



Turun yliopisto
University of Turku

OPETUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin tarkastelua neljän osa-alueen kautta

Elina Venho

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Turun yliopisto

Opettajankoulutuslaitos, Rauma

Huhtikuu 2019

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän
julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.*

TURUN YLIOPISTO

Opettajankoulutuslaitos, Rauma

VENHO, ELINA: Opetushenkilöstön työhyvinvointi, työhyvinvoinnin tarkastelua neljän osa-alueen kautta

Pro gradu -tutkielma, 40 s., 12 liites.

Kasvatustiede

Huhtikuu 2019

Tutkimuksen tavoitteena oli analysoida opettajien kokemaa työhyvinvointia neljällä eri koulun hyvinvointimallin osa-alueella: koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja koettu terveydentila. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös missä määrin taustamuuttujilla, kuten sukupuoli, työuran pituus kyseisessä koulussa, työsuhteenlaatu ja työsuhteen muoto (kokopäiväisyys/osa-aikaisuus) ovat yhteydessä koettuun työhyvinvointiin ja sen eri osa-alueisiin.

Tutkimusaineisto on osa Opetushallituksen Koulun hyvinvointiprofiili –aineistoa. Aineiston avulla kerätään tietoa opettajien kokemasta työhyvinvoinnista. Kyselyyn vastasi 1422 opettajaa perus- ja yläkoulusta sekä ammatillista koulutuksesta. Kyselyaineistosta muodostettujen summamuuttujien ja taustatekijöiden välisiä yhteyksiä analysoitiin SPSS Statistics –ohjelman avulla.

Tutkimustulokset osoittavat, että opettajien työhyvinvointi on keskimäärin hyvä. Parhaimmaksi osa-alueeksi koettiin itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja huonoimmaksi koettiin koulun olosuhteet. Opettajat kokivat oman terveydentilansa hyväksi, mutta suurin osa vastaajista koki vaikeuksia päästä uneen tai heräilemisiä yöllä sekä väsymystä ja heikotusta. Tutkimustulosten mukaan sukupuolella, työ uran pituudella sekä työsuhteen laadulla on tilastollisesti merkitsevää yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Aineistosta muodostettiin myös kolme työhyvinvointiprofiiliryhmää. Johtopäätöksenä tuloksista voidaan todeta, että opettajien työhyvinvointi on hyvää, mutta kehitettävää kuitenkin löytyy. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää koulujen olosuhteisiin.

AVAINSANAT: opettaja, työhyvinvointi, koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, terveydentila, koettu terveys

SISÄLTÖ	
1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Aiempia tutkimustuloksia opettajien työhyvinvoinnista	7
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	8
2.3 Työuupumus.....	10
2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	11
2.5 Koulun hyvinvointimalli.....	12
2.5.1 Koulun olosuhteet	13
2.5.2 Sosiaaliset suhteet	15
2.5.3 Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen.....	16
2.5.4 Terveystila	17
3 TUTKIMUSONGELMAT	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1 Tutkimusmenetelmät	19
4.2 Tutkimusaineisto	19
4.2.1 Tutkimuskysely.....	20
4.3 Aineiston analysointi	22
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	23
5.1 Taustamuuttujien kuvailu.....	23
5.2 Työhyvinvoinnin osa-alueiden kuvailu	23
5.2.1 Terveystila	25
5.3 Työhyvinvoinnin ja sen osa-alueiden yhteys taustamuuttujiin	26
5.4 Työhyvinvointiprofiilit	30
6 POHDINTA.....	32
6.1 Tulosten tarkastelu.....	32
6.2 Tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus.....	34
6.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimus ehdotukset.....	35
LÄHTEET	37
LIITTEET.....	41

1 JOHDANTO

Hyvinvointi on Allardtin (1980, 17) mukaan sidoksissa historiaan, ja se täytyy määritellä aina uudelleen historiallisten olosuhteiden muuttuessa. Koulutusjärjestelmä muuttuu, jonka seurauksena myös opettajien työnkuvassa tapahtuu muutoksia. Työyhteisön on toimittava yhdessä, siedettävä ristiriitatilanteita ja mukauduttava aktiivisesti muuttuvaan maailmaan, jos haluamme sopeutua muuttuvaan työympäristöön. (Heikkilä-Laakso 1999, 25.)

On tärkeää määritellä, mitä työhyvinvointi on, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä on näiden tekijöiden suhde, ennen kuin voimme ymmärtää työhyvinvointia (Blom & Hautaniemi 2009, 21). Hyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, jossa eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa (Manka 2011, 77). WHO:n mukaan terveys on *täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilan, eikä ainoastaan sairauden puuttumista* (Konu 2002, 14). Allardt (1980, 21) taas määrittelee hyvinvoinnin tilaksi, jossa henkilö on mahdollisuus tyydyttää keskeiset hyvinvoinnin tarpeensa. Työhyvinvoinnin toteutuessa työntekijä kokee saavansa työstä voimaa ja iloa, arvostusta sekä terveyden ja turvallisuuden tunnetta (Toivanen 2014, 14). Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu koulun olosuhteista, sosiaalisista suhteista, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista ja koetusta terveydentilasta.

Työhyvinvointia voidaan lähestyä myös kielteisestä näkökulmasta, jolloin käytetään termiä työpahoinvointi. Työpahoinvointia kuvailaan stressin ja uupumuksen näkökulmasta. (Feldt & Mauno 2005, 13.) Hakanen, Bakkeri ja Schaufeli (2006) ovat tutkineet erityisesti työhyvinvoinnin puuttumista kuin sen olemassaoloa. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin työhyvinvoinnin näkökulmaan.

Opettajien työhyvinvoinnilla on merkitystä oman työssä jaksamisen lisäksi myös oppilaiden hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy paremmin ohjaamaan ja opettamaan oppilaita ja näin opetus on laadukkaampaa. (Saaranen, Pertel, Streimann, Laine & Tossavainen 2014, 3; Nissilä 2011, 10.)

Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä arvoja, joita toteutetaan jokaisella työpaikalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 5). Työhyvinvoinnin näkökulmaan on tärkeää kiinnittää huomiota myös koulutuspolitiikassa ja työelämän lainsäädännössä (Nissilä 2011, 10). Suomen hallitusohjelman 2011-2014 tavoitteena on ollut kehittää työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Saaranen ym. 2014, 2; Sosiaali- ja terveysministeriö

2011). Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut vuodelle 2020 tavoitteeksi työoloajan pidentymisen kolmella vuodella. Työhyvinvoinnin toteutumisen edellytyksenä on, että työpaikoilla on riittävästi tietoa ja osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimenpiteiksi terveysministeriö määrittelee johtamisen, työterveyshuollon, yhteistyön, viestinnän, lainsäädännön sekä osaavan työsuojeluhallinnon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6–11.)

Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on noussut puheenaiheeksi ja opettajien työhyvinvointi on puhuttanut työelämässä (Virolainen 2012, 9). Opettajien työ on muutoksen ja kehittämisen alla. Näin ollen myös työn vaativuus ja määrä on lisääntynyt. (Grönroos, Lampi & Vaherkoski 2007, 212.) On tärkeää vastata näihin kysymyksiin selvittämällä, millainen opettajien työhyvinvointi on ja mihin suuntaan se on muuttunut työnkuvan muuttuessa. Tässä tutkimuksessa analysoidaan, millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja miten sen eri osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi selvitetään, onko sukupuolella, työuran pituudella kyseisessä koulussa, työsuhteenlaadulla ja työskentelyn kokopäiväisyydellä/osa-aikaisuudella yhteyttä koettuun hyvinvointiin. Tutkimusaineisto on osa Koulun hyvinvointiprofilia ja se on käytettävissä Pro gradu tutkimuksiin Yhteiskuntatieteellisessä tietoaarkistossa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvointi koostuu erilaisista ulottuvuuksista, joihin lasketaan mukaan muun muassa persoonallisuus, arvot, vapaa-aika, tavoitteellinen toiminta, työ ja tarpeet (Rauramo 2012, 11). Hyvinvoinnin pohjalta voidaan lähteä rakentamaan työhyvinvointia, jonka on havaittu olevan yhteydessä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttavat positiivisesti työssä viihtyminen, myönteinen työmotivaatio ja työn imu sekä halu oppia uutta. (Keskinen 1985, 89; Toivanen 2014, 13.) Työhyvinvointi koskettaa kaikkia työelämässä olevia henkilöitä (Virolainen 2012, 9). Työhyvinvointi on kuitenkin hyvin yksilöllinen asia. Työpaikalla toisella voi olla vakavia työssä jaksamisen ongelmia, kun toinen nauttii työstään ilman ongelmia. Onkin tärkeää, että jokainen työntekijä tulee kuulluksi ja kokemus otetaan vakavasti. (Gerlander & Launis 2007, 206; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 75.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka muodostuu työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta (Ilomäki 2008, 23; Saaranen ym. 2014, 4). Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä työhön, työpaikan hyviä ihmissuhteita tai innostusta oman työhön (Blom & Hautaniemi 2009, 21; Salmela-Aro 2003, 47). Työhyvinvointia lisäävät muun muassa toimiva työyhteisö ja hyvä johtaminen (Saaranen ym. 2015, 4). Jokaisen pitää ottaa vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan, mutta viime kädessä se on kuitenkin koulun ylimmän johdon vastuulla (Rauramo 2012, 20). Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat muun muassa oikeudenmukainen johtaminen, kehittymismahdollisuudet, työssä onnistumisen mahdollisuudet sekä psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys. Tähän kokonaisuuteen vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointi, ei pelkästään yksilön terveyden edistäminen. (Manka 2011, 35–76; Ilomäki 2008, 23.)

Työhyvinvointi on paljon laajempi käsite kuin työkyky. Työhyvinvointiin kuuluu fyysisten ja psyykkisten osa-alueiden lisäksi myös työyhteisö ja työilmapiiri, esimiestoiminta, työhön liittyvä osaaminen sekä elämänhallinta. (Toivanen 2014, 13.) Työhyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen ilmiö. Allardt on tunnettu kolmiulotteisesta hyvinvointimallistaan. Ulottuvuudet ovat *having*, *loving* ja *being*. Nämä kolme ulottuvuutta luovat objektiivisen pohjan, jolle subjektiivinen (onnellisuus ja tyytyväisyys) hyvinvointi rakentuu. (Allardt 1980; Blom & Hautaniemi 2009, 25–30.)

2.1 Aiempia tutkimustuloksia opettajien työhyvinvoinnista

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu lukuisten tutkimusten avulla (Onnismaa 2010, 6). Rauskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa selvisi, että suomalaiset lukion opettajat ovat tyytyväisiä työnsä sisällöllisiin piirteisiin. Vain 9 % opettajista oli tyytymättömiä työhönsä. He kokivat työn haasteelliseksi ja päätöksentekomahdollisuudet hyväksi. Työuupumuksen oireita esiintyi kohtalaisen vähän. Yleisin työuupumusoire oli väsymys. Rauskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksesta selvisi, että työhönsä tyytyväiset opettajat kokivat vähemmän työuupumuksen oireita. (Rausku & Kinnunen 1999, 19–28.)

Kinnunen, Parkatti ja Rausku (1993) ovat tutkineet ikääntyvien opettajien työhyvinvointia. Työn henkinen hyvinvointi koettiin tutkimuksessa melko hyväksi. Psykosomaattisia oireita esiintyi opettajilla kohtalaisen runsaasti, siitä huolimatta opettajat olivat tyytyväisiä työhönsä ja työuupumusoireita koettiin harvoin tai silloin tällöin. Ongelmakohdaksi mainittiin melu, sosiaaliset suhteet arvioitiin hyväksi ja oppilassuhteet vieläkin paremmiksi. (Kinnunen ym. 1993, 16.)

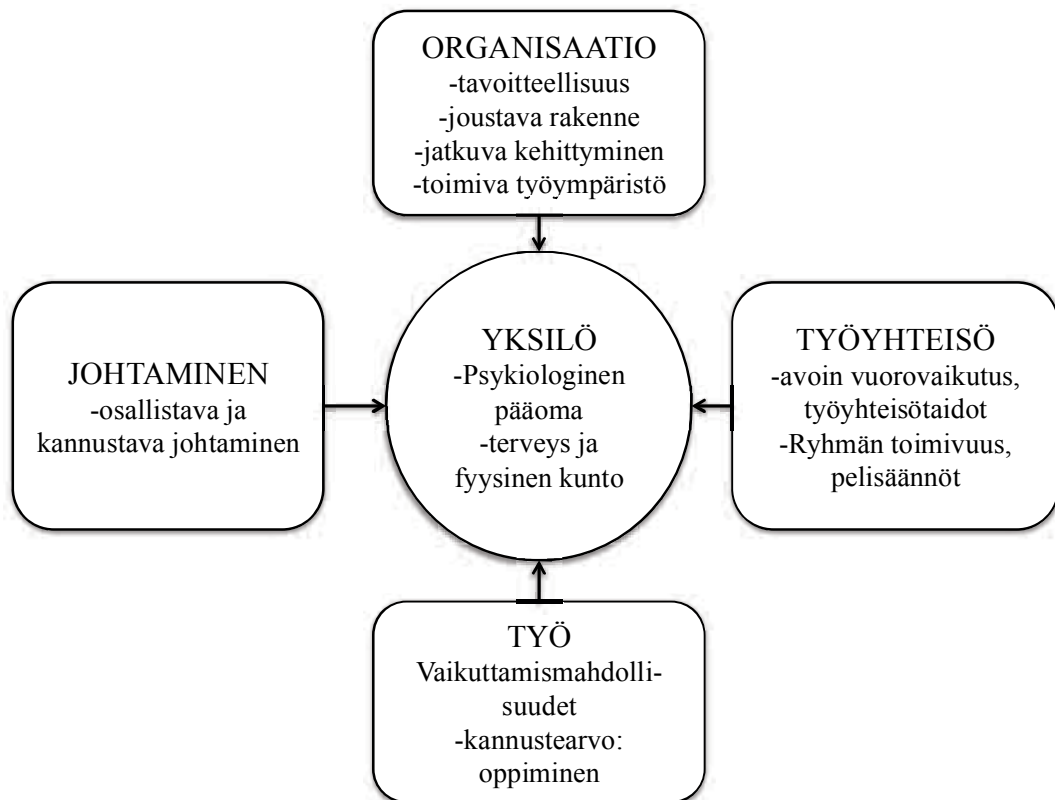
Kinnusen ja Parkatin (1993) tutkimuksessa tutkittujen opettajien henkinen hyvinvointi oli melko hyvä. Kuitenkin joka kolmas opettajista koki stressiä elämässään melko paljon. Tulokset voivat johtua vastaajien varttuneemmasta iästä. Opettajien henkisen hyvinvoinnin uskotaan heikkenevän jossain määrin ikääntymisen myötä. Työtyytyväisyydessä ei ollut eroja mies- ja naisopettajilla eikä eri opettajaryhmien välillä. (Kinnunen & Parkatti 1993, 19–25.)

Aho (2011) on tutkinut opettajien selviytymistä työssä. Tutkimus osoittaa, että opettajien selviytymisen taustalla on useita eri tekijöitä. Tärkeimpiä selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat itsensä kehittämisen halu, omat ominaisuudet, jotka tukevat selviytymistä, elämäkatsomus sekä mahdollisuus keskustella työasioista joko työkaverin tai läheisen kanssa. (Aho 2011, 88–105.)

Saaranen, Pertel, Streimann, Laine ja Tossavainen (2014, 18) ovat tutkineet koulun henkilöstön työhyvinvointia ja sen edistävää toimintaa sekä Suomessa että Virossa. Molempina tutkimusajankohtina (2009–2010 ja 2012–2013) sekä Suomen että Viron koulun henkilöstöt olivat melko tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa ja sitä edistävään toimintaan (Saaranen ym. 2014, 18).

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työnilo syntyy, kun työntekijällä on mahdollisuus keskittyä työhönsä, hänellä on selkeät tavoitteet, hän saa työstä palautetta ja hänellä on mahdollisuus hallita toimintaansa (Manka 2011, 141). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on kuvattu kuviossa 1 ja niitä kuvaillaan tarkemmin tässä luvussa.



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76)

Omaan terveyteensä henkilö pystyy vaikuttamaan terveellisillä elämäntavoilla, laadukkaalla ravinnolla, riittäväällä liikunnalla sekä unen määrällä. Työnantaja taas pystyy vaikuttamaan työntekijän terveyteen pitämällä työnkuormituksen kohtuullisena ja tarjoamalla työterveyshuoltoa. (Rauramo 2012, 25–26.)

Opettajan työn kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa palautteen ja arvostuksen puute, sosiaalisen tuen puuttuminen, huonot sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä työympäristö ja -yhteisö, hankalat oppilaat sekä opettajan omat ominaisuudet ja odotukset (Grönroos ym.

2007, 214; Ilomäki 2008, 24). Työkyvyn seurannalla pystytään ehkäisemään ja hoitamaan työkykyyn haitallisesti vaikuttavia asioita. Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi työergonomialla. Työssä on hyvä vaihdella työasentoja seisomalla ja liikkumalla. Pitää kuitenkin muistaa, ettei paraskaan työpiste yksin takaa työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 39–55.)

Työpaikan ergonomisilla ja sujuvilla työ- ja toimintatavoilla edistetään työntekijän turvallisuuden tunnetta. Jokaisen on saatava tuntee olonsa turvalliseksi työpaikallaan, mutta myös toimeentulo ja työsuhteen pysyvyys lisäävät turvallisuuden tunnetta. Turvallinen työympäristö pitää sisällään työtilojen toimivuuden, järjestyksen ja siisteyden sekä kalusteiden ja työvälineiden toimivuuden ja niiden säätömahdollisuudet. (Rauramo 2012, 69–87.)

Työpaikan ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus työmotivaatioon ja sitä kautta koettuun työhyvinvointiin. Kuten muutkin ihmissuhteet, työpaikan ihmissuhteet vaativat ylläpitoa ja huoltamista. Työssä saatava sosiaalinen tuki auttaa jaksamaan. Hyvä ja toimiva työyhteisö on avoin ja luottamuksellinen. Kenenkään ei tarvitse kokea työpaikallaan epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Työyhteisö muodostuu työkavereiden lisäksi myös esimiehestä. Työyhteisön hyvä ilmapiiri edistää työhyvinvointia. Hyvän ilmapiirin tunnusmerkkejä ovat hyvä esimies-alaissuhteet, hyvä tiedonkulku, kohtuullinen työnkuormittavuus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja yhteishenki. (Rauramo 2012, 69-87, 105-108.)

Maslowin (1970) mukaan arvostuksen voi jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla arvostuksella tarkoitetaan toisilta ihmisiltä eli työyhteisöltä saatua arvostusta ja ylempällä arvostuksen tarpeella viitataan itsearvostukseen. Terve ihminen pyrkii vakaaseen, korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Pelkkä itsearvostus ei aina riitä vaan ihmisellä on tarve myös toisten ihmisten osoittamaan arvostukseen. (Rauramo 2012, 123.)

Työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä on myös itsensä kehittämisen halu. Ihmisellä on perustarve kehittää omaa älykkyyttään. Itsensä toteuttamisen mahdollisuutta tukee oppiva organisaatio sekä omien edellytysten hyödyntäminen. (Rauramo 2012, 145.)

2.3 Työuupumus

Terveys 2000-tutkimuksen mukaan vakavaa työuupumusta on kokenut Suomessa ainakin 45000 työntekijää (Hakanen 2005, 403). Työterveyslaitoksen mukaan joka viides opettaja kokee ahdistusta, masentuneisuutta, yllirasittuneisuutta tai nukkuu huonosti (Friman 2007, 42). Työterveyslaitoksen mukaan noin puolet työssäkävivistä kokee jonkinasteista työuupumusta (Heikkilä-Laakso 1999, 109).

Työuupumus voidaan määritellä pitkäkestoiseksi väsymykseksi, masennukseksi tai turhautumiseksi, joka saa alkunsa siten, että yksilö omistautuu työlle, joka ei tyydytä hänen pyrkimyksiään. Kun haluttuja tavoitteita ei saavuteta, yksilön mielenkiinto ja sitoutuminen työhön vähenee ja työnlaatu heikkenee. (Toivanen 2014, 21–22; Hakanen 2005, 403; Freudenberg & Richelson 1994, 317.) Työn vaatimusten lisääntyminen, nopeat muutokset, kiire ja epävarmuus heijastuivat työntekijöiden henkisenä kuormittuneisuutena ja stressinä (Aho 2011, 166). Työuupumus on lähtöisin ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta. Tällöin työympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat eivät kohtaa. Työuupumuksesta kärsivät henkilöt, joiden epärealistiset tavoitteet eivät kohtaa omia taitoja ja kykyjä. (Toivanen 2014, 21; Kinnunen ym. 2005, 38.)

Työuupumus voi koostua myös emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. Emotionaalisessa uupumuksessa yksilön voimavarat ovat riittämättömät tilanteeseen suhteutettuna. Depersonalisaatiossa toisia ihmisiä ei kohdella yksilöinä vaan objekteina. Ammatillisessa tehokkuuden vähenemisessä taas on kyse siitä, että arvioidaan omaa suoriutumista kielteisesti. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

Uuvuttavia tekijöitä työelämässä ovat liian suuri työmäärä, työn määrällinen kuormittavuus, ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa sekä esimiestyössä. Pahoinvointi työssä aiheuttaa työuupumusta. (Kinnunen ym. 2005, 50–58.) Työuupumus ilmenee ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä, joka näkyy sekä henkisenä että fyysisenä väsymisenä. Työuupumusta voi ehkäistä palautumisaikaa lisäämällä, asenteita muuttamalla ja tiedostamalla, ettei kaikkea välttämättä ehdi tehdä. Fyysisestä kunnosta on myös tärkeää pitää huolta. (Heikkilä-Laakso 1999, 109.)

2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Maslow (1970) on kehittänyt viiden portaan mallin hyvinvoinnin edistämiseen. Se koostuu fysiologisista perustarpeista sekä turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta (Maslow 1970). Fysiologisten perustarpeiden täyttymiseen vaaditaan terveellistä ravintoa, riittävästi liikuntaa sekä sairauksien ehkäisyä. Näiden täyttymisen tavoitteena on hyvä terveys. Turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan turvallisella työympäristöllä ja toimintatavoilla. Yhteisöllisyydellä tavoitellaan avointa ja luottamusta herättävää työyhteisöä sekä toimivaa esimies-alaissuhdetta. Arvostus omaa ja toisten työtä kohtaan on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. Näiden lisäksi ei tule unohtaa omaa osaamista. Itseään aktiivisesti kehittävä työntekijä tukee sekä omaa että työyhteisön elinikäistä oppimista. Jokaisella hyvinvoinnin osa-alueella on myös erilaisia haasteita kohdattavana, jotka voivat vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 8–16.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen tarvitaan useita eri tahoja. Avainasemassa ovat toimenpiteet itse työpaikalla. Hyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan koko työyhteisön panostusta, niin esimiehen aktiivisuutta kuin koko henkilöstön osallistumista. Työhyvinvoinnin edistämisen tukena toimii työterveyshuolto, jonka toiminnalla ehkäistään työstä johtuvia haittoja ja edistetään työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. (Kinnunen ym. 2005, 328–359.) Työterveyshuollon tehtävänä on ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työterveyshuolto seuraa työoloja sekä huolehtii työntekijöiden hoidosta, jotta työkyky säilyy tai paranee. Työterveyshuolto järjestää neuvontaa ja konsultointia. (Heikkilä-Laakso 1999, 105.)

Työstä aiheutuvat vaatimukset eivät saisi ylittää tiedonkäsittelyn kapasiteettia, sosiaaliset suhteet eivät saisi tuottaa liiallista tunnekuormitusta ja yksilön voimavaroja tulisi vahvistaa (Kinnunen ym. 2005, 313). Työpaikan sosiaalisten suhteiden vähäinen määrä ja tuki ovat yhteydessä opettajien kokemaan masentuneisuuteen (Heikkilä-Laakso 1999, 53).

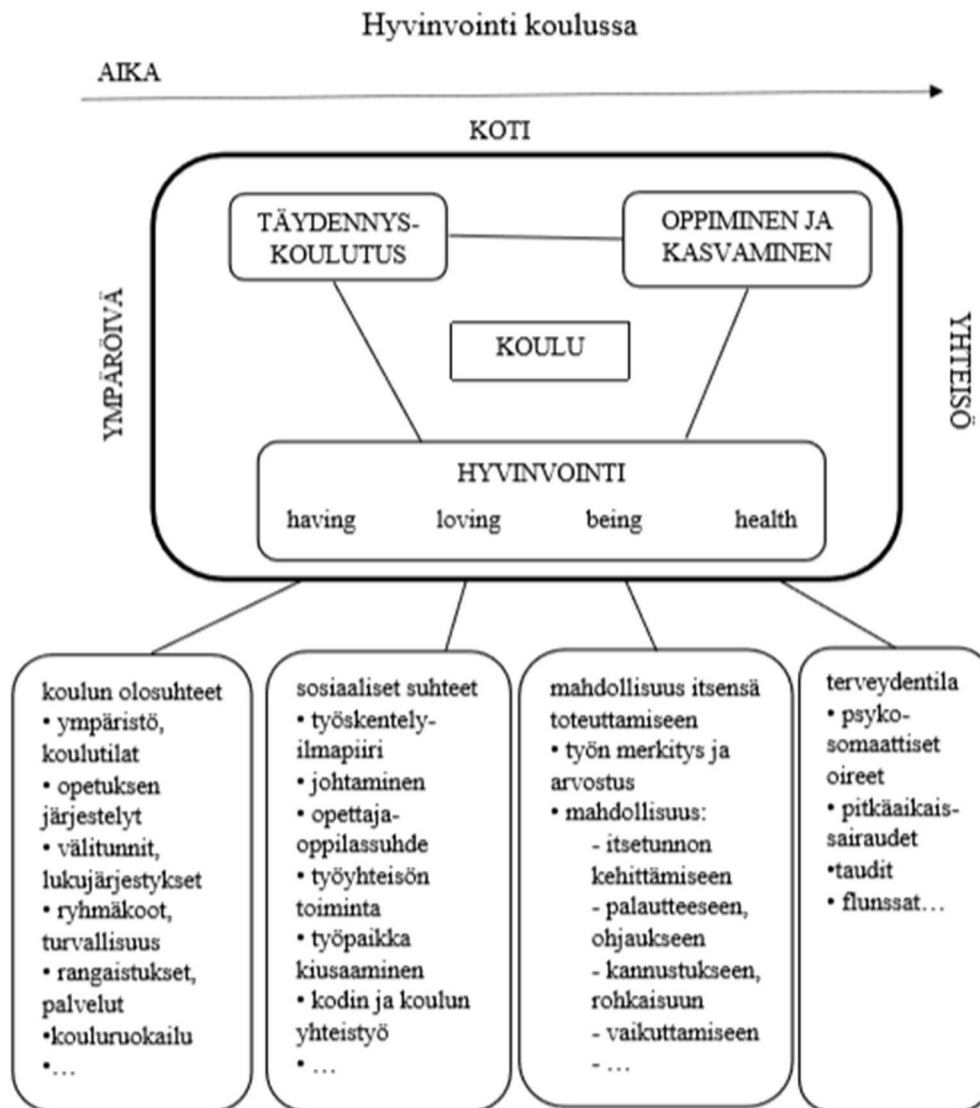
Stressiä ja työpahoinvointia voidaan ehkäistä esimerkiksi huolellisella valmistautumisella tunteihin, luopumalla tilanteista, jotka eivät suju, keskustelemalla työkavereiden kanssa tai asioiden priorisoinnilla (Heikkilä-Laakso 1999, 53). Liiallinen työmäärä ja yksitoikkoiset työtehtävät kuormittavat ihmistä ja näin ollen myös heikentävät työhyvinvointia. Vaihtelulla voidaan lisätä työmotivaatiota ja näin myös jaksamista

työssä. (Toivanen 2014, 13.) Opettajien on vaikea irtautua työstään vapaa-ajaksi, sillä opettajan työnkuva ei muodostu pelkästään opettamisesta. Työnkuvaan kuuluvat myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, suunnittelu ja erilaiset työryhmät. (Heikkilä-Laakso 1999, 109.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia voidaan edistää henkilöstön työhallintaa tukemalla ja sen yhdistämisellä työn vaatimuksiin. Opettajien työhyvinvoinnin edistämisessä tulisi kiinnittää huomiota, että kuormitukset ovat tasapainossa työhön laitettavien voimavarojen kanssa. Hyvinvointia voidaan kehittää keskittymällä omiin voimavaratekijöihin. Motivoivia voimavaratekijöitä ovat muun muassa palkitsevat oppilassuhteet, rehtorilta saatava tuki ja palaute sekä kehittävät työskentelytavat. Kehityskeskusteluilla opettajan toiveet ja murheet saadaan rehtorien tietoisuuteen. Työhyvinvoinnin ennakoivalla tuella pystytään suojaamaan niin opettajien kuin oppilaidenkin terveyttä. (Onnismaa 2010, 5, 51–56.)

2.5 Koulun hyvinvointimalli

Konu (2002) on laatinut Allardtin sosiologisen hyvinvointimallin pohjalta koulun hyvinvointimallin. Allardtin mallista poiketen Konu on lisännyt terveydentilan omaksi osa-alueekseen. Koulun hyvinvointimallissa hyvinvointi on jaettu neljään osa-alueeseen: koulun olosuhteet (having), sosiaaliset suhteet (loving), itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (being) ja terveydentila (health). Mallia voidaan käyttää hyvinvoinnin arvioimiseen. Malliin on tehty pieniä muutoksia, jotta se sopii paremmin opettajille ja aikuisille. Osa-alueiden tekijöitä on muutettu. Opetuksen ja kasvatuksen sijaan puhutaan täydennyskoulutuksesta ja oppiminen ja saavutukset nähdään oppimisena ja kasvamisena omassa työssä. (Konu 2002, 6–7, 44–59.) Konun hyvinvointimalli on kuvattu kuviossa 2.



KUVIO 2. Koulun hyvinvointimalli (Konu 2002)

2.5.1 Koulun olosuhteet

Koulun olosuhteisiin (having) sisältyy koulun fyysinen ympäristö ja koulurakennus. Tähän kuuluvat myös muun muassa turvallinen työskentely-ympäristö, viihtyvyys, melu, ilmavaihto sekä lämpötila. Työskentely-ympäristö on tärkeä osa koulun olosuhteita. (Konu 2002, 44.) Koulun fyysiset olosuhteet vaikuttavat työhyvinvointiin, joten työympäristön epäkohtiin kannattaa kiinnittää huomiota (Manka 2011, 85). Hyvät työolot muodostavat pohjan fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille (Onnismaa 2010, 55).

Perusopetuslaissa on säädetty, että kaikilla tulee olla oikeus turvalliseen opiskelu-ympäristöön, joka sisältää sekä fyysisen että psyykkisen turvallisuuden.

Fyysisesti turvallinen ympäristö sisältää muun muassa koulutilat ja välineet. (Lahtinen & Lankinen 2015, 310.) Työturvallisuuslain tavoitteena on luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö, joka tukee fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä (Manka 2011, 85; Toivanen 2014, 32; Työturvallisuuskeskus 2002).

Tällä hetkellä puhutuin haaste kouluissa työympäristönä on sisäilmaongelmat ja huonoon sisäilmaan liittyvät terveyshaitat (Heikkilä-Laakso 1999, 63; Lehto 2009, 91). Tilastojen mukaan vain joka viidennessä Suomen luokkahuoneessa on viranomaisten ohjeiden mukainen huoneilma (Heikkilä-Laakso 1999, 63). Sisäilmaongelmat näkyvät terveyshaittoina, kuten ärsytysoireina ja infektiosairauksina (Putus 2009, 129).

Koulurakennukset on aina suunniteltu sen ajan opetussuunnitelmien perusteella ja sen hetkisiä opetuskäytänteitä silmällä pitäen. Suurin osa koulurakennuksista on rakennettu 1960-luvun jälkeen. Opetuksen tarpeet, käytännöt ja tavoitteet ovat muuttuneet tästä ajasta. Tilat ohjaavat tällä hetkellä liikaa toimintaa, vaikka pitäisi olla toisin päin. Tilojen pitäisi mukautua joustavasti erilaisiin toimintoihin ja opetustapoihin. (Tapaninen 2009, 82.) Luokkahuoneet ovat liian pieniä nykyisille ryhmäkoille, josta johtuen ilmanvaihto ei ole riittävää. Suuri osa opettajista pitää ilmanvaihtoa yhtenä merkittävimmistä työympäristön puutteena. (Heikkilä-Laakso 1999, 63.)

Vanhoissa kouluissa tilojen akustiikka voi olla puutteellista ja opetustilat kaikuvat. Tästä seuraa keskittymis- ja järjestyksenpito-ongelmia. Luokkatilojen ääniongelmien lisäksi myös opettajien äänenkäyttöongelmat ovat lisääntyneet. Opettaja joutuu taustamelun ja hälinän vuoksi puhumaan kovalla äänellä. (Tapaninen 2009, 83.) Puheääni on opettajan tärkein työkalu. Ääneltä vaaditaan kestävyyttä ja kuuluvuutta. Näiden välineiden edellytyksenä on opetustilan hyvä ja toimiva akustiikka, jolloin puhuminen ja kuuleminen on vaivatonta. Koulussa on tärkeää, että kuuntelijat eli oppilaat kuulevat mitä opettaja sanoo ja toisinpäin. (Heikkilä-Laakso 1999, 76–84.)

Näkeminen on kuulon lisäksi yksi opettajan tärkeimmistä aisteista. Sen takia opetustilojen valaistukseen on syytä kiinnittää huomiota. Toimivilla valaistusratkaisuilla työympäristön käyttömukavuus lisääntyy ja tilaa on helppo muunnella erilaisiin tarkoituksiin. Hyvä valaistus vaikuttaa vireystilaan ja parantaa työviihtyvyyttä. (Heikkilä-Laakso 1999, 67; Tapaninen 2006, 67.)

Kouluissa opettajien henkilökohtaiset tilat ja sosiaalitalat ovat yleensä puutteelliset. Niiden varustus on vanhanaikaista, eikä tietotekninen varustelu täytä nykypäivän

vaatimuksia. Näin luovaan, innovatiiviseen työntekoon ja opiskeluun ei ole riittävästi edellytyksiä. (Tapaninen 2009, 82.)

2.5.2 Sosiaaliset suhteet

Konun hyvinvointimallin yksi osa-alue on sosiaaliset suhteet (loving). Sosiaalisiin suhteisiin luokitellaan opettajaoppilassuhteet, suhteet työtovereihin, työyhteisön dynamiikka, kiusaaminen, kodin ja koulun välinen yhteistyö sekä työskentelyilmapiiri. (Konu 2002, 44–45.) Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä hyvinvoinnin kannalta (Salmela-Aro & Nurmi 1996, 109). Ne nähdään sekä resursseina että tavoitteina (Allardt 1980, 142). Sosiaalista pääomaa lisäävät vastavuoroisuus, luottamus ja aktiivinen toiminta. Työpaikoilla olisi hyvä kannustaa luottamukselliseen ja vastavuoroiseen toimintaan. (Manka 2011, 118.) Työtovereilta odotetaan tukea ja kannustusta työn suorittamiseen. Esimieheltä taas odotetaan muun muassa oikeudenmukaisuutta ja sallivuutta päätöksenteossa. (Keskinen 1990, 17.) Työhyvinvointi mahdollistaa yksilön ja työn, esimiehen ja työkavereiden aktiivisen vuorovaikutussuhteen. Hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja innostaa työntekijöitä. (Manka 2011, 73.)

Ihmisellä on tarve kuulua johonkin sosiaalisten suhteiden verkostoon (Allardt 1980, 43). Hyvinvointiin vaikuttaa tunnustuksen saaminen tehdystä työstä, johtamisen oikeudenmukaisuus, työyhteisön oikeudenmukaisuus ja kannustava ilmapiiri (Blom & Hautaniemi 2009, 31). Keskinen (1985, 91) tutkimuksen mukaan ihmissuhteet vaikuttavat positiivisesti koettuun hyvinvointiin. Naiset kokevat läheiset ihmissuhteet miehiä tärkeämmäksi (Keskinen 1985, 91). Esimiehen oikeudenmukainen toiminta työpaikalla lisää luottamusta työntekijöissä (Manka 2011, 118).

Työelämässä on viime aikoina noussut esille käsite yhteisöllisyys. Sen on havaittu tukevan terveyttä ja hyvinvointia. Yhteisöllisyyteen tarvitaan vastavuoroisuutta ja sen luomisessa pitää olla mukana koko työyhteisö ja esimies eli rehtori. Yhteisöllisyyttä edistävät arkiset asiat, kuten tervehtiminen, kuunteleminen ja auttaminen. (Manka 2011, 115–122.) Yhteisöllisyyden on todettu olevan tärkeä tekijä positiivisten voimavarojen lisäämisessä työpaikalla (Saaranen ym. 2014, 8). Mitä useampi työyhteisön jäsen kokee hyvinvointinsa positiiviseksi, sitä enemmän se vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisön hyvinvointiin (Manka 2011, 77). Työyhteisön sosiaaliset suhteet heijastuvat suoraan työn

tekemisen sujuvuuteen (Niskanen, Murto & Haapamäki 2000, 56). Erään tutkimuksen mukaan opettajien työyhteisöjä vaivaa puhumattomuus ja palautteen puuttuminen (Friman 2007, 43). Työuupumusoireita on havaittavissa niissä työpaikoissa, joissa työilmapiiri ja yhteistyö olivat heikentyneet (Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner 2003).

Työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet ja ilmapiiri tukevat yhteistyötä. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat luottamus ja hyvät keskinäiset suhteet, yhteistyö, työkavereilta saatu tuki, ristiriitojen käsittely rakentavasti, työyhteisön kiinteys sekä yksimielisyys tärkeissä asioissa. Tutkimuksissa korostuu sosiaalisten suhteiden merkitys niin jaksamisessa, suoriutumisessa kuin tuloksellisuudessaakin. Mitä parempina pidetään keskinäisiä suhteita ja mitä enemmän saadaan tukea työkavereilta, sitä paremmaksi henkinen työhyvinvointi koetaan. (Kinnunen ym. 2005, 136.) Rehtorilla on merkittävä rooli työpaikan kehittämisessä. Henkilöstöjohtaminen on suurelle osalle rehtoreista heikko kohta, eikä heillä ole keinoja parantaa yhteistoimintaa. (Heikkilä-Laakso 1999, 37.)

2.5.3 Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen

Allardt viittaa sanalla being siihen, että jokaista henkilöä tulisi kunnioittaa osana yhteiskuntaa ja työyhteisöä (Konu 2002, 45). Itsensä toteuttamisen luokka muodostuu neljästä osatekijästä: yksilö on oma persoonansa, yksilö saa arvostusta, yksilöllä on mahdollisuuksia toimia, yksilöllä on mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon (Aho 2011, 108; Allardt 1980, 47). Työntekijällä olisi oltava mahdollisuus luoda ja kokeilla uutta sekä saada apua ja palautetta työstään (Kinnunen ym. 2005, 312). Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien halutaan olevan selkeitä, oikeudenmukaisia ja olemassa olevia (Keskinen 1990, 16). Aiempien tutkimuksien mukaan vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuuksilla on positiivisia vaikutuksia opettajien hyvinvointiin. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla on hyviä vaikutuksia opettajien hyvinvointiin ja näin ollen myös työn imuun. (Grönroos ym. 2007, 213.)

Työntekijällä tulee olla mahdollisuus kehittää piileviä, sisäisiä mahdollisuuksiaan. Itsensä kehittäminen luokitellaan positiiviseksi arvoksi. (Allardt 1980, 46.) Itsensä toteuttamisen positiivisena puolena on henkilökohtainen kehittyminen, kun taas negatiivisena puolena nähdään vieraantuminen työyhteisöstä (Konu 2002, 20).

2.5.4 Terveydentila

Terveys on resurssi, johon kuuluu luonnostaan kuluminen. Terveydentila käsittää fyysiset ja psyykkiset oireet. Täytyy kuitenkin muistaa, että kroonisesti sairas henkilö voi saavuttaa hyvinvoinnin panostamalla muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Hyvinvointimallissa terveyttä kuitenkin pidetään voimavarana. Se määritellään sairauksien ja tautien puuttumisena. Allardt korostaa terveyden olevan keskeinen tekijä hyvinvoinnissa ja vaikuttavan muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. (Konu 2002, 20–60.)

Opettajien työ on vuorotellen istumista, seisomista ja liikkumista. Opettajilla esiintyy päivittäin hankalia selän ja niskan asentoja. Opettajat työskentelevät polvillaan, kyykyssä ja kädet ylhäällä. Hankaliksi koettuja asentoja esiintyy kuudesosassa oppitunteja. (Tapaninen 2009, 84.)

3 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoitteena on analysoida opettajien kokemaa työhyvinvointia eri osa-alueiden, kuten koulun olosuhteiden, sosiaalisten suhteiden, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja koetun terveydentilan suhteen.

Seuraavilla tutkimuskysymyksillä tarkastellaan tarkemmin opettajien kokemaa työhyvinvointia:

1. Millaiseksi opettajat kokevat työhyvinvointinsa koulun hyvinvointimallin eri osa-alueilla?
2. Missä määrin hyvinvointimallin eri osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa?
3. Miten taustamuuttujat kuten sukupuoli, työuran pituus kyseisessä koulussa, työsuhteen laatu ja työsuhteen muoto ovat yhteydessä opettajien työhyvinvointiin?
4. Millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkielma on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jossa tutkitaan opettajien työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita: koulun olosuhteita, sosiaalisia suhteita, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia sekä terveydentilaa. Näiden osa-alueiden avulla tarkastellaan, millaisia yhteyksiä niillä on opettajien terveydentilaan ja koettuun työhyvinvointiin. Määrällisen tutkimusaineiston avulla pystytään tarkastelemaan suuren joukon kokemaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tilastollisin menetelmin tuotetulla tutkimustiedolla pystytään selvittämään, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvointinsa sekä onko se muuttunut paremmaksi tai huonommaksi. Lisääntyvien tutkimustuloksien myötä työelämän ongelmat eivät ole kuitenkaan parantuneet. Selittäväksi tekijäksi nostetaan, ettei tutkimustuloksia ole tarpeeksi käytetty hyödyksi työpaikoilla. (Gerlander & Launis, 2007, 202.)

4.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistona käytetään Koulun hyvinvointiprofiilia vuosilta 2016–2017. Aineiston ovat keränneet Anne Konu, Lauri Kainulainen ja Opetushallitus. Aineiston on tuottanut Tampereen yliopiston Terveystieteiden yksikkö yhdessä Opetushallituksen kanssa. Aineisto on kerätty vuoden 2016 syyskusta 2017 kesäkuulle.

Aineisto on käytettävissä tutkimuksiin, opetukseen ja opiskeluun. Tietoarkistoon lähetetään viitetiedot kaikista julkaisuista, joissa hyödynnetään kyseistä aineistoa. Aineiston tekijälle lähetetään yksi kappale julkaisusta (sähköisenä tai painettuna), jossa aineistoa on käytetty. Aineisto on saatavilla yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta. Aineisto on osa Koulun hyvinvointiprofiili-sarjaa, jossa tarkastellaan hyvinvointia koulussa. (AILA)

Tutkimus on toteutettu pitkittäisaineistona ja otantamenetelmänä on käytetty ei-todennäköisyysotantaa. Aineisto on muodostunut itsestään, siihen halukkaista vastaajista. Aineisto on kerätty internet-kyselynä Opetushallituksen verkkosivuilla. Tutkimus on

survey-tutkimus, jossa aineisto kerätään joukolta ihmisiä standardoidussa muodossa. Aineiston avulla pystytään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään tutkimuskysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134.) Kysely on suljettu kysely, jossa on kiinnitetyt vastausvaihtoehdot. Suljetun kyselyn etuna on, että tietoa saadaan kerättyä suurilta ryhmiltä samanaikaisesti. (Soinen & Merisuo-Storm 2009, 96–131.)

Kyselyyn on osallistunut 89 koulua tai oppilaitosta, joista vastauksia kertyi 1422 henkilöltä. Vastajat ovat ala- ja yläkoulujen sekä toisen asteen oppilaitosten henkilökuntaa. Heterogeenisen aineiston vuoksi myös aineiston luotettavuus on suurempi, sillä aineisto kattaa monipuolisemmin eri oppilaitosten edustajia.

4.2.1 Tutkimuskysely

Kyselyn avulla pyritään selvittämään koko koulun hyvinvointia ja tässä tapauksessa erityisesti koulun henkilökunnan ja opettajien työhyvinvointia. Kysely koostuu kuudesta eri osiosta, joissa tarkastellaan hyvinvointia eri näkökulmista. Osiot ovat perustietoa, arvioita koulun olosuhteista, arvioita koulun sosiaalisista suhteista, arvioita mahdollisuuksista toteuttaa itseään koulussa, terveydentila sekä ehdotuksia koulun kehittämiseksi. Viimeinen osio, ehdotuksia koulun kehittämiseksi, on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kysymykset ja väitteet ovat tyypiltään monivalintakysymyksiä ja viisiportaisia Likert kysymyksiä. Likert-asteikko koostuu kohdista täysin eri mieltä (=0), eri mieltä (=1), ei samaa eikä eri mieltä (=2), samaa mieltä (=3) ja täysin samaa mieltä (=4). Kyselylomake on liitteenä 1.

Kyselyn taustakysymyksiä ovat sukupuoli, työuran pituus kyseisessä koulussa, työsuhteen laatu ja työskentelymuoto eli kokopäiväisyys/osa-aikaisuus.

Kyselyaineistosta muodostettiin kolme summamuuttujaa. Summamuuttujien muodostamista tukivat Cronbachin alfat. Mitä lähempänä Cronbachin alfa on lukua yksi, sitä enemmän muuttujan arvot mittaavat samaa asiaa ja näin ollen muuttujan muodostaminen on mahdollista (Heikkilä 2014, 178). Summamuuttujat on muodostettu kyselylomakkeen kysymyksistä ja nämä ovat esitetty liitteessä 2.

Koulun olosuhde osiossa tarkastellaan lähemmin fyysisiä työskentelyolosuhteita. Koulun olosuhteisiin liittyviä asioita mitattiin 26 eri väittämällä. Kysymykset liittyvät

koulurakennukseen (esimerkiksi: *Koulurakennus on turvallinen, Koulun wc-tilat ovat hyvät*), työskentelytiloihin (esimerkiksi: *Luokkien valaistus on hyvä, Työtuolit ja -pöydät ovat työskentelyyn sopivia*) ja turvallisuuteen (*Koulun säännöt ovat järkeviä, Voin luottaa työterveyshuoltoon omissa asioissani*). Näiden kysymysten perusteella muodostettiin summamuuttuja *koulun olosuhteet*, jonka muodostamista tuki Cronbachin alfa, $\alpha=0,88$.

Kyselyn kolmannessa osiossa käsitellään sosiaalisia suhteita 20 eri väittämän avulla. Kysymykset käsittelevät työyhteisön ilmapiiriä (esimerkiksi: *Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen, Työtoverit auttavat toisiaan*), esimiessuhdetta (esimerkiksi: *Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen*) sekä suhdetta oppilaisiin (esimerkiksi: *Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen, Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä*) ja vanhempiin (esimerkiksi: *Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä, Oppilaiden vanhemmilta saa konkreettista apua koulutyöhön*). Näiden kysymysten perusteella muodostettiin summamuuttuja *sosiaaliset suhteet*, jonka muodostamista tuki Cronbachin alfa, $\alpha=0,89$.

Tärkeä osa opettajan kokemaa työhyvinvointia on myös itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Tätä tarkastellaan 21 eri väittämän avulla. Kysymykset liittyvät työn arvostukseen (esimerkiksi: *Minun työtäni arvostetaan kouluyhteisössä, Kouluyhteisössä rohkaistaan ilmaisemaan oma mielipiteeni*), osaamisalueisiin (esimerkiksi: *Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa, Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan*), tukeen (esimerkiksi: *Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä, Saan apua työtovereiltani, jos sitä tarvitsen*) sekä palautteeseen (esimerkiksi: *Saan kiitosta, jos olen suoriutunut hyvin työssäni*). Näiden kysymysten perusteella muodostettiin summamuuttuja *itsensä toteuttamisen mahdollisuudet*, jonka muodostamista tuki Cronbachin alfa, $\alpha=0,91$.

Kyselyssä on oma osionsa koetulle terveydentilalle. Siinä tarkastellaan, millaiseksi vastaaja kokee oman työhyvinvointinsa asteikolla erittäin hyvä (=4), melko hyvä (=3), keskinkertainen (ei hyvä eikä huono) (=2), melko huono (=1) tai erittäin huono (=0). Vastaajat myös arvioivat oireita tai sairauksia mitä heillä on ollut ja kuinka usein. Oireet ja sairaudet ovat seuraavat: niska- ja hartiakipu, selän alaosan kipu, vatsakipu, jännittyneisyys tai hermostuneisuus, ärtyneisyys tai kiukunpurkaus, vaikeus päästä uneen tai heräileminen öisin, päänsärky, väsymys tai heikotus, alakuloisuus, pelko, ahdistuneisuus sekä nuhakuume, flunssa, yskä, poskiontelotulehdus, kurkkukipu. Näitä

arvioidaan asteikolla ei ole ollut (=4), harvoin (=3), noin kerran kuussa (=2), noin kerran viikossa (=1) ja lähes joka päivä (=0).

4.3 Aineiston analysointi

Kyselyn tuloksia analysoitiin määrällisesti. Tilastollisiin analyyseihin käytettiin IBM SPSS Statistics 25 -ohjelmaa. Kyselyn väittämistä muodostettiin summamuuttujat, joilla kuvattiin koulun olosuhteita, koulun sosiaalisia suhteita sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Muuttujia vertailtiin keskenään sekä suhteessa taustamuuttujiin. Aineistosta on kuvailtu taustamuuttujien ja summamuuttujien tunnuslukuja ja frekvenssejä.

Väittämistä muodostettiin summamuuttujat kuvaamaan koulun olosuhteita, sosiaalisia suhteita ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Summamuuttujista ja terveydentilasta johdettiin uusi summamuuttuja: *työhyvinvointi*.

Muuttujien välistä riippuvuutta testataan Pearsonin korrelaatiokertoimella. Korrelaatiokertoimella mitataan kahden muuttujan välistä yhteyttä. Korrelaatiokerroin vaihtelee yhden ja miinus yhden välillä. Mitä lähempänä kerroin on yhtä tai miinus yhtä, sitä voimakkaampi yhteys muuttujilla on. Jos taas kerroin on lähellä nollaa, muuttujien välillä ei ole yhteyttä. (Heikkilä 2014; Metsämuuronen 2006, 360.)

Taustamuuttujien ja summamuuttujien välisten tilastollisten yhteyksien mittaamisen apuna käytetään t-testiä, Mann-Whitneyn U-testiä sekä yksisuuntaista varianssianalyysia. T-testin käytön edellytyksenä on, että muuttuja on normaalisti jakautunut. Mann-Whitneyn U-testillä on hyvä tarkistaa t-testin antamat testitulokset, jos normaalijakautuneisuudesta ei ole takeita. (Heikkilä 2014, 215–219.) T-testi soveltuu suuremmille otoksille ($n > 30$), ja aineiston tulee olla vähintään intervalliasteikollinen. Mann-Whitneyn U-testi soveltuu erityisesti järjestysasteikollisille muuttujille. (Metsämuuronen 2006, 369–370.) Työhyvinvoinnin osa-alueita luokitellaan alaryhmiksi K-means luokitteluanalyysin avulla.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Taustamuuttujien kuvailu

Taulukossa 1 on kuvattu vastaajien eli koulun henkilöstöä koskevia taustamuuttujia.

TAULUKKO 1. Koulun henkilöstön taustamuuttujat otoksessa (n=1422)

Taustamuuttujat	n	%
Sukupuoli		
Nainen	1170	82,3 %
Mies	252	17,7 %
Työskentelen tässä koulussa		
Kokopäiväisesti	1258	88,5 %
Osa-aikaisesti	157	11,0 %
Työskentely tässä koulussa		
Alle vuoden	204	14,3 %
1-5 vuotta	370	26,0 %
Yli viisi vuotta	845	59,4 %
Työsuhteen laatu		
Vakituisen	1089	76,6 %
Määräaikainen	327	23,0 %

5.2 Työhyvinvoinnin osa-alueiden kuvailu

Taulukossa 2 on esitetty kuvailevaa tilastotietoa työhyvinvoinnin osa-alueista eli koulun olosuhteista, sosiaalista suhteista, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista ja koetusta terveydentilasta.

TAULUKKO 2. Kuvailevaa tilastotietoa työhyvinvoinnin osa-alueista

(n=1422)	Ka	Kh	Md	Min	Max
Koulun olosuhteet	2,41	0,515	2,42	0,46	4,00
Sosiaaliset suhteet	2,94	0,425	2,95	0,35	4,00
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	3,22	0,466	3,15	1,60	4,20
Terveydentila	3,02	0,725	3,00	0	4,00

Muuttujien keskiarvot olivat välillä 2,41–3,22. Tämän mukaan työhyvinvointia pidetään ihan hyvänä, sillä väittämien mukaan hyvinvoinnista ollaan keskimäärin ”samaa mieltä”. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia pidetään parhaimpana työhyvinvoinnin osa-alueena. Tämä toteutui luokassa ”samaa mieltä”. Työhyvinvoinnin osa-alueista heikoimmaksi koettiin koulun olosuhteet, joka arvioitiin luokkaan ”ei samaa, eikä eri mieltä”. Jokaisessa muuttujassa oli vastattu luokkiin ”täysin eri mieltä” (=0) ja myös ”täysin samaa mieltä” (=4).

Taulukosta 3 nähdään, että kaikki työhyvinvointia mittaavat muuttujat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi toistensa kanssa. Kaikki osa-alueet olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa ($p < 0,01$). Näin ollen kaikki osa-alueet kuvaavat työhyvinvointia. Terveydentila oli kuitenkin heikoimmin yhteydessä muihin osa-alueisiin. Tarkasteltaessa taulukkoa 3, havaitsemme summamuuttujien korreloivan vahvasti keskenään ja näin ollen voimme muodostaa uuden summamuuttujan *työhyvinvointi* (n=1102). Työhyvinvoinnin keskiarvoksi (ka=2,91) saamme ”samaa mieltä”.

TAULUKKO 3. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden väliset korrelaatiot

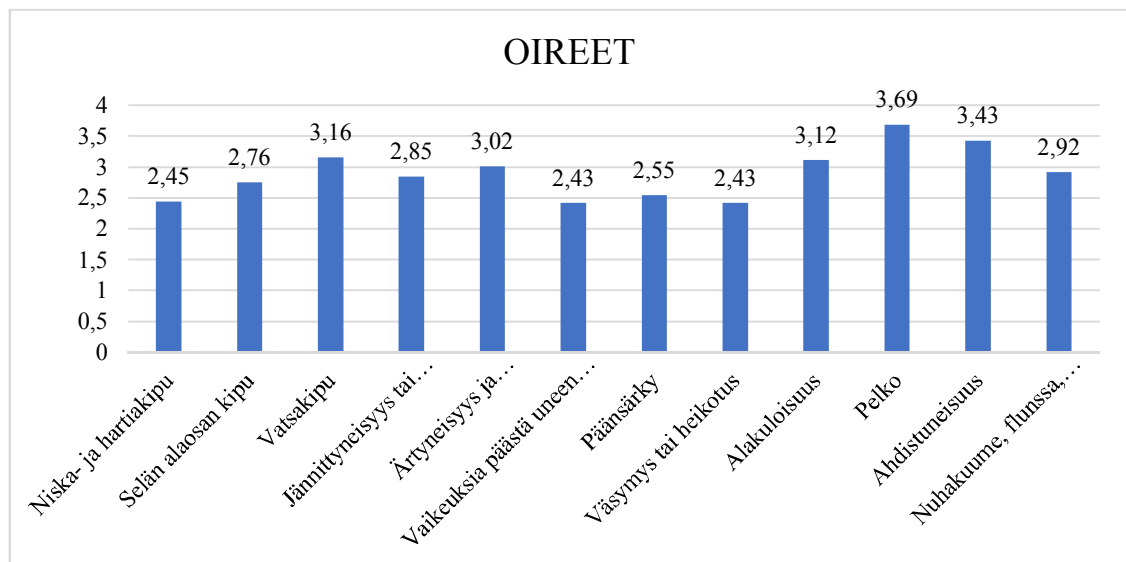
Koulun olosuhteet	Sosiaaliset suhteet	Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	Terveydentila
----------------------	------------------------	--------------------------------------------	---------------

Koulun olosuhteet	-			
Sosiaaliset suhteet	0,557**	-		
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	0,539**	0,726**	-	
Terveydentila	0,230**	0,238**	0,277**	-

** Korrelaatio on merkitsevä 0,01 tasolla ($p < 0,01$)

5.2.1 Terveydentila

Kyselyssä kysyttiin, millaiseksi vastaajat kokevat oman terveydentilansa. Vastaajista 2 (0,1 %) sanoi terveydentilansa olevan erittäin huono, 32 (2,3 %) mielestä melko huono ja 239 (16,8 %) mielestä keskinkertainen (ei hyvä eikä huono). Melko hyväksi oman terveydentilansa koki 761 (53,5 %) vastaajaa ja erittäin hyväksi 336 (23,6 %) vastaajaa. Kuviossa 3 on esitetty koettujen oireiden keskiarvot.



KUVIO 3. Koettujen oireiden keskiarvot

Vähiten opetushenkilöstö kokee pelkoa, sitä koettiin luokassa ”ei ole ollut” kuluneen lukuvuoden aikana ($ka=3,69$). Eniten opettajan kokivat vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin ($ka=2,43$) sekä väsymystä ja heikotusta ($ka=2,43$). Näitä koettiin ”noin kerran kuussa”. Mitään oireista ei koettu keskimäärin joka päivä tai joka viikko. Noin kerran kuussa arvioitiin olevan niska ja hartiakipuja, vaikeuksia unessa sekä väsymystä ja heikotusta. Opettajat kokivat harvoin tuntevansa selän alaosan kipuja, jännittyneisyyttä ja hermostuneisuutta, ärtyneisyyttä ja kiukunpurkauksia sekä päänsärkyä, alakuloisuutta, nuhakuumetta, flunssaa, yskää, poskiontelotulehduksia tai kurkkukipua. Opettajat vastasivat, etteivät he ole kokeneet vatsakipuja tai pelkoa kuluneen lukuvuoden aikana.

5.3 Työhyvinvoinnin ja sen osa-alueiden yhteys taustamuuttujiin

Työhyvinvointia ja sen osa-alueita (koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja terveydentila) vertailtiin taustamuuttujiin (sukupuoli, työskentely tässä koulussa, työuran pituus tässä koulussa, työsuhteen laatu).

Työhyvinvointi oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä *sukupuoleen* ($t(1100)=-3,610$, $p<0,001$). Miesten kokema työhyvinvointi ($ka=3,12$) oli hieman parempi kuin naisten kokema ($ka=3,00$). Molemmat kokivat olevansa ”samaa mieltä”, että hyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet ovat hyvin.

Sukupuoli oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä *koulun olosuhteisiin* ($t(1224)=-4,985$, $p<0,001$). Miehet kokivat koulun olosuhteet hieman parempina kuin naiset (naisten $ka=2,37$ ja miesten $ka=2,56$). Tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä sukupuoleen olivat myös *sosiaaliset suhteet* ($t(1329)=-2,424$, $p=0,015$) ja *terveydentila* ($t(1368)=-2,370$, $p=0,018$). Miehet kokivat nämä osa-alueet hieman paremmiksi kuin naiset. *Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin* ei ilmennyt tilastollista merkitsevyyttä. Myös Mann-Whitneyn U-testillä saadaan, että tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä on koulun olosuhteet ($p<0,001$) ja työhyvinvointi ($p=0,001$) sekä tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä sosiaaliset suhteet ($p=0,009$) ja terveydentila ($p=0,008$).

Taulukossa 5 on kuvattu naisten ja miesten keskiarvot, keskihajonnat sekä t-testin tulokset.

TAULUKKO 5. Sukupuolen yhteys työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin

	Naiset		Miehet		t-testi
	ka	kh	ka	kh	
Koulun olosuhteet	2,37	0,511	2,56	0,508	t(1224)=-4,985, p<0,001
Sosiaaliset suhteet	2,93	0,428	3,00	0,403	t(1329)=-2,424, p=0,015
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	3,22	0,470	3,26	0,444	t(1360)=-1,444, p=0,149
Terveydentila	3,00	0,715	3,12	0,766	t(1368)=-2,370, p=0,018
Työhyvinvointi	2,89	0,396	3,00	0,381	t(1100)=-3,610, p<0,001

Työsuhteen muodolla eli työn kokoaikaisuudella tai osa-aikaisuudella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä *työhyvinvointiin* ($t=(1096)=1,609$, $p=0,108$). Tilastollista merkitsevyyttä ei ollut mihinkään työhyvinvoinnin osa-alueeseenkaan. Tulokset on kuvattu taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Työsuhteen muodon (kokoaikaisuus/osa-aikaisuus) yhteys työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin

	Osa-aikaisesti		Kokopäiväisesti		t-testi
	ka	kh	ka	kh	
Koulun olosuhteet	2,49	0,46	2,40	0,51	t(1219)=-1,935, p=0,053
Sosiaaliset suhteet	2,89	0,41	2,95	0,42	t(1324)=1,491, p=0,136

Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	3,20	0,44 3	3,23	0,46 8	t(1354)=0,769,p=0,4 42
Terveydentila	2,93	0,71 1	3,03	0,72 3	t(1362)=1,609,p=0,1 08
Työhyvinvointi	2,91	0,34 4	2,91	0,40 1	t(1096)=- 0,001,p=0,999

Työhyvinvointi oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä *työskentelyvuosiin* kyseisessä koulussa ($F(1098)=2,992$, $p=0,051$). Työhyvinvointinsa koki parhaimmaksi ne henkilöt, jotka olivat työskennelleet kyseisessä koulussa alle vuoden ($ka=2,97$). Taulukosta 7 näkee työvuosien vaikutuksen työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin. Työvuosien määrällä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys *terveydentilaan* ($F=(1366)=3,124$, $p=0,044$). Muihin osa-alueisiin ei ollut tilastollista merkitsevyyttä. Mann-Whitneyn U-testillä saatiin tulokseksi, että *terveydentila* ($p=0,033$) ja *työhyvinvointi* ($p=0,029$) ovat tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä työskentely vuosiin.

TAULUKKO 7. Työvuosien yhteys työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin

	Alle vuosi		1-5 vuotta		yli viisi vuotta		
	Ka	kh	ka	kh	ka	kh	ANOVA
Koulun olosuhteet	2,48	0,482	2,43	0,501	2,38	0,526	$F(1222)=2,758$, $p=0,064$
Sosiaaliset suhteet	2,98	0,409	2,94	0,400	2,93	0,436	$F(1327)=0,963$, $p=0,382$
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	3,26	0,452	3,24	0,473	3,21	0,463	$F(1358)=1,355$, $p=0,258$
Terveydentila	3,13	0,708	3,04	0,734	2,99	0,723	$F(1366)=3,124$, $p=0,044$
Työhyvinvointi	2,97	0,379	2,92	0,393	2,88	0,396	$F(1098)=2,992$, $p=0,051$

Työsuhteen laadulla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys *työhyvinvointiin* ($t=(1095)=2,471$, $p=0,014$). Määräaikaiset työntekijät ($ka=2,96$) kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa ($ka=2,89$) olevat henkilöt. Tilastollisesti melkein merkitsevää yhteyttä oli *koulun olosuhteisiin* ($t=(1219)=-2,104$, $p=0,036$). Tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä oli *terveydentila* ($t=(1362)=-3,629$, $p<0,001$). Mann-Whitneyn U-testin perusteella *terveydentila* on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä ($p<0,001$) ja *työhyvinvointi* melkein merkitsevässä yhteydessä ($p=0,027$). Työsuhteen laadun yhteyttä työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin on kuvattu taulukossa 8.

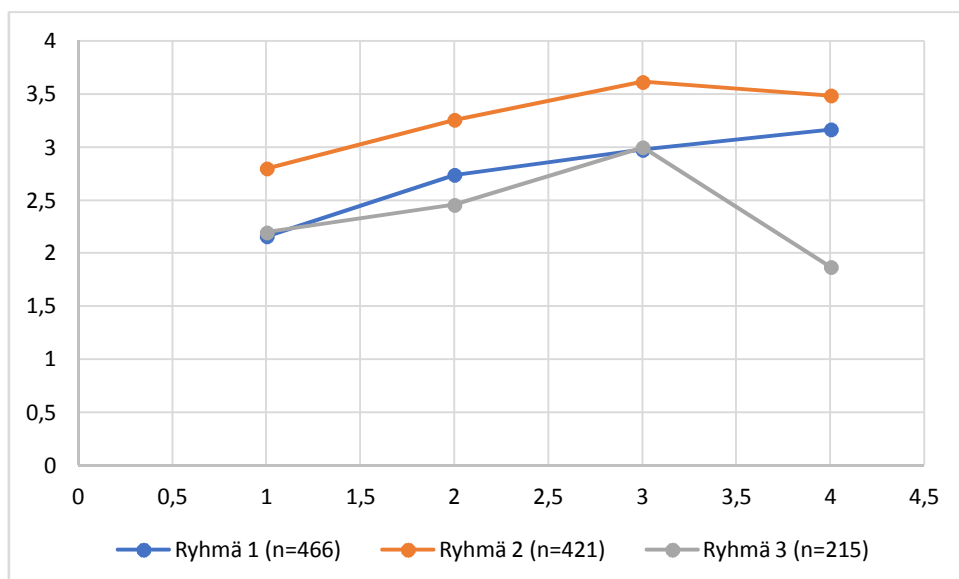
TAULUKKO 8. Työsuhteen laadun yhteys työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin

	Vakituinen		Määräaikainen		t-testi
	ka	kh	ka	kh	
Koulun olosuhteet	2,39	5,21	2,46	0,489	$t(1219)=-2,104$, $p=0,036$
Sosiaaliset suhteet	2,94	0,429	2,94	0,411	$t(1324)=-0,236$, $p=0,0813$
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	3,22	0,473	3,25	0,444	$t(1354)=-1,102$, $p=0,271$
Terveydentila	2,98	0,730	3,15	0,697	$t(1362)=-3,629$, $p<0,001$
Työhyvinvointi	2,89	0,402	2,96	0,369	$t(1095)=-2,471$, $p=0,014$

5.4 Työhyvinvointiprofiilit

Kyselyyn osallistuneet opettajat (n=1102) luokiteltiin kolmeen alaryhmään työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden perusteella. Luokitteluanalyysin (K-means) avulla haluttiin selvittää, voiko vastaajien kesken löytää erilaisia työhyvinvoinnin profiileja eli alaryhmiä.

Luokitteluanalyysin perusteella muodostettiin kolme työhyvinvointiprofiiliryhmää. Tällä ryhmittelymäärällä ryhmistä saatiin tasakokoisia, eikä ryhmien koissa ollut suuria eroja. Kuviossa 4 on havainnollistettu saadut kolme työhyvinvointiprofiilia keskiarvojen mukaan. Osa-alueet ovat kuviossa järjestyksessä: koulun olosuhteet (1), sosiaaliset suhteet (2), itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (3) ja koettu terveydentila (4).



KUVIO 4. Summamuuttujista muodostetut ryhmät

Ryhmä 1 (n=466) koki työhyvinvointinsa keskimääräiseksi näistä kolmesta ryhmästä. Sosiaaliset suhteet (ka=2,74) ja terveydentila (ka=3,17) koettiin paremmiksi kuin ryhmällä kolme.

Ryhmän 2 (n=421) keskiarvot ovat kaikilla osa-alueilla paremmat verrattuna ryhmään 1 ja 3. He kokivat kaikki osa-alueet keskimääräistä paremmiksi. Ryhmä 2 kokee itsensä toteuttamisen mahdollisuudet parhaimmaksi osa-alueeksi (ka=3,62).

Ryhmä 3 (n=215) kokee työhyvinvointinsa huonoimmaksi sosiaalisten suhteiden (ka=2,46) ja terveydentilan (1,87) osa-alueilla. Kuitenkin koulun olosuhteet (ka=2,20) ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (ka=3,00) olivat hieman parempia kuin ryhmällä 1.

Varianssianalyysin avulla testattiin, että valitut muuttujat pystytään ryhmittelemään tehokkaasti eri alaryhmiin. Varianssianalyysin avulla saadut tulokset osoittavat, että ryhmittely on mahdollista ja vastaajat pystytään ryhmittelemään tehokkaasti. Kaikkien muuttujien osalta saatiin $p < 0,001$.

6 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi opettajat kokevat työhyvinvointinsa koulun hyvinvointimallin eri osa-alueilla. Hyvinvointimallin osa-alueet ovat koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä terveydentila. Tutkimuksessa selvitettiin, onko näillä hyvinvointimallin osa-alueilla yhteyttä toisiinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli myös tutkia, miten sukupuoli, työuran pituus kyseisessä koulussa, työsuhteen laatu ja työskentelyn kokopäiväisyys/osa-aikaisuus ovat yhteydessä opettajien työhyvinvointiin. Vastaajista muodostettiin kolme työhyvinvointiprofiilin alaryhmää. Keskeinen tavoite oli selvittää, millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa.

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointia neljän eri osa-alueen avulla: koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja terveydentila. Koulun olosuhteet arvioitiin viisiportaisella asteikolla ”ei samaa eikä eri mieltä”. Muutettuna hyvinvoinnin tasoksi, koulun olosuhteet koettiin neutraalina - ei hyvänä, muttei huononakaan. Sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja terveydentila ylsivät asteikolla tasolle ”samaa mieltä”. Näillä osa-alueilla opettajat siis kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Opettajat kokivat parhaimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavista osa-alueista itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Tutkimusten perusteella opettajat kokevat, että työyhteisön toimivuus ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ovat parantuneet viime vuosien aikana (Onnismaa 2010, 6). Aikaisempien tutkimusten perusteella työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmäksi osa-alueeksi koetaan hyvät työyhteisön henkilösuhteet ja ilmapiiri (Saaranen ym. 2014, 65). Grönroosin ym. (2007, 222) tutkimuksessa yli puolet vastaajista oli ollut sairaana viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksessa opettajat arvioivat oman työkykynsä 8,2 asteikolla 0-10 (Grönroos ym. 2007, 222).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että yhteisöllisyydellä on merkittävä yhteys koettuun työhyvinvointiin (Saaranen ym. 2014, 7). Tämänkin tutkimuksen perusteella sosiaalisilla suhteilla on merkitsevä yhteys muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet korreloivat

toistensa kanssa vahvasti. Terveystilalla on myös yhteyttä näihin osa-alueisiin, muttei niin voimakasta. Mitä paremmat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet opettajalla on työyhteisössään, sitä tyytyväisempi ja vähemmän rasittunut työntekijä on. On kuitenkin muistettava, etteivät työhön ja työyhteisöön vaikuttavat tekijät pysty yksinään selittämään työssä jaksamista, vaan hyvinvointi koostuu yksilön edellytysten ja työolojen yhteisvaikutuksesta (Grönroos ym. 2007, 213).

Tutkimuksessa selvitettiin, miten sukupuoli, työuran pituus kyseisessä koulussa, työsuhteen laatu ja työskentelyn kokopäiväisyys/osa-aikaisuus ovat yhteydessä opettajien työhyvinvointiin. Sukupuoli oli erittäin merkitsevästi yhteydessä työhyvinvointiin. Ainoastaan itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin ei löydetty tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työhyvinvointiin. Miehet kokivat työhyvinvointinsa hieman paremmaksi kuin naiset, mutta eroavuus oli hiuksen hieno. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, että naiset uupuvat miehiä useammin (Friman 2007, 42). Hakasen (2005, 406) tutkimuksessa naiset kokivat työn imua enemmän kuin miehet. Miesten ja naisten välistä työviihtyvyyttä on tutkittu lukuisten tutkimusten avulla. Useimmista näistä tutkimuksista ei ole löydetty sukupuoleen viittaavia eroja. (Keskinen 1990, 21.)

Työvuosien yhteys työhyvinvointiin oli tilastollisesti melkein merkitsevä. Ainoastaan terveydentila oli osa-alueista tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä työuran pituuteen kyseisessä koulussa. Alle 5 vuotta samassa ammatissa toimineet kokevat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin pidemmän aikaa työskennelleet (Hakanen 2005, 406). Tässä tutkimuksessa saatiin vastaavia tuloksia, alle viisi vuotta samassa koulussa työskennelleet opettajat kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin yli viisi vuotta työskennelleet. Tulokset voisivat olla tarkemmat, jos työvuodet olisi jaoteltu tarkempiin ryhmiin. Vähemmän aikaa koulussa työskennelleet henkilöt ovat todennäköisesti nuorempia kuin pitkään työralla olleet. Tästä on saatu tutkimustuloksia, joiden mukaan työviihtyvyys vaihtelee iän mukaan. Nuoret viihtyvät työssään hyvin, muutamien työvuosien jälkeen viihtyvyys alkaa laskea ja jälleen nousta henkilön ikääntyessä. (Keskinen 1990, 21.)

Työsuhteen laatu oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työhyvinvointiin. Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä löydettiin myös koulun olosuhteiden ja terveydentilan välillä. Sosiaalisten suhteiden ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä työsuhteen laatuun. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat opettajat kokevat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa olevat

opettajat (Hakanen 2005, 406). Tämän tutkimuksen tulokset ovat samassa linjassa. On kuitenkin muistettava, että määräaikainen työsuhde on epävarma ja siitä johtuen voi aiheuttaa stressiä ja hyvinvoinnin ongelmia. Viime aikoina on kuitenkin esitetty, etteivät määräaikaiset työsuhteet olisi niin haitallisia kuin on luultu. Työhyvinvoinnin laatu voi olla heikkoa myös vakituudessa työsuhteessa, jos työssä on paljon epävarmuutta. (Kinnunen ym. 2005, 188–193.)

Tämän tutkimuksen perusteella opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa hyväksi. Grönroosin ym. (2007, 219) tutkimuksessa kaksi kolmasosaa opettajista oli tyytyväisiä työhönsä. Johtopäätöksenä voi sanoa, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Useat opettajat sanovat olevansa kutsumusammattissaan, joka voi auttaa työstä nauttimiseen ja sen kokemiseen tärkeäksi (Friman 2007, 42). Opettajien työkyky ja koettu terveydentila ovat hieman parempia kuin muilla aloilla keskimäärin. Opetustyö on kuitenkin henkisesti rasittavaa ja stressiä koetaan enemmän kuin muilla aloilla. Omaan työhön ollaan kuitenkin tyytyväisiä, sillä joka neljäs opettaja on työhönsä erittäin tyytyväinen ja puolet melko tyytyväisiä. (Onnismaa 2010, 4.)

Opettajat luokiteltiin työhyvinvoinnin osa-alueiden suhteen kolmeen työhyvinvointiprofiiliryhmään. Työhyvinvointiprofiiliryhmät olivat ryhmä 1, joka koki koulun olosuhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ryhmän 3 kanssa samaksi, mutta sosiaaliset suhteet ja terveydentilan paremmaksi kuin ryhmä 3. Ryhmä 2 taas koki työhyvinvointinsa muita paremmaksi kaikilla osa-alueilla. Ja ryhmä 3, joka koki työhyvinvointinsa huonommaksi kuin muut ryhmät. Luokitelluissa työhyvinvoinnin profiileissa on havaittavissa eroavaisuuksia, joten koetussa työhyvinvoinnissa on tilastollisesti merkitsevää eroa työhyvinvointiprofiiliryhmillä. Aho (2011) on tutkimuksessaan luonut neljä erilaista opettajan selviytyjäprofiilia.

6.2 Tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Validius taas tarkoittaa sitä, että tutkimusmenetelmällä on tutkittu juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Summamuuttujien luomisessa laskettu Cronbachin alfa toimii luotettavuus mittarina. Sen ollessa lähellä yhtä, sitä luotettavammin kysymykset mittaavat samaa asiaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231; Metsämuuronen 2006, 64.) On hyvä muistaa, ettei korkea reliabiliteetti

aina takaa hyvää validiutta. Kuitenkin hyvä validius vahvistaa korkeaa reliabiliteettia. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 151.)

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana sen suuren vastaaja määrän vuoksi. Tutkimus joukko on myös satunnaisesti muodostunut, joka lisää luotettavuutta. Tulosten luotettavuutta heikentää tutkimusjoukon epätasaisuus naisten ja miesten välillä. Vastaajia ei pysty yksilöimään tulosten perusteella, sillä vastaaminen on tapahtunut verkkokyselyn kautta nimettömänä, joka parantaa luotettavuutta.

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto, kysymyksiä voi olla paljon ja vastaajia voi olla suuri joukko. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös vastaajien intressit, kuinka vakavasti kysymyksiin on vastattu. Vastausvaihtoehdot voivat olla vastaajasta vaikeasti tulkittavissa, mikä vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Survey-tutkimusta kohtaan on osoitettava myös kriittisyyttä. Kyselytutkimukset kohdistuvat vain tämänhetkiseen tilanteeseen ja ilmiöön. Tietyn vastaajajoukon vastaukset myös yksinkertaistavat todellisuutta. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 96.) Tässä tutkimuksessa kuitenkin vastaaja joukko on niin suuri, että se parantaa tutkimuksen luotettavuutta.

Kasvatustieteellisissä tutkimuksissa on muistettava eettisyys. Yksilöihin kohdistuvissa tutkimuksissa tutkimushenkilöillä on oikeus pysyä tunnistamattomina. Tutkimuksesta ei saa tulla ilmi tutkimushenkilön identiteetti, jonka perusteella hänet voidaan identifoida. (Soininen ja Merisuo-Storm 2009, 47.)

6.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimus ehdotukset

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu lukuisten tutkimusten avulla (Onnismaa 2010, 6). Jatkotutkimus ehdotuksena on kehittää keinoja, joilla näihin työhyvinvointia vahingoittaviin kohtiin pystyttäisiin vaikuttamaan. Kaikkia työhyvinvoinnin osa-alueita ei kuitenkaan voida kehittää yhdellä kertaa, vaan asioita on osattava priorisoida ja luoda aikataulu muutoksille (Saaranen ym. 2014, 66). Työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeää on tavoitteellisuus (Rauramo 2012, 21). Toisena mielenkiintoisena jatkotutkimuksena voisi olla tutustua vielä lähemmin opettajien työhyvinvointiprofiileihin ja luokitella osa-alueiden avulla. Luokittelun avulla pystyttäisiin tunnistamaan erilaisia riskitekijöitä ja voimavaratekijöitä.

Kouluun kohdistetaan paljon paineita ja odotuksia, jotka usein kohdistetaan myös henkilöstöön eli opettajiin. Opettajien opetussisällöissä on tapahtunut muutoksia, mitkä ovat näkyneet opetussuunnitelmien kehittämisessä, opetusmenetelmien muutoksena sekä lisääntyneinä hallintotehtävinä. Opettajat kokevat oppilaiden häiriökäyttäytymisen ja ongelmat sekä vanhempien kanssa tehdyn yhteistyön haasteellisempänä kuin ennen. (Saaranen ym. 2014, 65.)

Työolojen kehittämiseen on suhtauduttava vakavasti, sillä huonoilla työoloilla on todettu olevan negatiivista yhteyttä fyysiseen terveyteen (esim. tuki- ja liikuntaelinongelmat ja hengityssairaudet), työmotivaatioon sekä jossain määrin myös psykososiaaliseen stressiin (Fernandes & Rocha 2009). Huonojen työolojen seurauksena opettajat voivat jopa vaihtaa alaa. Jokisen mukaan ammatinvaihtoa on harkinnut vakavasti noin 20 % opettajista. (Saaranen ym. 2014, 65). Näiden syiden vuoksi on tärkeää jatkaa opettajien työhyvinvoinnin tutkimista, sillä ilman tutkimusnäyttöä on vaikea tarttua ongelmakehoihin.

LÄHTEET

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Allardt, E. 1980. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Fernandes, M. & Rocha, V. 2009. Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Revista Brasileira de Psiquiatria* 31 (1), 15–20.

Freudenberger, H. & Richelson, G. 1994. Burn-out: The high cost of achievement. *Elsevier SD Backfile Social Sciences* 16 (6), 307–309.

Friman, T. 2007. Älä väsy. *Opettaja* 101 (1-2), 42–43.

Gerlander, E-M. & Launis K. 2007. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. *Työelämän tutkimus* 5 (3), 202–213.

Grönroos, E., Lampi, H. & Vaherkoski, U. 2007. Opetushenkilöstön hyvinvointi ja pedagogisen toiminnan laatu ammattikorkeakoulussa. *Kasvatus* 38 (3), 212–227.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Psykologia* 40 (4), 403–407.

Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43(6), 495–513.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heikkilä-Laakso, K. 1999. Hyvinvointi opetustyössä. Jyväskylä: Gummerus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Ilomäki, I. 2008. Opettajien ääneen liittyvä työhyvinvointi ja äänikoulutuksen vaikutukset. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Puheopin laitos.

Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen- Tanner, S. 2003. Staying well or burning out at work: characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress* 17 (2), 109–122.

Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykkinen hyvinvointi. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 76.

Keskinen, S. 1990. Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U. & Parkatti, T. 1993. Ikääntyvä opettaja – kuormittuneisuus ja terveys työssä. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1993. Ikääntyvä opettaja – työ, hyvinvointi ja terveys. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus.

Konu, A. 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 887.

Konu, Anne (Tampereen yliopisto): Koulun hyvinvointiprofiili 2016–2017: henkilökunta [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2017-07-14). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3179>

Lahtinen, M. & Lankinen, T. 2015. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Lehto, H. 2009. Homekoulusta sairauslomapatkeen – viisi tositarinaa. Teoksessa M. Suortamo, H. Laaksola & J. Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2009–2010. Terve työympäristö! Juva: WS Bookwell Oy.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Maslow, A. 1970. Motivation and personality. New York: Harper & Row.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Niskanen, M., Murto, K. & Haapamäki, J. 2000. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nissilä, M-L. 2011. Työhyvinvointi ratkaisee uran pituuden. Opettaja 106 (18), 10.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009.

http://www.utbildningsstyrelsen.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Luettu 5.3.2019

Putus, T. Koulujen sisäilmaongelmien yleisyys ja taloudelliset haitat. Teoksessa M. Suortamo, H. Laaksola & J. Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2009–2010. Terve työympäristö! Juva: WS Bookwell Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.

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

Saaranen, T., Pertel, T., Streimann, K., Laine, S. & Tossavainen K. 2014. Koulun henkilöstön työhyvinvointi. Kokemuksia ja tutkimustuloksia toimintatutkimushankkeesta Suomessa ja Virossa 2009–2014. Kuopio: Grano.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 1996. Uncertainty and confidence in interpersonal projects: consequences for social relationships and well-being. Teoksessa K. Salmela-Aro 1996. Personal projects and subjective well-being. Helsinki: Hakapaino Oy. Helsingin yliopiston psykologian laitoksen tutkimuksia N:o 18.

Salmela-Aro, K. 2003. Työnkuormittavuuden arviointi. *Psykologia* 38 (1), 47.

Soininen, M. & Merisuo-Storm, T. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopisto, Rauman opettajankoulutuslaitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13

Tapaninen, R. 2006. Koulurakennuksen vaikutus hyvinvointiin opetustyössä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Tapaninen, R. 2009. Koulutyöympäristöjen tilaongelmien yleistilanne. Teoksessa M. Suortamo, H. Laaksola & J. Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2009–2010. Terve työympäristö! Juva: WS Bookwell Oy.

Toivanen, T. 2014. Hyvin tehty - avaimia työhyvinvointiin. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Työturvallisuuskeskus. 2002. Uusi työturvallisuuslaki. <http://www.oamk.fi/~eero/ko/Opetus/Tuotantoautomaatio/tyoturvallisuuslaki.pdf> Luettu 19.3.2019

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. AILA. <https://www.fsd.uta.fi/fi/>

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake

KYSELYLOMAKE: FSD3179 KOULUN HYVINVOINTIPROFIILI 2016-2017: HENKILÖKUNTA
QUESTIONNAIRE: FSD3179 SCHOOL WELL-BEING PROFILE 2016-2017: PERSONNEL

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This questionnaire forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the questionnaire is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta frågeformulär utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om frågeformuläret är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

KOULUN HYVINVOINTIPROFIILI

Tässä lomakkeessa olevien kysymysten avulla pyritään selvittämään koko koulun hyvinvointia. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina. Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen. Tarkastele asioita OMASTA näkökulmastasi; jos kysymys ei koske sinun työtäsi, voit jättää ko. kohdan vastaamatta. Kiitos vastauksistasi!

Anne Konu
Koulumiete-projekti

PERUSTIETOA

1. Sukupuoli

- nainen
- mies

2. Työskentelen tässä koulussa

- kokopäiväisesti
- osa-aikaisesti

3. Työskentelyni tässä koulussa

- alle vuosi
- 1-5 vuotta
- yli viisi vuotta

4. Työsuhteeni on

- vakituinen
- määräaikainen

ARVIOITA KOULUN OLOSUHTEISTA

5. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Luokat ovat riittävän tilavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien ilmanvaihto on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien valaistus on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokkien lämpötila on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtuolit ja -pöydät ovat työskentelyyn sopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut työskentelyyn käytetyt tilat ovat tarkoitukseen sopivia (liikunta, käsityö, musiikki yms. tilat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun wc-tilat ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun tilat ovat siistejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välituntitilat ovat tarkoitukseen sopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien tavaroiden säilytystilat ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulurakennus on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulurakennus on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun piha on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun piha on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Alla on väitteitä opetuksen järjestelyistä ja kouluun liittyvistä palveluista, kuten ruokailusta ja työterveydenhuollosta. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ruokailutila on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokailu on rentouttava tauko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireiseltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtä koulussa on sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työjärjestys (aikataulu) on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppitunneilla on hyvä työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun säännöt ovat järkeviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulun rangaistukset ovat toimivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshoitajan luo on helppo päästä käymään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työterveyshuoltoon omista asioistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaukseen on helppo päästä käymään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työnohjaajaan omista asioistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ARVIOITA KOULUN SOSIAALISISTA SUHTEISTA

7. Valitse lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koulumme työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö sujuu hyvin koulussamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit auttavat toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit puuttuvat asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ystäviä tässä oppilaitoksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit hyväksyvät minut sellaisena kuin olen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useimmat oppilaat ovat kiinnostuneita opiskelusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa					
En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Alla on väitteitä VANHEMPIEN osallistumisesta koulunkäyntiin. Valitse lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat osallistuvat koulun kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmilta saa konkreettista apua koulutyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat osallistuvat lastaan koskevien ongelmien selvittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaiden vanhemmat ovat tarvittaessa halukkaita tulemaan kouluun keskustelemaan opettajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ARVIOITA MAHDOLLISUUKSISTA TOTEUTTAA ITSEÄN KOULUSSA

9. Valitse kunkin väitteen kohdalla lähinnä mielipidettäsi oleva vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minun työtäni arvostetaan koulu yhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua pidetään koulu yhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulu yhteisössä rohkaistaan ilmaisemaan oma mielipiteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulussamme voin osallistua sääntöjen tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulta ei odoteta liikaa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan itse työtäni koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin vastuullisesti työhöni liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn työskentelemään itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoriudun työtehtävistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen täydennyskoulutukseen, jos koen siihen tarvetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäsenet kannustavat minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kiitosta, jos olen suoriutunut hyvin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnteko on minusta helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelytahti on koulussa minulle sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutyö on minusta kiinnostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TERVEYDENTILA

10. Mitä mieltä olet terveydentilastasi? Onko se

- erittäin hyvä
 melko hyvä
 keskinkertainen (ei hyvä eikä huono)
 melko huono
 erittäin huono

11. Onko sinulla tämän LUKUKAUDEN aikana ollut jotakin seuraavista oireista tai sairauksista ja jos on, niin kuinka usein? Vastaa jokaiseen kohtaan.

	Ei ole ollut	Harvoin	Noin kerran kuussa	Noin kerran viikossa	Lähes joka päivä
Niska- tai hartiakipu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selän alaosan kipuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vatsakipu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ärtynyttä tai kiukunpurkauksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päänsärkyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsymystä tai heikotusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alakuloisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ahdistuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuhakuumetta, flunssaa, yskää, poskiontelontulehdusta, kurkkukipua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EHDOTUKSIA KOULUN KEHITTÄMISEKSI

12. Mikä on mielestäsi koulusi paras ominaisuus? (korkeintaan 255 merkkiä)

13. Mitä asioita koulussasi tulisi mielestäsi erityisesti parantaa? (korkeintaan 255 merkkiä)

Miten lomakkeen täyttäminen verkossa onnistui?

Tietoja tallennettaessa tarvitaan tunnusluku, jonka olet saanut koulultasi. Tunnusluku on satunnainen eikä sen perusteella voida tunnistaa sinua ja vastauksiasi.

Anna tunnusluku

KIITOS!

LIITE 2. Summamuuttujiin yhdistetyt väitteet

Summamuuttuja	Kyselylomakkeen väittämät
Koulun olosuhteet ($\alpha = 0,88$)	<p>Luokat ovat riittävän tilavia</p> <p>Luokkien ilmanvaihto on hyvä</p> <p>Luokkien valaistus on hyvä</p> <p>Luokkien lämpötila on sopiva</p> <p>Työtuolit ja -pöydät ovat työskentelyyn sopivia</p> <p>Muut työskentelyyn käytetyt tilat ovat tarkoitukseen sopivia (liikunta, käsityö, musiikki yms. tilat)</p> <p>Koulun wc-tilat ovat hyvät</p> <p>Koulun tilat ovat siistejä</p> <p>Välituntitilat ovat tarkoitukseen sopivia</p> <p>Omien tavaroiden säilytystilat ovat hyvät</p> <p>Koulurakennus on viihtyisä</p> <p>Koulurakennus on turvallinen</p> <p>Koulun piha on viihtyisä</p> <p>Koulun piha on turvallinen</p> <p>Ruokailutila on viihtyisä</p> <p>Ruokailu on rentouttava tauko</p> <p>Työskentely koulussa ei tunnu liian kiireiseltä</p> <p>Työtä koulussa on sopivasti</p> <p>Työjärjestys (aikataulu) on hyvä</p> <p>Oppitunneilla on hyvä työrauha</p> <p>Koulun säännöt ovat järkeviä</p> <p>Koulun rangaistukset ovat toimivia</p> <p>Työterveyshoitajan luo on helppo päästä käymään</p> <p>Voin luottaa työterveyshuoltoon omissa asioissani</p> <p>Työnohjaukseen on helppo päästä käymään</p> <p>Voin luottaa työnohjaajaan omissa asioissani</p>
Sosiaaliset suhteet ($\alpha = 0,89$)	<p>Koulumme työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä</p> <p>Yhteistyö sujuu hyvin koulussamme</p> <p>Työtoverit auttavat toisiaan</p> <p>Työtoverit puuttuvat asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista</p> <p>Työtovereiden kanssa on helppo tulla toimeen</p> <p>Minulla on ystäviä tässä oppilaitoksessa</p> <p>Työtoverit hyväksyvät minut sellaisena kuin olen</p> <p>Työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti</p>

	<p>Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen</p> <p>Oppilaiden kanssa on helppo tulla toimeen</p> <p>Useimmat oppilaat ovat kiinnostuneita opiskelusta</p> <p>Useimmat oppilaat ovat ystävällisiä</p> <p>Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista</p> <p>En ole työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa</p> <p>En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa</p> <p>Oppilaiden vanhemmat arvostavat koulun työtä</p> <p>Oppilaiden vanhemmat osallistuvat koulun kehittämiseen</p> <p>Oppilaiden vanhemmilta saa konkreettista apua koulutyöhön</p> <p>Oppilaiden vanhemmat osallistuvat lastaan koskevien ongelmien selvittämiseen</p> <p>Oppilaiden vanhemmat ovat tarvittaessa halukkaita tuleman kouluun keskustelemaan opettajan kanssa</p>
<p>Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ($\alpha = 0,91$)</p>	<p>Minun työtäni arvostetaan kouluyhteisössä</p> <p>Minua pidetään kouluyhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä</p> <p>Kouluyhteisössä rohkaistaan ilmaisemaan oma mielipiteeni</p> <p>Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä</p> <p>Koulussamme voin osallistua sääntöjen tekemiseen</p> <p>Minulta ei odoteta liikaa työssäni</p> <p>Arvostan itse työtäni koulussa</p> <p>Toimin vastuullisesti työhöni liittyvissä asioissa</p> <p>Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa</p> <p>Pystyn keskittymään työhöni</p> <p>Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan</p> <p>Pystyn työskentelemään itsenäisesti</p> <p>Suoriudun työtehtävistäni</p> <p>Saan apua rehtorilta (esimieheltä), jos tarvitsen sitä</p> <p>Saan apua työtovereiltani, jos tarvitsen sitä</p>

Pääsen täydennyskoulutukseen, jos koen
siihen tarvetta

Työyhteisön jäsenet kannustavat minua
työssäni

Saan kiitosta, jos olen suoriutunut hyvin
työssäni

Työnteko on minusta helppoa

Työskentelytahti on koulussa minulle

sopiva Koulutyö on minusta kiinnostavaa
