

# **Luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteys työn imun kokemiseen**

Kandidaatintutkielma  
Kasvatustiede  
Opettajankoulutuslaitos  
Turun Yliopisto

Laatijat:  
Anniina Korhonen  
Pinja Tykkyläinen

4/2025  
Turku

Kandidaatintutkielma

**Tutkinto-ohjelma, oppiaine:** Luokanopettajan tutkinto-ohjelma, kasvatustiede

**Tekijät:** Anniina Korhonen ja Pinja Tykkyläinen

**Otsikko:** Luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteys työn imun kokemiseen

**Ohjaaja:** Yliopistonlehtori Satu Laitinen

**Sivumäärä:** 62 sivua

**Päivämäärä:** 10.4.2025

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteyttä työn imun kokemiseen. Työhyvinvointi jaettiin pienempiin osa-alueisiin, jotka olivat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Lisäksi tutkittiin luokanopettajien opetusvuosien määrän yhteyttä työn imun kokemiseen.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena Webropol-kyselytutkimuksena joulutammikuussa 2024–2025. Tutkimuksen näytteeksi valikoitui 1–6. luokkien luokanopettajia varsinaissuomalaisesta ja pääjäthämäläisestä kaupungista. Näytekokoksi muodostui  $N=30$ . Aineistoa analysoitiin eri työhyvinvoinnin osa-alueiden summamuuttujien sekä työn imun summamuuttujan välisten korrelaatioiden avulla. Lisäksi tehtiin ryhmävertailuja työhyvinvoinnin osa-alueiden alemman ja ylemmän tasoluokan välillä työn imun kokemisessa. Ryhmävertailuja tehtiin myös opetusvuosien ja työn imun kokemisen välisen yhteyden selvittämiseksi.

Tutkimuksen tuloksiksi saatiin, että luokanopettajat kokivat hyvää työhyvinvointia ja voimakasta työn imua. Lisäksi tulokset osoittavat, että kaikilla luokanopettajien työhyvinvoinnin osa-alueilla oli yhteyttä työn imun kokemiseen. Opetusvuosien määrällä ei puolestaan ollut yhteyttä työn imun kokemiseen.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että on tärkeä panostaa koulun työolosuhteisiin, työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin, jotta luokanopettajat saadaan kokemaan vahvaa työn imua. Tutkimuksen avulla saatiin myös ymmärrystä, miten koulua työympäristönä voidaan parantaa, jotta luokanopettajat jaksavat ja voivat hyvin ammatissaan.

**Avainsanat:** itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, koulun työolosuhteet, opetusvuodet, työhyvinvointi, työn imu, työyhteisön sosiaaliset suhteet

# Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Työhyvinvointi</b>	<b>8</b>
2.1	Työn imu	10
2.2	Työn vaatimukset ja resurssit -teoria (JD-R-teoria)	11
2.3	Koulun työolosuhteet	12
2.4	Työyhteisön sosiaaliset suhteet	13
2.5	Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	15
2.6	Opetusvuosien määrän ja työn imun kokemisen yhteys	16
<b>3</b>	<b>Tutkimusongelmat</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>Menetelmät</b>	<b>20</b>
4.1	Osallistujat	20
4.2	Tutkimuksen toteutus	20
4.2.1	Koulun Hyvinvointiprofiilin opettajien työhyvinvointikysely	21
4.2.2	Työn imu 9; UWES 9 -kysely	23
4.3	Aineiston käsittely	24
4.4	Tutkimusetiikka	27
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>28</b>
5.1	Summamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat	28
5.2	Koulun työolosuhteiden yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen	28
5.2.1	Muuttujien välinen korrelaatio	28
5.2.2	Ryhmävertailut koulun työolosuhteiden eri tasoluokissa	29
5.3	Työyhteisön sosiaalisten suhteiden yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen	31
5.3.1	Muuttujien välinen korrelaatio	31
5.3.2	Ryhmävertailut työyhteisön sosiaalisten suhteiden eri tasoluokissa	32
5.4	Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen	33
5.4.1	Muuttujien välinen korrelaatio	33
5.4.2	Ryhmävertailut itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien eri tasoluokissa	34
5.5	Opetusvuosien määrän yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen	36

<b>6</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>38</b>
<b>6.1</b>	<b>Tutkimuksen päätavoite ja päätulokset</b>	<b>38</b>
6.1.1	Koulun työolosuhteiden ja työn imun kokemisen välinen yhteys	38
6.1.2	Työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun kokemisen välinen yhteys	39
6.1.3	Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja työn imun kokemisen välinen yhteys	40
6.1.4	Opetusvuosien määrän ja työn imun kokemisen välinen yhteys	41
<b>6.2</b>	<b>Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset</b>	<b>41</b>
<b>6.3</b>	<b>Tutkimuksen merkitykset ja jatkotutkimusehdotukset</b>	<b>44</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>46</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>53</b>
	<b>Liite 1. Tietosuojaseloste</b>	<b>53</b>
	<b>Liite 2. Saatesanat</b>	<b>56</b>
	<b>Liite 3. Kyselylomake</b>	<b>57</b>

# 1 Johdanto

Ihmisen hyvinvoinnilla on suuri merkitys opiskelulle, työssä menestymiselle ja muutenkin elämälle (Allies, 2021, s.11). Hyvinvoinnin termi on hyvin laaja-alainen käsite, johon kuuluu terveyden lisäksi esimerkiksi tyytyväisyys työhön ja muuhun elämään (Schulte & Vainio, 2010, s. 422). Työhyvinvointi on siis osa ihmisen hyvinvointia ja sitä on tutkittu laajasti. Opettajien työhyvinvointi on herättänyt viime vuosikymmenen aikana yhä enemmän kansainvälistä huomiota johtuen opettajien suuresta vaihtuvuudesta, pahenevasta opettajapulasta sekä pyrkimyksestä parantaa opetuksen laatua ja oppilaiden suorituksia (Zhou ym., 2024, s. 62). Opettajien kokemaa työuupumusta on tutkittu paljon, mutta opettajien työhyvinvointia koskeva tutkimus on vielä vähäistä (Onnismaa, 2010, s. 51). Onkin tärkeä pohtia opettajien työhyvinvoinnin merkitystä edellä mainituissa asioissa ja tutkia sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä opettajien työhyvinvointiin. Tällä tutkimuksella halutaan jatkaa keskustelua liittyen luokanopettajien työhyvinvointitutkimukseen ja erityisesti siihen, minkälaisilla tekijöillä on yhteyttä työhyvinvoinnin kokemisessa. Lisäksi tässä tutkimuksessa halutaan ottaa toisenlainen lähestymistapa opettajien työhyvinvointiin, sillä tässä keskitytään työn imun kokemiseen eikä esimerkiksi työuupumukseen.

Viimeisimmän Opetusalan työolobarometrin mukaan työstään innostuneiden opettajien määrä oli kasvanut edellisestä mittauksesta kolme prosenttiyksikköä ja vastaajista kaksi kolmasosaa oli tyytyväisiä omaan työhönsä (Ilves & Melkko, 2024, s. 7). Jopa 90 % vastaajista sai käyttäen omaa osaamistaan työssään hyvin (Ilves & Melko, 2024, s. 7). On myös huomattu, että pedagoginen toiminta on samaan aikaan haastavaa ja kuormittavaa, mutta myös innostavaa ja palkitsevaa (Soini ym., 2008, s. 244). Lisäksi huomion arvoista on, että opettajat ovat yhtäaikaaisesti molempia, uupuneita ja tyytyväisiä työhönsä (Soini ym., 2008, s. 244).

Opettajien työhyvinvointia on tärkeä tutkia, sillä se heijastuu koko kouluuyhteisön hyvinvointiin (Soini ym., 2008, s. 247). Mitä vähemmän opettajat kokevat stressiä ja uupumusta, sitä enemmän he arvioivat pystyvänsä tarjoamaan oppilaille lämpöä, välittämistä ja arvostusta (Lerkkanen ym., 2020, s. 59). Brinerin ja Dewberryn (2007, s. 4) mukaan on tärkeä kiinnittää huomiota opettajien työhyvinvointiin, sillä onnellisemmat ja motivoituneemmat opettajat voivat saada myös oppilaat onnellisemmaksi, motivoituneemmaksi ja itsevarmemmiksi. Opettajat voivat myös keskittyä paremmin työhönsä ja auttaa tukea tarvitsevia oppilaita (Briner & Dewberry, 2007, s. 4).

Lerikkanen kollegoineen (2020, s.12) on todennut, että opetuksen laadussa opettajien työhyvinvointi voi näkyä esimerkiksi siinä, miten opettajat vastaavat oppilaiden tarpeisiin ja miten he ohjaavat oppilaiden toimintaa ryhmässä. Lisäksi opettajien työhyvinvointi voi näkyä oppilaille annettavassa tuen ja palautteen laadussa (Lerikkanen ym., 2020, s.12). Kun opettaja voi hyvin, vuorovaikutus oppilaiden kanssa on laadukasta: hän huomaa herkästi oppilaiden tarpeet ja pystyy vastaamaan niihin, ja näin muodostuu myönteinen oppimisilmapiiri (Lerikkanen ym., 2020. s. 61).

Jos opettaja on stressaantunut, hän reagoi herkemmin ja vähemmän rakentavasti kielteiseen käyttäytymiseen (Li-Grining ym., 2010, s. 82). Tämä näkyy siinä, että myönteistä käyttäytymistä ei pystytä vahvistamaan (Li-Grining ym., 2010, s. 82). Lisäksi kun opettajat ovat stressaantuneita, se heijastuu kielteisesti heidän kykyynsä ylläpitää oppilaiden kanssa laadukasta tunneilmapiiriä (Friedman-Krauss ym., 2014, s. 534). Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että opettajien kokema stressi on kielteisesti yhteydessä oppilaiden oppimismotivaatioon (Pakarinen ym., 2010, s. 295) ja sosiaaliseen kompetenssiin (Siekinen ym., 2013, s. 894). On myös todettu, että opettajien kuormittuneisuudella on kielteinen yhteys oppilaiden oppimiseen (Arens & Morin, 2016, s. 13). Toisaalta opettajien kokema työstressi voi olla merkki siitä, kuinka paljon he välittävät työstään ja kuinka sitoutuneita he ovat tarjoamaan korkealaatuista opetusta ja tukea (Hur ym., 2016, s. 495).

Opettajan itsensä näkökulmasta työhyvinvoinnin tutkiminen on myös tärkeää. Opettajat, jotka kokevat hyvää työhyvinvointia, ovat sitoutuneimpia työhönsä ja työtyytyväisempiä (Zhou, 2024, s. 63). Li ja Yao (2022, s. 12) ovat todenneet, että työhyvinvoinnin kokeminen voi olla myös yhteydessä esimerkiksi alanvaihtoon. On tutkittu, että työhön sitoutumisella, työtyytyväisyydellä ja työuupumuksella on vahva yhteys alanvaihdon mahdollisuuden kanssa (Li & Yao, 2022, s. 12).

Tässä tutkimuksessa tutkitaan luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteyttä työn imun kokemiseen. Hakanen (2011, s. 39) on määritellyt työn imun käsitteen tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen käsitteillä. Tarmokkuus kuvastaa sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä sekä kokemusta energisyydestä (Hakanen, 2011, s. 39). Omistautuminen kuvastaa kokemuksia merkityksellisyydestä, inspiraatiosta ja innokkuudesta (Hakanen, 2011, s. 39). Uppoutumista Hakanen (2011, s. 39) puolestaan kuvailee keskittymisellä ja paneutumisella työhön sekä nautinnon kokemisella siitä. Tässä tutkimuksessa luokanopettajien työhyvinvointi on jaettu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat

koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Osa-alueiden jakoperustana on hyödynnetty Koulun Hyvinvointiprofiilin työhyvinvointikyselyssä (Konu & Lintonen, 2006) olevia näkökulmia. Kyseiset osa-alueet on jaettu eri tekijöihin, jotka liittyvät luokanopettajan työn vaatimuksiin ja resursseihin. Niiden määrittelyn taustalla on hyödynnetty vaatimus ja resurssit -teoriaa sekä Koulun Hyvinvointiprofiilin työhyvinvointikyselyä. Lisäksi tässä tutkimuksessa tutkitaan opetusvuosien määrän yhteyttä luokanopettajien kokemaan työn imuun.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on hyvin laaja ja moniulotteinen käsite. Yleisesti työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa (Salovaara & Honkonen, 2013, s.18). Lisäksi työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työympäristö ja -yhteisö, joiden tulee olla turvallisuutta, terveyttä ja työuraa tukevia ja edistäviä (Salovaara & Honkonen, 2013, s.18). On olennaista tietää, että työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joten työntekijät kokevat työhyvinvointiin liittyvät tilanteet ja ympäristöt omista lähtökohdistaan käsin (Laine, 2018, s. 19). Esimerkiksi Mankan (2012, s. 76) mukaan työn iloon vaikuttavat työntekijän omat valinnat ja asenteet, jolloin samassa työyhteisössä työntekijöiden työhyvinvointi voi siis vaihdella suuresti. Vaikka organisaatiossa olisi kaikki hyvin, tulkitsee työntekijä työpaikan olosuhteita omien asenteidensa pohjalta (Manka, 2012, s. 76).

Perinteisesti työhyvinvoinnin on katsottu jakautuvan fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 19). Salovaara ja Honkonen (2013, s. 19) jatkavat, että fyysinen hyvinvointi koostuu fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä, kun taas henkiseen hyvinvointiin liittyvät itsetuntemus, hyvin sujuva arki, omat tavoitteet, odotukset, vahvuudet, heikkoudet sekä voimavarat. Sosiaalisessa hyvinvoinnissa korostuvat suhteet ja suhtautuminen perheeseen, esihenkilöön, työtovereihin, oppilaisiin ja yhteistyöverkostoihin (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 19). Salovaara ja Honkonen (2013, s. 19) korostavat työhyvinvointiin liittyvän myös asennoitumisen omaan työhönsä. Siihen kuuluvat esimerkiksi arjen hallinta, ammatillinen osaaminen, ammattitaidon ylläpitäminen sekä realistinen asenne (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 19). Hakala ja Palovuori (2013, s. 4) ovat puolestaan määrittäneet työhyvinvointia positiivisena työelämän laatuna ja silloin kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

Koko koulun hyvinvointia Konu ja Rimpelä (2002) ovat määritelleet Koulun hyvinvointimallin avulla. Koulun hyvinvointimalliin kuuluvat koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, keinot itsensä toteuttamiseen ja terveydentila (Konu & Rimpelä, 2002, s. 83). Koulun hyvinvointimallin mukaan koulun olosuhteisiin liittyvät esimerkiksi ympäristö, ryhmäkoot ja turvallisuus, kun taas sosiaalisiin suhteisiin kuuluvat ilmapiiri, opettajan ja oppilaan välinen suhde sekä mahdollinen kiusaamisen kokemus. Itsensä toteuttamisen keinoihin puolestaan liittyvät esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa koulun päätöksentekoon ja oman työn arvostus

(Konu & Rimpelä, 2002, s. 83). Terveystilaan liittyvät krooniset ja muut sairaudet (Konu & Rimpelä, 2002, s. 83).

Tässä tutkimuksessa aiempaan opettajien työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on hyödynnetty siinä, miten työhyvinvoinnin kolme osa-alueita valikoituivat. Työhyvinvoinnin osa-alueiksi valikoituivat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, jotka ovat myös koulun hyvinvointimallissa (Konu & Rimpelä, 2002) mukana. Kyseiset osa-alueet ovat olennaisia laajoja kokonaisuuksia työhyvinvoinnin kokemisen parantajina tai heikentäjinä. Lisäksi näihin osa-alueisiin pystytään vaikuttamaan työhyvinvoinnin parantamiseksi esimerkiksi esihenkilön ja työntekijöiden toiminnalla.

Työtyytyväisyys on myös osa työhyvinvointia, sillä se voi edistää työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa (George & Jones, 2012, s. 75). Tämän takia tässä tutkimuksessa sivutaan myös opettajien työtyytyväisyyteen liittyviä aikaisempia tutkimuksia.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka tyytyväinen työntekijä on omaan työhönsä ja kuinka hän suhtautuu siihen sekä työympäristöönsä (Fuming & Jiliang, 2007, s. 87).

Työtyytyväisyys on joukko tunteita ja uskomuksia, jotka liittyvät työntekijän työpaikkaan (George & Jones, 2012, s. 75). Fumingin ja Jiliangin (2007, s. 87) mukaan useimmissa organisaatioissa työntekijät pysyvät työssään, jos he kokevat olevansa tyytyväisiä. Jos he sen sijaan ovat tyytymättömiä, he saattavat irtisanoutua tai osoittaa huonoa käytöstä, kuten välttämällä velvollisuuksiaan (Fuming & Jiliang, 2007, s. 87).

Onnismaa (2010, s. 5) on kuvaillut työhyvinvointia työuupumuksen ja työn imun käsitteillä, jotka ovat rinnakkaisia ilmiöitä. Ne ovat riippuvaisia toisistaan ja ovat molemmat läsnä jokaisessa työympäristössä (Onnismaa, 2010, s. 5). On kuitenkin tärkeä huomioida, että työn imu ja työuupumus eivät ole kokonaan toistensa vastakohtia (Hakanen, 2009, s. 9). Hakasen (2009, s. 9) mukaan opettaja, jolla ei ole työuupumuksen oireita, ei koe välttämättä myöskään runsaasti työn imua. Hakanen (2009, s. 9) myös korostaa, että vähäisen työn imun kokeminen ei välttämättä tarkoita vakavaa työuupumusta. Työn imu ja työuupumus ovat siis erillisiä ilmiöitä, vaikka ne ovat käänteisesti toisiinsa yhteydessä (Hakanen, 2009, s. 9). Tässä tutkimuksessa keskitytään luokanopettajien työn imuun eikä työuupumukseen. Vaikka työuupumusta ei tässä tutkitakaan, on tärkeää tiedostaa sen merkitys, sillä työuupumuksen käsite on läheinen käsite työn imun kanssa. Lisäksi opettajien työhyvinvointia on aiemmin tutkittu enimmäkseen työuupumuksen kautta. Tämän takia tässä tutkimuksessa sivuutetaan jokin verran opettajien työuupumukseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia.

Työuupumus voi johtua liiallisesta stressistä (Richards ym., 2018, s. 770). Se koostuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Lerkkanen ym., 2020, s. 9). Uupumusasteinen väsymys viittaa siihen, että henkilö tuntee olevansa henkisesti ja fyysisesti uupunut, mikä on työuupumuksen ydin (Richards ym., 2018, s. 770). Lerkkasen ja kollegoiden (2020, s. 9) mukaan uupumusasteista väsymystä voivat aiheuttaa työn liialliset vaatimukset ja kuormittavuus. Richards ja kumppanit (2018, s. 770) ovat todenneet, että jos uupumusasteinen väsymys jatkuu pitkään, opettaja voi alkaa suhtautua negatiivisesti muita kohtaan ja tämän jälkeen opettaja alkaa myös kehittää negatiivisia asenteita omaa työtään tai henkilökohtaista työsuoritusta kohtaan. Työuupumus kehittyy siis asteittain (Richards ym., 2018, s. 770).

## 2.1 Työn imu

Salovaara ja Honkonen (2013, s. 138) ovat todenneet, että työn imu on osa työhyvinvointia, ja se tarkoittaa myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa. Työn imua kokeva henkilö menee mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja tuottavaksi sekä nauttii työstään (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 138). Schaufelin ja kumppaneiden (2002, s. 74) mukaan työn imu on positiivinen työhön liittyvä mielentila, jolle ovat ominaista tarmokkuus, omistautuminen ja merkityksellisyyden tunne. Schaufeli ja kumppanit (2002, s. 74) jatkavat, että työn imua kokevalle henkilölle on myös ominaista runsas energisyys, henkinen kestävyys työntöön aikana, halu panostaa työhön ja sinnikkyys. Työn imu ilmenee innostuksena, inspiraationa ja ylpeytenä omasta työstä, ja se korostaa työhön omistautumista osallistumisen sijaan (Schaufeli ym., 2002, s. 74).

Työn imu ei ole flown kaltainen tila, joka rajoittuu hetkeen tai tiettyyn tilanteeseen (Hakanen, 2011, s. 49). Hakasen (2011, s. 49) mukaan se on pysyvämpi laajalle levittyvä tila, jota voidaan vahvistaa hyvillä ja laadukkailla työoloilla. Työn imun kokeminen ei pääty ainoastaan työntekijään, vaan sillä on useita myönteisiä seurauksia henkilölle itselleen, hänen perheellensä sekä koko elämään ja työpaikkaan (Hakanen, 2011, s. 41).

Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 138) mukaan työn imu edustaa työhyvinvoinnin huipputilaa, jonka edistäminen vahvistaa työhyvinvointia, työn laatua ja menestystä. Salovaara ja Honkonen (2013, s. 138) jatkavat, että työn imua kokevat opettajat ovat tehokkaita, oma-aloitteisia ja kehittämishaluisia. Silloin opettajat tukevat kollegoitaan vapaaehtoisesti, ovat sitoutuneita työhönsä ja työpaikkaansa sekä suunnittelevat jatkavansa työelämässä pidempään (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 138–139). Henkilö, joka kokee

vahvaa työn imua, on terveempi ja työkykyisempi, suuntaa voimavarojaan työhönsä ja tartuttaa työn imua myös muihin, sekä voi sitä kautta parantaa työyhteisön suoritusta (Hakanen, 2011, s. 42). Työn imulla on myös todettu olevan merkittävä positiivinen yhteys opettajien työtyytyväisyyteen (Hoigaard ym., 2012, s. 353). Erittäin voimakasta työn imua kokevat opettajat, joilla on energiaa ja vahva samaistuminen työhönsä, suoriutuvat työstään paremmin ja saattavat ajan mittaan jopa luoda omia voimavaroja (Bakker ym., 2008, s. 196). Hakanen (2011, s. 49) on todennut, että voimavarat voivat puolestaan lisätä työn imua.

Luokanopettajien olisi tärkeä kokea ammatissaan työn imua, sillä työn imu on olennainen osa työhyvinvointia. Työn imun kokemisella on myös paljon positiivisia seurauksia. Tämän takia tässä tutkimuksessa halutaan keskittyä juuri työn imun kokemiseen, sillä siihen liittyvät asiat on tärkeä tiedostaa, jotta niihin voidaan työyhteisössä vaikuttaa. Lisäksi työn imua ei ole niin paljon tutkittu, ja se on aika tuntematon käsite monelle.

## **2.2 Työn vaatimukset ja resurssit -teoria (JD-R-teoria)**

Kun tässä tutkimuksessa luokanopettajien työhyvinvointi on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen, eri osa-alueiden tekijöiden valinnan taustalla on hyödynnetty vaatimuksen ja resurssit (JD-R) -teoriaa. Kyseinen teoria on yksi suosituimmista viitekehysistä työntekijöiden terveyden ja suorituskyvyn ymmärtämiseksi (Mansfield, 2020, s. 230). JD-R-teorian avulla tutkitaan, tulkitaan ja selitetään työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä tekijöitä (Cheng ym., 2022). Teorian lähtökohdana on, että työolot voidaan määritellä työn vaatimuksiksi tai työn resursseiksi (Demerouti ym., 2001, s. 499). Demeroutin ja kumppaneiden (2001, s. 501) mukaan työn vaatimuksia ovat työn fyysiset, sosiaaliset tai organisatoriset näkökohdat, joista aiheutuu opettajille psykologisia ja fyysisiä oireita. Resursseja ovat puolestaan työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset tai organisatoriset näkökohdat, jotka edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä sekä auttavat saavuttamaan työn tavoitteet ja vähentämään työn vaatimuksia (Demerouti ym., 2001, s. 501).

JD-R-teorian mukaan työn vaatimukseen ja resursseihin liittyy kaksi hyvin erilaista prosessia, jotka ovat terveydentilan heikkenemistä koskeva prosessi ja motivaatioprosessi (Bakker & Demerouti, 2017, s. 274). Teorian mukaan työn vaatimukset liittyvät työhön uupumiseen, kun taas työn resurssit liittyvät työhön sitoutumiseen (Demerouti ym., 2001, s. 508). On myös todettu, että opettajien työn resurssit ovat myönteisesti yhteydessä työn imuun ja motivaatioon (Onnismaa, 2010, s. 52). Lisäksi on huomattu, että resurssit suojaavat opettajaa opetustyön kuormitustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta (Onnismaa, 2010, s. 52).

Mansfield (2020, s. 237) on koonnut erilaisia opettajan työhön liittyviä tekijöitä, joilla on yhteyksiä esimerkiksi huonontuneeseen työhyvinvointiin, emotionaaliseen uupumukseen, suurempaan stressiin, alhaisempaan työhön sitoutumiseen ja heikentyneeseen motivaatioon. Näitä työn vaatimuksiin liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen työmäärä, oppilaiden huono käyttäytyminen ja aikapaine (Mansfield, 2020, s. 237). Mansfield (2020, s. 237) on myös koonnut kirjassaan tekijöitä, joilla on yhteyksiä puolestaan parempaan työhyvinvointiin ja korkeampaan työhön sitoutumiseen. Näitä työn resursseihin liittyviä tekijöitä ovat muun muassa sosiaalinen tuki, esihenkilötuki, työstä saatu arvostus, autonomia ja osallistuminen päätöksentekoon (Mansfield, 2020, s. 237).

Lisäksi muiden aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään tekijöitä, joilla on yhteyksiä opettajien kokemaan työhyvinvointiin. Keskeisimpiä kuormitustekijöitä ovat liiallinen työmäärä, jatkuva kiire, työn keskeytykset, liian tiukat aikataulut ja toissijaisten työtehtävien tuoma kuormitus, kuten riitojen selvittäminen (Ilves & Melkko, 2024, s. 7). Resurssitekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi työyhteisön positiivinen ilmapiiri ja muilta saatu tuki, motivoiva työ, arvostus tehtyä työtä kohtaan, mentorointi ja esimerkiksi esihenkilöltä ja työtovereilta saatu palaute (Saaranen ym., 2006, s. 745, 747).

### **2.3 Koulun työolosuhteet**

Koulun työolosuhteisiin liittyy useita eri tekijöitä. Tässä tutkimuksessa niiden määrittelyn apuna on käytetty Koulun Hyvinvointiprofiilin työhyvinvointikyselyä (Konu & Lintonen, 2006). Määrittelyn tukena on myös ollut JD-R-teoria. Tässä tutkimuksessa koulun työolosuhteisiin liittyvät tekijät on rajattu työn määrään, kiireeseen, työrauhaan ja avun saamiseen sekä työnohjaukseen ja työterveyshuoltoon. Tässä tutkimuksessa koulun fyysiset olosuhteet, esimerkiksi valaistus, ilmanvaihto, melu ja koulurakennuksen kunto on rajattu ulos.

Liun ja kollegoiden (2023, s. 124) mukaan opettajan tärkeimpiä työtehtäviä ovat oppituntien valmistelu, opetus, arviointi, ammatillinen kehittyminen ja hallinto. Opettajien työmäärä on yhteydessä heidän henkiseen ja fyysiseen stressiinsä, joka on yhteydessä työtyytyväisyyteen (Liu ym., 2023, s. 125). Myös muissa tutkimuksissa on todettu, että työmäärästressillä on yhteyttä esimerkiksi työtyytyväisyyteen (Collie ym., 2012, s. 1199) sekä opettajan masentuneisuuteen ja ahdistuneisuuteen (Ferguson ym., 2012, s. 37).

Collie (2023, s. 714) määritelmän mukaan kiire on tunne siitä, että työtehtävien suorittamiseen ei ole riittävästi aikaa. Aikapaineen on toisaalta havaittu olevan positiivisesti yhteydessä suurempaan työn imuun (Collie, 2023, s. 723), mutta liian suurella aikapaineella on haitallisia yhteyksiä työn imun kokemiseen (Schmitt ym., 2015, s. 33). Aikapaineen motivoivuus siis loppuu jossakin kohtaa ja on näin negatiivisesti yhteydessä työn imuun (Collie, 2023, s. 723).

Collie (2023, s. 714) on todennut, että oppituntien työrauhalla on merkitystä koulun työolosuhteisiin. Collien (2023, s. 714) mukaan oppilaiden häiritsevää käyttäytymistä on kuvailtu esimerkiksi oppilaiden äänekkäällä käyttäytymisellä, muiden oppilaiden häiritsemisellä ja hajamielisyydellä. Nämä haastavat tehokasta oppimista (Collie, 2023, s. 714). Oppilaiden huonon käytöksen ja opettajien emotionaalisen uupumuksen välillä on huomattu olevan yhteyttä (Baeriswyl ym., 2021, s. 133).

Koulun työolosuhteisiin voidaan katsoa kuuluvan myös työnohjaus ja työterveyshuolto. Työnohjauksella on tärkeä tehtävä työyhteisön kehittämisessä, koska se tukee opettajien kasvatus- ja opetustyötä, ja sillä on todettu olevan jaksamista edistävää ja työsuojelullista merkitystä (Onnismaa, 2010, s. 39). Työterveyshuollolla on myös tärkeä tehtävä koulun henkilöstön työhyvinvoinnin edistämässä (Onnismaa, 2010, s. 41).

Aikaisempien tutkimusten mukaan tiedetään, että koulun työolosuhteisiin liittyvillä tekijöillä on paljon merkitystä esimerkiksi työssä jaksamiseen, työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa halutaan puolestaan selvittää, onko eri tekijöistä koostuvalla koulun työolosuhde -osa-alueella yhteyttä luokanopettajan työn imun kokemiseen.

## **2.4 Työyhteisön sosiaaliset suhteet**

Työyhteisön sosiaaliin suhteisiin voidaan katsoa kuuluvaksi esimerkiksi työilmapiiri ja kollegoiden väliset sosiaaliset suhteet. Tämän osa-alueen tekijöiden määrittelyssä on käytetty apuna Koulun Hyvinvointiprofiilin työhyvinvointikyselyä (Konu & Lintonen, 2006). Määrittelyn tukena on myös ollut JD-R-teoria. Tässä tutkimuksessa työyhteisöön sosiaaliin suhteisiin kuuluvat esimerkiksi yhteistyö työtovereiden kanssa, tasapuolisuus ja hyväksyntä, työpaikkakiusaaminen sekä rehtorin tuki.

Mankan (2012, s. 76) mukaan hyvässä työpaikassa työntekijä tuntee itsensä tarpeelliseksi ja arvostetuksi, siellä on hyvä yhteishenki ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Manka (2012, s. 76) jatkaa, että hyvässä työpaikassa työntekijät tietävät

missä mennään ja mitä tapahtuu sekä työstä saadaan palautetta. Opettajat joustavat, voivat vähentää tarvittaessa työkuormaansa ja kokevat olevansa osana yhteisöä sekä heillä on hauskaa (Manka, 2012, s. 76). Hyvään työpaikkaan on kiva mennä, lähteä kotiin ja palata seuraavana päivänä takaisin (Manka, 2012, s. 76).

Paasivaara ja Nikkilä (2010, s. 128) ovat huomanneet, että työilmapiiriin vaikuttavat yhteisön sisäiset toimintatavat, ilmapiiri, käsitykset arvoista, uskomuksista ja toimintatavoista.

Paasivaara ja Nikkilä (2010, s. 128) jatkavat, että hyvää työilmapiiriä ylläpidetään palautetta antamalla, hyvällä vuorovaikutuksella, arvostamalla toisia ja kuuntelemalla. Työhyvinvointia puolestaan vähentävät juoruilu, kateus, syyllistäminen, pelon lietsonta ja virheiden etsiminen (Paasivaara & Nikkilä, 2010, s. 139). Onnismaan (2010, s. 35) mukaan hyvinvoivaa työyhteisöä voidaan kuvailla sanoilla luottamus, avoimuus, rohkeus ja rehellisyys. Lisäksi aktiivinen vuorovaikutus ja myönteinen ilmapiiri kuuluvat hyvinvoivaan työyhteisöön (Onnismaa, 2010, s. 35).

You ja kumppanit (2017, s. 29) ovat todenneet, että työyhteisöön liittyviin vuorovaikutustekijöihin luetaan rehtorin luottamus sekä työtovereiden tuki. Hyvät suhteet toisiin opettajiin ja rehtoriin ovat yhteydessä opettajien työtyytyväisyyteen (You ym., 2017, s. 29). Esimerkiksi vaikeudet työtovereiden välillä ja huonot johtajat lisäävät riskiä sairaslomiin (Hultin ym., 2011, s. 5). Opettajien välisillä sosiaalisilla suhteilla on monen opettajan työhyvinvoinnin kannalta suuri merkitys ja sosiaalisten tilanteiden sujuvuus on iso osa työhyvinvointia (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21–22).

Sosiaalisten tilanteiden sujuvuutta voi hankaloittaa työpaikkakiusaamisen kokeminen. Meriläinen (2019, s. 66) on todennut tutkimuksessaan, että työpaikkakiusaaminen ilmenee opettajien keskuudessa esimerkiksi henkilöön tai työtehtäviin kohdistuvana, työhön liittyvänä kohtuuttomana kuormituksena, ammatillisena aliarvostuksena, mustamaalaamisena, ulkopuolelle jättämisenä tai fyysisenä väkivaltana tai sen uhkana. Työpaikkakiusaaminen on yhteydessä esimerkiksi korkeaan lähtöaikeisiin, alhaiseen työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen sekä mielenterveysongelmiin (Nielsen & Einarsen, 2012, s. 321).

Aiempien tutkimusten mukaan opettajat ovat kuvailleet työssä jaksamista edistävien tekijöiden olevan positiivinen ilmapiiri, kannustava johtaja ja kollegoiden tuki (Soini ym., 2008, s. 251). Työtä kuormittavia tekijöitä puolestaan ovat huono ilmapiiri, arvostuksen puute ja ongelmat johtajien kanssa (Soini ym., 2008, s. 251). Lerkkasen ja kumppaneiden (2020, s. 58) mukaan koulun ilmapiirillä ja esihenkilötyöllä on yhteyttä opettajien työssäjaksamiseen

sekä näin myös työn imun kokemiseen. Hyvään johtajuuteen panostaminen tukee siis opettajien kokemaa työn imua (Lerkkanen ym., 2020, s. 58). Allies (2021, s. 15) viittaa tekstissään Glazzardin (2019) tutkimukseen, jossa suurimpia ongelmia opettajan työssä ovat negatiivinen koulukulttuuri ja toksinen ympäristö.

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään paljon eri työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin liittyviä tekijöitä, jotka ovat joko positiivisesti tai negatiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa halutaan erityisesti tutkia kyseisistä tekijöistä muodostuvan työyhteisön sosiaaliset suhteet -osa-alueen yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen.

## 2.5 Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet

Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sisältävät useita eri tekijöitä, joiden määrittelyssä on tässä tutkimuksessa käytetty apuna Koulun Hyvinvointiprofiilin työhyvinvointikyselyä (Konu & Lintonen, 2006). Määrittelyn tukena on myös ollut JD-R-teoria. Tässä tutkimuksessa tekijät määritellään, esimerkiksi itsetuntemuksena, saatuna arvostuksena, vaikutusmahdollisuuksina, sopivina odotuksina ja koulutusmahdollisuuksina.

Isokorpi (2004, s. 24) määrittelee itsetuntemuksen ihmisen ymmärryksenä itsestään sekä kunnioituksena ja hyväksyntänä juuri sellaisena kuin on. Ihminen hyväksyy, että hän saa tehdä virheitä, tuntee tunteita ja hänellä on tarpeita eli hän on emotionaalisesti rehellinen (Isokorpi, 2004, s. 24). Rafatpanah ja kollegat (2016, s. 175) korostavat, että itsetuntemuksen kehittäminen on tärkeää, jotta ihmisen on mahdollista saavuttaa potentiaaliset kykynsä. Tällöin myös itsensä toteuttaminen paranee (Rafatpanah, 2016, s. 175). Oman arvonsa löytäminen on mahdollista, kun tietää oman lahjakkuutensa, osaamisensa, heikkoutensa ja vahvuutensa (Rafatpanah ym., 2016, s. 175).

Burić ja Moè (2020, s. 7) ovat todenneet, että mahdollisuus itsensä toteuttamiselle lisää opetustyytyväisyyttä, joka vahvistaa opettajan työn imun kokemista. Tämä lisää opettajan hyvinvointia tuomalla tyytyväisyyden ja tarkoituksen tunnetta (Burić & Moè, 2020, s. 7). Onnismaan (2010, s. 47) mukaan opettajan muilta saama arvostus lisää työtyytyväisyyttä, mielekkyyttä ja yhteenkuuluvuutta.

Aiempien tutkimusten mukaan positiivisesti yhteydessä työssäjaksamiseen on selkeä työnkuva, itsenäisyys ja ammattitaitoa sekä osaamista täydentävä koulutus (Onnismaa, 2010, s. 20). Allies (2021, s. 15) viittaa tekstissään Glazzarin (2019) tutkimukseen, jossa opettajat kuvailevat luottamuksen ja autonomian puutetta, jatkuvaa vastuuta sekä oman päätöksenteon

puutteellisuutta työssään ongelmalliseksi. Zhoun ja kumppaneiden (2024, s. 1) tutkimuksen mukaan toivo, autonominen motivaatio, psykologinen pääoma ja työtaidot ennustavat vahvaa positiivista vaikutusta kokonaishyvinnolle.

Itsensä toteuttamiseen voidaan katsoa liittyvän myös itsemääräämisteoria, johon liittyy psykologisten perustarpeita, kuten pätevyys, autonomia ja yhteenkuuluvuus (Deci & Ryan, 2000, s. 227). Näillä perustarpeilla on yhteyttä ihmisen motivaatioon (Deci & Ryan, 2000, s. 227). Deci ja Ryan (2000, s. 263) ovat todenneet, että erityisesti autonomia liittyy itsensä toteuttamiseen, sillä se liittyy integraation ja vapauden kokemukseen. Ihminen haluaa tuntea vapaaehtoisuutta ja itsemääräämistä eli siis sitä, että voi ohjata omaa elämäänsä (Deci & Ryan, 2000, s. 231). On myös todettu, että sosiaaliset ympäristöt, joissa psykologisia perustarpeita tuetaan, ylläpitää tai vahvistaa ihmisen sisäistä motivaatiota (Deci & Ryan, 2000, s. 263). Opettajat, joilla on enemmän autonomiaa työssään, ovat työtyytyväisempiä (Liu ym., 2023, s. 134). Lisäksi on todettu, että opettajan vaikutusmahdollisuuksien puute koulutyötä koskevaan päätöksentekoon, lisää opettajien työuupumusta (Lerikkanen ym., 2020, s. 57). Lerkkasen ja kollegoiden (2020, s. 9) mukaan vaikutusmahdollisuuksien ja työyhteisön tuen puute voivat puolestaan olla yhteydessä kyynistyneisyyteen ja ammatillisen itsetunnon heikentymiseen.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin liittyy siis monia eri tekijöitä. Aiempien tutkimusten mukaan on huomattu näiden tekijöiden olevan yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen, työssä jaksamiseen ja työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa puolestaan halutaan selvittää, onko itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla, jotka koostuvat kyseisistä tekijöistä, yhteyttä luokanopettajan kokemaan työn imuun.

## **2.6 Opetusvuosien määrän ja työn imun kokemisen yhteys**

Tässä tutkimuksessa tutkitaan myös, onko luokanopettajan opetusvuosien määrällä yhteyttä työn imun kokemiseen. On esimerkiksi pohdittu, että työvuosien ja -kokemuksen karttuessa opettajat oppivat enemmän tekniikoita ja strategioista käsitelläkseen esimerkiksi työuupumusta (Fashodi & Siyyari, 2018, s. 89). Lerkkasen ja kumppaneiden (2020, s. 57) tutkimuksen tulokset osoittavat, että 5–10 vuotta samassa koulussa työtä tehneet opettajat kokevat stressiä useammin kuin yli 10 vuotta koulussa työskennelleet opettajat, joten työkokemuksella on yhteyttä kuormittuneisuuden kokemiseen. Tästä voisi päätellä, että pitkään työssä olleiden opettajien löytämät rutiinit ja työstä saatu kokemus auttavat selviämään työn haasteista (Lerikkanen ym., 2020, s. 57).

Faskhodi ja Siyyari (2018, s. 87) ovat omassa tutkimuksessaan huomanneet, että mitä enemmän opettajilla on kokemusta opetustyöstä, sitä enemmän he kokevat työn imua. Lisäksi he ovat todenneet, että pidempi työkokemus on yhteydessä pienempään työuupumukseen (Faskhodi & Siyyari, 2018, s. 87). Fumingin ja Jiliangin (2007, s. 89) ovat myös kirjoituksessaan todenneet, että opettajien työtyytyväisyys kasvaa opetusvuosien myötä.

Toisaalta aiheesta on myös saatu erilaisia tutkimustuloksia. Aouani ja Amara (2024, s. 456) ovat huomanneet tutkimuksessaan, että mitä enemmän opettajalla on opetusvuosia, sitä vähemmän hän kokee ammatillista sitoutumista. Tämä voi selittyä esimerkiksi sillä, että työn vaativuus ei enää vastaa osaamista (Aouani & Amara, 2024, S. 456). Toisaalta on myös todettu, että työvuosien määrällä ei ole ollenkaan yhteyttä työn imuun (Topchyan & Woehler, 2021, s. 136).

Aiempien tutkimusten tulokset opetusvuosien määrän yhteydestä työn imun kokemiseen ovat siis olleet aika ristiriitaisia. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on jatkaa aikaisempaa keskustelua ja selvittää opetusvuosien määrän ja työn imun kokemisen yhteyttä.

### 3 Tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia luokanopettajien työhyvinvoinnin osa-alueiden ja opetusvuosien määrän yhteyttä työn imun kokemiseen. Osa-alueet ovat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Tutkimuskysymykset ovat:

Onko koulun työolosuhteilla yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen? Aikaisempien tutkimusten perusteella voisi olettaa, että koulun työolosuhteilla olisi yhteyttä työn imun kokemiseen. Esimerkiksi Collien (2023, s. 714, 723) tutkimuksesta saadut tulokset vahvistavat, että koulun työolosuhteisiin kuuluvilla kiireen tunteella, aikapaineella ja oppituntien työrauhalla on sekä positiivisia että negatiivisia yhteyksiä työn imun kokemiseen.

2. Onko työyhteisön sosiaalisilla suhteilla yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen?

Työyhteisön sosiaalisia suhteita koskevan aikaisemman tutkimuksen mukaan opettajat ovat kuvailleet työssä jaksamista edistävien tekijöiden olevan positiivinen ilmapiiri, kannustava johtaja ja kollegoiden tuki (Soini ym., 2008, s. 251). Kuormittavia tekijöitä puolestaan ovat huono ilmapiiri, arvostuksen puute ja ongelmat johtajien kanssa (Soini ym., 2008, s. 251). Tämän takia voisi olettaa, että työyhteisön sosiaalisilla suhteilla olisi yhteyttä luokanopettajan työn imun kokemiseen. On todettu, että koulun työilmapiirillä ja esihenkilötyöllä on yhteyttä opettajien työn imuun ja työssä jaksamiseen (Lerikkanen, 2020, s. 58).

3. Onko itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen?

Aiempien tutkimusten mukaan voisi olettaa, että itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla olisi yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen. Opettajat ovat aiemmissa tutkimuksissa kuvailleet, että jatkuva vastuu sekä luottamuksen, autonomian ja päätöksenteon puute koetaan

työssä ongelmalliseksi (Allies, 2021, s. 15). Lisäksi on huomattu, että mahdollisuus itsensä toteuttamiselle lisää opetustyytyväisyyttä, joka vahvistaa opettajan työn imun kokemista (Burić & Moè, 2020, s. 7).

4. Onko luokanopettajan opetusvuosien määrällä yhteyttä työn imun kokemiseen?

Aikaisempien opetusvuosien määrään liittyvien tutkimusten mukaan voisi olettaa, että luokanopettajien opetusvuosien määrällä olisi yhteyttä työn imun kokemiseen. Esimerkiksi Faskhodi ja Siyyari (2018, s. 87) ovat tutkimuksessaan todenneet, että mitä enemmän opettajilla on opetuskokemusta, sitä enemmän he kokevat työn imua.

## 4 Menetelmät

### 4.1 Osallistujat

Tutkimukseen valittiin osallistujiksi yhteensä 38 alakoulun luokanopettajaa varsinaissuomalaisesta kaupungista ja päijäthämäläisestä kaupungista. Kyseiset kaupungit valikoituivat tutkimukseen käytännön syistä, ja niihin saatiin myös tutkimusluvat. Tutkimuksen kohteena olivat 1.–6. luokkien luokanopettajat ja erityisluokanopettajat. Luokanopettajien iällä, sukupuolella, koulutuksella tai työsuhteen laadulla ei ollut merkitystä tutkimuksen toteutuksen kannalta. Kouluissa työskenteli noin 730 opettajaa yhteensä. Tutkimuksen näytteeksi muodostui lopulta  $N = 30$  luokanopettajaa. Jokainen vastaus otettiin huomioon ilman karsimista.

Kysely lähetettiin koulujen rehtoreille ja heitä pyydettiin välittämään se eteenpäin koulujen luokanopettajille. Rehtoreille lähetetyssä viestissä oli mainittu esimerkiksi tutkimuksen tarkoitus ja sen toteutus eli samat asiat kuin saatesanoissa (ks. liite 2). Kyselyn vastausmäärään vaikutti, välittivätkö rehtorit kyselyn eteenpäin, joten ei voida varmasti tietää, kuinka monta luokanopettajaa kysely todellisuudessa saavutti. Opettajat saivat myös itse valita osallistuvatko he kyselyyn vastaamiseen vai eivät.

### 4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena Webropol-kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus sopii hyvin tutkimukseen, jossa tutkitaan esimerkiksi tutkittavien mielipiteitä, arvoja, asenteita ja kokemuksia (Tähtinen ym., 2020, s. 25). Lisäksi kyselytutkimus sopii laajan väestöryhmän tutkimiseen yleisten piirteiden mittaamiseksi ja kuvaamiseksi (Cohen ym., 2007, s. 206). Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita luokanopettajien kokemuksista liittyen työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja työn imuun, joten kyselylomakkeella saatiin kerättyä aineisto tätä tutkimusta varten. Lisäksi määrällinen tutkimus ja tilastollisia menetelmiä hyödyntävä tutkimus sopii hyvin muuttujien välisten yhteyksien ja riippuvuuksien mittaamiseen sekä yleisesti ilmiöiden esiintymisen ja niihin liittyvien tekijöiden havainnollistamiseen (Tähtinen ym., 2020, s. 11). Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli tutkia työhyvinvointiin liittyvien osa-alueiden yhteyttä työn imuun ja silloin parhaiten tämänkaltaisen tiedon saamiseksi sopii erilaiset tilastolliset testit.

Tässä tutkimuskyselyssä käytettiin pohjana Koulun hyvinvointiprofiilin opettajien työhyvinvointikyselyä ja Työn imu 9; UWES 9 kyselyä. Valmiita mittareita haluttiin käyttää tutkimuskyselyn pohjana, sillä ne liittyivät tämän tutkimuksen aiheeseen. Lisäksi kyseiset mittarit ovat laajasti käytössä, esitettuja ja koettu toimiviksi tämän aiheen tutkimisessa (Hakanen, 2009; Konu & Lintonen, 2006).

Tämä tutkimuskysely esitettiin kolmella esitettävällä, jotta kyselyyn pystyttiin tekemään tarvittavia muutoksia. Esitettävät henkilöt valikoituivat sen perusteella, että heillä oli kokemusta luokanopettajana työskentelystä. Esitettävien perusteella kyselyyn tehtiin pieniä korjauksia liittyen ulkomuotoon, esimerkiksi kyselyyn lisättiin etenemispalkki. Kyselyn väitteitä ei korjattu tai muutettu.

Kyselyn ensimmäiset kysymykset liittyivät taustamuuttujiin (ks. liite 3). Taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, koulutus, työvuosien määrä luokanopettajana, työvuodet tässä koulussa, työsuhteen laatu, koulun oppilasmäärä ja koulussa työskentelevien luokanopettajien määrä. Taustamuuttujia mitattiin kategorisina muuttujina, sillä vastausvaihtoehdot luokiteltiin sopiviksi luokiksi. Kaikkia taustamuuttujia ei käytetty aineiston analysoinnissa, vaan niistä käytettiin ainoastaan opetusvuosien määrää. Kyselyä luotaessa ei vielä tiedetty, mistä taustamuuttujien aihealueesta tutkimus muodostuu, joten taustamuuttujia haluttiin kerätä enemmän.

Varsinaisia tutkimuskysymyksiä ja eri tekijöitä operationalisoitiin mitattavaan muotoon työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja työn imuun liittyvien muuttujien avulla. Loput kyselyn kysymykset käsittelivät koulun työolosuhteita, työyhteisön sosiaalisia suhteita ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia sekä työn imua (ks. liite 3). Kysymysten vastausskaalana käytettiin Likert-asteikkoa, sillä se sopii hyvin väittämiin, joilla selvitetään tutkittavien mielipiteitä ja joista on tarkoitus muodostaa summamuuttujia (Tähtinen ym., 2020, s. 28).

#### 4.2.1 Koulun Hyvinvointiprofiilin opettajien työhyvinvointikysely

Työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvien kysymysten pohjana käytettiin tässä tutkimuksessa Koulun hyvinvointiprofiilin kautta saatua opettajien työhyvinvointikyselyä. Koulun hyvinvointiprofiilin kyselyt on kehitetty koulujen henkilökunnalle ja kolmella eri luokkatasoilla oleville oppilaille (Konu & Lintonen, 2006, s. 635). Kysymysten aiheet ovat samat sekä henkilökunnalle että oppilaille, mutta sanamuotoja on muokattu jokaiselle ryhmälle sopiviksi (Konu & Lintonen, 2006, s. 635). Koulun Hyvinvointiprofiilin opettajien

työhyvinvointikysely perustuu koulun hyvinvointimalliin (Konu & Lintonen, 2006, s. 634). Konu ja Rimpelä (2002, s. 83) toteavat Koulun hyvinvointimalliin kuuluvan koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen keinot ja terveydentilan. Tätä tutkimusta varten saatiin Koulun Hyvinvointiprofiilin tekijöiltä lupa käyttää tämän tutkimuksen kyselyn pohjana opettajille suunnattua työhyvinvointikyselyä.

Koulun hyvinvointiprofiilin opettajien työhyvinvointikyselyä muokattiin tämän tutkimuksen tutkimusnäkökulmaa vastaavaksi. Alkuperäisestä kyselystä poiketen tämän tutkimuksen tutkimuskyselyssä ei ollut kysymyksiä liittyen terveydentilaan. Lisäksi alkuperäisestä kyselystä poistettiin joitakin kysymyksiä, jotka eivät liittyneet tämän tutkimuksen tavoitteisiin. Kysymykset poistettiin kokonaisuuksina ja niitä olivat esimerkiksi koulun fyysiseen työympäristöön liittyvät kysymykset sekä opettajan sosiaalisia suhteita oppilaisiin ja oppilaiden vanhempiin käsittelevät kysymykset. Muita Koulun hyvinvointiprofiilin opettajien työhyvinvointikyselyn kysymyksiä ei muokattu ja ne säilytettiin sellaisinaan tässä tutkimuskyselyssä. Lisäksi kysymysten vastausskaalana käytettiin samalla tavalla kuin Koulun hyvinvointiprofiilin kyselyssäkin 5-portaista Liket-asteikkoa: *1 täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 osittain samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä* (liite 3).

Ensimmäisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvät kysymykset käsitelivät koulun työolosuhteita. Kysymykset (ks. liite 3) liittyivät esimerkiksi työn määrään, kiireeseen, työrauhaan ja avun saamiseen. Kysymykset olivat esimerkiksi seuraavanlaisia: *Työtä koulussa on sopivasti, Työjärjestys on hyvä ja Tarvittaessa saan työnohjausta* (liite 3). Korkea vastaus tarkoittaa sitä, että vastaaja kokee koulun työolosuhteet hyväksi. Tällöin koulussa on esimerkiksi sopivasti työtä, ei ole liian kiireistä ja työntekijät saavat apua.

Toisena työhyvinvoinnin osa-alueena kyselyssä oli työyhteisö. Kysymykset (ks. liite 3) liittyivät sosiaalisiin suhteisiin kollegoiden ja esihenkilön kanssa, viihtyvyyteen, työpaikkakiusaamiseen sekä toisten tasapuoliseen kohteluun. Kysymyksiä olivat esimerkiksi seuraavat: *Yhteistyö sujuu hyvin koulussamme, Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista, Työtoverit hyväksyvät minut sellaisena kuin olen ja Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen* (liite 3). Korkea vastaus tarkoittaa sitä, että vastaaja kokee työyhteisön sosiaaliset suhteet hyväksi. Silloin vastaaja esimerkiksi kokee, että työntekijät viihtyvät hyvin yhdessä, hän ei koe työpaikkakiusaamista ja toisia kohdellaan tasapuolisesti.

Viimeisen työhyvinvoinnin osa-alueen kysymykset liittyivät itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin. Kysymykset (ks. liite 3) liittyivät työn arvostukseen, mielipiteen ilmaisuun, oman työn arvostukseen, itsetuntemukseen sekä avun ja kiitoksen saamiseen muilta työntekijöiltä. Kysymykset olivat esimerkiksi tämänkaltaisia: *Minua pidetään koulu yhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä, Mielipiteeni otetaan huomioon koulun kehittämisessä, Tunnen vahvuuteni ja heikkouteni työasioissa, Koulutyö on minusta kiinnostavaa ja Työyhteisön jäsenet kannustavat minua työssäni* (liite 3). Korkea vastaus tarkoittaa sitä, että vastaaja kokee itsensä toteuttamisen mahdollisuudet hyviksi. Tällöin vastaaja esimerkiksi saa ilmaista mielipiteitään, hänellä on hyvä itsetuntemus sekä hän arvostusta ja kiitosta muilta.

#### 4.2.2 Työn imu 9; UWES 9 -kysely

Kyselyn seuraava osa käsitteli työn imua, johon käytettiin Työn imu -menetelmää eli Työn imu 9; UWES 9 -kyselyä (UWES; Utrecht Work Engagement Scale), jonka Schaufeli ja Bakker (2003) ovat luoneet alun perin tutkimuskäyttöön (Hakanen, 2009, s. 7). Työn imu 9; UWES 9 -menetelmä on lyhennetty versio Työn imu 17; UWES 17 -menetelmästä ja se on kyselyn tekijöiden mukaan vaivattomampi täyttää (Hakanen, 2009, s. 7). Tästä syystä se valikoitui myös tähän tutkimukseen mukaan. Tässä tutkimuksessa Työn imu 9; UWES 9 -kyselyä käytettiin sellaisenaan eikä sitä muokattu.

Työn imu 9-kysely sisältää kolme työn imun osa-aluetta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen, 2009, s. 9). Tässä tutkimuksessa käytettiin 7-portaista Likert-asteikkoa. Vastausvaihtoehdot olivat: *1 En koskaan, 2 muutaman kerran vuodessa, 3 kerran kuussa, 4 muutaman kerran kuussa, 5 kerran viikossa, 6 muutaman kerran viikossa ja 7 päivittäin* (liite 3).

Tarmokkuutta mitattiin lyhennetyssä kyselyssä kolmella väittämällä (ks. liite 3). Kysymykset olivat esimerkiksi tämänkaltaisia: *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.* Tarmokkuus on energisyyttä, lannistumattomuutta sekä halua panostaa työhönsä (Hakanen, 2009, s. 20). Korkeampi vastaus tarkoittaa, että työntekijä on energinen, innostunut ja sisukas työssään, kun taas matala tarkoittaa päinvastaista (Hakanen, 2009, s. 10).

Omistautumista mitattiin kolmella väittämällä (ks. liite 3). Kysymykset olivat esimerkiksi tämän kaltaisia: *Työni inspiroi minua.* Omistautuminen tarkoittaa kokemuksia työn merkityksellisyydestä, haasteellisuudesta ja henkilön innostuneisuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä työstään (Hakanen, 2009, s. 10). Korkeampi vastaus tarkoittaa, että työntekijä

kokee työnsä merkitykselliseksi, sopivasti haastavaksi ja inspiroivaksi, sekä on ylpeä ja innostunut työstään, kun puolestaan matala vastaus viittaa päinvastaiseen (Hakanen, 2009, s. 10).

Uppoutumista mitattiin kolmella väittämällä (ks. liite 3). Kysymykset olivat esimerkiksi tämän kaltaisia: *Olen ylpeä työstäni*. Uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittymisen tilaa, paneutumista työhön ja tästä saatua nautintoa (Hakanen, 2009, s. 10). Korkeampi vastaus tarkoittaa tyytyväistä syvää keskittymistä ja uppoutumista työhön ja vaikeutta irrottautua työstään, kun taas matala vastaus viittaa päinvastaiseen (Hakanen, 2009, s. 10).

### 4.3 Aineiston käsittely

Kun tutkimusaineisto oli kerätty, siirrettiin kyselyaineisto Webropolista SPSS-ohjelmaan analysoitavaksi. Ensimmäiseksi aineiston muuttujat ja selitteet nimettiin kuvaavammiksi. Lisäksi aineisto tarkistettiin puuttuvien ja virheellisten arvojen varalta. Niitä ei aineistossa ollut. Lopuksi laskettiin vielä muuttujien frekvenssijakaumat.

Samana aihealueen kysymyspatteriston (työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja työn imu) tulosten luotettavuutta eli käyttökelpoisuutta arvioitiin reliabiliteettianalyysin avulla, jossa reliabiliteetin mittalukuna käytettiin suuretta Cronbach Alpha. Tämä suure valikoitui siksi, koska kasvatustieteiden tutkimuksissa käytetään usein Cronbachin Alpha -kerrointa mittaamaan reliabiliteettia (Tähtinen ym., 2020, s. 87). Jotta mittarin reliabiliteetti saadaan riittävälle tasolle, tulisi Alphan olla vähintään  $\geq 0,70$  (Tähtinen ym., 2020, s. 86). Kaikki kysymyspatteristoista saadut reliabiliteettikertoimet olivat tarpeeksi suuria (ks. taulukko 1).

Kun reliabiliteettikertoimet olivat luotettavia, muodostettiin seuraavaksi summamuuttujat yhdistämällä samaa ominaisuutta mittaavat väittämät (kysymyspatteristot) keskiarvoksi. Tähtisen ja kumppaneiden (2020, s. 80) mukaan summamuuttujan avulla voidaan vähentää käsiteltävien muuttujien määrää yhdistämällä samankaltaisia muuttujia. Tämä tiivistää aineiston muuttujia, jotka mittaavat samaa ilmiötä tai sen eri ulottuvuuksia (Tähtinen ym., 2020, s. 80). Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia kokonaisuutta eikä yksittäisiä tekijöitä, joten summamuuttujia muodostettiin neljä ja ne olivat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä työn imu. Näin eri hyvinvoinnin osa-alueita voitiin helpommin vertailla työn imuun. Taulukkoon 1 on koottu neljän summamuuttujan korrelaatiot, keskiarvot, keskihajonnat ja Alphan.

**Taulukko 1.** Tiedot neljästä summamuuttujasta

Summamuuttuja	N	Vastauskaala	Korrelaatiot	Ka	Kh	Alpha
Koulun työolosuhteet	8	1–5	-0,10–0,76	3,63	0,65	0,79
Työyhteisön sosiaaliset suhteet	13	1–5	-0,50–0,86	4,25	0,64	0,91
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet	18	1–5	-0,26–0,88	4,0	0,50	0,86
Työn imu	9	1–7	0,19–0,80	5,64	0,91	0,88

Kun tutkitaan summamuuttujien eri väittämien välisiä korrelaatioita ja Alfoja, voidaan todeta, että ne olivat hyvällä tasolla (taulukko 1). Suurin osa summamuuttujien korrelaatioista oli positiivisia eli väittämät olivat samansuuntaisesti yhteydessä toisiinsa. Osa korrelaatioista puolestaan oli negatiivisia eli osa väittämistä oli käänteisesti yhteydessä toisiinsa. Kaikki summamuuttujien alphet olivat yli raja-arvon ( $\geq 0,70$ ). Tämä kertoo sen, että kyseisten summamuuttujien käyttö on luotettavaa.

Koulun työolosuhteiden väittämien korrelaatiot olivat välillä -0,10–0,76. Voidaan siis todeta, että ihan kaikki väittämät eivät korreloi keskenään, mutta suurin osa kuitenkin korreloi. Cronbachin Alphaksi saatiin 0,79, joka oli riittävällä tasolla ( $\geq 0,70$ ). Työyhteisön sosiaalisten suhteiden väittämien korrelaatiot olivat välillä -0,50–0,86. Suurin negatiivinen korrelaatio oli väittämien *Rehtorin (esimiehen) kanssa on helppo tulla toimeen* ja *Minulla on ystäviä tässä koulussa* välillä. Suurin osa väittämistä kuitenkin korreloi hyvin ja Cronbachin Alphaksi saatiin 0,91, joka oli hyvällä tasolla ( $\geq 0,70$ ).

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien väittämien korrelaatiot olivat välillä -0,26–0,88. Negatiivista korrelaatiota oli muutamien väittämien välillä, mutta se ei kuitenkaan ollut huomattavaa. Suurin osa väittämistä kuitenkin korreloi positiivisesti ja hyvin keskenään. Cronbachin Alphaksi saatiin 0,86 ja se oli riittävällä tasolla ( $\geq 0,70$ ). Työn imun väittämien korrelaatiot olivat kaikki positiivisia ja ne olivat välillä 0,19–0,80. Mittarin reliabiliteetti oli hyvä, sillä Cronbachin Alphaksi tuli 0,88 ( $\geq 0,70$ ).

Aineistoa analysoitiin ensimmäiseksi eri työhyvinvoinnin osa-alueiden summamuuttujien sekä työn imun summamuuttujan välisten korrelaatioiden avulla. Korrelaatio sopii hyvin kahden muuttujan välisten yhteyksien voimakkuuksien ja suunnan mittaamiseen (Tähtinen

ym., 2020, s. 184). Korrelaatiokertoimenä käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa, sillä tämän korrelaatiokertoimen laskemisen edellytyksenä ei ole normaalijakaumaoletuksia (Tähtinen ym., 2020, s. 189). Korrelaation voimakkuuden rajoina voidaan pitää seuraavia:  $r \geq 0,5$  riippuvuus on voimakasta,  $0,3 < r < 0,5$  riippuvuus on keskisuurta ja  $\leq 0,3$  riippuvuus on heikkoa (Tähtinen ym., 2020, s. 49). Korrelaatiotestit tuottavat tulokseksi p-arvon, jonka ollessa  $p < 0,05$  voidaan todeta, että havaittu ero tai riippuvuus on tilastollisesti merkitsevää (Tähtinen ym., 2020, s.42). Lopuksi korrelaatiota havainnollistettiin hajontakuvion avulla.

Seuraavaksi aineistoa analysoitiin siten, että jokainen työhyvinvoinnin osa-alue jaettiin kahteen ryhmään, alempaan ja ylempään tasoluokkaan. Alempaan tasoluokkaan kuuluivat ne opettajat, jotka kokivat kyseisen työhyvinvoinnin osa-alueen heikommaksi kuin ylempään tasoluokkaan opettajat. Näitä ryhmiä verrattiin toisiinsa, koska haluttiin selvittää, eroavatko ryhmien työn imun summamuuttujan jakaumat toisistaan. Tätä tutkittiin Mann-Whitneyn U-Testin avulla, sillä se sopii hyvin kahden ryhmän välillä olevien erojen tarkasteluun (Tähtinen ym., 2020, s. 135). Kyseinen testi valikoitui analysointimenetelmäksi, sillä Tähtisen ja kumppaneiden (2020, s. 135) mukaan se ei edellytä normaalijakaumaa. Muut U-testin kriteerit, kuten ryhmien riippumattomuus ja muuttujien mittaustason järjestysasteikkollisuus (Tähtinen ym., 2020, s. 135), toteutuivat tässä aineistossa. Tasoluokkien välistä hajontaa työn imun kokemisessa havainnollistettiin laatikko-jana-graafin avulla. Kyseisestä kuviosta voidaan huomata ryhmien väliset erot havaintoarvoissa (Tähtinen ym., 2020, s. 111).

Jotta kaksi toisistaan riippumatonta ryhmää saatiin U-testiä varten tehtyä, jaettiin eri työhyvinvoinnin osa-alueiden summamuuttujat alempaan ja ylempään tasoluokkaan summamuuttujan mediaanin perusteella. Kun käytettiin mediaania jakoperustana, ryhmät saatiin suunnilleen samankokoisiksi. Koulun työolosuhteiden alempi tasoluokka oli ( $\leq 3,44$ ) ja ylempi tasoluokka oli ( $\geq 3,45$ ). Työyhteisön sosiaalisten suhteiden alempi tasoluokka oli ( $\leq 4,39$ ) ja ylempi tasoluokka oli ( $\geq 4,40$ ). Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien alempi tasoluokka oli ( $\leq 3,89$ ) ja ylempi tasoluokka oli ( $\geq 3,90$ ).

U-testistä saatiin tulokseksi molempien ryhmien sijaluku. Lisäksi ryhmien välisen eron voimakkuus eli efektikoko (r) laskettiin z-testisuureen avulla kaavalla  $r = z/\sqrt{N}$  (Tähtinen ym., 2020, s. 136). Efektikoon (r) raja-arvot ovat seuraavanlaiset:  $r \geq 0,5$  ero on suurta,  $0,3 < r < 0,5$  ero on keskisuurta ja  $\leq 0,3$  ero on heikkoa (Field, 2018, s. 296). Lisäksi U-testi tuottaa tulokseksi p-arvon, jonka ollessa  $p < 0,05$  voidaan sanoa, että havaittu ero tai riippuvuus on tilastollisesti merkitsevää (Tähtinen ym., 2020, s.42).

Lopuksi aineistoa analysoitiin vielä sen vertailemiseksi, onko luokanopettajien opetusvuosilla yhteyttä työn imun kokemiseen. Opetusvuodet jaettiin tasoluokkiin siten, että alempaan tasoluokkaan kuuluivat opettajat, joilla oli 0–15 opetusvuotta. Ylempään tasoluokkaan kuuluivat puolestaan opettajat, joilla opetusvuosia oli enemmän kuin 16 vuotta. Kysymystä lähdettiin selvittämään Mann-Whitneyn U-Testin ja laatikko-jana-graafin avulla samalla tavalla kuin aiempia tutkimuskysymyksiä.

#### **4.4 Tutkimusetiikka**

Tutkimuksen toteutuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (2019, s. 7) liittyen ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiin ohjeisiin. Tutkimuksen toteutuksessa kunnioitettiin henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta (Tenk, 2019, s. 7) Lisäksi tutkimuksen toteutuksessa huomioitiin se, että tutkittaville ei aiheutunut siitä mitään haittaa (Tenk, 2019, s. 7).

Tutkimuksen tekemistä varten kysyttiin luvat tutkimukseen osallistuvilta kaupungeilta. Kun luvat oli saatu, tutkimuskysely lähetettiin tutkimukseen osallistuvien koulujen rehtoreille. Rehtoreilla oli päätösvalta siinä, lähettävätkö he kyselyt luokanopettajille eteenpäin vai eivät. Rehtorit saivat siis päättää, oliko koulujen luokanopettajilla mahdollisuus osallistua kyselyyn vastaamiseen tai ei. Viime kädessä luokanopettaja sai itse päättää, osallistuuko hän tutkimukseen vai ei.

Tutkimuksen saatekirjeessä (ks. liite 2) tutkittavia informoitiin tutkimuksen sisällöstä ja tavoitteista, henkilötietojen käsittelystä sekä tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Saatekirjeessä oli linkki tietosuojaselosteeseen (ks. liite 1), jossa tarkemmin vielä kuvattiin esimerkiksi rekisterinpitäjät, tutkimuksen tarkoitus ja toteutus, käsiteltävät henkilötiedot sekä tutkimusaineiston käsittely. Lisäksi tutkittavia informoitiin siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja kyselyyn vastaamisen pystyy keskeyttämään milloin tahansa. Saatekirjeessä oli myös ohjeet kyselyyn vastaamiseen.

Tutkimuksessa huolehdittiin vastaajien anonymiteetista ja yksityisyydestä (Tenk, 2019, s. 12). Kyselyllä saatu aineisto pseudonymisoitiin ja sitä analysoitiin ryhmätasolla, niin, että yksittäistä vastaajaa ei pystytty tunnistamaan. Saatu aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti tieteellisin menetelmin. Se myös säilytetään turvallisesti yliopiston tietojärjestelmissä, Seafilessä, ja se tuhoetaan kahden vuoden jälkeen tutkimuksen toteutuksesta.

## 5 Tulokset

### 5.1 Summamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat

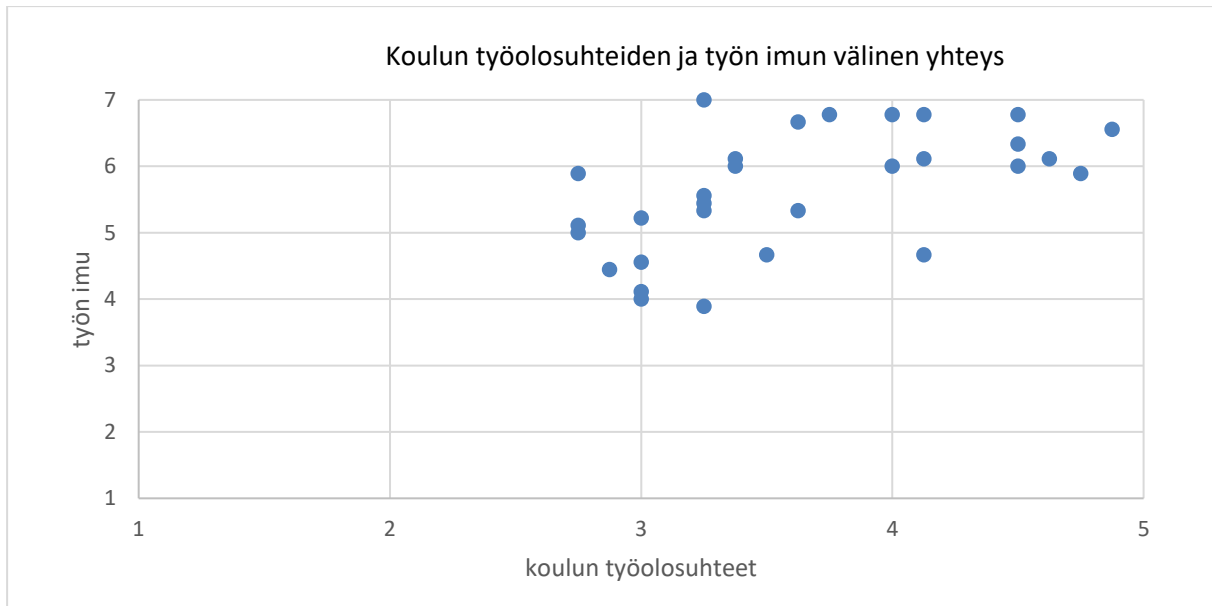
Kaikkien summamuuttujien keskiarvoiksi (taulukko 1) saatiin suhteellisen korkeat vastaukset eli tämä tarkoittaa sitä, että luokanopettajat kokivat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä työn imun korkeaksi. Summamuuttujien keskihajonnoista voidaan todeta, että hajonta oli kohtalaisella tasolla. Näin voidaan todeta, että vastaukset olivat suhteellisen yhtenäiset eikä suurta hajontaa vastausten välillä ollut havaittavissa.

Koulun työolosuhteiden, työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien keskiarvojen vastauskaalat olivat välillä 1–5, kun taas työn imun vastauskaala oli välillä 1–7. Mitä korkeampi vastauksen arvo oli, sitä paremmaksi tämä osa-alue koettiin. Keskiarvoista huomattiin, että hyvinvoinnin osa-alueista työyhteisön sosiaalisten suhteiden keskiarvo (4,25) arvioitiin korkeimmaksi. Toiseksi korkeimmaksi luokanopettajat arvioivat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (4,0) ja heikoimmaksi osa-alueeksi luokanopettajat arvioivat koulun työolosuhteet (3,63). Luokanopettajien työn imun keskiarvo oli suhteellisen korkea (5,64). Keskihajonta oli summamuuttujissa välillä 0,50–0,91. Vastausten hajonta oli suurinta liittyen työn imuun ja pienintä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksissa.

### 5.2 Koulun työolosuhteiden yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen

#### 5.2.1 Muuttujien välinen korrelaatio

Ensimmäiseksi laskettiin koulun työolosuhteiden summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan välinen korrelaatio. Korrelaatiokertoimen riippuvuudeksi saatiin ( $r = 0,60$ ) ja korrelaation merkitsevyydeksi saatiin ( $p < 0,001$ ). Korrelaatio on siis voimakasta positiivista korrelaatiota. Lisäksi se on tilastollisesti merkitsevää. Voidaan siis todeta, että koulun työolosuhteilla on yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen. Koulun työolosuhteiden ja työn imun välistä korrelaatiota havainnollistetaan hajontakuvion avulla (kuvio 1).

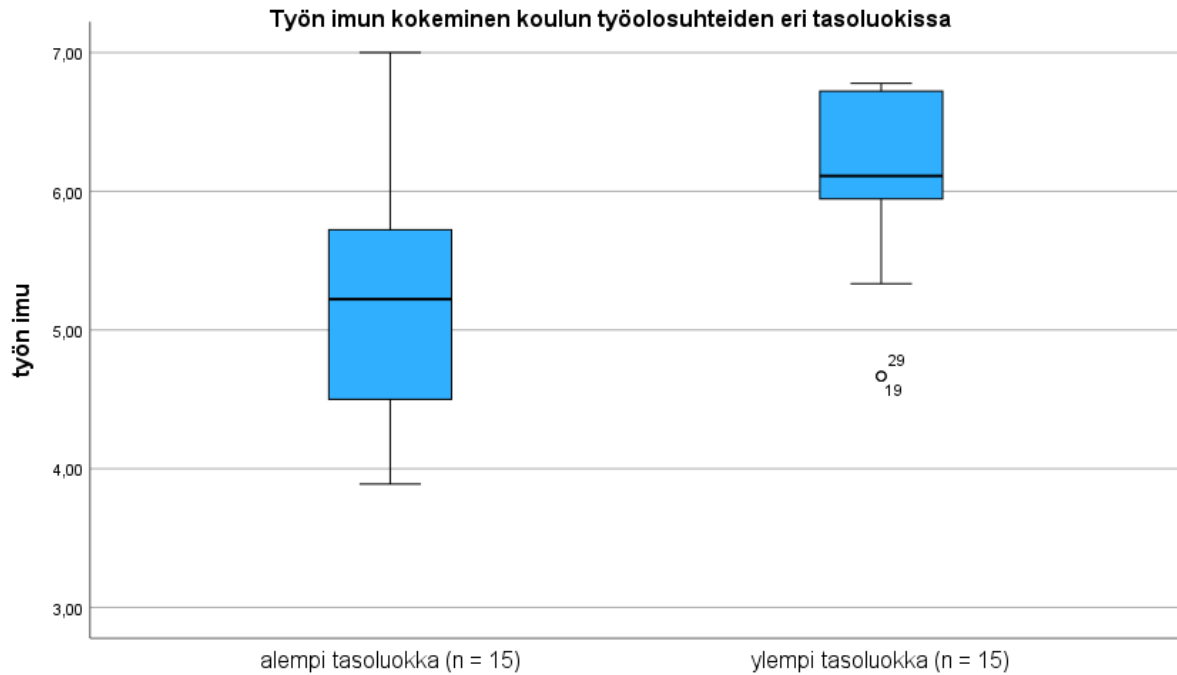


**Kuvio 1.** Hajontakuviokuva koulun työolosuhteiden ja työn imun välisestä yhteydestä (N = 30)

Kuviosta 1 huomataan, että vastaajien tulokset olivat melko yhteneväisiä sekä koulun työolosuhteiden että työn imun osalta. Hajanaisia vastauksia ei juuri ollut. Lisäksi vastaukset olivat molemmissa muuttujissa suhteellisen korkeita. Kuviosta voidaan siis päätellä, että mitä korkeammaksi arvioitiin koulun työolosuhteet, sitä korkeampi oli myös työn imun kokeminen.

### 5.2.2 Ryhmävertailut koulun työolosuhteiden eri tasoluokissa

Koulun työolosuhteiden kokemisen alemman ja ylemmän tasoluokan välisiä eroja työn imun kokemisessa havainnollistetaan laatikko-jana-graafin avulla (kuvio 2). Kuviosta voidaan huomata tasoluokkien erot mediaanissa, kvartiiliväleissä ja koko vaihteluvälissä. Molempien tasoluokkien koko oli 15 henkeä ( $n = 15$ ).



**Kuvio 2.** Laatikko-jana-graafi työn imun kokemisesta koulun työolosuhteiden alemmassa ja ylemmässä tasoluokassa (N = 30)

Kuviosta 2 huomataan, että työn imu koettiin korkeammaksi ylemmässä työolosuhteiden tasoluokassa, sillä työn imun mediaani oli korkeampi ylemmässä tasoluokassa kuin alemmassa. Tämä viittaa siihen, että paremmat työolosuhteet liittyvät vahvempaan työn imun kokemiseen. Alemmassa tasoluokassa vastausten kvartiili- ja vaihteluvälit olivat huomattavasti suuremmat kuin ylemmässä tasoluokassa. Tästä voidaan päätellä, että heikommaksi työolosuhteet kokevat luokanopettajat voivat kokea silti voimakasta työn imua tai paljon heikompaan työn imua. Ylemmässä tasoluokassa oli muutama poikkeava havainto, joissa työn imu on selvästi heikompi kuin muilla. Tämä voi tarkoittaa, että vaikka paremmat koulun työolosuhteet yleisesti parantavat työn imua, yksilöllisiä eroja on silti olemassa.

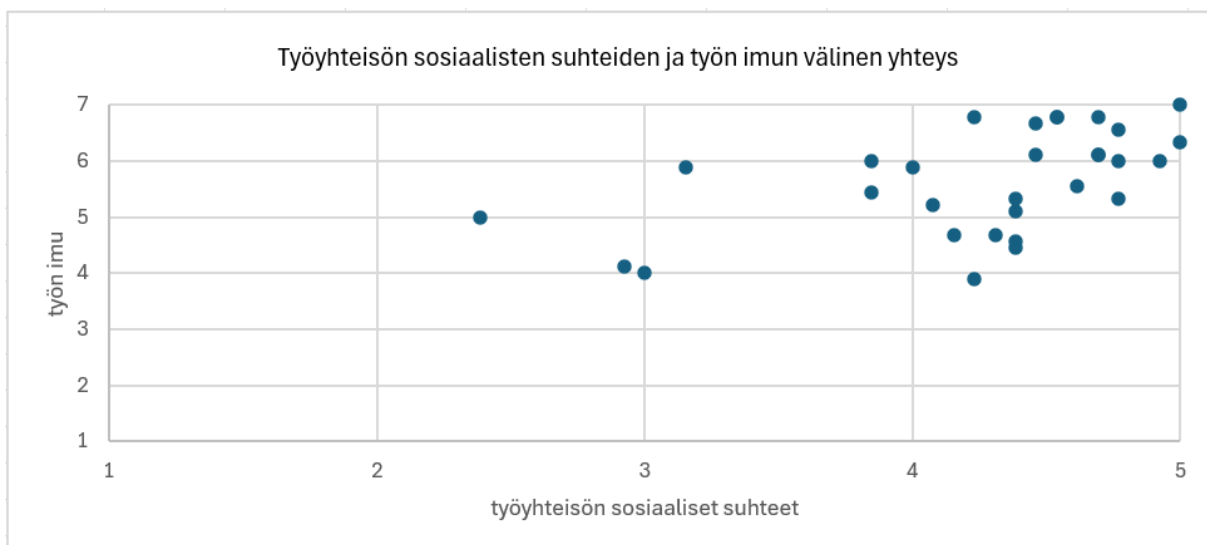
Mann-Whitney U-testillä verrattiin kahden tasoluokan koulun työolosuhteiden summamuuttujan jakaumia työn imun summamuuttujan jakaumien välillä. Tasoluokkien sijaintiluvuiksi saatiin alemmassa tasoluokassa 11 ja ylemmässä tasoluokassa 20. Ylemmän tasoluokan opettajat olivat siis aika selkeästi työn imun muuttujan keskikohdan paremmalla puolella kuin alemman tasoluokan opettajat. Keskikohta oli 15,5.

U-testin tulokseksi saatiin  $U = 45$ ,  $z = -2,81$ ,  $p = 0,005$ ,  $r = -0,51$ . Testin efektikooksi saatiin ( $r = -0,51$ ), mikä viittaa suureen efektikokoon tasoluokkien välillä. U-testin merkitsevyydeksi saatiin ( $p = 0,005$ ) eli tulos on tilastollisesti merkitsevää. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että mitä paremmaksi opettajat kokivat koulun työolosuhteet, sitä enemmän he kokivat työn imua. Näin ollen koulun työolosuhteiden ja työn imun välillä on yhteyttä.

### 5.3 Työyhteisön sosiaalisten suhteiden yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen

#### 5.3.1 Muuttujien välinen korrelaatio

Kun laskettiin työyhteisön sosiaalisten suhteiden summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan välinen korrelaatio, korrelaatiokertoimen riippuvuudeksi saatiin ( $r = 0,59$ ) ja korrelaation merkitsevyydeksi saatiin ( $p < 0,001$ ). Korrelaatio on siis voimakasta positiivista korrelaatiota. Lisäksi se on tilastollisesti merkitsevää. Voidaan siis todeta, että työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen. Työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun välistä korrelaatiota havainnollistetaan hajontakuvion avulla (kuvio 3).



**Kuvio 3.** Hajontakuviokuva työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun välisestä yhteydestä (N = 30)

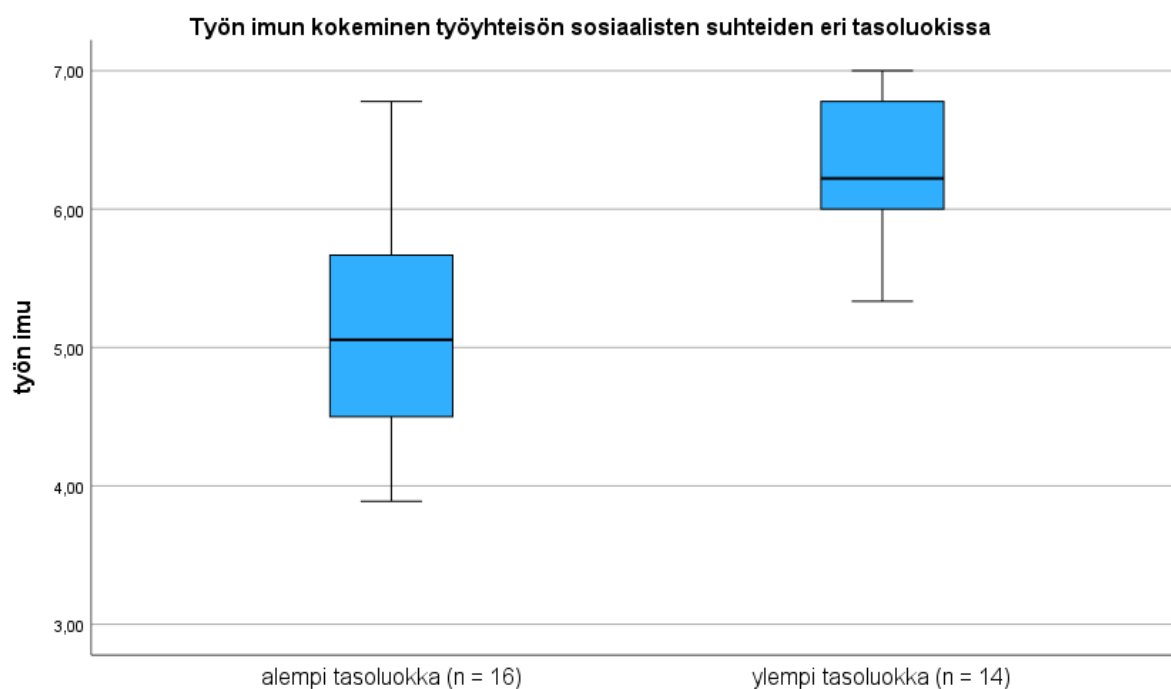
Kuviosta 3 voidaan huomata, että suurin osa tuloksista oli yhteneväisiä, mutta muutamia poikkeuksia myös oli. Esimerkiksi muutama vastaaja koki vahvaa työn imua, vaikka ei kokenutkaan työyhteisön sosiaalisia suhteita niin vahvaksi. Vastaukset olivat kuitenkin

molemmissa muuttujissa suhteellisen korkeita. Kuviosta voidaan siis päätellä, mitä korkeammaksi luokanopettajat kokivat työyhteisön sosiaaliset suhteet, sitä enemmän he kokivat myös työn imua.

### 5.3.2 Ryhmävertailut työyhteisön sosiaalisten suhteiden eri tasoluokissa

Koulun työyhteisön sosiaalisten suhteiden kokemisen alemman ja ylemmän tasoluokan välisiä eroja työn imun kokemisessa havainnollistetaan laatikko-jana-graafin avulla (kuvio 4).

Kuviosta voidaan huomata tasoluokkien erot mediaanissa, kvartiiliväleissä ja koko vaihteluvälissä. Alemman tasoluokan koko oli 16 henkeä ( $n = 16$ ) ja ylemmän 14 henkeä ( $n = 14$ ).



**Kuvio 4.** Laatikko-jana-graafi työn imun kokemisesta työyhteisön sosiaalisten suhteiden alemmassa ja ylemmässä tasoluokassa ( $N = 30$ )

Kuviosta 4 huomataan, että työn imu koettiin korkeammaksi ylemmässä työyhteisön sosiaalisten suhteiden tasoluokassa, sillä työn imun mediaani oli korkeampi ylemmässä tasoluokassa kuin alemmassa. Muutenkin ylemmän tasoluokan ryhmässä työn imu oli keskittyneempi korkeammille arvoille. Tämä viittaa siihen, että paremmat sosiaaliset suhteet työyhteisössä liittyvät voimakkaampaan työn imun kokemiseen. Alemmassa tasoluokassa

vastausten kvartiili- ja vaihteluvälit olivat huomattavasti suuremmat kuin ylemmässä tasoluokassa. Tästä voidaan päätellä, että heikommaksi työyhteisön sosiaaliset suhteet kokevat luokanopettajat voivat kokea silti voimakasta työn imua tai paljon heikompaa työn imua.

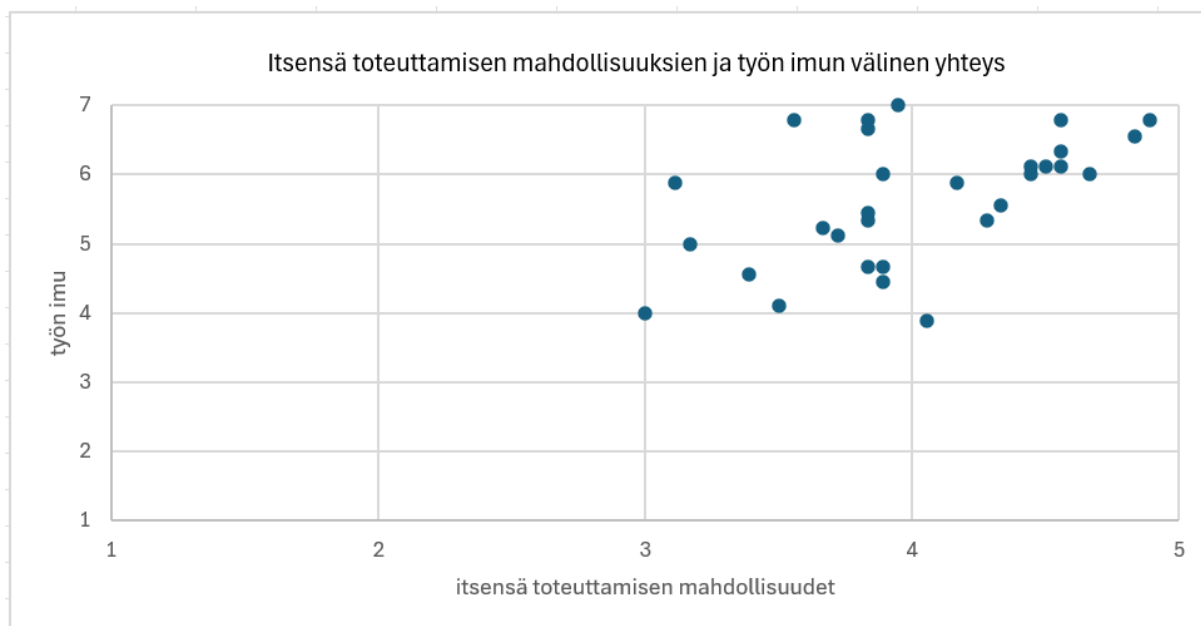
Mann-Whitney U-testillä verrattiin kahden tasoluokan työyhteisön sosiaalisten suhteiden summamuuttujan jakaumia työn imun summamuuttujan jakaumien välillä. Tasoluokkien sijaintiluvuiksi saatiin alemmassa tasoluokassa 9,75 ja ylemmässä tasoluokassa 22,07. Ylemmän tasoluokan opettajat olivat siis hyvin selkeästi työn imun muuttujan keskipohdan paremmalla puolella kuin alemman tasoluokan opettajat. Keskipohda oli 15,5.

U-testin tulokseksi saatiin  $U = 20$ ,  $z = -3,83$ ,  $p = < 0,001$ ,  $r = -0,70$ . Testin efektikooksi saatiin ( $r = -0,70$ ), mikä viittaa suureen efektikokoon tasoluokkien välillä. U-testin merkitsevyydeksi saatiin ( $p = < 0,001$ ) eli tulos on tilastollisesti merkitsevä. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että mitä paremmaksi opettajat kokivat työyhteisön sosiaaliset suhteet, sitä enemmän he kokivat työn imua. Näin ollen työyhteisön sosiaalisilla suhteilla ja työn imun välillä on yhteyttä.

## **5.4 Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen**

### **5.4.1 Muuttujien välinen korrelaatio**

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan väliseksi korrelaatiokertoimen riippuvuudeksi saatiin ( $r = 0,51$ ). Korrelaation merkitsevyydeksi saatiin ( $p < 0,004$ ). Korrelaatio on siis voimakasta positiivista korrelaatiota. Lisäksi se on tilastollisesti merkitsevää. Voidaan siis todeta, että itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla on yhteyttä luokanopettajien työn imun kokemiseen. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja työn imun välistä korrelaatiota havainnollistetaan hajontakuvion avulla (kuvio 5).

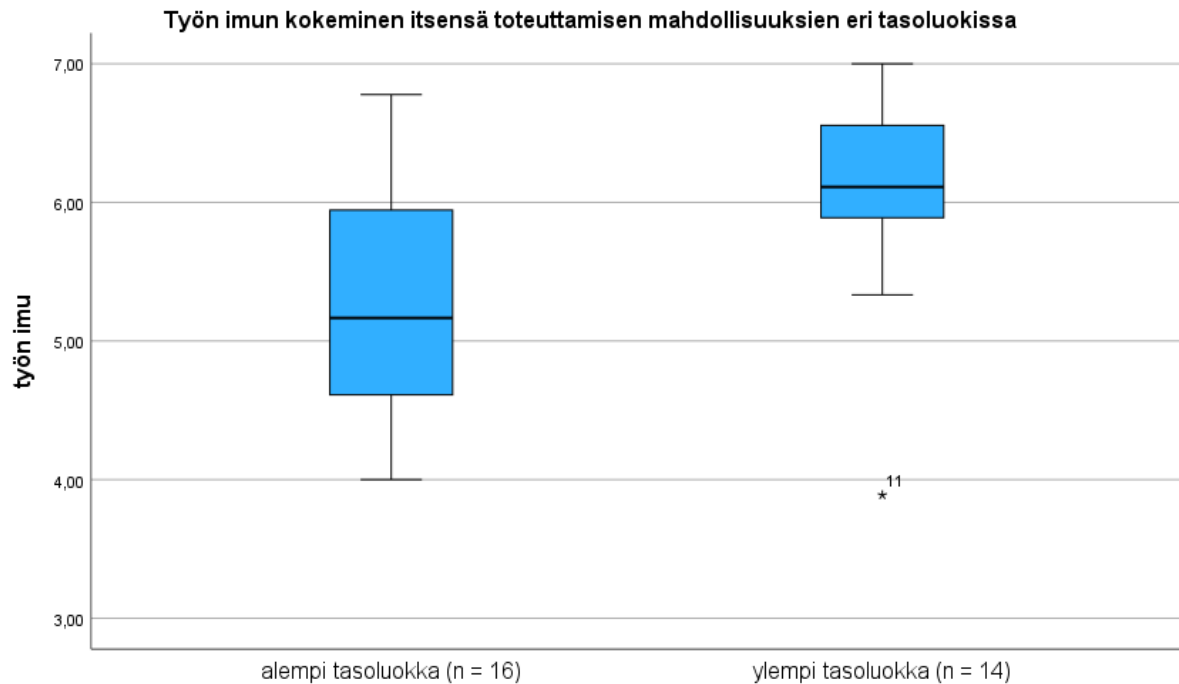


**Kuvio 5.** Hajontakuviota itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja työn imun välisestä yhteydestä (N = 30)

Kuviosta 5 huomataan, että vastaajien tulokset olivat aika yhteneväisiä sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien että työn imun osalta. Hajanaisia vastauksia ei juuri ollut. Lisäksi vastaukset olivat molemmissa muuttujissa suhteellisen korkeita. Kuviosta voidaan siis päätellä, mitä korkeammaksi arvioitiin itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, sitä korkeampi oli myös työn imun kokeminen.

#### 5.4.2 Ryhmävertailut itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien eri tasoluokissa

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kokemisen alemman ja ylempien tasoluokkien välisiä eroja työn imun kokemisessa havainnollistetaan laatikko-jana-graafin avulla (kuvio 6). Kuviosta voidaan huomata tasoluokkien erot mediaanissa, kvartiiliväleissä ja koko vaihteluvälissä. Alemman tasoluokan koko oli 16 henkeä (n = 16) ja ylempien 14 henkeä (n = 14).



**Kuvio 6.** Laatikko-jana-graafi työn imun kokemisesta itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien alemmassa ja ylemmässä tasoluokassa (N = 30)

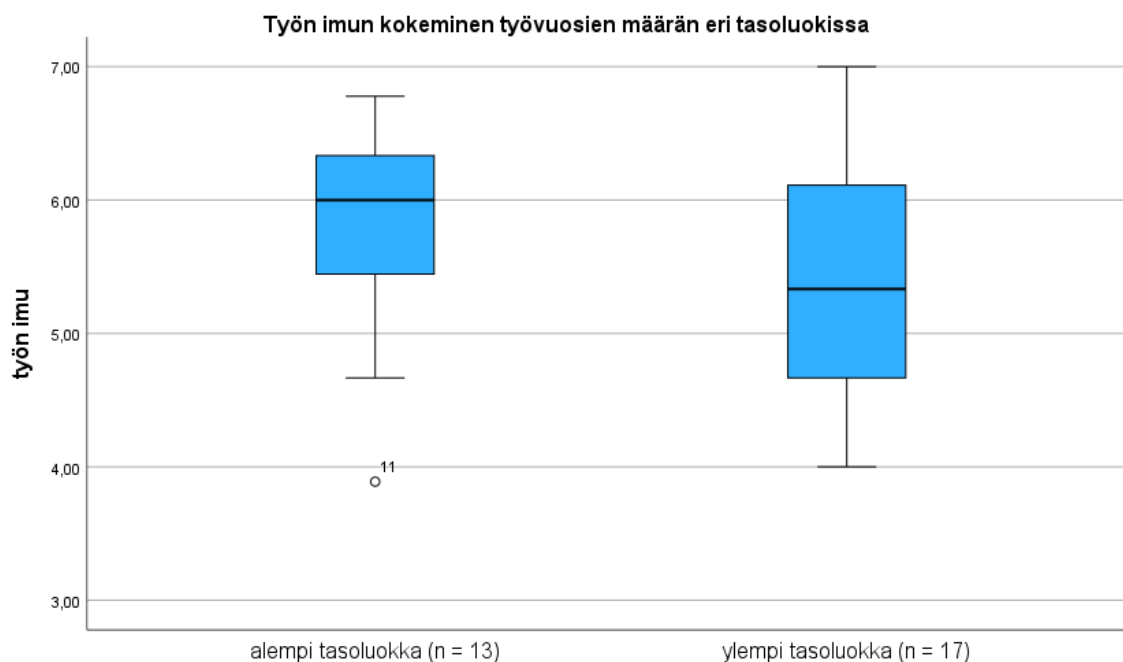
Kuviosta 6 huomataan, että työn imu koettiin korkeammaksi ylemmässä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien tasoluokassa, sillä työn imun mediaani oli korkeampi ylemmässä tasoluokassa kuin alemassa. Tämä viittaa siihen, että paremmat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet liittyvät vahvempaan työn imun kokemiseen. Alemassa tasoluokassa vastausten kvartiili- ja vaihteluvälit olivat huomattavasti suuremmat kuin ylemmässä tasoluokassa. Tästä voidaan päätellä, että heikompia itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia kokevat luokanopettajat voivat kokea silti voimakasta työn imua tai paljon heikompaa työn imua. Ylemmässä tasoluokassa oli yksi poikkeava havainto, joissa työn imu oli selvästi heikempi kuin muilla. Tämä voi tarkoittaa, että vaikka paremmat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet yleisesti parantavat työn imua, yksilöllisiä eroja on silti olemassa.

Mann-Whitney U-testillä verrattiin kahden ryhmän itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien summamuuttujan jakaumia työn imun summamuuttujan jakaumien välillä. Tasoluokkien sijaintiluvuiksi saatiin alemmassa tasoluokassa 12 ja ylemmässä tasoluokassa 19,5. Ylemmän tasoluokan opettajat olivat jonkin verran työn imun muuttujan keskikohdan paremmalla puolella kuin alemman tasoluokan opettajat. Keskikohta oli 15,5.

U-testin tulokseksi saatiin  $U = 56$ ,  $z = -2,33$ ,  $p = 0,02$ ,  $r = -0,43$ . Testin efektiiviseksi saatiin ( $r = -0,43$ ), mikä viittaa keskiuureen efektiivikokoon tasoluokkien välillä. U-testin merkitsevyydeksi saatiin ( $p = 0,02$ ) eli tulos on tilastollisesti merkitsevä. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että mitä paremmaksi opettajat kokivat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, sitä enemmän he kokivat työn imua. Näin ollen itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla ja työn imun välillä on jonkin verran yhteyttä.

## 5.5 Opetusvuosien määrän yhteys luokanopettajien työn imun kokemiseen

Luokanopettajien opetusvuosien määrän mukaan jaettujen alemman (opetusvuodet 0–15) ja ylemmän (yli 16 opetusvuotta) tasoluokan välisiä eroja työn imun kokemisessa havainnollistetaan laatikko-jana-graafin avulla (kuvio 7). Kuviosta voidaan huomata ryhmien erot mediaanissa, kvartiiliväleissä ja koko vaihteluvälissä. Alemman tasoluokan koko oli 13 henkeä ( $n = 13$ ) ja ylemmän 17 henkeä ( $n = 17$ ).



Kuvio 7. Laatikko-jana-graafi työn imun kokemisesta luokanopettajien työvuosien määrän alemmassa ja ylemmässä tasoluokassa ( $N = 30$ )

Kuviosta 7 huomataan, että työn imu koettiin hieman korkeammaksi alemmassa tasoluokassa kuin ylemmässä tasoluokassa, sillä työn imun mediaani oli korkeampi alemmassa

tasoluokassa kuin ylemmässä. Ylemmässä tasoluokassa vastausten kvartiili- ja vaihteluvälit olivat suuremmat kuin alemmassa tasoluokassa. Tästä voidaan päätellä, että alemmassa tasoluokassa vastaukset olivat johdonmukaisesti korkeammalla, kun taas ylemmässä tasoluokassa vastaukset vaihtelivat enemmän. Suurempi opetusvuosien määrä ei kuitenkaan sulje pois työn imun kokemisen mahdollisuutta eli kuviosta ei voida suoraan päätellä, että opetusvuosien määrällä olisi merkitystä työn imuun. Alemmassa tasoluokassa oli yksi poikkeava havainto, jossa työn imu oli selvästi alempi kuin muilla. Tämä voi tarkoittaa, että vaikka vähemmän opettajan työssä olleet luokanopettajat kokevat hieman enemmän työn imua, yksilöllisiä eroja on silti olemassa.

Mann-Whitney U-testillä verrattiin kahden opetusvuosien määrän mukaan jaetun tasoluokan työn imun summamuuttujien jakaumia. Tasoluokkien sijaintiluvuiksi saatiin alemmassa tasoluokassa 16,77 ja ylemmässä tasoluokassa 14,53. Alemman tasoluokan opettajat olivat hieman työn imun muuttujan keskikohdan paremmalla puolella kuin ylemmän tasoluokan opettajat. Ero oli kuitenkin hyvin vähäistä, sillä keskikohta oli 15,5.

U-testin tulokseksi saatiin  $U = 94$ ,  $z = -0,69$ ,  $p = 0,49$ ,  $r = -0,13$ . Testin efektikooksi saatiin ( $r = -0,13$ ), mikä viittaa hyvin pieneen efektikokoon tasoluokkien välillä. U-testin merkitsevyydeksi saatiin ( $p = 0,49$ ) eli tulos ei ole tilastollisesti merkitsevää. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että opetusvuosien määrällä ei ole yhteyttä työn imun kokemiseen.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tutkimuksen päätavoite ja päätulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteyttä työn imun kokemiseen. Työhyvinvointi jaettiin osa-alueiksi, jotka olivat koulun työolosuhteet, työyhteisön sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin, onko luokanopettajien opetusvuosien määrällä yhteyttä työn imun kokemiseen.

Yleisesti tuloksista voidaan todeta, että opettajat kokevat voimakasta työhyvinvointia ja korkeaa työn imua. Keskiarvot työhyvinvoinnin osa-alueissa ja työn imun kokemisessa olivat korkeita. Korkeimmaksi työhyvinvoinnin osa-alueista luokanopettajat arvioivat työyhteisön sosiaaliset suhteet ja heikoimmaksi koulun työolosuhteet.

#### 6.1.1 Koulun työolosuhteiden ja työn imun kokemisen välinen yhteys

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että koulun työolosuhteiden ja työn imun kokemisen välillä on yhteyttä. Tuloksen vahvistaa koulun työolosuhteiden summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan välinen korrelaatiokerroin. Tulokseksi saatiin voimakasta positiivista korrelaatiota. Myös ryhmävertailut työn imun kokemisessa kahden tasoluokan välillä vahvistavat samankaltaista tulosta: mitä paremmiksi luokanopettajat kokivat koulun työolosuhteet, sitä enemmän he kokivat myös työn imua. Saaduista tuloksista voidaan siis päätellä, että mitä paremmaksi luokanopettajat kokevat koulun työolosuhteet, sitä enemmän he kokevat myös työn imua.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat asetettua hypoteesia ja aikaisempien tutkimusten tuloksia. Esimerkiksi Collien (2023, s. 714, 723) tutkimuksessa on todettu, että kiireen tunteella, aikapaineella ja oppituntien työrauhalla on yhteyttä työn imun kokemiseen. Nämä olivat myös tässä tutkimuksessa koulun työolosuhteisiin luokiteltuja tekijöitä. Liu ja kumppanit (2023, s. 125) ovat puolestaan tutkimuksessaan todenneet opettajien työmäärän olevan yhteydessä henkiseen ja fyysiseen stressiin ja sitä kautta myös työtyytyväisyyteen. Tämän saman ovat myös Collie ja kumppanit (2012, s. 1199) todenneet omassa tutkimuksessaan. Vaikka tässä tutkimuksessa ei tutkittu työtyytyväisyyttä, on se kuitenkin luokanopettajien työhyvinvointiin kuuluva tekijä ja se voi liittyä työn imun kokemiseen.

Tämän tutkimuksen tuloksista saatiin hyvä yleiskuva koulun työolosuhteiden ja työn imun välisestä yhteydestä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan tutkittu yksittäisiä tekijöitä, jotka

liittyvät koulun työolosuhteisiin, vaan niistä muodostettiin yksi summamuuttuja. Näin ollen ei voida suoraan sanoa, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä työn imun kokemiseen ja mitkä taas vähiten. Tuloksiin voi myös vaikuttaa luokanopettajan persoonallisuus tai luonteenpiirteet. Jokainen vastaaja voi kokea esimerkiksi työmäärän, kiireen tunteen, aikataulun, työrauhan ja työmäärän eri tavoilla, mikä voi olla yhteydessä siihen, kuinka paljon luokanopettaja kokee lopulta työn imua. Jotkut luokanopettajat voivat kokea esimerkiksi kiireen tunteen tai tiukan aikataulun työtä edistävinä ja motivoivina tekijöinä, kun toiset voivat kokea ne päinvastoin. Tätä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa selvitetty. Esimerkiksi Collie (2023, s. 723) on tutkimuksessaan todennut, että aikapaine voi myös olla positiivisesti eikä vain negatiivisesti yhteydessä työn imun kokemiseen.

### 6.1.2 Työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun kokemisen välinen yhteys

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun kokemisen välillä on yhteyttä. Tuloksen vahvistaa työyhteisön sosiaalisten suhteiden summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan välinen korrelaatiokerroin. Tulokseksi saatiin voimakasta positiivista korrelaatiota. Myös ryhmävertailut työn imun kokemisessa kahden tasoluokan välillä vahvistavat samankaltaisen tuloksen: mitä paremmaksi luokanopettajat kokivat työyhteisön sosiaaliset suhteet, sitä enemmän he kokivat myös työn imua. Saaduista tuloksista voidaan siis päätellä, että mitä paremmaksi luokanopettajat kokevat työyhteisön sosiaaliset suhteet, sitä enemmän he kokevat myös työn imua.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat asettua hypoteesia ja aikaisempia tutkimuksia. Esimerkiksi Lerkkanen (2020, s. 15) on tutkimuksessaan todennut, että työilmapiirillä ja esihenkilötyöllä on yhteyttä työn imuun ja työssä jaksamiseen. Lisäksi esimerkiksi työyhteisön sosiaaliin suhteisiin kuuluvalla työpaikkakiusaamisella on todettu olevan yhteyttä esimerkiksi työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Nielsen & Einarsen, 2012, s. 321). Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaaminen oli suuri osa työyhteisön sosiaalisten suhteiden kokemista.

Tämän tutkimuksen tuloksista saatiin hyvä yleiskuva työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työn imun välisestä yhteydestä. Tässä tutkimuksessa kuitenkin työyhteisön sosiaaliin suhteisiin liittyvät tekijät koottiin yhdeksi summamuuttujaksi, joten yksittäisten tekijöiden yhteyksiä työn imuun ei voida nähdä. Esimerkiksi summamuuttujaan kuuluvat tekijät liittyivät sekä työtovereihin että esihenkilösuhteeseen. Tällöin ei voi suoraan huomata eroja työtovereiden välisten suhteiden ja esihenkilösuhteiden välillä. Esimerkiksi joku voi kokea

suhteet työtovereiden kanssa erittäin hyviksi, mutta suhteen esihenkilöön huonoksi. Lisäksi tulokset olisivat voineet olla erilaisia, jos työpaikkakiusaamiseen liittyvistä tekijöistä olisi tehty oma summamuuttuja sekä suhteista työtovereihin ja esihenkilöön olisi tehty oma summamuuttuja. Työpaikalla voi olla paljon hyviä sosiaalisia suhteita työtovereiden välillä, mutta yksi kiusaava henkilö voi muuttaa tuloksia eri suuntaan.

### 6.1.3 Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja työn imun kokemisen välinen yhteys

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien ja työn imun kokemisen välillä on yhteyttä. Tuloksen vahvistaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien summamuuttujan ja työn imun summamuuttujan välinen korrelaatiokerroin. Tulokseksi saatiin voimakasta positiivista korrelaatiota. Myös ryhmävertailut työn imun kokemisessa kahden tasoluokan välillä vahvistavat samankaltaisen tuloksen: mitä paremmaksi luokanopettajat kokivat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, sitä enemmän he kokivat myös työn imua. Saaduista tuloksista voidaan siis päätellä, että mitä paremmaksi luokanopettajat kokevat itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, sitä enemmän he kokevat myös työn imua.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat asetettu hypoteesia ja aikaisempaa tutkimusta. Esimerkiksi Burić & Moè (2020, s. 7) ovat tutkimuksessaan todenneet, että mahdollisuus itsensä toteuttamiselle lisää opetustyytyväisyyttä, mikä puolestaan vahvistaa työn imun kokemista. Lisäksi on todettu, että itsensä toteuttaminen johtaa työn mielekkyyteen, jota voidaan kuvailla opetustyytyväisyyden käsitteellä (Onnismaa, 2010, s. 5).

Tämän tutkimuksen tulokset antavat hyvän yleiskuvan itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista ja työn imun välisestä yhteydestä. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien summamuuttuja oli hyvin laaja ja se sisälsi tekijöitä, jotka vaativat enemmän oman työskentelynsä arvioimista, mutta myös oman merkityksensä pohtimista työyhteisössä. Tulokset olisivat voineet olla erilaisia, jos ne olisivat olleet omana summamuuttujanaan, sillä vaikka työntekijä tuntisi omat työhön liittyvät vahvuutensa, hän ei silti välttämättä saa ansaitsemaansa arvostusta työyhteisössä. Nämä voivat olla eri tavoilla yhteydessä työn imun kokemiseen.

#### 6.1.4 Opetusvuosien määrän ja työn imun kokemisen välinen yhteys

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että luokanopettajan opetusvuosien määrällä ei ole yhteyttä työn imun kokemiseen. Kun tehtiin ryhmävertailuja työn imun kokemisen osalta, tasoluokkien erot olivat pieniä eivätkä ne eronneet merkitsevästi toisistaan.

Tämän tutkimuksen tulokset kumoavat asetetun hypoteesin, koska opetusvuosien määrällä ei ollut yhteyttä työn imun kokemiseen. Aiemmat tutkimukset ovat saaneet ristiriitaisia tuloksia aiheesta. Esimerkiksi Faskhodi ja Siyyari (2018, s. 87) ovat omassa tutkimuksessaan todenneet, että mitä enemmän opettajilla on opetusvuosia takana, sitä enemmän he kokevat työn imua. Toisaalta Topchyan & Woehler (2021, s. 136) ovat myös todenneet, että työvuosien määrällä ei ole ollenkaan yhteyttä työn imuun.

On positiivista huomata, että opetusvuosien määrällä ei ole yhteyttä työn imuun, sillä on tärkeää, että opettaja kokee koko työuransa ajan työn imua. Tulokset mahdollisesti antavat osviittaa siitä, että luokanopettajat voivat kokea työn imua uran alusta uran loppuun asti. Tämä voi kuitenkin olla opettajakohtaista ja työn imun kokeminen voi vaihdella työuran eri vaiheissa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena olikin vain tutkia, kuinka paljon luokanopettaja kokee työn imua tällä hetkellä eikä koko työuransa aikana.

### 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Tämän tutkimuksen tulosten luotettavuuteen liittyy erilaisia tekijöitä. Kyselytutkimus sopi hyvin tämän tutkimuksen toteutukseen, sillä haluttiin saada mahdollisimman suuri näyte ja tutkia näin eri muuttujien välisiä yhteyksiä. Kyselytutkimuksen yhtenä suurimpana haasteena voidaan kuitenkin pitää sitä, että vastausprosentti voi jäädä liian pieneksi (Cohen ym., 2007, s. 223). Tällöin voi olla vaikeus saada uskottavia ja luotettavia tuloksia (Cohen ym., 2007, s. 223). Tämän tutkimuksen yksi heikkous oli se, että tutkimuksen näyte jäi lopulta aika pieneksi. Tällöin tulokset edustavat vain hyvin pientä yksittäistä ryhmää. Tulosten perusteella ei siis voi tehdä kovin suuria yleistyksiä koskemaan koko ammattiryhmää. Tulokset kuitenkin antavat jonkinlaisen yleiskuvauksen luokanopettajien työhyvinvoinnin tilasta ja työn imun kokemisesta sekä niiden välisestä yhteydestä. Vastausten vähäisyyden vuoksi voidaan myös miettiä, olisivatko tulokset olleet erilaisia, jos vastaajia olisi ollut enemmän.

Tutkimuskyselyn oli tarkoitus saavuttaa suunnilleen 730 opettajaa. Koska koulujen rehtorit olivat vastuussa kyselyn välittämisestä, saattaa kuitenkin olla, että kysely saavutti todellisuudessa vain hyvin pienen määrän opettajia. Kun rehtoreille lähetettiin pyyntö välittää tutkimuskysely luokanopettajille, osa rehtoreista vastasi välittävänsä kyselyn eteenpäin, osa ilmoitti, etteivät välitä kyselyä eteenpäin, ja suurin osa ei vastannut mitään. Tästä syystä ei voida siis tietää, välittivätkö he kyselyä ollenkaan eteenpäin luokanopettajille ja kuinka monella luokanopettajalla oli todellisuudessa mahdollisuus vastata kyselyyn. Tutkimuskysely avattiin noin 50 kertaa. Kyselyn välittämiseen ja vastausmäärään voi vaikuttaa kyselyn ajankohta (joulukuusi-tammikuu), jolloin opettajilla on kova kiire työssä jo valmiiksi. Vastausmäärä voi myös itsessään kertoa luokanopettajien työhyvinvoinnin tilasta jotain, jolloin voidaan miettiä, voivatko opettajat siis todella hyvin tai todella huonosti. Lisäksi ne rehtorit, jotka kieltäytyivät välittämästä tutkimuskyselyä luokanopettajille, perustelivat päätöksensä luokanopettajien kuormittuneisuuden näkökulmasta. He eivät halunneet lisätä luokanopettajien ylimääräistä työtaakkaa kiireisenä aikana.

Myös näytteen koko rajoitti tutkimuksen toteutusta ja aineiston analysointia. Suurinta osaa taustamuuttujista ei pystytty hyödyntämään analysoimisessa näytteen pienen koon vuoksi ja tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseksi. Esimerkiksi sukupuolinäkökulma jouduttiin jättämään tutkimuksesta pois ryhmien koon epätasaisuuden vuoksi, jolloin ryhmävertailut eivät olisi olleet mahdollisia.

Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa myös tutkimuksessa käytettyjen mittareiden reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että saadut tulokset ovat yhteneviä, kun taas validiteetti liittyy siihen, että mittarit mittaavat sitä, mitä on tarkoituksin (Tähtinen ym. 2020, s. 84). Mittareiden reliabiliteetit olivat kunnossa, sillä Cronbachin alfa oli hyvällä tasolla ja näin ollen mittareiden kysymyspatteristojen kysymykset mittasivat samaa ilmiötä. Mittareiden validiteetit olivat myös hyvät, sillä ne perustuvat aikaisempaan tutkimukseen, ovat laajasti käytettyjä ja empiirisesti testattuja (Hakanen, 2009; Konu & Lintonen, 2006). Työhyvinvointi on kuitenkin hyvin laaja käsite, joten sitä ei tässä tutkimuksessa voitu kokonaan tutkia ja tutkimuksen tulokset antavat vain tietyn näkökulman työhyvinvoinnin osa-alueista. Lisäksi voidaan myös pohtia sitä, miten tulokset olisivat muuttuneet, jos olisi käytetty työn imun UWES; 17 kyselyä UWES; 9 kyselyn sijaan. Laajemman kyselyn avulla olisi voitu saada kattavampi kuva luokanopettajien työn imun kokemisesta.

Tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa täytyy huomioida, että luokanopettajan työhyvinvointi ja työn imu voivat vaihdella vuosien saatossa paljonkin. Esimerkiksi tutkimuskyselyyn vastaushetkellä luokanopettaja on voinut kokea voimakasta työn imua, mutta se voi heikentyä lukuvuoden edetessä. Ei siis voida todeta, että luokanopettajat kokevat työn imua koko lukuvuoden ajan, vaikka he tämän tutkimuskyselyn aikana kokivatkin sitä paljon. Lisäksi opettajien työhyvinvointiin ja työn imuun voivat olla yhteydessä esimerkiksi oppilasryhmä, työtoverit, työpaikka, työympäristö, kaupunki, terveydentila ja opettajan oma elämäntilanne. Nämäkin osaltaan vaihtelevat lukuvuodesta toiseen ja muodostavat suuren osan luokanopettajien työhyvinvoinnin ja työn imun kokemista.

Tämän tutkimuksen tulokset antoivat positiivisen kuvan luokanopettajien eri työhyvinvoinnin osa-alueista ja työn imusta sekä niiden välisistä yhteyksistä. Tulosten mukaan opettajat kokevat siis hyvää työhyvinvointia. Saattaa kuitenkin olla, että kyselyyn vastasi vain hyvinvoivat opettajat, jolloin huonosti voivien opettajien vastaukset jäivät uupumaan tuloksista. Tämä voisi myös selittää voimakkaan työn imun kokemisen tutkimuksen tuloksissa. Toisaalta jos tutkimuksessa olisi tutkittu työuupumusta ja -kuormitusta, olisivat tulokset saattaneet olla taas hyvin erilaisia ja opettajat olisivat voineet kokea myös työuupumusta. Olisi voinut olla myös mielenkiintoista tutkia, kokevatko luokanopettajat sekä työn imua että työuupumusta samanaikaisesti. Tämä voisi myös antaa laajemman ja monipuolisemman kuvan työhyvinvoinnista sekä niiden vertailu olisi voinut tuoda hyvin erilaisen näkökulman tutkimukselle.

Kyselytutkimuksen käytön luotettavuuteen liittyy joitakin haasteita. Esimerkiksi kysymyksiä saatetaan tulkita väärin ja vastata epätarkasti (Cohen ym., 2007, s. 344). Voidaan myös pohtia, miten vastaajat suorittavat itsearviointia. Ei voida siis tietää varmaksi, kuinka hyvin vastaajat osaavat arvioida itseään ja pystyvätkö he rehellisesti arvioimaan omaa hyvinvointiaan. On myös muistettava, että jokainen työntekijä arvioi työhyvinvointiin liittyvät asiat omista lähtökohdistaan käsin (Laine, 2018, s. 19). Tällöin työhyvinvointi voi vaihdella samassa työyhteisössä suurestikin (Manka, 2011, s. 76). Lisäksi vastaajat voivat vastata epätodenmukaisesti, esimerkiksi siten, että he vastaavat sen mukaan, millaisen he haluaisivat tilanteen olevan eikä siten, millainen tilanne todellisuudessa on (Cohen ym., 2007, s. 344). Tilanteesta voi siis muodostua valheellinen kielteinen tai myönteinen kuva (Cohen ym., 2007, s. 344). Tutkimuksen luotettavuuden kannalta voidaan siis pohtia, ovatko jotkut vastaajista vastanneet kyselyyn sosiaalisesti suotavalla tavalla, ja onko tämä väärentänyt tuloksia.

Tutkimuksen tuloksia yleistettäessä on aina tärkeä huomioida se, että yksilöllisiä eroja on olemassa. Vaikka tutkimuksessa saadut tulokset ovat suurimmaksi osaksi yhteneviä, on silti mahdollista, että jotkut yksilöt poikkeavat keskimääräisestä työhyvinvoinnin kokemisesta sekä sen osa-alueiden ja työn imun välisestä yhteydestä. On siis tärkeää tarkastella tutkimustuloksia tämän tutkimuksen kontekstissa ja huomioida mahdolliset yksilölliset ja organisatoriset vaihtelut niiden soveltamisessa.

### **6.3 Tutkimuksen merkitykset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämä tutkimus antaa näkökulman sille, miksi luokanopettajien työhyvinvointiin on tärkeä panostaa: työhyvinvoinnin osa-alueilla oli merkitsevää yhteyttä työn imun kokemiseen. Tämän vuoksi on tärkeä panostaa koulun työolosuhteisiin, työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin, jotta opettajat saadaan kokemaan vahvaa työn imua. Työn imu osa työhyvinvoinnin kokemista, jolla on suuria merkityksiä koko koulun hyvinvointiin sekä esimerkiksi oppilaiden oppimiseen, sosiaalisen kompetenssin kehittymiseen ja heidän tarpeisiinsa vastaamiseen (Arens & Morin, 2016; Lerkkanen ym., 2020; Siekkinen ym., 2013; Soini ym., 2008). Yhteiskunnallisesti aihe on myös tärkeä, sillä työhyvinvoivat opettajat ovat sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä sekä työhyvinvoinnin ja alanvaihdon välillä on yhteyttä toisiinsa (Li & Yao, 2022; Zhou, 2024).

Tämän tutkimuksen avulla saadaan hyvä yleiskuva luokanopettajien työhyvinvoinnista ja se auttaa myös ymmärtämään, miten koulua työympäristönä voidaan parantaa, jotta luokanopettajat jaksavat ja voivat hyvin ammatissaan. Jokaisen luokanopettajan ja opettajaopiskelijan tulisi tietää työhyvinvoinnista, sen ylläpitämisestä sekä sen vaikutuksista työn laatuun ja oppilaisiin. Tästä tutkimuksesta saadaan siis näkökulmia siihen, mihin tekijöihin kannattaa vaikuttaa ja mitä kannattaa ylläpitää, jotta luokanopettajat kokisivat työn imua enemmän. Myös johtoporras hyötyy tutkimuksen tuloksista, sillä niistä voi nähdä, mikä on työntekijöiden työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja mistä osa-alueista se koostuu.

Tätä tutkimusta voitaisiin laajentaa jatkotutkimuksilla, jotta ymmärrystä aiheesta saisi vielä syvennettyä. Ensinnäkin tutkimusta voitaisiin jatkaa määrällisenä tutkimuksena toistomittausasetelmana. Tällöin tutkimuskyselyn voisi toistaa esimerkiksi kerran syksyllä ja kerran keväällä. Silloin voidaan nähdä, onko luokanopettajien työhyvinvoinnin osa-alueiden tila ja työn imun kokemisen määrä muuttunut lukuvuoden aikana. Tutkimusta voisi myös jatkaa laadullisena tutkimuksena esimerkiksi haastatteleamalla vastaajia tutkimuskyselyn lisäksi. Haastattelujen avulla saisi laajemman käsityksen vastaajien ajatuksista,

omakohtaisista kokemuksista ja käytännön esimerkeistä. Näin saataisiin syvempää tietoa luokanopettajien työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttamisen mahdollisuuksista.

Tätä tutkimusta voisi myös tutkia laajemmalla näytekoolla, jotta esimerkiksi opetusvuosien määrän tai työsuhteen laadun yhteyttä työn imuun tai koulun työolosuhteisiin, työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin voitaisiin tutkia. Tällöin voitaisiin selvittää, miksi näin mahdollisesti on ja miten asiaan voisi puuttua parantaakseen kaikkien luokanopettajien työhyvinvointia opetusvuosien määrästä tai työsuhteen laadusta riippumatta. Lisäksi voisi olla mielenkiintoista tutkia ja selvittää, minkälaisia keinoja ja strategioita luokanopettajat käyttävät parantaakseen ja ylläpitääkseen työhyvinvointia.

## Lähteet

- Allies, S. (2021). *Supporting teacher wellbeing: a practical guide for primary teachers and school leaders* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429330698>
- Aouani, H., & Amara, S. (2024). Comparative Study of the Work Engagement of Interns and Secondary School Teachers. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 11(2), 449–458. <https://doi.org/10.14738/assrj.112.16513>
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2016). Relations Between Teachers' Emotional Exhaustion and Students' Educational Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 800–813. <https://doi.org/10.1037/edu0000105>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C., & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). *Staff well-being is key to school success: A research study into the links between staff well-being and school performance. Worklife support.*
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008-. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- Chen, J., Cheng, H., Zhao, D., Zhou, F., & Chen, Y. (2022). A quantitative study on the impact of working environment on the well-being of teachers in China's private

- colleges. *Scientific Reports*, 12(1), 3417–3417. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-07246-9>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (Keith R. B.). (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Graesser, A. C. (2012). School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Faskhodi, A. A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *The Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 78-93. <https://doi.org/10.14221/ajte.2018v43n1.5>
- Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning (Windsor)*, 8(1). <https://doi.org/10.22329/jtl.v8i1.2896>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition.). SAGE.

- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Morris, P. A., & Jones, S. M. (2014). The Role of Classroom-Level Child Behavior Problems in Predicting Preschool Teacher Stress and Classroom Emotional Climate. *Early Education and Development*, 25(4), 530–552. <https://doi.org/10.1080/10409289.2013.817030>
- Fuming, X., & Jiliang, S. (2007). Research on Job Satisfaction of Elementary and High School Teachers and Strategies to Increase Job Satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 86–96. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400509>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). Understanding and managing organizational behavior (6th ed.). *Prentice-Hall*.
- Hakala, O. & Palovuori, R. (2013). *Myönteinen ajattelu opettajien työhyvinvoinnin edistäjänä* (Ammatillisen opettajankoulutuksen kehittämishanke).
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä – työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu* (S. Lehtinen, toim.). Työterveyslaitos.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347–357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Hultin, H., Hallqvist, J., Alexanderson, K., Johansson, G., Lindholm, C., Lundberg, I., & Möller, J. (2011). Work-related psychosocial events as triggers of sick leave--results from a Swedish case-crossover study. *BMC PUBLIC HEALTH*, 11(1), 175–175. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-175>
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2016). Preschool Teachers' Child-Centered Beliefs: Direct and Indirect Associations with Work Climate and Job-Related Wellbeing. *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 451–465. <https://doi.org/10.1007/s10566-015-9338-6>

- Ilves, V. & Melkko S., OAJ, Optician työolobarometri (2024), OAJ  
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/>
- Isokorpi, T., & PS-kustannus, kustantaja. (2004). *Tunneoppia: parempaan vuorovaikutukseen*. PS-Kustannus.
- Konu, A. I., & Lintonen, T. (2006). School well-being in Grades 4–12. *Health Education Research, 21*(5), 633–642. <https://doi.org/10.1093/her/cyl032>
- Konu, A., & Rimpelä, M. (2002). Well-being in schools: a conceptual model. *Health Promotion International, 17*(1), 79–87. <https://doi.org/10.1093/heapro/17.1.79>
- Laine, P. (2018). Mistä puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesvuori 2018. *Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen*. VALTE.
- Lerkkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M., & Jögi, A. L. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*.
- Li Grining, C., Raver, C. C., Champion, K., Sardin, L., Metzger, M., & Jones, S. M. (2010). Understanding and Improving Classroom Emotional Climate and Behavior Management in the “Real World”: The Role of Head Start Teachers’ Psychosocial Stressors. *Early Education and Development, 21*(1), 65–94.  
<https://doi.org/10.1080/10409280902783509>
- Li, R., & Yao, M. (2022). What promotes teachers’ turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review, 37*, 100477-.  
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>
- Liu, J., Wang, K., Chen, Z., & Pan, Z. (2023). Exploring the contributions of job resources, job demands, and job self-efficacy to STEM teachers’ job satisfaction: A commonality

- analysis. *Psychology in the Schools*, 60(1), 122–142.  
<https://doi.org/10.1002/pits.22768>
- Manka, M.-L. (2012). Työnilo (1.–3. p.). Sanoma Pro.
- Mansfield, C. F. (2020). Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory. In *Cultivating Teacher Resilience*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14)
- Meriläinen, M. (2019). Työelämän tutkimus – *Arbetslivsforskning* 17 (1).
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf)
- Paasivaara, L., Nikkilä, J., & Kirjapaja, kustantaja. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Kirjapaja.
- Pakarinen, E., Kiuru, N., Lerkkanen, M.-K., Poikkeus, A.-M., Siekkinen, M., & Nurmi, J.-E. (2010). Classroom organization and teacher stress predict learning motivation in kindergarten children. *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), 281–300.  
<https://doi.org/10.1007/s10212-010-0025-6>
- Rafatpanah, M., Seif, D., Alborzi, S., Khosravani, M. (2016). Prediction of self-actualization based on personality traits and self-awareness among gifted students. *Journal of Health Sciences and Surveillance System*, 4(4), 174–180.
- R. Richards, K. A., Hemphill, M. A., & Templin, T. J. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching, Theory and Practice*, 24(7), 768–787. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1476337>

- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., & Vertio, H. (2006). Occupational wellbeing in a school community—Staff's and occupational health nurses' evaluations. *Teaching and Teacher Education*, 22(6), 740–752. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.03.009>
- Salovaara, R., Honkonen, T., PS-kustannus, kustantaja, & Santalahti-kustannus, kustantaja. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schmitt, A., Ohly, S., Kleespies, N., Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Time Pressure Promotes Work Engagement: Test of Illegitimate Tasks as Boundary Condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28–36. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000119>
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Siekkinen, M., Pakarinen, E., Lerkkanen, M., Poikkeus, A., Salminen, J., Poskiparta, E., & Nurmi, J.-E. (2013). Social competence among 6-year-old children and classroom instructional support and teacher stress. *Early Education & Development*, 24, 877–897.
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257.
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*, 53(2), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK, 2019), Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.

Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopisto.

You, S., Kim, A. Y., & Lim, S. A. (2017). Job satisfaction among secondary teachers in Korea: Effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educational Management, Administration & Leadership*, 45(2), 284–297.  
<https://doi.org/10.1177/1741143215587311>

Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63-.  
<https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>

## Liitteet

### Liite 1. Tietosuojaseloste



Tietosuojailmoitus

EU:n yleinen tietosuoja-asetus artiklat 13  
ja 14

11.11.2024

1. Rekisterin nimi	Luokanopettajien työhyvinvoinnin yhteys työn imuun
2. Rekisterinpitäjä	Anniina Korhonen Pinja Tykkyläinen Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos Assistentinkatu 5, 20500 Turku
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Anniina Korhonen Pinja Tykkyläinen
4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	Turun yliopiston tietosuojavastaava, <a href="mailto:DPO@utu.fi">DPO@utu.fi</a> , +358294504361
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Tutkimuksessa kerätään tietoja kandidaatin tutkielmaa varten työelämässä olevilta luokanopettajilta. Tutkimuksessa tarkastellaan luokanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnista ja työn imusta heidän itse täyttämänsä kyselyn avulla. Tutkimus

	<p>toteutetaan Turun yliopiston kautta. Kysely lähetetään koulujen rehtoreille, jotka jakavat sen eteenpäin koulun luokanopettajille. Tutkimus toteutetaan Webropol-kyselytutkimuksena, jonka kysymykset liittyvät luokanopettajien työhyvinvointiin ja työn imuun. Tutkimustulosten perusteella selvitetään luokanopettajien työhyvinvoinnin ja työn imun tilaa tällä hetkellä.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä _____</p>
<p>6. Käsiteltävät henkilötietoryhmät</p>	<p>Rekisteriin tallennetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: sukupuoli, ikä, koulutus, opetusvuosien määrä, työvuosien määrä tässä koulussa, työsuhteen laatu, koulun oppilasmäärä, koulun opettajien määrä, kokemuksia ja käsityksiä luokanopettajan työhyvinvoinnista sekä työn imusta.</p> <p>Kyselyn välittävien rehtoreiden yhteystiedot otetaan koulujen nettisivuilta. Yhteistietoja ei käytetä muuhun kuin yhteydenottoon tutkimuksemme toteuttamista varten. Kyselyn vastaaminen ei vaadi luokanopettajan yhteystietoja.</p>
<p>7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.</p>	<p>Henkilötietoja käsittelee ainoastaan tutkielman tekijät ja kandidaatin tutkielman ohjaaja.</p>

8. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Aineiston kerätään anonymisti, minkä jälkeen vastaukset siirretään SPSS-ohjelmaan. Tämän jälkeen vastauksia ei voi enää yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Aineisto säilytetään turvallisesti yliopiston tietojärjestelmissä, Seafilessä, ja tuhotaan kahden vuoden jälkeen (31.1.2027).
10. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.</p> <p>Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.</p>
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Tutkimuslupaa pyydetään Turun kaupungin sivistystoimialalta. Tämän jälkeen otetaan yhteyttä sähköpostitse koulujen rehtoreihin, jotka välittävät kutsun tutkimukseen osallistumisesta luokanopettajille. Kyselyn välittävien rehtoreiden yhteystiedot otetaan koulujen nettisivuilta.
12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.

## Liite 2. Saatesanat

Tämän kandidaatin tutkielman tarkoituksena on tutkia luokanopettajien työhyvinvointia sekä sen yhteyttä työn imuun. Tutkimuksen aineisto kerätään tällä Webropol-kyselylomakkeella.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin tahansa. Kyselyllä saatu aineisto pseudonymisoidaan ja sitä analysoidaan tilastollisilla menetelmillä ryhmätasolla.

Toivomme, että vastaat jokaiseen kysymykseen rauhassa ja tarkastelet asioita omasta näkökulmastasi. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia. Kysely koostuu taustatieto- sekä monivalintakysymyksistä. Kyselyyn vastaamalla annat luvan käyttää vastauksiasi aineistona kandidaatin tutkielmassamme.

Kiitos jo etukäteen tutkimuskyselyyn vastaamisesta! Jokainen vastaus on arvokas.

Tietosuojaseloste: <https://seafile.utu.fi/f/c6802740527646cb84d9/>

Mikäli lomakkeen täyttämistä tai muusta tutkimukseemme liittyvästä aiheesta herää jotain kysyttävää, voit olla meihin yhteydessä sähköpostitse.

Ystävällisen terveisin,

Anniina Korhonen ja Pinja Tykkyläinen

Turun opettajankoulutuslaitos

## Liite 3. Kyselylomake

Ensimmäisillä kysymyksillä keräämme taustatietoja. Valitse sinulle sopivin vaihtoehto.

### 1. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

### 2. Ikä \*

- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- 60-69 vuotta

3. Onko sinulla luokanopettajan pätevyys? \*

- Kyllä  
 Ei

5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt luokanopettajana?\*

- 0-5 vuotta  
 6-10 vuotta  
 11-15 vuotta  
 16-20 vuotta  
 21-25 vuotta  
 26-30 vuotta  
 yli 30 vuotta

6. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tässä koulussa? \*

- 0-5 vuotta  
 6-10 vuotta  
 11-15 vuotta  
 16-20 vuotta  
 21-25 vuotta  
 26-30 vuotta  
 yli 30 vuotta

7. Työsuhteeni on (voit valita useamman vaihtoehdon):\*

- osa-aikainen  
 kokopäiväinen  
 vakituinen  
 määräaikainen

## 8. Kuinka monta oppilasta tässä koulussa on?\*

- 1-100  
 101-200  
 201-300  
 301-400  
 401-500  
 501-600  
 601-700  
 yli 700

## 9. Kuinka monta luokanopettajaa tässä koulussa työskentelee?\*

- 1-10  
 11-20  
 21-30  
 31-40  
 41-50  
 51-60  
 yli 60

Seuraavat kysymykset käsittelevät koulun työoloja. Valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1-5.

## 10. Koulun työolosuhteet \*

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Työtä koulussa on sopivasti *	<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"/>
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"/>
Sääntöjen rikkomisia käsitellään oikeudenmukaisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Tarvittaessa saan apua työterveyshuollosta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvittaessa saan työnohjausta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat kysymykset käsittelevät työyhteisön sosiaalisia suhteita. Valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1-5.

#### 11. Työyhteisön sosiaaliset suhteet \*

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa 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"/>
Meidän koulussamme ei ole työpaikkakiusaamista *	<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"/>
Puutun itse asiaan, jos yhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole työpaikkakiusaamisen kohteena tässä koulussa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En itse osallistu työpaikkakiusaamiseen tässä koulussa *	<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 koulussa *	<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"/>

Seuraavat kysymykset käsittelevät itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1-5.

## 12. Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet \*

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Minua pidetään koulu yhteisössä henkilönä, jolla on merkitystä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun työtäni arvostetaan koulu yhteisössä *	<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"/>
Olen löytänyt itselleni sopivan työskentelytavan *	<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"/>
Työskentelytahti koulussa on 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"/>
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"/>

