



Turun yliopisto
University of Turku

Liikunnan aineenopettajien työhyvinvointi ja työuupumus

Tuomas Almenoksa
Ville Risu
Pro gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Opettajankoulutuslaitos
Rauman kampus
Toukokuu 2020

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

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos, Rauman Kampus

Tuomas Almenoksa ja Ville Risu: Liikunnan aineenopettajien työhyvinvointi ja työuupumus

Pro gradu -tutkielma, 55 s., 1 liites.

Kasvatustiede

Toukokuu 2020

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa selvitettiin liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tilaa sekä liikunnan aineenopettajien työuupumukseen ja työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Lisäksi vertailtiin työkokemuksen, sukupuolen ja koulun oppilasmäärän vaikutuksia työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemisessa.

Opettajien työhyvinvointia ja työuupumusta on tutkittu Suomessa runsaasti, mutta liikunnan aineenopettajien työhyvinvointia ja työuupumusta on tutkittu melko vähän. Liikunnanopettajan vastuulla on opettaa oppilaita pitämään huolta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista, joten liikunnanopettajien omaa työhyvinvointia tulisi tutkia tarkemmin.

Tutkimuksen luonne oli kvantitatiivinen eli määrällinen, mutta tutkimuksessa oli piirteitä myös laadullisesta tutkimuksesta. Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselynä helmimaaliskuun 2020 aikana. Kysely jaettiin kahteen Facebook-ryhmään, ”Jotain todella uutta liikunnanopetuksessa” sekä ”Suomen opettajien ja kasvattajien foorumiin”. Tutkimukseen osallistui 87 liikunnan aineenopettajaa 15 eri maakunnasta. Kyselylomake muodostui taustatiedoista, kahdesta mielipideasteikollisesta osiosta, joissa oli yhteensä 35 väittämää sekä avoimesta kysymyksestä, jossa kysyttiin tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnan aineenopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen.

Kyselyyn vastanneista liikunnan aineenopettajista 46 prosenttia ei ollut lainkaan uupuneita, 52,9 prosenttia oli lievästi uupuneita ja 1,2 prosenttia uupuneita. Analysoitaessa sukupuolen, työkokemuksen ja oppilasmäärän vaikutusta työuupumuksen kokemisessa eroja ei löytynyt. Liikunnan aineenopettajien avoimissa vastauksissa työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyviksi tekijöiksi nimettiin liikunnanopetuksen ympäristöt, oppilasryhmät, työyhteisön tuki, työn tehtäväsällöt ja ajan puute tuntien välissä.

Tutkimuksen perusteella liikunnan aineenopettajat eivät ole kovin työuupuneita. Sukupuolella, työkokemuksella tai koulun oppilasmäärällä ei ollut vaikutusta työuupumuksen kokemisessa. Työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemiseen vaikuttavat usein liikunnanopetuksen ulkopuoliset tekijät.

Asiasanat: kasvatus, työhyvinvointi, työuupumus, liikunnanopettaja

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 LIIKUNNANOPETUS JA LIIKUNNANOPETTAJAN TYÖ.....	6
2.1 Liikunnanopetus.....	6
2.2 Liikunnanopettajan ammatti ja työssä viihtyminen.....	7
2.3 Koululiikunta.....	8
3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS.....	10
3.1 Työhyvinvointi ja työympäristö.....	10
3.1.1 Työkyky ja työtyytyväisyys.....	12
3.1.2 Työn imu ja työnilo.....	15
3.2 Työuupumus.....	16
3.2.1 Stressi.....	19
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1 Tutkimusote ja lähestymistapa.....	22
5.2 Tiedonkeruumenetelmät.....	22
5.3 Aineiston analyysi.....	24
5.4 Aineiston kuvaus.....	24
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	29
5.5.1 Luotettavuus.....	29
5.5.2 Eettisyys.....	30
6 TULOKSET.....	32
6.1 Liikunnan aineenopettajien työuupumuksen tila.....	32
6.2 Sukupuolen, työkokemuksen ja oppilasmäärän vaikutus työuupumuksen kokemisessa.....	34
6.3 Liikunnan aineenopettajien työuupumukseen ja työnhyvinvointiin liittyvät tekijät..	35
6.4 Liikunnan aineenopettajien avoimet vastaukset työuupumukseen ja työhyvinvointiin liittyen.....	39
6.4.1 Työn tehtäväsisällöt.....	40
6.4.2 Oppilasryhmät.....	41
6.4.3 Työyhteisön tuki.....	42
6.4.4 Liikunnanopetuksen ympäristöt.....	43
6.4.5 Ajan puute tuntien välissä.....	44
7 POHDINTA.....	46

LÄHTEET	50
---------------	----

LIITTEET (1kpl)

1 JOHDANTO

Liikunnan aineenopettajien työtä, työtehtäviä, työssä viihtymistä, koulutusta ja työkokemuksen merkitystä työhyvinvointiin on tutkittu kansainvälisesti jonkin verran (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen & Solovieva 2001, 1–2; Topic & Mujanovic 2012, 1–6; Salin, Huhtiniemi & Hirvensalo 2017, 565–569; Zavidovique, Gilbert & Vercambre 2017, A85). Opettajien työuupumus on ollut melko paljon esillä yleisessä keskustelussa (Tolpo 2018; Niinistö & Koivunen 2018). Salinin ym. (2017, 565–569) mukaan liikunnanopettajan opetustyön ulkopuoliset tehtävät, kuten yhteydenpito vanhempiin, kokoukset ja suunnittelu ovat lisääntyneet, joten on aiheellista tutkia näiden mahdollista vaikutusta työhyvinvointiin. Opetusalojen ammattijärjestön (OAJ) työolobarometrin (2017) mukaan 59 prosenttia vastanneista opettajista koki, että työtä on liikaa erittäin tai melko usein. Työolobarometriin vastanneista 71 prosenttia oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä erittäin tai melko usein. Opettajien työstressi on työolobarometrin mukaan selvästi korkeampi kuin keskimäärin muissa ammateissa. (OAJ, 2017.) Liikunnan aineenopettajien työhyvinvointia ja työuupumusta on varsinkin Suomessa tutkittu melko vähän. Liikunnan oppiaineen tehtäväksi on perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2014) määritelty oppilaiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen. Liikunnan aineenopettaja on pääosin vastuussa näiden tehtävien toteutumisesta. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnista, koska hyvinvoiva liikunnan aineenopettaja on turvallisen, toimivan ja laadukkaan liikunnanopetuksen elinehto.

Tilastokeskuksen ammattiluokituksen (2010) mukaan taito- ja taideaineiden opettajia on lukioissa ja peruskoulun yläluokilla 23 303. Taito- ja taideaineiden opettajilla tarkoitetaan musiikin-, kuvataiteen-, käsityön-, kotitalouden- ja liikunnanopettajia. Opetushallituksen (2016) selvityksen vastaajista esi- ja perusopetuksen liikunnanopettajia oli 582, mutta tästäkään selvityksestä ei käy ilmi, oliko opettajilla liikunnan aineenopettajan kelpoisuutta. Selvityksessä ei myöskään tavoitettu kaikkia liikunnanopettajia Suomessa. Salinin ym. (2017, 565–569) mukaan liikunnanopettajan työtehtäviin kuuluu tuntien suunnittelua, liikuntapaikoille kulkemista, liikuntatilojen varaamista sekä oppilaiden valvomista tunneilla ja siirtymien aikana. Työnkuvaan kuuluu myös liikuntavälineistä ja -tiloista huolehtiminen. Liikunnan aineenopettajan työnkuva on monipuolinen ja oppimisympäristöt eroavat muista

oppiaineista. (Salin ym. 2017, 565–569.) Näiden asioiden vuoksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiat voivat olla hyvin erilaisia kuin esimerkiksi luokanopettajilla tai muilla aineenopettajilla.

Tämän tutkimuksen aiheen valintaan vaikutti aiheeseen liittyvän tutkimuksen vähäisyys, aiheesta käyty keskustelu sekä tutkijoiden kiinnostus liikunnanopettamista kohtaan. Toinen tutkijoista on suorittanut liikunnan aineopinnot ja toinen liikunnan perusopinnot opettajankoulutuslaitoksessa. Molempien tutkijoiden mielenkiinnon kohteena on liikunnan opettaminen valmistumisen jälkeen. Tämän tutkielman tarkoituksena on tuottaa tutkittua tietoa liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin tilasta sekä selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä liikunnan aineenopettajien työuupumukseen ja työhyvinvointiin. Tietoa voidaan tulevaisuudessa hyödyntää liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin tukemisessa sekä työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden vähentämisessä.

2 LIIKUNNANOPETUS JA LIIKUNNANOPETTAJAN TYÖ

2.1 Liikunnanopetus

Koululiikunnalla tarkoitetaan kaikkea koulun järjestämää ja organisoimaa liikuntaa, johon sisältyvät lisäksi välitunnit, kerho- ja iltapäivätoiminta sekä muut liikunnalliset tapahtumat (Laakso, Nupponen & Telama 2007, 50). Opetus nähdään opettajan ja oppilaiden välisenä vuorovaikutuksena, jonka päämääränä on edistää oppilaiden oppimista opetustavoitteiden mukaisesti (Hirsjärvi 1983, 131; Varstala 2007, 125). Koulun liikuntatunnit ovat erityisen tärkeitä niille lapsille, jotka eivät osallistu koulun ulkopuoliseen harrastustoimintaan ja ovat fyysisesti passiivisia vapaa-ajalla. Näin heidän fyysistä aktiivisuuttaan saadaan lisättyä. (Salin 2019, 78.)

Oppilaiden sisäisen motivaation tukeminen on yksi keskeisimmistä koululiikunnan tavoitteista, koska tämä saattaa motivoida heitä omaehtoisen liikunnan harrastamiseen. Sisäistä motivaatiota voidaan tukea tarjoamalla myönteisiä kokemuksia ja vahvistamalla oppilaiden pätevyyden tunnetta liikkumisessa. (Koivula, Laine, Pietilä & Nordström 2017, 264.) Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2014) on määritelty liikunnan tehtäväksi oppilaiden hyvinvoinnin tukeminen. Toimintakyvyn osa-alueet ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen. Liikunnanopettajan vastuulla on yksittäisten positiivisten kokemusten tarjoaminen sekä liikunnalliseen elämäntapaan tukeminen. Liikunnanopetuksen avulla pyritään edistämään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja yhteisöllisyyttä sekä tuetaan kulttuurista moninaisuutta. (Opetushallitus 2014, 148.)

Yleisesti opettajan työssä korostuvat työn eettinen perusta, ammatillinen sisältöosaaminen ja yhteiskunnallinen kasvatustehtävä. Työn keskiössä ovat lapset ja heidän opettaminen, tukeminen, ohjaaminen, kannustaminen ja kasvattaminen. Opettajien työ on monella tapaa hyvin samanlaista oppiaineesta riippumatta. Koulun sisäiset säännöt ja käytännöt, samat oppilaat ja opetusryhmät sekä toimintaa ohjaavat opetussuunnitelman perusteet ovat samoja kaikille opettajille opetettavasta aineesta riippumatta. (Salin ym. 2017, 564–567.) Liikunnanopettajan työssä keskeisin muista oppiaineista erottava tekijä on erilaiset oppimisympäristöt (Laakso 2007, 18; Salin ym. 2017, 567). Liikunnanopetus voi tapahtua esimerkiksi liikuntasalissa, pururadalla, koulun kentällä tai uimahallissa, jolloin erilaiset

vaatimukset suunnittelulle, opetukselle ja turvallisuusnäkökulmille lisääntyvät (Salin ym. 2017, 564–567).

2.2 Liikunnanopettajan ammatti ja työssä viihtyminen

Liikunnanopettajan odotetaan toimivan innostavana esimerkkinä ja muiden opettajien tukijana koulun toimintakulttuurin liikunnallistamisessa. Liikunnanopettaja on parhaimmillaan koko työyhteisönsä hyvinvointia kehittävä ja edistävä hyvinvoinnin ammattilainen. Liikunnanopettajan opetusvelvollisuus vaihtelee kouluasteesta riippuen 23–25 oppituntiin viikossa. Yleisimpiin työtehtäviin kuuluvat arviointi, suunnittelu ja itse opetus. Opetustyön ulkopuoliset tehtävät ovat opettajan työssä lisääntyneet, kuten yhteydenpito vanhempiin, yhteissuunnittelu, kokoukset ja luokanvalvojan tehtävät. Opettajalla menee muuhun työhön kuin opettamiseen keskimäärin kymmenen tuntia viikossa. Päivittäisiin työtehtäviin kuuluvat esimerkiksi tuntien suunnittelua, liikuntapaikoille kulkemista, tilojen varaamista sekä oppilaiden valvomista. Liikunnallistamis-projektit ja -hankkeet siirtyvät usein liikunnanopettajan vastuulle. Juhlaohjelmien sekä tapahtuma- ja liikuntapäivien suunnittelu kuuluvat usein liikunnanopettajan työnkuvaan. Työtehtäviin kuuluvat olennaisesti liikuntavälineiden kunnossapito ja yhteistyö eri tahojen kanssa, jotka ovat välttämättömiä turvallisuuden ja opetuksen toteutumisen kannalta. (Salin ym. 2017, 565–569.)

Aiemmissä tutkimuksissa (Santavirta ym. 2001, 1–2; Topic & Mujanovic 2012, 1–6) on todettu, että miesliikunnanopettajat ovat viihtyneet työssään yleisesti paremmin ja olleet vähemmän uupuneita kuin naisliikunnanopettajat. Mäkelä (2014, 6) on tutkinut työkokemuksen merkitystä ammatissa pysymiseen. Aiemmin on tutkittu myös ulkoisten tekijöiden vaikuttavuutta liikunnanopettajien työssä (Santavirta ym. 2001, 1–2; Kroupis, Kouli & Kourtessis 2019, 579; Ptáček, Vnukova, Raboch, Smetackova, Sanders, Svandova, Harsa & Stefano 2019, 4974–4980).

Arvidsson, Håkansson, Karlson, Björk ja Persson (2016, 2) toteavat, että naiset näyttävät altistuvan herkemmin stressitekijöille ja henkiseen uupumiseen kuin miehet. Ei ole kuitenkaan selvää, johtuvatko nämä erot siitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri työtehtävissä tai asemissa. Tämä työmarkkinoiden sukupuolittaminen vaikeuttaa miesten ja

naisten vertailua eri ammateissa. (Arvidsson ym. 2016, 2.) Zavidoviquen ym. (2017, A85) tutkimuksessa noviisiopettajat kokivat työolosuhteensa huonommiksi ja ympäristönsä epäterveellisemmäksi kuin kokeneemmat opettajat. Uransa keskivaiheilla oleviin verrattuna senioriopettajat olivat herkemmin sitä mieltä, että heidän työstään oli tulossa ”koko ajan vaikeampaa”. Senioriopettajilla ilmeni enemmän uupumisen oireita, he olivat vähemmän tyytyväisiä elämänlaatuunsa sekä terveystilanteeseensa varsinkin psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. (Zavidovique ym. 2017, A85.)

Liikunnanopettajat ovat kokeneet saavansa koulutuksestaan hyvät eväät tulevaan ammattiinsa (Salin ym. 2017, 566). Lapsen kehityksen kannalta on oleellista, että liikunnanopetusta eli liikuntapedagogiikkaa toteuttavat kattavan koulutuksen saaneet asiantuntijat. Suomessa Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisellä tiedekunnalla on päävastuu liikunnanopettajien koulutuksesta. Liikuntapedagogisen tutkimuksen tarkoituksena on varmistaa, että liikunta-alan koulutuksen tiedeperusta ja empiiriset käytännöt kehittyvät jatkuvasti. Jyväskylän yliopistossa voi lukea liikuntapedagogiikkaa pääaineena ja valmistua liikuntatieteiden kandidaatiksi (LitK, 120 opintopistettä) ja liikuntatieteiden maisteriksi (LitM, 180 opintopistettä). Liikuntatieteiden maisteri on pätevä opettamaan liikuntaa perusopetuksessa, lukiossa, toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa yliopisto-opettajana. (Jaakkola, Liukkonen & Sääkslahti 2017, 20.) Liikunnanopettajan ydintehtäviin, kuten suunnittelemiseen ja opettamiseen, on liikunnanopettajan koulutuksessa saatu parhaimmat valmiudet. Koulutuksen koetaan antavan heikommat valmiudet opetuksen ulkopuolisiin tehtäviin, kuten esimerkiksi koulun ulkopuoliseen yhteydenpitoon ja luokanvalvojan tehtäviin. (Salin ym. 2017, 566.)

2.3 Koululiikunta

Liikuntakasvatuksen arvot ovat alusta alkaen heijastaneet yhteiskunnan yleisiä kasvatustavoitteita ja tämä on väistämättä näkynyt liikunnanopetuksessa. Tämän vuoksi liikuntakasvatukselle on ollut ominaista vahva sosiaalinen kontrolli, jossa liikkumista pyritään edistämään jopa pakottamalla. (Ilmanen 2017, 43.)

Peruskoulu-uudistuksen (1972) myötä kuri, järjestys ja suorituskeskeisyys väistyivät voimistelunopetuksessa ja tavoitteellisuus, kasvatuksellisuus ja suunnitelmallisuus korostuivat opetuksessa. Fyysisen kunnon painottaminen väheni ja 1970-luvulla alettiin kiinnittää huomiota taitoihin. (Lahti 2017, 27–30.) Vielä vuoden 2004 opetussuunnitelman perusteissa ohjeistetaan varsin perinteiseen lajivalikoimaan, mutta vuoden 2014 opetussuunnitelmassa mainitaan yksittäisenä lajina ainoastaan uinti. Tämä mahdollistaa koulun liikuntatuntien monipuolisuuden sekä uusien lajien kokeilemisen liikuntatuntien sisällöissä. (Lahti 2017, 27–30.) Uusimman opetussuunnitelman mukaan keskeisiä arvopäämääriä liikuntakasvatuksessa on myönteiset kokemukset ja edellytykset liikunnallisen elämäntavan muotoutumiselle (Ilmanen 2017, 47).

Uuden opetussuunnitelman mukaisesti liikunnan tehtävänä on kasvattaa lapsia liikkumaan liikunnan avulla. Aktiivinen fyysinen toiminta, motoristen perustaitojen oppiminen ja fyysisten ominaisuuksien harjoittelu mukautetaan oppilaiden ikä- ja kehitystasoon sopivaksi. Liikunnan oppiaineen tehtävänä on tarjota oppilaalle mahdollisuuksia iloon, keholliseen ilmaisuun, osallisuuteen, sosiaalisuuteen, rentoutumiseen, leikinomaiseen kisailuun, ponnisteluun sekä toisten auttamiseen. Liikunnanopetuksen keskeiset sisältöalueet ovat fyysinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky ja psyykinen toimintakyky. Fyysisen toimintakykyyn sisältyy fyysinen aktiivinen toiminta, havainto-, ratkaisu-, tasapaino-, liikkumis- ja välineenkäsittelytaidot monipuolisissa oppimisympäristöissä. Sosiaalisen toimintakyvyn tavoitteisiin sisältyvät pari- ja ryhmätehtävät, leikit, harjoitukset ja pelit, joissa harjoitellaan yhteisöllisyyttä ja muiden huomioimista. Psyykkisen toimintakyvyn tavoitteissa korostuvat pitkäjänteinen ponnistelu yksin ja ryhmässä tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi korostetaan iloa ja virkistystä tuottavien liikuntatehtävien sisällyttämistä opetukseen. Opetussuunnitelman perusteissa ei ole erikseen määrätty lajeja keskeisten sisältöalueiden harjoitteluun, vaan opettajan tulee osata valita toiminta ja harjoitteet niin, että keskeisten sisältöalueiden tavoitteet toteutuisivat. (OPS 2014, 274–275.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS

Ilmiönä työhyvinvointi koskee jokaista työelämässä olevaa henkilöä, koska lähtökohtaisesti useimmat ihmiset pyrkivät onnellisuuteen. Useimmat haluavat viihtyä mahdollisimman hyvin työssään ja säilyttää energisyytensä koko työpäivän ajan. Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnille on: “Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä sekä työyhteisössä”. (Virolainen 2012, 9–12.) Työuupumusta ei tule sekoittaa termiin työstressi, koska näillä tarkoitetaan eri asioita. Työstressillä voidaan tarkoittaa melkein mitä tahansa tunnekokemusta tilanteessa, jossa työn vaatimukset ja työntekijän kyvyt eivät ole tasapainossa. Stressi on ihmisen oma keino yrittää sopeutua tilanteeseen, eikä se ole aina kielteistä. Uupumus taas syntyy pitkällä aikavälillä, kun sopeutuminen tilanteeseen ei onnistu ja palautuminen on mahdotonta. (Heinonen 2001, 9.)

3.1 Työhyvinvointi ja työympäristö

Suomalaisilla työpaikoilla on tehty työkykyä ylläpitävää toimintaa 1900-luvun alusta lähtien ja sen tavoitteena on kaikkien työssäkäyvien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Varhaisen puuttumisen avulla pyritään edistämään yksilön terveyttä ja työkykyä ja estämään työkykyä heikentäviä prosesseja riittävän aikaisin. Työpaikan eri osapuolten välinen yhteistyö sekä esimiehen ja työterveyshuollon tuki ovat keskeisiä asioita tuettaessa yksilön työkykyä. (Turja, Kaleva, Kivistö & Seitsamo 2012, 12–13.) Yhä useammin työelämässä töitä tehdään tiimeissä, työpareina tai sosiaalisissa verkostoissa. Läheisten työtovereiden työhyvinvointi vaikuttaa myös yksittäisen työntekijän hyvinvointiin. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 11.)

Guarino, Santibanez ja Daley (2006, 191) havaitsivat tutkimuksessaan, että koulut, jotka koostuivat pääasiassa vähemmistöryhmien lapsista, heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevien lapsista sekä heikosti suoriutuvista oppilaista olivat opettajille haastavimpia työskentelypaikkoja. Tällaiset haastavimmat työympäristöt eivät ole yhtä houkuttelevia työpaikkoja, kuin vähemmän haastaviksi luokitellut työpaikat. (Guarino ym. 2006, 191.) Borman ja Dowling (2008, 379) ovat saaneet samankaltaisia tuloksia meta-

analyysissään koskien opettajien ammatissa pysymistä. He havaitsivat, että yksi opettajan ammatin vaihtuvuuteen liittyvä tekijä oli koulun oppilasrakenteen heikko sosioekonominen asema. (Borman & Dowling 2008, 379.)

Työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa ympäristössä, joka edistää terveyttä sekä tukee työuraa. Tärkeitä tekijöitä ovat koko työympäristö ja työyhteisö. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa monet muutkin tekijät kuin pelkästään työhön liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi suuret elämänmuutokset. Keskeisten yksityiselämän osa-alueiden ja työelämän yhteensovittaminen heijastuvat hyvänä työhyvinvointina. Hyvinvoiva työntekijä paneutuu työhönsä, on yhteistyökykyinen sekä tekee laadukasta työtä. (Raziq & Maulabakhsh 2015, 717; Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Kroupis ym. (2019) tutkivat, miten koulun liikuntafasiliteetit olivat yhteydessä kreikkalaisten liikunnanopettajien tyytyväisyyteen ja työuupumuksen tasoon. Tutkimukseen osallistui 282 liikunnanopettajaa, jotka olivat iältään 24–65-vuotiaita. Tulokset osoittivat, että ne opettajat, jotka kärsivät keskitason tai matalan tason työuupumuksesta olivat tyytyväisiä itse työhön ja ohjaukseen, mutta tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiin ja palkkaan. Lisäksi ne opettajat, jotka työskentelivät kouluissa, joissa oli hyvät liikuntafasiliteetit, olivat tyytyväisempiä kuin ne, joilla oli käytössään heikommat liikuntafasiliteetit. Tutkimuksen mukaan liikunnanopettajien hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että koulujen liikuntafasiliteetit olisivat mahdollisimman hyvät. (Kroupis ym. 2019, 579.)

Työhyvinvointi voi myös vaihdella aika ajoin ja sitä ei nähdä pysyvänä asiana. Työhyvinvointi on tärkeää, koska hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen keskeisin voimavara. Työhyvinvointi parantaa yrityksen tai organisaation kilpailukykyä, innovatiivisuutta ja houkuttelevuutta työnantajana. MEADOW-tutkimuksen mukaan nykypäivänä työhyvinvoinnin aktiivinen edistäminen on työpaikoilla hyvinkin yleistä. (Virolainen 2012, 9; Puttonen ym. 2016, 6.) Lähes puolet teollisuuden, 61 prosenttia palveluiden ja yli 80 prosenttia kuntien ja valtion työnantajien edustajista kertoi, että organisaatiossa on selkeät tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi (Puttonen ym. 2016, 6). Työhyvinvoinnin kehitys ei ole jäänyt pelkästään työnantajan harteille, koska myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittää huomiota elintapoihin, työtapoihin ja asenteisiin. Ennen työntekoon motivoi pääasiallisesti toimeentulo ja raha, mutta nykyään työntekijät arvostavat

entistä enemmän työviihtyvyyttä, sopivia haasteita, kehitysmahdollisuuksia ja uuden oppimista. (Virolainen 2012, 9.)

Ammatillinen pätevyys on yhteydessä opettajien työhyvinvointiin. Opettajat, jotka jatkavat ammatillista kouluttautumistaan kokevat enemmän hallinnantunnetta omassa työssään. Erityisesti aloittelevat ja ikääntyvät opettajat kokevat tarvitsevansa enemmän tukea, ohjaamista sekä ammatillista lisäkoulutusta. (Saaranen, Sormunen, Pertel, Streimann, Hansen, Varava, Lepp, Turunen & Tossavainen 2011, 239.) Opettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ovat muun muassa vapaus, luovuus, pitkät lomat, työn vaihtelevuus sekä mahdollisuus työskennellä nuorten kanssa (Santavirta ym. 2001, 7).

3.1.1 Työkyky ja työtyytyväisyys

Työkyvyn käsitteellä tarkoitetaan kykyä selviytyä työtehtävistä. Edellytyksenä hyvälle työkyvylle on työn asettamien vaatimusten ja työntekijän fyysisten ja psyykkisten voimavarojen tasapaino. Työntekijän odotukset koskien työtä ja työn antamia mahdollisuuksia tulisi kohdata. Yksi tutkituimmista työkyvyn ja työhyvinvoinnin kuvaajista on työtyytyväisyys. Työtyytyväisyyden käsitteellä tarkoitetaan työn aikaansaamia myönteisiä ja miellyttäviä emotionaalisia reaktioita. (Salin ym. 2017, 569.) Hyvällä työkyvyllä ei turvata pelkästään työssä jaksamista, vaan sillä on pidempiaikaisia vaikutuksia pitkälle eläkevuosiin asti. Hyvällä työkyvyllä pystytään vaikuttamaan myös vanhuusiän terveyteen ja hyvinvointiin. (Turja ym. 2012, 12.) Työtyytyväisyyden vastakohta on työtyytymättömyys, joka kuvastaa kielteisiä ja epämiellyttäviä tunteita. Työn psyykinen rasitus, työntekijän vaikutusmahdollisuudet sekä yksilön yleinen tyytyväisyys vaikuttavat työtyytyväisyyteen. (Salin ym. 2017, 569.)

Liikunnanopettajien työkykyä on tarkasteltu Jyväskylän yliopiston liikuntatieteiden tiedekunnan ja Liikunnan ja Terveystiedon Opettajat ry:n (LIITO) teettämällä kyselyllä keväällä 2011. Kyselyyn vastasi 688 liikunnan- ja terveystiedon opettajaa. Opettajat arvioivat fyysisen kuntosensa, terveytensä sekä psyykkisen terveytensä hyväksi. Viisiluokkaisella asteikolla (1=erittäin huono, 5=erittäin hyvä) keskiarvoksi tuli 4,2. Miesopettajat arvioivat työkykynsä yleisesti hieman paremmaksi kuin naisopettajat. (Salin ym. 2017, 571–572.) Opetustyö koetaan henkisesti raskaaksi ja työ koetaan yleisemmin

stressaavammaksi kuin muilla aloilla keskimäärin. Opettajien työkyky ja koettu terveydentila koetaan kuitenkin paremmaksi ja eläkeikään jaksavia on runsaammin kuin muilla aloilla keskimäärin. (Onnismaa 2010, 55.)

Santavirta ym. (2001) selvittivät peruskoulun ja lukion opettajien työolosuhteita, lomautusten vaikutuksia, opettajien työtyytyväisyyttä sekä heidän työssä jaksamistaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös tekijöitä, jotka ovat yhteydessä opettajien työssä jaksamiseen ja mitkä ovat kuormittavia tekijöitä heidän työssään. Tutkimukseen osallistui 1028 suomalaista peruskoulun ja lukion opettajaa tasaisesti kaikilta kouluasteilta. Lisäksi kahdeksan prosenttia opettajista opetti usealla luokka-asteella. Sukupuolijakauma vastasi suomalaisen peruskoulun ja lukion opettajien sukupuolijakaumaa, koska naisia tutkimukseen osallistujista oli 75 prosenttia ja miehiä 25 prosenttia. Tulosten mukaan suuri osa opettajista koki, että heidän työnsä oli palkitsevaa ja he pitivät työstään. Opettajien mukaan jokapäiväisen työn kuormittavimpia tekijöitä oli kiire, melu, puutteelliset työtilat, opetuksen valmistelu, kokeiden laatiminen ja korjaus sekä opetusvälineiden niukkuus. Uupuneita opettajia oli 16 prosenttia ja vakavasti uupuneita noin neljä prosenttia. Naisopettajat olivat tämän tutkimuksen mukaan yleisemmin uupuneempia kuin miesopettajat.

Mäkelä (2014, 6) on tutkinut suomalaisten liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä, vaihtuvuutta ja aikomusta pysyä ammatin parissa. Tutkimuksessa selvitettiin syitä työtyytyväisyyteen sekä mitattiin ammatissa pysyvyyttä. Tutkimuksessa tutkittiin Jyväskylän yliopistosta liikunnanopettajiksi valmistuneita vuosilta 1980–2008. Kyselyyn vastanneita oli 1084, joista 76 prosenttia työskenteli liikunnanopettajana ja 23 prosenttia muissa ammateissa. Vastaajista noin kaksi prosenttia oli eläköitynyt. Liikunnanopettajina työskennelleistä 79,5 prosenttia oli tyytyväisiä tai todella tyytyväisiä työhönsä, mutta 39 prosenttia oli aikeissa vaihtaa ammattia. Työtaakka ja stressi vaikuttivat ammatinvaihtoaikaisiin yleisimmin naisilla kuin miehillä. Aikomukset vaihtaa ammattia olivat korkeimmillaan niillä opettajilla, jotka olivat työskennelleet 16–20 vuotta liikunnanopettajana. Tiukat aikataulut, huonot työolosuhteet ja psyykkinen työtaakka olivat yhteydessä ammatinvaihtoaikaisiin yleisimmin naisilla kuin miehillä. Kollegiaalisen vuorovaikutuksen puute oli yleisimmin yhteydessä ammatinvaihtoaikaisiin miehillä kuin naisilla. Hyvät työolosuhteet, hyvin organisoitu opetus ja arvostus olivat tärkeitä tekijöitä työtyytyväisyyden sekä ammatissa pysymisen kannalta.

Topic ja Mujanovic (2012, 1–6) tutkivat slovenialaisten liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen mukaan slovenialaisten liikunnanopettajien työtyytyväisyys oli yleisesti hyvällä tasolla. Pienemmissä kouluissa työskentelevät liikunnanopettajat olivat tyytyväisempiä urakehitysmahdollisuuksiin, palkkaan, luokkakokoihin, koulun muuhun henkilökuntaan sekä johtamiseen kuin liikunnanopettajat, jotka työskentelivät isommissa kouluissa. Alakoulun liikunnanopettajat olivat yleisesti tyytyväisempiä työhönsä kuin yläkoulun liikunnanopettajat. Yläkoulun liikunnanopettajat olivat tyytyväisempiä työaikoihin ja lukujärjestyksiin kuin alakoulun opettajat. Miesliikunnanopettajat kokivat olevansa työssään yleisesti tyytyväisempiä kuin naisliikunnanopettajat.

Opettajan työtä pidetään yleisesti raskaana ja vaativana (Santavirta ym. 2001, 6). Opettajia tutkittaessa työtyytyväisyys on terminä hieman epäselvä. Opettajien työtyytyväisyyttä on haastavaa mitata, koska eri tilanteet voivat olla eri henkilöille tärkeitä. Nämä kokemukset ovat yksilöllisiä ja silloin riippuvaisia yksilöstä ja hänen kokemuksestaan. (Skaalvik & Skaalvik 2010, 1061.) Opettajat, joilla on enemmän työkokemusta raportoivat olevansa työhönsä tyytyväisempiä kuin opettajat, joilla työkokemusta on vähemmän (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015, 38).

Työhallinnan ja työn vaatimusten mallin avulla voidaan tarkastella työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä. Mallin mukaan työn haasteiden määrä sekä piirteet, joihin työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa tai joihin vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset, synnyttävät työn kuormitusta. Liikunnanopettajan työn vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyteen liittyvät asiat ovat muun muassa opetustilojen etäisyys ja saatavuus, oppilasaines, opetusryhmien koko sekä työajat. Liikunnanopettajalla on hyvät vaikutusmahdollisuudet siihen, miten toteuttaa opetusta. Työn haasteet voivat koostua moninaisista asioista. Työn mielenkiinnon kannalta työ vaatii sopivan kokoisia haasteita, mutta pahimmillaan haasteet voivat uuvuttaa työntekijän. Työstressi määritellään työn suurten haasteiden ja pienten vaikutusmahdollisuuksien yhdistelmäksi. Työtyytyväisyyttä koetaan tilanteessa, jossa vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät ja työn haasteet ovat sopivan tasoisia. (Salin ym. 2017, 569–570.) Liikunnanopettajien työn laatua pystyttäisiin merkittävästi parantamaan riittävällä työnjohdon ja kollegoiden tuella ja kannustuksella. Työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi koulun niukaksi koetut taloudelliset resurssit sekä liikunnan vähäinen arvostus. Opettajien työtyytymättömyyttä lisäävät

oppilaiden kurinpito- ja motivaatio-ongelmat sekä oppilaiden käyttäytyminen. (Santavirta ym. 2001, 6; Mäkelä & Hirvensalo 2013, 4–5.)

3.1.2 Työn imu ja työnilo

Työn imun käsite voidaan määritellä työinnoksi, työylpeydeksi sekä työstä nauttimiseksi. Käsite edustaa myönteistä työpsykologiaa ja sen katsotaan olevan käsitteellinen vastakohta työuupumukselle sekä työhön kyllästymiselle. Työn imulla oletetaan olevan myönteisiä vaikutuksia organisaation sekä työntekijän toimintaan ja hyvinvointiin. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16–17.) Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunnetta sekä motivaation tilaa työssä, jossa työntekijä kokee tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9). Tarmokkuus kuvaa sinnikkyyttä vaikeissakin työtehtävissä, energisyyttä sekä halukkuutta panostaa työhön. Omistautumisen käsite liittyy kokemuksiin työn merkityksellisyydestä sekä innosta ja ylpeydestä työtä kohtaan. Uppoutunut työntekijä on syvästi keskittynyt ja irrottautuminen työnteosta voi tuntua vaikealta. Työn imu ei kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, ihmiseen tai tapahtumaan, vaan se on pitkäaikainen laajasti levittyvä täyttymyksen tilan tunne. (Seppälä 2014, 224–225.) Kehittävä ja monipuolinen työ, monipuoliset voimavarat työssä, työyhteisöltä saatu tuki sekä palaute siitä, miten työssään suoriutuu edistävät työn imua. Lisäksi yksilölliset voimavarat, työtovereiden työn imu sekä työn rasituksista palautuminen saattavat lisätä työntekijän työn imua. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9–10.)

Työn imu voidaan teoreettisesti jakaa työn vaatimukset ja työn voimavarat -malliin, jossa psykososiaaliset työolot toteuttavat kahdenlaista työhyvinvointia. Työhön liittyy fyysisiä ja henkisiä voimavaroja kuluttavia vaatimuksia, joita voivat olla esimerkiksi työtehtävien vaikeudet, työroolien epäselvyys tai työn määrä. Riski työuupumuksen kehittymiselle sekä työkyvyn ja terveyden heikentymiselle kasvavat, jos työn vaatimuksista ei ole mahdollisuutta palautua ja ne pitkittyvät. Työn voimavaroja ovat sosiaaliset, materiaaliset sekä psyykkiset tekijät, jotka helpottavat työn vaatimusten kohtaamista, edistävät oppimista sekä henkilökohtaista kasvua työssä. Työn imu vähentää sairauspoissaoloja, somaattisia oireita sekä unihäiriöitä. Työn imulla on myönteinen yhteys itse arvioituun terveyteen ja työkykyyn. Työn imu lisää työntekijän sitoutumista työelämään, aloitteellisuuteen, hyvään

työsuoritukseen sekä haluun jatkaa nykyisessä työpaikassa. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9, 39–41.)

Työnilo on yksittäisen henkilön kokemus, mutta sen rakentamiseen vaaditaan koko työyhteisöä. Ilo on positiivinen voima, jolla voidaan vastustaa negatiivisia vastavoimia kuten riitoja, työpaikkakiusaamista, epäsosiaalista käyttäytymistä ja väkivaltaa työyhteisössä. Työnilo syntyy positiivisista kokemuksista, kuten toisten arvostamisesta, huomioimisesta, kiittämisestä ja kannustamisesta. Tunteet tarttuvat useimmiten huomaamattomasti vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Opettajan ammatissa tunneviestien lähettäminen korostuu, koska ne välittyvät kaikille koulu-yhteisön jäsenille. Työnilo on merkittävä työhyvinvoinnin edistäjä, joten ei ole yhdentekevää kokeeko työniloa vai työpahoinvointia. (Salovaara & Honkonen 2013, 132–134.)

3.2 Työuupumus

Burnout eli työuupumus on työssä kehittyvä vakava stressioireyhtymä. Työuupumus syntyy työstressin kautta, mutta etenee stressistä pidemmälle ja vaikeammaksi olotilaksi. Työuupumus sijoittuu pysyvemmän, vaikea-asteisen psyykkisen sairauden sekä stressin välimaastoon. Työuupumusta kuvataan myös tilaksi, jolle on ominaista jatkuva ja kokonaisvaltainen väsymys, joka ei häviä normaalilla lepojaksolla. (Santavirta ym. 2001, 2; Onnismaa 2012, 16.) Emotionaalinen väsymys johtaa kyynistymiseen, jolloin työn ilo katoaa ja työn merkitys sekä mielekkyys epäilyttävät. Uupumuksen tilassa ammatillinen pätevyys koetaan heikompana ja työstä suoriutuminen on haastavampaa. Työuupumus johtuu henkilöstä itsestään, työolosuhteista sekä työyhteisöstä. (Santavirta ym. 2001, 2; Onnismaa 2012, 16.) Työuupumuksen esiintyvyys väestössä vaihtelee työelämän tilanteen mukaan, mutta tutkimusten mukaan naiset kärsivät työuupumuksesta yleisimmin kuin miehet (Arvidsson ym. 2016, 2; Duodecim, 2018). Burnout-termin käyttö alkoi yleistyä 1970-luvulla Yhdysvalloissa etenkin niiden ihmisten keskuudessa, jotka työskentelivät ihmissuhdetyössä. Huomionarvoista on se, että burnoutin tärkeys sosiaalisena ongelmana tunnistettiin ammattilaisten keskuudessa kauan ennen kuin siitä tuli tutkijoiden systemaattisen tutkimuksen painopiste. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 398.)

Työn kuormitus voi johtaa työuupumukseen. Työn vähäiset hallintamahdollisuudet, liialliset vaatimukset, epäselkeät työroolit sekä työssä eristäytyminen liittyvät työuupumukseen. Työaikojen huono hallinta aiheuttaa huonoa terveyttä, sairauspoissaoloja sekä psyykkistä rasittuneisuutta. Suurin osa uupumusoireista aiheutuvat haitallisista työoloista. (Heinonen 2001, 9; Turja ym. 2012, 12.) Vuonna 2011 noin neljäsosa Suomen työssäkäyvistä kärsi jonkinasteisesta työuupumustilasta (Duodecim 2018). Työuupumus on prosessi, jossa työntekijän psyykkiset voimavarat ovat jatkuvasti koetuksella ja ehtyvät vähitellen. Tämä ilmenee kolmen eri oireen kautta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Maslach ym. 2001, 397; Duodecim 2018.)

Santavirran, Solovievan ja Theorellin (2007, 213–228) tutkimuksessa selvitettiin, miten eri määritelmät tai lähestymistavat kuormittavasta työstä olivat yhteydessä opettajien työuupumukseen. Työuupumusta mitattiin (n=1028) henkisellä uupumisella, elinvoimaisuudella ja henkisellä hyvinvoinnilla. Opettajat, jotka raportoivat työnsä olevan kuormittavaa ja vaativaa, mutta joilla oli enemmän päätäntävaltaa, kokivat vähemmän työuupumusta.

Ptáček ym. (2019, 4974–4980) selvittivät tutkimuksessaan (n=2394) opettajien työstressitekijöiden, elämäntavan ja työuupumuksen yhteyttä. Tulosten mukaan miesopettajat kokivat enemmän emotionaalista työuupumusta, kun taas naisopettajat raportoivat korkeammista psyykkisen uupumisen merkeistä. Tutkimuksen mukaan suurempi palkka oli yhteydessä pienempään työuupumukseen ja terveelliset elämäntavat olivat yhteydessä matalampaan uupumustasoon. Tuloksista käy ilmi, että ne opettajat, jotka viettivät enemmän aikaa perheidensä kanssa sekä käyttivät enemmän aikaa omiin kiinnostuksen kohteisiinsa, kokivat vähemmän uupumusta.

Arvidsson ym. (2016, 1–11) tutkivat ruotsalaisten opettajien (n=490) työuupumusta. He luokittelivat työuupumuksen ulottuvuuksiksi väsymisen, kyynisyyden ja ammatillisen tehokkuuden. Tulosten mukaan puolet opettajista raportoi matalia työuupumuksen merkkejä kaikissa kolmessa ulottuvuudessa. Opettajista 15 prosenttia raportoi korkeita arvoja vähintään kahdessa kolmesta ulottuvuudesta. Lisäksi opettajista neljä prosenttia raportoi korkeita arvoja kaikissa kolmessa ulottuvuudessa. Kasvava työuupumuksen taso oli yhteydessä kasvavaan työn vaatimukseen, emotionaalisiin vaatimukseen ja tunteiden piilottamisen vaatimukseen. Työuupumuksen taso oli yhteydessä myös vähenevään työn kontrolliin, työpaikan tukeen, johtamiseen ja minäpystyvyyteen.

Vaikka uupumus reflektoi stressiulottuvuutta työuupumuksessa, se ei pysty kuvaamaan sitä suhdetta, joka ihmisellä on työhönsä. Uupumus ei ole yksinkertaisesti jotakin, mitä koetaan, vaan se ajaa työstä etääntymiseen emotionaalisesti ja kognitiivisesti, jotta voidaan selvitä työn kuormittavuudesta. Varsinkin ihmispalvelutyössä emotionaalinen etääntyminen vähentää ihmisen kyvykkyyttä vastata tarpeisiin ja toimia työssään mahdollisimman tehokkaasti. Depersonalisaatio on yritys ottaa etäisyyttä itsensä ja muiden välille niin, että aktiivisesti vältellään muiden ihmisten kohtaamista. Heidän vaatimuksiinsa on helpompi suhtautua, kun heidät nähdään persoonattomina henkilöinä. Tätä depersonalisaatiota eli kyynisyyttä kohdataan jatkuvasti uupumustutkimuksissa. (Maslach 2001, 403.)

Heikentynyt ammatillinen itsetunto on vielä monimutkaisemmin yhteydessä uupumukseen ja kyynisyyteen. Kroonisia ylivoimaisia vaatimuksia sisältävät työtilanteet, jotka vaikuttavat uupumiseen tai kyynisyyteen, heikentävät todennäköisesti tehokkuuden tunnetta. Lisäksi uupumus tai depersonalisoituminen häiritsee tehokkuutta. On vaikeaa tuntea saavuttavansa jotakin, kun tunnet itsesi uupuneeksi tai autat ihmisiä, joita kohtaan olet välinpitämätön. Tehokkuuden puute näyttää johtuvan selvemmin asiaan liittyvien resurssien puutteesta, kun taas uupumus sekä kyynisyys ilmenevät työn ylikuormituksen ja sosiaalisten tilanteiden vuoksi. (Maslach 2001, 403.)

Työuupumus on yleistä lahjakkaiden, ahkerien, kunnianhimoisten ja työhönsä omistautuneiden keskuudessa. Odotukset voivat käydä liian suuriksi ja kun odotuksia ei voida enää täyttää, seuraa uupumus. Tämä johtaa suoritustason laskuun ja motivaation vähenemiseen. (Heinonen 2001, 10.) Työssä jatkamisen tukemista tulisi lisätä, sillä väestö ikääntyy ja työelämästä poistuu enemmän väkeä kuin sinne tulee. Haasteita työssä jaksamiselle ja jatkamiselle luovat työelämän tulevaisuutta muovaavat seikat. Näitä ovat kiire, kansainvälistyminen, verkostomaisuus sekä työurien epävarmuus ja katkonaisuus. Kiire on lisääntynyt viime vuosina ja se onkin yksi suurimmista työn kuormitustekijöistä. (Turja ym. 2012, 12.)

3.2.1 Stressi

Stressillä tarkoitetaan ympäristön ja yksilön välistä vuorovaikutusprosessia, jossa yksilö kokee hyvinvointinsa uhatuksi eikä pysty selviytymään ympäristön vaatimuksista. Yksilötasolla stressin psykologiset ja fysiologiset prosessit heijastuvat niin yksilön toimintaan ja käytökseen kuin koko organisaatioon kokonaisuudessaan. Stressi voi olla positiivista, mutta aikaa palautumiseen tulee olla riittävästi. (Onnismaa 2010, 15–18.) Stressi aiheuttaa hermostuneisuutta, jännittyneisyyttä, keskittymishäiriöitä sekä muistin huononemista (Santavirta ym. 2001, 2). Muita stressin fyysisiä oireita ovat huimaus, päänsärky, vatsavaivat, hikoilu, selkävaivat sekä sydämentykytys (Mattila, 2018). Pitkittynyt stressi saattaa johtaa oireyhtymään, jossa ilmenee usein unihäiriöitä, heikotusta, päänsärkyä, sydäntuntemuksia, huimausta, ärtymystä ja jatkuvaa väsymystä (Ritvanen 2006, 27).

Stressiin ja uupumiseen liittyvät syyt ovat hyvin moninaisia ja niitä voidaan käsitellä muun muassa yksilön, yhteiskunnan tai organisaatioiden kannalta (Pasanen 2001, 95). Stressi voidaan jaotella hyvään stressiin eli eustressiin tai pahaan stressiin eli distressiin. Sopivissa määrin stressi lisää tehokkuutta ja auttaa selviytymään niin mentaalisisistä kuin fyysisistäkin haasteista. (Föhr 2016, 29.) Puutteellinen palautuminen stressistä voi pidemmällä aikavälillä aiheuttaa muun muassa mielenterveysongelmia tai sydän- ja verisuonitauteja (Onnismaa 2010, 15–18). Sopimaton työ, työttömyys, melu, liiallinen vastuu, perheongelmat, alituinen kiire tai äkilliset elämänmuutokset ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat stressiä. Työelämässä stressiä aiheuttavat muun muassa kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräiset työnjaot sekä työnhallinnan puute. Stressiin saattaa auttaa muun muassa huolien jakaminen, murehtimisen vähentäminen, lepääminen, liikunta, alkoholin välttäminen, ihmissuhteiden hoitaminen sekä optimismi. (Mattila, 2018.)

Koulutyöhön liittyvä stressi aiheuttaa jatkuvaa psykofysiologista kuormitusta opettajille (Onnismaa 2010, 15–18). Opettajan ammatille työperäinen stressi on hyvin yleistä. Työperäinen stressi voi aiheuttaa opettajilla pitkäaikaisia henkisiä ja fyysisiä terveyshaittoja. Opettajan työperäinen stressi saattaa vaikuttaa negatiivisesti oppilaiden terveyteen, hyvinvointiin sekä aiheuttaa suuria kustannuksia julkiselle taloudelle opettajien uranvaihdon ja sairaspöissaolojen takia. (Naghieh, Montgomery, Bonell, Thompson & Aber 2015, 1.)

Stressitilan pitkittymistä voi välttää, jos on hyvä käsitys omista selviytymisen keinoista ja mahdollisuus käyttää jaksamisen välineitä. Hyviä stressinhallintakeinoja on omien työtapojen kehittäminen suotuisaan suuntaan sekä mahdollisten ongelmien ratkaiseminen työyhteisössä. (Salovaara & Honkonen 2013, 203–205.)

Yksilöt, jotka ovat tyytyväisiä elämäänsä kestävät stressiä paremmin kuin elämäänsä tyytymättömät yksilöt (Gustems-Garnicer & Calderon 2019, 3). Opettajan stressi vaikuttaa opettajan toimintaan ja sitä kautta oppilaiden oppimiseen. Stressi on muuttuva, monimutkainen ja kokonaisvaltainen prosessi. Iän myötä stressistä palautuminen on hankalampaa. (Onnismaa 2010, 15–18.) Hyväkuntoiset opettajat kokevat vähemmän stressiä ja hyvä aerobinen kunto auttaa stressinhallinnassa kohottaen itsetuntoa sekä parantamalla mielialaa (Ritvanen 2006, 27; Onnismaa 2010, 15–18).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tilaa sekä mitkä tekijät ovat yhteydessä liikunnanopettajien työuupumukseen ja työnhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin, onko opettajan sukupuoli, työkokemuksella tai koulun oppilasmäärällä vaikutusta työhyvinvointiin ja työuupumuksen kokemiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Millainen on liikunnanopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tila?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen?
3. Miten opettajan sukupuoli, työkokemus tai koulun oppilasmäärä vaikuttaa työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä luku käsittelee tutkimuksen toteutusta ja tutkimustulosten analysoinnissa käytettyjä menetelmiä. Tutkimuksen luonne on pääosin kvantitatiivinen eli määrällinen, mutta tutkimuksessa on piirteitä myös laadullisesta tutkimuksesta.

5.1 Tutkimusote ja lähestymistapa

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on selittää ilmiöitä keräämällä numeerista tietoa, joka analysoidaan matemaattisesti (Sukamolson 2007, 2). Kvantitatiivisten menetelmien vahvuudet ovat siinä, että ne tuottavat tosiasiallisen ja luotettavan tuloksen, jotka ovat yleensä yleistettävissä (Steckler, McLeroy, Goodman, Bird & McCormick 1992, 1). Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on sosiaalisen tutkimuksen muoto, jonka avulla pystytään käyttämään suhteellisen jäsentämätöntä tietoa. Laadullinen lähestymistapa korostaa subjektiivisuuden merkitystä tutkimusprosessissa, tutkii luonnollisesti esiintyviä tapauksia ja käyttää verbaalista lähestymistapaa tilastollisen sijaan. Laadullisella tutkimuksella on useita tarkoituksia, kuten kuvaus, selitys, raportointi, avainkäsitteiden luominen, teorian luominen ja testaus. (Cohen, Manion & Morrison 2018, 287.) Laadullisten menetelmien vahvuudet ovat siinä, että ne tuottavat rikkaita, yksityiskohtaisia ja kelvollisia tietoja, jotka ovat peräisin suoraan tutkimukseen osallistuvilta (Steckler ym. 1992, 1). Tässä tutkimuksessa valittiin laadullinen tutkimusote määrällisen rinnalle, koska liikunnan aineenopettajilta haluttiin saada näkemyksiä tekijöistä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuupumukseen.

5.2 Tiedonkeruumenetelmät

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely, koska se on laajalti käytetty ja hyödyllinen väline kerätä tietoa asiasta tai ilmiöstä nopeasti. Tietoa voidaan hallita ilman tutkijan läsnäoloa ja tieto voidaan analysoida suoraviivaisesti. Kyselytutkimuksen negatiivisena puolena voidaan nähdä sen työläs kehittäminen, rajoitetut vastausvaihtoehdot ja pinnallisuus. (Cohen, Manion & Morrison 2007, 317.)

Tutkimuksen kohderyhmän eli liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin tilaa ja työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä selvitettiin Webropol-kyselyllä (liite 1). Kysely toteutettiin helmi-maaliskuun 2020 aikana ja liikunnan aineenopettajia lähestyttiin kahden eri Facebook-ryhmän kautta. Kysely jaettiin ”Jotain todella uutta liikunnanopetuksessa”-ryhmässä, jossa jäseniä on 10 000 sekä ”Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi”-ryhmässä, jossa jäseniä on yli 15 000. Kysely jaettiin kumpaankin ryhmään kaksi kertaa. Vastaajien tuli olla päteviä liikunnan aineenopettajia. Vastauksia saatiin yhteensä 87 vastaajalta, joista 63 vastaajaa oli vastannut myös avoimeen kysymykseen ”Onko mielestäsi joitain muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen?”.

Suomessa käytetään erilaisia mittareita työuupumuksen arvioinnissa. Näitä ovat esimerkiksi Bergen Burnout Indicator (BBI-15) sekä Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS). Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään Maslachin yleistä työuupumuksen mittaria, koska kokemusten mukaan se sopii kaikille ammattiryhmille, kun taas Bergen Burnout Indicator toimii paremmin toimihenkilöille. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään Santavirran ym. (2001) Maslachin yleisestä työuupumuksen arviointimenetelmästä mukailtua mittaria (ks. liite 1), jossa tutkittiin peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöä, työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Tähän tutkimukseen mittarista valittiin 22 kohtaa, jotka koskevat työuupumusta. Santavirran ym. (2001, 13) faktorianalyysin perusteella mittarin 19 kohtaa mittaavat uupumuksen kolmea eri ulottuvuutta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys (kysymykset: 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 20), kynnistyneisyys (kysymykset: 4, 10, 15, 16) ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (kysymykset: 1, 9, 12, 14, 17, 18, 19).

Työuupumusmittarin mukaisesti kolmesta ulottuvuudesta tehtiin omat summamuuttujansa. Heikentyneen ammatillisen itsetunnon arvot käännettiin vastaamaan kahden muun muuttujan arvoja. Näistä kolmesta ulottuvuudesta luotiin työuupumusta mittaava summamuuttuja. Työuupumuksen tila jaettiin kolmeen eri ryhmään, jossa arvoilla 1–2 (ei koskaan–muutaman kerran vuodessa) vastanneet saivat arvon 1=”ei lainkaan uupuneet, arvoilla 2–4 (muutaman kerran vuodessa–kerran viikossa) vastanneet saivat arvon 2=”lievästi uupuneet ja arvoilla 4–6 (kerran viikossa–päivittäin) vastanneet saivat arvon 3=”uupuneet”.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen aineiston analyysi tehtiin IBM SPSS Statistic -ohjelmalla. Tutkimuksen aineiston muuttujat olivat pääasiassa laatuero- eli nominaaliasteikollisia. Mitattavat asiat olivat eroteltavissa siis laadullisesti eikä määrällisesti. (Metsämuuronen 2005, 59.) Aineiston analysoinnissa on käytetty T-testiä, Kruskal-Wallis testistä sekä yksisuuntaista varianssianalyysiä tutkittaessa ryhmien välisten keskiarvojen eroja.

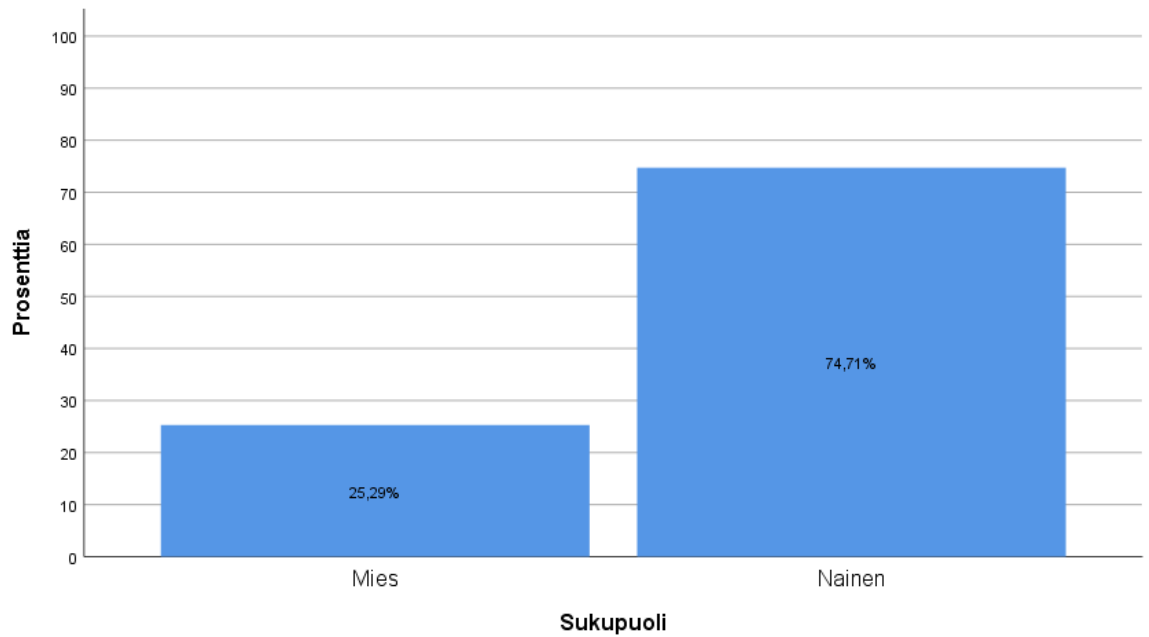
T-testillä voidaan selvittää, eroavatko kahden ryhmän keskiarvot toisistaan. Tämä on yksikertaisin varianssianalyysin muoto verrattaessa kahden riippumattoman ryhmän keskiarvoja toisiinsa. (Metsämuuronen 2005, 548, 1179.) Tässä tutkimuksessa T-testiä käytettiin, kun selvitettiin, onko liikunnan aineenopettajan sukupuolten välillä eroja työuupumuksen kokemisessa.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin keskiarvojen avulla ryhmien välisiä eroja liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemisessa. Tutkimuksessa selvitettiin, onko opettajan sukupuolella, työkokemuksella tai koulun oppilasmäärällä vaikutusta työhyvinvointiin ja työuupumuksen kokemiseen. Keskiarvojen välisiä eroja selvitettiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä sekä Kruskal-Wallis-testillä, kun vertailtavia ryhmiä oli enemmän kuin kaksi.

Laadullisen aineiston analyysissä tehtiin induktiivinen sisällönanalyysi. Induktiivisessa analyysissä edetään yksittäisistä asioista isompien yläkategorioiden luomiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineiston analysointi ja jako tehtiin Microsoft Word -ohjelmaa hyödyntäen. Laadullisen aineiston analyysi toteutettiin siten, että avoimet vastaukset luokiteltiin ensin pääluokkiin, jonka jälkeen pääluokat jaettiin alaluokkiin. Metsämuuronen (2005, 233) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto tulee järjestää sellaiseen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset on mahdollista irrottaa yksittäisistä tapahtumista, henkilöistä, lausumista ja siirtää yleiselle teoreettiselle ja käsitteelliselle tasolle.

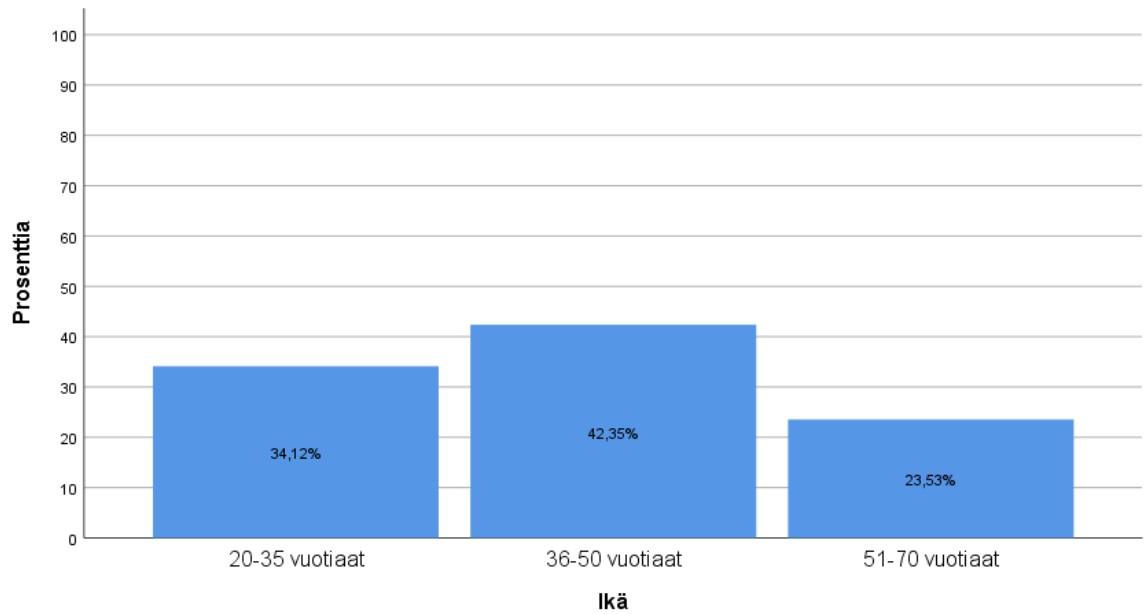
5.4 Aineiston kuvaus

Kyselyyn vastanneista liikunnan aineenopettajista 74,7 prosenttia oli naisia ja 25,3 prosenttia oli miehiä (kuvio 1).



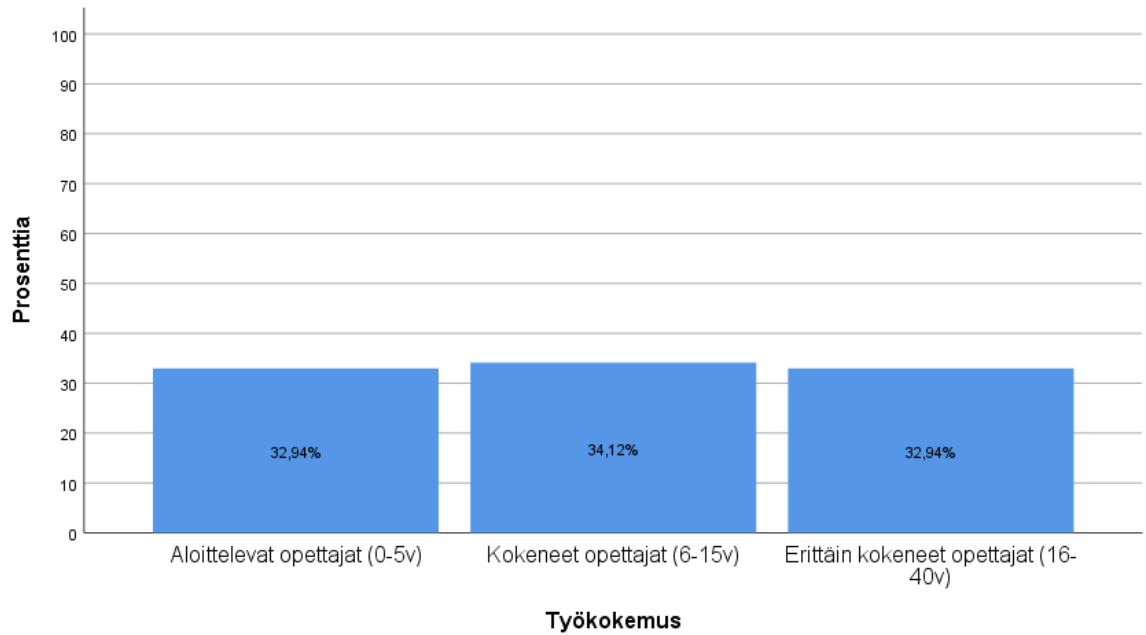
KUVIO 1. Kyselyyn vastanneiden liikunnan aineenopettajien sukupuolijakauma (n=87).

Vastaajista noin kolmannes (34,1 %) oli iältään 20–35-vuotiaita, 42,4 prosenttia oli iältään 36–50-vuotiaita ja 23,5 prosenttia oli iältään 51–70-vuotiaita (kuvio 2).



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden liikunnan aineenopettajien ikäjakauma (n=87).

Vastaajat luokiteltiin ”aloitteleviin opettajiin”, jos heidän työkokemuksensa oli 0–5 vuotta, ”kokeneisiin opettajiin”, jos heidän työkokemuksensa oli 6–15 vuotta sekä ”erittäin kokeneisiin opettajiin”, jos heidän työkokemuksensa oli 16–40 vuotta. Aloittelevia opettajia oli 32,9 prosenttia, kokeneita opettajia oli 34,1 prosenttia ja erittäin kokeneita opettajia oli 32,9 prosenttia (kuvio 3).

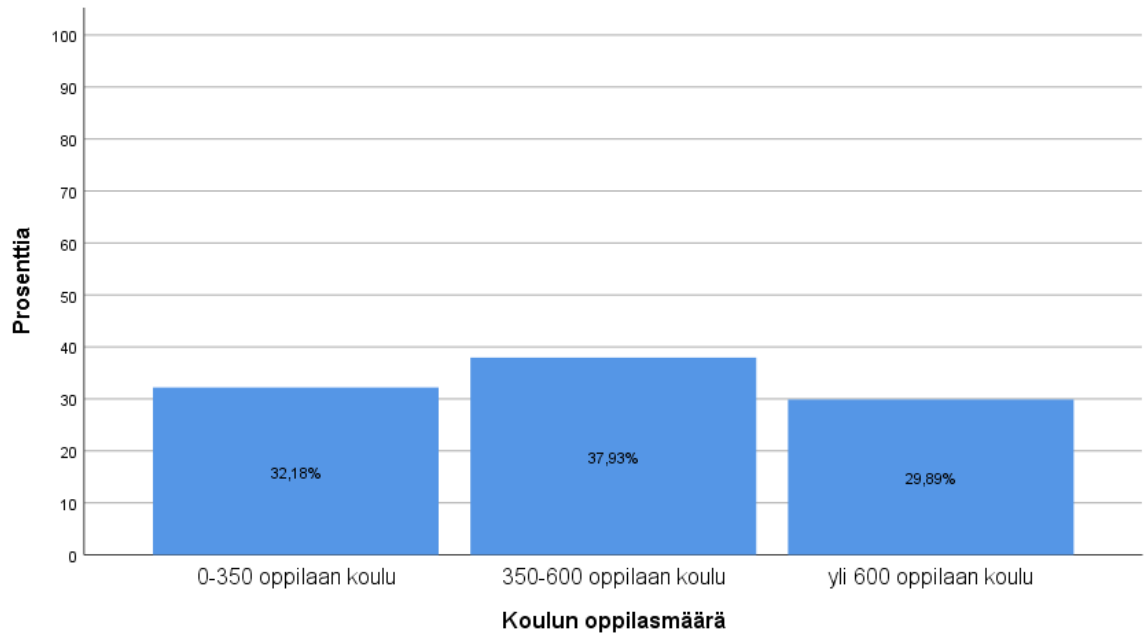


KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden liikunnan aineenopettajien työkokemuskajauma (n=87).

Liikunnan aineenopettajia tavoitettiin kaikista muista maakunnista, paitsi Ahvenanmaalta, Lapista, Keski-Pohjanmaalta ja Pohjois-Karjalasta. Suurin osa vastaajista ilmoitti nykyisen työpaikkansa sijaitsevan joko Uudellamaalla tai Varsinais-Suomessa.

Kyselyyn vastanneista liikunnan aineenopettajista 49,4 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä yläkoulussa, 37,9 prosenttia lukiossa, 29,9 prosenttia yhtenäiskoulussa, 11,5 prosenttia alakoulussa ja 3,4 prosenttia ammattikoulussa. Kysymysosiossa oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, joten vastauksia oli yhteensä 115.

Kysyttäessä opettajien tämänhetkisen koulun oppilasmäärää, vastaajista 32,2 prosenttia (n=28) ilmoitti työskentelevänsä 0–350 oppilaan koulussa, 37,9 prosenttia (n=33) 350–600 oppilaan koulussa ja 29,9 prosenttia (n=26) yli 600 oppilaan koulussa (kuvio 4).



KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden liikunnan aineenopettajien jakautuminen koulujen oppilasmäärien mukaan (n=87).

Liikunnan aineenopettajista 77 prosenttia (n=67) vastasi opettavansa yläluokkia, 37,9 prosenttia (n=33) lukiossa, 26,4 prosenttia (n=23) alaluokkia ja 3,4 prosenttia (n=3) ammattikoulussa. Tässä kysymyksessä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, joten vastauksia oli yhteensä 126 kappaletta.

Kohdassa, jossa kysyttiin millaisia ryhmiä liikunnan aineenopettajat opettavat, 94,3 prosenttia (n=82) vastaajista ilmoitti opettavansa sekaryhmiä (tytöt ja pojat samassa ryhmässä). Tyttöryhmiä opetti 55,2 prosenttia (n=48) vastaajista ja poikaryhmiä 29,9 prosenttia (n=26). Kysymyksessä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, joten vastauksia oli 156.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

5.5.1 Luotettavuus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkastelu on fokusoitunut yleensä käsitteisiin reliabelius, objektiivisuus sekä sisäinen ja ulkoinen validius. Reliaabeliudella tarkoitetaan tulosten samana pysyvyyttä, kun tutkimusta toistetaan samalle tai vastaavalle koehenkilöryhmälle samassa kontekstissa. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 162–164.) Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja tulosten tulee olla mahdollisimman tarkkoja. Luotettavuuden lisäämiseksi otoksen on edustettava koko perusjoukkoa. Luotettavuutta on saattanut heikentää erilaiset virheet, kuten käsittelyvirheet, mittausvirheet, peitto- ja katovirheet sekä otantavirheet. (Heikkilä 2001, 30, 185.) Tässä tutkimuksessa tutkittavat olivat vastanneet kaikkiin kyselylomakkeen kohtiin ja lisäksi vapaaehtoiseen avoimeen kysymykseen oli vastannut 72 prosenttia tutkimukseen osallistuneista. Vastaajat olivat vastanneet huolellisesti kaikkiin kyselyn kohtiin. Tässä tutkimuksessa pyrittiin tavoittamaan edustava perusjoukko tutkittavista. Käsittelyvirheet, mittausvirheet sekä otantavirheet pyrittiin minimoimaan huolellisella aineiston käsittelyllä.

Objektiivisuuden käsitteellä tarkoitetaan sitä, miten tutkimuksen löydökset selittyvät tutkittavien henkilöiden kontekstista ja ominaisuuksista, eivätkä tutkijan kiinnostuksen kohteista, näkökulmista, motivaatiosta tai harhoista. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 162–164.) Tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta eli tutkijan vaihtaminen ei muuta objektiivisen tutkimuksen tuloksia (Heikkilä 2001, 30–31). Tämän tutkimuksen tekijät ovat molemmat perehtyneet liikunnan aineenopettajan ammattiin, mutta tutkijoiden omat käsitykset ja tiedot jätettiin tietoisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2005, 57.) Tutkimuslomakkeen tulee mitata oikeita asioita ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Edustavan otoksen saaminen, korkea vastausprosentti ja perusjoukon tarkka määrittely lisäävät validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2001, 29.)

Hyvän mittarin kehittelyprosessi on usein varsin pitkä prosessi ja mittaria olisi hyvä tarkastella myös ulkoisesti (Metsämuuronen 2005, 59). Tämän tutkimuksen kyselyä kehiteltiin kollegoiden ja ohjaajan kehitysehdotuksilla useampaan kertaan sekä hyödynnettiin jo olemassa olevaa työuupumusmittaria, jonka toimivuus oli Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa todettu toimivaksi.

Tämän tutkimuksen aineiston analysointivaiheen luotettavuutta lisäävänä tekijänä oli se, että aineiston analysoijia oli kaksi. Molemmat tutkijat ovat saaneet perusteet tilastolliseen analyysiin opettajankoulutuslaitoksen tilastollisen analyysin kurssilla. Tutkijoiden kokemattomuus tilastollisesta analyysistä voidaan kuitenkin nähdä tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä.

5.5.2 Eettisyys

Kasvatustieteellistä tutkimusta tehdessä eettiset kysymykset ovat tärkeitä, sillä usein tutkimuskohteena on ihminen tai ihmisryhmä, jonka käyttäytymistä jonkin ilmiön suhteen tutkitaan. Tutkimuseettiset kysymykset ovat tutkimuksissa aina läsnä tavalla tai toisella, joten tutkimuseettisiin kysymyksiin tulisikin suhtautua vakavasti. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 47, 49.)

Tutkimuksessa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Yleinen tarkkuus, huolellisuus ja rehellisyys olivat tämän tutkimuksen keskiössä tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa. Muiden tutkijoiden työ on huomioitu asianmukaisilla lähdeviittauksilla ja tietoaineistot on tallennettu asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Yksilöihin kohdistuvaan tutkimukseen osallistuvilla on oikeus pysyä anonyyminä. Tutkimuksen ei tule sisältää minkäänlaisia ominaisuuksia tai piirteitä, joiden perusteella koe- tai tutkimushenkilöiden identiteetti olisi tunnistettavissa. Yksilötutkimuksissa olisi anonyymiteetin takaamiseksi tarkoituksenmukaista käyttää koehenkilön tunnistimena keksittyä nimeä tai numeroa. Anonyymiteettikysymys on tärkeää tuoda esille tutkimukseen osallistujille jo ennen mittauksen alkua. Tutkittavilla on myös oikeus salassapitoon. Tutkimuksen kohteena olevalla on oikeus pitää häntä itseään koskevaa tietoa julkisuudelta salassa. Kaikki tutkimukseen osallistujat eivät halua tuoda ilmi esimerkiksi poliittista

vakaumustaan. Lupa tutkimuksen tekemiseen tulisi saada aikuisilta sekä lasten kohdalla heidän opettajaltaan tai huoltajiltaan. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 48.) Vastaajien identiteetti pysyi anonyyminä koko kyselyn ajan. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja tutkimuksen saatekirjeessä vastaajille selvitettiin tutkimuksen luonne, aihe, käyttötarkoitus sekä anonyymiteetti ja luottamuksellisuus.

Tutkimustieto on aina luottamuksellista. Luottamuksellisuuden takia on tärkeää tiedostaa, kenellä on oikeus käsitellä kyseistä tutkimusaineistoa. Kouluun ja oppilaisiin liittyvä tutkimus edellyttää usein koulun kortiston käyttöä, jolloin edellytyksenä on luvan saaminen koululta ja toisaalta sitoutuminen luottamuksellisuuteen tietojen käsittelemisessä. Tutkijan tulee ymmärtää jokaisen tutkittavan loukkaamattomuus ja ihmisarvo. Tutkittavalla onkin oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa. Tutkijan hienotunteisuus korostuu, mitä arkaluontoisempi aihe on. Tutkijan tulee olla rehellinen sekä tekstinsä lukijoille että itselleen. Tutkijan ei tule yrittää esittää toisen tekstiä omina ajatuksinaan, vaan rehellisesti antaa kunnia tekstistä sille, jolle se kuuluu. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 48–49.) Tutkimuksen saatekirjeessä kerrottiin, miten tutkimusaineistoa säilytetään sekä kenellä on pääsyä aineistoon. Saatekirjeessä tuotiin ilmi tutkimusaineiston hävittäminen viiden vuoden kuluttua tietosuojajohtojen mukaisesti.

Tutkimustulokset tulisi esittää rehellisesti sekä sellaisessa muodossa, että ne ovat kontrolloitavissa. Työstä tulisi ilmetä, missä alkuperäinen aineisto on nähtävissä. Tutkimustuloksia ei saa muuttaa tai kaunistella, vaan tutkimustulokset tulee esittää sellaisina, kuin ne todellisuudessa ovat. Tutkijan tulee rehellisesti raportoida tutkimuksen puutteet. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 49.) Tässä tutkimuksessa tutkimustulokset esitettiin rehellisesti ja siten, miten ne todellisuudessa olivat. Tutkimustuloksia ei muutettu tai kaunisteltu ja tutkimuksessa noudatettiin kaikilta osin hyviä eettisiä käytänteitä.

6 TULOKSET

6.1 Liikunnan aineenopettajien työuupumuksen tila

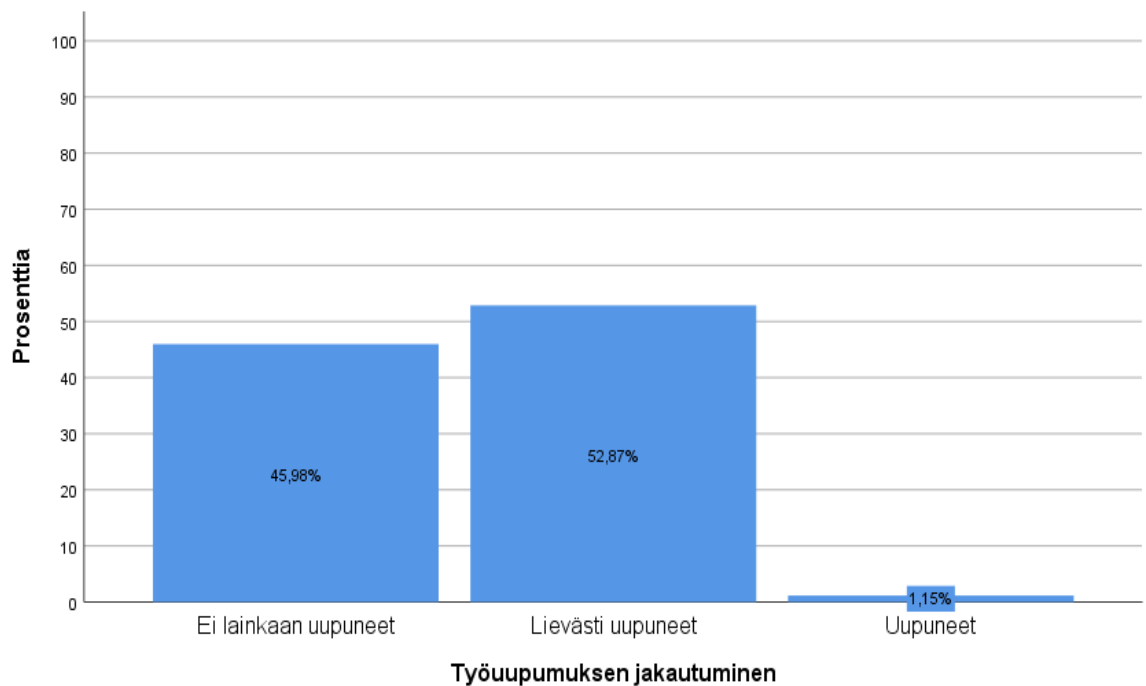
Kyselyssä esitettiin 22 kohtaa, jotka mittasivat työuupumuksen kolmea eri ulottuvuutta. Ulottuvuudet olivat heikentynyt ammatillinen itsetunto (H), uupumusasteinen väsymys (U) ja kyynistyneisyys (K). Liikunnan aineenopettajien piti arvioida asteikolla 1–6 (1=ei koskaan, 2=muutaman kerran vuodessa, 3=kerran kuussa, 4=kerran viikossa, 5=muutaman kerran viikossa, 6=päivittäin), miten usein he kokevat väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia.

Liikunnan aineenopettajien vastausten keskiarvo 4,9 heikentyneen ammatillisen itsetunnon ulottuvuuden kysymyksissä olivat erittäin positiivisia, jolloin vastaajien ammatillisen itsetunnon voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla. Uupumusasteisen väsymyksen osiossa vastausten keskiarvo oli 2,9. Tämä osoittaa, että opettajat kokevat jonkin verran uupumusasteista väsymystä. Kyynistyneisyyttä mittaaviin kysymyksiin liikunnanopettajat vastasivat keskiarvolla 1,9, mikä osoittaa opettajien vähäistä kyynistymistä. Kuviossa 5 on esitetty keskiarvot työuupumuksen mittarin osiossa.



KUVIO 5. Liikunnanopettajien työuupumukseen liittyvien tuntemusten ja ajatusten keskiarvot asteikolla 1–6 (n=87).

Liikunnan aineenopettajista ei lainkaan uupuneita oli 46 prosenttia, lievästi uupuneita oli 52,9 prosenttia ja uupuneita 1,2 prosenttia. Kuviossa 6 on esitetty liikunnan aineenopettajien työuupumuksen tila näissä kolmessa eri luokassa.



KUVIO 6. Vastanneiden liikunnan aineenopettajien työuupumuksen jakautuminen (n=87).

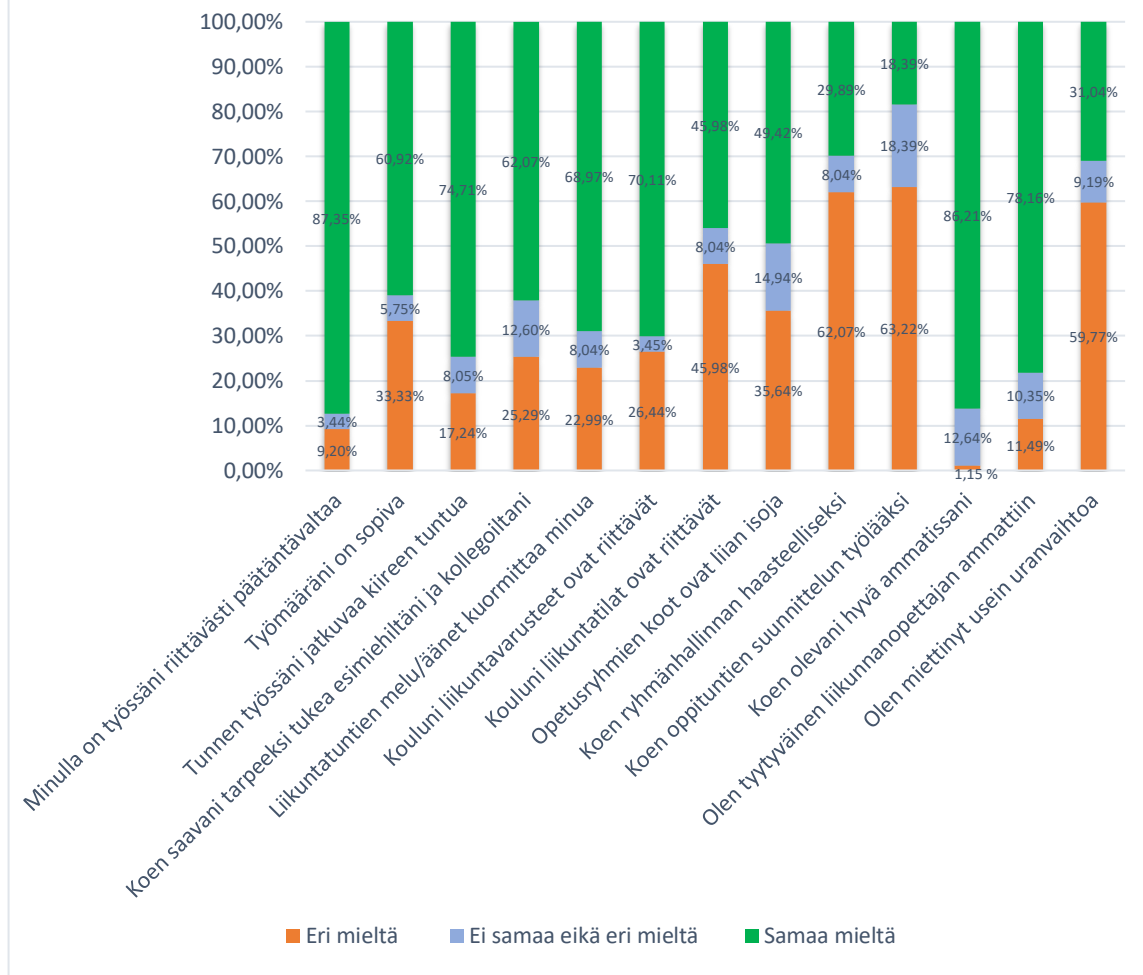
6.2 Sukupuolen, työkokemuksen ja oppilasmäärän vaikutus työuupumuksen kokemisessa

Analysoitaessa sukupuolen, työkokemuksen ja koulun oppilasmäärän merkitystä työuupumuksen kokemisessa ryhmien välillä ei ollut eroja. Analysoitaessa sukupuolten välisiä eroja työuupumuksen kokemisessa miesten keskiarvo oli 1,4 ja naisten 1,6 ($p=0,140$, $t(85)=-1,491$). Analysoitaessa työkokemuksen vaikutusta työuupumuksen kokemisessa noviisiopettajien keskiarvo oli 1,5, kokeneiden opettajien 1,6 ja erittäin kokeneiden opettajien 1,6 ($p=0,727$). Selvitettäessä koulun oppilasmäärän vaikutusta työuupumuksen kokemiseen 0–350 oppilaan kouluissa opettavien keskiarvo oli 1,6, 350–600 oppilaan kouluissa 1,5 ja yli 600 oppilaan kouluissa 1,6 ($p=0,533$). Analysoitaessa sukupuolta, työkokemusta ja oppilasmäärää eri työuupumuksen ulottuvuuksiin (uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys, heikentynyt ammatillinen itsetunto) sukupuolten välillä oli ero uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa ($p=0,008$), jossa miesten vastausten keskiarvo oli 2,4 ja naisten keskiarvo 3.

6.3 Liikunnan aineenopettajien työuupumukseen ja työnhyvinvointiin liittyvät tekijät

Liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyviä tekijöitä selvitettiin kyselyssä strukturoiduilla kysymyksillä sekä kyselyn lopussa avoimella kysymyksellä. Kyselylomakkeessa oli esitetty väittämiä, joihin vastaajat vastasivat viisiportaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä). Vastaukset jaettiin kolmeen ryhmään, jotka olivat samaa mieltä (täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä), ei samaa eikä eri mieltä sekä eri mieltä (täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä). Kuviossa 7 on esitetty vastaajien keskiarvot kyselyn kysymyksen yhdeksän väittämiin.

Liikunnan aineenopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyvien tekijöiden prosenttijakaumat



KUVIO 7. Liikunnan aineenopettajien vastausten jakaumat prosentteina (n=87).

Vastaajista 78,2 prosenttia oli tyytyväisiä liikunnanopettajan ammattiin ja 86,2 prosenttia koki olevansa hyvä ammatissaan. Liikunnan aineenopettajista 87,4 prosenttia koki, että heillä on työssään riittävästi päätäntävaltaa. Kyselyyn vastanneista 63,2 prosenttia ei kokenut oppituntien suunnittelua työlääksi ja 62,1 prosenttia vastaajista ei kokenut ryhmänhallintaa haastavaksi. Vastaajista 46 prosenttia koki koulun liikuntatilat riittäviksi ja 70,1 prosenttia koki koulun liikuntavarusteet riittäviksi. Opettajista 62,1 prosenttia koki saavansa tarpeeksi tukea esimiehiltä ja kollegoilta.

Liikunnan aineenopettajista jatkuvaa kiireen tuntua koki 74,7 prosenttia vastaajista sekä 31 prosenttia oli miettinyt usein uranvaihtoa. Liikunnan aineenopettajista 69 prosenttia ilmoitti

liikuntatuntien melun ja äänien kuormittavan opetustyössä. Vastaajista kolmasosa ilmoitti työmääränsä olevan liian suurta sekä 49,4 prosenttia koki opetusryhmien koot liian isoiksi. Miehet (keskiarvo 4,0) pitivät työmääränsä yleisemmin sopivampana, kuin naiset (keskiarvo 3,2), ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,006$). Naiset (keskiarvo 3,9) tunsivat työssään jatkuvaa kiireen tuntua yleisemmin kuin miehet (keskiarvo 3,4) ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,023$). Miehet (keskiarvo 3,9) kokivat opetusryhmien koot liian isoiksi naisia (keskiarvo 3,0) yleisemmin, ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$). Miehet (keskiarvo 4,5) kokivat olevansa hyviä ammatissaan yleisemmin, kuin naiset (keskiarvo 4,2), ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,038$). Tulokset on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Liikunnan aineenopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen liittyvien tekijöiden tilastollisesti merkitsevät erot keskiarvoissa miesten ja naisten välillä (asteikko 1–5, 1= täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä) (n=87).

Väite	Mies (ka)	Nainen (ka)	p	t
n=87	n=22	n=65		
Työmääräni on sopiva	3,95	3,18	0,006	(85)2,812
Tunnen työssäni jatkuvaa kiireen tuntua	3,36	3,92	0,023	(85)-2,213
Opetusryhmien koot ovat liian isoja	3,86	2,95	0,001	(85)3,312
Koen olevani hyvä ammatissani	4,50	4,13	0,038	(85)2,104

Yli 600 oppilaan kouluissa (keskiarvo 4,2) työskentelevät liikunnan aineenopettajat tunsivat työssään jatkuvaa kiireen tuntua yleisemmin, kuin 0–350 oppilaan (keskiarvo 3,4) tai 350–600 oppilaan (keskiarvo 3,8) kouluissa työskentelevät liikunnan aineenopettajat, ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,018$). Koulun liikuntatilat koettiin pienemmissä kouluissa (0–350 oppilasta, keskiarvo 3,6) riittävämmiksi, kuin 350–600 oppilaan (keskiarvo 3,1) ja yli 600 oppilaan (keskiarvo 2,1) kouluissa. Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=<0,001$). Opetusryhmien koot koettiin liian isoiksi yleisimmin 350–600 oppilaan (keskiarvo 3,5) ja

yli 600 oppilaan (keskiarvo 3,3) kouluissa, kuin 0–350 oppilaan (keskiarvo 2,6) kouluissa. Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,005$). Tulokset on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Tilastollisesti merkitsevät erot vastausten keskiarvoissa koulun oppilasmäärän mukaan (asteikko 1–5, 1= täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä) (n=87).

Väite	Koulun oppilasmäärä 0–350 (ka)	Koulun oppilasmäärä 350–600 (ka)	Koulun oppilasmäärä yli 600 (ka)	p	f
n=87	n=28	n=33	n=26		
Tunnen työssäni jatkuvaa kiireen tuntua	3,39	3,81	4,15	0,018	4,190
Kouluni liikuntatilat ovat riittävät	3,64	3,09	2,11	0,000	9,012
Opetusryhmien koot ovat liian isoja	2,60	3,54	3,34	0,005	5,739

Ryhmien välillä ei todettu eroja, kun analysoitiin työkokemuksen vaikutusta liikunnanopettajien työuupumuksen ja työhyvinvoinnin kokemisessa.

6.4 Liikunnan aineenopettajien avoimet vastaukset työuupumukseen ja työhyvinvointiin liittyen

Kyselyn avoimessa kysymyksessä: ”Onko mielestäsi joitain muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen?” Vastauksia saatiin yhteensä 63 kappaletta. Opettajien näkemysten mukaan liikunnan aineenopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen ovat yhteydessä ”liikunnanopetuksen ympäristöt”, ”oppilasryhmät”, ”työyhteisön tuki”, ”työn tehtäväsisällöt” ja ”ajan puute tuntien välissä”. Hallintoasiat mainittiin 18 vastauksessa, liikuntatilat 15:ssä, kollegat 14:ssä, ryhmäkoot ja muut oppilaisiin liittyvät tekijät 11:ssä, arviointi- ja suunnitteluasiat yhdeksässä, viestintä ja oppilaiden kanssa toimiminen kahdeksassa, työjärjestyksen rakentuminen ja inklusio/integraatio seitsemässä, oma fyysinen jaksaminen ja välituntivalvonnat ja sekaryhmät neljässä, täydennyskoulutus ja avustajat kahdessa ja MOVE-testit yhdessä vastauksessa. (Taulukko 3)

TAULUKKO 3. Avointen vastausten luokittelu ja vastausmäärät kysymykseen ”Onko mielestäsi joitain muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen?”.

Pääluokka	Alaluokat	Vastausten määrä
Työn tehtäväsisällöt (n=44)	Hallinto	18
	Arviointi/Suunnittelu	9
	Viestintä	8
	Oma fyysinen jaksaminen	6
	Täydennyskoulutus	2
	Move	1
Oppilasryhmät (n=41)	Ryhmäkoko	11
	Muut oppilaisiin liittyvät tekijät	11
	Oppilaiden kanssa toimiminen	8
	Inklusio/integraatio	7
	Sekaryhmät	4

Työyhteisön tuki (n=26)	Kollegat	14
	Koulun johto	10
	Avustajat	2
Liikunnanopetuksen ympäristöt (n=25)	Liikuntatilat	15
	Ympäristöt	10
Ajan puute tuntien välissä (n=11)	Työjärjestyksen rakentuminen	7
	Välituntivalvonnat	4

6.4.1 Työn tehtäväsisällöt

Vastauksissa kävi ilmi, että liikunnanopettajien työn eri tehtäväsisällöt kuormittavat liikunnan aineenopettajia melko paljon. Työn tehtäväsisällöistä jaoinme alaluokkiin viestintä (vastaajat 3, 59), hallinto (vastaajat 5, 12) move (vastaaja 17), oma fyysinen jaksaminen (vastaajat 44, 59), täydennyskoulutus (vastaaja 5), arviointi/suunnittelu (vastaajat 29, 54). Liikunnan aineenopettajat kokivat liikunnanopetuksen ulkopuoliset asiat kuormittavina tekijöinä. Palaverit, kiky-tunnit, lisääntynyt työskentely päätelaitteella, turhat palaverit, omat fyysiset rajoitteet, arvioinnin epämääräisyys ja korvaavien tehtävien suunnittelu nähtiin opetustyön ulkopuolisina asioina, jotka vievät resursseja itse liikunnanopettamiselta. Toisaalta positiivisena asiana nähtiin onnistuneesti suunnitellut tunnit, joista oppilaat innostuvat.

V3: ”Opetuksen ulkopuolista sälää paljon (mailit, --) tuntuu että haluaisi perehtyä paremmin omaan aineenhallintaan, opetuksen kehittämiseen muttei ehdi, kun sälä vie aikaa siltä tärkeimmältä ja se alkaa turhauttamaan.”

V59: ”--Runsaasti lisääntynyt työ päätelaitteen ääressä työpäivien päätteeksi kotona (wilma, sähköposti...). --”

V5: ”Turhautumista aiheuttaa muu opettajan työhön kuuluva: palaverit, kiky jotka on suunnattu lähinnä luokanopettajille--”

V12: ”Kaikenlainen ns. ei opettamiseen liittyvät asiat. Itse liikunnanopettaminen ei kuormita minua juuri lainkaan. Mutta valvontaluokat ja siihen liittyvät ongelmat. Kaikenlaiset turhat

palaverit, paperien täytöt ja turhat uudet linjaukset. Esim. lapset puheeksi-ideologia ja muu vastaava sälä, jota tuputetaan opettajille. Kaikki nämä vievät aivan järjettömän määrän työtunteja usealta opettajalta ja se kaikki on pois itse opettamisesta ja sen suunnittelusta.”

V17: ”--asiat, joita liikunnanopettajien oletetaan tekevän ilman erityistä korvausta tai lisäresursseja: move-mittaukset--”

V44: ”Erilaiset vaivat ja krempat haittaavat jonkin verran tuntien suunnittelua ja liikkeiden näyttämistä. Harmittaa kun ei pysty. --”

V59: ”--Ikääntyvillä opettajilla työn fyysinen rasitus vs. oma kunto/terveys. --”

V5: ”--täydennyskoulutuksen puute (omalla ajalla ja omalla rahalla saa toki mennä)”

V29: ”--Arviointi on todella raskasta ja aikaa vievää ja sitä kyseenalaistetaan yhä enemmän. Pitäisi olla tosi selkeät kriteerit ja tavoitteet, mitä liikunnan ops ei anna. Lisäksi pitäisi olla videomateriaalia oppilaiden toiminnasta arvioinnin tueksi. --”

V54: ”--Positiivisesti vaikuttaa hyvin suunnitellut tunnit, joista oppilaat innostuvat. Tämä motivoi etsimään uusia innostavia pelejä ja harjoitteita.”

6.4.2 Oppilasryhmät

Liikunnanopettajat korostivat oppilasryhmien sekä niihin liittyvien inkluusion/integraation (vastaajat 38, 54), ryhmäkoon (vastaaja 10), sekaryhmien (vastaajat 38, 54), oppilaiden kanssa toimimisen (vastaajat 3, 30) ja oppilaisiin liittyvien muiden tekijöiden (vastaajat 23, 55) merkitystä toimivan liikunnanopetuksen järjestämisessä. Liikunnan aineenopettajat painottivat huolenaiheita, jotka liittyivät erityisen tuen oppilaiden rooleihin isoissa ryhmissä, isojen ryhmäkokojen tuomiin haasteisiin sekä sekaryhmien toimimattomuuteen liikunnanopetuksessa. Lisäksi opettajat olivat huolestuneita oppilaiden heikentyneestä fyysisestä toimintakyvystä ja asenteista. Positiivisina asioina opettajat kokivat yleisesti oppilaiden kanssa toimimisen ja itse liikunnanopettamisen.

V38: ” -- erityisen ja tehostetun tuen oppilaiden integrointi. Ihan muutamassa vuodessa työ muuttunut totaalisesti, koska jokaisessa sekaryhmässä 3-6 erittäin haastavaa oppilasta, joiden toiminta pilaa koko ryhmän toiminnan. --”

V54: "-- Erityisen tuen oppilaat eivät saa tarvitsemaansa tukea suurissa ryhmissä ja tämä heijastuu huonona käytöksenä. --"

V10: "Ryhmäkoolla on suuri vaikutus. Suuri ryhmäkoko lisää haasteita monella tapaa. Pienessä ryhmässä toiminta sujuu paremmin."

V38: "-- Eniten kuormittaa toimimattomat sekaryhmät--"

V54: "-- Sekaryhmissä mennään helposti poikien ehdoilla ja tytöt jäävät taka-alalle. --"

V3: "Itse opettamista ja nuorten parissa työskentelystä tykkään ja koen sen arvokkaaksi ja tärkeäksi."

V30: "Minulla on ADHD ja ahdistuneisuushäiriö, mutta molemmat auttavat minua työssäni. ADHD:n avulla jaksan paljon ja innostuminen on yksi vahvuuksistani ja ADHD:n kautta ymmärrän hyvin kärsimättömiä, tylsistyviä, omaehtoisia, energisiä, viljejä, impulsiivisia oppilaita ja ahdistuneisuushäiriön kautta tajuan ja osaan tukea nuoria, joilla samoja haasteita."

V23: "Liikunnanopetus on oppiaineena sellainen, jonka tunneilla oppilaan oman elämän haasteet tulevat helposti esiin jo kehonkielestä alkaen. Tuntuu, että aikuisen tarve on suuri, ja liikunnanopettajana vastaan tulee paljon tilanteita, joissa ilmenee nuoren paha olo ja ongelmat ja joihin on puututtava. Työnkuva on siis paljon muutakin kuin liikunnanopettaminen. Tämä kuormittaa paikoitellen hyvin paljon."

V55: "--Uupumista aiheuttaa jatkuva stressi. Stressi johtuu oppilaiden heikentyneestä keskittymiskyvystä ja häiriöherkkyydestä. Oppilaat ovat vuosi vuodelta taidoiltaan ja motoriikaltaan heikompia. Oppilaat kohtelevat toisiaan ja jopa opettajia entistä epäkunnioittavammin. Oppilaiden kodeista ei ole juurikaan apua. --"

6.4.3 Työyhteisön tuki

Työyhteisön tuki nostettiin esiin useassa vastauksessa ja näistä vastauksista eroteltiin koulun johtoon (vastaajat 3, 50, 52), kollegoihin (vastaajat 11, 36, 49) ja avustajiin (vastaajat 32, 37) liittyvät asiat. Liikunnan aineenopettajien vastauksista työyhteisön tukeen liittyen voi todeta, että johdon ja kollegojen tuki on elinehto toimivalle työyhteisölle ja hyvinvoiville työntekijöille. Johdon ja kollegojen tuki on erittäin tarpeellista, mutta samalla huono johtaminen, kollegojen väliset erimielisyydet sekä tuen puute vaikuttavat negatiivisesti

työhyvinvointiin ja lisää työuupumuksen mahdollisuutta. Työhyvinvointia vähentäviä ja työuupumusta lisääviä tekijöitä olivat vastaajien mukaan muun muassa esimiehen heikko arvostus liikuntaa kohtaan, esimiehen ja kollegoiden riittävän tuen puuttuminen, epätasapuoliset työnjaot liikunnanopettajakollegoiden kesken sekä johtajuuden ja yhteisten sääntöjen puuttuminen.

V3: "--tarvitsisi lisää tukea esimieheltä nuorena opettajana, sairaana ollessa sijaisia ei oteta/ei ole, joten kun joku pois otoillaan jättiryhmiä liikunnassa ja muissa aineissa--"

V50: "--Työnantaja ei arvosta liikuntaa, ei halua korvata lisätyötä eikä varsinkaan ratkaista ongelmia. Tämä on suurin työhyvinvointiani heikentävä asia. --"

V52: "Johtajuus ja yhteiset säännöt hukassa."

V11: "Yhteistyön sujuminen liikunnanopettajakollegoiden kanssa ja tasapuolinen työn ja vastuiden jako liikuntaa opettavien kesken on hyvin oleellinen työhyvinvointiin vaikuttava asia. Liikunta oppiaineen ja liikunnanopettajan työn ja ammattitaidon arvostus punnitaan silloin, kun tarvitaan esimiehen tukea. Mikään ei uuvuta enemmän kuin se, että ei tule kuulluksi, eikä saa apua silloin kun sitä tarvitsisi."

V36: "Työpari eli poikien opettaja pilaa kaiken."

V49: "Koulussamme on loistava tiimi, joka koostuu psykologista, kuraattorista ja terveydenhoitajasta. Eli apua ja ymmärrystä löytyy aina, jos on ongelmia jonkun oppilaan kanssa!"

V32: "--Avustajia voitaisiin tarvita myös liikunnassa. --"

V37: "-- Itselläni on nykyisin useita avustajia ja siksi työ on mielekästä. --"

6.4.4 Liikunnanopetuksen ympäristöt

Liikunnanopetuksen ympäristöt ja siihen sisältyvät liikuntatilat (vastaajat 21, 50) ja ympäristöt (vastaajat 1, 37) koettiin tärkeiksi onnistuneen liikunnanopetuksen mahdollistavaksi tekijäksi. Liikunnanopettajat korostivat vastauksissaan liikuntatilojen ja ympäristöjen merkitystä toimivan liikunnanopetuksen järjestämiselle. Aikaa ja energiaa kuluu liikuntatilojen etsimiseen, varaamiseen ja suunnitelmien uudelleen laatimiseen. Vastauksista kävi ilmi, että liikuntatilat ovat usein muussa kuin liikunnanopetuksen

käytössä. Sääolosuhteet sekä liikunnan maksuttomuus tuovat myös lisähaasteita liikunnanopetuksen järjestämiseen halutulla tavalla, koska liikunnanopetusta ei välttämättä pystytä järjestämään halutussa paikassa tarkoituksenmukaisella tavalla.

V21: "--Kurssien suunnittelu lähinnä käytettävissä olevien tilojen mukaan eikä tavoitteiden mukaan tai pedagogisesti järkevästi. Liikuntatilat usein muussa käytössä ja itse pitää etsiä korvaavat tilat."

V50: "Meillä ei ole omaa liikuntatilaa ja kaikki aika menee liikuntatilojen järjestämiseen, varaamiseen eri järjestelmissä, neuvotteluihin muiden koulujen kanssa liikuntatiloista, taisteluun liikuntatiloista ja keksimiseen mitä milläkin tunnilla voi tehdä, kun välillä ei löydy mitään tilaa. Olen ollut nykyisessä työssäni noin 6 vuotta ja joka vuosi tilanne vain huononee. --"

V1: "Liikunnan maksuttomuus on vaikuttanut meidän kouluun. Erityisesti se, että oppilaat ovat turhautuneita, koska eivät saa kokeilla uusia juttuja. --"

V37: " Säiden muuttuminen epäluotettaviksi, jatkuvat muutokset suunnitelmissa talven kadottua. --"

6.4.5 Ajan puute tuntien välissä

Useassa vastauksessa kritisoitiin ajan puutetta tuntien välissä ja jaoimme nämä alaluokkiin välituntivalvonnat (vastaajat 13, 61) ja työjärjestyksen rakentuminen (vastaajat 8, 43, 60). Jatkuva kiireen tuntu nähtiin kuormittavana tekijänä liikunnanopettajan ammatissa ja välituntivalvonnat, siirtymät tuntien välillä ja työjärjestyksen rakentuminen lisäsivät ajan puutetta ja kiirettä työpäivien sisällä. Mahdollisuus vaikuttaa työjärjestyksen tekemiseen koettiin positiivisena asiana.

V13: "Kiireen tuntu, joka johtuu välituntivalvonnoista ja siitä, että pitää myös muita oppitunteja."

V61: "--Välituntivalvonnat ovat yksi isoimmista kuormitustekijöistä: ne vievät runsaasti aikaa vaatteiden vaihtoineen, minkä vuoksi tulee kiire aloittaa seuraavaa oppituntia/koota valmiiksi tunnilla tarvittavaa välineistöä."

V8:”Liikunnan opetuksen lisäksi muiden tuntien välissä jää hyvin vähän aikaa esim. kirjaamiseen tai seuraavalle tunnille valmistautumiseen.”

V43:”--Olen erittäin tyytyväinen, että voin vahvasti vaikuttaa lukujärjestyksen tekemiseen, kuten muutkin aineryhmät. --”

V60:”Kiire, vaihtelevat lukujärjestykset ja päivät: välillä tosi tiukka aikataulu, paljon tunteja ja paikan vaihtoja eikä taukoja. Isossa koulussa on paljon tekijöitä, joiden kanssa pitää sopia asioista ja ottaa järjestelyissä huomioon. --”

7 POHDINTA

Tutkimuksessa selvitettiin, millainen on liikunnanopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen tila. Tutkimuksessa selvisi, että uupuneita liikunnan aineenopettajia (n=87) oli vastaajista 1,2 prosenttia, lievästi uupuneita oli 52,9 prosenttia ja ei lainkaan uupuneita 46 prosenttia. Tutkimuksen mukaan 78,2 prosenttia oli tyytyväisiä liikunnanopettajan ammattiin, kuitenkin 31 prosenttia vastaajista ilmoitti miettineensä usein uranvaihtoa. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia kuin Mäkelän (2014) tutkimuksessa, jossa 79,5 prosenttia liikunnanopettajina työskennelleistä oli tyytyväisiä tai todella tyytyväisiä ammattiinsa, mutta 39 prosenttia oli ilmoittanut ammatinvaihtoaikeista. Maunon ym. (2005, 16-17) mukaan työn imu sisältää työninnon, työylpeyden sekä työstä nauttimisen käsitteet. Tähän tutkimukseen vastanneet liikunnan aineenopettajat vaikuttivat olevan tyytyväisiä ammattiinsa ja omaan ammattitaitoonsa liikunnanopettajana, joten heidän voidaan sanoa kokevan jonkin asteista työn imua.

Tutkittaessa sukupuolen vaikutusta työuupumuksen kokemisessa ryhmien välillä ei tässä tutkimuksessa ollut eroja. Sukupuolten välillä oli kuitenkin ero uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa, joka on yksi kolmesta työuupumuksen ulottuvuudesta. Naiset kokivat tässä tutkimuksessa enemmän uupumusasteista väsymystä kuin miehet. Tämä tulos on samansuuntainen, kuin Santavirran ym. (2001) ja Arvidssonin ym. (2016) tutkimuksissa, joiden mukaan naisopettajat olivat yleisemmin uupuneempia kuin miesopettajat. Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa tutkittavista 75 prosenttia oli naisia ja 25 prosenttia miehiä. Tässä tutkimuksessa sukupuolijakauma oli vastaavanlainen kuin Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa. Naiset kokivat tässä tutkimuksessa työmääränsä isommaksi kuin miesliikunnanopettajat. Lisäksi he kokivat työssään enemmän jatkuvaa kiireen tuntua, eivätkä kokeneet olevansa yhtä ammattitaitoisia kuin miesliikunnanopettajat. Santavirran (2001, 2) ja Onnismaan (2012, 16) mukaan uupumustilassa oma ammatillinen pätevyys koetaan usein heikompana, jolloin työstä suoriutuminenkin on haastavampaa. Miehet kokivat naisia yleisemmin ryhmien koot liian isoiksi. Sukupuolten välisten erojen valossa herää kysymys, ovatko naisliikunnanopettajat tunnollisempia kuin miesliikunnanopettajat. Vaikuttaa myös siltä, että naisliikunnanopettajat kokevat ammatilliset haasteet voimakkaammin kuin miesliikunnanopettajat.

Jatkuva kiireen tuntu työssä oli yleisempää isoissa kouluissa kuin pienemmissä, koulun liikuntatilat koettiin riittäviksi pienemmissä kouluissa useammin kuin isoissa kouluissa ja opetusryhmien koot koettiin liian isoiksi isommissa kouluissa. Liikuntatilojen yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työuupumuksen tasoon on tutkinut Kroupis ym. (2019), joiden tutkimuksen mukaan hyvät liikuntatilat olivat yhteydessä hyvään työtyytyväisyyteen. Puttosen ym. (2016) sekä Raziqin ja Maulabakjshin (2015) mukaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat koko työympäristö ja työyhteisö. Voidaan siis ajatella, että liikuntatilojen ja -välineiden riittävyys on liikunnanopettajan ammatissa ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä. Topicin ja Mujanovicin (2012) tutkimuksessa miesliikunnanopettajat kokivat olevansa työssään yleisesti tyytyväisempiä kuin naisliikunnanopettajat. Vastaavanlaisia tuloksia ei tässä tutkimuksessa ollut. Työkokemus ei tässä tutkimuksessa ollut yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin tai työuupumukseen. Tämä tulos on eroava Zavidoviquen ym. (2017) tutkimustuloksesta, jonka mukaan senioriopettajilla ilmeni enemmän uupumisen oireita uransa keskivaiheilla oleviin opettajiin verrattuna. Työkokemuksen merkitys erosi tässä tutkimuksessa Opetus- ja kulttuuriministeriön (2015) tutkimustuloksista, joiden mukaan enemmän työkokemusta omaavat opettajat olivat tyytyväisempiä työhönsä, kuin vähemmän työkokemusta omaavat opettajat. Tämän tutkimuksen suhteellisen pieni otosjoukko saattaa vaikuttaa tulosten eroavaisuuteen verrattaessa tuloksia aiempien tutkimusten tuloksiin.

Kyselyn avoimessa kysymyksessä: ”Onko mielestäsi joitain muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen?” Saatiin vastauksia yhteensä 63 kappaletta. Monissa vastauksissa kävi ilmi liikunnanopetuksen ympäristöjen tärkeys, oppilasryhmien vaikutus opettajan työhön, työyhteisön tuen tärkeys, työn tehtäväsältöjen haasteellisuus sekä ajan puute tuntien välillä. Vastauksista käy ilmi liikunnanopettajan työn haasteellisuus, monipuolisuus sekä työhön vaikuttavat moniulotteiset asiat. Liikunnan aineenopettajien vastauksista voidaan todeta, että työuupumukseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat asiat liittyvät usein muihin työtehtäviin, kuin oppituntien pitoon. Salinin ym. (2017) mukaan liikunnanopettajankoulutuksesta huonoimmat valmiudet saadaankin nimenomaan opetuksen ulkopuolisiin tehtäviin. Vastaajat nostivat esiin muun muassa yhteydenpitoon liittyvät asiat, kiky-tunnit, epämääräiset arviointikriteerit, ylimääräiset palaverit ja kokoukset, puutteelliset liikuntatilat, liikuntatilojen varaamisen, liikunnan maksuttomuuden, integraation, työyhteisön tuen puutteen, täydennyskoulutuksen puutteen, jatkuvan kiireen ja liian isot ryhmäkoot, joihin

toivottaisiin lisää tukitoimintoja, kuten avustajia. Liikunnanopettajakoulutuksessa tulisi ottaa tarkemmin huomioon nämä opetuksen ulkopuoliset työtehtävät, jotka saattavat lisätä työuupumuksen kokemista sekä vaikuttaa työhyvinvointiin.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen tässä tutkimuksessa auttoi syventämään ymmärrystä liikunnan aineenopettajien työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemisessa. Varsinkin avoimen kysymyksen vastauksista saataisiin jatkossa hyviä jatkotutkimusaiheita. Ainoastaan kvantitatiivista tutkimusotetta käyttämällä tutkimuksen tulokset eivät olisi olleet monipuolisia. Kvalitatiivisessa osassa nousi esiin asioita, joita tutkimuksessa ei ollut aikaisemmin otettu huomioon. Olisi mielenkiintoista toteuttaa vastaava tutkimus myös isommalle tutkimusjoukolle, joka jäi tässä tutkimuksessa melko pieneksi. Pienen tutkimusjoukon takia tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä. Tutkimusjoukon kokoon saattoi vaikuttaa systemaattisuuden puute vastausten keräämisessä, tutkimuslomakkeen haasteellisuus sekä suhteellisen lyhyt vastausten keräysaika. Voidaan pohtia, onko tähän tutkimukseen saatu tarpeeksi edustava otos suomalaisista liikunnan aineenopettajista, koska tutkittavia lähestyttiin aktiivisten keskusteluryhmien kautta. Näissä ryhmissä opettajat ovat varmasti motivoituneita ja kiinnostuneita omasta ammatistaan sekä sen kehittämisestä. Tällaisista ryhmistä on mahdollisesti haastavaa tavoittaa muita, kuin motivoituneita ja innostuneita opettajia. Vastauksia kerätessä olisi voitu lähestyä suoraan eri maakuntien kouluja, eri ammattijärjestöjä sekä kerätä vastauksia pidemmän aikaa. On vaikeaa sanoa, onko tutkimusjoukko edustava otos perusjoukosta vai onko kyselyyn vastannut pääosin työssään hyvinvoivia liikunnan aineenopettajia. Tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa pitkäikäistutkimuksena, jonka avulla saataisiin tietoa työhyvinvoinnin muutoksista pidemmältä aikaväliltä. Pitkäikäistutkimuksella pystyttäisiin laajemmin tutkimaan myös työn ulkopuolisten tekijöiden, kuten elämänmuutosten vaikutusta työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen mukaan uupuneita liikunnan aineenopettajia oli 1,2 prosenttia vastaajista, mutta uskomme uupuneiden prosentuaalisen määrän olevan todellisuudessa korkeampi. Tulevaisuudessa voitaisiin selvittää haastatteluin, mitkä tekijät vaikuttavat liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen. Haastattelut voisivat auttaa ymmärtämään syvällisemmin työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä. Haastatteluiden avulla työhyvinvoinnin ja työuupumuksen mittareita pystyttäisiin edelleen kehittämään parempaan suuntaan.

Tutkimuksen perusteella voi todeta, että liikunnan aineenopettajat eivät ole kovin työuupuneita. Työkokemuksella, sukupuolella tai koulun oppilasmäärällä ei ole vaikutusta työuupumuksen kokemisessa. Liikunnan aineenopettajien mukaan yleisimmät tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työuupumuksen kokemiseen ovat usein opetuksen ulkopuoliset tekijät.

LÄHTEET

Ahola, K., Tuisku, K & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_hakusana=t yöuupumus Viitattu 12.11.2019 ja 17.1.2020.

Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J. & Persson, R. 2016. Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16, 1–11.

Borman, G.D. & Dowling, N.M. 2008. Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78 (3), 367–409.

Förh, T. 2016. Liikunta ja hyvä kunto vähentävät työstressiä. *Liikunta & Tiede*, 53 (6), 29–33.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison K. 2018. *Research Methods in Education*. 8th Edition. Routledge, London and New York.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison K. 2007. *Research Methods in Education*. 7th Edition. Routledge, Abingdon.

Guarino, C.M., Santibanez, L. & Daley, G.A. 2006. Teacher recruitment and retention: a review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76 (2), 173–208.

Gustems-Carnicer, J. & Calderon, C. 2019. *Well-being and the preparation of teachers*. Oxford University Press USA, 1–14

Hakanen, J., Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työyhteisöt ja -organisaatiot -osaamiskeskus, Työyhteisön voimavarat - tiimi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.

Heinonen, O. 2001. Työuupumus – mitä se on? *Liikunta & Tiede*, Erikoisliite, 9–11.

Hirsjärvi, S. 1983. *Kasvatustieteen käsitteistö*. Helsinki: Otava.

Ilmanen, K. 2017. Arvot liikuntakasvatuksessa. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 41–51.

Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. 2017. Johdatus liikuntapedagogiikkaan. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 12–21.

Lahti, J. 2017. Koulun liikuntakasvatuksen historia. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–38.

Kaleva, S., Kivistö, M., Seitsamo, J. & Turja, J. 2012. Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koivula, P., Laine, U., Pietilä, M. & Nordström, S. 2017. Valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS- kustannus, 256–273.

Kroupis, I., Kouli, O. & Kourtessis, T. 2019. Physical education teacher`s job satisfaction and burnout levels in relation to school`s sport facilities. *International Journal of Instruction*, 12(4), 579–592.

Laakso, L. 2007. Johdatus liikuntapedagogiikkaan ja liikuntakasvatukseen. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 16–24.

Laakso, L., Nupponen, H. & Telama, R. 2007. Kouluikäisten liikunta-aktiivisuus. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 42–60.

Mattila, A. Stressi. Lääkärikirja Duodecim.
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976 Viitattu 15.11.2019.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422.

Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 1(5), 16–17.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkelä, K. 2014. PE teachers' job satisfaction, turnover and intention to stay or leave the profession. University of Jyväskylä. *Studies in Sport, Physical Education and Health* 208.

Mäkelä, K., & Hirvensalo, M. 2013. Suomalaisten liikunnanopettajien urakehitys ja työtyytyväisyys. Teoksessa Y. Eija, H. Silfverberg, & E. Kouki (toim.) *Opettaminen valinkauhassa. Ainedidaktiikan symposiumi Turussa 15.3.2013 (125–136)*. Suomen ainedidaktisen tutkimusseuran julkaisuja. *Ainedidaktisia tutkimuksia (7)*. Suomen ainedidaktinen tutkimusseura

Naghieh A., Montgomery P., Bonell CP., Thompson M., Aber JL. 2015. Organisational interventions for improving well-being and reducing work-related stress in teachers (Review) *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 4, 1–70.

Niinistö, M., & Koivunen, L. (20.8.2018) Ensimmäisen työvuoden tappotahti pakotti 27-vuotiaan Tiinan vaihtamaan alaa – nuorten naisten sairauspoissaolot lisääntyneet. *Yle-uutiset*. <https://yle.fi/uutiset/3-10346419> Viitattu 13.5.2020.

Opetusalan ammattijärjestö 2017. Opetusalan työolobarometri 2017. OAJ:n julkaisusarja 5:2018.

https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf

Viitattu 27.4.2020.

Opetushallitus 2016. Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016. Raportit ja selvitykset 2017:2. Juvenes Print- Suomen Yliopistopaino Oy.

Opetushallitus 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Helsinki: Next Print Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:4.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Raportit ja selvitykset 2010:1. https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus Viitattu 30.10.2019.

Ptáček, R., Vnukova, M., Raboch, J., Smetackova, I., Sanders, E., Svandova, L., Harsa, P. & Stefano, G.B. 2019. Burnout syndrome and lifestyle among primary school teachers: a Czech representative study. *Medical Science Monitor*, 25, 4974–4981.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Raziq, A. & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.

Ritvanen, T. 2006. Hyvä Aerobinen kunto vähentää stressiä opettajan työssä. *Liikunta & Tiede*, 43(3), 27.

Saaranen, T., Sormunen, M., Pertel, T., Streimann, K., Hansen, S., Varava, L., Lepp, K., Turunen, H., Tossavainen, K. 2011. The occupational well-being of school staff and maintenance of their ability to work in Finland and Estonia - focus on the school community and professional competence. *Health Education*, 112(3), 236–255.

Salin, K. 2019. Ryhmäkoko vaikuttaa lasten fyysiseen aktiivisuuteen koulun liikuntatunneilla. *Liikunta & Tiede*, 56(1), 78.

Salin, K., Huhtiniemi, M. & Hirvensalo, M. 2017. Liikunnanopettajan työ ja työtyytyväisyys. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus, 564–578.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. *Voi hyvin, opettaja!* Jyväskylä: PS-kustannus.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. Nyt riittää: raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöistä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsinki: Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. 1–115.

Santavirta, N., Solovieva, S. & Theorell, T. 2007. The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1028 Finnish teachers. The British psychological society. *British Journal of Education Psychology*, 77, 213–228.

Seppälä, P. 2014. Työn imu: Psykometrinen, psykososiaalinen ja psykofysiologinen näkökulma. *Psykologia*, 49(3), 224–228. <http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/49/3/tyonimup.pdf> Viitattu: 27.11.2019.

Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. 2010. Teacher self-efficacy and teacher burnout: a study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059–1069.

Soininen, M. & Merisuo-Storm, T. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Uniprint.

Steckler, A., McLeroy, K.R., Goodman, R.M., Bird, S.T. & McCormick, L. 1992. Toward integrating qualitative and quantitative methods: an introduction. *Health Education Quarterly*, 19(1), 1–8.

Sukamolson, S. 2007. Fundamentals of quantitative research. Language Institute: Chulalongkorn University, 1–20.

Tilastokeskus 2010. Ammattiluokitus 2010. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/2330.html> Viitattu 27.4.2020.

Tolpo, A. (3.4.2018). Kokenut opettaja väsyi koulun levottomuuteen: ”Vaikeinta on, kun en saa apua erityistä tukea tarvitsevalle lapselle”. *Yle-uutiset*. <https://yle.fi/uutiset/3-10127950> Viitattu 13.5.2020.

Topic, M. & Mujanovic, S. 2012. Slovenian physical education teachers' satisfaction at work: analysis of some important factors which strongly influence job satisfaction *IDO MOVEMENT FOR CULTURE*. *Journal of Martial Arts Anthropology*.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Varstala, V. 2007. Liikunnanopettajan toiminta eri työtavoissa. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 125– 139.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Zavidovique, L., Gilbert, F. & Vercambre, M-N. 2017. Teachers' well-being at work and quality of life: any differences according to years of experience? *Occup Environ Med*, 74, A85.

Liite 1. Webropol-kyselylomake

Liikunnanopettajien työhyvinvointi ja työuupumus

1. Sukupuoli *

Mies

Nainen

Muu

En halua kertoa

2. Syntymävuosi (esim. 1990) *

3. Työkokemus liikunnanopettajana *

alle vuosi

noin 1 vuosi

noin 2 vuotta

noin 3 vuotta

noin 4 vuotta

noin 5 vuotta

noin 6 vuotta

noin 7 vuotta

noin 8 vuotta

noin 9 vuotta

noin 10 vuotta

noin 11 vuotta

noin 12 vuotta

noin 14 vuotta

noin 15 vuotta

noin 16 vuotta

noin 17 vuotta

noin 18 vuotta

noin 19 vuotta

noin 20 vuotta

noin 21 vuotta

noin 22 vuotta

noin 23 vuotta

noin 24 vuotta

noin 25 vuotta

noin 26 vuotta

noin 27 vuotta

noin 28 vuotta

noin 29 vuotta

noin 30 vuotta

noin 31 vuotta

noin 32 vuotta

noin 33 vuotta

noin 34 vuotta

noin 35 vuotta

noin 36 vuotta

noin 37 vuotta

noin 38 vuotta

noin 39 vuotta

noin 40 vuotta

yli 40 vuotta

4. Nykyisen työpaikan sijainti (maakunta) *

Ahvenanmaa

Etelä-Karjala

Etelä-Savo

Etelä-Pohjanmaa

Kainuu

Kanta-Häme

Keski-Pohjanmaa

Keski-Suomi

Kymenlaakso

Lappi

Pirkanmaa

Pohjanmaa

Pohjois-Karjala

Pohjois-Pohjanmaa

Pohjois-Savo

Päijät-Häme

Satakunta

Uusimaa

Varsinais-Suomi

5. Koulu, jossa opetan on (voit valita useamman vaihtoehdon) *

Alakoulu

Yläkoulu

Yhtenäiskoulu

Ammattikoulu

Lukio

Muu, mikä?

6. Koulun oppilasmäärä *

0-50

50-100

100-150

150-200

200-250

250-300

300-350

350-400

400-450

450-500

500-550

550-600

600-650

650-700

700-750

750-800

800-850

850-900

900-950

950-1000

yli 1000

7. Luokka-asteet, joita opetan (voit valita useamman vaihtoehdon) *

Alaluokat

Yläluokat

Ammattikoulu

Lukio

8. Opetan (voit valita useamman vaihtoehdon) *

Tyttöryhmiä

Poikaryhmiä

Sekaryhmiä

9. Valitse sopivin vaihtoehto, joka kuvaa tilannettasi parhaiten liikunnanopetukseen liittyen*

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Minulla on työssäni riittävästi päätäntävaltaa*					
Työmääräni on sopiva*					
Tunnen työssäni jatkuvaa kiireen tuntua*					
Koen saavani tarpeeksi tukea					

esimiehiltäni ja kollegoiltani*					
Liikuntatuntien melu/äänet kuormittaa minua*					
Kouluni liikuntavarusteet ovat riittävät*					
Kouluni liikuntatilat ovat riittävät*					
Opetusryhmien koot ovat liian isoja*					
Koen ryhmänhallinnan haasteelliseksi*					
Koen oppituntien suunnittelun työlääksi*					
Koen olevani hyvä ammatissani*					
Olen tyytyväinen liikunnanopettajan ammattiin*					
Olen miettinyt usein uranvaihtoa*					

10. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia? Valitse sopivin vaihtoehto kussakin kohdassa, joka kuvaa tilannettasi parhaiten. *

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
--	------------	--------------------------	---------------	-----------------	--------------------------	------------

Tunnen olevani täynnä energiaa*						
Työni turhauttaa minua*						
Tunnen tekeväni liikaa työtä*						
En oikeastaan välitä siitä, miten joidenkin oppilaideni käy*						
Työskentely välittömästi ihmisten kanssa stressaa minua työssäni liikaa*						
Tunne olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni*						
Työpäivän päättyessä tunnen olevani aivan lopussa*						
Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä*						
Minun on helppo ymmärtää, miltä oppilaistani tuntuu*						

Tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat esineitä*						
Jatkuva työskentely ihmisten parissa on minulle todella rasittavaa*						
Käsittelen oppilaitteni ongelmia hyvin tuloksin*						
Tunnen olevani lopen uupunut työstäni*						
Tunnen vaikuttavani myönteisesti ihmisten elämään työni kautta*						
Olen tunteettomampi ihmisiä kohtaan kuin mitä olin aloittaessani tämän työn*						
Olen huolissani, että tämä työ kovettaa minua*						
Pystyn helposti luomaan leppoisan ilmapiirin oppilaideni kanssa*						

Tunnen itseni iloiseksi työskenneltyäni kiinteästi oppilaideni kanssa*						
Olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä*						
Tunnen olevani kestäkykyni rajoilla*						
Pystyn suhtautumaan tyynesti henkisiin ongelmiin*						
Tunnen, että oppilaat syyttävät minua joistakin ongelmistaan*						

11. Onko mielestäsi joitain muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä liikunnanopettajien työhyvinvointiin ja työuupumukseen? Voit vastata avoimesti.