta työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöömme on muodostunut klikkejä (työyhteisön sisällä olevia tiiviitä ryhmiä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen toiminut epäasiallisesti toista työyhteisön jäsentä kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen havainnut toistuvaa epäasiallista käytöstä työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen puuttunut työyhteisössäni havaitsemaani toistuvaan epäasialliseen käytökseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sana vapaa (työpaikkakiusaaminen)

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Arvioi jokaisen tekijän vaikutus työhyvinvointiisi

1= ei lainkaan merkittävä tekijä

2= vähän merkittävä tekijä

3= melko merkittävä tekijä

4= merkittävä tekijä

5= erittäin merkittävä tekijä

Työhyvinvointia edistävät tekijät

	1	2	3	4	5
Yhteistyö toisten opettajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodin ja koulun yhteistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huumori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien vahvuuksien käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännölliset lomat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun yleinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jokin muu, mikä?

Työhyvinvointia heikentävät tekijät

	1	2	3	4	5
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännölliset lomat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun yleinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jokin muu, mikä?

Työhyvinvointia heikentävät tekijät

	1	2	3	4	5
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö toisten opettajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodin ja koulun yhteistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun yleinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetusvälineiden puute ja tilojen toimimattomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokan hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan erottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jokin muu, mikä?

TIETOJEN LÄHETYS

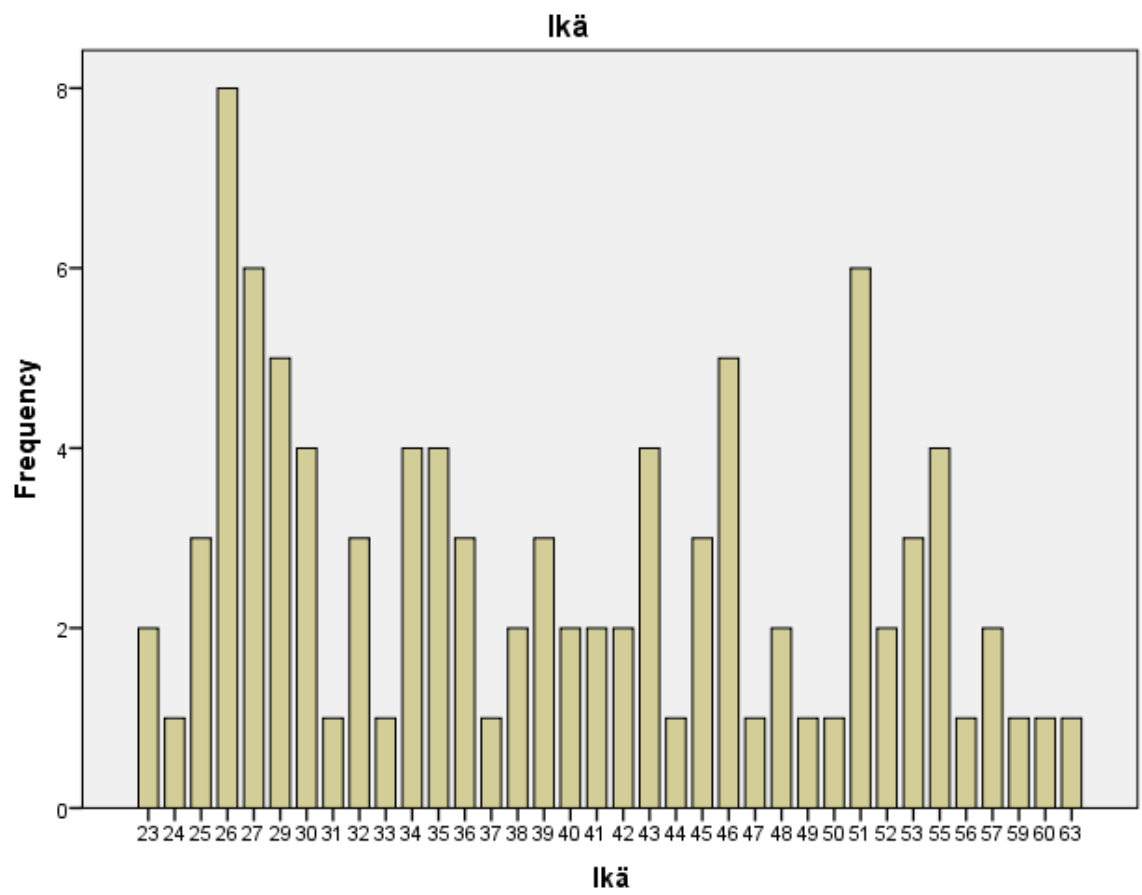
Tallenna

LIITE 2. Vastaajien sukupuolijakauma

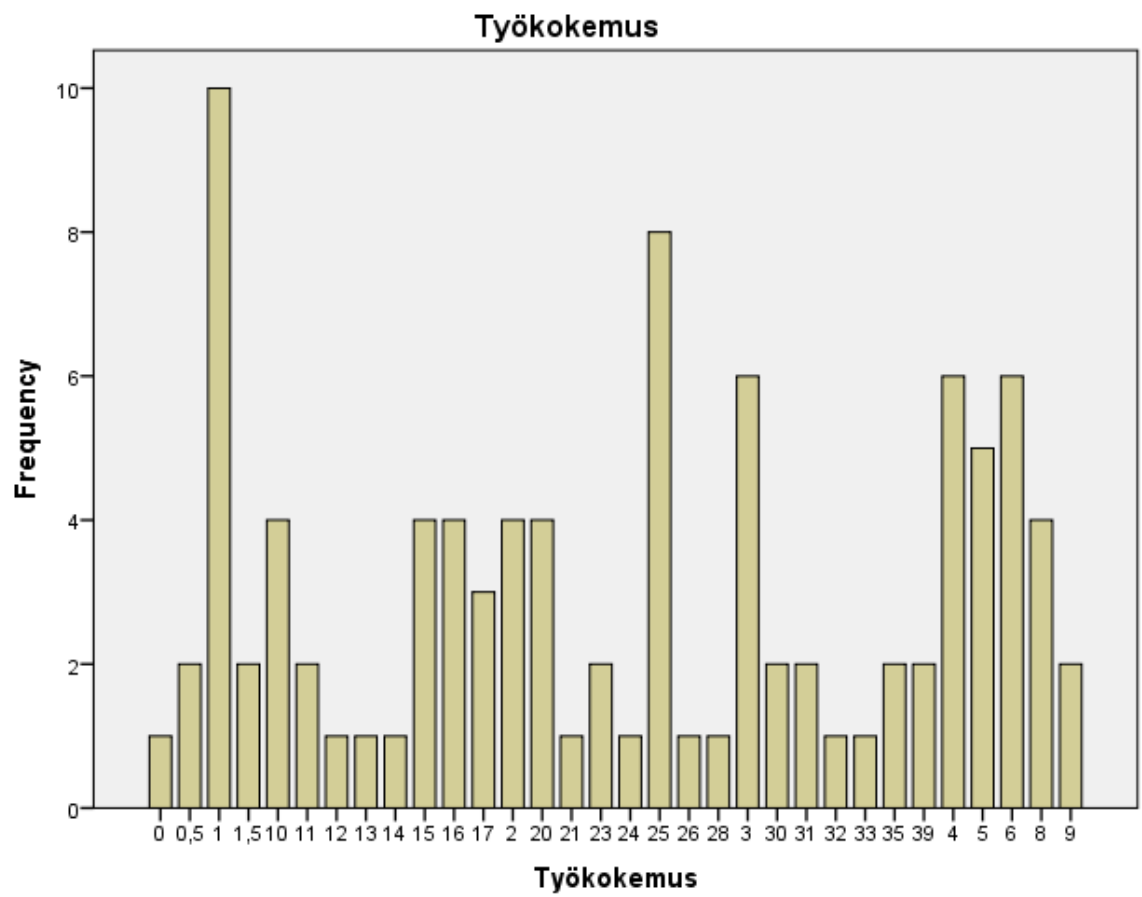
sukupuoli

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mies	5	5,2	5,2	5,2
	nainen	91	94,8	94,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

LIITE 3. Vastaajien ikäjakauma



LIITE 4. Vastaajien työkokemusjakauma



LIITE 5. Vastaajien asuinpaikkakunnan koon jakauma

asuinpaikka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	maaseutu	21	21,9	21,9	21,9
	pieni tai keskisuuri kaupunki	35	36,5	36,5	58,3
	iso kaupunki	40	41,7	41,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

LIITE 6. Vastaajien koulun koon jakauma

koulunkoko

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	alle 100	17	17,7	17,7	17,7
	100-300	33	34,4	34,4	52,1
	yli 300	46	47,9	47,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	