

“Imua tuo se, kun huomaa oman työnsä ja satsauksensa tuovan tulosta”

Kyläkoulujen ja suurien koulun vertailu: työn imu ja työhyvinvointi luokanopettajan kokemana

Kasvatustieteiden tiedekunta, luokanopettajan tutkinto-ohjelma

Pro gradu -tutkielma

Oiva Saukkosaari

Laura Tulkki

4.5.2026

Turku

Pro gradu -tutkielma

Koulutusohjelma, oppiaine: Kasvatustieteiden tiedekunta, luokanopettajan tutkinto-ohjelma

Tekijät: Oiva Saukkosaari, Laura Tulkki

Otsikko: "Imua tuo se, kun huomaa oman työnsä ja satsauksensa tuovan tulosta" –
Kyläkoulujen ja suurien koulujen vertailu: työn imu ja työhyvinvointi luokanopettajan kokemana

Ohjaajat: Professori Minna Hannula-Sormunen

Sivumäärä: 51 sivua (4 liitesivua)

Päivämäärä: 4.5.2026

Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena oli selvittää luokanopettajien työn imua ja työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää, että onko kyläkouluissa ja suurissa kouluissa työskentelevien luokanopettajien itsearvioimassa työn imussa ja työhyvinvoinnissa eroa. Lisäksi tutkittiin miten luokanopettajat itse kuvailevat työn imua ja työhyvinvointia omassa ammatissaan.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena. Tutkimus toteutettiin helmi- ja maaliskuussa 2026 sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimukseen osallistui 72 luokanopettajaa Suomesta. Kyselyä jaettiin suoraan kouluille sekä kahdessa luokanopettajien Facebook-ryhmässä. Kyselylomake koostui UWES:n Työn imu 17-mittarista. Työn imu 17 –mittarilla mitattiin työn imun kolmea ulottuvuutta tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutumista. Työn imun kolmea ulottuvuutta vertailtiin kyläkouluissa ja suurissa kouluissa opettajien luokanopettajien välillä. Sähköisessä kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä, jotka muodostivat tutkimuksen laadullisen puolen. Avointen kysymysten kautta analysoitiin, mikä vaikuttaa opettajien työn imuun ja työhyvinvointiin eri kouluissa. Avoimet vastaukset analysoitiin teemoittelun kautta.

Tämän tutkimuksen mukaan luokanopettajat itsearvioivat kokevansa työn imua ja työhyvinvointia enemmän kyläkouluissa kuin suurissa kouluissa. Tulosta vahvistivat sekä määrällinen aineisto että avoimet kysymykset. Erot kyläkoulujen ja suurien koulujen opettajien välillä eivät nousseet suuriksi. Tarmokkuus ja omistautuneisuus -summamuuttujien osalta tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Uppoutuneisuus-summamuuttujan tulosta ei voi pitää tilastollisesti merkitsevänä. Tulos oli hypoteesin mukainen ja noudatti aiempien tutkimusten tuloksia siitä, mikä vaikuttaa työn imuun ja työhyvinvointiin. Esimerkiksi opettajaoppilassuhteet, työpaikan ilmapiiri ja opettajan autonomia korostuivat kyläkouluissa enemmän, kuin isoissa kouluissa. Tulokset osoittavat, että kyläkouluissa opettavat luokanopettajat voivat työssään paremmin kuin suurissa kouluissa opettavat luokanopettajat, mutta tutkimusjoukon pienuudesta ja mukavuusotannasta johtuen tulosta voidaan pitää vain alustavana.

Avainsanat: työn imu, tarmokkuus, omistautuneisuus, uppoutuneisuus, työhyvinvointi, kyläkoulu, luokanopettaja

Sisällysluettelo

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 2 | Tutkimuskirjallisuus | 8 |
| 2.1 | Työhyvinvointi | 8 |
| 2.2 | Työn imu | 10 |
| 2.3 | Opettajien työkokemukset kyläkouluista | 13 |
| 3 | Tutkimusongelmat | 16 |
| 4 | Menetelmät | 17 |
| 4.1 | Osallistujat | 17 |
| 4.2 | Tutkimuksen toteutus | 18 |
| 4.3 | Aineiston käsittely | 20 |
| 4.3.1 | Määrällinen aineisto | 20 |
| 4.3.2 | Laadullinen aineisto | 22 |
| 4.4 | Tutkimusetiikka | 24 |
| 5 | Tulokset | 26 |
| 5.1 | Luokanopettajien työhyvinvointi ja työn imu kyläkouluissa ja suurissa kouluissa | 26 |
| 5.2 | Luokanopettajat kokema työn imu ja työhyvinvointi | 27 |
| 5.2.1 | Työhyvinvointi luokanopettajan ammatissa | 28 |
| 5.2.2 | Työn imu luokanopettajan ammatissa | 30 |
| 6 | Pohdinta | 34 |
| 6.1 | Työhyvinvointi | 34 |
| 6.2 | Työn imu | 36 |
| 6.3 | Tutkimuksen eettisyys ja tutkimusmenetelmän luotettavuus | 38 |
| 6.4 | Mahdollinen jatkotutkimus | 41 |
| | Lähteet | 42 |
| | Liitteet | 48 |
| | Liite 1. Sähköpostiviestin pohja | 48 |

1 Johdanto

Opettajien työhyvinvointi on jatkuvasti esillä eri medioissa. Tutkimusten mukaan stressi ja työuupumus ovat opettajan työssä yleisempää kuin millään muulla alalla (Onnismaa, 2010, s. 55). Opettajien työhyvinvointi on herättänyt keskustelua, jopa enemmän kuin minkään muun ammattiryhmän työhyvinvointi (Hakanen, 2006, s. 29). Näkökulma on kuitenkin usein työpahoinvoinnissa eikä työhyvinvoinnissa (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 137). Opettajien työuupumuksesta ja stressistä löytyy moninkertaisesti julkaisuja verrattuna opettajien työn iloon sekä innostukseen (Hakanen 2006, s. 29). Työhyvinvointia voi tarkastella aikaisempaa monipuolisemmin juuri työn imun avulla (Hakanen 2004, s. 28).

Salmela-Aron ja muiden (2019) mukaan Suomessa opettajan työ on hyvin arvostettu ja haluttu ala. Opettajan koulutukseen on verrattain hankalaa päästä ja opettajilta vaaditaan maisterin tason koulutus. Tästä huolimatta on huomattu, että opettajien työuupuminen on muihin aloihin verrattuna korkea. Riskitekijöiden tunnistaminen on tärkeää, koska opettajat, jotka ovat ilmoittaneet olevansa sitoutuneita työhönsä ovat samaan aikaan vaarassa uupua. Sen takia on tärkeää investoida opettajien hyvinvointiin ja työolosuhteisiin, koska hyvilläänkin opettajilla on rajansa (Salmela-Aro ym., 2019, s. 114 ja 122).

Tutkimusten lisäksi opettajien työhyvinvointi nousee aika ajoin uutisiin. Viime aikoina esimerkiksi Helsingin Sanomat on kirjoittanut opettajien siirtymisestä muille aloille. Helsingin Sanomien uutisissa (Kalin, 2025 ja Hahko, 2025) opettajien uupumusta on selitetty koulun rakenteen muuttumisena. Opettajien odotetaan olevan samaan aikaan opettaja, terveydenhoitaja, psykologi, siivooja, sovittelija ja terapeutti. Uutisissa nousee esille se, että opettajat kokevat työnkuvansa muuttuneen.

Opettajien ammattijärjestö (OAJ) kertoi vuonna 2025, että yli 90 prosenttia opettajista tuntee työnsä vaativuuden kasvaneen uransa aikana. OAJ:n kyselyyn vastasi lähes 14 000 OAJ:n jäsentä. OAJ:n mukaan perusopetuksessa korostuvat huoltajien lisääntyneet vaatimukset ja yhteydenotot (OAJ, 2025). Vaikka opettajien työhyvinvoinnin tilasta on uutisoitu negatiivisessa valossa, on myös positiivisia uutisia. EDUCA toteuttaa puolivuositain opettajien työhyvinvointitutkimusta, jonka tarkoitus on seurata

opettajien työhyvinvoinnin kehitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus on aloitettu keväällä 2020 ja pitkäikäisaineiston kerääminen aloitettiin vuonna 2024. Tutkimuksen myötä on huomattu, että opettajien työhyvinvointi on hiljalleen parantunut koronapandemian jälkeen (Heinimäki ym., 2026).

Pienien ja erityisesti maaseudulla sijaitsevien kyläkoulujen määrä on vähentynyt dramaattisesti viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana. Suomessa oli vielä noin 1200 kyläkoulua 1990-luvun alussa, mutta vuonna 2024 enää 286 (Koivula, 2025).

Tantarimäen (2011, s. 10) mukaan koulujen lakkauttamisen taustalla on muun muassa syntyvyyden ja oppilasmäärien väheneminen, muuttoliike, koulujärjestelmän kehittyminen, talous, lakimuutokset, opetuksen laatu, kouluyksikön koko, toimintojen kehittäminen, viestintäteknologian muutos, tehokkuusajattelu ja taantuma. Koulujen säilyttämiseen on vaikuttanut taas asukasaktiivisuus, kylätoiminta, maallemuutto, vaihtoehtopedagogiat sekä pieniä kouluja puoltava opetuksen laatuajattelu. Kuten muuallakin maailmassa, myös Suomessa kyläkoulut toimivat koulutusjärjestelmän laitamalla ollen näkymättömissä koulutusjärjestelmiä suunnitteleville, hallinnoiville ja rahoittaville tahoille (Peltonen & Kilpeläinen 2025; Little 2006). Kyläkoulujen lakkauttamista on perusteltu oppilasmäärän vähenemisellä, mutta myös enenevissä määrin kustannuskysymyksillä. Vaikka perusteena ovat olleet kustannuskysymykset, vuonna 2000–2004 perusopetuksen menot kasvoivat 24 %, koulutuksen tuottavuus laski 13 % ja 300 koulua lakkautettiin (Korpinen 2010, s. 18–19; Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT, 2005). Koulujen luokkakoon kasvattaminen ei välttämättä johda säästöihin, sillä erityisopetus lisääntyy isoissa luokissa ja yksiköissä (Korpinen, 2010, s. 19). Lisäksi lähikoulujen lakkauttamisen takia koulukuljetuskustannukset kasvavat, koska oppilaiden koulumatka pitenee (Korpinen 2010, s. 19).

Yhteiskunnallisessa keskustelussa nousee esiin helposti kyläkoulujen oppilaat, mutta opettajat jäävät taka-alalle. Tässä pro gradu -tutkimuksessa keskitytään nimenomaan opettajiin oppilaiden sijaan. Tutkimuksessa on myös tarkoitus keskittyä työpahoinvoinnin ja stressin sijaan opettajan työn positiivisempaan puoleen. Opettajan työn positiivisia puolia tarkastellaan työn imun avulla. Tutkimuksessa halutaan myös perehtyä siihen, onko koulun koolla merkitystä opettajien kokemassa työhyvinvoinnissa. Vertailu tapahtuu siten, että tutkimukseen osallistuneet

luokanopettajat työskentelevät joko kyläkoulussa tai suuressa yksikössä. Tässä tutkimuksessa kyläkoulu on määritelty yksiköksi, jossa oppilasmäärät ovat pienet, siellä toimii 1–3 päätoimista opettajaa ja se sijaitsee maaseudulla tai harvaan asutulla alueella (Kilpeläinen, 2010, s. 17). Suuri koulu on tässä tutkimuksessa määritelty yli 100 oppilaan kouluksi, jossa ei ole yhdysluokkia ja opettajia on kuusi tai enemmän. Koulun koon lisäksi tutkitaan, onko opettajan työvuosilla vaikutusta työn imun ja työhyvinvoinnin kokemisessa. Tämä aihe on tärkeä tutkittavaksi, koska kouluyhteisön tulisi tukea ja edistää siellä työskentelevien henkilöiden hyvinvointia ja työn tuloksia (Kilpeläinen, 2010, s. 126; Rudd & Walsh, 1993, s. 499).

2 Tutkimuskirjallisuus

Tässä kappaleessa esitellään työhyvinvointi, työn imu ja opettajien työkokemukset kyläkouluissa, sekä määritellään työhyvinvointi ja työn imu. Kappaleessa 2.1. esitellään työhyvinvoinnin piirteet, mitä asioita työhyvinvointi pitää sisällään ja miten työhyvinvointi ilmenee opettajan ammatissa. Kappaleessa 2.2 esitellään työn imun eri ulottuvuudet ja miten työn imu ilmenee opettajan ammatissa ja työssä. Kappaleessa 2.3 keskitytään luokanopettajien kokemuksiin kyläkouluissa ja millaisena työpaikkana kyläkoulut koetaan.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä mielekkääksi turvallisuutta ja terveyttä edistäväksi työksi (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 18–19). Työhyvinvointi jaetaan fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Fyysiseen hyvinvointiin liitetään esimerkiksi työskentely-ympäristö ja työergonomia (Mielenterveystalo, ei pvm.) Henkinen hyvinvointi taas muodostuu muun muassa itsetuntemuksesta, omista tavoitteista, vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisesta sekä työn mielekkääksi kokemisesta (Mielenterveystalo, ei pvm.) Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä ja saa sieltä tarvittaessa tukea (Mielenterveystalo, ei pvm.).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvointia vähentävät työn kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, työpaikan huonot ihmissuhteet sekä jatkuvat muutokset ja ongelmat johtamisessa. Työhyvinvointia lisäävät taas esimerkiksi hyvät työolot, työmenetelmät, riittävä ja tarkoituksenomainen työtehtävien osaaminen ja työsuhteen pysyvyys. Työhyvinvointiin ei kuitenkaan riitä vain se, että työpaikat panostavat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Suurin vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä on opettajalla. Opettajien on itse kehitettävä omat työkalunsa edistääkseen jaksamista. Työhyvinvoinnissa on kyse kokonaisvaltaisesta sekä pitkäjänteisestä kehittämisestä (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 20). On myös normaalia, että työ tuntuu välillä rasittavalta ja aiheuttaa kuormitusta (Hakanen, 2011, s. 106).

Salovaara ja Honkonen (2013) mainitsevat myös, että opettajien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys opettajan työhyvinvoinnille. Hyvässä

työyhteisössä opettajat kokevat yhteisen tekemisen tärkeäksi. Heillä saattaa olla yhteisiä harrastusryhmiä tai he saattavat käydä yhdessä syömässä. Opettajat saattavat myös saada toisistaan elinikäisiä ystäviä. Monille opettajille riittää tunne siitä, että opettajainhuoneessa ei ole ylimääräisiä jännitteitä. Opettajainhuoneessa työhyvinvointi lähtee rehtorista ja rehtorin toimintatavoista. Yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä, koska silloin kaikki tietävät miten työyhteisössä toimitaan (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21–22).

Salmela-Aron ja muiden (2022) mukaan sosiaalinen hyvinvointi voidaan määritellä suhtautumisella perheeseen, ystäviin, oppilaisiin ja työkavereihin. Omaan työhön suhtautuminen tarkoittaa ammatillista osaamista, ammattitaidon ylläpitämistä ja uuden oppimista. Työhyvinvointiin voidaan myös liittää työympäristö sekä työpaikan organisaatio ja siihen liittyvät tekijät. Työn imu sekä työhyvinvointi yhdessä lisäävät tyytyväisyyttä opettajan työhönsä, sillä ne saavat opettajat jatkamaan ja kehittymään omassa työssään. Tämä havaittiin tutkimuksessa, jossa seurattiin opettajien työhyvinvointia ja työn imua koronapandemian aikana vuosina 2020–2022 (Salmela-Aro ym., 2022). Vaikka korona-aika vaikutti työhyvinvointiin ja työn imuun kielteisesti, ennen ja jälkeen pandemian työn imu johti parempaan työhyvinvointiin ja alaan kiinnittymiseen. Korona-ajan vaikutukset ja niiden syyt johtuivat opettajilla lähinnä työn ulkopuolisista asioista, esimerkiksi yhteiskunnan tilasta ja läheisten sairastumistapauksista, mutta myös osin lisääntyneestä työn määrästä (Salmela-Aro ym., 2022).

Kaupin ja muiden (2022) mukaan opettajien työhyvinvointi on heikentynyt uuden opetussuunnitelman myötä. Luokanopettajilla esimerkiksi työstressi, huoli työmäärän lisääntymisestä ja unihäiriöt olivat lisääntyneet. Opettajien työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää, koska se tukee myös oppilaiden hyvinvointia ja oppimistuloksia (Kauppi ym., 2022, s. 72, 76). Opettajien työhyvinvointia on tutkittu kansainvälisesti paljon. Zhoun ym. (2024) meta-analyysi sisälsi yhteensä 173 tutkimusta opettajien työhyvinvoinnista ja yhteensä otanta oli noin 90 000 opettajaa. Tutkimus perustui "Job Demands-Resources" -teoriaan, jonka mukaan työhyvinvointi rakentuu työn vaatimusten ja voimavarojen vuorovaikutuksessa. Kattavan meta-analyysin tuloksena opettajien autonomia, sosiaaliset suhteet sekä myönteinen ilmapiiri ovat

työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä. Meta-analyysin mukaan myös työn imu on vahvasti yhteydessä työhyvinvointiin, ja toimii keskeisenä rinnakkaisilmiönä työhyvinvoinnin kanssa. Työn imu olikin vahvin korrelaatio työhyvinvoinnille yhdessä työuupumuksen kanssa (Zhou ym., 2024).

Opettajien työhyvinvoinnista on tutkimusten lisäksi kirjoitettu paljon. Kurrle ja Warwasin (2025) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa (CSR, *conceptual systematic review*) tarkasteltiin 168 tutkimusartikkelia vuosilta 2020–2023.

Tutkimuksessa selvisi, että opettajien hyvinvointi on epäselvästi ja ristiriitaisesti käytetty käsite, mikä vaikuttaa tulosten vertailuun eri tutkimuksien välillä. Tutkimuksessa kuitenkin löydettiin tärkeimpänä hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä työolot koulussa, koulun ilmapiiri, opettajan ihmissuhteet, sekä yksilölliset tekijät (esim. persoonallisuus ja stressi). Tutkimuksessa saatiin myös selville, että hyvinvointi on fyysisen ja psyykkisen tilan, ajattelutapojen ja tunteiden yhteisvaikutuksena tuleva ilmiö. Lisäksi työn imu on saanut kolmekymmentäneljä mainintaa kaikissa artikkeleissa, jolloin se on yksi merkittävimmistä osatekijöistä työhyvinvoinnissa (Kurrle & Warwas, 2025).

2.2 Työn imu

Wenström (2020) kertoo, että työn imua on tutkittu jo monien vuosikymmenten ajan. Työn imu käsitteen (*work engagement*) on ensimmäisen kerran esitellyt William Kahn vuonna 1990. Kahnin määritelmä voidaan käänntää tarkoittamaan työhön sitoutumista ja itsensä likoon panemista niin fyysisesti, kognitiivisesti kuin emotionaalisesti. Työn imusta on positiivista vaikutusta yksilölle, yhteisölle ja organisaatiolle hyvinvoinnin ja menestymisen näkökulmasta. Tärkeintä on, että työn imu eroaa myönteisenä ja aktiivisena tilana passiivisesta työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta (Wenström, 2020, s. 29).

Schaufeli ym. (2002) luonnehtivat työn imun pysyväksi mielentilaksi, jolle ominaista on tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Schaufelin ja hänen kollegoidensa määritelmä työnimulle on yksi tutkituimmista ja luotetuimmista työn imun määritelmistä ja mittareista (Wenström, 2020, s. 29). Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 138) mukaan tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä ja halusta panostaa omaan työhönsä. Tarmokas työntekijä kokee sinnikkyyttä ja ponnistelunhalua

myös vastoinkäymisiä kohdatessaan. Omistautumisella tarkoitetaan kokemuksia esimerkiksi merkillisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta. Uppoutumista taas luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila sekä paneutuneisuus työhön ja näissä koettu nautinto (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 29).

Hakanen (2006, s. 32) luonnehtii työn imua pysyväksi ja myönteiseksi, tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imun omaavan henkilön aika kuluu kuin siivillä ja työstä irrottautuminen saattaa tuntua vaikealta (Hakanen, 2006, s. 32). Salovaara ja Honkonen (2013) taas selittävät työn imun parhaaksi työhyvinvoinniksi. Opettaja, joka kokee työn imua, lähtee mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työ olisi pelkästään mielekästä. Tarmokkuus ja omistautuminen ovat helpompia saavuttaa opettajan työssä kuin uppoutuminen, koska opettajan työ on alttiimpaa keskeytyksille (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 138).

Hakanen (2011) kertoo, että Suomessa iäkkäämmät työntekijät ovat kokeneet työn imua nuoria useammin. Määräaikaiset työntekijät kokevat työnimua myös vakituisia työntekijöitä enemmän. Työn imua kokevat työntekijät tartuttavat työn imua muihinkin työntekijöihin. Työn imun kokemuksella on monia myönteisiä seurauksia opettajalle, työyhteisölle ja oppilaille. Työn imu kuvastaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa (Hakanen, 2011, s. 40). Sen takia on tärkeää, että työhön ei ilmaannu liikaa kuormittavia asioita, koska silloin työn imu saattaa kärsiä (Hakanen, 2011, s. 109).

Työn imua ei kuitenkaan tule sekoittaa työholismiin. Työn imussa suhde työhön on tärkeää, mutta työholismissa se on korostetun tärkeää (Hakanen, 2011, s. 114). Toisin kuin työ imussa työholismissa korostuu liika työskentely sekä pakonomainen suhtautuminen työhön (Schaufeli ym., 2006). Hakasen (2011, s. 114) mukaan työn imun ja työholismin voi erottaa toisistaan vertailemalla työntekijän työaika, toimintaa, suhdetta työkavereihin, sitoutumista työpaikkaan, työpäivän pituutta, palautumista, terveyttä ja hyvinvointia. Työn imu saa työntekijän tekemään vapaaehtoisesti jonkin verran enemmän työtä. Työn imun avulla työntekijä on aloitteellisempi, uudistushakuisempi ja luovempi, hän kohtaa työkaverinsa ystävällisesti ja on valmis auttamaan vapaaehtoisesti. Työntekijä haluaa pysyä työpaikassaan, koska saa siitä riittävästi voimavaroja. Sisäinen mielekkyyden kokemus, esimerkiksi uteliaisuus ja

vastuunottaminen, ohjaavat työn imua omaavan työntekijän tekemistä. Jos työn imun omaavan työntekijän työpäivä venyy, hän vapaaehtoisesti saattaa pidentää päiväänsä, jos hän nauttii tehtävän suorittamisesta. Työn imu myös rikastuttaa työntekijän muuta elämää, jonka seurauksena myönteiset tunteet siirtyvät kotiin. Työn imun avulla työntekijä on myös keskivertoa terveempi ja työkykyisempi. Työholisti taas tekee ja ajattelee työtään vapaaehtoisesti enemmän. Työholisti saattaa suoriutua työstään hyvin lyhyellä aikavälillä, mutta työote on epäluovaa. Työholisti suhtautuu epäluottavaisesti ja epäarvostavasti toisia työntekijöitä kohtaan, jos hän kokee, että he eivät työskentele yhtä paljon. Työholistin työtä ohjaa sisäinen pakonomaisuus ja syyllisyys, jos työ ei ole täydellistä. Venyvän työpäivän päättämisen arvio perustuu siihen, onko työholisti tehnyt jo tarpeeksi töitä. Työholisti ei myöskään henkisesti irtoa töistään, koska rentoutuminen on vaikeaa ja unen saaminen hankalaa. Työholistilla on myös ristiriitoja työn ja perhe-elämän välillä. Stressi- ja työuupumusoireilu ja tyytymättömyys ovat myös yleisempiä työholistilla (Hakanen, 2011, s. 114).

On myös mahdollista, että työn imun kokemista voivat edistää tietyt persoonallisuuden piirteet, kuten taipumus kokea myönteisiä tunteita, tunnollisuutta tai ulospäinsuuntautuneisuutta (Wenström, 2020). Macey ja Schneiderin (2008) mukaan ihmiset saattavat luontaisesti kokea työnsä energisoivana ja merkityksellisenä. Persoonallisuus ei kuitenkaan yksin määritä työn imun kokemista, mutta se voi luoda valmiuden kokea työn imua. Työn imun kokemus koostuu siis henkilön omasta persoonallisuudesta sekä työn ominaisuuksista (Macey & Schneider, 2008, s. 19).

Hakasen (2009) mukaan opettajat, jotka kokevat työn imua saavat aikaan, ovat aloitteellisia sekä uudistushakuisia. Työn imua kokevat opettajat tartuttavat työn imua työtovereihin ja läheisiinsä. He ovat myös terveempiä muissa arkielämän rooleissa. Työn imun mahdolliset myönteiset seuraukset voidaan jaotella työtä koskeviin asenteisiin, työpaikassa pysymiseen, aloitteellisuuteen, suoriutumiseen, oppimismotivaatioon, elämän hyvinvointiin ja terveyteen (Hakanen, 2009, s. 15). Voikin sanoa, että työn imu on positiivinen, tyydytystä tuottava, motivoiva vastakohta työuupumukselle (Bakker & Leiter, 2010, s. 1). Wenströmin (2020) mukaan työn imua voidaan pitää vastineena innostukselle. Yleisesti innostusta on pidetty hyvän opettajan piirteenä. Opettaja, joka opettaa innostuneesti, myös nauttii opettamisesta. Innostunut

opettaja esimerkiksi panostaa työhönsä, toimii oppilaslähtöisesti, hyödyntää monipuolisia tapoja opettaa, ylläpitää myönteistä luokkahuoneilmapiiriä, edistää oppimista, motivaatiota ja suoriutumista, herättää kiinnostuksen opiskeluun, ylläpitää myönteistä vuorovaikutusta, kokee myönteisiä tunteita, kehittää omaa työtään sekä voi hyvin työpaikalla ja kotona. Yksilötasolla työn imu ja innostus ovat yhteydessä parempaan henkiseen ja fyysiseen terveyteen, vähäisempään masentuneisuuteen, stressiin ja ahdistuneisuuteen, parempaan sydämen toimintaan ja unen laatuun, matalampaan verenpaineeseen, parempaan suoriutumiseen työssä, innovatiivisuuteen, proaktiivisuuteen ja luovuuteen (Wenström, 2020).

Opettajien kohdalla työn imua koetaan paljon enemmän, kuin työstressiä tai työuupumusta (Hakanen 2006, s. 32). Suuri osa opettajista kokee myös, että opettajan työ on palkitsevaa. Santavirran ym. (2001) mukaan opettajat kokevat, että työn koettu vaativuustaso vastaa sitä millaisena opettajat kokevat työympäristönsä, miten uupuneita he ovat ja miten tyytyväisiä työhönsä he ovat. Opettajan työn kuormittavia tekijöitä ovat kiire, melu, puutteelliset työtilat, opetuksen valmistelu, kokeiden laadinta ja korjaus sekä opetusvälineiden niukkuus ja puutteellisuus (Santavirta ym., 2001, s. 43).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työn ilo ei tule itsestään, mutta sen voi oppia. Tunteet eivät ole tahdonalaisia, eli itseään ei voi kärkeä hyvälle tuulelle. Omalla toiminnalla voi vaikuttaa omiin tunteisiinsa ja mielialaansa. Esimerkiksi mukavien asioiden tekeminen parantaa mielialaa. Mukavien asioiden tekeminen on tärkeää, vaikka olo olisi kurja ja tuntuisi siltä, ettei jaksakaan tehdä mitään (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 135).

2.3 Opettajien työkokemukset kyläkouluista

Kilpeläinen on väitöskirjassaan *Kyläkoulut Suomessa: Maaseudun pienet koulut opettajien kuvaamina oppimis- ja kasvuympäristöinä* tutkinut millaisia oppimis- ja kasvuympäristöjä kyläkoulut ovat luokanopettajien näkökulmasta (Kilpeläinen, 2010, s. 17). Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 90 kyläkouluopettajaa Suomesta (Kilpeläinen, 2010, s. 23).

Kilpeläisen (2010) mukaan positiivisia kokemuksia kyläkoulussa opettamisessa ovat esimerkiksi koulun koko, oman työn kehittäminen, työn itsenäisyys, monipuolisuus sekä yhteisöllisyys ja arvostuksen kokeminen. Negatiivisia kokemuksia kyläkouluista opettajat mainitsivat myös koulun koon ja opetuksen sekä ison työmäärän, työn vaativuuden ja jaksamisen (Kilpeläinen, 2010, s. 121).

Kilpeläinen (2010) mainitsee, että opettajat kokevat opetustyön pääosin myönteisesti. Opettajat nauttivat työstään ja ovat tyytyväisiä siihen, että koulussa oppilasmäärä on pieni. Pieni oppilasmäärä mahdollistaa monipuolisen ja joustavan opetuksen sekä oppilaiden yksilöllisen huomioimisen. Yhdysluokkaopetus koetaan mielekkäänä, vapaana ja palkitsevana, mutta myös hyvällä tavalla haastavana. Kyläkouluissa koetaan yhteisöllisyyttä ja avointa oppimista ja kasvamista tukevaa ilmapiiriä. Kyläkoulujen toimintakulttuuri, hallintorakenne, ihmisten väliset suhteet ja työn yhteisöllisyys vaikuttavat myös positiivisesti opettajien viihtyvyyteen. Vaikka kyläkoulujen oppilasmäärä on nähty työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä, sen on nähty lisäävän myös haitta- ja uhkatekijöitä. Pieni oppilasmäärä aiheuttaa kyläkouluissa lakkautusuhkaa ja epävarmuutta. Tulevaisuuden epävarmuus huolestuttaa opettajia ja heikentää työssä viihtymistä. Myös opettajien työmäärän kasvu on kuormittanut opettajien jaksamista työssä. Isoissa yhdysluokissa opetuksen järjestäminen koetaan hankalana. Muuttuva työnkuva heikentää viihtymistä kyläkoulussa ja aiheuttaa opettajille riittämättömyyden tunteita ja työuupumusta. Myös kokonaisvaltainen opetusvastuu yhdysluokasta ja pieni työyhteisö koetaan raskaana. Positiivisten ja negatiivisten kokemusten myötä kyläkoulu tarjoaa opettajille yhteisöllisen, suvaitsevan sekä mielekkäästi haasteellisen ja antoisan työympäristön. Kyläkoulujen opettajat kokevat työssään arvostusta ja työniloa, saavat palautetta ja ovat motivoituneita kehittämään omaa työtään (Kilpeläinen, 2010, s. 128).

Kilpeläisen (2010, s. 126) mukaan opettajien kokemukset kyläkoulussa liittyvät vahvasti työhyvinvointiin. Kyläkouluissa opettajat luovat kasvuympäristön ja toimivat koulu yhteisön toimintakulttuurin keskeisinä tekijöinä ja organisoijina. Näiden tekijöiden takia opettajien työhyvinvoinnilla ja työssä viihtymisellä on suuri merkitys koko työyhteisölle. Kyläkoulun opettajat yleisesti sanoen kokevat työniloa. Yksilön työelämän kehittämisen kannalta on erityisen tärkeää, että työniloa koetaan (Kilpeläinen, 2010, s.

126; Varila & Viholainen, 2000, s. 4, 14, 31, 34). Korpinen (1998, s. 16) toteaa, että kyläkoulun opettajat ovat saaneet kokea millainen arvo heidän työllään on kyläyhteisössä. Koska kyläkoulun opettajan työ on yksinäistä, se vaatii opettajalta hyvää itsetuntoa. Sen takia kyläkoulun opettajan työ vaatii opettajalta kykyä sietää epävarmuutta, ongelmanratkaisutaitoja sekä rajatonta luovuutta (Kilpeläinen, 2010). Kilpeläinen (2010) myös toteaa, että osa kyläkoulujen opettajista kokevat työn myös epätydyttävänä. Samankaltaisia tuloksia on saatu useissa opettajien työhyvinvointia koskevilla tutkimuksilla. Opettajan työn on huomattu aiheuttavan kuormitusta, unettomuutta ja ahdistuneisuutta. Vastapainona on kuitenkin olemassa suuri joukko työhönsä tyytyväisiä ja innostuneita opettajia (Kilpeläinen, 2010, s. 127).

Kilpeläinen (2010) kuitenkin huomauttaa, että kyläkoulujen luokanopettajat viihtyvät kyläkouluissa useita vuosia. Kyläkoulujen opettajat ovat myös kiinnostuneita kehittämään omaa työtään ja työntekoaan. Pienen oppilasmäärän ansiosta opettajille tarjoutuu muun muassa mahdollisuuksia ja haasteita, kun taas oppilaille kehittyy psykososiaalisia vahvuuksia (Kilpeläinen, 2010, s. 121–123, 127–128, 130).

Yhdysluokassa opettaja opettaa kahta tai useampaa ikäryhmää samalla luokalla. Kyläkouluissa harjoitetaan usein yhdysluokkaopetusta, sillä pienemmissä kouluissa ja haja-asutusalueilla oppilaiden määrä pakottaa yhdysluokkaopetukseen (Kalaoja 2010, s. 102). Myös taloudelliset ja hallinnolliset syyt ovat yhdysluokkaopetuksen taustatekijöinä (Kilpeläinen 2010, s. 145). Yhdysluokkaopetusta ei myöskään arvosteta Suomessa, vaikka sillä on todettu olevan tiettyjä sosiaalisia etuja lapsen kasvua ajatellen ja oppimistuloksissa ei ole juurikaan etuja (Peltonen 2010, s. 106).

3 Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan alakoulun luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työn imusta. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla on tarkoitus selvittää, onko koulun koolla merkitystä luokanopettajan kokemassa työhyvinvoinnissa ja työn imussa. Lisäksi selvitetään millaisena luokanopettajat itse kokevat ja näkevät työhyvinvoinnin ja työn imun omassa työssään. Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Millainen ero on kyläkouluissa ja suurissa kouluissa työskentelevien luokanopettajien itsearvioimassa työhyvinvoinnissa ja työn imussa?
2. Miten luokanopettajat kokevat työhyvinvointia ja työn imua kyläkouluissa ja suurissa kouluissa?

Hypoteesina on, että kyläkouluissa olevat luokanopettajat kokevat työhyvinvointia ja työn imua enemmän verrattuna suurien koulujen opettajiin. Zhoun ym. (2024) meta-analyysin mukaan opettajaoppilassuhde, työn resurssit (autonomia ja yhteisöllisyys) lisäävät työn imua ja työhyvinvointia. Kurrilen ja Warwasin (2025) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa nousee esiin myös koulun työolot ja ilmapiiri tärkeiksi vaikuttaviksi tekijöiksi työhyvinvoinnille työn imun ollessa eräs tärkeimmistä vaikuttavista tekijöistä. Suoraan kyläkoulukontekstista kertoo laadullinen pro gradu – tutkielma, jonka mukaan kyläkoulun ilmapiirillä, työyhteisöllä, luonnonläheisyydellä ja oppilasmäärällä on merkittävästi vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Arponen & Tähtelä, 2025, s. 40–41). Kyseiseen tutkimukseen osallistui kolme opettajaa haastattelulla, mutta tutkimus silti antaa viitteitä tekijöistä, jotka luovat työhyvinvointia, ja sitä kautta työn imua. Myös kotimainen tutkimus antaa samanlaisia viitteitä, sillä Lerkkasen (2020, s. 58) mukaan koulun työilmapiirillä on vaikutusta työhyvinvointiin ja työn imuun.

4 Menetelmät

Tässä kappaleessa kerrotaan tarkemmin, miten tutkimus toteutettiin. Luvussa 4.1. esitellään tutkimuksen osallistujat ja miten heihin päädyttiin. Luvussa 4.2 kerrotaan tutkimuksen tarkempi eteneminen ja toteutustapa. Luvussa 4.3 käydään läpi määrällisen ja laadullisen aineiston käsittely. Luvussa 4.4 käydään läpi tutkimuksen toteutusta eettisestä näkökulmasta.

4.1 Osallistujat

Tutkimukseen vastasi yhteensä 72 luokanopettajaa ympäri Suomen. Otanta-alue on suuri sen takia, että vastauksia kyselyyn tulisi mahdollisimman paljon. Kyläkouluja on Suomessa rajallinen määrä, minkä takia mahdollisia vastaajia ei haluttu rajoittaa maantieteellisin perustein.

Kysely lähetettiin lähestymällä koulujen rehtoreita sähköpostilla (Liite 1) Webropol-kyselyn muodossa. Kysely lähetettiin myös kahteen Facebook-ryhmään, jotka koostuivat yleisesti luokanopettajista. Sosiaalisen median ryhmistä kerääminen saattaa vääristää otoksen luotettavuutta, sillä ryhmiin oletettavasti kuuluu työlleen omistautuneita ja innokkaita opettajia. Tällöin työssään uupuneet opettajat, jotka eivät koe työn imua eikä työhyvinvointia, ovat edustettuna huonommin. Facebook-ryhmiin saattaa kuulua myös muita kuin opettajia, mutta kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, joten todennäköisesti kyselyyn päätyy vastaamaan opettaja. Kysely päätettiin lähettää Facebook-ryhmiin tästä huolimatta, koska kyselyyn haluttiin mahdollisimman paljon vastaajia. Kyselyyn vastaamiseen kannustettiin mahdollisuudella osallistua lahjakortin arvontaan. Osallistujat ovat työskennelleet opetuslalla eri mittaisia aikoja tuoreista opettajista yli 30 vuoden kokemukseen asti. Osallistujilta ei kerätty nimiä eikä työskentelykuntia.

Taulukko 1 Vastaajat

| Työvuodet | Kyläkoulut | Suuret koulut |
|-----------|------------|---------------|
| 0–5 | 6 | 4 |
| 5–15 | 5 | 14 |
| 15–30 | 18 | 13 |
| Yli 30 | 8 | 4 |
| Yht. | 37 | 35 |

Tutkimukseen osallistui 37 luokanopettajaa kyläkouluista ja 35 luokanopettajaa suurista kouluista. Vertailtavat ryhmät ovat samankokoiset. Taulukossa 1 on esitetty osallistujat työvuosien ja koulun koon mukaan (Taulukko 1). Seuraavassa kappaleessa avataan määritelmä, miten tässä tutkimuksessa vastaajat on jaettu kyläkoulujen luokanopettajiin ja suurien koulujen luokanopettajiin.

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 2026. Kyselyn lähettäminen pyrittiin ajoittamaan koulujen kannalta rauhalliseen kohtaan, jotta opettajilla olisi aikaa ja motivaatiota vastata kyselyyn. Kyselyä jaettiin ottamalla yhteyttä suoraan koulujen rehtoreihin tai kuntien sivistystoimenjohtajiin sähköpostin avulla (Liite 1). Sähköpostissa kerrottiin mihin tarkoitukseen kyselyn vastauksia käytetään. Sähköpostissa oli myös liitteenä tietosuojailmoitus (Liite 2). Rehtoreita ja sivistystoimenjohtajia pyydettiin jakamaan kyselyä mahdollisuuksien mukaan koulujen opettajille. Kysely lähetettiin yhteensä 120 kouluun ja 117 rehtorille. Suoraan rehtoreille ja sivistystoimenjohtajille lähetettyyn kyselyyn vastasi 45 luokanopettajaa. Lisäksi kyselyä jaettiin kahteen Facebook-ryhmään, joissa on jäseninä luokanopettajia. Ensimmäisessä ryhmässä jäseniä oli 7900 ja toisessa ryhmässä 45 000. Facebook-ryhmistä vastauksia saatiin yhteensä 27.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyn pohjana käytettiin Työn imu 17 –mittaria (UWES). UWES on Schaufelin ja Bakkerin (2003) kehittämä menetelmä, jonka avulla mitataan kolmea työn imun ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutuneisuutta. UWES –testejä on kaksi: UWES 9 ja UWES 17 – testi. Näistä UWES 9 –testi, mikä on näistä vaihtoehdosta lyhyempi, on

todettu luotettavammaksi (Seppälä, 2013, s. 59), mutta luotettavuudessa ei ole suurta eroa UWES 17 kanssa, ja se vaihtelee tutkittavan ammattiryhmän mukaan (Hakanen, 2009, s. 21). Kyselytutkimuksen tekemisessä pitää ottaa huomioon kyselyn laatu ja toteutus, koska tuloksiin saattaa vaikuttaa esimerkiksi tilastolliset ja tekniset seikat (Vehkalahti, 2014, s. 40).

Kyselyssä pyydettiin lupaa käyttää vastauksia pro gradu –tutkimuksessa. Kyselyssä kysyttiin myös sen koulun kokoa, jossa vastaaja työskentelee vastaamishetkellä.

Vastausvaihtoehtoja oli kolme: kyläkoulu, keskikokoinen koulu ja suuri koulu.

Taulukossa 2 esitetään, miten koulut on kyselyssä määritelty. Määrittelyn avulla toivottiin, että vastaajan on helpompi valita omaa kouluaan vastaava vaihtoehto.

Taulukko 2 Kyselyssä esitetyt määritelmät

| Termi | Määritelmä |
|---------------------|---|
| Kyläkoulu | Kyläkoulu on alle 100 oppilaan koulu, jossa on yhdysluokkia, tai oppilaita on luokka-asteella normaalia vähemmän. Yleisesti kyläkoulu myös sijaitsee taajaman ulkopuolella maaseudulla. |
| Keskikokoinen koulu | Keskikokoinen koulu on noin 100–200 oppilaan koulu, jossa rinnakkaisluokkia on yksi tai kaksi. |
| Suuri koulu | Suuri koulu on yli 200 oppilaan koulu, jossa on useita rinnakkaisluokkia ja se sijaitsee taajamassa. |

Koulun koon jälkeen vastaajilta kysyttiin heidän työvuosiensa pituutta opetuslalla. Vaihtoehtoja oli neljä: 0–5 vuotta, 5–15 vuotta, 15–30 vuotta ja yli 30 vuotta. Sen jälkeen vastaajat pääsivät vastaamaan erilaisiin väittämiin. Vastausvaihtoehdot väittämässä olivat nollasta (“en koskaan”) kuuteen (“päivittäin”). Väittämät liittyivät työssä koettuun jaksamiseen. Väittämiä olivat esimerkiksi: tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni, työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus sekä minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut. Työn imu 17 –mittarin lisäksi kyselyssä oli kolme avointa kysymystä, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Taulukossa 3 on esitetty avoimet kysymykset. Avointen kysymysten avulla haluttiin antaa vastaajille mahdollisuus kertoa kokemuksia työhyvinvoinnista ja työn imusta omin sanoin.

Taulukko 3 Avoimet kysymykset

| Avoin kysymys | |
|---------------|--|
| K1 | Millaisia kokemuksia sinulla on koulussa opettamisesta ja oppilaiden oppimisesta? |
| K2 | Miten olet kokenut työn imua omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työn imua omassa työssäsi, millaisia kokemuksia sinulla on? |
| K3 | Millaista työhyvinvointia olet kokenut omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työhyvinvointia, millaisia kokemuksia sinulla on? |

Tutkimuksen toteutumistavaksi valikoitui monimenetelmällinen kyselytutkimus. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on yhdistelty määrällinen ja laadullinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella voidaan tuoda esille kontekstuaalisia, tulkinnallisia ja yksilöllisiä näkökulmia, kun taas määrällisellä tutkimuksella voidaan kerätä aineistoa suuremmalta osallistujamäärältä (Vilkka & Mankki, 2024). Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon vastauksia, jonka takia päädyttiin tekemään kysely. Avointen kysymysten tavoitteena oli havainnollistaa määrällisiä tuloksia (Vilkka & Mankki, 2024). Tutkimuksen tavoitteena oli myös saada mahdollisimman paljon tietoa kyläkoulujen ja suurien koulujen luokanopettajien kokemasta työhyvinvoinnista ja työn imusta.

4.3 Aineiston käsittely

Kappaleessa 4.3 käydään läpi, miten aineistoa on käsitelty. Kappaleessa 4.3.1 kerrotaan määrällisen aineiston käsittelystä ja kappaleessa 4.3.2 kerrotaan puolestaan laadullisen aineiston käsittelystä. Määrällinen ja laadullinen aineisto käsiteltiin erillään toisistaan.

4.3.1 Määrällinen aineisto

Aineiston keräämisen jälkeen aineistoa analysoitiin SPSS-ohjelman avulla ja hyödynnettiin tutkimusongelmien vaatimalla tavalla. UWES –testin kysymyksistä voi muodostaa summamuuttujat (Tähtinen ym., 2020 s. 80). Kyselyn avulla on mahdollista laskea neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua, eli työn imu –summamuuttujille sekä erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Keskiarvot saadaan laskemalla yhteen

kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla se kunkin asteikon väittämien lukumäärällä (Hakanen, 2009, s. 44). Niiden avulla voidaan tiivistää aineiston tiettyjä muuttujia keskenään, jos ne käsittelevät samaa aihetta. Summamuuttujat voi muodostaa työn imun kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautuneisuudesta ja uppoutuneisuudesta (Hakanen, 2009 s. 10–11; Schaufeli & Bakker, 2003). SPSS-ohjelman avulla voidaan myös selvittää asioiden korrelaatioita toisten samaan summamuuttujiin sisältyvien muuttujien kesken, sekä kaikkien kysymysten kesken (Tähtinen ym. 2020, s. 183). Tämä erotellaan pienten ja suurien koulujen kesken, jotta niitä pystytään vertailemaan. SPSS-ohjelmalla voidaan myös arvioida tilastollista reliabiliteettiä suurella Cronbach - alpha. Mitä lähempänä Cronbachin alpha –suure on arvoa 1, sitä suurempi reliabiliteetti on (Tähtinen ym., 2020, s. 87). SPSS-ohjelmasta poistettiin myös ohjelmaan latautuneet avoimet vastaukset, sekä muut vastaukset, jotka eivät olleet tilastollisen analyysin kohteena.

SPSS-ohjelmassa ennen tuloksien tutkimista korvattiin puuttuvat arvot jokaisen kysymyksen keskiarvolla (Tähtinen ym. 2020, s. 70). Tällöin pystytään luomaan luotettavimmat summamuuttujat, eivätkä puuttuvat arvot vääristä tutkimusta. Lisäksi luotiin summamuuttujat ja arvioitiin niiden luotettavuutta Cronbachin alphalla. Tarmokkuuden Cronbachin alpha on 0,725, omistautuneisuuden 0,632 ja uppoutuneisuuden 0,813, eli summamuuttujien reliabiliteetti eli luotettavuus on hyvä. Taulukossa 4 on kuvattu summamuuttujat.

Taulukko 4 Tietoa summamuuttujista

| Summamuuttuja | Väittämien lukumäärä | Reliabiliteetti (cronbach alpha) | Huipukkuus | Vinouma | Keskihajonta |
|------------------|----------------------|----------------------------------|------------|---------|--------------|
| Tarmokkuus | 6 | 0.725 | 1.428 | -1.029 | 4.178 |
| Omistautuneisuus | 6 | 0.632 | 1.782 | -1.016 | 3.558 |
| Uppoutuneisuus | 5 | 0.813 | 0.548 | -0.750 | 5.911 |

Omistautuneisuuden summamuuttujan Cronbachin alpha on yleisimmän käytännön mukaan hieman alle hyväksytyyn raja-arvon (0,7), joten tarkastettiin, voiko Cronbachin

alphaa saada luotettavammaksi. Kysymys “Minulle työni on haastavaa?” poistaminen toisi omistautuneisuus-summamuuttujalle Cronbachin alphan 0,8. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymys ei ole tilastollisesti sopiva muiden summamuuttujien vastausten kanssa. Kuitenkin kysymyksen poistaminen summamuuttujasta ei muuttanut tuloksia käytännössä ollenkaan, joten sillä ei ollut merkitystä, kun summamuuttujaa verrattiin kyläkoulujen ja isojen koulujen opettajien välillä. Lisäksi Cronbachin alphan tarkka raja 0,7 on päätetty, ja todellisuudessa summamuuttuja voi olla luotettava, vaikka arvo olisi hieman alle absoluuttisen 0,7 rajan.

4.3.2 Laadullinen aineisto

Laadullinen aineisto kerättiin avoimilla kysymyksillä, joiden avulla pyrittiin syventämään ymmärrystä kyläkoulujen ja suurien koulujen luokanopettajien työhyvinvoinnista ja työn imusta sekä oppilaiden oppimisesta. Avoimien vastauksien perusteella yritettiin saada kokonaiskuva siitä, miten luokanopettajat kokevat työhyvinvointia ja työn imua, mitkä asiat koetaan työhyvinvointia ja työn imua tukeviksi tekijöiksi ja mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia ja työn imua.

Laadullisen aineiston analyysissä käytettiin temaattista analyysiä. Temaattinen analyysimenetelmä sopii avointen kysymysten analyysiin, koska sen avulla on mahdollista tarkastella aineistoa analyttisesti ilman ennalta määrättyjä teoreettisia oletuksia (Hirsjärvi & Hurme, 2023). Menetelmän avulla pyrittiin tunnistamaan ja analysoimaan keskeisiä teemoja, jotka aineistosta nousivat esille. Teemoiksi valikoitui työhyvinvoinnin eri piirteet, jotka ovat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi (Salovaara & Honkonen, 2013) sekä työn imun kolme ulottuvuutta tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002). Teemojen avulla pyrittiin analysoimaan mitkä asiat luokanopettajan työssä edistävät työhyvinvointia ja työn imua.

Avoimet kysymykset analysoitiin erillisessä tiedostossa. Jokaisella avoimelle kysymykselle luotiin oma tiedostonsa, jonka jälkeen vastaukset jaettiin vielä kyläkouluihin ja suuriin kouluihin. Näin jokainen vastaus pystyttiin käymään kerrallaan läpi. Vastausten analysointi tapahtui eri vaiheissa. Ensimmäisessä vaiheessa vastaukset luettiin useaan kertaan läpi, koska vastauksista haluttiin luoda

mahdollisimman selvä kokonaiskuva. Toisessa vaiheessa vastaukset koodattiin (kuvio 1). Koodaaminen tehtiin, jotta vastaukset voitiin jakaa pienempiin yksiköihin, jonka jälkeen vastauksien tutkiminen, vertaileminen ja luokittelu oli helpompaa (Cohen ym., 2018, s. 668). Vastaukset värikoodattiin riippuen vastauksen sisällöstä. Avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin millaista työhyvinvointia luokanopettajat olivat kokeneet, värikoodattiin ne kohdat, joissa esiintyi jokin työhyvinvoinnin kolmesta piirteestä. Kuviossa 1 on esitetty kaksi esimerkkiä vastauksien teemoittelusta. Fyysistä hyvinvointia kuvaavat kohdat värjättiin punaisella. Sosiaalista ulottuvuutta kuvaavat kohdat värjättiin vihreällä ja henkistä hyvinvointia kuvaavat kohdat värjättiin keltaisella.

| Millaista työhyvinvointia olet kokenut omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työhyvinvointia, millaisia kokemuksia sinulla on? | | |
|--|---|--|
| Koulu | Vastaus | Ulottuvuus |
| I | Työhyvinvointia toki on ollut. *hyvää fiilistä ja tarmokkuutta, ihania nauruja ja rentoa höpöttelyä* (vihr.). Luokanopettajan työssä saa myös *liikuntaa itselle* (pun.)! | *Sosiaalinen* (vihr.) *fyysinen* (pun.) |
| K | *Ihanat työkaverit ja koko kylän yhteisöllisyys* (vihr.) tuovat erityisesti työhyvinvointia! Myös *sopivankokoinen luokka, ihanat maalaisoppilaat* (vihr.), *hieno luontoympäristö* (pun.) ja *kyläkoulun oman työn suunnitteluvapaus* (kelt.) tukevat ja tuovat hyvinvointia työssäni. Voin todella hyvin tässä kyläkoulutyössäni! | *sosiaalinen* (vihr.) *fyysinen* (pun.) *henkinen* (kelt.) |

Kuvio 1 Esimerkki työhyvinvoinnin teemoittelusta

Avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin miten luokanopettajat ovat kokeneet työn imua, vastauksista värikoodattiin ne kohdat, jotka kuvasivat työn imun kolmea ulottuvuutta. Kuviossa 2 on esitetty kaksi esimerkkiä vastauksien teemoittelusta. Tarmokkuutta kuvaavat kohdat värjättiin keltaisella. Omistautumista kuvaavat kohdat värjättiin lilalla ja uppoutumista kuvaavat kohdat värjättiin sinisellä.

| Miten olet kokenut työn imua omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työn imua omassa työssäsi, millaisia kokemuksia sinulla on? | | |
|--|---|---|
| Koulu | Vastaus | Ulottuvuus |
| I | Työnimu syntyy erilaisista projekteista oppilaiden kanssa varsinkin silloin, kun heidän *innostuminen tarttuu* (lila). Myös *toiminnallinen opetus äidinkielellä synnyttää työnimua ja ajantaju katoaa* (sin.). | *Omistautuneisuus* * (liila) *Uppoutuneisuus* (sin.) |
| K | Joskus *oppituntien aihe, oma vireystila ja lasten kukoistus yhdistyvät hienolla tavalla* (sin.). Hieman pidemmät projektit ovat myös usein antoisia. | *Uppoutuneisuus* (sin.) |

Kuvio 2 Esimerkki työn imun teemoittelusta

Esiin tulleiden teemojen on tarkoitus tukea määrällisestä analyysistä saatuja tutkimustuloksia. Lisäksi avointen vastausten tuli vastata toiseen tutkimuskysymykseen eli miten luokanopettajat kokevat työhyvinvointia ja työn imua. Laadullisesta aineistosta pyrittiin saamaan näkökulmia, jotka täydentävät määrällisen aineiston tuloksia. Temaattinen analyysi toi esiin luokanopettajien omia näkökulmia, jotka eivät välttämättä olisi nousseet esille ainoastaan määrällisessä aineistossa.

4.4 Tutkimusetiikka

Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan (2019, s. 8) mukaan tutkimukseen osallistuvien vastaajien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen teon aikana on kunnioitettu tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimuksesta ei koidu haittaa tutkittavana oleville ihmisille tai heidän läheisilleen. Tutkimukseen osallistuminen on vastaajille täysin vapaaehtoista ja osallistujat saavat keskeyttää vastaamisen koska tahansa (Kainulainen & Honkatukia, 2021, s. 115). Ennen kyselyn aloittamista osallistujilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumiseen sekä vastauksien käyttämiseen pro gradu -tutkimuksessa. Tutkimus pyritään toteuttamaan luokanopettajia miellyttävällä tavalla, jotta kaikille jäisi hyvä mieli tutkimukseen osallistumisesta. Miellyttävyys otetaan huomioon esimerkiksi kysymysten valinnalla ja asettelulla. Kysely mitoitetaan niin, että vastaaja ei pitkästyi vastaamiseen, mutta tutkimukseen tarvittavat vastaukset saadaan silti. Aineiston keräämisen jälkeen tiedot arkistoidaan ja säilytetään viiden vuoden ajan Turun yliopiston digitaalisessa arkistossa, jonka jälkeen ne hävitetään tietoturvasyistä. Tietoja ei myöskään luovuteta Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen ulkopuolelle, eikä

tietoja luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle (EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 13 ja 14 artikla).

5 Tulokset

Kyläkoulujen ja luokanopettajien työhyvinvointia ja työn imua käsitellään tulososiossa seuraavasti: ensimmäisessä luvussa 5.1 keskitytään ensimmäiseen tutkimusongelmaan sekä määrällisten tulosten avaamiseen. Toisessa luvussa 5.2 keskitytään toiseen tutkimuskysymykseen ja avointen kysymysten analysointiin.

5.1 Luokanopettajien työhyvinvointi ja työn imu kyläkouluissa ja suurissa kouluissa

Tämän tutkimuksen mukaan luokanopettajien kokema työnimu ja työhyvinvointi on hieman parempaa kyläkouluissa työskentelevillä, kuin keskikokoisessa tai suuressa koulussa työskentelevillä. Riippuen summamuuttujasta tulokset olivat joko hyvin merkitseviä tai siinä rajalla, onko tulos merkitsevää vai ei. Keskiarvallisesti jokaisen summamuuttujan tuloksen mukaan luokanopettajien työn imu oli paremmalla tasolla kyläkouluissa, mutta tuloksista voi nähdä, että suurissa kouluissa opettavat luokanopettajat kokevat myös työn imua ja työhyvinvointia.

Kyläkouluissa opettavien keskiarvot jokaisessa summamuuttujassa on hieman korkeammat, kuin suurissa kouluissa opettavilla. Keskiarvot pysyttelevät kuitenkin melko lähellä toisiaan, eivätkä erot ole täten suuria, mutta eroa on silti havaittavissa. Vastaukset antavat viitteitä, että vastanneilla opettajilla kyläkouluissa opettavilla koetaan hieman enemmän tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutuneisuutta omaa työtä kohtaan, kuin keskikokoisissa tai suurissa kouluissa opettaneilla.

Taulukko 5 T-testi taulukko

| | | Keskiarvo | t-arvo | df | etan neliö | p-arvo |
|------------------|-------------|-----------|--------|----|------------|--------|
| Tarmokkuus | Kyläkoulu | 37.49 | 2.83 | 70 | 10.4 % | 0.006 |
| | Suuri koulu | 34.81 | | | | |
| Omistautuneisuus | Kyläkoulu | 31.24 | 2.20 | 70 | 6.6 % | 0.031 |
| | Suuri koulu | 29.43 | | | | |
| Uppoutuneisuus | Kyläkoulu | 34.01 | 1.88 | 70 | 4.8 % | 0.065 |
| | Suuri koulu | 31.43 | | | | |

Parametrisen t-testin tekemisen jälkeen huomataan, että ryhmien väliset erot tarmokkuudessa ja omistautuneisuudessa ovat hyvinkin merkitseviä, koska t-arvot ovat melko isoja ja niiden merkitsevyys eli p-arvot ovat alle 0,05. Tarmokkuuden p-arvo voidaan pitää jopa erittäin merkitsevänä (0,006) eli kyläkoulujen opettajat tämän tutkimuksen mukaan kokevat tarmokkuutta omaa työtään kohtaan enemmän kuin keskikokoisessa tai suuressa koulussa opettavat. Myös omistautuneisuuden p-arvo 0,31 on tilastollisesti merkitsevä, eli kyläkoulujen opettajat kokevat myös enemmän omistautuneisuutta tämän tutkimuksen mukaan. Tarmokkuuden etan neliö, eli 10,4 %, on keskisuuri ja kertoo tarmokkuuden eron olevan keskisuurta kokoluokkaa ryhmien välillä (Tähtinen ym., 2020, s. 48). Ryhmien välisten erojen omistautuneisuuden ja uppoutuneisuuden etan neliöt on keskisuuren ja pienen välillä (6,6 % ja 4,8 %) (Tähtinen ym., 2020, s. 48). Uppoutuneisuuden p-arvo on myös 0,064, eli sitä ei voida pitää tilastollisesti merkitsevänä, vaikka arvo onkin hyvin lähellä raja-arvoa. Uppoutuneisuuden t-testi on hieman pienempi kuin muiden summamuuttujien (1,88), mutta on kuitenkin suuri, joka antaa viitteitä eroista ryhmien välillä. Uppoutuneisuuden p-arvo on 0,065, eli tilastollisesti summamuuttujan tuloksia ei voi pitää tilastollisesti merkitsevänä.

5.2 Luokanopettajat kokema työn imu ja työhyvinvointi

Tämä kappale käsittelee 2. tutkimusongelmaa “Miten luokanopettajat kokevat työhyvinvointia ja työn imua”. Yhteensä vastauksia kolmeen kysymykseen tuli 151. Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 49, joista 27 oli kyläkoulujen luokanopettajilta ja 22 oli suurien koulujen opettajilta. Toiseen avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 49, joista 28 oli kyläkoulujen luokanopettajilta ja 21 suurien koulujen opettajilta. Kolmanteen avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 53, joista 29 oli kyläkoulujen luokanopettajilta ja 24 oli suurien koulujen luokanopettajilta.

Taulukko 6 Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset

K1 Millaisia kokemuksia sinulla on koulussa opettamisesta ja oppilaiden oppimisesta

K2 Miten olet kokenut työn imua omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työn imua omassa työssäsi, millaisia kokemuksia sinulla on?

K3 Millaista työhyvinvointia olet kokenut omassa työssäsi? Jos et ole kokenut työhyvinvointia, millaisia kokemuksia sinulla on?

| | K1 | K2 | K3 |
|---------------|----|----|----|
| Kyläkoulut | 27 | 28 | 29 |
| Suuret koulut | 22 | 21 | 24 |
| Yht. | 49 | 49 | 53 |

Avoimissa vastauksissa opettajat pääsivät itse kertomaan omin sanoin, miten he ovat kokeneet työn imua ja työhyvinvointia opetuksessa. Koska avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia, vastauksia saatiin vaihteleva määrä. Kaikissa vastauksissa ei myöskään ilmentynyt työn imun ulottuvuuksia tai työhyvinvoinnin piirteitä.

5.2.1 Työhyvinvointi luokanopettajan ammatissa

Työhyvinvoinnin kolmesta piirteestä eli fyysisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista kyläkoulujen luokanopettajien vastauksissa koettiin eniten sosiaalista hyvinvointia. Kahdeksallatoista vastaajalla oli sosiaalisesta hyvinvoinnin piirteitä vastauksissaan. Sosiaalisesti hyvinvoinniksi mainittiin muun muassa hyvä työyhteisö, johon kuuluivat toiset opettajat sekä koulun oppilaat. Alla kaksi vastausta liittyen työyhteisöön:

”Työhyvinvointia lisää erittäin hyvät työkaverit, aamulla on aina hyvä mieli tulla töihin. Olemme ystäviä myös koulun ulkopuolella, toki silloinkin puhe välillä kääntyy työasioihin. Me yhdessä teemme kasvatustyötä, vertaistuki yms. on lähellä.”

”Riittävän pieni työyhteisö, sopivankokoiset luokkakoot, hyvät ja sitoutuneet työkaverit, mahdollisuus tehdä työtä omalla tavalla ja sydämellä, mukavat oppilaat, mahdollisuus käyttää omia lahjoja, kutsumustyö”

Osana sosiaalista hyvinvointia koettiin myös yhteisöllisyys ja mahdollisuus keskustella avoimesti vaikeistakin asioista. Kaksi vastaajaa kertoi seuraavasti:

”Kyläkoulun vahvuus on yhteisöllisyys. Meillä on erittäin hyvä työyhteisö, jossa tuemme toisiamme ja voimme avoimesti keskustella vaikeistakin asioista.”

”Minusta on mukavaa tulla töihin, koska työyhteisössämme on hyvä yhteishenki. Kaikki tekevät oman osuutensa vähintäänkin hyvin, eikä ketään tarvitse kannatella. Toisaalta, jos elämässä on hankalia tilanteita, työyhteisössämme on lupa olla myös hauras. Minä nauran paljon niin työkavereiden kuin oppilaidenkin kanssa. Jokaisessa päivässä on aina ilonaiheita.”

Toiseksi eniten kyläkoulujen luokanopettajat vastauksissa koettiin henkistä hyvinvointia, jota koki kymmenen vastaajaa. Henkinen hyvinvointi näkyi esimerkiksi siinä, että kyläkoulussa työskentely koettiin vähemmän stressittömämpänä. Lisäksi henkistä hyvinvointia lisäsi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Yksi vastaajaa kertoi seuraavasti:

”Pienessä kyläkoulussa työskentely on huomattavasti stressittömämpää verrattuna suurempiin kouluihin. Hälinän vähäisyys on yksi suurimmista tekijöistä. En ole yhtenäkkään aamuna miettinyt töihin lähtiessä, etten jaksaisi mennä.”

Fyysisen hyvinvoinnin piirteitä kuvailtiin vastauksissa vähiten. Viidellä vastaajalla oli fyysisen hyvinvoinnin piirteitä vastauksissaan. Fyysinen hyvinvointi ilmeni kyläkouluissa pienenä työympäristönä, mielekkäänä oppimisympäristönä ja miljöönä. Kaksi vastaajaa kertoi seuraavasti:

”Pieni työympäristö tukee mielestäni työhyvinvointia. Voimme jakaa yhdessä hyviä ja huonoja hetkiä ja saamme tukea toinen toisistamme haastavissa tilanteissa.”

”Hyvä työporukka, ihanat oppilaat ja mielekäs oppimisympäristö tukevat työhyvinvointia. Koen, että voin vaikuttaa työhöni hyvin paljon.”

Suurten koulujen luokanopettajien vastauksissa koettiin eniten sosiaalista hyvinvointia. Kahdellakymmenellä vastaajalla oli sosiaalisen hyvinvointiin liittyviä piirteitä vastauksessaan. Suurien koulujen opettajat mainitsivat sosiaalista työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi hyvän työilmapiirin, työkavereiden tuen ja yhteisopettajuuden. Neljä vastaajaa kertoi seuraavasti:

”Hyvä työilmapiiri, huumori ja yhteiset kahvihetket ovat tärkeitä.”

”Työhyvinvointiani tukee vahvasti työilmapiiri. Tällöin isotkaan asiat eivät tunnu niin raskailta.”

”Yhteisopettajuus vähentää kuormitusta ja pidentää jaksamista. Terve ilmapiiri ylläpitää työhyvinvointia.”

”Työhyvinvointi on meidän koulussa ihan huippuluokkaa. Taitavat, mukavat työkaverit ja työpari sekä todella huomioiva rehtori tuovat joka päivä oman lisänsä työhyvinvointiin. Lisäksi se, että olen saanut tehdä mielekkäitä ratkaisuja kehittäessäni uusia taitoja on tuonut hurjan määrän lisää työhyvinvointia. Koulutilat meillä lisäävät myös työhyvinvointia.”

Sosiaalista hyvinvointia koettiin myös oppilaiden kanssa työskennellessä. Yksi vastaajista kertoi lasten kanssa työskentelystä seuraavasti:

”Lasten kanssa on mukava olla luokassa ja välitunneilla. Tämä on työhyvinvointia parhaimmillaan.”

Suurten koulujen luokanopettajien vastauksissa fyysistä hyvinvointia koettiin seuraavaksi eniten, kun neljällä vastaajalla oli siihen liittyviä piirteitä vastauksessaan. Fyysinen hyvinvointi ilmeni esimerkiksi mahdollisuutena päästä liikkumaan työpäivän aikana lasten kanssa sekä työympäristönä. Yksi vastaaja kertoi seuraavasti:

”Työhyvinvointia toki on ollut. hyvää fiilistä ja tarmokkuutta, ihania nauruja ja rentoa höpöttelyä. Luokanopettajan työssä saa myös liikuntaa itselle!”

Henkisen hyvinvoinnin piirteitä oli kolmella vastaajalla. Henkinen hyvinvointi näkyi esimerkiksi siinä, että opettajat tuntevat työnsä merkityksellisenä. Suurien koulujen opettajien vastauksissa oli myös mainittu henkiseen hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Näin kertoi yksi vastaaja:

”Tunnen tekeväni merkityksellistä työtä oppilaideni parissa. Tunnen osaavani ja hallitsevani työtehtäväni.”

5.2.2 Työn imu luokanopettajan ammatissa

Työn imun kolmesta ulottuvuudesta tarmokkuudesta, omistautuneisuudesta ja uppoutuneisuudesta kyläkoulujen luokanopettajat kuvailivat eniten piirteitä, jotka sopivat omistautuneisuuden tunteeseen. Omistautuneisuuden tunnetta kuvailevia kohtia oli kahdellatoista vastaajalla. Omistautuneisuus näkyi esimerkiksi

merkityksellisyyden tunteina ja mielekkäänä työnä. Kaksi vastaajaa kuvailee merkityksellisyyden tunnetta seuraavasti:

”Koen työni mielekkäänä ja merkityksellisenä. Voin vaikuttaa itse moniin töihöni liittyviin asioihin, se on minulle tärkeä osa työtäni.”

”Tämä työ palkitsee itsensä. Kun saa tunteen olevansa tärkeä ja huomaa, että työllä on merkitys, se tuo imua työhön.”

Omistautuneisuutta ilmeni myös silloin, kun opettajat pääsivät itse todistamaan oppilaiden innostuneisuutta, jolloin opettajat kokivat innostuneisuuden tarttuvan myös heihin. Kolme vastaajaa kertoi oppilaiden luomasta innostuneisuudesta seuraavasti:

”Työn parhaita hetkiä ovat ne, kun oppilaat kiinnostuvat jostain aiheesta ja alkavat esittämään siihen liittyviä kysymyksiä myös oppikirjan ulkopuolelta. Tiedon etsiminen yhdessä sekä asioiden pohdiskelu oppilaiden kanssa on tämän työn suola ja pippuri.”

”Parhaimmillaan se on innostusta, joka tarttuu oppilaisiin tai oppilaista minuun.”

”Nykyisessä työpaikassani olen kokenut eniten imua musiikin ja liikunnan tunneilla. Oppilaiden aito innostus tarttuu opettajaan ja saa hyvälle mielelle.”

Omistautuneisuuden jälkeen toiseksi eniten kyläkoulujen opettajat kuvailivat uppoutuneisuuden tunteen piirteitä. Uppoutuneisuuden tunnetta oli kymmenellä vastaajalla. Uppoutuneisuus ilmeni esimerkiksi siten, että työn koettiin vievän mennessään. Yksi vastaaja kuvaili uppoutuneisuutta seuraavasti:

”Työ vie mennessään ja on motivoivaa kehittää yhdessä kouluamme sekä kehittää omaa työtäni. ”

Erilaiset projektit ja oppituntien suunnittelu toivat myös uppoutuneisuuden tunnetta. Kaksi vastaajaa kuvaili projektien luomaa tunnetta seuraavasti:

”Monet monialaiset projektit innostavat ja erityisesti silloin koen työn imua (esimerkiksi joulu- ja kevätjuhlat, esiintymiset, retket), mutta myös itse opettaminen saa imun ja flow'n käyntiin (ihan matematiikan asian opettaminen, sanaluokat, lukupiirityöskentely jne.) ”

”Toimivaa, innostunutta ryhmää on ilo opettaa. Erilaiset projektit oppilaiden kanssa vievät myös opettajan mukaansa. Keskustelut, oivallukset, musisointi, luontoretket ja taiteen tekeminen imevät mukaansa. ”

Oppitunneilla uppoutuneisuus näkyi oppitunteiden aiheiden ja lasten osallisuuden avulla. Lisäksi suunnittelutyön kuvailtiin lisäävän uppoutuneisuutta. Kaksi vastaajaa vastasi seuraavalla tavalla:

”Päivittäin työ vie mukanaan. Esim. Iltapäivällä töiden jälkeen saatan uppoutua suunnittelutyöhön pitkäksikin aikaa.”

”Joskus oppituntien aihe, oma vireystila ja lasten kukoistus yhdistyvät hienolla tavalla. Hieman pidemmät projektit ovat myös usein antoisia.”

Tarmokkuuden piirteitä ilmeni viiden vastaajan vastauksissa. Tarmokkuutta kuvattiin muun muassa mahdollisuutena kehittää omaa opetusta ja opettajuutta. Yksi vastaaja vastasi seuraavasti:

”Olen saanut kehittää opetustani juuri siten, miten vaan mielikuvitus riittää. Olen kehittänyt ulkoluokkaopetusta laajasti ja pidän säännöllisesti ulkoluokkapäiviä.”

Suurten koulujen opettajien vastauksissa näkyi eniten uppoutuneisuus, jonka piirteitä oli yhdeksällä vastaajalla. Uppoutuneisuus ilmeni tekijöinä, jotka veivät työpäivän aikana mukanaan. Ajantaju saattoi kadota ja päivät menevät nopeasti ohi. Kolme vastaajaa vastasi seuraavasti:

”Koen työssäni olevan sellaista imua, joka saa miut valtaansa. Selvästi opilaiden kanssa työskentely on mielipuuhaani.”

”Sellaisina vuosina työn imua on eniten, kun on ryhmä, jonka kanssa on kiva tehdä töitä ja tiimissä työkaverit, joiden kanssa on samalla aaltopituudella. Silloin on kiva tehdä töitä ja ajantaju häviää, päivät menevät nopeasti.”

”Työn imua tunnen usein, eli homma vie mennessään eikä muista lähteä välitunnille tai jää töihin valmistelemaan ja pohtimaan ja kollegoiden kanssa juttelemaan.”

Toiseksi eniten suurten koulujen luokanopettajien vastauksissa näkyi omistautuneisuuden piirteitä. Piirteitä oli kahdeksan vastaajan vastauksissa. Omistautuneisuus ilmeni innostuksena ja haluna mennä töihin. Kahden vastaajan vastauksissa omistautuneisuus näkyi seuraavasti:

”Aina innostun, vaikka samoja aiheita mennään vuodesta toiseen. Porukka on eri kuitenkin. Tämä on vähän kuin teatteriesitys, aina uusi yleisö, vaikka samat opit.”

”Työn imu on läsnä ihan joka päivä. Työpaikalle ja omaan luokkaan on kiva mennä. Työkaverit ovat mukavia ja taitavia ammattilaisia ja meidän rehtori on aivan huippuosaaja sekä esimiehenä että myös opettajana.”

Suurten koulujen luokanopettajajien vastauksissa näkyi vähiten tarmokkuuden tunnetta, jonka piirteitä oli neljässä vastauksessa. Vastauksissa tarmokkuus esiintyi mahdollisuutena kehittää itseään. Yksi vastaaja vastasi seuraavasti:

”Olen myös saanut kehittää itseäni mm. robotiikan ja tietotekniikan alueilla ja se on tehnyt työstäni vielä mielekkäämpää.”

6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten koulun koko vaikuttaa luokanopettajan kokemaan työn imuun sekä työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työn imusta. Tutkimus on tärkeä, koska yhä useampi opettaja tuntee olonsa uupuneeksi ja työn kuvansa muuttuneen (OAJ, 2025). Kyläkouluverkosto on viimeisien vuosikymmenten aikana vähentynyt reilusti koulujen lakkauttamisten myötä (Koivula, 2025), jonka takia on tärkeää tutkia kyläkoulujen luokanopettajia, kun se on vielä mahdollista.

Tutkimuksessa selvitettiin määrällisen ja laadullisen tutkimusaineiston avulla onko kyläkoulujen ja suurien koulujen luokanopettajien itsearvioimassa työn imussa ja työhyvinvoinnissa eroa. Työn imua mitattiin Työn imu 17 –mittarin (UWES) avulla, josta luotiin summamuuttujat ja vertailtiin niitä kyläkoulun opettajien ja isojen koulujen opettajien kesken. Avointen kysymysten kautta opettajat pääsivät itse kertomaan kokemastaan työhyvinvoinnista ja työn imusta. Avoimet vastaukset analysoitiin työn imun kolmen ulottuvuuden ja työhyvinvoinnin teemojen kautta. Oletuksena oli, että kyläkoulujen luokanopettajat kokevat enemmän työn imua ja työhyvinvointia, kuin suurien koulujen opettajat.

6.1 Työhyvinvointi

Avoimissa vastauksissa kyläkoulujen opettajat kertoivat, että vaikuttaminen itse omiin työhön liittyviin asioihin, opetuksensa kehittäminen ja työkaverit olivat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava asia. Tulos oli hypoteesin mukainen. Opettajan hyvinvointiin vaikuttaa mm. työilmapiiri ja opettajan autonomia (Zhou ym. 2024), joka todennäköisesti korostuu juuri kyläkouluissa. Lisäksi luokanopettajien keskinäisillä suhteilla on suuri merkitys luokanopettajien kokemassa työhyvinvoinnissa (Salovaara ja Honkonen, 2013, s. 21), joka myös näkyy tutkimustuloksissa. Työkavereiden lisäksi oppilaiden koettiin myös lisäävän sosiaalista hyvinvointia. Yhteinen tekeminen ja opettajainhuoneen avoin ilmapiiri ruokkii positiivisesti työhyvinvointia (Salovaara ja Honkonen, 2013, s. 22). Tässä tutkimuksessa ei kysytty luokanopettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, vaikka se on heikentynyt uuden

opetussuunnitelman myötä (Kauppi, 2022, s. 72). Tutkimuksessa haluttiin keskittyä luokanopettajien työhyvinvoinnin positiivisiin puoliin. Muutamissa vastauksissa nousi kuitenkin esille se, että esimerkiksi kiire ja oppilaiden kasvanut tuen tarve vaikutti työhyvinvointiin negatiivisesti.

Luokanopettajien kokema työhyvinvointi edistää myös koko kouluyhteisön hyvinvointia. Kyläkouluissa työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi kuvailtiin myös pienen koulun yhteisöllisyyttä. Kyläkoulujen opettajat saavat kokea heidän oman työnsä arvon kyläyhteisössä (Korpinen, 1998, s. 16), joka näkyy myös vastauksissa. Vähiten vastauksissa kuvailtiin fyysistä hyvinvointia. Kyläkoulujen luokanopettajien fyysisen hyvinvoinnin parhaana puolena voidaan pitää mielekästä oppimisympäristöä. Koska kyläkoulut useimmiten sijaitsevat maaseudulla, siellä on paremmat mahdollisuudet esimerkiksi oppituntien pitämiseen ulkona sekä retkien tekemiseen. Henkinen hyvinvointi näkyi vastauksissa siten, että kyläkoulun koettiin olevan stressittömämpi työpaikka.

Suurissa kouluissa, kuten kyläkouluissakin, koettiin eniten sosiaalista hyvinvointia. Edistäviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa työyhteisö ja yhteisopettajuus. Suuren koulun etuja on se, että siellä on enemmän henkilökuntaa, jonka takia esimerkiksi yhteisopettajuutta on helpompi järjestää. Kyläkoulujen ja suurien koulujen opettajien kokeman sosiaalisen hyvinvoinnin ero tulee näkyviin siinä, että kyläkoulujen opettajat kokevat sosiaalisen hyvinvoinnin kyläyhteisön kautta. Suuren koulun opettajat kokevat sosiaalisen hyvinvoinnin taas työyhteisön kautta.

Vaikka työhyvinvointi koetaan vastauksien perusteella hyvänä, sitä voidaan vielä parantaa. Fyysistä hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi pienillä taukojumpilla kesken oppitunnin. Sähköpöytien avulla opettaja voi asettaa työpöydän korkeuden haluamaansa korkeuteen. Henkistä hyvinvointia voidaan edistää asettamalla työlle ja vapaa-ajalle selkeät rajat. Avoin ilmapiiri ja mahdollisuus keskustella esimerkiksi rehtorin kanssa edistää henkistä hyvinvointia. Sosiaalista hyvinvointia voidaan edistää panostamalla vuorovaikutukseen. Varsinkin kyläkouluissa opettaja saattaa jäädä välillä yksin, jonka takia sosiaaliseen hyvinvointiin panostaminen on tärkeää.

Työhyvinvoinnin kannalta tutkimustuloksilla voi perustella kyläkoulujen olemassaoloa. Kyläkouluissa korostuu opettajien työhyvinvointiin liittyvät tärkeät tekijät, kuten työn imu, jota koetaan enemmän kyläkouluissa. Koska luokkakoon kasvattaminen ei johda aina edes säästöihin (Korpinen 2010, s. 19), tämän tutkimustuloksen kanssa voi elättää toivoa perustellummista päätöksistä.

6.2 Työn imu

Tuloksien mukaan työn imua esiintyi kyläkoulujen opettajilla enemmän, kuin suurien koulujen opettajilla. Tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä, paitsi uppoutuneisuussummamuuttujan kanssa. Sen p-arvo oli 0,065, kun vaadittava raja on 0,05. 0,065 on kuitenkin todella lähellä vaadittavaa arvoa. Tulokset viittaavat siihen, että omien arvioidensa mukaan kyläkoulujen luokanopettajat kokevat enemmän työn imua omassa työssään. Mahdollisia selityksiä paremmalle työn imulle voi olla se, että kyläkoulujen luokanopettajilla on mahdollisuus vaikuttaa opetusympäristön luomiseen (Kilpeläinen, 2010, s. 126). Kokemus siitä, että saa itse vaikuttaa omaan työhönsä voi lisätä tarmokkuutta omaa työtään kohtaan. Koska laajaa määrällistä tutkimusta kyläkoulujen luokanopettajien kokemasta työn imusta ei ole tehty, tuloksia ei voida suoraan verrata aikaisempaan tutkimukseen. Opettajista yleisesti ryhmänä on tehty työn imu - tutkimusta aiemmin (Hakanen, 2009, s. 29), mutta koulun suuruutta ei ole otettu huomioon tutkimuksissa. Avoimista vastauksista voidaan kuitenkin todeta, että kyläkoulujen luokanopettajat kokevat viihtyvänsä pienessä yhteisössä hyvin. Tulokset viittaavat myös siihen, että suurien koulujen luokanopettajat kokevat työn imua, vaikka kyläkoulujen luokanopettajat kokevat sitä hieman enemmän. Koska opettajan työ on keskeytyksille altis, luokanopettajat kokevat työn imun kolmesta ulottuvuudesta eniten tarmokkuutta ja omistautuneisuutta (Salovaara ja Honkonen, 2013, s. 138). Avointen kysymysten tuloksien perusteella kyläkouluissa ja suurissa kouluissa luokanopettajat kokevat eniten kuitenkin omistautuneisuutta ja uppoutuneisuutta. Luokanopettajien kokema työn imu molemmilla ryhmillä voi olla myös korkea, sillä kyselyä jaettiin myös Facebook-ryhmissä, joissa aktiivisena voi olla enemmän työhönsä tyytyväisiä, ja sitä kautta työn imua enemmän kokevia opettajia.

Tulosten mukaan työn imun kolmesta ulottuvuudesta tarmokkuutta koettiin kyläkouluissa ja suurissa kouluissa vähiten. Tarmokkuuden tunnetta voitaisiin lisätä esimerkiksi selkeillä rakenteilla, tuen lisäämisellä ja mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhönsä. Tuen lisääminen oppilaille esimerkiksi ohjaajan tai erityisopettajan muodossa vapauttaa opettajan keskittymään muihin luokan oppilaisiin tai muihin työtehtäviin. Tämä voi kuitenkin olla haastavaa kyläkouluissa, joissa ei esimerkiksi ole omaa erityisopettajaa. Tarmokkuutta ei kuitenkaan voi pakottaa vaan se syntyy, kun työ ei kuluta liikaa. Tämä voi osaltaan selittää sen minkä takia työn imun osa-alueista tarmokkuutta koetaan vähiten.

Kyläkoulujen luokanopettajat kokivat tarmokkuuden jälkeen vähiten uppoutuneisuutta, kun taas suurien koulujen opettajat kokivat omistautuneisuutta. Uppoutuneisuuteen kuuluu tunne siitä, että työ koetaan mielekkäänä. Opettajan työ on altista keskeytyksille, jonka takia työn imulle ominaista uppoutuneisuuden voi olla vaikea saavuttaa. Keskeytyksien vähentäminen luokanopettajan työssä voi kuitenkin olla vaikeaa, koska oppilaat voivat tarvita esimerkiksi apua tehtävien tekemisessä. Omistautuneisuus liittyy siihen, kuinka tärkeäksi opettaja työnsä tuntee. Mahdollisuus vaikuttaa oppilaisiin ja nähdä oman työnsä tulos voi lisätä omistautuneisuuden tunnetta. Kuten tarmokkuudessa myös omistautuneisuudessa nousee esille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Luokanopettajan työ on merkityksellistä, mutta jatkuvat keskeytykset ja opettamiseen liittymättömät asiat voivat estää omistautuneisuuden syntymistä.

Tulosten mukaan kyläkoulujen luokanopettajista suurin osa koki omistautuneisuuden tunnetta, kun taas suurien koulujen luokanopettajat kokivat uppoutuneisuutta. Syitä tälle erolle voi olla monia. Kyläkoulujen luokanopettajat saattavat nähdä oma työnsä tuloksen hyvinkin konkreettisesti. Koska kyläyhteisö saattaa olla pieni ja tiivis, opettaja tuntee oppilaat ja oppilaiden perheet paremmin. Luokanopettaja näkee myös oppilaiden kehityksen pitkällä aikavälillä, jonka takia merkitys omasta työstä korostuu. Kyläkoulun opettajalla on myös vapaus suunnitella opetusta ja mahdollisuus vaikuttaa koulun käytäntöihin. Autonomia omaa työtä kohtaan lisää omistautuneisuuden tunnetta. Tämä on linjassa Zhoun ym. (2024) meta-analyysiin, jossa työn imun ja työhyvinvoinnin yhdeksi merkittävimmistä tekijöistä mainittiin opettajan autonomia.

Suurien koulujen opettajat kokivat eniten uppoutuneisuutta. Miksi suurien koulujen luokanopettajat kokivat enemmän uppoutuneisuutta, voidaan selittää esimerkiksi sillä, että suurien koulujen opettajilla on vähemmän rooleja. Kyläkoulujen luokanopettajien työtehtäviin voi opettamisen lisäksi kuulua esimerkiksi hallinnollisia tehtäviä. Suurissa kouluissa nämä tehtävät on jaettu useille ihmisille, jolloin opettaja voi keskittyä enemmän opettamiseen. Suurissa kouluissa on enemmän myös tukitoimia, kuten kuraattoreja ja erityisopettajia, jotka auttavat jakamaan työtaakkaa.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja tutkimusmenetelmän luotettavuus

Tutkimus toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan ohjeiden mukaisesti. Tutkimukseen osallistuneiden vastaajien, tässä tapauksessa luokanopettajien, ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta noudatettiin koko tutkimuksen teon ajan (TENK, 2019). Tutkittavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti, heidän yksityisyyttään suojattiin ja heitä ei vahingoitettu tutkimuksen teon aikana (Kainulainen & Honkatukia, 2021, s. 115). Vastaajilta kysyttiin ennen kyselyyn vastaamista suostumus käyttää vastauksia pro gradu –tutkimuksessa. Tutkimuksen teon aikana pidettiin huolta, että tutkimuksen tekemisestä ei koitunut haittaa tai vahinkoja osallistujille. Tutkimukseen vastaamisen sai jättää kesken missä tahansa vaiheessa. Kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajien nimiä, ikää tai sukupuolta. Kyselyssä pyydettiin osallistujia jättämään sähköpostiosoite, jos he halusivat osallistua lahjakortin arvontaan. Sähköpostiosoitteita ei yhdistetty vastauksiin ja ne hävitettiin heti lahjakortin arvonnin jälkeen. Näin ollen vastaajien anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan. Kyselytutkimuksen mukana jaettiin Turun yliopiston tietosuojalomake (Liite 2), jonka vastaajat pääsivät halutessaan lukemaan. Tietosuojaselosteesta kävi myös ilmi, mitä varten vastauksia kerättiin.

Tutkimuksen teon aikana otettiin huomioon validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti voi tarkoittaa eri asioita riippuen tutkimuksen näkökulmasta ja lähestymistavasta. Määrällisessä tutkimuksessa painotus on toistettavuudessa, ennustettavuudessa ja objektiivisuudessa, kun taas laadullisessa tutkimuksessa se voi tarkoittaa rehellisyyttä ja uskottavuutta (Cohen, 2018, s. 247). Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta, johdonmukaisuutta ja toistettavuutta (Cohen, 2018, s. 268). Tutkimus

toteutettiin sähköisenä kyselylomakkeena, jonka takia validiteettia ja reliabiliteettia pohdittaessa täytyy ottaa huomioon kaksi asia. Ensinnäkin vastasivatko osallistujat tarkasti ja rehellisesti ja toiseksi olisivatko kyselyyn vastaamatta jättäneet osallistujat vastanneet samalla tavalla kuin muut osallistujat (Cohen, 2018, s. 277).

Vehkalahten (2014, s. 40) mukaan kyselytutkimuksen mittaus ei ole yksinkertaista, koska useat tekijät voivat vaikuttaa tuloksen luotettavuuteen ja laatuun. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi tilastolliset, kulttuuriset, kielelliset ja tekniset seikat. Sen takia on tärkeää huolehtia kyselyn laadusta ja toteutuksesta jo ennen aineiston keräämistä. (Vehkalahti, 2014, s. 40). Kysely esitettiin mahdollisten virheiden takia ennen kyselyn lopullista lähettämistä. Esitestauksessa varmistettiin, että kysymykset ovat selkeät ja kysely etenee loogisesti. Esitestauksella varmistettiin myös, että vastaukset tulivat perille, kun kyselyn lähettää vastaamisen jälkeen. Kyselyn luotettavuutta saattaa vähentää se, että kysely lähetettiin sähköisesti, minkä takia ei ole täyttä varmuutta kyselyyn vastaajista. Myös otoskoko ja kyselyyn vastaajien määrä vaikuttaa tuloksiin, ja luotettavuutta olisi saatu suuremmalla vastaajamäärällä. Yleisesti kyselylomakkeiden huonona puolena on pidetty alhaista vastaajamäärää (Cohen, 2018, s. 278).

Luotettavuuden kannalta koettiin, että monimenetelmällinen tutkimus on parempi, koska silloin saadaan tuloksia niin määrällisesti kuin laadullisesti (Hirsjärvi ym. 2009, s. 233). Laadullinen aineisto päätettiin kerätä kyselyn mukana, koska se mahdollisti useamman vastauksen saamisen. Kyselytutkimukset ovat myös luotettavampia kuin haastattelut, koska ne suoritetaan anonyymeinä (Cohen, 2018, s. 278).

Sähköisenkyselyn avulla saatiin muutama kysymykseen runsaasti vastaajia, mikä ei olisi ollut haastattelulla realistisesti mahdollista. Vaikka vastauksia saatiin paljon, kaikki vastaukset eivät liittyneet annettuun kysymykseen. Kyselyssä olisi voitu avata työn imun ja työhyvinvoinnin käsitteitä vastaajalle. Jos käsitteet olisi määritelty, vastaajat olisivat mahdollisesti voineet antaa vielä tarkempia vastauksia. Vastauksien luotettavuutta lisää kuitenkin se, että avoimien kysymysten vastauksia nostettiin tutkimuksessa suorina lainauksina. Suorat lainaukset tukivat määrällisestä aineistosta saatuja tuloksia. Suorien lainauksien avulla lukijalla on myös mahdollisuus nähdä mihin johtopäätökset perustuvat. Koska tutkimuksessa tutkijoita oli kaksi, jaettiin aineiston analysointi niin, että toinen tutkija analysoi pääsääntöisesti määrällisen aineiston ja

toinen tutkija laadullisen aineiston. Analysoinnin jälkeen molemmat tutkijat kuitenkin esittelivät analyysinsä toiselle, jolloin oli mahdollista keskustella tuloksista ja analysoida aineistoa uudesta näkökulmasta. Kyselyn tuloksia ei kuitenkaan voi yleistää suureen joukkoon, koska vastaajia oli liian vähän. Vaikka tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä niin validiteetti ei ole tarpeeksi suuri.

Tutkimuksessa käytettiin Työn imu 17 –mittaria (UWES) (Shaufeli ja Bakker, 2003), joka on jo aiemmin todettu luotettavaksi mittariksi. Tutkimusta tehdessä tutkijoilla ei kuitenkaan ollut täyttä varmuutta siitä, että ovatko vastaajat vastanneet kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti, joka osaltaan saattaa vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Tutkimuksen teon aikana, mutta vasta kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen huomattiin, että on olemassa oma Klassenin ja muiden (2013) kehittämä opettajille suunnattu työn imua mittaava mittari. Koska tutkimus oli jo pitkällä ja kysely oli lähetetty useisiin kouluihin, päätettiin kysely viedä loppuun käyttäen Työn imu 17 –mittaria (UWES). On kuitenkin mahdollista, että Klassenin ja muiden (2013) työn imu mittarilla olisi voitu tutkia juuri opettajan työhön liittyvää työn imua paremmin, kun taas Työn imu 17 –mittari keräsi tietoa työn imusta yleisellä tasolla. Avointen vastausten kautta saatiin kuitenkin tietoa siitä, miten luokanopettajat kokevat työn imua ja työhyvinvointia. Työn imu 17 –mittari koettiin myös hyväksi, sillä se on yleinen kaikille työssäkäyville, ja näin tuloksia voidaan tarkastella ammattiryhmien välillä.

Kyselylomake oli auki yhteensä kuusi viikkoa, jonka aikana se lähetettiin yli 100 kouluun Suomessa sekä kahteen luokanopettajista koostuvaan Facebook-ryhmään. Alun perin tarkoituksena oli lähettää kysely vain alakouluihin, mutta vähäisen vastaajamäärän takia kysely päätettiin julkaista myös Facebookissa. Alhainen vastaajamäärä on ymmärrettävää, koska monella luokanopettajalla saattaa olla työhön liittyviä tehtäviä, jonka takia opinnäytetyöhön vastaamiseen ei ole aikaa tai se ei kiinnosta.

Luokanopettajat, jotka kokevat vähemmän työn imua ja työhyvinvointia eivät välttämättä myöskään jaksaa aktiivisesti vastata kyselyihin. Kyläkoulujen tilanne huomioon ottaen on mahdollista, että kyläkoulujen luokanopettajat ovat antaneet kokemastaan työn imusta ja työhyvinvoinnista todellisuutta positiivisemmän kuvan.

6.4 Mahdollinen jatkotutkimus

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko kyläkoulujen opettajilla parempi työhyvinvointi ja työn imu verrattuna suurien koulujen opettajiin. Tutkimuksen teon lähtökohtana oli kyläkoulujen määrän väheneminen Suomessa sekä luokanopettajien kokemus siitä, että heidän työnkuvansa on muuttunut viimeisien vuosien aikana. Luokanopettajien työhyvinvointia ja työn imua voitaisiin jatkossa tutkia tekemällä pitkittäistutkimus, jossa tutkittaisiin luokanopettajien työhyvinvoinnin ja työn imun muutosta lukuvuoden aikana. Pitkittäistutkimuksella saataisiin tietoa siitä vaikuttaako lukuvuoden tapahtumat, kuten arviointi, oppilashuolto ja juhlat luokanopettajien kokemaan työhyvinvointiin ja työn imuun. Toinen mahdollinen jatkotutkimus voisi olla syventävä laadullinen tutkimus, jossa haastateltaisiin luokanopettajia kyläkouluista ja suurista kouluista. Laadullisen tutkimuksen avulla voitaisiin tutkia asioita, joita ei saada selville määrällisen kyselyn avulla. Suuremmalla vastaajamäärällä voitaisiin myös saada luotettavampaa tutkimustulosta. Laajemmalla tutkimuksella voitaisiin lisäksi saada enemmän tietoa työn imun eri osa-alueista ja miten ne ilmenevät opettajan työssä. Myös työhyvinvoinnin eri osa-alueita voitaisiin tutkia laajemmalla tutkimuksella. Lisätutkimusta voisi tehdä myös taloudellisista vaikutuksista, jolloin saataisiin työhyvinvointipuolen lisäksi katsaus taloudelliseen puoleen, sillä usein säästötoimet on tehty taloudellisilla perusteilla.

Kyläkoulujen luokanopettajia on tutkittava juuri nyt, koska kyläkoulujen vähenemisen takia kyläkoulujen luokanopettajien tutkiminen suurella mittakaavalla ei välttämättä ole mahdollista enää tulevaisuudessa. Kyläkoulujen opettajien työ on rakenteellisesti erilaista verrattuna suurien koulujen opettajiin. Pienempien luokkien opetus ja koulu miljööinä vaikuttavat siihen, miten luokanopettajat kokevat oman ammattinsa. Jos kyläkoulujen opettajat kokevat enemmän työn imua ja työhyvinvointia, pitäisikö kyläkoulujen oppimisympäristöistä ottaa mallia muihinkin kouluihin?

Lähteet

- Arponen, V., & Tähtelä, I. (2025). *Kyläkoulujen työympäristön vaikutus opettajien kokemuksiin työhyvinvoinnista*. (pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto)
OuluREPO-julkaisuarkisto <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202501211274>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a Handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (Eighth edition). Routledge.
- Hahko, K. (9.9.2025). Uupuvat opettajat. *Helsingin Sanomat*. Haettu 17.2.2026
osoitteesta <https://www.hs.fi/feature/art-2000011455437.html>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>
- Hakanen, J. (2006). Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.), *Hyvä koulu* (s. 29–42). Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu - menetelmän (Utrecht WorkEngagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikheet työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 6(1) 30–43.

Heinimäki, O.-P., Niikkonen, I., Huttunen, I., Vinni-Laakso, J., Towns, M., & Hietajärvi, L. (2026). *The Teachers' Occupational Wellbeing Study*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18431419>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2023). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-345-812-3>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009) *Tutki ja kirjoita* (15., uudistettu painos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kainulainen, H. M. & Honkatukia, P. (2021). Tutkijan eettinen vastuu sensitiivisessä tutkimushaastattelussa. Julkaisussa Nieminen, K. & Lähteenmäki, N. (toim.), *Empiirinen oikeustutkimus*, 6, Gaudeamus, Helsinki, 115–130. <https://kauppa.gaudeamus.fi/sivu/tuote/empiirinen-oikeustutkimus/3275943>

Kalaoja, E., (2010). Mitä yhdysluokkaopetuksella tarkoitetaan? Teoksessa E. Korpinen (toim.), *Eläköön kyläkoulu!* (s. 102–104). PS-kustannus.

Kalin, O. (21.2.2025). Opettaja kertoo, kuinka työ on 20 vuodessa muuttunut – Antaa paljastavan esimerkin. *Helsingin Sanomat*. Haettu 17.2.2026 osoitteesta <https://www.hs.fi/suomi/art-2000011041856.html>

Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V., Ervasti, J. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-994-5>

Kilpeläinen, R. (2010). *Kyläkoulut Suomessa: maaseudun pienet koulut opettajien kuvaamina oppimis- ja kasvuympäristöinä*. Oulun yliopisto.

- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33–52. <https://doi.org/10.14786/flr.v1i2.44>
- Koivula, J. (2025) Koulututkija puolustaa pieniä opinahjoja – ”Missä on maaseudun lasten yhdenvertaisuus?”. *Maaseudun tulevaisuus*. Haettu 24.3.2026 osoitteesta <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/uutiset/65c6a5bc-aa66-454b-a27f-1831fca625ac>
- Korpinen, E. (1998). *Kyläkoulun monet kasvot*. Tuope.
- Korpinen, E., (1998). Kyläkoulu oppilaan itsetunnon kehitysympäristönä. Teoksessa E. Korpinen (toim.), *Kyläkoulun monet kasvot* (s. 6–20). Tuope.
- Korpinen, E. (2010) *Eläköön kyläkoulu!* Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kurrlle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher Well-Being – A Conceptual Systematic Review (2020–2023). *Education Sciences*, 15(6), 766. <https://doi.org/10.3390/educsci15060766>
- Lerkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M., & Jögi, A. L. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mielenterveystalo (ei pvm.) *Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?* Haettu 19.4.2026 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/tyohyvinvoinnin-omahoito-ohjelma/mita-tyohyvinvointi-tarkoittaa#:~:text=Sosiaalinen%20ty%C3%B6hyvinvointi,mukaan%20kaikki%20y>

[limm%C3%A4st%C3%A4%20johdosta%20kes%C3%A4ty%C3%B6ntekij%C3%B6ihin.](#)

OAJ (17.2.2025). *Yhdeksän kymmenestä opettajasta kertoo työn vaativuuden lisääntyneen – “Tilanne vaatii toimia päättäjiltä ja työnantajilta”*. (haettu 27.4.2026) <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2025/yhdeksan-kymmenesta-opettajasta-kertoo-tyon-vaativuuden-lisaantyneen/>

Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. (Raportit ja selvitykset 2010:1). Opetushallitus.
http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Peltonen, T. 2010. Yhdysluokkaopetuksen edut - myös esitetty kritiikki. Teoksessa E. Korpinen (toim.) *Eläköön kyläkoulu!* Jyväskylä: PS-kustannus.

Peltonen, T. & Kilpeläinen, R. (2025) Training of village school teachers in Finland: Multi-grade teaching and inclusion. *International Journal of Educational Research*. 133, Article 102685 <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102685>

Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. Teoksessa C. Fiorilli, W. Yau Ho Paul, S. De Stasio, F. Ficente Castro & P. Benevene (toim.), *Well-Being of school Teachers in Their Work Environment* (s. 117–124). Frontier Media SA.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>

Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 53(5), 498–512.
<https://doi.org/10.33348/kvt.125525>

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

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K., Solovieva, S. (2001). *Nyt riittää: raportti peruskoulun ja lukionopettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between work engagement and workaholism. Teoksessa Burke, R. J. & Cooper, C. L. (toim.). *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 193–217). Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781847202833>

Seppälä, P. (2013). *Work engagement: psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach*. University of Jyväskylä.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5301-0>

Tantarimäki, S. (2011). *Mitä lakkautuksesta opimme? Kyläkoulun lakkauttamisen perusteet, prosessi, säästöt ja vaikutukset viimeaikaisessa keskustelussa. Tapaustutkimuksena vuonna 2007 lakkautetut kyläkoulut Korpilahdella, Kurikassa, Lammilla, Siilinjärvellä, Sysmässä ja Urjalassa*. Turun yliopisto.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

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

Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.
<http://doi.org/10.31885/9789515149817>

Vilkka, H. & Mankki, V. (2024). *Johdatus monimenetelmätutkimukseen*. Santalahti-kustannus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-370-474-9>

Wenström, S. (2020). *Positiivinen johtaminen: johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. PS-kustannus.

Yleinen tietosuoja-asetus (EU) 679/2016

https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm

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

Liitteet

Liite 1. Sähköpostiviestin pohja

Aihe: Pro gradu –tutkimus luokanopettajien työn imusta ja työhyvinvoinnista

Moikka!

Olemme kaksi luokanopettajaopiskelijaa Turun yliopistosta ja teemme pro gradu – tutkielmaa opettajien työn imusta ja työhyvinvoinnista. Meitä kiinnostaa erityisesti millainen vaikutus koulun koolla on opettajan työhyvinvointiin. Olisiko teidän koulunne opettajat mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen? Jos kyllä, voitteko ystävällisesti jakaa tätä kyselyä eteenpäin opettajillenne.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta noin 5 minuuttia. Kysely on avoinna helmikuun loppuun asti.

Vastaamalla kyselyyn voi osallistua myös S-ryhmän lahjakortin arvontaan!

Vastaamme myös mielellämme tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

Tietosuojailmoitus:

Linkki kyselyyn:

Ystävällisin terveisin

Laura Tulkki (lktulk@utu.fi) & Oiva Saukkosaari (oesauk@utu.fi)

Liite 2. Tietosuojailmoitus



1 (3)
TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN
TIETOSUOJASELOSTE
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
artiklat 13 ja 14
28/01/2026

Luokanopettajien työn imu ja työkokemukset -tutkimuksen tietosuojaseloste

Olet ottamassa osaa Turun yliopistossa järjestettävään opinnäytetyönä tehtävään tutkimukseen. Tässä tietosuojaselosteessa kerrotaan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

1. Rekisterinpitäjä

Turun yliopisto

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Oiva Saukkosaari

Puh.: 0404510520

E-mail: oesauk@utu.fi

Nimi: Laura Tulkki

Puh.: 0440775039

E-mail: lktulk@utu.fi

Tutkimuksen ohjaaja:

Nimi: Minna Hannula-Sormunen

Puh.: +358294503394

E-mail: mimarha@utu.fi

2. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Turun yliopiston tietosuojavastaava on tavoitettavissa sähköpostitse dpo@utu.fi ja puhelimitse +358294503009.

3. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä

Tässä pro gradu -tutkimuksessa tutkitaan luokanopettajien kokemuksia työn imusta ja työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa vertaillaan työn imun ja työkokemusten eroja riippuen koulun koosta, jossa opettaja opettaa. Osallistuminen tapahtuu anonyymisti. Tässä tutkimuksessa kerätään vastaajilta tieto heidän työvuosistaan ja koulun koosta. Lisäksi vastaajat voivat vapaaehtoisesti jättää sähköpostiosoitteensa, jos haluavat osallistua lahjakortin arvontaan.

4. Henkilöt, jotka osallistuvat henkilötietojen käsittelyyn

Henkilötietojen käsittelyyn osallistuvat Oiva Saukkosaari ja Laura Tulkki.

5. Henkilötietojen käsittelyn kesto

Henkilötietoja ei käsitellä tutkimuksessa.

6. Henkilötietojen lainmukainen käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6(1) artiklan alakohtaan:

- yleistä etua koskeva tehtävä:
 tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastolliset tarkoitukset

7. Tutkimusaineistoon sisältyvät henkilötiedot

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja. Osallistuja voivat arvontaan osallistuakseen jättää sähköpostiosoitteen, jota säilytetään tutkimusaineistosta erillisessä tiedostossa.

8. Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluontoiset henkilötiedot)

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

9. Henkilötietojen keräämisen lähteet

Henkilötietoja ei kerätä. Osallistuja voivat arvontaan osallistuakseen jättää sähköpostiosoitteen, jota säilytetään tutkimusaineistosta erillisessä tiedostossa.

10. Henkilötietojen suojaomienpiteet

Tietojärjestelmissä käsiteltäviä tietoja suojataan seuraavilla tavoilla:

- käyttäjätunnus ja salasana

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa:
 Sähköpostiosoitteet poistetaan analysointi vaiheessa, koska niillä ei ole merkitystä tutkimuksen tuloksen kannalta. Sähköpostien avulla arvotaan lahjakortin voittaja. Sähköpostiosoitteita säilytetään erillisessä tiedostossa.

11. Henkilötietojen siirtäminen ja jakaminen kolmansille osapuolille

Henkilötietoja ei siirretä rekisterinpitäjän ulkopuolelle.

12. Henkilötietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

13. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusaineisto poistetaan

Tutkimusaineisto säilytetään Turun yliopiston Seaflessa 5 vuotta.

Tutkimusaineiston säilytys perustuu tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan b ja e alakohtiin. Tutkimusaineiston uudesta tutkimuskäytöstä lähetetään tutkittaville uusi tietosuojaseloste, paitsi jos rekisterinpitäjä ei enää pysty tunnistamaan tutkittavia tutkimusaineistosta.

14. Rekisteröidyn oikeudet sekä niihin tehtävät poikkeamat

Lisätietoa tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksistasi antaa kohdassa 1 mainitut yhteyshenkilöt.

Rekisteröidyn oikeudet

Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisteröidyllä on oikeus:

- tarkistaa itseään koskevat tiedot (15 artikla)
- oikaista omia tietoja (16 artikla)
- poistaa tiedot ja tulla unohdetuksi (17 artikla)
- rajoittaa omien tietojen käsittelyä (18 artikla)
- siirtää tiedot rekisterinpitäjältä toiselle (20 artikla)
- vastustaa tietojen käsittelyä (21 artikla)
- olla joutumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi (22 artikla)

Rekisteröity ei kuitenkaan voi käyttää kaikkia oikeuksia kaikissa tilanteissa, riippuen esimerkiksi siitä, mikä on henkilötietojen käsittelyperuste.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetulle, jos koet, että henkilötietojasi on käsitelty soveltuvan tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Tietosuojavaltuutetun yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto
 Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki
 Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki
 Puhelinvaihe: 029 566 6700
 Sähköposti (kirjaamo): tietosuoja(at)om.fi