

**TYÖHYVINVOINTI, TYÖUUPUMUS JA TYÖN IMU  
LUOKANOPETTAJAN TYÖSSÄ**

Peukunen, Juha-Pekka

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Turun yliopisto

Turun opettajankoulutuslaitos

Toukokuu 2007

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta, Turun opettajankoulutuslaitos

PEUKUNEN, JUHA-PEKKA:

Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä

Pro gradu -tutkielma, 100 s., 2 liites.

Kasvatustiede

Toukokuu 2007

---

Tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Lisäksi tarkasteltiin, millaisessa yhteydessä työympäristötekijät ja stressinhallintakeinot olivat työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittivat ja välittivät luokanopettajan työssä. Tutkimuksen perusjoukkona olivat Suomen perusopetuksen luokkien 1–6 luokanopettajat, joista satunnaisotannalla tutkimusjoukoksi muodostui 111 opettajaa. Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin internetissä vastattavalla kyselylomakkeella vuoden 2006 loka- ja marraskuussa. Aineistoa analysoitiin käyttäen tilastollisia analysointimenetelmiä, ja aineiston kuvaamiseen käytettiin tilastollisia tunnuslukuja.

Tutkimuksen mukaan suurin osa opettajista piti työtään haastavana, viihtyi työssään hyvin ja piti työkykyään korkeana. Kuitenkin kolmannes opettajista olisi ollut valmis vaihtamaan toiselle ammattialalle tai toiseen kouluun töihin. Työn yksittäisistä stressitekijöistä kiire, melu, opetuksen valmistelu ja oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen aiheuttivat opettajille eniten stressiä. Stressi ilmeni useimmiten fysiologisina oireina, kuten selkäsärkynä, päänsärkynä ja unihäiriöinä, mutta kaikkiaan opettajat ilmoittivat kokevansa työstressiä aiempiin tutkimuksiin verrattuna vähän. Myös työuupumusta opettajilla ilmeni keskimääräisesti vähän. Työuupumusoireista yleisin oli uupumusasteinen väsymys, josta 49 % opettajista kärsi vähintäänkin jonkin verran. Työn imua opettajat kokivat puolestaan keskimäärin runsaasti. Työn imun ulottuvuudesta eniten koettiin omistautumista, jota esiintyi runsaana 80 %:lla opettajista. Yksilötason stressinhallintakeinoista opettajat käyttivät eniten tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja, ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen määrän opettajat arvioivat keskimääräisesti korkeaksi. Työympäristötekijät olivat keskeisesti yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun niin, että työn vaatimukset, työstressi ja yksittäisten työstressitekijöiden määrä olivat yhteydessä työuupumukseen, kun taas opettajan kokemat hallintamahdollisuudet työssään olivat yhteydessä työn imuun. Työhyvinvointia osoittavina muuttujina työuupumus ja työn imu olivat käänteisessä yhteydessä keskenään, minkä lisäksi työuupumus oli yhteydessä lisääntyneeseen psykosomaattiseen oireiluun. Työhyvinvointia välittävinä tekijöinä ne olivat yhteydessä – työuupumus heikkoon ja työn imu korkeaan – työkykyyn ja työviihtyvyyteen.

Johtopäätöksenä tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että työn vaatimukset ja työntekijän hallintamahdollisuudet olisi tärkeää huomioida työpaikalla. Tällöin voitaisiin pyrkiä suojaamaan työntekijöitä liiallisilta vaatimuksilta ja stressitekijöiltä sekä vahvistamaan työntekijän hallintamahdollisuuksia. Samalla voitaisiin ehkäistä työntekijän työuupumusta ja kohentaa työn imua, mikä olisi tärkeää siksi, että työuupumuksen ja työn imun havaittiin sekä osoittavan että välittävän hyvinvointia työssä.

Asiasanat: stressi, stressitekijät, työympäristö, stressinhallinta, stressireaktiot, työuupumus, työn imu, työhyvinvointi, luokanopettaja

## SISÄLLYS

1	KOHTI LAAJA-ALAISEMPAA TYÖHYVINVOINTIMALLIA	7
2	STRESSI JA OPETTAJAN TYÖ	9
2.1	Stressitutkimuksen, stressin ja työstressin lähtökohdat	9
2.2	Työympäristö positiivisen ja negatiivisen työhyvinvoinnin lähtökohtana	10
2.3	Stressi opettajan työssä	14
3	STRESSINHALLINTA JA OPETTAJAN TYÖ	17
3.1	Yksilötason stressinhallinta	17
3.2	Työyhteisötason stressinhallinta	20
3.3	Stressinhallinta tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä	22
3.4	Stressinhallinta opettajan työssä	23
4	TYÖHYVINVOINTI JA OPETTAJAN TYÖ	25
4.1	Stressireaktiot	25
4.1.1	Stressireaktiot stressin ilmentäjinä	25
4.1.2	Opettajien stressireaktiot	27
4.2	Pitkäaikaisesta työstressistä työuupumukseen	28
4.2.1	Työuupumuksen oireisto	28
4.2.2	Työuupumuksen kehittyminen	29
4.2.3	Työuupumuksen ilmeneminen	30
4.2.4	Työuupumus opettajan työssä	31
4.3	Positiivinen työhyvinvointi – työn imu	33
4.3.1	Kaksi näkökulmaa työn imuun	34
4.3.2	Työn imuun vaikuttavat tekijät	35
4.3.3	Työhyvinvointi ja työn imu opettajan työssä	37
5	TUTKIMUKSEN TYÖHYVINVOINTIMALLI	39
6	TUTKIMUSONGELMAT JA -HYPOTEEESIT	43

7	TUTKIMUSMENETELMÄ	46
7.1	Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistuneet	46
7.2	Tutkimuslomake	47
7.3	Tilastolliset analyysit	51
7.4	Summamuuttujat	52
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	56
8.1	Luokanopettajien työhyvinvoinnin tila	56
8.1.1	Luokanopettajien työympäristö	56
8.1.2	Luokanopettajien stressinhallinta	61
8.1.3	Luokanopettajien työhyvinvointi	65
8.2	Työuupumus ja työn imu työhyvinvointimuuttujina luokanopettajan työssä	69
8.2.1	Työympäristön yhteys työuupumukseen ja työn imuun	69
8.2.2	Stressinhallinnan yhteys työuupumukseen ja työn imuun	72
8.2.3	Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin osoittajina	74
8.2.4	Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin välittäjinä	76
9	POHDINTA	80
	LÄHTEET	92
	LIITTEET	101
	Liite 1. Stressitekijöiden aiheuttama kuormitus luokanopettajan työssä	101
	Liite 2. Luokanopettajien tunnistamat stressireaktiot	102

## TUTKIMUKSEN TAULUKOT JA KUVIOT

### Taulukot

Taulukko 1.	Tutkimusaineistosta muodostetut summamuuttajat	53
Taulukko 2.	Luokanopettajien psykososiaalinen työympäristö	57
Taulukko 3.	Luokanopettajien rasittuneisuus työssään	60
Taulukko 4.	Luokanopettajien palautuminen työrasituksestaan	61
Taulukko 5.	Luokanopettajien käyttämät stressinhallintakeinot	62
Taulukko 6.	Luokanopettajien saama sosiaalinen tuki tukimuodoittain	64
Taulukko 7.	Luokanopettajien psykosomaattinen oireilu ikäryhmittäin	66
Taulukko 8.	Luokanopettajien työuupumusoireiden esiintyminen	67
Taulukko 9.	Luokanopettajien työn imun ulottuvuuksien yleisyys	68
Taulukko 10.	Luokanopettajien työuupumusindeksin arvot JDC-luokittain	70
Taulukko 11.	Luokanopettajien työn imu -indeksin arvot JDC-luokittain	71
Taulukko 12.	Työuupumuksen ja työn imun korrelaatiot	75
Taulukko 13.	Eriasteisesti työimuisten opettajien sijoittuminen työuupumusryhmiin	75
Taulukko 14.	Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien työkyky	76
Taulukko 15.	Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien työviihtyvyys	77
Taulukko 16.	Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien sitoutuminen työhön ja työpaikkaan	77
Taulukko 17.	Eriasteisesti työimuisten luokanopettajien työkyky	78
Taulukko 18.	Eriasteisesti työimuisten luokanopettajien työviihtyvyys	78
Taulukko 19.	Eriasteisesti työimuisten luokanopettajien sitoutuminen työhön ja työpaikkaan	79

### Kuviot

Kuvio 1.	Karasekin työn vaatimukset–työn hallinta -malli (Karasek 1979, 288)	11
Kuvio 2.	Stressinhallinta tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä	22

Kuvio 3.	Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto (Kalimo & Toppinen 1997, 8)	28
Kuvio 4.	Työn vaatimukset–työn voimavarat (TV–TV) -malli työhyvinvoinnista (Hakanen 2004, 231, 259; Schaufeli & Bakker 2004, 297)	36
Kuvio 5.	Tutkimuksen työhyvinvointimalli	41
Kuvio 6.	Luokanopettajien työn vaativuustaso ja heidän hallintamahdollisuutensa työssään JDC-mallin mukaan	58

## 1 KOHTI LAAJA-ALAISEMPAA TYÖHYVINVOINTIMALLIA

Työstressiä, työuupumusta ja työhyvinvointia on tutkittu vilkkaasti jo lähes kolmekymmentä vuotta. Etenkin opettajat ovat olleet näiden tutkimusten kohteena, sillä varsinkin työuupumuksen on havaittu vaivaavan enemmän opettajia kuin muiden alojen työntekijöitä.

Työhyvinvointitutkimuksissa näkökulma on useimmiten suuntautunut negatiivisen työhyvinvoinnin, toisin sanoen työpahoinvoinnin, tarkasteluun. Tietoisuus työpahoinvoinnista, kuten työstressistä ja työuupumuksesta sekä näihin johtavista tekijöistä, on pitkän tutkimusperinteen ansiosta lisääntynyt, ja nämä työelämän riskitekijät on toki tärkeää tunnistaa. Sen sijaan huomattavasti vähemmän on tutkittu positiivista hyvinvointia työssä, jolloin ongelmaksi on muodostunut se, että tämänsuuntaisesti virittynyt tutkimus on antanut kovin yksipuolisen ja kapea-alaisen kuvan työhyvinvoinnista. Eräänä syynä siihen, että tutkimus on painottunut työpahoinvoinnin tutkimiseen, voidaan pitää positiivisen työhyvinvoinnin käsitteiden ja tutkimusmenetelmien puuttumista. (Hakanen 2004, 27, 227–228.) On siis vallinnut epätietoisuus siitä, mitä positiivinen työhyvinvointi voisi olla ja miten sitä voisi suoraan mitata. Uusin, 2000-luvulla esiin noussut positiivisen työhyvinvoinnin käsite on työn imu (*work engagement*) (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16). Se on kehitetty työuupumustutkimuksen pohjalta työuupumuksen käsitteelliseksi vastakohtaksi, ja siksi sitä on useasti tutkittu työuupumuksen kanssa samassa yhteydessä. Samalla positiivinen ja negatiivinen työhyvinvointi on saatettu samaan tarkasteluun, mikä on antanut mahdollisuuden työhyvinvoinnin aiempaa kokonaisvaltaisemmalle ja laaja-alaisemmalle tarkastelulle.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lomaketutkimuksen keinoin ensinnäkin selvittää luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa uudesta ja aiempaa laajemmasta näkökulmasta käsin. Tätä varten tutkimuksessa muodostetaan työhyvinvointimalli, joka ottaa huomioon samanaikaisesti niin positiivisen kuin negatiivisenkin työhyvinvoinnin. Siinä tarkastelu kohdistetaan luokanopettajien työympäristöön ja stressitekijöihin, stressinhallintaan, stressireaktioihin, työuupumukseen ja työn imuun sekä työkykyyn, työviihtyvyyteen ja työhön sitoutumiseen. Paitsi tässä tutkimuksessa muodostetussa

työhyvinvointimallissa, myös uudessa ja aiempaa laaja-alaisemmassa työhyvinvoinnin tarkastelutavassa työuupumus ja työn imu ovat keskeisiä työhyvinvoinnin osatekijöitä. Siksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi, millaisia työhyvinvointimuuttujia työuupumus ja työn imu ovat luokanopettajan työssä. Tässä tarkastelu kohdistetaan siihen, millaisessa yhteydessä työympäristötekijät ja stressinhallintakeinot ovat työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittavat ja välittävät luokanopettajan työssä.

## 2 STRESSI JA OPETTAJAN TYÖ

### 2.1 Stressitutkimuksen, stressin ja työstressin lähtökohdat

*Stressitutkimus ja stressi.* Stressi on laaja käsite ja sen määrittelyä on pidetty ongelmallisena, koska sanaa stressi on käytetty viittaamaan erityyppisiin ilmiöihin, kuten stressitekijöihin, stressireaktioihin sekä yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen epätasapainotilaan ja sen seurauksiin. Lisäksi käsitteellistä sekaannusta aiheuttaa se, että stressiä on tutkittu erilaisin lähestymistavoin monen eri tieteenalan (mm. biologia, psykologia, fysiologia, lääketiede ja sosiologia) piirissä eikä näin ollen ole olemassa yhtä yleistä stressiteoriaa. (Kinnunen 1993, 65; Blanc, de Jonge & Schaufeli 2000, 151–155.) Alun alkaenkin stressitutkimus on edennyt kahden toisistaan erillisen perussuuntauksen varassa: fysiologisen ja psykologisen (Kinnunen 1993, 66; Väänänen 2006a, 19–23). Varhaisemman, fysiologisen suuntauksen pohjana ovat Selyen (1956) havainnot ja tutkimukset. Selye katsoi stressin olevan kehon reaktio ympäristöärsykkeisiin, ja hänen mukaansa juuri ympäristöärsyke aiheuttaa yksilön fysiologisen reaktion ilman ärsykkeen merkityksen subjektiivista arviointia (Selye 1976, 24–25). Fysiologisessa suuntauksessa stressi-käsitettä on käytetty viittaamaan juuri stressitekijöihin tai stressireaktioihin (Blanc, de Jonge & Schaufeli 2000, 151–153).

Lazaruksen (1966) tutkimuksiin perustuvan psykologisen suuntauksen mukaan ympäristön asettamat vaatimukset eivät kuitenkaan sellaisenaan aiheuta stressiä, vaan keskeistä stressin kokemisessa on yksilön oma arvio ja tulkinta stressitekijöiden (*stressors*) merkityksestä itselleen, mikä vaikuttaa siihen, koetaanko jossakin tilanteessa stressiä vai ei. Psykologisena käsitteenä Lazarus ja Folkman (1984) tarkoittavat stressillä vuorovaikutustilannetta, jossa yksilö arvioi ympäristön vaatimusten ylittävän hänen voimavaransa tai verottavan niitä liiaksi ja jonka hän kokee hyvinvoinnilleen vahingoksi tai menetykseksi (vahinko tai menetys on jo tapahtunut), uhaksi (vahingon tai menetyksen oletetaan tapahtuvan) tai haasteeksi (tilanne oletetaan hallittavan) (Lazarus & Folkman 1984, 19, 21–23, 32–33). Psykologisen suuntauksen mukaan siis mikään ei ole stressaavaa, ellei yksilö määrittele sitä sellaiseksi (Kinnunen 1993, 66–67). Myös tämän tutkimuksen stressi- ja työhyvinvointiteoreettinen lähestymistapa on psykologisen suuntauksen mukainen. Psykologisen suuntauksen mukainen näkemys

stressistä yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena yhdistää samaan tarkasteluun ympäristön stressitekijät sekä yksilön stressireaktiot ja stressinhallintapyrkimykset ja pitää stressiä dynaamisena ja yksilöllisesti ajassa etenevänä ilmiönä (ns. stressin transaktiomalli) (Endler & Parker 1990, 844–845; Kinnunen & Feldt 2005, 17).

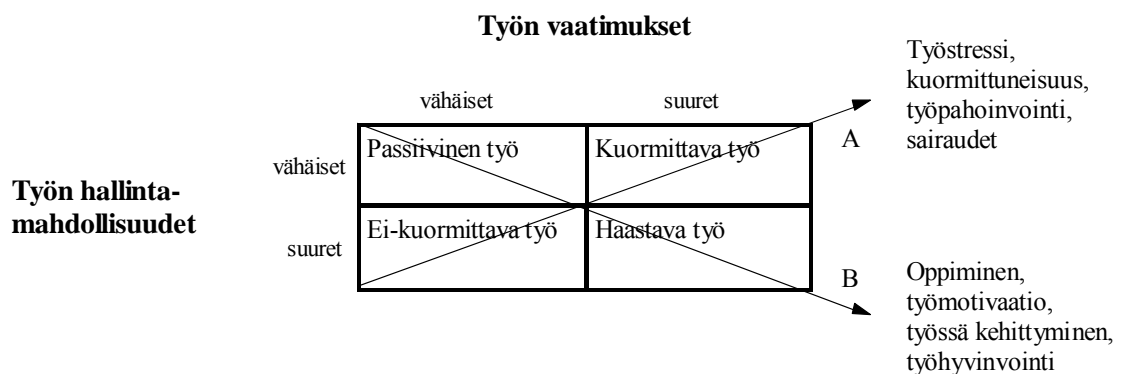
*Työstressi.* Työstressillä Kalimo (1987a, 51–53) tarkoittaa työntekijän kokemaa tunnetta siitä, että työympäristön asettamat vaatimukset ja sen tarjoamat mahdollisuudet ovat ristiriidassa työntekijän edellytysten ja odotusten kanssa. Raskun ja Kinnusen (1999, 2) mukaan työstressi johtuu tasapainottomasta tilanteesta, jossa työntekijälle asetetut vaatimukset ylittävät tai aliarvioivat hänen edellytyksensä, tai tilanteesta, jossa ihmisen tarpeet ja päämäärät jatkuvasti turhautuvat. Raskun ja Kinnusen määritelmässä tulee selkeästi esiin se, että epätasapainotila saattaa syntyä yhtä hyvin työympäristön työntekijään kohdistamista liiallisista kuin liian alhaisistakin vaatimuksista. Tällöin puhutaan yli- tai alisuoriutumistilanteista (Sihvonen 1996, 11–14). Rovasalon (2000, 2298) määritelmässä tulee esiin myös työstressin seuraukset. Hänen mukaansa työstressillä voidaan tarkoittaa mitä hyvänsä tunnekokemusta tilanteessa, jossa työn vaatimukset ja työntekijän kyvyt tai odotukset eivät vastaa toisiaan, minkä jälkeen ihminen yrittää sopeutua tilanteeseen stressinhallintakeinoin. Tässä tutkimuksessa työstressillä tarkoitetaan työntekijän kokemaa tunnetta siitä, että työympäristön vaatimukset ja mahdollisuudet ovat ristiriidassa työntekijän odotusten ja edellytysten kanssa, ja tämä ilmenee työntekijän stressinhallintapyrkimyksinä.

## **2.2 Työympäristö positiivisen ja negatiivisen työhyvinvoinnin lähtökohtana**

Sekä positiivista työhyvinvointia että työstressiä aikaan saavia tekijöitä on eri tutkimuksissa tutkittu ja luokiteltu eri tavoin, mutta niin positiivisen kuin negatiivisenkin työhyvinvoinnin lähtökohdan katsotaan olevan eri teorioissa sama: lähtökohtana pidetään työntekijän kokeman työympäristön kuormittavuutta. Samoin on olemassa erilaisia teorioita siitä, millaisten välitysten kautta työympäristön erilaiset psykososiaaliset tekijät vaikuttavat työntekijän terveyteen ja työsuoritukseen (Mäkinen 1998, 44; Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis 2005, 154). Tunnetuimmat työhyvinvoinnin ja työstressin kehitysmallit ovat Karasekin (1979) työn vaatimukset–työn hallinta -malli, Warrin (1987) vitamiinimalli ja Siegristin (1986) ponnistelu–

palkitsevuus -malli (Kinnunen & Feldt 2005, 18–33). Yhteistä malleille on se, että niiden pyrkimyksenä on määrittellä erilaisten työympäristön piirteiden ja työntekijän hyvinvoinnin välisiä suhteita. Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta tärkeä on Karasekin kehittämä työn vaatimukset–työn hallinta -malli (*the Job Demand–Control model, JDC model*), joka on edelleen johtava ja käytetyin työympäristötekijöiden jäsennysmalli niin suomalaisessa kuin kansainvälisessäkin työstressi- ja työhyvinvointitutkimuksessa (Van der Doef & Maes 1999, 87; Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001, 279; Karisalmi 2001, 57; de Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers 2003, 282).

Karasekin mallin mukaan positiivinen tai negatiivinen psyykinen hyvinvointi työssä ei aiheudu mistään työympäristön yksittäisestä tekijästä, vaan se on seurausta sekä työn psyykkisten vaatimusten että työntekoon liittyvien hallintamahdollisuuksien yhteisvaikutuksesta (kuvio 1). Työn psyykkisillä vaatimuksilla (*job demands*) tarkoitetaan työn määrällisiä vaatimuksia, kuten työn määrällistä ylikuormitusta ja aikapaineita, sekä laadullisia vaatimuksia, kuten työn asettamia ristiriitaisia vaatimuksia ja rooliristiriitoja. Työn hallinnalla tarkoitetaan puolestaan työntekijän mahdollisuuksia hallita tehtäväänsä ja menettelytapojaan työssään. Työn hallinta (*job decision latitude / job control*) kuvataan kahden alamuuttujan avulla, joista toinen koskee päätöksentekomahdollisuuksia oman työn suunnittelussa ja tekemisessä (*decision authority*) ja toinen osaamiseen sekä tietojen ja taitojen käyttöön liittyvää harkintavapautta (*intellectual discretion*). Työn hallinta muodostuu siis näiden kahden alamuuttujan yhdistelmänä. (Karasek 1979, 287, 289–291, 307.)



KUVIO 1. Karasekin työn vaatimukset–työn hallinta -malli (Karasek 1979, 288)

Malliin sisältyvät työympäristön kaksi muuttujaa, työn vaatimukset ja työn hallinta, ovat erotettavissa kaikissa töissä ja työympäristöissä. Niiden perusteella työympäristöt voidaan luokitella neljään ryhmään: passiiviseen, kuormittavaan, ei-kuormittavaan ja haastavaan työhön (kuvio 1). Malliin sisältyy myös kaksi työhyvinvoinnin kannalta keskeistä hypoteesia: 1) kuormitushypoteesi (A-nuoli), jonka mukaan työntekijän henkinen kuormitus lisääntyy, kun työn vaatimukset lisääntyvät, sekä 2) aktiivisen oppimisen hypoteesi (B-nuoli), jonka mukaan työntekijän kompetenssi ja mahdollisuus oppia työssään lisääntyvät, kun hänen hallintamahdollisuutensa työtilanteiden asettamiin haasteisiin nähden vahvistuvat. (Karasek 1979, 288.)

Kuormitushypoteesin (A-nuoli) mukaan kuormittavaa työtä luonnehtivat työn korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet. Tällainen työympäristö aiheuttaa työntekijälle suurta henkistä rasitusta ja altistaa työntekijän stressiperäisille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille. Kuormittavan työn vastakohtana on ei-kuormittava työ, jota luonnehtivat työn matala vaatimustaso ja korkeat hallintamahdollisuudet. Ei-kuormittava työ ei ole henkisesti rasittavaa ja stressioireita ilmenee keskimääräistä vähemmän. Kuormitushypoteesiin liittyy myös niin sanottu puskurihypoteesi, jonka mukaan hallintamahdollisuuksien lisääntyminen vähentää työn korkeiden vaatimusten aiheuttamia negatiivisia seurauksia työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille. (Karasek 1979, 288; Van der Doef & Maes 1999, 88–89; Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001, 279–281, 284–285.)

Aktiivisen oppimisen hypoteesin (B-nuoli) mukaan työ voi olla haastavaa tai passiivista. Haastavaa työtä kuvaavat suuret työn vaatimukset ja suuret hallintamahdollisuudet. Tällöin työntekijä joutuu ponnistelemaan työssään, mutta hänellä on samanaikaisesti mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön. Haastava työ luo parhaat edellytykset työntekijän oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Alkuperäinen malli lähti oletuksesta, että haastavassa työssä psyykinen paine ei aiheuttaisi negatiivisia seurauksia, vaan kyse olisi niin sanotusta hyvästä stressistä, mutta myöhemmät tutkimukset (esim. Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001) ovat osoittaneet, että myös haastavassa työssä koettu stressi saattaa johtaa haitallisiin stressireaktioihin. Vastakohtana haastavalle työlle on passiivinen työ, jossa työn vaatimustaso koetaan matalaksi ja hallintamahdollisuudet vähäisiksi. Passiivinen työ

passivoi nimensä mukaisesti työntekijää, sillä työntekijä ei voi tai hänen ei tarvitse käyttää tietojaan ja taitojaan. Sen seurauksena työmotivaatio vähenee sekä työssä kehittyminen ja oppiminen vaikeutuvat. (Karasek 1979, 288, 303; Karasek & Theorell 1990, 31–40; Van der Doef & Maes 1999, 88–89; Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001, 284; Kinnunen & Feldt 2005, 19.)

Tekemänsä tutkimuskatsauksen perusteella Karasek ja Theorell (1990, 340–341) määrittivät opettajan työn kuuluvaksi haastavan työn luokkaan. Myös Raskun ja Kinnusen (1999; 2003) sekä Santavirran ym. (2001) tutkimusten mukaan opettajan työ voitiin yleisesti määrittellä Karasekin teorian perusteella haastavaksi. Molemmat tutkimukset osoittivat hallintamahdollisuuksien tärkeän merkityksen työntekijän hyvinvoinnille. Esimerkiksi Santavirran (emt.) tutkimuksessa ei-kuormittavaksi työnsä kokeneet opettajat olivat työtyytyväisimpiä, työhönsä sitoutuneimpia, parhaiten henkisesti hyvinvoivia, vähiten somaattisesti oireilevia ja heillä oli vähiten sairauspoissaoloja. Sen sijaan kuormittavaksi työnsä kokeneet opettajat olivat kaikkein uupuneimpia ja kokivat työolosuhteensa huonoimmiksi. (Santavirta ym. 2001.)

Ilmestymisensä jälkeen JDC-mallia arvosteltiin siitä, ettei se ottanut huomioon työympäristön sosiaalisten suhteiden merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille (Kinnunen & Feldt 2005, 19–20). Karasek toi myös itse esiin tämän rajoituksen mallinsa esittämisen yhteydessä (Karasek 1979, 303). Malliin lisättiinkin myöhemmin (Johnson & Hall 1988; Karasek & Theorell 1990) vielä kolmas ulottuvuus, työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki, jolla tarkoitetaan esimiehen ja työtoverien tukea, arvostusta ja kannustusta. Tällöin malli laajeni työn vaatimukset–työn hallinta–sosiaalinen tuki -malliksi (*the Job Demand–Control–Support model, JDCS model*). JDCS-malliin sisältyy kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteesien lisäksi sosiaalisen tuen hypoteesi, jolloin työympäristö voi olla sosiaalisesti eristäytynyt (*isolated*) tai kollektiivinen (*collective*), toisin sanoen kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteesit jakaantuvat työyhteisöstä saadun sosiaalisen tuen mukaan kahteen vaihtoehtoiseen luokkaan: eristäytyneeseen tai kollektiiviseen. Lisäksi JDCS-malliin sisältyy puskurihypoteesi, jonka mukaan työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki lievittää työn liiallisten vaatimusten aiheuttamaa stressin tunnetta, jolloin sosiaalinen tuki toimii työyhteisötasoisena stressinhallintakeinona (ks. luku 3.2). JDCS-mallin mukaan työntekijän oppimista, kehittymistä ja työhyvinvointia edistää parhaiten työympäristö,

joka on sekä haastava että kollektiivinen; sen sijaan terveydelle ja työhyvinvoinnille haitallisimpana pidetään työtä, jossa kuormittavaan työhön yhdistyy vähäinen sosiaalinen tuki. (Johnson & Hall 1988, 1336, 1341; Karasek & Theorell 1990, 69–71.)

Karasekin (1979) sekä Karasekin ja Theorellin (1990) malleihin perustuvia tutkimuksia on tehty lukuisia, ja joukossa on niin malleja puoltavia kuin mallit hylkääviäkin tutkimuksia. Malleja puoltavissa tutkimuksissa on saatu tukea erityisesti malleihin sisällyville kuormitushypoteeseille ja vähäisen sosiaalisen tuen haittavaikutuksille, toisin sanoen haitallisesti kuormittavat työympäristön piirteet ovat olleet yhteydessä muun muassa työntekijöiden heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin, stressiperäisiin sairauksiin ja mielenterveyden häiriöihin (ks. esim. Van der Doef & Maes 1999, Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001 ja de Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers 2003).

Karasekin (1979) sekä Karasekin ja Theorellin (1990) malleja on arvosteltu siitä, että ne ovat liian yksinkertaisia ja yleisiä tavoittamaan eri ammatteihin sisältyviä erilaisia töiden piirteitä (Van der Doef & Maes 1999, 109; Van der Doef & Maes 2002, 330; Hakanen, Bakker, Schaufeli 2005, 496). Lisäksi malleja on arvosteltu siitä, etteivät ne ota huomioon ajan mukana muuttuvia työympäristön uusia vaatimuksia (Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis 2005, 155–158). Kriitikistä huolimatta mallit ovat pitäneet hyvin pintansa uusimpienkin työstressimallien rinnalla, sillä ne tavoittavat hyvin yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset työympäristön psykososiaaliset piirteet: työn vaatimukset, työn hallinnan ja työympäristöstä saatavan sosiaalisen tuen (Kinnunen & Feldt 2005, 24). Mallien kohtaaman kritiikin vuoksi tässä tutkimuksessa opettajien työoloja selvitetään laajemmin tarkastelemalla työympäristön vaatimusten ja työntekijän hallintamahdollisuuksien sekä työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen lisäksi aiemmissa tutkimuksissa yleisiksi havaittuja opettajan työn yksittäisiä stressitekijöitä, joista esitetään seuraavaksi tutkimustietoa.

### **2.3 Stressi opettajan työssä**

Yleisesti opettajan työ nähdään stressaavana ja psyykkisesti raskaana ammattina (Van Dick & Wagner 2001, 243). Vaikka stressaantuneiden opettajien määrä vaihtelee paljon eri tutkimuksissa (esim. Traversin ja Cooperin [1996] tarkastelemissa tutkimuksissa

työperäistä stressiä koki 30–90 % opettajista), tutkimukset osoittavat, että juuri opettajat ilmoittavat kokevansa enemmän työstressiä ja työuupumusta kuin suurin osa muissa ammateissa työskentelevistä (Rasku & Kinnunen 1999, 1). Tästä huolimatta kuitenkin valtaosa opettajista viihtyy ja jaksaa työssään hyvin (Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001; Rasku & Kinnunen 2003). Opetustyön melko universaaleiksi stressin lähteiksi on useissa tutkimuksissa havaittu liiallinen työmäärä, aikapaineet, heikot työolosuhteet (mm. tunnustuksen puute, huonot etenemismahdollisuudet ja työvälineiden puutteellisuus), huonot henkilökuntasuhteet sekä oppilaiden ongelmakäyttäytyminen ja heikko opiskelumotivaatio (Travers & Cooper 1996, 40–60; Rasku & Kinnunen 1999, 2, 40; Van der Doef & Maes 2002, 327–328; Mearns & Cain 2003, 71–72; Austin, Shah & Muncer 2005, 73–74).

Santavirta ym. (2001) selvittivät tutkimuksessaan (N = 1 028) suomalaisten peruskoulun ja lukion opettajien työolosuhteita, työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista. Tutkimuksessa opettajien havaittiin potevan yleistä väsymystä, 16 %:lla opettajista väsymys oli uupumusasteista ja 4 % kärsi vakavasta uupumuksesta. Jokapäiväisessä työssä alakoulun opettajia kuormittivat eniten kiire ja melu. Tutkimuksen mukaan kuitenkin varsinainen opetustyö ei osoittautunut opettajien kuormituksen päälähteeksi, vaan he väsyivät siitä kaikesta muusta työstä, joka nykyään liittyy opettajana olemiseen.

Salon ja Kinnusen vuosina 1983–1991 tekemän opettajien työstressin seurantatutkimuksen loppumittauksessa (n = 69) 42 % opettajista koki työssään paljon stressiä ja 46 % jonkin verran. Lisäksi opettajien työn kuormittavuuden havaittiin lisääntyneen 1990-luvulle tultaessa. Kolmena suurimpana kuormitustekijöiden ryhmänä opettajat (n = 70) ilmoittivat oppilaat (64 %), muun muassa oppilaiden ylimielinen ja röyhkeä käyttäytyminen sekä ongelmat heidän kanssaan, työn määrä (60 %) sekä työn sisältöön, muun muassa suunnitteluun, työn pakkotahtisuuteen ja oppilaiden valvontaan, liittyvät ongelmat (60%). (Salo & Kinnunen 1993.)

Kinnunen ja Parkatti (1993) selvittivät yli 45-vuotiaiden opettajien (N = 1 012) henkistä ja ruumiillista hyvinvointia työssä. Opettajista 30 % tunsivat itsensä stressaantuneeksi ja 75 % koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työympäristössään eniten rasitusta aiheuttavana tekijänä luokanopettajat (n = 225) pitivät kiirettä ja kireää aikataulua (42 %).

Rajala (1988) tutki väitöskirjassaan luokanopettajien (N = 456) käyttämiä stressinhallintakeinoja ja niiden tehokkuutta. Tutkimuksen mukaan vain 14 % opettajista arvioi työnsä stressaavaksi tai erittäin stressaavaksi. (Rajala 1988.) Vuonna 1982 tekemässään tutkimuksessa Rajala havaitsi, ettei opettajia kuormittanut niinkään varsinainen opetustyö vaan jatkuva koulun muutos, muun muassa opetussuunnitelman tavoitteiden muutokset, ammatin muutospainet ja ammattitaidon kehittämisvaatimukset (Rajala 1989, 208).

Myös Kiviniemen (2000) tutkimuksessa, jossa selvitettiin vuosina 1998 ja 1999 ryhmähaastatteluiden avulla opettajien käsityksiä opettajan työstä ja opettajuuden muuttumisesta, kävi ilmi, että opetustyön suurimmat haasteet ja koulun toimintaympäristön muutokset aiheutuivat niistä vaateista, joita postmodernin yhteiskunnan mukanaan tuomat muutokset ovat asettaneet koulun toiminnalle. Tällaisina koulun toimintaympäristön muutostendensseinä opettajat pitivät koulun normeja uhkaavan oppilaiden häiriökäyttäytymisen ja aggressiivisuuden lisääntymistä sekä koulunvastaisen alakulttuurin voimistumista, yhteiskunnassa tapahtuneen yleisen kasvatusnäkemys häämäärtymistä, koulun ja opettajan arvovallan murentumista, koulun hallinnollisen toimintakehyksen muuttumista, oppilaiden yksilöllisten erojen kasvua, lasten ja nuorten kulttuurin muuttumista ja viihteellistymistä, kiireen ja ristipaineen lisääntymistä sekä opetuksen sisällöllistä sirpaloitumista ja moninaistumista. Lisäksi opettajan työn arvioitiin muuttuneen aiempaa vaativammaksi, kiihkeämmäksi, nopeammaksi ja monimuotoisemmaksi toimintaympäristössä, jossa koulun ja opettajien arvostus on laskemassa ja jolle tulosjohtamisen kulttuuri asettaa omat reunaehdot. Työn luonteen muuttuessa ja kiireen lisääntyessä opettajat saattavat kokea riittämättömyyttä, mikä aiheuttaa stressin tuntemuksia ja heikentää työssä jaksamista. (Kiviniemi 2000.)

Edellä esitettyjen tutkimusten mukaan opettajan työn stressitekijöitä voidaan siis tarkastella paitsi varsinaiseen opetustyöhön liittyvistä, myös opetuksen ulkoisista seikoista käsin. Varsinaisen opetustyön merkittävimpiä stressitekijöitä ovat olleet suuri työmäärä, kiire ja oppilaiden häiriökäyttäytyminen. Kuitenkin erityisesti suomalaisissa opettajien työstressitutkimuksissa keskeisiksi stressin lähteiksi ovat nousseet myös yhteiskunnassa ja koulun toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset.

### 3 STRESSINHALLINTA JA OPETTAJAN TYÖ

Stressi vaikuttaa aina jossain määrin ihmiseen saaden hänessä aikaan sopeutumisyrittämiä (Kalimo 1987b, 12). Yksilön hyvinvoinnin kannalta onkin olennaista, miten hän käsittelee stressiään. Vaikka rasittavien työolojen on todettu olevan yhteydessä työpahoinvointiin, kuten haitallisiin stressireaktioihin ja työuupumukseen, ei tämä yhteys ole välttämättä suoraviivainen, vaan se saattaa muuntaa yksilön käyttämien stressinhallintakeinojen ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen vaikutuksesta. Sekä käytetyt stressinhallintakeinot että työyhteisön sosiaalisen tuen laatu voivat siis lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutuksia. Stressinhallintaa pidetään näin ollen tärkeänä hyvinvointia välittävänä tekijänä (*mediator*) stressiä aiheuttavien ympäristötekijöiden ja stressin seurausten välillä. (Endler & Parker 1990, 844; Parker & Endler 1992, 321, 336; Endler & Parker 1994, 50; Rasku & Kinnunen 1999, 6; Blanc, de Jonge & Schaufeli 2000, 168–169; Mearns & Cain 2003, 72; Rasku & Kinnunen 2003, 443.)

Tähänastisissa työn imua koskeneissa työhyvinvointitutkimuksissa stressinhallintakeinojen vaikutusta työn imuun ei vielä ole tutkittu, mutta tämän tutkimuksen eräänä tavoitteena on tuoda selvitystä muun muassa tähän ongelma-alueeseen. Seuraavaksi stressinhallintaa tarkastellaan erikseen yksilö- ja työyhteisötason ilmiönä.

#### 3.1 Yksilötason stressinhallinta

Yksilötason stressinhallintakeinot ovat tärkeitä ihmisen fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille hänen joutuessaan sopeutumaan vaikeaan elämäntilanteeseen (Endler & Parker 1990, 844; Endler & Parker 1994, 50). Niiden avulla ihminen pyrkii omalla (kognitiivisella ja/tai suoraan stressitilanteeseen liittyvällä) toiminnallaan vaikuttamaan stressitilanteen johonkin puoleen stressinsä vähentämiseksi (Pöyhönen 1987b, 30, 32).

Yleisesti hyväksytty yksilötason stressinhallintakeinojen määritelmä ja luokittelu perustuu Lazaruksen ja Folkmanin (1984) teoriaan (Endler & Parker 1990, 846; Latack & Havlovic 1992, 480–482, 491; Endler & Parker 1994, 50; Parker & Endler 1996, 9).

Sen mukaan stressinhallinnalla (*coping*) tarkoitetaan henkilön sekä sisäisiä (kognitiivisia) että toimintaan suuntautuneita (käyttäytymistason) yrityksiä käsitellä (so. vähentää, hallita tai sietää) sellaisia ympäristön vaatimuksia ja/tai sisäisiä vaatimuksia, joiden henkilö arvioi kuluttavan voimavarojaan tai ylittävän ne. Stressinhallintakeinojen kaksi päätehtävää ovat ensinnäkin ongelman kohtaaminen ja toimiminen ongelman ratkaisemiseksi (ongelmaan suuntautunut hallinta, *problem-focused coping*) sekä toiseksi stressaavien tunteiden lievittäminen ja säätely (tunteisiin suuntautunut hallinta, *emotion-focused coping*) (Lazarus & Folkman 1984, 141–142, 150–153; Lazarus 1991, 112). Ongelmaan suuntautunutta hallintaa pidetään tehokkaampana stressin vähentäjänä, ja sitä käytetään silloin, kun stressitilanteeseen uskotaan voitavan vaikuttaa. Tunteisiin suuntautunut hallinta on puolestaan todennäköisempää silloin, kun yksilö arvioi, ettei voi vaikuttaa itse stressitilanteeseen tai stressitekijöihin. (Lazarus & Folkman 1984, 150.)

Stressinhallintakeinoista on esitetty myös muita luokitteluja (ks. esim. tutkimuskatsaukset Latack & Havlovic 1992 ja Parker & Endler 1992), mutta useimmat niistä perustuvat Lazaruksen ja Folkmanin (1984) luomaan erotteluun ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Monissa luokitteluissa tulee esiin lisäksi kolmas perusstressinhallintakeino, välttäminen. (Latack & Havlovic 1992; Parker & Endler 1992.) Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta tärkeä on Lazaruksen ja Folkmanin teoriaan nojautuva, Endlerin ja Parkerin (1990; 1994) kehittämä stressinhallintamalli. Siinä stressinhallintakeinot jaotellaan tehtävä-, emootio- ja välttämisuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Tehtäväsuuntautuneet hallintakeinot (*task-oriented coping*) viittaavat Lazaruksen ja Folkmanin mallin ongelmasuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Niillä tarkoitetaan stressitilanteeseen liittyvää suoraa vaikuttamista, jolloin toiminta suunnataan ongelmallisen tilanteen ratkaisemiseen. Tavoitteena on siis yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen muuttaminen. (Endler & Parker 1990, 846; Parker & Endler 1992, 323, 325–326; Endler & Parker 1994, 50.) Tehtäväsuuntautunutta hallintaa on esimerkiksi toimintasuunnitelman laatiminen, erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen punnitseminen sekä sääntöjen, toimintaperiaatteiden, vastuualueiden tai roolien selventäminen tai muuttaminen (Veikkola & Keskinen 1999, 42–43). Emootiosuuntautuneet hallintakeinot (*emotion-oriented coping*) viittaavat puolestaan Lazaruksen ja Folkmanin mallin tunnesuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Emootiosuuntautunut hallinta on

stressinhallinnan epäsuora muoto, jossa pyrkimyksenä on vähentää stressitilanteen virittämän uhan tai ahdistuksen kokemista tai oireita subjektiivisesti, esimerkiksi yritetään nähdä asian valoisa puoli, puretaan tunteita, yritetään kohdistaa kiinnostus muualle tai pyritään muuttamaan omaa asennoitumista stressin aiheuttajaan. (Endler & Parker 1990, 846; Parker & Endler 1992, 323, 325–326; Endler & Parker 1994, 50; Veikkola & Keskinen 1999, 43.) Välttämissuuntautuneet hallintakeinot (*avoidance-oriented coping*) kytkeytyvät Lazaruksen ja Folkmanin mallin ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Kytkeytyessä ongelmasuuntautuneisiin hallintakeinoihin Endler ja Parker tarkoittavat välttämiskeinoilla sosiaalista suuntautumista (*social diversion*), jolla he viittaavat sosiaalisen tuen hakemiseen. Tunnesuuntautuneisiin hallintakeinoihin kytkeytyessä Endler ja Parker tarkoittavat välttämiskeinoilla stressitilannetta vältteleviä ajatuksia tai siitä pakenemista (*distraction*), esimerkiksi yritetään unohtaa tai kieltää ongelma, vältellään stressiä aiheuttavaa tilannetta, pidetään lomaa tai lähdetään sairauslomalle. (Endler & Parker 1990, 846; Parker & Endler 1992, 323, 325–326; Endler & Parker 1994, 50; Veikkola & Keskinen 1999, 43.) Endler ja Parker sisällyttävät välttämiskeinoihin siis myös sosiaalisen tuen hakemisen, mutta tässä tutkimuksessa sosiaalista tukea tutkitaan työyhteisötasoisena stressinhallintakeinona, joten välttämissuuntautuneilla hallintakeinoilla tarkoitetaan jatkossa vain stressitilannetta välttelevää toimintaa tai sitä vältteleviä ajatuksia (*distraction*).

Ihmisen käyttämät stressinhallintakeinot eivät yleensä pysy stressitilanteesta toiseen samoina, vaan ne saattavat muuttua esimerkiksi stressitekijän laadun, stressin voimakkuuden, elämänvaiheen, kokemuksen ja voimavarojen mukana. (Pöyhönen 1987b, 30–33, 41.) Ensinnäkin työympäristön rasittavuudella on havaittu olevan yhteys käytettyjen stressinhallintakeinojen pääsuuntaan. Karasekin JDC-mallista katsoen etenkin niiden, jotka kokevat työssään hallintamahdollisuutensa vähäisiksi, on todettu käyttävän paljon emootiosuuntautuneita hallintakeinoja, kun taas ne, jotka kokevat työssään hallintamahdollisuutensa korkeiksi, suosivat aktiivisia, tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja. (Wang & Yeh 2005, 108.) Myös psyykkisen stressin määrällä on todettu yhteys stressinhallintakeinojen pääsuuntaan. Stressinkäsittely alkaa yleensä aktiivisella toiminnalla, mutta tilanteen korjaamisyritykset vähenevät stressitilanteen pitkittyessä ja yksilön voimavarat suuntautuvat yhä enemmän sisänpäin johtaen passiiviseen vetäytymiseen ja käyttäytymisen häiriintymiseen. Psyykkisen stressin

voimistuessa ihmisen huomio siis suuntautuu yhä voimakkaammin ulkoisesta ongelmaan suuntautuneesta hallinnasta sisäiseen, tunteisiin suuntautuneeseen hallintaan. (Pöyhönen 1987b, 49–50; Austin, Shah & Muncer 2005, 73; Wang & Yeh 2005, 112–113.) Stressinhallintakeinojen on todettu muuttuvan siis yhä epätarkoituksenmukaisemmiksi yksilön kokeman stressi- ja työuupumustilanteen vaikeutuessa. Stressinhallintakeinojen paradoksi on siinä, että mitä vakavammasta stressitilanteesta on kyse, sitä todennäköisemmin ihminen käyttää tehottomia tai haitallisia stressinhallintakeinoja. (Pöyhönen 1987b, 49–51; Wang & Yeh 2005, 112–113.)

Vaikka onnistuneen stressinhallinnan on havaittu olevan usein monipuolisten stressinhallintakeinojen joustava yhdistelmä sisältäen niin aktiivisia kuin suojautuviakin keinoja, kuitenkin käytettyjen stressinhallintakeinojen pääsuunnalla on havaittu olevan yhteys yksilön hyvinvointiin. (Pöyhönen 1987b, 42, 47; Mäkinen 1998, 33; Austin, Shah & Muncer 2005, 65, 73.) Tehtäväsuuntautuneiden stressinhallintakeinojen käyttö on ollut yhteydessä työstressin ja työuupumusoireilun vähäisyyteen sekä hyvään terveyden- ja työhyvinvoinnin tilaan, kun taas emotionio- ja varsinkin välttämissuuntautuneiden keinojen käytön on havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen stressaantuneisuuteen ja työuupumusoireiluun (Leiter 1991; Van Dick & Wagner 2001, 255; Austin, Shah & Muncer 2005, 64–65, 73; Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 83). Näin ollen tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja voidaan pitää terveyden ja hyvinvoinnin kannalta edullisempina kuin emotionio- ja varsinkaan välttämissuuntautuneita keinoja.

### **3.2 Työyhteisötason stressinhallinta**

Stressiä ja stressinhallintaa on totuttu pitämään yksilötason ilmiöinä, ja liian usein ihminen yrittää tulla toimeen työstressin kanssa yksin ja omin avuin. Työstressin säätelyssä yksilötason stressinhallintakeinoja pidetään riittämättöminä, koska ne eivät auta kaikkien organisaation synnyttämien stressitekijöiden hallinnassa. Niillä ei myöskään aikaansaada kestäväää tulosta, jos työntekijä joutuu jatkuvasti työskentelemään stressiä ylläpitävässä työyhteisössä. Työstressi on siis myös työyhteisötason ilmiö, sillä monet työn stressitekijät aiheutuvat työn luonteesta ja työyhteisön toiminnasta, ja tällöin ne vaikuttavat samanaikaisesti moniin työntekijöihin.

Tehokkaiden stressinhallintakeinojen tulisikin näin ollen koskea koko työyhteisöä. (Kinnunen 1994, 229; Veikkola & Keskinen 1999, 33, 41.) Tällöin keskeinen stressinhallintakeino onkin työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki (Karasek & Theorell 1990, 69–71).

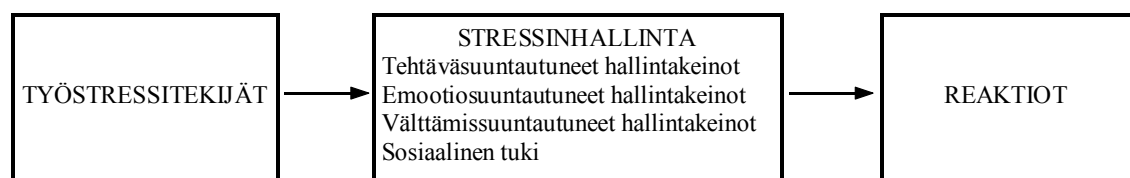
Vahteran ja Pentin (1995, 9) mukaan sosiaalisella tuella tarkoitetaan sosiaalisiin suhteisiin liittyvää terveyttä edistävää tai stressiä ehkäisevää tekijää. Cobb (1976) on määritellyt sosiaalisen tuen puolestaan henkilön uskomukseksi tai arvioksi siitä, että hänestä huolehditaan, häntä rakastetaan ja hän on osa vastavuoroista oikeuksien ja velvollisuuksien verkostoa (Väänänen 2006b, 59). Karasekin ja Theorellin (1990, 69) mukaan työpaikan sosiaalinen tuki taas viittaa työpaikalla saatavissa oleviin ja työntekijän kannalta hyödyllisiin työtoveri- ja esimiehsuhteisiin. Vahteran ja Pentin määritelmä on stressiteoreettinen, kun taas Cobbin sekä Karasekin ja Theorellin määritelmässä korostuu työntekijän tunne tuen saatavuudesta, mutta joka tapauksessa kaikissa määritelmässä sosiaalinen tuki nähdään työyhteisön sosiaalisista suhteista saatavana voimavarana. Blancin, de Jongen ja Schaufelin (2000, 169) mukaan työpaikan sosiaalinen tuki voi olla sisällöltään emotionaalista tukea, tietotukea, arvostustukea tai aineellista tukea. Emotionaalista eli henkistä tukea ovat auttamishalukkuus, luottamuksellisuus, kuunteluhalukkuus, empaattisuus ja rohkaisu. Tietotukea ovat neuvot, ehdotukset ja ohjeet. Arvostustukea on positiivisen palautteen antaminen toiselle, ja aineellinen tuki välittyy konkreettisenä auttamisena. (Blanc, de Jonge & Schaufeli 2000, 169.) Sosiaalinen tuki voi olla joko saatua tukea tai havaittua eli saatavilla olevaa tukea. Keskeiseksi hyvinvointia suojaavaksi tekijäksi on todettu nimenomaan saatavilla oleva tuki eikä niinkään todella saatu tuki. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista siis on, että työntekijä kokee saavansa tukea sitä tarvitessaan. (Rautiainen & Keskinen 1999, 22; Väänänen 2006b, 59.) Tässä tutkimuksessa sosiaalisella tuella tarkoitetaan työtovereilta ja esimieheltä saatavaa tai saatavissa olevaa tukea, joka voi ilmetä emotionaalisenä tukena, tietotukena, arvostustukena tai aineellisenä tukena.

Työyhteisön toimivuus on ratkaiseva tekijä siinä, miten työstressi heijastuu työntekijään, miten kuormittuneita työntekijät ovat sekä miten ja missä määrin sosiaalista tukea työyhteisössä voidaan välittää. Hyvin toimivassa työyhteisössä työn tavoitteet ovat selkeitä, ne asetetaan yhteistyössä ja niiden saavuttamisesta koetaan

yhteisvastuuta. Päätöksenteko tapahtuu tasavertaisessa yhteistyössä. Ongelmat nähdään yhteisinä ja niitä ratkotaan yhdessä keskustelemalla. Myös työn vastuualueet ja työroolit ovat selkeitä. Sen sijaan heikosti toimivassa työyhteisössä työn tavoitteet ovat epäselviä, niistä saatetaan taistella tai niistä ei keskustella yhdessä. Johtajuus on autoritaarista ja työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon vähäistä. Ongelmanratkaisukyky on huono ja ongelmia halutaankin mieluummin vältellä kuin ratkaista. Työn vastuualueet ja työroolit ovat myös epäselviä. Tällaisessa työyhteisössä yhteistyön tekeminen ja yhteinen keskustelu on vaikeaa. Hyvin toimivan työyhteisön ilmapiiriä luonnehtii avoimuus, avuliaisuus, luottamuksellisuus, turvallisuus ja tehokas tiedottaminen. Vuorovaikutus on avointa ja rehellistä, ja yksilöllisiä eroja pidetään voimavaroina. Heikosti toimivan työyhteisön ilmapiiri on sulkeutuneisuuden, epäavuliaisuuden, epäluottamuksen, välinpitämättömyyden ja kilpailun sävyttämä. Tiedonkulku on puutteellista, vuorovaikutus ei ole avointa ja yhdenmukaisuuden paine on kova. (Veikkola & Keskinen 1999, 45–46.)

### 3.3 Stressinhallinta tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä

Tässä tutkimuksessa stressinhallintakeinojen luokittelu tehdään käyttäen lähtökohtana Endlerin ja Parkerin (1990; 1994) mallia, mutta työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki erotetaan omaksi luokakseen jakaen se Karasekin ja Theorellin (1990) mallin tavoin työtoveri- ja esimiestukeen. Näin ollen stressinhallinta jaotellaan neljään luokkaan: 1) tehtäväsuuntautuneisiin hallintakeinoihin, 2) emootiosuuntautuneisiin hallintakeinoihin, 3) välttämissuuntautuneisiin hallintakeinoihin sekä 4) työtovereilta ja esimieheltä saatavaan sosiaaliseen tukeen (kuvio 2).



KUVIO 2. Stressinhallinta tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä

Tässä tutkimuksessa stressinhallintaa pidetään työn stressitekijöiden ja niitä seuraavien reaktioiden väliin sijoittuvana niin sanottuna välittävänä tekijänä, joka välittää

työympäristön stressitekijöiden merkityksiä ja vaikutuksia yksilölle ja hänen hyvinvoinnilleen (kuvio 2).

### **3.4 Stressinhallinta opettajan työssä**

Pasasen (2001) tutkimuksessa opettajien havaittiin käyttävän enemmän ongelmanratkaisutyypisiä hallintastrategioita (ka. 3,4 asteikolla 1–5) kuin välttämistyyppisiä hallintastrategioita (ka. 2,6). Nais- ja miesopettajat eivät eronneet hallintastrategioiden käytössä, mutta iän noustessa niiden käyttö lisääntyi. Opettajat arvioivat hallitsevansa omaa stressiään keskinkertaisesti (ka. 5,7 asteikolla 0–10). Miehet arvioivat stressinhallintakykynsä (ka. 6,0) hieman paremmaksi kuin naiset (ka. 5,6). Tutkimuksessa havaittiin myös, että mitä stressaantuneempi opettaja oli, sitä enemmän hän käytti välttämistyyppisiä ja vähemmän ongelmanratkaisutyypisiä hallintastrategioita, ja että mitä paremmaksi hän arvioi oman stressinhallintakykynsä, sitä enemmän hän käytti ongelmanratkaisutyypisiä strategioita. (Pasanen 2001.) Samassa tutkimusaineistossa opettajat arvioivat työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen keskimäärin korkeaksi (ka. 3,5 asteikolla 1–4) (Santavirta ym. 2001).

Myös Raskun ja Kinnusen (1999; 2003) tutkimuksessa opettajien eniten käyttämiksi stressinhallintakeinoiksi osoittautuivat tehtäväsuuntautuneet keinot (ka. 3,7 asteikolla 1–5). Selvästi harvemmin käytettyjä olivat tunnesuuntautuneet keinot (ka. 2,6) ja välttämissuuntautuneet keinot (ka. 2,3). Sosiaalista tukea opettajat ilmoittivat saavansa eniten esimieheltään ja toiseksi eniten kollegoiltaan. Rasku ja Kinnunen havaitsivat, että opettajien käyttämät stressinhallintakeinot olivat yhteydessä työhyvinvointiin niin, että emootiosuuntautuneiden keinojen käyttö lisäsi uupumusasteista väsymystä ja somaattisia oireita, kun taas tehtäväsuuntautuneiden keinojen käyttö vähensi heikentyneen ammatillisen itsetunnon kokemuksia (yksi työuupumuksen osa-alue).

Samansuuntaisia tuloksia saivat tutkimuksessaan Salo ja Kinnunen (1993), jotka havaitsivat opettajien käyttävän stressinhallintakeinoinaan eniten sosiaalista tukea, ongelmanratkaisua ja opetustyön itsekseen pohdiskelua, joita tutkimuksessa pidettiin ongelmasuuntautuneina stressinhallintakeinoina. Sosiaalista tukea opettajat ilmoittivat saavansa eniten kollegoiltaan (90 %) ja perheeltään (66 %), mutta vain 19 % ilmoitti saavansa sitä rehtorilta. Seuraavaksi käytetyimmiksi stressinhallintakeinoiksi

tutkimuksessa osoittautuivat opetustyön ajattelun välttäminen ja harrastuksiin uppoutuminen. Selvästi vähiten opettajat turvautuivat nautintoaineiden käyttöön, mitä ei tapahtunut juuri lainkaan.

Myös Rajalan (1988) tutkimuksessa käytetyimmiksi stressinhallintakeinoiksi osoittautuivat ongelmanratkaisu ja sosiaalisen tuen hakeminen sekä vähiten käytetyimmäksi etäisyyden ottaminen ongelmatilanteisiin, kuten ongelmien ratkaisun viivyttäminen ja pakeneminen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opettajan yksilöllisillä hallintakeinoilla vaikutti olevan vain vähän merkitystä stressaavista tilanteista selviytymiseen. Esimerkiksi minkään tiettyjen hallintakeinojen käyttö ei vähentänyt opettajan kohtaamia ongelmia eikä estänyt ongelmia johtamasta stressireaktioihin. Sen sijaan opetusvaikeudet näyttivät kasautuvan tiettyntyyppisiin kouluihin ja opettajille, joilla oli tietynlaiset persoonallisuuden ominaisuudet. Näin ollen Rajala päätyi suosittelemaan stressiprosessia edeltäviin tekijöihin puuttumista, jolloin voitaisiin vaikuttaa siihen, miten prosessi jatkossa tapahtuu. (Rajala 1988; Rajala 1989, 209–210.)

Opettajien on siis havaittu käyttävän stressinsä hallitsemiseen monipuolisesti erityyppisiä hallintakeinoja, joista käytetyimpiä ovat olleet tehtäväsuuntautuneet hallintakeinot ja sosiaalisen tuen hakeminen, kun taas emootio- ja välttämissuuntautuneet hallintakeinot ovat olleet harvemmin käytettyjä. Selvästi vähiten opettajat ovat turvautuneet nautintoaineiden käyttöön stressinhallinnassaan. Opettajien stressinhallintatutkimuksissa stressinhallintatyöliien yhteys työstressiin ja työuupumusoireiluun sekä terveydentilaan ja hyvinvointiin on tavallisimmin todettu oletetun suuntaiseksi, toisin sanoen tehtäväsuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö on ollut yhteydessä vähäiseen työstressiin ja työuupumukseen sekä hyvään terveydentilaan ja korkeaan hyvinvointiin, kun taas emootio- ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen yhteys niihin on ollut päinvastainen.

## 4 TYÖHYVINVOINTI JA OPETTAJAN TYÖ

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lähestytään sekä negatiivisesta että positiivisesta lähtökohdasta käsin. Työhyvinvointia heikentävinä reaktioina tarkastellaan stressireaktioiden ja työuupumuksen ilmenemistä, kun taas positiivista työhyvinvointia osoittavana ja välittävänä tekijänä tutkitaan työn imua.

### 4.1 Stressireaktiot

#### 4.1.1 *Stressireaktiot stressin ilmentäjinä*

Lyhytaikainen ja kohtuullinen stressi on ihmisen mielen ja elimistön hallittavissa, jolloin haastavien tehtävien aiheuttama tilapäinen stressi käynnistää ihmisen voimavaroja sekä johtaa motivaation, suorituskyvyn ja kestävyuden paranemiseen suoritustilanteessa. Ihminen palautuu lyhytaikaisesta stressistä tehokkaasti elpymisaikoina. Sen sijaan pitkittynyt tai voimakas stressi sekä stressinhallintapyrkimysten epäonnistuminen saavat aikaan haitallisia muutoksia ihmisen psyykkisissä ja fysiologisissa toiminnoissa sekä käyttäytymisessä. Näitä ilmiöitä nimitetään yleisesti stressireaktioiksi (Kalimo 1987a, 61–67; Kalimo 1987b, 12–13, 16–17; Kinnunen 1994, 225–226; Van Dick & Wagner 2001, 244). Ne kertovat stressitilanteen vakavuudesta (Pöyhönen 1987b, 8), ja niiden kautta voidaan tarkastella työn aiheuttaman stressin vaikutuksia yksilön hyvinvointiin (Kinnunen & Parkatti 1993, 8; Kinnunen 1994, 225; Karisalmi 2001, 60). Tämän vuoksi niitä käytetään yleisesti työhyvinvointitutkimuksissa muiden hyvinvointia osoittavien muuttujien rinnalla.

On toki huomioitava, että ihmisen yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten herkästi he kokevat stressiä erilaisissa tilanteissa, mutta tämän alueen tematiikka rajoittuu ikää ja sukupuolta lukuun ottamatta tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tällaisia ihmisen yksilöllisiä psyykkisiä ominaisuuksia ovat esimerkiksi persoonallisuus ja luonne. Myös fyysinen kunto vaikuttaa stressin kokemiseen, sillä fyysisesti terve ihminen pystyy paremmin hallitsemaan stressin aiheuttamia fysiologisia seurauksia. (Kalimo 1987b, 61–65, 67; Kinnunen 1993, 67.) Tässä tutkimuksessa stressireaktioilla tarkoitetaan niitä psykologisia ja fysiologisia reaktioita sekä käyttäytymisen muutoksia,

jotka aiheutuvat stressin seurauksena ja ilmenevät yksilön stressinhallintapyrkimysten epäonnistuuessa.

*Psyykkiset stressireaktiot.* Psyykkiset stressireaktiot jaetaan emotionaalisiin, motivationaalisiin ja kognitiivisiin reaktioihin. Emotionaaliset reaktiot ilmenevät ärtymyksenä, jännityksenä, rauhattomuutena, ahdistuneisuutena, masentuneisuutena ja pettymyksen tunteina. Motivationaaliset reaktiot esiintyvät väsymyksenä, haluttomuutena ja aloittekyvyttömyytenä. Kognitiivisilla reaktioilla viitataan keskittymisvaikeuksiin, hajamielisuuteen ja muistamattomuuteen sekä ajatusten kapeutumiseen ja laadulliseen muuttumiseen. (Kalimo 1987a, 61–63; Sinervo 2000, 19–20.)

*Fysiologiset stressireaktiot.* Stressin aiheuttamat psyykkiset, negatiiviset tunnetilat vaikuttavat autonomiseen hermostoon ja sisäeritysjärjestelmään aktivoien näin toimintoja, jotka lisäävät ihmisen toimintavalmiutta, muun muassa syke ja hengitys muuttuvat tiheämmiksi, verenpaine kohoaa ja lihasjännitys lisääntyy, eli kyseessä on normaali ”taistele–tai–pakene” -reaktio. Lyhytaikaisesta ponnistelusta selviytymiseen reaktio on hyödyllinen, sillä se parantaa suorituskkyä, mutta kun stressireaktiot pitkittyvät ja niistä tulee toistuvia eikä yksilö ehdi palautua niiden välillä, niiden seuraukset muuttuvat haitallisiksi, koska ne voivat johtaa sairauden puhkeamiseen, etenemiseen tai paranemisen hidastumiseen. Tavallisimpia fysiologisia oireita ja tauteja, joiden puhkeamiseen stressin uskotaan vaikuttavan, ovat muun muassa verenpaine, sydäntaudit, vatsavaivat, vatsahaava, päänsärky, migreeni, unihäiriöt, lihasjännitys ja heikentynyt vastustuskyky. (Kalimo 1987b, 22–24, 27–29; Schaufeli & Enzmann 1998, 26–27; Sinervo 2000, 20; Kinnunen & Feldt 2005, 15.)

*Käyttäytymisen muutokset.* Vaikka onnistuisi peittämään tunteensa ja fysiologiset reaktionsa, käyttäytymisen muutokset paljastavat helposti yksilön kokeman stressin varsinkin läheisille. Etenkin psyykkiset stressireaktiot konkretisoituvat käyttäytymisen muutoksina, esimerkiksi masentuneen ulkoinen olemus taantuu. Käyttäytymisen muutokset saattavat ilmetä niinkin päin, että niiden avulla yritetään saada helpotusta koettuun stressiin. Rauhoittavien ja piristävien aineiden, kuten kahvin, tupakan, alkoholin ja lääkkeiden, avulla voidaan pyrkiä suojautumaan stressiä aiheuttavilta tilanteilta pääsemällä niistä ajatuksissa etämmälle. Toinen keino välttää stressiä on

vetäytyminen stressiä aiheuttavista tilanteista, mikä työelämässä tarkoittaa poissaoloja ilman hyväksyttävää syytä. (Kalimo 1987b, 24–27; Schaufeli & Enzmann 1998, 27–29.)

#### **4.1.2 Opettajien stressireaktiot**

Työperäistä stressiä ei voida diagnosoida minkään yksittäisen oireen mukaan, mutta tutkimusten perusteella stressaantuneen opettajan on havaittu sairastelevan usein sekä kokevan yleisesti viihtymättömyyttä työssään ja halua vaihtaa ammattiaan (Ojanen 1985, 173).

Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa opettajien yksittäisistä stressioireista yleisin oli niska- ja hartiasäryt sekä toiseksi yleisin oli uni- ja nukahtamishäiriöt. Muita yleisimpiä somaattisia oireita olivat vatsavaivat, kohonnut verenpaine ja selkäsärky. Somaattiset oireet ja sairauspoissaolopäivien määrä lisääntyivät sen mukaan, mitä uupuneempia opettajat kokivat olevansa.

Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa lukion opettajien somaattinen oireilu osoittautui vähäiseksi, sillä 61 % opettajista oli ollut oireettomia viimeisen 7 vuorokauden aikana ja vain 1 %:lla oireita oli esiintynyt paljon. Yleisimmät oireet olivat alaselkävaikeudet, päänsärky ja lihasten arkuus. Myös Raskun ja Kinnusen tutkimuksessa somaattiset oireet ja sairauspoissaolokertojen määrä lisääntyivät sen mukaan, mitä uupuneempia opettajat olivat ja lisäksi ne korreloivat negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa.

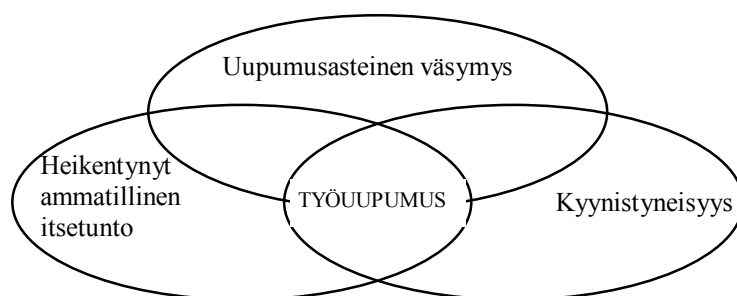
Salon ja Kinnusen (1993) tutkimuksessa opettajien kuormittuneisuus ilmeni useilla eri tavoilla. Yleisimmin se ilmeni negatiivisina emotionaalisina tuntemuksina (77 %), kuten ahdistuksena, masentuneisuutena ja ärtyneisyytenä, sekä psykosomaattisina vaivoina (77 %), esimerkiksi unettomuutena, päänsärkynä ja vatsavaivoina. Yli puolella (54 %) opettajista kuormittuneisuus esiintyi motivationaalisina ongelmina, kuten väsymyksenä, tympääntyneisyytenä ja aloitekyvyttömyytenä. Hyvin yleisesti stressi ilmeni myös kognitiivisina vaikeuksina (39 %) eli keskittymis- ja muistihäiriöinä sekä ihmissuhdevaikeuksina (40 %), kuten oppilaille hermostumisena. Opettajat kertoivat myös kuormittumisen aiheuttamista käyttäytymisen muutoksista työn ulkopuolella (29 %), joita olivat alkoholin lisääntynyt käyttö, sosiaalinen eristäytyminen, riitely

kotona, seksuaalinen passiivisuus ja ruokahaluttomuus. Oireilevien opettajien enemmistö (82 %) totesi oireidensa tai sairauksiensa olevan yhteydessä työstressin kokemiseen.

## 4.2 Pitkäaikaisesta työstressistä työuupumukseen

### 4.2.1 Työuupumuksen oireisto

Työuupumuksesta (burnout, loppuunpalaminen) ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, mallia tai teoriaa, mutta tunnetuin työuupumusmääritelmä pohjautuu Maslachin tutkimuksiin, joiden perusteella työuupumus määritellään vakavaksi, pitkäaikaisen työstressin tuloksena syntyväksi stressioireyhtymäksi, joka ilmenee kolmenlaisina oireina: pitkään jatkuvana uupumusasteisena väsymyksenä (ekshaustiona, *exhaustion*), kyynistyneisyytenä (*cynicism*) ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona (*reduced professional efficacy*) (kuvio 3) (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 402–403; Maslach 2003, 189–190). Tämä Maslachin kehittämä kolmen dimension malli on ollut työuupumusmääritelmistä ja -malleista käytetyin ja sitä pidetään yleisesti hyväksyttynä; sen sijaan työuupumuksen osatekijöiden kausaalisesta ilmenemisjärjestyksestä työuupumusprosessin kehityskulussa saatetaan olla eri määritelmissä, teorioissa ja tutkimuksissa eri mieltä (ks. Kinnunen & Hätininen 2002). Tässä tutkimuksessa työuupumus käsitetään Maslachin työuupumusmääritelmän ja -mallin mukaisesti.



KUVIO 3. Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto (Kalimo & Toppinen 1997, 8)

Maslachin työuupumusmallin mukaan voimakas, pitkäaikainen uupumusasteinen väsymys eli ekshaustio on keskeinen, mutta ei yksistään riittävä, työuupumustilan

osatekijä. Uupumusasteinen väsymys on yleistynyt, kaikissa tilanteissa tuntuva, se voi olla fyysistä mutta eritoten psyykkistä ja emotionaalista eikä se häviä levon aikana. Etenkin työn ylikuormituksen ja ihmissuhdeongelmien on todettu lisäävän uupumusasteista väsymystä. (Vartiovaara 1996, 30; Kalimo & Toppinen 1997, 9; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 399, 402–403; Maslach 2003, 190.) Kyynistyneisyydessä on kyse työn yleisestä etäännyttämisestä ja työn ilon katoamisesta sekä työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamisesta. Varsinkin ihmissuhdetyössä se ilmenee depersonalisaationa eli toisten ihmisten (esim. oppilaiden ja kollegojen) kohtelemisena pikemminkin objekteina kuin yksilöinä, jolloin työntekijän suhtautumistapa toisiin ihmisiin on muuttunut etäiseksi ja kylmäksi. Erityisesti ongelmallisten oppilassuhteiden on havaittu lisäävän kyynistyneisyyttä opettajan työssä. (Kalimo & Toppinen 1997, 9; Rasku & Kinnunen 1999, 4; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 403; Kinnunen & Hättinen 2002, 275.) Ammatillisen itsetunnon heikkenemisellä viitataan laajassa mielessä kaikkeen yksilön työssä suoriutumiseen. Sitä kuvaa taipumus arvioida omaa käyttäytymistään ja suoriutumistaan negatiivisesti, minkä vuoksi yksilö kokee pätemättömyyden tuntemuksia ja kyvyttömyyttä saavuttaa asettamia tavoitteita sekä pelkää menettävänsä hallinnan työasioidensa hoidossa. Ammatillista itsetuntoa on todettu heikentävän etenkin puutteet työn voimavaroissa, kuten vähäinen sosiaalinen tuki, puutteelliset työvälineet ja puutteellinen tiedonkulku. (Kalimo & Toppinen 1997, 9; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 399, 403; Kinnunen & Hättinen 2002, 275; Maslach 2003, 190.)

#### ***4.2.2 Työuupumuksen kehittyminen***

Työuupumuksen kehittyminen on aina yksilöllistä, mutta se kehittyy kuitenkin vasta pitkäaikaisen työstressin seurauksena ja ilmenee pääasiassa vasta stressinhallintakeinojen pettäessä. Puolta vuotta pidetään vähimmäisaikana työuupumusprosessin käynnistymiselle, mutta usein stressitilanne ennen työuupumusoireiden ilmenemistä on kestänyt pidempään, vähintään vuoden tai pari, joskus jopa yli vuosikymmenen (Pöyhönen 1987a, 262; Stenfors-Laajala 1988, 11; Mäkinen 1998, 38; Hakanen 2005b, 403; Kinnunen & Hättinen 2005, 45–47). Myös varsinainen työuupumusprosessi etenee yksilöllisesti. Se saattaa saavuttaa päätepisteen jopa puolessa vuodessa; yleensä siihen kuitenkin menee pidempi aika, tavallisesti

vuodesta viiteen vuoteen, joskus pidempäänkin (Stenfors-Laajala & Keskinen 1988, 11; Vartiovaara 1996, 70).

Huolimatta samoista lähtökohdistaan työuupumus on eri asia kuin työstressi. Esimerkiksi Rovasalon (2000, 2298) mukaan työstressillä voidaan tarkoittaa mitä hyvänsä kokemusta tilanteessa, jossa työn vaatimukset sekä työntekijän kyvyt ja odotukset eivät vastaa toisiaan, minkä jälkeen ihminen yrittää sopeutua tilanteeseen stressinhallintakeinoin. Työuupumus alkaa kehittyä vasta, kun tuo sopeutuminen ei riitä, palautuminen ei onnistu ja tila pitkittyy. (Rovasalo 2000, 2298.) Tällaisessa tilanteessa työuupumusoireyhtymä alkaa kehittyä Leiterin (1991) mukaan niin, että uupumusasteinen väsymys kehittyy oireista ensimmäisenä. Sen seurauksena työntekijä alkaa suojautua uupumusta vastaan muuttamalla suhtautumistaan asiakkaisiin ja kollegoihinsa kyyniseksi. Kyynistyneisyyttä, jonka kautta yksilö pyrkii saamaan etäisyyttä uuvuttaviin työolosuhteisiinsa, voidaankin pitää selviytymisreaktiona tilanteessa, jossa tavanomaiset stressinhallintakeinot eivät ole onnistuneet vähentämään koettua stressiä. Ammatillisen itsetunnon lasku kehittyy yhtäaikaaisesti uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden kanssa mutta kuitenkin niistä riippumatta, koska niiden taustalla on havaittu olevan osittain erilaiset selitystekijät: ammatillisen itsetunnon laskun on havaittu johtuvan ensisijaisesti työpaikan voimavaratekijöiden puutteista, kuten sosiaalisen tuen, työvälineiden, tiedonkulun tai ajan puutteesta, kun taas uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden on havaittu kytkeytyvän pääosin työn määrälliseen ylikuormitukseen ja ihmissuhdeongelmiin. (Leiter 1991; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 402–403; Kinnunen & Hättinen 2002, 277; Maslach, 2003, 190.)

#### ***4.2.3 Työuupumuksen ilmeneminen***

Vaikka Maslachin teoreettisessa mallissa työuupumusdimensiot ovat käsitteellisesti erillisiä, todellisuudessa ne kietoutuvat toisiinsa (Kinnunen & Hättinen 2002, 275). Dimensiot muodostavatkin oirekoostumuksen, joka erottaa työuupumuksen muista stressitiloista. Oireiden havaitsemisen ohella on myös aina tunnistettava yhteys työhön, jotta voidaan päätellä kyseessä olevan juuri työuupumus. (Kalimo & Toppinen 1997, 9.) Esimerkiksi Kärnän ja Aron (2002) tutkimuksessa työkontekstitekijöiden selitysosuus oli uupumusasteisen väsymyksen osalta 41 %, kyynistyneisyyden osalta 45 % ja

ammattillisen itsetunnon heikkenemisen osalta 22 %, kun taas taustatekijät selittivät yhdessä vain 4 % työuupumuksesta (Kärnä & Aro 2002; Aro 2004, 16).

Yksilötasolla hoitamaton ja epäsuotuisasti kehittyvä työuupumusprosessi haittaa hyvinvointia, heikentää terveydentilaa saattaen johtaa yhä vakavampiin somaattisiin ja psyykkisiin sairauksiin, kuten masennukseen ja ahdistukseen, sekä rajoittaa toimintakykyä; työyhteisötasolla sen haitalliset vaikutukset näkyvät suoritusasteen laskuna, työilmapiirin heikentymisenä ja vähentyneenä sitoutumisena työhön (Pöyhönen 1987a, 265; Kalimo & Toppinen 1997, 15; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 406; Kärnä & Aro 2002, 325). Näin ollen työuupumusta voidaan pitää negatiivisia työhyvinvointikokemuksia välittävänä tekijänä, jolloin työuupumuksella on työhyvinvointia osoittavan itseisarvonsa lisäksi myös työhyvinvointia välittävää arvoa (ks. myös luku 4.3.2) (Hakanen 2004, 259, 272).

#### **4.2.4 Työuupumus opettajan työssä**

Työuupumus voi kehittyä missä tahansa työssä (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 407–408), mutta sitä on pidetty erityisesti ihmissuhdetyötä, muun muassa kasvatus- ja opetustyötä, tekevien riskinä todennäköisimmin sen vuoksi, että työ sisältää työuupumukselle altistavia piirteitä ja sen haitat tulevat erityisen korostuneesti esiin tällaisessa työssä (Pöyhönen 1987a, 267–269; Kalimo & Toppinen 1997, 10; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 407–408). Työuupumuksen kehittymiseen voivat vaikuttaa eriasteisesti monet erilaiset taustatekijät, kuten ihmisen yksilölliset ominaisuudet, työn sisältö, työyhteisö ja työelämän rakenteelliset seikat, mutta kasvatus- ja opetustyössä merkittävimpana työuupumukselle altistavana taustatekijänä nähdään työn sisällöstä juontuva auttamissuhde (Kalimo & Toppinen 1997, 10–11; Rovasalo 2000, 2302). Kasvattajan työssä yritetään auttaa, opettaa ja muuttaa toista ihmistä. Tällöin kasvattaja ottaa helposti vastuuta kasvatettavastaan enemmän kuin hän todellisuudessa voi tähän vaikuttaa. (Pöyhönen 1987a, 268.) Kuormitusta lisää tällaisessa ihmissuhteessa se, ettei auttamissuhde ole vastavuoroinen (Rovasalo 2000, 2302). Myös emotionaalinen kuormittavuus ja psyykkinen läsnäolo ovat kasvatustyön auttamissuhteesta johtuvia erityispiirteitä, jotka lisäävät työn henkistä rasittavuutta. Psyykkisellä läsnäololla tarkoitetaan kokemuksellista tilaa, jossa ihminen on avoin omille ja toisten tunteille ja

ajatuksille sekä sitoutuu työhönsä ja siellä oleviin ihmisiin kokonaispersoonallisuudellaan (Kahn 1992; Kivijärvi & Keskinen 1999, 53). Kasvatustyö on usein kutsumusammatti, johon ryhtyvä on yleensä vahvasti motivoitunut työhönsä ja hän saattaa asettaa itselleen liian korkeat ja epärealistiset tavoitteet työssään (Vartiovaara 1996, 168–169; Rovasalo 2000, 2302). Myös ympäristöstä kohdistuu kasvattajaan suuria, ristiriitaisia ja epämääräisiä odotuksia. Kasvatus- ja opetustyön työuupumusriski piilee mainittujen tekijöiden ristipaineessa, jossa kasvattajan on vaikea arvioida työnsä merkitystä ja osoittaa sitä muille, sillä työn arviointiperusteet ovat epämääräisiä ja mielivaltaisia (Pöyhönen 1987a, 269). Kasvattaja, joka asettaa työssään itselleen korkeat tavoitteet ja haluaa tehdä työnsä hyvin mutta ei kuitenkaan saa luotettavaa palautetta työstään, ei tiedä, milloin tulos on riittävä, ja tällöin työntekijä saattaa kokea itsehallinnan ja -säätelyn puutetta ja turhautumista. Erityisen haitallista tämä on ihmissuhdetyössä, johon liittyy voimakkaita emootioita. (Vartiovaara 1996, 80–81.)

Tutkimukset osoittavatkin työuupumuksen ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen olevan opetustyössä yleisempää kuin monissa muissa ammateissa. Esimerkiksi Kalimon ja Toppisen (1997) koko suomalaisen työväestön työuupumusta selvittänyt tutkimus osoitti, että kun työuupumusta poti 55 % koko työväestöstä, joista 7 %:lla työuupumus oli vakava-asteista, niin koulutus- ja tutkimusalalla työuupumusta poti 59 % ja 11 %:lla se oli vakava-asteista. Uupumusasteista väsymystä poti 61 % koko työväestöstä, joista vakava-asteisesti sitä poti 19 %, kun taas koulutus- ja tutkimusalalla uupumusasteisesta väsymyksestä kärsi 67 % ja 27 %:lla se oli vakava-asteista.

Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksen mukaan työuupumusta esiintyi lievänä 59 %:lla mutta runsasoireisena vain 1 %:lla opettajista. Yleisin työuupumusoire oli uupumusasteinen väsymys (ka. 2,2 asteikolla 0–6), jota esiintyi runsaana 13 %:lla opettajista ja puolella sitä esiintyi jonkin verran. Harvinaisempia työuupumusoireita olivat ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (ka. 1,8), jota esiintyi runsaana 7 %:lla opettajista ja lievänä puolella vastanneista, sekä kyynistyneisyys (ka. 0,7), jota ei esiintynyt suurimmalla osalla lainkaan ja runsasoireisiakin oli vain 1 %. Työuupumuksen havaittiin olevan yhteydessä muihin työhyvinvoinnin osoittajiin niin, että opettajilla, jotka kärsivät voimakkaasta uupumusasteisesta väsymyksestä, esiintyi enemmän somaattista oireilua ja ammatinvaihtohalukkuutta sekä vähemmän

työtyytyväisyyttä kuin muilla. Lisäksi mitä suuremmaksi viikoittainen työaika nousi, sitä enemmän uupuneisuutta esiintyi.

Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa opettajista 16 % oli uupuneita ja vakavasti uupuneita oli noin 4 %. Uupuneisuus oli yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin niin, että somaattisten oireiden ja sairauspoissaolopäivien määrät lisääntyivät ja henkinen hyvinvointi laski sen mukaan, mitä uupuneempia opettajat kokivat olevansa. Uupuneisuus oli yhteydessä myös työrasituksesta palautumiseen siten, että mitä uupuneempi opettaja oli, sitä huonommin hän koki palautuvansa viikonlopun ja loman aikana. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, millainen yhteys työoloilla oli työuupumukseen. Uupuneimmat opettajat pitivät työolojaan Karasekin JDC-mallin mukaan luokiteltuna joko kuormittavana tai haastavana, kun taas ei-uupuneet opettajat pitivät työolojaan ei-kuormittavana tai passiivisena. Työolojen yhteys uupuneisuuteen oli JDC-malliin sisältyvän kuormitushypoteesin mukainen.

### 4.3 Positiivinen työhyvinvointi – työn imu

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia pyritään selvittämään laaja-alaisesta näkökulmasta. Tätä varten tutkimuksessa yhdistetään samaan tarkasteluun negatiivinen ja positiivinen työhyvinvointi. Edellä työhyvinvointia on lähestytty negatiivisesta näkökulmasta stressireaktioiden ja työuupumuksen kautta. Lopuksi näkökulma käännetään positiivisen työhyvinvoinnin tarkasteluun.

Positiivista työhyvinvointia tarkastellaan tässä tutkimuksessa uusimman työhyvinvointia kuvaavan käsitteen, työn imun (*work engagement*), kautta (ks. Maslach, Schaufeli & Leiter 2001; Hakanen 2002; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004). Yleisellä tasolla työn imua voidaan kuvailla työstä nauttimisena, työntona ja omasta työstä koettuna ylpeytinä. Yksilötasolla sen oletetaan olevan positiivinen voimavara, joka edesauttaa hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista. Näin sillä on myönteisiä vaikutuksia myös työyhteisötason hyvinvointiin ja toimintaan. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16.) Työn imua pidetäänkin aidosti positiivisen työhyvinvoinnin osoittajana, sillä sen on havaittu olevan myönteisessä yhteydessä positiivisen työhyvinvoinnin osoittimiin (mm. työkykyyn, työtyytyväisyyteen, työhön sitoutuneisuuteen ja itse arvioituun terveyteen)

ja käänteisessä yhteydessä negatiivisen työhyvinvoinnin osoittimiin (mm. stressiin, työuupumukseen ja eroajatuksiin nykyisestä työstä) (Hakanen 2002, 292–293; Hakanen 2004, 227–250).

#### **4.3.1 Kaksi näkökulmaa työn imuun**

Työuupumustutkijat Maslach ja Leiter (1997) ovat määritelleet työn imun yksinkertaisesti työuupumusoireiden (uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon) puuttumiseksi, toisin sanoen energisyydeksi, sitoutuneisuudeksi ja ammatilliseksi pystyvyydeksi. Vastakohtaisina käsitteinä työuupumusta ja työn imua voidaan heidän mukaansa myös arvioida samalla menetelmällä, jolloin työuupumusoireiden puuttuminen on merkki työn imusta. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 416–417.) Maslachin ja Leiterin näkemystä työn imusta on kritisoitu. Esimerkiksi Schaufelin (2002) mukaan työn imun ja työuupumuksen suhdetta on mahdotonta tutkia, jos molempia tutkitaan samalla mittarilla (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002, 73–74). Hakanen (2004, 27, 228) on puolestaan kritisoinut näkemystä siksi, että on epätodennäköistä ja myös arkihavainnon vastaista, että työn imun ja työuupumuksen välillä vallitsisi täydellinen negatiivinen korrelaatio. Työhyvinvointia ei voida Hakasen mukaan pitää vain työuupumusoireiden puuttumisena, vaan siihen saattaa sisältyä ainakin periaatteellinen mahdollisuus, että työntekijä voi kokea samanaikaisesti sekä positiivista työhyvinvointia että esimerkiksi kuormittuneisuutta. (Hakanen 2004, 27, 228.)

Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta tärkeä on Schaufelin (2002) määritelmä työn imusta. Sen mukaan työn imu on käsitteellisesti työuupumuksen positiivinen vastakohta, mutta silti ne ovat toisistaan erillisiä ilmiöitä, niiden sisällöllinen ja operationalisoitu rakenne eroavat toisistaan ja siksi niitä on toisiaan täydentävinä käsitteinä tutkittava toisistaan riippumatta ja eri menetelmillä. Schaufelin malli työuupumuksesta ja työn imusta erillisinä ilmiöinä on todennettu ilmiöiden faktorirakennetta ja keskinäistä suhdetta tarkastelleissa tutkimuksissa (ks. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002; Hakanen 2002; Schaufeli & Bakker 2004). Schaufeli on määritellyt työn imun pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) ja uppoutuminen (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002, 74;

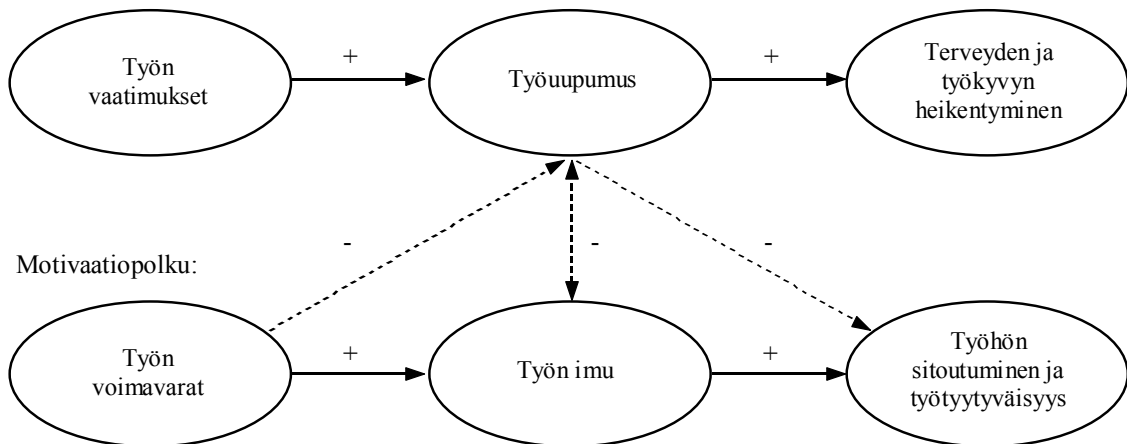
Hakanen 2002, 292). Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, vireydestä ja sinnikkyydestä sekä halua panostaa työhön ja ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdattaessa. Sen käsitteellinen vastakohta on uupumusasteinen väsymys. Omistautuminen on tunnetta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautuminen eroaa tavanomaisemmin käytetystä mukanaolon (*involvement*) käsitteestä siinä, että omistautuminen viittaa mukanaoloa syvempään samaistumiseen työssä. Omistautumisen käsitteellinen vastakohta on kyynistyneisyys. Uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittyneisyyden ja paneutuneisuuden tilaa työssä, jolloin aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen työstä saattaa tuntua vaikealta. Uppoutumisella ei ole työuupumuksen ulottuvuuksissa käsitteellistä vastakohtaa, koska työuupumusasteikolla ammatillinen itsetunto on alun perin muotoiltu positiivisesti ja asteikko on jälkikäteen käännetty muiden työuupumusoireiden suuntaiseksi, negatiiviseksi. Sen sijaan uppoutuminen tulee lähelle Csikszentmihalyin (1990) muotoilemaa virtauksen (*flow*) kokemusta, jota luonnehtii voimakas tehtävään keskittyminen, hallinnan ja kontrollin tunne, nautintoa tuottava pätevyyden tunne sekä tilapäinen ajan ja paikan tajun muuttuminen. Virtaus on kuitenkin uppoutumista monimuotoisempi käsite ja se viittaa lyhytkestoisiin kokemushuippuihin, kun taas uppoutumisen ajatellaan olevan pysyvämpi tila, joka ei kohdistu yksinomaan tiettyyn tehtäväsuoritukseen. Schaufeli jatkaakin työn imun määrittelyä näkemällä ilmiön pysyvänä ja kaikkialle levittäytyvänä tilana, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Hakanen 2002, 292; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002, 74–75; Schaufeli & Bakker 2004, 295, 308–309; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 18.)

#### **4.3.2 Työn imuun vaikuttavat tekijät**

Kuten työstressin ja työuupumuksen lähtökohtina, myös työn imun lähtökohtana pidetään psykososiaalisia työympäristötekijöitä, sillä työympäristön vaatimusten ja voimavaratekijöiden oletetaan myötävaikuttavan kahteen osittain erilliseen mutta rinnakkaiseen hypoteettiseen hyvinvointipolkuun: energia- ja motivaatiopolkuun (kuviossa 4 yhtenäisin viivoin merkityt polut). Tämän niin kutsutun työn vaatimukset–työn voimavarat (TV–TV) -mallin (*Job Demands–Resources Model, JD–R*) mukaan energiapolulla liialliset työn vaatimukset saattavat johtaa työuupumukseen ja työuupumus edelleen terveyden ja työkyvyn heikkenemiseen, kun taas

motivaatiopolulla työn voimavarat selittävät työn imua, joka edelleen johtaa työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. (Hakanen 2004, 254–255; Schaufeli & Bakker 2004, 295–298; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005, 496–498.) TV–TV-mallin energia- ja motivaatiopolkuhypooteesit rinnastuvatkin Karasekin (1979) JDC-mallin kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteeseihin, joiden mukaan suuret työn vaatimukset johtavat työstressiin ja työpahoinvointiin, kun taas työntekijän suuret hallintamahdollisuudet johtavat työntekijän oppimisen, työmotivaation ja työhyvinvoinnin vahvistumiseen (ks. luku 2.2). Tähänastisissa tutkimuksissa (ks. Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Hakanen 2002; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli 2003; Schaufeli & Bakker 2004; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005) TV–TV-mallin energia- ja motivaatiopolkuhypooteesit ovat saaneet vahvistusta.

Energiapolku:



KUVIO 4. Työn vaatimukset–työn voimavarat (TV–TV) -malli työhyvinvoinnista (Hakanen 2004, 231, 259; Schaufeli & Bakker 2004, 297)

Kuitenkaan oletusta "puhtaista" poluista, joissa työn vaatimustekijät yksin selittäisivät työuupumusta ja voimavaratekijät työn imua, ei ole todettu riittäväksi, sillä on havaittu, että puutteet työn voimavaratekijöissä ovat yhteydessä työuupumukseen ja että työuupumus on yhteydessä paitsi terveyden ja työkyvyn heikkenemiseen, myös työhön sitoutumattomuuteen. Lisäksi työuupumuksen ja työn imun on käsitteellisinä vastakohtinaan todettu olevan käänteisessä yhteydessä keskenään. (Kuviossa 4 katkonuolin merkityt polut.) (Hakanen 2002, 298–299; Hakanen 2004, 251–280;

Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005.) Hakasen (2002; 2004) tutkimuksessa tuli myös esiin, että työn vaatimukset olivat negatiivisessa yhteydessä työn imuun. Sen sijaan työn imun yhteydestä terveydentilaan saatiin tutkimuksessa (emt.) ristiriitaisia tuloksia.

TV-TV-mallissa työympäristön vaatimusten ja voimavarojen ei siis oleteta olevan suoraan yhteydessä terveyteen, työkykyyn tai työhön liittyviin asenteisiin, vaan niiden oletetaan välittyvän koetun työuupumuksen tai työn imun kautta. Näin ollen työuupumusta ja työn imua pidetään mallissa työympäristötekijöiden sekä terveyden, työkyvyn ja työasenteiden välillä vaikuttavina välittävinä tekijöinä, joilla on siksi itseisarvonsa lisäksi myös välineellistä arvoa. (Hakanen 2004, 259, 272.)

### ***4.3.3 Työhyvinvointi ja työn imu opettajan työssä***

Vaikka useissa tutkimuksissa on todettu, että opettajan työ on henkisesti raskasta ja opettajat kärsivät työstressistä enemmän kuin monissa muissa ammateissa toimivat, tästä huolimatta suurin osa opettajista on työhönsä tyytyväisiä ja motivoituneita sekä kokevat työnsä palkitsevaksi ja tyydytystä tuottavaksi (Rasku & Kinnunen 1999, 1; Hakanen 2004, 252–253; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005, 495–496; ks. myös Kinnunen & Parkatti 1993, 19–20; Santavirta ym. 2001, 15–17). Esimerkiksi Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa 80 % luokanopettajista oli tyytyväisiä työhönsä ja lähes yhtä suuri osa (79 %) ilmoitti sitoutuvansa siihen. Myös Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa 91 % lukion opettajista vastasi olevansa tyytyväisiä työhönsä ja 77 % opettajista oli sitoutuneita siihen. Hakanen (2004, 253–254) toteaaakin, että luultavasti ei ole pelkästään yhtäältä työuupuneita sekä toisaalta työstään innostuneita opettajia, vaan on myös opettajia, joilla voi olla työstressiä ja työuupumusoireita mutta jotka silti pysyvät työssään ja saattavat löytää työstään palkitsevuuden ja tyydytyksen lähteitä.

Hakanen (2002; 2004) selvitti suomalaisten opettajien työn imua tutkimuksessaan, jonka aineisto koostui opetusalan koko organisaation työntekijöistä (N = 3 365). Luokanopettajat (n = 672) kokivat työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista (ka. 4,72 asteikolla 0–6), toiseksi eniten tarmokkuutta (ka. 4,53) ja vähiten uppoutumista (ka. 3,96) opetusalan koko organisaation (n = 3 260) keskiarvojen ollessa

omistautumisessa 4,67, tarmokkuudessa 4,58 ja uppoutumisessa 3,92. Työympäristötekijöistä työn voimavaratekijöiden (vaikutusmahdollisuuksien, hyvän tiedonkulun, esimiehen tuen, innovatiivisuuden ja työpaikan hyvän ilmapiirin) havaittiin olevan positiivisessa yhteydessä ja työn vaatimusten (työn määrällisen kuormittavuuden, oppilaiden huonon käyttäytymisen ja fyysisen työympäristön rasittavuuden) negatiivisessa yhteydessä työn imun ulottuvuuksiin. Niin ikään positiivisen työhyvinvoinnin osoittajat (terveys, työkyky ja työtyytyväisyys) olivat myönteisessä yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin, kun taas negatiivisen työhyvinvoinnin osoittajat (stressi, eroajatukset työstä, eläkeajatukset, työn henkinen rasittavuus ja työuupumuksen kolme ulottuvuutta) olivat työn imun ulottuvuuksiin käänteisessä yhteydessä. Tarkasteltaessa taustatekijöiden yhteyksiä työn imuun havaittiin, että työn imu ei vaihdellut iän perusteella, mutta sen sijaan naiset, määräaikaiset työntekijät, työssään alle viisi vuotta tai yli 30 vuotta toimineet sekä työtunneissa mitattuna pitkää työviikkoa tehneet kokivat muita enemmän työn imua. (Hakanen 2002; Hakanen 2004.)

## 5 TUTKIMUKSEN TYÖHYVINVOINTIMALLI

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys (kuvio 5) pohjautuu synteesiin Karasekin (1979) JDC-mallista sekä Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS-mallista, Endlerin ja Parkerin (1990; 1994) stressinhallintateoriasta, Maslachin kehittämästä työuupumusmallista, Schaufelin (2002) työn imu -mallista sekä Schaufelin ja Bakkerin (2004) TV-TV-mallista.

Tutkimuksessa työoloja lähestytään Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimukset–työn hallinta–sosiaalinen tuki (JDCS) -mallin avulla, jonka mukaan työympäristön vaatimukset ja työntekijän hallintamahdollisuudet sekä työympäristöstä saatava sosiaalinen tuki vaikuttavat yksilön hyvin- tai pahoinvointiin työssä (Karasek & Theorell 1990, 71). Koska sosiaalista tukea pidetään tässä tutkimuksessa työyhteisötasoisena stressinhallintakeinona, JDCS-mallista poiketen se sijoitetaan tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä stressinhallintakeinojen yhteyteen. Tällöin varsinaisen psykososiaalisen työympäristön jäsenyys tehdään Karasekin (1979) alkuperäisen JDC-mallin mukaisesti. Koska JDC-mallia on arvosteltu sen yleisluonteisuudesta ja siitä, ettei se tavoita eri ammatteihin sisältyviä työn erityispiirteitä (mm. Van der Doef & Maes 1999, 109; Van der Doef & Maes 2002, 330; Hakanen, Bakker, Schaufeli 2005, 496; Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis 2005, 155–158), työoloja tarkastellaan tutkimuksessa JDC-mallia laajemmin sisällyttäen työoloihin yleisiksi havaittuja opetustyön yksittäisiä stressitekijöitä. (Kuvio 5.)

Stressinhallinnan pääjaottelu tehdään yksilötason ja työyhteisötason stressinhallintaan. Yksilötason stressinhallintaa lähestytään soveltaen Endlerin ja Parkerin (1990; 1994) kehittämää stressinhallintateoriaa, jossa stressinhallintakeinot jaotellaan tehtävä-, emootio- ja välttämissuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Poiketen Endlerin ja Parkerin teoriasta sosiaalisen tuen ei katsota tässä tutkimuksessa kuuluvan välttämissuuntautuneisiin keinoihin, vaan sitä pidetään Karasekin ja Theorellin (1990) JDCS-mallin tavoin erillisenä, työyhteisöstä saatavana resurssina. Näin ollen työyhteisötason stressinhallinta erotetaan yksilötasoisista hallintakeinoista, ja sitä tarkastellaan työtovereilta ja esimieheltä saatavana sosiaalisena tukena (Karasek & Theorell 1990, 69–71). (Kuvio 5.) Teoreettisesti stressinhallintaa pidetään stressiä

aiheuttavien tekijöiden ja niitä seuraavien reaktioiden väliin sijoittuvana niin sanottuna välittävänä tekijänä, joka välittää stressitekijöiden merkityksiä ja vaikutuksia yksilölle ja hänen hyvinvoinnilleen. Näin ollen ne saattavat lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutuksia.

Stressireaktioita pidetään pitkittyneen tai voimakkaan stressin sekä stressinhallintapyrkimysten epäonnistumisen seurauksina, jotka ilmaisevat työn aiheuttaman stressin vaikutuksia työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin saaden aikaan haitallisia muutoksia työntekijän psyykkisissä ja fysiologisissa toiminnoissa sekä käyttäytymisessä (kuvio 5). Tämän vuoksi stressireaktioiden esiintyvyyttä käytetään tutkimuksessa myös terveydentilan indikaattorina.

Maslachin kehittämän työuupumusmallin mukaisesti työuupumusoireyhtymän katsotaan muodostuvan kolmesta erillisestä mutta samanaikaisesti esiintyvistä dimensiosta: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneisyydestä ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta. Työn imun katsotaan muodostuvan Schaufelin (2002) mallin mukaisesti kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Työuupumusta ja työn imua pidetään tutkimuksessa paitsi työhyvinvointia osoittavina, myös sitä välittävinä muuttujina. Työhyvinvointia osoittavana muuttujana työuupumus käsitetään oireyhtymäksi, joka heikentää sellaisenaan hyvinvointia ja kytkeytyy yleensä muihin terveysongelmiin (Rovasalo 2000). Työhyvinvointia osoittavana muuttujana työn imun nähdään puolestaan olevan myönteinen voimavara, joka yleensä kytkeytyy positiivisesti muihin työhyvinvointimuuttujiin (Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004). Työhyvinvointia välittävinä muuttujina työuupumuksen ja työn imun katsotaan Schaufelin ja Bakkerin (2004) TV–TV-mallin tavoin välittävän työkykyä, työviihtyvyyttä sekä työhön ja työpaikkaan sitoutuneisuutta. Työuupumuksen katsotaan välittävän heikentyntä työkykyä, sitoutuneisuutta ja työviihtyvyyttä, kun taas työn imun katsotaan välittävän vahvaa työkykyä ja sitoutuneisuutta sekä korkeaa työviihtyvyyttä. (Kuvio 5.)



työuupumuksen sekä stressireaktioiden ja työn imun välillä kuvataan vastavuoroisina. Stressireaktioiden ja työuupumuksen suhdetta pidetään vastavuoroisena, koska on havaittu, että työuupumus on pitkäaikaisen työstressin ja siihen liittyvän stressioireilun seuraus, mutta vastaavasti työuupumuksen seurauksena ihmisen terveydentila heikkenee, mikä ilmenee lisääntyneinä ja voimistuneina stressireaktioina; lisäksi TV-TV-malliin sisältyvän energiapolkuhypoteesin mukaan terveyden heikkeneminen ja työuupumus ovat positiivisessa yhteydessä keskenään (Schaufeli & Enzmann 1998, 19–30; Rovasalo 2000, 2298–2300; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005). Vastaavasti stressireaktioiden ja työn imun välinen yhteys kuvataan vastavuoroisena. Koska aiemmissa tutkimuksissa (Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001) on tullut esiin myönteinen yhteys vähäisen psykosomaattisen oireilun ja positiivisen työhyvinvoinnin välillä, oletetaan, että korkea työn imu on yhteydessä vähäiseen oireiluun ja että vähäinen oireilu saattaa edistää työn imua.

## 6 TUTKIMUSONGELMAT JA -HYPOTEESEIT

Tutkimuksessa pyritään selvittämään luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Lisäksi tutkitaan, millaisessa yhteydessä työympäristö ja stressinhallintakeinot ovat työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittavat ja välittävät luokanopettajan työssä.

Ensimmäisenä pääongelmana on selvittää luokanopettajien työhyvinvoinnin tilaa.

Aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan olettaa, että opettajat kokevat psykososiaalisen työympäristönsä haastavaksi (Karasek & Theorell 1990, 340–341; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001; Rasku & Kinnunen 2003). Kiireen ja melun voidaan olettaa olevan eniten räsittäviä aiheuttavia työn yksittäisiä stressitekijöitä, joiden lisäksi opettajien uusina stressitekijöinä voidaan odottaa nousevan esiin oppilaiden yksilökohtaisen käsittelyn tarve ja sen mukanaan tuomat haasteet ja vaatimukset (Kinnunen & Parkatti 1993; Salo & Kinnunen 1993; Kiviniemi 2000; Santavirta ym. 2001).

Aiempien tutkimusten mukaisesti opettajien oletetaan käyttävän stressinhallinnassaan eniten tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja ja vähemmässä määrin emootio- ja välttämissuuntautuneita hallintakeinoja sekä arvioivan saamansa sosiaalisen tuen määrän korkeaksi (Rajala 1988; Rasku & Kinnunen 1999; Pasanen 2001; Santavirta ym. 2001).

Opettajien stressin on havaittu ilmenevän yleisimmin fysiologisina stressireaktioina, kuten pään-, vatsa-, selkä-, niska- ja hartiaseudun särkynä sekä nukahtamis- tai unihäiriöinä (Salo & Kinnunen 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001). Psykkisistä stressireaktioista yleisimpiä ovat olleet negatiiviset emotionaaliset tuntemukset, väsymys, keskittymisvaikeudet ja muistihäiriöt (Salo & Kinnunen 1993; Santavirta ym. 2001). Sen sijaan käyttäytymisen muutoksina ilmenevät stressireaktiot ovat olleet opettajilla harvinaisia (Salo & Kinnunen 1993). Tässä tutkimuksessa opettajien stressin oletetaan ilmenevän aikaisempien tutkimustulosten mukaisesti.

Työuupumuksen on havaittu olevan yleistä opettajan ammatissa, sillä Kalimon ja Toppisen (1997) sekä Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksissa 59 %:lla opettajista sitä esiintyi vähintään lieväasteisena. Työuupumusoireyhtymän ulottuvuuksista yleisin oli Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa väsymys, toiseksi yleisin oli ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja vähiten esiintyi kyynistyneisyyttä. Tässä tutkimuksessa opettajien työuupumuksen yleisyyden ja työuupumusoireiden yleisyyden voidaan olettaa noudattavan aiempia tuloksia.

Myös työn imun on havaittu olevan yleistä opettajilla. Työn imun ulottuvuuksista luokanopettajien havaittiin Hakasen (2004) tutkimuksessa kokevan eniten

omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista. Ikä ei ollut yhteydessä työn imun kokemuksiin, mutta naiset, työssään alle viisi vuotta ja yli 30 vuotta toimineet sekä työtunneissa mitattuna pitkää työviikkoa tehneet kokivat muita enemmän työn imua (Hakanen 2004). Myös työn imun ulottuvuuksien esiintymisen ja työn imuun yhteydessä olevien taustatekijöiden oletetaan noudattavan Hakasen tutkimuksen tuloksia.

Lisäksi aiemmissa tutkimuksissa (Kinnunen & Parkatti 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001) on havaittu, että valtaosa opettajista on tyytyväisiä työhönsä ja viihtyy työssään hyvin. Myös opettajien työhön sitoutuneisuuden on havaittu olevan melko voimakasta. Tässä tutkimuksessa tulosten voidaan olettaa vastaavan työviihtyvyyden ja työhön sitoutuneisuuden osalta aiempia tutkimuksia.

Toisena pääongelmana on tutkia, onko työympäristötekijöillä ja käytetyillä stressinhallintakeinoilla yhteyttä työuupumukseen ja työn imuun, millaisessa yhteydessä stressireaktiot ovat työuupumukseen ja työn imuun ja millainen niiden keskinäinen suhde on sekä miten työuupumus ja työn imu ovat yhteydessä työkykyyn, työviihtyvyyteen ja työhön sitoutuneisuuteen.

Kirjallisuuden (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001) ja aiempien tutkimusten (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001; Hakanen 2002; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2005a) perusteella työympäristön psykososiaalisten tekijöiden oletetaan olevan yhteydessä työhyvinvointiin niin, että työn vaatimukset ovat positiivisesti yhteydessä työuupumukseen ja negatiivisesti työn imuun, kun taas hallintamahdollisuudet työssä ovat positiivisesti yhteydessä työn imuun ja negatiivisesti työuupumukseen. Lisäksi voidaan olettaa, että työn vaatimusten ja työn hallinnan vuorovaikutuksella on yhteys työhyvinvointiin JDC-malliin sisältyvien hypoteesien suuntaisesti. Kuormitushypoteesin mukaisesti oletetaan, että työuupumusta koetaan enemmän, jos työn vaatimukset nähdään korkeina työn hallintaan verrattuna. Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaisesti puolestaan oletetaan, että työn imua koetaan enemmän, jos työn hallinta nähdään korkeana työn vaatimukseen verrattuna. (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990; Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001).

Aiempien tutkimusten (Leiter 1991; Rasku & Kinnunen 1999; Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Rasku & Kinnunen 2003; Austin, Shah & Muncer 2005) perusteella stressinhallintakeinojen oletetaan olevan yhteydessä työhyvinvointimuuttujiin. Tehtäväsuuntautuneiden hallintakeinojen käytön ja voimakkaan sosiaalisen tuen oletetaan olevan yhteydessä runsaaseen työn imuun ja vähäiseen työuupumukseen. Emootio- ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytön sekä heikon sosiaalisen tuen oletetaan olevan puolestaan yhteydessä runsaaseen työuupumukseen ja vähäiseen työn imuun. (Leiter 1991; Rasku & Kinnunen 1999; Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Rasku & Kinnunen 2003; Austin, Shah & Muncer 2005.)

Työuupumuksen ja työn imun oletetaan osoittavan työhyvinvointia. Ensinnäkin työuupumuksen ja työn imun oletetaan olevan yhteydessä psykosomaattiseen terveyteen. Työuupumuksen on havaittu olevan yhteydessä runsaaseen psykosomaattiseen oireiluun ja heikentyneeseen terveydentilaan (Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001; Hakanen 2004). Sen sijaan itse arvioidun terveyden yhteydestä työn imuun on saatu ristiriitaisia tuloksia (Hakanen 2004), mutta toisaalta opettajien työhyvinvointia selvittäneiden tutkimusten mukaan vähäinen psykosomaattinen oireilu on ollut positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin (Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001). Näin ollen psykosomaattisen oireilun eli stressireaktioiden oletetaan olevan yhteydessä runsaaseen työuupumukseen ja vähäiseen työn imuun. Lisäksi aiempien tutkimusten (Hakanen 2002; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004) perusteella oletetaan, että työuupumus ja työn imu ovat käänteisessä yhteydessä keskenään.

Työuupumuksen ja työn imun oletetaan välittävän työkykyä ja työasenteita. Vastaavasti kuin aiemmissa tutkimuksissa (Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005) työuupumuksen oletetaan olevan yhteydessä heikompaan työkykyyn, työviihtyvyyteen ja työhön sitoutuneisuuteen, kun taas työn imun oletetaan olevan yhteydessä parempaan työkykyyn, työviihtyvyyteen ja työhön sitoutuneisuuteen.

## 7 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 7.1 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistuneet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella, joka testattiin vuoden 2006 syyskuussa tutkijan graduryhmän opiskelijoilla. Testauksen jälkeen tehtiin vähäisiä lomakkeen ulkonäköä selkeyttäviä muutoksia. Varsinainen aineisto kerättiin tutkijan kotisivulla julkaistulla internetkyselylomakkeella vuoden 2006 loka- ja marraskuussa.

Tutkimuksen perusjoukkona olivat Suomen perusopetuksen luokkien 1–6 luokanopettajat. Tutkimuksen otanta tehtiin kahdesta eri joukosta. Ensimmäinen otanta tehtiin Edu.fin internetsivulla ylläpidettävässä Suomen oppilaitosten kotisivuhakemistossa (Oppilaitosten kotisivuhakemisto, 2006), josta arvottiin satunnaisotannalla tutkimusta varten 38 sellaista koulua, joissa opetettiin vuosiluokkia 1–6 ja jotka olivat julkaisseet omilla kotisivuillaan opettajiensa sähköpostiosoitteet. Tämän jälkeen tutkimukseen valittujen koulujen rehtoreilta/koulunjohtajilta pyydettiin lupa saada lähettää koulun luokanopettajille sähköpostitse pyyntö vastata tutkimukseen. 14 rehtoria/koulunjohtajaa myönsi luvan. Kun lupa oli saatu, koulun luokanopettajille lähetettiin sähköpostitse viesti, jossa tutkimusaihe esiteltiin ja heitä pyydettiin osallistumaan tutkimukseen. Osallistumispyyntöjä lähetettiin yhteensä noin 180 luokanopettajalle.

Toinen otanta tehtiin yhteistyössä Luokanopettajaliiton kanssa. Luokanopettajaliitosta pyydettiin saada lupa välittää tutkimukseen osallistumispyyntöjä liiton alayhdistysten mahdollisesti ylläpitämien sähköisten postituslistojen välityksellä liiton jäsenille. Luokanopettajaliitto myönsi luvan, minkä jälkeen satunnaisotanta tehtiin liiton internetsivulla julkaistussa alayhdistysten yhteystietohakemistossa (Luokanopettajaliitto, 2006). 25:stä alayhdistyksestä 6 arvottiin mukaan tutkimukseen. Tutkimukseen valittujen alayhdistysten yhteyshenkilöiltä tiedusteltiin mahdollisuutta välittää osallistumispyyntöä tutkimukseen yhdistyksen jäsenille sähköistä postituslistaa käyttäen. Kolmessa alayhdistyksessä sähköinen postituslista oli käytössä ja ne suostuivat välittämään osallistumispyyntöä; kolme muuta tutkimukseen valittua alayhdistystä ei voinut osallistua yhteistyöhön. Sitä, kuinka monelle luokanopettajalle

osallistumispyyntö Luokanopettajaliiton alayhdistysten kautta välittyi, ei tiedetä, sillä kahdessa alayhdistyksessä tiedotustoiminta oli järjestetty kuntakohtaisesti niin, että alayhdistyksen yhteyshenkilö välitti tiedotteet alayhdistykseen kuuluvien kuntien tiedotusvastaaville, jotka puolestaan välittivät tiedotteet oman kuntansa alueen alayhdistyksen jäsenille. Osallistumispyynnön saaneiden määrää on mahdotonta tietää, koska alayhdistysten yhteyshenkilöillä ei ollut tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta jäsentä kuntakohtaiset postituslistat tavoittavat, ja lisäksi saattaa olla, että kaikki kunnalliset tiedotusvastaavat eivät välittäneet osallistumispyyntöä eteenpäin. Näin ollen myöskään kadon määrää tutkimuksessa ei voida sanoa, mutta joka tapauksessa pyyntöjä voidaan olettaa lähetetyn useampikertaisesti saatuihin vastauksiin verrattuna.

Tutkimuksen voidaan katsoa kattaneen koko Suomen, koska molemmat otannat tehtiin joukoista, joissa koko maa oli tasapuolisesti edustettuna. Myös todellisuudessa osallistumispyyntöjä lähetettiin tasaisesti ympäri Suomea.

Tutkimukseen vastasi yhteensä 112 luokanopettajaa. Yksi vastauslomake jouduttiin hylkäämään, koska se oli puutteellisesti täytetty. Näin ollen tutkimusjoukoksi muodostui kyselyyn vastanneet 111 luokanopettajaa, joista naisia oli 80 (72 %) ja miehiä 31 (28 %), mikä vastaa suomalaisten luokanopettajien valtakunnallista sukupuolijakaumaa (Opettajat oppilaitosryhmän mukaan, 2007). Vastanneista 23 (21 %) toimi luokanopettajan tehtäviensä ohella rehtorina/koulunjohtajana. 25–34-vuotiaita oli vastanneista 20 (18 %), 35–44-vuotiaita 36 (32 %), 45–54-vuotiaita 39 (35 %) ja yli 55-vuotiaita 16 (14 %). Vastajien ikäjakauma noudattelee valtakunnallista luokanopettajien ikäjakaumaa (Opettajat oppilaitosryhmän mukaan, 2007).

## **7.2 Tutkimuslomake**

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake koostui sekä standardoiduista mittareista että yksittäisistä muuttujista. Tutkimuksessa käytetyt standardoidut mittarit olivat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen taustalla olevien alkuperäisten pääteorioiden perusteella laadittuja. Kaikki tutkimuksessa käytetyt kysymykset ja mittarit olivat aiemmissa tutkimuksissa validoituja ja käyttökelpoisiksi osoittautuneita.

*Taustatekijät.* Demografisina taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuolta ja ikäryhmää. Työtä kuvaavina taustatekijöinä eli rakenteellisina työolotekijöinä tiedusteltiin koulun oppilasmäärää, esimiesasemaa, työkokemusvuosia opettajana, viikoittaista työmäärää ja onko vastaajan koulu yhtenäiskoulu.

*Psykososiaalinen työympäristö ja sosiaalinen tuki.* Psykososiaalista työympäristöä ja työyhteisöstä saatavaa sosiaalista tukea tutkittiin Karasekin (1979) sekä Karasekin ja Theorellin (1990) kehittämällä Job Content Questionnaire (JCQ) -mittarilla, joka sisältää 28 väittämää ja joihin vastataan asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Psykososiaalista työympäristöä tutkittiin työn vaatimuksia koskeneilla kysymyksillä (5 väittämää, esim. ”aikani riittää kohtuudella kaikkien työtehtävieni suorittamiseen”) ja työn hallintamahdollisuuksia koskeneilla kysymyksillä (9 väittämää, esim. ”minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa”). Työyhteisöstä saatavaa sosiaalista tukea tutkittiin työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyötä koskeneilla kysymyksillä (8 väittämää, esim. ”työpaikallani arvostetaan työtäni”) sekä esimiestukea koskeneilla kysymyksillä (6 väittämää, esim. ”esimieheni tukee ja rohkaisee minua”). Mittarin suomenkielisinä lähteinä käytettiin työn vaatimusten osalta Santavirran ym. (2001) tutkimusta sekä työn hallintamahdollisuuksien ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen osalta Kuntatyö 2010 -projektin kyselylomaketta.

*Työstressi.* Työn yksittäisten stressitekijöiden rasittavuutta mitattiin 16 kysymyksellä, joihin vastattiin asteikolla 1 (erittäin harvoin) – 5 (erittäin usein). Tämän osion tarkoituksena oli selvittää, missä määrin erilaiset opettajan työhön kuuluvat jokapäiväiset työasiat kuormittivat luokanopettajia (esim. ”opetuksen valmistelu”, ”kiire” ja ”melu”). Osion muodostamiseen käytettiin Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa käytettyjä kysymyksiä, joita täydennettiin kolmella Ojasen (1982) tutkimuksessa käytetyllä stressitekijällä (”opetussuunnitelman asettamien tavoitteiden vaatimukset”, ”oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen” ja ”päättösvallan etäisyys työpaikasta eli keskushallintokeskeisyys”).

Stressaantuneisuuden määrän arviointiin käytettiin Työstressikyselyyn sisältyvää stressikysymystä, jonka perusteella vastaaja itse arvioi kokemansa stressin määrää. Kysymys kuului: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea

nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?” Kysymykseen vastattiin asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon). (Elo, Leppänen & Jahkola 1999, 232.)

*Stressinhallintakeinot.* Stressinhallintakeinoja tutkittiin Endlerin ja Parkerin (1990) kehittämällä CISS-S-2-mittarilla (Coping Inventory for Stressful Situations Shortened Version), jonka Kinnusen työryhmä on kääntänyt suomeksi (Rasku & Kinnunen 1999, 10, 12–13; Rasku & Kinnunen 2003, 446; Kinnunen 2006). Mittari koostuu 21 kysymyksestä koskien tehtäväsuuntautuneita keinoja (7 kysymystä, esim. ”teen päätöksen menettelytavasta ja toteutan sen” ja ”ajattelen tapahtumaa ja opin virheistäni”), emootiosuuntautuneita keinoja (7 kysymystä, esim. ”syytän itseäni kyseiseen tilanteeseen joutumisesta” ja ”hermostun kovin”) ja välttämissuuntautuneita keinoja (7 kysymystä, esim. ”otan vapaata ja vältän tilanteen” ja ”käyn tapaamassa ystävääni”), ja niihin vastataan asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (hyvin paljon). Lisäksi vastaajaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon), kuinka hyvin hän itse arvioi pystyvänsä hallitsemaan stressiään (Santavirta ym. 2001).

*Psykosomaattiset oireet.* Psykosomaattisia oireita mitattiin 21 kysymyksen avulla. Niihin vastattiin asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon) sen mukaan, missä määrin vastaaja oli tunnistanut itsessään kysytyjä oireita viimeksi kuluneen vuoden aikana. Osiossa kysyttiin psykosomaattisten oireiden esiintyvyyttä seuraavan luokittelun mukaisesti:

- psyykkiset stressireaktiot, jotka jakautuivat edelleen kolmeen alaluokkaan:
  - emotionaalisiin stressireaktioihin (3 kysymystä, esim. ”ärtyneisyyttä tai kiukunpuuskia”),
  - motivationaalisiin stressireaktioihin (2 kysymystä, esim. ”haluttomuutta tai tarmottomuutta”) ja
  - kognitiivisiin stressireaktioihin (2 kysymystä, esim. ”keskittymisvaikeuksia”),
- fysiologiset stressireaktiot (10 kysymystä, esim. ”pänsärkyä tai migreeniä”) sekä
- käyttäytymisen muutokset (4 kysymystä, esim. ”sosiaalista vetäytymistä”).

Psyykkisiä ja fysiologisia stressireaktioita mittaavat osiot muodostettiin Santavirran ym. (2001) sekä Hernon, Feldtin, Ruoppilan ja Raskun (2000) tutkimuksissa käytettyjen kyselylomakkeiden pohjalta. Käyttäytymisen muutoksia mittaava osio muodostettiin Ojasen (1982) tutkimuksessaan käyttämän kyselylomakkeen pohjalta.

*Työuupumus.* Työuupumusta arvioitiin Maslachin kehittämällä työuupumusmittarilla, Maslach Burnout Inventorylla (MBI), jonka suomenkielisenä lähteenä käytettiin Santavirran ym. (2001) tutkimusta. Mittari koostuu 22 väittämästä, joihin vastataan asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin), ja se sisältää työuupumuksen kolme ulottuvuutta:

- uupumusasteinen väsymys (9 väittämää) mittaa väsyneisyyden, rasittuneisuuden ja uupuneisuuden tuntemuksia, esim. ”olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä”,
- kynnistyneisyys (8 väittämää) mittaa työtä kohtaan tunnetun kiinnostuksen ja innostuksen vähentymistä ja uskon menetystä työn merkityksellisyyteen ja hyötyyn, esim. ”tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat esineitä”, sekä
- ammatillinen itsetunto (5 väittämää) mittaa käsityksiä itsestä kykenevänä ja aikaansaavana työntekijänä, esim. ”olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä”. Asteikko käännetään jälkikäteen vastakkaiseksi, jolloin saadaan työuupumuksen muiden ulottuvuuksien suuntainen, kielteinen asteikko, joka on nimetty heikentyneeksi ammatilliseksi itsetunnoksi. (Hakanen 2002, 295–296.)

Lisäksi vastaajaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon), missä määrin hän itse arvioi tilanteensa muistuttavan jonkinasteista työuupumustilannetta työuupumuksesta annetun määritelmän perusteella (Korhonen 1998).

*Työn imu.* Työn imua arvioitiin Schaufelin työryhmän (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002) kehittämällä työn imu -mittarilla (Utrecht Work Engagement Scale, UWES), jonka Hakasen työryhmä on kääntänyt suomeksi (Hakanen 2002, 295; Hakanen 2006). Mittari soveltuu eri ammattiteissa työskentelevien työhyvinvoinnin mittaamiseen. Mittari koostuu 17 väittämästä, joihin vastataan asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin), ja se sisältää työn imun kolme ulottuvuutta:

- tarmokkuus (6 väittämää) mittaa energisyyttä ja sinnikkyyttä työssä sekä jaksamista ja periksi antamattomuutta myös vastoinkäymisiä kohdattaessa, esim. ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”,
- omistautuminen (5 väittämää) mittaa työn merkitykselliseksi kokemista, innostusta, ylpeyttä omasta työstä ja työn haastavuutta, esim. ”olen innostunut työstäni”, sekä

– uppoutuneisuus (6 väittämää) mittaa syvää paneutumista työhön, iloa työhön uppoutumisesta sekä ajan kulun ja muun ulkopuolisen unohtamista, esim. ”kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympäriltäni”. (Hakanen 2002, 295; Hakanen 2006.)

*Muut työhyvinvointia kuvaavat muuttujat.* Työviihtyvyyttä tiedusteltiin kysymällä, kuinka hyvin vastaaja viihtyi työssään, johon vastattiin asteikolla 1 (erittäin huonosti) – 5 (erittäin hyvin) (Herno, Feldt, Ruoppila & Rasku 2000). Työhön ja työpaikkaan sitoutuneisuutta tutkittiin kysymyksellä: ”Jos voisit vaihtaa nykyisen työpaikkasi johonkin toiseen ja oletetaan lisäksi, että palkka olisi sama kuin mitä nyt saat, niin vaihtaisitko?” Vastausvaihtoehdot olivat ”en vaihtaisi”, ”vaihtaisin toiseen kouluun” ja ”vaihtaisin eri ammattialalle”. (Keskinen 1990.)

Työn henkistä rasittavuutta mitattiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka raskaana vastaaja koki työnsä henkisesti asteikolla 1 (erittäin kevyenä) – 5 (erittäin raskaana). Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, kokiko vastaaja rasittuneisuutensa lisääntyneen viimeksi kuluneen vuoden aikana, johon vastattiin asteikolla 1 (en lainkaan) – 5 (erittäin paljon). (Korhonen 1998.) Työrasituksesta palautumista tutkittiin kysymällä, missä määrin vastaaja koki pystyvänsä palautumaan työrasituksestaan vapaa-ajallaan (arkisin, viikonloppuisin ja loman aikana) asteikolla 1 (ei lainkaan) – 4 (täysin) (Santavirta ym. 2001). Työkykyä tiedusteltiin kysymällä, millaiseksi vastaaja arvioi tämänhetkisen työkykynsä ikäisiinsä verrattuna asteikolla 1 (erittäin huono) – 5 (erittäin hyvä) (Karisalmi & Tuuli 1998). Lisäksi kysyttiin sairauspoissaolopäivien määrää viimeksi kuluneen lukukauden aikana (Santavirta ym. 2001).

### **7.3 Tilastolliset analyysit**

Aineiston tilastollinen analyysi toteutettiin ensisijaisesti soveltamalla pääkomponenttianalyysia (PCA). Tätä varten yksittäisten jakaumien riittävä normalisuus tarkistettiin ja selvästi vinot muuttujat jätettiin analyysista pois. Rotaatiomenetelmänä käytettiin VARIMAX-rotaatiota. Pääkomponenttianalyysin perusteella muodostettujen summamuuttujien reliabiliteetti tarkistettiin Cronbachin alfakertoimen avulla (taulukko 1).

Aineiston kuvaamiseen käytettiin suoria jakaumia ja jakaumien tunnuslukuja. Kun muuttujien välisen yhteyden kuvaamiseen käytettiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa, ennen korrelaation laskemista tarkistettiin sirontakuvion avulla, että muuttujien välinen yhteys oli tarpeeksi lineaarinen eikä poikkeavia havaintoarvoja (*outlier*) ollut liikaa; lisäksi otosjakaumien riittävä normaalisuus tarkistettiin.

Ryhmien välisten erojen testaukseen käytettiin khin neliötestiä sekä Studentsin t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA), mikäli verrattavien ryhmien jakaumien riittävä normaalijakautuneisuus ja varianssien yhtäsuuruus parametrusten testien käyttöön liittyvinä edellytyksinä täyttyivät. Muussa tapauksessa ryhmien väliseen vertailuun käytettiin Mann-Whitneyn tai Kruskallin-Wallis testin. Varianssianalyysin jatkoanalyysina (post hoc -testinä) käytettiin Tukeyn monivertailutestiä selvittämään, minkä ryhmien välillä tilastolliset erot esiintyivät. Kruskallin-Wallis testin jatkoanalyysina ryhmien välisiä eroja selvitettiin Mann-Whitneyn testillä ottamalla testiin aina kaksi eri ryhmää ja tutkimalla, minkä ryhmien välillä tilastolliset erot esiintyivät. Khin neliötestin jatkoanalyysi toteutettiin niin, että jatkoanalyysissa khin neliötestiin otettiin aina kaksi ryhmää kerrallaan ja tutkittiin, minkä ryhmien välillä tilastolliset erot esiintyivät.

#### **7.4 Summamuuttujat**

Psykososiaalisesta työympäristöstä, työyhteisöstä saatavasta sosiaalisesta tuesta, stressinhallintakeinoista, työuupumuksesta ja työn imusta laadittiin summamuuttujat. Muodostetut summamuuttujat esitetään taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Tutkimusaineistosta muodostetut summamuuttajat

Summamuuttuja	Osioiden luku-määrä	Cronbach-in alfa	Korrelaatiot	Keski-arvo	Keski-hajonta	Selitys-aste
Psykososiaalinen työympäristö						
– työn vaatimukset	5	0,662	0,149–0,473	3,42	0,66	17,6
– ammattitaidon hyväksikäyttö	3	0,727	0,467–0,486	4,48	0,51	16,2
– päätöksentekomahdollisuudet	5	0,710	0,247–0,464	4,10	0,52	18,2
Sosiaalinen tuki						
– työyhteisön tuki	8	0,908	0,305–0,800	4,02	0,68	34,5
– esimiestuki	6	0,932	0,565–0,823	3,76	0,91	34,0
Stressinhallintakeinot						
– tehtäväsuuntautuneet keinot	4	0,703	0,227–0,536	3,69	0,63	13,5
– emootiosuuntautuneet keinot	7	0,839	0,234–0,658	2,47	0,79	22,4
– välttämissuuntautuneet keinot	6	0,843	0,350–0,701	2,68	0,90	20,2
Työuupumus						
– uupumusasteinen väsymys	9	0,884	0,299–0,728	1,71	1,03	24,6
– kynnistyneisyys	5	0,691	0,104–0,632	0,96	0,89	11,3
– heikentynyt ammatillinen itsetunto	6	0,840	0,205–0,734	1,42	0,85	19,2
Työn imu						
– tarmokkuus	4	0,739	0,271–0,610	4,17	0,96	30,7
– omistautuminen	7	0,902	0,418–0,786	4,62	0,95	19,5
– uppoutuminen	4	0,839	0,437–0,674	3,85	1,16	17,0

Pääkomponenttianalyysin perusteella tässä aineistossa tulivat esiin JCQ-mittarin määrittelemät latentit muuttajat, joista muodostettiin summamuuttujia: psykososiaalista työympäristöä mittasi kolme summamuuttujaa (työn vaatimukset, ammattitaidon hyväksikäyttö ja päätöksentekomahdollisuudet) ja sosiaalista tukea kaksi summamuuttujaa (työyhteisön tuki ja esimiestuki). Yksi osio jätettiin pois analyysistä, koska sen latausarvo jäi alhaiseksi. Työn hallintaa mitanneen kahden summamuuttujan (ammattitaidon hyväksikäyttö ja päätöksentekomahdollisuudet) arvot laskettiin yhteen, jolloin saatiin työntekijän hallintamahdollisuuksia kuvaava summapistemäärä. Lopuksi pistemäärä puolitettiin, jotta pisteytys saatiin vastaamaan mittarin alkuperäistä skaalaa. Jatkossa pistemäärää kuvaavasta muuttujasta käytetään nimitystä ”hallintamahdollisuudet”. Muuttujan keskiarvo oli 4,29 (kh. 0,40).

Myös stressinhallintakeinoja mitanneen CISS-S-2 -mittarin määrittelemät latentit muuttujat tulivat pääkomponenttianalyysin perusteella aineistossa esiin, mutta mittarin 21:stä osiosta jätettiin neljä osiota ottamatta analyysiin, koska niiden jakaumat olivat vinoja.

Työuupumusta tutkittiin Maslach Burnout Inventory (MBI) -mittarilla, joka on tarkoitettu mittaamaan työuupumusoireyhtymän kolmea ulottuvuutta. Pääkomponenttianalyysin perusteella analyysistä jätettiin pois kaksi osiota, koska toisen osion latausarvo jäi alhaiseksi ja toinen osio latautui väärälle pääkomponentille ilmeisesti kysymyksenasettelusta johtuneen positiivisen yhdysvaikutuksen vuoksi. Tämän jälkeen pääkomponenttianalyysin perusteella muodostettiin työuupumuksen ulottuvuuksia vastaavat kolme summamuuttujaa, jotka saivat nimet ”uupumusasteinen väsymys”, ”kyynistyneisyys” ja ”heikentynyt ammatillinen itsetunto”. Työuupumusoireyhtymän kuvaamiseen käytettiin kokonaisindeksiä ( $\alpha = 0,717$ ), jonka laskukaava on  $0,4 \times \text{uupumusasteinen väsymys} + 0,3 \times \text{kyynistyneisyys} + 0,3 \times \text{heikentynyt ammatillinen itsetunto}$  (Kalimo & Toppinen 1997). Vastajat luokiteltiin työuupumusoireyhtymän kokonaisindeksin pistemäärän mukaan kvartiilijaon perusteella kolmeen ryhmään: ei-työuupuneisiin, jonkin verran työuupuneisiin ja runsaasti työuupuneisiin. Kun työuupumuksen ulottuvuuksia tutkittiin erillisinä oireina, niiden esiintymistiheys luokiteltiin Raskun ja Kinnusen (1999) käyttämiä luokitteluperusteita soveltaen: työuupumusoiretta ei katsottu esiintyvän, kun sitä ilmeni korkeintaan muutaman kerran vuodessa (vastausvaihtoehdot 0–1), oiretta katsottiin esiintyvän jonkin verran, kun sitä ilmeni korkeintaan muutaman kerran kuukaudessa (vastausvaihtoehdot 2–3), ja kun oiretta ilmeni vähintään kerran viikossa (vastausvaihtoehdot 4–6), sitä katsottiin esiintyvän runsaasti.

Työn imua tutkittiin Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -mittarilla, joka on tarkoitettu mittaamaan työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Mittarin rakenne tarkistettiin pääkomponenttianalyysillä, jonka perusteella analyysistä päätettiin jättää kaksi osiota pois, koska ne latautuivat väärille pääkomponenteille. Tämän jälkeen pääkomponenttianalyysin perusteella tulivat mittarin määrittelemät kolme latenttia muuttujaa aineistossa esiin. Työn imun kuvaamiseen käytettiin kokonaisindeksiä ( $\alpha = 0,819$ ), joka muodostettiin laskukaavalla  $\frac{1}{3} \times \text{tarmokkuus} + \frac{1}{3} \times \text{omistautuminen} + \frac{1}{3} \times \text{uppoutuminen}$  (Hakanen 2005a; Mauno,

Pyykkö & Hakanen 2005). Vastaajat luokiteltiin työn imun kokonaisindeksin pistemäärän mukaan kvartiilijaon perusteella kolmeen ryhmään: ei-työimuisiin, jonkin verran työimuisiin ja runsaasti työimuisiin. Kun työn imun ulottuvuuksia tutkittiin erillisinä, niiden esiintyvyys luokiteltiin Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005) käyttämää luokitteluperustetta soveltaen: työn imun ulottuvuutta katsottiin esiintyvän runsaasti, kun sitä koettiin vähintään kerran viikossa, toisin sanoen summamuuttujan jakauman keskiarvo oli 4,0 tai enemmän.

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tutkimuksen tulokset esitetään tutkimusongelmittain. Ensin vastataan tutkimuksen ensimmäiseen pääongelmaan, jonka tarkoituksena on selvittää luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Tämän jälkeen vastataan tutkimuksen toiseen pääongelmaan, jossa pyritään selvittämään, millä tavoin työympäristö ja stressinhallintakeinot ovat yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittavat ja välittävät luokanopettajan työssä.

### 8.1 Luokanopettajien työhyvinvoinnin tila

Tutkimuksen ensimmäisenä pääongelmana on selvittää luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Ensiksi tutkitaan luokanopettajien työympäristöä, seuraavaksi tarkastellaan opettajien stressinhallintaa ja tämän jälkeen selvitetään opettajien työhyvinvoinnin ilmenemistä. Työhyvinvoinnin tilaa tarkastellaan muuttujittain paitsi koko aineistossa, myös vertaillen sukupuolen ja iän mukaan.

#### 8.1.1 Luokanopettajien työympäristö

Luokanopettajien työympäristöä ja sen rasittavuutta pyrittiin tässä tutkimuksessa tutkimaan monipuolisesti tarkastelemalla opettajien psykososiaalista työympäristöä sekä kartoittamalla työn stressitekijöitä ja opettajien rasittuneisuutta. Lisäksi tutkittiin työyhteisöstä saatavaa sosiaalista tukea, mutta tässä tutkimuksessa sitä pidetään työyhteisötasoisena stressinhallintakeinona ja siksi sitä käsitellään myöhemmin (ks. luku 8.1.2).

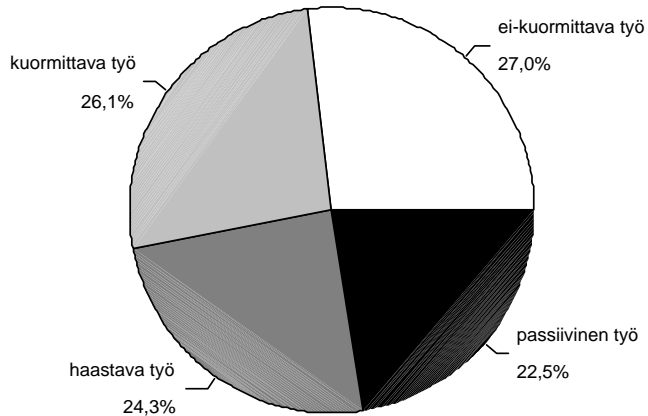
*Luokanopettajien psykososiaalinen työympäristö.* Aluksi tarkasteltiin, millaiseksi opettajat arvioivat psykososiaalisen työympäristönsä Karasekin (1979) JDC-mallin mukaan. Taulukossa 2 esitetään opettajien arviot työnsä vaatimustasosta ja omista hallintamahdollisuuksistaan työssään.

## TAULUKKO 2. Luokanopettajien psykososiaalinen työympäristö

Työympäristö	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Vaativuustaso	3,4	0,66	1,8	4,8	3,0	4,0
Hallintamahdollisuudet	4,3	0,40	3,4	5,0	4,0	4,6

Taulukosta ilmenee, etteivät opettajat keskimäärin pitäneet työnsä vaativuustasoa huolestuttavan korkeana ja että he kokivat hallintamahdollisuutensa suurina. Kuitenkin vaativuustasoa mitanneen summamuuttujan 75 prosenttipisteen arvo oli 4,0, mikä tarkoittaa, että 25 % opettajista koki työnsä vaatimukset erittäin korkeiksi. Taulukon perusteella opettajan työ voitiin yleisesti luokitella kuuluvaksi Karasekin JDC-mallin mukaan haastavan työn luokkaan, jossa työn korkeisiin vaatimuksiin yhdistyy työntekijän suuret hallintamahdollisuudet työssään.

Jatkoanalyysija varten opettajat luokiteltiin kokemansa psykososiaalisen työympäristön perusteella JDC-mallin mukaiseen neljään luokkaan: työympäristönsä passiiviseksi, kuormittavaksi, ei-kuormittavaksi ja haastavaksi kokeviin. JDC-mallia sovellettaessa muuttujien ”työn vaativuustaso” ja ”hallintamahdollisuudet työssä” leikkauskohdiksi valittiin koko tutkimusjoukon keskiarvot. Niiden alle jääneiden arvojen katsottiin kuvaavan alhaista vaativuustasoa ja heikkoja hallintamahdollisuuksia, kun taas keskiarvon ylittävien arvojen katsottiin merkitsevän korkeaa vaativuustasoa ja suuria hallintamahdollisuuksia. Ryhmittely työympäristön eri luokkiin esitetään kuviossa 6.



KUVIO 6. Luokanopettajien työn vaativuustaso ja heidän hallintamahdollisuutensa työssään JDC-mallin mukaan

JDC-luokkajaon erottelukyvyn varmistamiseksi testattiin JDC-malliin sisältyvää kuormitushypoteesia, jonka mukaan työntekijän rasittuneisuus lisääntyy työn vaatimustason kasvaessa. Testissä tekijänä käytettiin JDC-luokkajakoa ja vasteena työstressikysymystä. Testitulokset osoittivat, että JDC-luokkien perusteella muodostetut ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi siinä, missä määrin niihin kuuluneet opettajat arvioivat kokevansa työstressiä ( $\chi^2(3) = 30,63; p < 0,001$ ). Ero johtui siitä, että niissä JDC-luokissa, joissa työn vaatimuksia pidettiin vähäisinä (passiivisen ja ei-kuormittavan työn luokat), koettiin työstressiä tilastollisesti erittäin merkitsevästi vähemmän ( $p \leq 0,001$ ) kuin JDC-luokissa, joissa työn vaatimuksia pidettiin korkeina (kuormittavan ja haastavan työn luokat). Näin ollen malliin sisältyvä kuormitushypoteesi toteutui ja luokittelua voitiin pitää erottelevana työympäristön rasittavuuden kannalta mallin tarkoittamalla tavalla.

Opettajien arvioita psykososiaalisesta työympäristöstään tutkittiin lisäksi sukupuolen, iän ja rehtoriaseman mukaan, mutta tilastollisesti muuttujat eivät eronneet näiden taustatekijöiden perusteella.

*Luokanopettajien työn stressitekijät.* Työn yksittäisistä stressitekijöistä kiire aiheutti eniten kuormitusta opettajille heidän jokapäiväisessä työssään. Kiire (ka. 4,18; kh. 0,89) kuormitti 79 %:a opettajista melko usein tai jatkuvasti. Seuraavaksi stressaavin tekijä oli opetuksen valmistelu (ka. 3,18; kh. 1,10), jonka koki melko usein tai jatkuvasti kuormittavaksi 45 % opettajista. Kaksi muuta yleisintä stressitekijää olivat melu (ka. 3,18; kh. 1,14), joka vaivasi 43 %:a opettajista, ja oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen (ka. 3,09; kh. 1,17), joka kuormitti 42 %:a opettajista, melko usein tai jatkuvasti. Nämä neljä stressitekijää olivat myös stressitekijöiden keskiarvojen perusteella koettu eniten kuormitusta aiheuttaviksi. Mainitut stressitekijät olivat kaikki varsinaiseen opetustyöhön liittyviä, mutta kuitenkin itse opettamista ei juuri koettu stressaavana työn muihin stressitekijöihin nähden, sillä keskiarvon (ka. 2,14; kh. 1,02) perusteella sitä pidettiin kolmanneksi vähiten stressiä aiheuttavana tekijänä. Sen sijaan varsinaisen opetustyön ulkoisista tekijöistä, kuten hallinnollisista tehtävistä, keskushallintokeskeisyydestä, opettajien välisestä kilpailusta, oman ammattitaidon ylläpitämisestä sekä opetusvälineiden tai työtilojen puutteista, ei juuri katsottu aiheutuvan stressiä. Liitteessä 1 esitetään kaikkien työn yksittäisten stressitekijöiden aiheuttama kuormitus.

Työn stressitekijöiden osalta selvitettiin lisäksi, rasittivatko työn stressitekijät eri määrin JDC-mallin neljään eri luokkaan kuuluvia opettajia. Tätä varten stressitekijöiden aiheuttama rasitus luokiteltiin uudelleen niin, että stressitekijää ei katsottu rasitusta aiheuttavaksi, jos se rasitti korkeintaan silloin tällöin (vastausvaihtoehdot 1–3), mutta jos se rasitti vähintään melko usein (vastausvaihtoehdot 4–5), sen katsottiin aiheuttavan rasitusta. Uudelleen luokitelluista stressitekijämuuttujista muodostettiin haittaa aiheuttavien yksittäisten stressitekijöiden määrää mitannut summapistemäärä, jonka tuloksena vastaajat luokiteltiin keskiarvojaon perusteella kahteen ryhmään: vähän stressaaviin, joilla rasitusta aiheuttavia stressitekijöitä oli korkeintaan neljä, ja paljon stressaaviin, joilla rasitusta aiheuttavia stressitekijöitä oli vähintään viisi. Khin neliön testitulokset osoitti, että JDC-luokan ja rasitusta aiheuttaneiden stressitekijöiden määrän välillä vallitsi tilastollisesti merkitsevä yhteys ( $\chi^2(3) = 14,33; p = 0,002$ ). Jatkoanalyysi osoitti odotetusti eron johtuvan siitä, että työolonsa kuormittavaksi tai haastavaksi luokitelleet vastasivat useammin monen stressitekijän aiheuttavan rasitusta, kun taas työolonsa passiiviseksi tai ei-kuormittavaksi luokitelleita opettajia työn yksittäiset stressitekijät rasittivat vähemmän. Tulos oli JDC-malliin sisältyvän

kuormitushypoteesin mukainen. Edellä todettiin JDC-luokittelun erottelevan vastaajia työstressin perusteella niin, että työstressiä oli enemmän niillä opettajilla, jotka arvioivat työnsä vaatimukset suuriksi, kuin niillä opettajilla, jotka kokivat työnsä vaatimukset matalina. Tutkimustulos stressitekijöiden määrällisestä esiintymisestä eri JDC-luokissa osoitti samaa, toisin sanoen työn vaatimukset suurina kokeneet opettajat raportoivat useammasta haittaa aiheuttavasta stressitekijästä kuin työn vaatimukset matalina kokeneet opettajat. Näin ollen tulos antoi vahvistusta sille, että JDC-luokittelu oli vastaajia työympäristön rasittavuuden perusteella aidosti erotteleva.

*Luokanopettajien rasittuneisuus.* Opettajien rasittuneisuutta kartoitettaessa tutkittavilta kysyttiin, kuinka raskaaksi he kokivat työnsä henkisesti, missä määrin he kokivat työstressiä ja kokivatko he rasittuneisuutensa lisääntyneen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Lisäksi tiedusteltiin, missä määrin opettajat arvioivat pystyvänsä palautumaan työrasituksestaan vapaa-ajallaan ja miten pitkää työviikkoa he työtunneissa mitattuna arvioivat tekevänsä.

Lähes kolme neljäsosaa (70,3 %) opettajista piti työtään henkisesti vähintään melko raskaana. Lisäksi osion keskiarvo (ka. 3,8; kh. 0,74) viittasi siihen, että opettajat olivat keskimäärin arvioineet työnsä henkisesti raskaaksi. Sen sijaan vähintään melko paljon työstressiä ilmoitti kokevansa 21,6 % opettajista, mitä voidaan pitää suhteellisen vähäisenä määränä työn henkiseen rasittavuuteen verrattuna. Hieman suurempi osa opettajista (27,9 %) tunsu rasittuneisuutensa lisääntyneen viimeksi kuluneen vuoden aikana. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Luokanopettajien rasittuneisuus työssään

Rasituksen luonne	Ei lainkaan tai vähän	Jonkin verran	Melko tai erittäin paljon	Keski- arvo	Keski- hajonta
Työn henkinen raskaus	5,4 %	24,3 %	70,3 %	3,8	0,74
Työstressi	43,2 %	35,1 %	21,6 %	2,7	0,97
Rasittuneisuuden lisääntyminen	36,9 %	35,1 %	27,9 %	2,9	1,07

Khin neliön testitulokset osoitti, että vuoden aikana koettu työrasituksen lisääntyminen oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työstressin tuntemuksiin ( $\chi^2(4) = 40,498$ ;

$p < 0,001$ ). Tulos johtui siitä, että mitä enemmän rasittuneisuuden arvioitiin lisääntyneen, sitä enemmän arvioitiin myös työstressiä olevan. Ero oli tilastollisesti merkitsevä tai erittäin merkitsevä kaikkien eriasteisten työstressiluokkien (ei lainkaan tai vähän työstressiä; jonkin verran työstressiä; melko tai erittäin paljon työstressiä) välillä ( $p = 0,000-0,018$ ). Mikään opettajien mitatuista rasitusmuodoista ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoleen tai ikään.

Yli puolet (54,1 %) opettajista ei katsonut pystyvänsä palautumaan työrasituksestaan arkipäivisin. Sen sijaan näytti siltä, että viikonloput ja varsinkin lomat olivat keskeisiä opettajien palautumisen kannalta. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Luokanopettajien palautuminen työrasituksestaan

Palautuminen	Ei lainkaan	Ei riittävästi	Melko hyvin	Täysin
Palautuu arkisin	2,7 %	51,4 %	43,2 %	2,7 %
Palautuu viikonloppuna	0,0 %	14,4 %	64,0 %	21,6 %
Palautuu loman aikana	0,0 %	4,5 %	23,4 %	72,1 %

Oman arvionsa mukaan luokanopettajat työskentelivät keskimäärin 38,5 tuntia viikossa (kh. 7,45; vaihteluväli 13–58). Yli 40-tuntista työviikkoa teki ilmoituksensa mukaan 49 % opettajista. Viikoittaisessa kokonaistyötuntimäärässä ei ollut eroja sukupuolen, iän, rehtoriaseman, työkokemusvuosien eikä stressaantuneisuuden mukaan.

### 8.1.2 Luokanopettajien stressinhallinta

Luokanopettajien stressinhallintaa tarkasteltiin yksilö- ja työyhteisötasolla. Yksilötasolla stressinhallintaa tutkittiin kartoittamalla käytettyjä stressinhallintakeinoja ja selvittämällä, missä määrin opettajat arvioivat pystyvänsä hallitsemaan stressiään. Työyhteisötason stressinhallintaa tutkittiin työyhteisöstä saatavana sosiaalisena tukena.

*Yksilötason stressinhallinta.* Yksilötason stressinhallintakeinoista opettajat käyttivät eniten tehtäväsuuntautuneita keinoja, kun taas välttämis- ja emotiosuuntautuneiden keinojen käyttö oli selvästi harvinaisempaa (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Luokanopettajien käyttämät stressinhallintakeinot

Stressinhallintakeino	Keskiarvo	Keskihajonta
Tehtäväsuuntautuneet keinot	3,7	0,63
Välttämissuuntautuneet keinot	2,7	0,90
Emootiosuuntautuneet keinot	2,5	0,79

Stressinhallintakeinoista voimakkaimmin olivat keskenään yhteydessä emootio- ja välttämissuuntautuneet keinot ( $r = 0,26$ ;  $p = 0,006$ ), joiden käyttö vaikuttaisi olevan rinnakkaista. Sen sijaan tehtävä- ja emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käytön välillä ( $r = -0,13$ ) sekä tehtävä- ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytön välillä ( $r = 0,11$ ) ei yhteyttä ollut.

Keskimäärin opettajat arvioivat hallitsevansa stressiään melko paljon (ka. 3,8; kh. 0,72), vaikka tosin alakvartiilin arvo 3,0 osoitti, että neljännes opettajista ilmoitti hallitsevansa stressiään vain vähän tai jossain määrin. Stressaantuneisuus oli yhteydessä stressinhallintakykyyn, sillä eriasteisesti stressaantuneet opettajat erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi siinä, missä määrin he arvioivat pystyvänsä hallitsemaan stressiään ( $\chi^2(2) = 13,76$ ;  $p = 0,001$ ). Ero johtui siitä, että stressaantuneimmat (Md = 3,0; Q = 0,5) arvioivat stressinhallintakykynsä heikommaksi kuin jonkin verran (Md = 4,0; Q = 0,5) ja vähän (Md = 4,0; Q = 0,0) stressaantuneet.

Lisäksi selvitettiin, erosivatko eri määrin stressaantuneet ja eri tavoin stressiään hallitsemaan kyenneet opettajat stressinhallintakeinojen mukaan. Stressaantuneisuuden määrän sekä tehtäväsuuntautuneiden ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytön välillä ei tilastollista eroa ollut, mutta stressaantuneisuuden määrän ja emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käytön välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ( $F(2, 108) = 16,695$ ;  $p < 0,001$ ). Jatkotesti osoitti, että melko tai erittäin paljon stressaantuneet opettajat käyttivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi enemmän emootiosuuntautuneita hallintakeinoja kuin jonkin verran tai vain vähän stressaantuneet opettajat ( $p \leq 0,001$ , Tukey). Testitulokset osoittivat myös, että eriasteisesti stressiään hallitsemaan kyenneiden opettajien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero tehtäväsuuntautuneiden ( $\chi^2(2) = 11,14$ ;  $p = 0,004$ ) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ero emootiosuuntautuneiden ( $F(2, 108) = 9,576$ ;  $p < 0,001$ ) hallintakeinojen käytössä.

Ero tehtäväsuuntautuneiden keinojen käytössä johtui siitä, että stressiään erittäin paljon hallitsemaan kyenneet opettajat käyttivät tilastollisesti merkitsevästi enemmän tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja kuin stressiään melko paljon tai jossain määrin hallitsemaan kyenneet opettajat ( $p = 0,002-0,007$ ). Emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käytössä ero johtui siitä, että kaikki ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi niin, että mitä enemmän opettaja koki hallitsevansa stressiään, sitä vähemmän hän käytti emootiosuuntautuneita hallintakeinoja ( $p = 0,000-0,023$ , Tukey). Stressinhallinnan asteen ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen välillä ei tilastollista eroa ollut. Tulosten perusteella voitiin todeta stressaantuneisuuden ja stressinhallintakyvyn olevan yhteydessä stressinhallintakeinojen pääsuuntiin. Stressaantuneisuuden määrä oli yhteydessä emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttöön niin, että vähän stressaantuneet opettajat ilmoittivat käyttävänsä niitä vähemmän kuin paljon stressaantuneet opettajat. Vastaavasti kun stressinhallintakyky koettiin vahvaksi, myös tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja käytettiin enemmän ja tunnesuuntautuneita keinoja vähemmän.

Stressinhallintakeinojen käytössä oli lisäksi eroja sukupuolen mukaan. Naiset käyttivät tilastollisesti melkein merkitsevästi miehiä enemmän tehtäväsuuntautuneita (Mann-Whitney,  $Z = -2,148$ ;  $p = 0,032$ ) ja emootiosuuntautuneita hallintakeinoja ( $t(109) = 2,057$ ;  $p = 0,042$ ) sekä tilastollisesti erittäin merkitsevästi enemmän välttämissuuntautuneita hallintakeinoja (Mann-Whitney,  $Z = -5,925$ ;  $p < 0,001$ ). Iän mukaan käytetyt stressinhallintakeinot eivät juuri eronneet. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ero ilmeni iän ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytön välillä ( $F(3, 107) = 4,458$ ;  $p = 0,005$ ), mutta jatkotesti osoitti eron johtuvan ainoastaan siitä, että nuorimmat (25–34-vuotiaat) opettajat käyttivät muita enemmän välttämissuuntautuneita hallintakeinoja ( $p = 0,006-0,022$ , Tukey).

*Työyhteisötason stressinhallinta.* Työyhteisötason stressinhallintaa tutkittiin työyhteisöstä saatavana sosiaalisena tukena. Sitä mitattiin erikseen työtovereilta saatavana sosiaalisena tukena ja esimiestukena.

Koska vastaajista 21 % toimi luokanopettajan tehtävänsä ohella rehtorina, selvitettiin aluksi, erosivatko rehtori-luokanopettajien ja luokanopettajien tuntemukset saadussa työtoveri- ja esimiestuessa. Tosiasiallisesti näiden kahden ryhmän sosiaalisen tuen

ilmenemismuodot ovat varsin erilaiset: työtovereilta saatu sosiaalinen tuki näyttäytyy erilaisena rehtorille kuin opettajalle ja esimiestuki tarkoittaa varsin erilaista tukea rehtorin esimieheltä rehtorille kuin rehtorilta opettajalle. Tämän vuoksi katsottiin tarpeelliseksi selvittää, erosivatko näiden kahden ryhmän tuntemukset saadussa sosiaalisessa tuessa niin paljon, ettei rehtori-luokanopettajien ja luokanopettajien saamaa sosiaalista tukea olisi ollut tarkoituksenmukaista tutkia samassa yhteydessä vaan erikseen. Mann-Whitneyn testin tulokset osoittivat, että sosiaalisen tuen muotojen erilaisuudesta huolimatta näiden kahden ryhmän käsitykset saadusta työtoverituesta ja esimiestuesta eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Näin ollen rehtori-luokanopettajien ja luokanopettajien sosiaalista tukea tutkittiin yhdessä.

Opettajat arvioivat saavansa sosiaalista tukea keskiarvon perusteella hieman enemmän työtovereiltaan kuin esimieheltään, mutta kaikkiaan opettajat arvioivat saamansa työtoveri- ja esimiestuen keskimäärin korkeaksi. Kuitenkin esimiestukea mitanneen summamuuttujan 25 prosenttipisteen arvo oli 3,2, mikä tarkoittaa, että lähes neljännes opettajista ei pitänyt saamaansa esimiestukea riittävänä. (Taulukko 6.) Edellä stressaantuneisuudella havaittiin olevan yhteys opettajan käyttämien yksilötasoisien stressinhallintakeinojen pääsuuntiin, mutta sosiaalisen tuen muotoihin se ei ollut tilastollisesti yhteydessä.

TAULUKKO 6. Luokanopettajien saama sosiaalinen tuki tukimuodoittain

Sosiaalisen tuen muoto	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Työtoverituki	4,0	0,68	1,8	5,0	3,8	4,6
Esimiestuki	3,8	0,91	1,0	5,0	3,2	4,5

Sosiaalisen tuen muotoja ja määrää tarkasteltiin sukupuolta ja ikää vasten. Naiset arvioivat keskimäärin saavansa miehiä hieman enemmän sekä työtoveri- että esimiestukea, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Lisäksi havaittiin, että nuorimmat (25–34-vuotiaat) opettajat tunsivat saavansa eniten ja vanhimmat (yli 55-vuotiaat) toiseksi eniten työtoveri- ja esimiestukea, kun taas keski-ikäiset (35–54-vuotiaat) opettajat arvioivat saamansa sosiaalisen tuen hieman muita alhaisemmaksi. Tilastollisesti merkitseviä nämäkään erot eivät olleet.

### 8.1.3 Luokanopettajien työhyvinvointi

Luokanopettajien työhyvinvointia tutkittiin aluksi selvittämällä heidän stressireaktioitaan, minkä jälkeen tutkittiin, missä määrin heillä esiintyy työuupumusta ja työn imua. Lisäksi tutkittiin, millaiseksi opettajat arvioivat työkykynsä, työviihtyvyytensä ja työhön sitoutuneisuutensa.

*Luokanopettajien stressireaktiot.* Yksittäisistä psykosomaattisista oireista yleisimmät olivat väsymys, niska-hartiaseudun jännittyneisyys tai särky sekä yllirasittuneisuus. Väsymystä (ka. 3,37; kh. 1,16) poti 48,6 %, niska-hartiaseudun jännittyneisyyttä tai särkyä (ka. 3,23; kh. 1,27) myös 48,6 % sekä yllirasittuneisuutta (ka. 2,90; kh. 1,20) 37,8 % opettajista paljon tai erittäin paljon. Nämä oireet olivat yleisimpiä myös stressireaktioiden keskiarvojen perusteella mitattuina. Seuraavaksi eniten esiintyi nukahtamis- tai unihäiriöitä 27,0 %:lla, päänsärkyä tai migreeniä 26,1 %:lla ja selkäsärkyä 26,1 %:lla opettajista paljon tai erittäin paljon. Lähes kaikki yllä mainitut stressireaktiot olivat fysiologisia stressireaktioita; ainoastaan väsymys kuului psyykkisiin (motivatioon) stressireaktioihin. Muuten psyykkisten stressireaktioiden esiintymisestä voitiin todeta, että niitä esiintyi vastaajilla jossain määrin, mutta kuitenkin selvästi vähemmän kuin yllä mainittuja fysiologisia oireita. Käyttäytymisen muutoksista yleisintä oli sosiaalinen vetäytyminen; muista käyttäytymisen muutoksista raportoitiin selvästi vähemmän. Opettajien stressin voitiin siis todeta ilmenevän selkeimmin fyysisenä rasittuneisuutena. Liitteessä 2 esitetään kaikki opettajien itsessään tunnistamat stressireaktiot yleisyysasteineen ja keskilukuineen.

Stressireaktioiden esiintymistiheys luokiteltiin uudelleen niin, että jos viimeksi kuluneen vuoden aikana kysyttyä oiretta ei ollut esiintynyt vastaajalla lainkaan taikka jos sitä oli esiintynyt vähän tai tavallinen määrä (vastausvaihtoehdot 1–3), katsottiin, ettei tässä määrin esiintynyt oire aiheuttanut vastaajalle vaivaa, kun taas jos oiretta oli esiintynyt paljon tai erittäin paljon (vastausvaihtoehdot 4–5), se katsottiin vaivaa aiheuttavaksi. Tämän jälkeen uudelleen luokitelluista stressireaktioista muodostettiin oireiden esiintymismäärää mittaava summapistemäärä, jonka tuloksena opettajat jaettiin kvartiiliin perusteella kolmeen ryhmään. Oireettomien ryhmä muodostui opettajista, joilla ei ollut esiintynyt lainkaan vaivaa aiheuttavia oireita ja heitä oli 25 % vastaajista.

Lievästi oireilevilla oli 1–6 vaivaa aiheuttavaa oiretta ja heitä oli 52 % vastaajista. Runsaasti oireilevia oli 23 % vastaajista ja heillä vaivaa aiheuttavia oireita oli 7 tai enemmän. Psykosomaattisen oireilun määrää tarkasteltiin ikää vasten, koska ikääntymisen mukana oireilu saattaa lisääntyä luonnollisesti vanhenemisen eikä ainoastaan työstressin seurauksena. Taulukossa 7 esitetään opettajien psykosomaattinen oireilu ikäryhmittäin.

TAULUKKO 7. Luokanopettajien psykosomaattinen oireilu ikäryhmittäin

Oireilu	25-34 v.	35-44 v.	45-54 v.	yli 55 v.
Oireeton	20,0 %	22,2 %	30,8 %	25,0 %
Lievästi oireileva	75,0 %	47,2 %	38,5 %	68,8 %
Runsaasti oireileva	5,0 %	30,6 %	30,8 %	6,3 %

Taulukosta ilmenee, ettei psykosomaattinen oireilu lisääntynyt lineaarisesti iän mukana. Sen sijaan merkille pantavaa on, että runsaasti oireilevien määrä on suurimmillaan 35–54-vuotiaiden ikäryhmissä, mutta yli 55-vuotiaissa runsaasti oireilevia on vain 6,3 %. Iän vaikutusta oireiluun tutkittiin myös khin neliötestillä, mutta tilastollisesti merkitsevää yhteyttä iän ja oireilun välillä ei ollut. Lisäksi khin neliötestillä tutkittiin sukupuolen ja oireilun välistä yhteyttä, mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Reaktion stressiin tutkittiin myös sairauspoissaolopäivien määrää. Puolella (53,8 %) opettajista ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja viimeksi kuluneen lukukauden aikana. Sairauden takia tuona aikana 34,0 % opettajista oli ollut poissa 1–5 päivää ja 12,3 % opettajista 6 päivää tai enemmän. Keskimäärin opettajille oli kertynyt 3,6 sairauspoissaolopäivää (kh. 8,92; vaihteluväli 0–60) lukukauden aikana. Iällä ja sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä sairauspoissaolopäivien määrään. Myöskään psykosomaattisten oireiden määrällä ei ollut yhteyttä sairauspoissaoloihin.

*Luokanopettajien työuupumus.* Työuupumusoireista yleisin oli uupumusasteinen väsymys. Opettajista 5 % kärsi runsaasta väsymyksestä ja 44 %:lla opettajista sitä esiintyi jonkin verran. Myös keskiarvon (ka. 1,7; kh. 1,03) perusteella se oli yleisin työuupumusoire. Väsymystä harvinaisempia työuupumusoireita olivat ammatillisen

itsetunnon heikkeneminen (ka. 1,4; kh. 0,85) ja kyynistyneisyys (ka. 1,0; kh. 0,89). Ammatillinen itsetunto oli heikentynyt runsaasti 2 %:lla ja jonkin verran 42 %:lla vastaajista, kun taas 56 %:lla merkkejä ammatillisen itsetunnon laskusta ei ollut lainkaan. Kyynistyneisyys oli selvästi harvinaisin työuupumusoire, sillä suurimmalla osalla vastaajista (74 %) sitä ei ilmennyt lainkaan, jonkin verran sitä ilmeni 25 %:lla ja runsaasti 1 %:lla vastaajista. (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Luokanopettajien työuupumusoireiden esiintyminen

Työuupumusoire	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Uupumusasteinen						
väsymys	1,7	1,03	0,0	5,2	1,0	2,2
Heikentynyt						
ammatillinen itsetunto	1,4	0,85	0,0	4,0	0,8	2,0
Kyynistyneisyys	1,0	0,89	0,0	4,2	0,2	1,6

Sukupuoli, ikäryhmä, työkokemus, viikoittainen työtuntimäärä ja esimiesasema eivät erotelleet tuntemuksia työuupumuksen missään oireessa. Ainoana poikkeuksena oli, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen erosi viikoittaisen työajan mukaan tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $F(3, 93) = 3,537$ ;  $p = 0,018$ ), koska alle 35-tuntista työviikkoa tehneiden ammatillisen itsetunnon heikkenemisen keskiarvo oli tilastollisesti melkein merkitsevästi korkeampi kuin yli 45-tuntista työviikkoa tehneiden ( $p = 0,017$ ).

Työuupumuksen kokonaisindeksin mukaan työuupumusta oli tutkimukseen osallistuneilla opettajilla keskimäärin vähän (ka. 1,4 asteikolla 0–6; kh. 0,75). Työuupumusindeksissä ei ollut eroja sukupuolen, eri ikäryhmien, työkokemusvuosien, viikoittaisen työtuntimäärän eikä esimiesaseman mukaan.

Työuupumuksen tuntemuksia tiedusteltiin vastaajilta myös suoralla työuupumuskysymyksellä, jota käytettiin työuupumusindeksin luotettavuuden varmistamiseen. Analyysia varten vastaajat luokiteltiin työuupumuskysymyksen perusteella kolmeen ryhmään: oireettomiin (vastausvaihtoehto 1), jonkin verran oireileviin (vastausvaihtoehdot 2–3) ja paljon oireileviin (vastausvaihtoehdot 4–5). Tämän jälkeen testattiin, erosivatko eri ryhmät työuupumusindeksin keskiarvoissa. Testitulokset osoitti, että ero eriasteisesti oireilevien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $F(2, 108) =$

44,562;  $p < 0,001$ ), ja jatkotesti osoitti eron tilastollisesti erittäin merkitseväksi myös kaikkien ryhmien välillä ( $p < 0,001$ , Tukey). Erot johtuivat siitä, että mitä voimakkaammin opettajat ilmoittivat kokevansa työuupumusoireita, sitä korkeampi myös työuupumusindeksin arvo oli. Näin ollen voitiin päätellä, että vastaajat olivat hyvin selvillä omasta työuupumustilanteestaan. Lisäksi testitulokset antoivat tukea sille, että työuupumusindeksi erotteli vastaajia aidosti työuupumustilanteen perusteella.

*Luokanopettajien työn imu.* Työn imun ulottuvuuksista opettajat kokivat eniten omistautumista, jota ilmeni runsaana 80 %:lla opettajista, ja myös keskiarvon (ka. 4,6; kh. 0,95) perusteella se oli eniten koettu työn imun ulottuvuus. Toiseksi eniten koettiin tarmokkuutta (ka. 4,2; kh. 0,96), jota ilmeni 61 %:lla opettajista runsaana. Vähiten koettiin uppoutumista, sillä alle puolella (48 %) vastaajista sitä esiintyi runsaana ja myös keskiarvon (ka. 3,8; kh. 1,16) perusteella se oli vähiten koettu työn imun ulottuvuus. (Taulukko 9.)

TAULUKKO 9. Luokanopettajien työn imun ulottuvuuksien yleisyys

Työn imun ulottuvuus	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Omistautuminen	4,6	0,95	1,7	6,0	4,1	5,4
Tarmokkuus	4,2	0,96	1,5	6,0	3,5	5,0
Uppoutuminen	3,8	1,16	1,0	6,0	3,0	4,8

Sukupuoli, ikäryhmä, työkokemus, viikoittainen työaika ja esimiesasema eivät erotelleet kokemuksia työn imusta missään sen dimensiossa. Ainoana poikkeuksena oli, että uppoutuminen erosi viikoittaisen työajan mukaan tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $F(3, 93) = 3,866$ ;  $p = 0,012$ ), koska 35–39-tuntista työviikkoa tehneiden uppoutuneisuuden keskiarvo oli tilastollisesti melkein merkitsevästi pienempi kuin yli 45-tuntista työviikkoa tehneiden ( $p = 0,013$ ).

Tutkimukseen osallistuneet opettajat kokivat työn imua sitä mitanneen kokonaisindeksin perusteella keskimäärin runsaasti (ka. 4,2 asteikolla 0–6; kh. 0,88). Työn imu -indeksissä ei ollut eroja sukupuolen, eri ikäryhmien, työkokemusvuosien, viikoittaisen työtuntimäärän eikä esimiesaseman mukaan.

*Luokanopettajien työkyky, työviihtyvyys ja työhön sitoutuminen.* Opettajien arviota työkyvystään voitiin keskimäärin pitää hyvänä, sillä vastaajista 88 % arvioi työkykynsä melko tai erittäin hyväksi ikäisiinsä verrattuna. Opettajat myös viihtyivät työssään hyvin, sillä 92 % opettajista vastasi viihtyvänsä työssään melko tai erittäin hyvin.

Vaikka opettajat pääsääntöisesti arvioivat työkykynsä hyväksi ja viihtyivät työssään hyvin, 28 % opettajista olisi ollut valmis vaihtamaan toiselle ammattialalle ja 4 % toiseen kouluun töihin. Joka tapauksessa 68 % opettajista oli sitoutuneita nykyiseen työhön ja organisaatioon.

## **8.2 Työuupumus ja työn imu työhyvinvointimuuttujina luokanopettajan työssä**

Tässä osiossa vastataan tutkimuksen toiseen pääongelmaan. Tarkoituksena on selvittää, millä tavoin luokanopettajien työympäristö ja heidän käyttämänsä stressinhallintakeinot ovat yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittavat ja välittävät luokanopettajan työssä.

### **8.2.1 Työympäristön yhteys työuupumukseen ja työn imuun**

Työympäristön yhteyttä työuupumukseen ja työn imuun tutkittiin tarkastelemalla, millä tavoin työn vaatimukset, työntekijän hallintamahdollisuudet, JDC-luokka ja työympäristön rasittavuus olivat yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun.

*Työympäristön yhteys työuupumukseen.* Aluksi selvitettiin työn vaatimusten ja työntekijän hallintamahdollisuuksien yhteyttä työuupumukseen Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Odotetusti työn vaatimusten ja työuupuneisuuden välillä vallitsi merkittävä positiivinen korrelaatio ( $r = 0,372$ ;  $p < 0,001$ ), kun taas työntekijän hallintamahdollisuuksien ja työuupuneisuuden välillä oli merkittävä negatiivinen korrelaatio ( $r = -0,473$ ;  $p < 0,001$ ).

Työn vaatimusten ja työntekijän hallintamahdollisuuksien kombinaation yhteyttä työuupumukseen selvitettiin JDC-luokkajaon perusteella (taulukko 10). JDC-luokittelun perusteella muodostetut ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi työuupuneisuudessa ( $F(3, 107) = 10,980$ ;  $p < 0,001$ ). Jatkotesti osoitti, että työnsä

kuormittavaksi luokitelleiden työuupumusindeksin keskiarvo oli tilastollisesti vähintään melkein merkitsevästi suurempi kuin muiden ryhmien ( $p = 0,000-0,012$ , Tukey). Sen sijaan muiden ryhmien välillä ei tilastollisia eroja ollut. Näin ollen työuupuneisuuden voitiin todeta olevan yhteydessä nimenomaan kaikkein haitallisimpiin työoloihin, joissa työn suuriin vaatimuksiin yhdistyivät työntekijän vähäiset hallintamahdollisuudet. Tulos oli JDC-malliin sisältyvän kuormitushypoteesin mukainen.

TAULUKKO 10. Luokanopettajien työuupumusindeksin arvot JDC-luokittain

JDC-luokka	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Kuormittava	1,9	0,76	0,6	3,8	1,4	2,3
Haastava	1,4	0,70	0,0	2,7	0,9	1,9
Passiivinen	1,3	0,71	0,3	2,9	0,8	1,7
Ei-kuormittava	1,0	0,50	0,2	2,1	0,5	1,3

Työstressin ja työuupumusindeksin välillä vallitsi merkittävä positiivinen yhteys ( $r = 0,601$ ;  $p < 0,001$ ). Lisäksi eriasteisesti työuupuneiden opettajien ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi siinä, missä määrin he ilmoittivat tuntevansa työstressiä ( $\chi^2(2) = 37,67$ ;  $p < 0,001$ ). Ero johtui siitä, että työstressin määrä nousi työuupumuksen lisääntyessä, ja ero oli tilastollisesti merkitsevä kaikkien eriasteisesti työuupuneiden ryhmien välillä ( $p = 0,000-0,003$ ). Samoin sillä, miten paljon työn yksittäisten stressitekijöiden koettiin aiheuttavan rasitusta, oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työuupumukseen ( $\chi^2(2) = 24,69$ ;  $p < 0,001$ ). Tulos johtui siitä, että työuupuneisuuden lisääntyessä haittaavaa rasitusta aiheuttavien stressitekijöiden määrä lisääntyi. Ero oli tilastollisesti merkitsevä kaikkien eriasteisesti työuupuneiden ryhmien välillä ( $p = 0,000-0,002$ ). Eriasteisesti työuupuneiden ryhmät eivät eronneet toisistaan siinä, miten pitkää työviikkoa niihin kuuluneet opettajat työtunneissa mitattuna tekivät, mutta siinä, miten opettajat arvioivat pystyvänsä palautumaan työrasituksesta vapaa-ajallaan, ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi seuraavalla tavalla: palautuminen arkisin ( $\chi^2(2) = 21,46$ ;  $p < 0,001$ ), palautuminen viikonloppuisin ( $\chi^2(2) = 8,81$ ;  $p = 0,012$ ) ja palautuminen lomalla ( $\chi^2(2) = 14,44$ ;  $p = 0,001$ ). Erot johtuivat siitä, että työuupuneimmat opettajat arvioivat pystyvänsä palautumaan työrasituksesta vapaa-ajallaan tilastollisesti vähintään

oireellisesti merkitsevästi huonommin kuin jonkin verran tai ei-työuupuneet opettajat ( $p = 0,000-0,053$ ).

*Työympäristön yhteys työn imuun.* Työn vaatimusten ja työntekijän hallintamahdollisuuksien yhteyttä työn imuun tarkasteltiin aluksi korrelaatiokertoimen avulla. Työn vaatimusten ja työn imun välillä ei ollut yhteyttä ( $r = 0,048$ ). Sen sijaan työntekijän hallintamahdollisuuksien ja työn imun välillä vallitsi merkittävä positiivinen korrelaatio ( $r = 0,489$ ;  $p < 0,001$ ).

Työn vaatimusten ja työntekijän hallintamahdollisuuksien kombinaation yhteyttä työn imuun selvitettiin JDC-luokkajaon perusteella (taulukko 11). JDC-luokittelun perusteella muodostetut ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi myös työn imun kokemuksissa ( $F(3, 107) = 8,202$ ;  $p < 0,001$ ). Jatkotesti osoitti, että työnsä haastavaksi tai ei-kuormittavaksi luokitelleiden opettajien työn imu -indeksin keskiarvo oli tilastollisesti vähintään oireellisesti suurempi kuin työnsä passiiviseksi tai kuormittavaksi luokitelleiden opettajien ( $p = 0,000-0,093$ , Tukey). Tulokset osoittivatkin, että nimenomaan opettajan kokemat hallintamahdollisuudet työssään olivat yhteydessä työn imun tuntemuksiin. Samalla JDC-malliin sisältyvä aktiivisen oppimisen hypoteesi sai tukea, sillä työntekijän hallintamahdollisuuksien oltua korkeat työn vaatimuksiin nähden (haastavan työn luokka) koettiin enemmän työn imua kuin päinvastaisessa tilanteessa (passiivisen työn luokka).

TAULUKKO 11. Luokanopettajien työn imu -indeksin arvot JDC-luokittain

JDC-luokka	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi	Alakvartiili	Yläkvartiili
Haastava	4,7	0,80	3,2	5,9	4,0	5,3
Ei-kuormittava	4,5	0,71	2,9	5,7	4,1	5,0
Passiivinen	4,0	0,87	1,9	5,7	3,3	4,5
Kuormittava	3,7	0,85	1,7	5,5	3,2	4,2

Työstressin ja työn imun välillä näytti olevan kohtalainen negatiivinen korrelaatio ( $r = -0,285$ ;  $p = 0,002$ ). Lisäksi eriasteisesti työimuisten opettajien ryhmät erosivat tilastollisesti melkein merkitsevästi toisistaan siinä, missä määrin he ilmoittivat kokevansa työstressiä ( $\chi^2(2) = 7,26$ ;  $p = 0,027$ ). Ero johtui siitä, että eniten työimuisten

opettajien stressaantuneisuuden mediaaniarvo oli 2,0 ( $Q = 0,5$ ), kun taas vähiten työimuisten opettajien stressaantuneisuuden mediaani oli 3,0 ( $Q = 1,0$ ), toisin sanoen työimuisimmat opettajat ilmoittivat olevansa tilastollisesti melkein merkitsevästi vähemmän stressaantuneita kuin vähiten työimuiset opettajat ( $p = 0,011$ ). Eriasteisesti työimuisten opettajien ryhmät eivät eronneet toisistaan siinä, kuinka moni työn yksittäinen stressitekijä koettiin raskasta aiheuttavaksi, eivätkä siinä, miten pitkää työviikkoa työtunneissa mitattuna opettajat ilmoittivat tekevänsä tai miten hyvin he pystyivät palautumaan työrasituksesta vapaa-ajallaan.

*Yhteenveto työympäristön yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun.* Yhteenvetona työympäristön yhteydestä työuupumukseen voitiin todeta, että työn suuret vaatimukset, työntekijän vähäiset hallintamahdollisuudet, voimakas työstressi, usean yksittäisen stressitekijän aiheuttama kuormitus ja heikko palautumiskyky työstressistä olivat yhteydessä työuupumukseen. Sen sijaan työn imu vaikutti olevan enemmän yhteydessä työntekijän hallintamahdollisuuksiin kuin työn vaatimuksiin tai työstressin määrään.

### **8.2.2 Stressinhallinnan yhteys työuupumukseen ja työn imuun**

Seuraavaksi tarkasteltiin, olivatko opettajan stressinhallinnan tunne, hänen käyttämänsä yksilötason stressinhallintakeinot ja hänen työyhteisöstään saama sosiaalinen tuki yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun.

*Stressinhallinnan yhteys työuupumukseen.* Eriasteisesti työuupuneiden opettajien ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi stressinhallintakyvyssä ( $\chi^2(2) = 21,26$ ;  $p < 0,001$ ) sekä tehtäväsuuntautuneiden ( $\chi^2(2) = 12,03$ ;  $p = 0,002$ ) ja emootiosuuntautuneiden ( $\chi^2(2) = 33,92$ ;  $p < 0,001$ ) stressinhallintakeinojen käytössä. Stressinhallintakyvyssä ero johtui siitä, että ei-työuupuneiden stressinhallintakyvyn jakauman hajonnan kvartiiliväli oli 4–5, kun taas muilla se oli 3–4. Tehtäväsuuntautuneiden keinojen käytössä ero johtui siitä, että ei-työuupuneet ( $Md = 4,0$ ;  $Q = 0,34$ ) käyttivät kyseisiä hallintakeinoja tilastollisesti erittäin merkitsevästi enemmän kuin jonkin verran uupuneet ( $Md = 3,8$ ;  $Q = 0,38$ ) ja uupuneet ( $Md = 3,5$ ;  $Q = 0,38$ ). Emootiosuuntautuneiden keinojen käytössä kaikkien eriasteisesti työuupuneiden ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Eniten emootiosuuntautuneita keinoja käyttivät uupuneimmat opettajat ( $Md = 3,1$ ;  $Q = 0,36$ ),

toiseksi eniten jonkin verran uupuneet ( $Md = 2,4$ ;  $Q = 0,48$ ) ja vähiten ei-työuupuneet ( $Md = 1,7$ ;  $Q = 0,36$ ). Välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö ei eronnut eriasteisesti työuupuneiden ryhmien välillä. Myöskään työtoveri- ja esimiestuen saamisessa eriasteisesti työuupuneet eivät eronneet toisistaan.

*Stressinhallinnan yhteys työn imuun.* Vastaavasti stressinhallinnan yhteyttä työn imuun tutkittiin tarkastelemalla, erosivatko eriasteisesti työimuisten opettajien ryhmät tilastollisesti toisistaan stressinhallintakyvyssä, yksilötason stressinhallintakeinojen käytössä sekä saadussa työtoveri- ja esimiestuessa. Eriasteisesti työimuisten ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi stressinhallintakyvyssä ( $\chi^2(2) = 6,03$ ;  $p = 0,049$ ). Ero johtui siitä, että eniten työimuisten ryhmässä stressinhallintakyvyn jakauman hajonnan kvartiiliväli oli 4–5, kun taas vähiten työimuisten ryhmässä se oli 3–4 ( $p = 0,026$ ). Sen sijaan tilastollisia eroja eri stressinhallintakeinojen käytössä tai sosiaalisen tuen muodoissa ei eriasteisesti työimuisten opettajaryhmien välillä ollut.

*Yhteenveto stressinhallinnan yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun.* Yhteenvetona stressinhallinnan yhteydestä työuupumukseen voitiin todeta, että opettajan arvioima oma stressinhallintakyky sekä tehtävä- ja emootiosuuntautuneiden stressinhallintakeinojen käyttö nousivat eriasteisesti työuupuneita erotteleviksi tekijöiksi. Vähiten työuupuneet opettajat ilmoittivat hallitsevansa stressiään paremmin ja he käyttivät enemmän tehtäväsuuntautuneita stressinhallintakeinoja stressinsä ehkäisyyn kuin muut opettajat. Emootiosuuntautuneiden stressinhallintakeinojen käytön havaittiin lisääntyvän työuupumustilan syvetessä. Välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytöllä sekä saadulla työtoveri- ja esimiestuella ei ollut yhteyttä työuupumuksen eri asteisiin. Stressinhallinnan yhteydestä työn imuun voitiin puolestaan todeta, että ainoa eriasteisesti työimuisia erotteleva tekijä oli opettajan arvioima stressinhallintakyky, joka oli voimakkainta eniten työimuisilla ja heikointa vähiten työimuisilla opettajilla. Sen sijaan erilaisten stressinhallintakeinojen käytöllä sekä saadulla työtoveri- ja esimiestuella ei ollut yhteyttä työn imun eri asteisiin.

### 8.2.3 Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin osoittajina

Työuupumusta ja työn imua tutkittiin tässä osiossa työhyvinvoinnin osoittajina. Tarkoituksena oli selvittää, millaisessa yhteydessä psykosomaattinen oireilu oli työuupumukseen ja työn imuun sekä millainen niiden keskinäinen suhde oli.

*Psykosomaattisen oireilun yhteys työuupumukseen ja työn imuun.* Psykosomaattisen oireilun ja työuupumuksen yhteyttä selvitettiin tarkastelemalla, oliko psykosomaattisten oireiden määrä yhteydessä koettuun työuupumukseen. Psykosomaattisten oireiden määrän mittaamiseen käytettiin samaa summapistemäärää, jota käytettiin aikaisemmin luvussa 8.1.3 ja jossa sen muodostaminen on kuvattu. Eriasteisesti työuupuneiden opettajien ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi siinä, miten paljon niihin kuuluneilla opettajilla esiintyi psykosomaattisia oireita ( $\chi^2(2) = 31,23$ ;  $p < 0,001$ ). Erot olivat kaikkien ryhmien kohdalla tilastollisesti merkitseviä ( $p = 0,000$ – $0,007$ ). Haittaa aiheuttavien oireiden määrän mediaaniarvo oli ei-työuupuneiden ryhmässä 0 oiretta ( $Q = 5,5$ ), jonkin verran uupuneiden ryhmässä 3 oiretta ( $Q = 9,5$ ) ja uupuneiden ryhmässä 7 oiretta ( $Q = 7,5$ ). Näin ollen voitiin todeta, että psykosomaattisen oireilun lisääntyminen oli yhteydessä työuupumustilan syvenemiseen. Sen sijaan työn imun kokemuksiin psykosomaattisten oireiden määrällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

*Työuupumuksen ja työn imun keskinäinen suhde.* Työuupumuksen ja työn imun keskinäistä suhdetta tarkasteltiin aluksi Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Työuupumusoireet ja -indeksi korreloivat negatiivisesti kaikkien työn imun ulottuvuuksien ja kokonaisindeksin kanssa, mikä osoitti, että työuupumus ja työn imu olivat työhyvinvointia osoittavina muuttujina käänteiset (taulukko 12).

TAULUKKO 12. Työuupumuksen ja työn imun korrelaatiot

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7
1. Uupumusasteinen väsymys							
2. Kyynistyneisyys	0,51**						
3. Heikentynyt ammatillinen itsetunto	0,43**	0,44**					
4. Työuupumusindeksi	0,87**	0,78**	0,73**				
5. Tarmokkuus	-0,41**	-0,23*	-0,56**	-0,50**			
6. Omistautuminen	-0,62**	-0,44**	-0,78**	-0,76**	0,65**		
7. Uppoutuminen	-0,14	-0,14	-0,49**	-0,29**	0,64**	0,55**	
8. Työn imu -indeksi	-0,43**	-0,30**	-0,70**	-0,58**	0,88**	0,83**	0,87**

\*p < 0,05; \*\*p < 0,01

Työuupumuksen ja työn imun keskinäistä suhdetta tutkittiin lisäksi eriasteisesti työuupuneiden ja työimuisten ryhmien ristiintaulukoinnilla ja khin neliötestillä. Taulukossa 13 esitetään, miten eriasteisesti työimuiset opettajat sijoittuivat työuupumuksen eri ryhmiin.

TAULUKKO 13. Eriasteisesti työimuisten opettajien sijoittuminen työuupumusryhmiin

Työuupumusryhmä	Ei-työimuin	Jonkin verran työimuin	Runsaasti työimuin
Runsaasti työuupunut	48,1 %	48,1 %	3,7 %
Jonkin verran työuupunut	21,4 %	55,4 %	23,2 %
Ei-työuupunut	10,7 %	42,9 %	46,4 %

Khin neliön testitulos osoitti, että työuupumusryhmä oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työn imun kokemuksiin ( $\chi^2(4) = 19,27$ ;  $p = 0,001$ ). Tulos johtui siitä, että runsaasti työuupuneet opettajat kokivat työn imua tilastollisesti melkein merkitsevästi vähemmän kuin jonkin verran työuupuneet ( $p = 0,014$ ) ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi vähemmän kuin ei-työuupuneet ( $p < 0,001$ ). Ei-työuupuneiden ja jonkin verran työuupuneiden välillä tilastollista eroa ei ollut.

*Yhteenvedo työuupumuksesta ja työn imusta työhyvinvoinnin osoittajina.* Yhteenvedona työuupumuksesta ja työn imusta työhyvinvoinnin osoittajina voitiin todeta, että

työuupumustilan syvenemiseen liittyi psykosomaattisten oireiden lisääntyminen, mutta työn imuun psykosomaattisten oireiden määrällä ei ollut yhteyttä. Työuupumuksen ulottuvuuksien ja kokonaisindeksin havaittiin korreloivan negatiivisesti työn imun ulottuvuuksiin ja kokonaisindeksiin. Lisäksi työimuisten ja työuupuneiden ristiintaulukointi osoitti, että työuupumustilan voimistuttua työn imun kokemukset heikkenivät ja päinvastoin. Näin ollen työuupumus ja työn imu osoittautuivat olevan työhyvinvoinnin tiloina käänteisessä yhteydessä keskenään.

#### 8.2.4 Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin välittäjinä

Lopuksi selvitettiin, millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu välittivät. Vastausta haettiin tutkimalla, millainen yhteys työuupumuksella ja työn imulla oli työkykyyn, työviihtyvyyteen ja työhön sitoutuneisuuteen.

*Työuupumus työhyvinvoinnin välittäjänä.* Eriasteisesti työuupuneiden opettajien ryhmät erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi siinä, millaiseksi niihin kuuluneet opettajat arvioivat oman työkykynsä ( $\chi^2(2) = 19,69$ ;  $p < 0,001$ ). Ero oli tilastollisesti vähintään melkein merkitsevä kaikkien uupumusryhmien välillä ( $p = 0,000-0,011$ ), ja se johtui siitä, että mitä uupuneempi opettaja oli, sitä heikommaksi hän työkykynsä arvioi (taulukko 14). Myös työuupumusindeksin ja työkyvyn välinen korrelaatio oli negatiivisesti merkittävä ( $r = -0,508$ ;  $p < 0,001$ ).

TAULUKKO 14. Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien työkyky

Työuupuneisuus	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani	Kvartiili- poikkeama
Ei-työuupunut	4,6	0,57	5,0	0,5
Jonkin verran työuupunut	4,3	0,59	4,0	0,5
Runsaasti työuupunut	3,7	0,92	4,0	0,5

Edelleen ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi työviihtyvyydessä ( $\chi^2(2) = 10,17$ ;  $p = 0,006$ ). Ero johtui siitä, että uupuneimmat opettajat arvioivat työviihtyvyytensä tilastollisesti melkein merkitsevästi heikommaksi kuin jonkin verran uupuneet ( $p = 0,037$ ) ja tilastollisesti merkitsevästi heikommaksi kuin ei-työuupuneet ( $p = 0,002$ )

opettajat (taulukko 15). Jonkin verran uupuneiden ja ei-työuupuneiden opettajaryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Työuupumusindeksin ja työviihtyvyyden välillä vallitsi negatiivisesti merkittävä korrelaatio ( $r = -0,381$ ;  $p < 0,001$ ).

TAULUKKO 15. Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien työviihtyvyys

Työuupuneisuus	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani	Kvartiili- poikkeama
Ei-työuupunut	4,5	0,51	5,0	0,5
Jonkin verran työuupunut	4,3	0,60	4,0	0,5
Runsaasti työuupunut	4,0	0,71	4,0	0,0

Sen sijaan työhön ja työpaikkaan sitoutumisessa eriasteisesti työuupuneiden opettajien ryhmien välillä ei ollut tilastollista eroa, mutta taulukosta 16 voidaan kuitenkin havaita, että sitoutuminen heikkeni työuupuneisuuden lisääntyttyä. Runsaasti työuupuneista jopa lähes puolet olivat valmiita vaihtamaan toiselle ammattialalle tai toiseen kouluun töihin.

TAULUKKO 16. Eriasteisesti työuupuneiden luokanopettajien sitoutuminen työhön ja työpaikkaan

Työuupuneisuus	Sitoutuu	Ei sitoudu
Ei-työuupunut	82,1 %	17,9 %
Jonkin verran työuupunut	69,6 %	30,4 %
Runsaasti työuupunut	51,9 %	48,1 %

*Työn imu työhyvinvoinnin välittäjänä.* Eriasteisesti työimuisten opettajien ryhmät erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan siinä, millaiseksi opettajat arvioivat työkykynsä ( $\chi^2(2) = 13,23$ ;  $p = 0,001$ ). Ero johtui siitä, että runsaimmin työimuiset opettajat arvioivat työkykynsä tilastollisesti melkein merkitsevästi paremmaksi kuin jonkin verran ( $p = 0,014$ ) ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi paremmaksi kuin vähiten ( $p = 0,001$ ) työimuiset opettajat (taulukko 17). Jonkin verran ja vähiten työimuisten ryhmien välillä tilastollista eroa ei ollut. Työn imu -indeksin ja työkyvyn välinen korrelaatio oli positiivisesti merkittävä ( $r = 0,470$ ;  $p < 0,001$ ).

TAULUKKO 17. Eriasteisesti työmuisten luokanopettajien työkyky

Työn imu	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani	Kvartiili- poikkeama
Runsaasti työmuinen	4,6	0,50	5,0	0,5
Jonkin verran työmuinen	4,2	0,68	4,0	0,5
Ei-töimuinen	3,8	0,91	4,0	0,5

Eriasteisesti työmuisten opettajien ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi myös työviihtyvyydessä ( $\chi^2(2) = 12,07$ ;  $p = 0,002$ ). Ero johtui siitä, että runsaimmin työmuiset opettajat viihtyivät työssään tilastollisesti melkein merkitsevästi paremmin kuin jonkin verran ( $p = 0,017$ ) ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi paremmin kuin vähiten ( $p = 0,001$ ) työmuiset opettajat (taulukko 18). Jonkin verran tai vähiten työmuisten opettajaryhmien välillä ei tilastollisesti merkitsevää eroa ollut. Työn imu -indeksin ja työviihtyvyyden välillä vallitsi positiivisesti merkittävä korrelaatio ( $r = 0,376$ ;  $p < 0,001$ ).

TAULUKKO 18. Eriasteisesti työmuisten luokanopettajien työviihtyvyys

Työuupuneisuus	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani	Kvartiili- poikkeama
Runsaasti työmuinen	4,6	0,70	5,0	0,5
Jonkin verran työuupunut	4,3	0,59	4,0	0,5
Ei-töimuinen	4,0	0,58	4,0	0,0

Työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen työn imun asteella ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Taulukosta 19 on kuitenkin havaittavissa, että sitoutuminen oli sitä voimakkaampaa, mitä enemmän työn imua koettiin.

TAULUKKO 19. Eriasteisesti työimuisten luokanopettajien sitoutuminen työhön ja työpaikkaan

Työn imu	Sitoutuu	Ei sitoudu
Runsaasti työimuin	81,5 %	18,5 %
Jonkin verran työimuin	67,9 %	32,1 %
Ei-töimuin	57,1 %	42,9 %

*Yhteenveto työuupumuksesta ja työn imusta työhyvinvoinnin välittäjinä.* Yhteenvetona työuupumuksesta työhyvinvoinnin välittäjänä voitiin todeta, että työuupuneisuuden aste oli yhteydessä työkykyyn ja työviihtyvyyteen niin, että mitä työuupuneempi opettaja oli, sitä heikommaksi hän arvioi työkykynsä, ja että uupuneimmat opettajat arvioivat työviihtyvyytensä muita heikommaksi. Sen sijaan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen työuupumus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä, vaikka tosin sitoutumisen havaittiin heikkenevän työuupumustilan syvetessä. Vastaavasti työn imusta työhyvinvoinnin välittäjänä voitiin todeta, että runsas työn imu oli yhteydessä hyväksi arvioituun työkykyyn ja työviihtyvyyteen, kun taas heikompi työn imu oli yhteydessä heikommaksi arvioituun työkykyyn ja työviihtyvyyteen. Sen sijaan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen työn imu ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä, vaikkakin sitoutuminen oli sitä voimakkaampaa, mitä enemmän työn imua koettiin.

## 9 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään luokanopettajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa. Lisäksi pyrittiin selvittämään, millaisessa yhteydessä työympäristötekijät ja stressinhallintakeinot olivat työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittivat ja välittivät luokanopettajan työssä.

Luokanopettajien työhyvinvoinnin tilaa selvitettiin tutkimalla, millaiseksi opettajat arvioivat psykososiaalisen työympäristönsä ja miten rasittavana he pitivät työtään ja sen eri stressitekijöitä, millaisia stressinhallintakeinoja he käyttivät ehkäistäkseen työstressiään, missä määrin he tunnistivat itsessään stressireaktioita, työuupuneisuutta ja työn imua sekä millaiseksi he arvioivat työkykynsä, työviihtyvyytensä ja työhön sitoutuneisuutensa. Työhyvinvointimuuttujia tarkasteltiin paitsi koko opettaja-aineistossa, myös vertaillen opettajien sukupuolen ja iän mukaan.

Tulosten perusteella luokanopettajien psykososiaalinen työympäristö voitiin yleisesti luokitella Karasekin (1979) JDC-mallin mukaan haastavan työn luokkaan kuuluvaksi, sillä keskimäärin opettajat arvioivat työnsä vaatimukset korkeiksi ja omat hallintamahdollisuutensa työssään suuriksi. Myös aiemmissa tutkimuksissa opettajan työ on voitu yleisesti luokitella haastavan työn luokkaan kuuluvaksi (Karasek & Theorell 1990, 340–341; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001; Rasku & Kinnunen 2003). Työstressiä ja yksittäisten stressitekijöiden aiheuttamaa määrällistä kuormitusta koettiin selvästi enemmän työympäristöissä, joissa työn vaatimukset koettiin suurina (kuormittava ja haastava työ), kuin työympäristöissä, joiden vaatimukset koettiin matalina (passiivinen ja ei-kuormittava työ). Näin ollen JDC-malliin sisältyvä kuormitushypoteesi sai tässä tutkimuksessa tukea (Karasek 1979, 288), minkä lisäksi tutkimustulos viittasi siihen, että haastavan työn luokassa koettu stressi osoittaa työntekijälle haitallista stressiä (vrt. esim. Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001).

Työn yksittäisistä stressitekijöistä kiire aiheutti ylivoimaisesti eniten stressiä luokanopettajan jokapäiväisessä työssä. Seuraavaksi kuormittavimmat stressitekijät

olivat melu, opetuksen valmistelu ja oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen. Sen sijaan opettamista opettajat eivät pitäneet kovin raskaana. Kiire on todettu opettajan merkittävimmäksi stressitekijäksi aiemmissakin tutkimuksissa (Kinnunen & Parkatti 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta 2001). Kiireen rinnalla melu nousi myös Kinnusen ja Parkatin (1993) sekä Santavirran ym. (2001) tutkimuksissa luokanopettajia kuormittavaksi työn stressitekijäksi. Tutkimustulos, että opettajat eivät arvioineet opettamista kovin rasittavaksi vaan että heitä rasittivat monet muut työt, jotka tänä päivänä liittyvät opettajana olemiseen, on aiempien tutkimustulosten mukainen (Rajala 1988; Santavirta ym. 2001). Tällaisina stressitekijöinä tässä tutkimuksessa nousivat esiin opetuksen valmistelu ja oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen. Tämän suuntaiset tulokset ovat samankaltaisia kuin Kiviniemen (2000) tutkimustulokset, joissa oppilaiden yksilöllisten erojen kasvun todettiin aiheuttavan uuden haasteen tämän päivän opettajalle. Oppilaiden yksilöllisen käsittelyn korostaminen vaikuttanee myös siihen, että opetuksen valmistelu koetaan aiempaa työläämpänä. Nämä tekijät yhdessä saattavat edelleen vaikuttaa siihen, että työssä on jatkuvan kiireen tuntua.

Opettajista 70,3 % arvioi työnsä henkisesti raskaaksi. Työstressiä puolestaan ilmoitti kokevansa 21,6 % vastaajista, mitä voidaan pitää suhteellisen vähäisenä määränä työn henkiseen rasittavuuteen ja aiempiin tutkimustuloksiin (Kinnunen & Parkatti 1993; Salo & Kinnunen 1993; Santavirta ym. 2001) verrattuna. Työstressin määrää voidaan pitää vähäisenä siitakin näkökulmasta, että opettajien arki kuvastui varsin raskaana, sillä puolet (49 %) opettajista teki yli 40-tuntista työviikkoa ja hieman yli puolet (54 %) opettajista katsoi, etteivät he kyenneet palautumaan työrasituksestaan arkisin. Viikonloput ja lomat lienevätkin erityisen tärkeitä opettajien työstressin ehkäisijöitä, sillä valtaosa opettajista ilmoitti pystyvänsä palautumaan työrasituksestaan noina aikoina.

Yksilötason stressinhallintakeinoista luokanopettajat käyttivät eniten tehtäväsuuntautuneita keinoja sekä selvästi vähemmän välttämisen- ja emootiosuuntautuneita keinoja. Emootio- ja välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö korreloi keskenään positiivisesti, joten niiden käytön voitiin olettaa olevan rinnakkaista. Tehtäväsuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö ei ollut yhteydessä emootio- tai välttämissuuntautuneiden keinojen käyttöön. Samanlaiseen tulokseen opettajien stressinhallintakeinojen pääsuunnista päätyivät Rasku ja Kinnunen (1999)

tutkimuksessaan. Naiset ilmoittivat käyttävänsä kaikkia stressinhallinnan muotoja enemmän kuin miehet, mutta iän mukaan stressinhallintakeinojen käyttö ei eronnut. Keskimäärin opettajat arvioivat hallitsevansa stressiään melko hyvin.

Koska stressinhallintakeinojen on todettu muuttuvan epätarkoituksenmukaisemmiksi, kun stressitilanne pitkittyy ja stressinhallinta tulee vaikeammaksi (Pöyhönen 1987b, 49–50; Austin, Shah & Muncer 2005, 73), selvitettiin, erosivatko eri määrin stressaantuneet ja eri tavoin stressiään hallitsemaan kyenneet opettajat stressinhallintakeinojen mukaan. Stressaantuneisuuden määrällä oli aiempien tutkimustulosten (Mearns & Cain 2003; Austin, Shah & Muncer 2005; Wang & Yeh 2005) suuntainen vaikutus käytettyjen stressinhallintakeinojen pääsuuntaan, sillä stressin lisääntytyä emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käytön havaittiin yleistyvän. Myös stressinhallintakyvyllä oli yhteys tehtävä- ja emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttöön niin, että stressiään paljon hallitsemaan kyenneet käyttivät enemmän tehtäväsuuntautuneita ja vähemmän emootiosuuntautuneita hallintakeinoja kuin stressiään vähän hallitsemaan kyenneet, jotka puolestaan suosivat emootiosuuntautuneita hallintakeinoja ja käyttivät vähiten tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja. Samansuuntaiseen tulokseen stressinhallintakyvyn yhteydestä hallintakeinojen pääsuuntaan sai Pasanen (2001) tutkimuksessaan. Lisäksi havaittiin, että stressaantuneisuus ja stressinhallintakyky olivat keskenään yhteydessä niin, että stressin lisääntytyä stressinhallintakyky arvioitiin heikommaksi. Näin ollen voitiin päätellä, että stressitilanteen voimistuessa ja pitkittyessä stressinhallinnantunne heikkenee, jolloin siirrytään aktiivisten, tehtäväsuuntautuneiden hallintakeinojen käytöstä emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttöön. Vastaavasti kun stressinhallintakyky koettiin vahvaksi, myös tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja käytettiin enemmän ja emootiosuuntautuneita keinoja vähemmän. Yhteys saattaa johtua siitä, että kun stressitilanteisiin katsotaan pystyttävän vaikuttamaan, tällöin myös käytetään aktiivisia, ongelman ratkaisuun suuntautuvia toimintatapoja.

Työyhteisötasoisena stressinhallinnan muotona tarkasteltiin työtovereilta ja esimieheltä saatua sosiaalista tukea. Opettajat arvioivat saavansa sosiaalista tukea hieman enemmän työtovereiltaan kuin esimieheltään, mutta kaikkiaan opettajat arvioivat saamansa työtoveri- ja esimiestuen keskimäärin korkeaksi, vaikka tosin neljännes opettajista piti saamaansa esimiestukea riittämättömänä. Tulos opettajien keskimääräisesti korkeasta

sosiaalisen tuen tunteesta on aiempien tutkimustulosten (Salo & Kinnunen 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001) mukainen. Opettajien arviot saamastaan sosiaalisesta tuesta eivät eronneet sukupuolen, iän eikä rehtoriaseman mukaan.

Vastaajien yleisimmät psykosomaattiset oireet olivat väsymys, niska-hartiaseudun jännittyneisyys tai särky sekä yllirasittuneisuus. Seuraavaksi yleisimmät oireet olivat nukahtamis- tai unihäiriöt, päänsärky tai migreeni sekä selkäsärky. Kyseiset oireet olivat samoja, joiden on havaittu vaivaavan yleisesti opettajia aiemmissakin tutkimuksissa (Salo & Kinnunen 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001). Väsymystä lukuun ottamatta yleisimmät oireet olivat fysiologisia oireita. Näin ollen luokanopettajien stressin voitiin todeta ilmenevän erityisesti fyysisenä rasittuneisuutena. Aiemmista tutkimuksista (Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001; Rasku & Kinnunen 2003) poiketen tässä tutkimuksessa psykosomaattinen oireilu ei lisääntynyt lineaarisesti iän mukana, vaan sen sijaan runsaimmin oireilleet opettajat olivat 35–54-vuotiaita. Tämä saattaa kertoa siitä, että runsaasti oireilevat luokanopettajat siirtyvät ikääntyessään muihin tehtäviin ja opettajan työssä jatkavat eläkeikään työuransa aikana vähän oireilleet opettajat. Toinen syy saattaa olla keski-ikään kuuluva yleinen elämäntilanne, jossa kuormitusta ja kiireen tuntua aiheutuu työtehtävien ohella perheolosuhteista, esimerkiksi kotona saattaa olla omia lapsia, jotka vaativat aikaa, kotiaskareet työllistävät perheellistä ja myös omien vanhempien vanhenemisesta saattaa koitua paineita. Tällöin ei jää välttämättä riittävästi aikaa palautua kokonaisstressistä, mikä saattaa ilmetä runsaana oireiluna. Sairauspoissaolopäiviä opettajille oli kertynyt lukukauden aikana keskimäärin 3,6. Kuitenkaan reilu puolet (53,8 %) opettajista ei ollut lainkaan poissa tuona aikana sairauden takia. Psykosomaattisten oireiden esiintymismäärällä ei ollut yhteyttä sairauspoissaolopäivien määrään, mikä saattaa kertoa siitä, että kynnys pitää sairauslomaa on luokanopettajilla korkea.

Työuupumusta esiintyi vastaajilla työuupumusindeksin perusteella keskimäärin vähän (ka. 1,4 asteikolla 0–6; kh. 0,75) eikä työuupumuksen esiintyminen vaihdellut taustamuuttujien, kuten sukupuolen, ikäryhmän, työkokemusvuosien, viikoittaisen työajan tai esimiesaseman, mukaan. Työuupumuksen ulottuvuuksista eniten koettiin uupumusasteista väsymystä, jota poti vähintään jossain määrin puolet (49 %) opettajista. Toiseksi eniten koettiin ammatillisen itsetunnon heikentymistä, josta merkkejä oli 44 %:lla vastaajista. Vähiten koettiin kynnistyneisyyttä. Verrattaessa

tuloksia Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimukseen lukion opettajien työuupumuksesta tässä aineistossa työuupumusta podettiin jonkin verran vähemmän. Lukion opettajilla väsymystä esiintyi runsaana 13 %:lla ja jonkin verran puolella opettajista sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä merkkejä oli runsaasti 7 %:lla ja lievästi puolella opettajista. Myös lukion opettajilla kynnistyneisyys oli harvinaisin työuupumusoire.

Työn imua vastaajat kokivat työn imu -indeksin perusteella keskimäärin runsaasti (ka. 4,2 asteikolla 0–6; kh. 0,88). Työn imun ulottuvuuksista eniten ilmeni omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista. Työn imun esiintyminen ei vaihdellut sukupuolen, ikäryhmän, työkokemusvuosien, viikoittaisen työajan eikä esimiesaseman mukaan. Työn imun ulottuvuuksien esiintymisen osalta tutkimustulokset olivat samansuuntaisia kuin Hakasen (2004) tutkimuksessa, sillä siinäkin luokanopettajien havaittiin kokevan eniten omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista, mutta kaikkia ulottuvuuksia esiintyi Hakasen tutkimuksessa hieman enemmän kuin tässä aineistossa. Sen sijaan taustamuuttujien vaikutus työn imun kokemuksiin oli Hakasen tutkimuksessa pääosin toisenlainen. Siinäkin työn imun esiintyminen ei vaihdellut eri ikäryhmissä, mutta naiset, työssään alle viisi vuotta tai yli 30 vuotta toimineet sekä pitkää työviikkoa tehneet kokivat muita enemmän työn imua.

Vastaavasti kuin aiemmissa tutkimuksissa (Kinnunen & Parkatti 1993; Rasku & Kinnunen 1999; Santavirta ym. 2001) tässäkin tutkimuksessa suurin osa opettajista viihtyi työssään, sillä peräti 92 % vastaajista ilmoitti viihtyvänsä työssään hyvin ja 88 % heistä arvioi työkykynsä hyväksi. Kuitenkin lähes kolmannes (32 %) opettajista olisi halunnut vaihtaa toiselle ammattialalle tai toiseen kouluun töihin, mitä voidaan pitää suurena määränä siihen nähden, että opettajat arvioivat työkykynsä hyväksi ja viihtyivät työssään sekä raportoivat suhteellisen vähän työstressin ja työuupumuksen tuntemuksista ja kokivat keskimäärin paljon työn imua. Vastaavasta ilmiöstä, jossa opettajat ilmoittivat viihtyvänsä työssään mutta siitä huolimatta raportoivat ammatinvaihtohalukkuudesta, oli viitteitä myös Raskun ja Kinnusen (1999) tutkimuksessa, mutta siinä ilmiö ei tullut niin voimakkaasti esiin kuin tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen toisena pääongelmana oli selvittää, millä tavoin työympäristötekijät ja stressinhallintakeinot olivat yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittivat ja välittivät luokanopettajan työssä.

Aiempien tutkimustulosten (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli 2001; Hakanen 2002; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2005a) suuntaisesti tässäkin tutkimuksessa työympäristön vaatimukset olivat positiivisessa ja työntekijän hallintamahdollisuudet negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, kun taas työn imuun työntekijän hallintamahdollisuudet olivat positiivisessa yhteydessä. JDC-luokittelun perusteella työuupumusta potivat eniten työympäristönsä kuormittavaksi arvioineet opettajat, mikä vahvistaa JDC-malliin sisältyvää kuormitushypoteesia (Karasek 1979, 288). Työn imua kokivat puolestaan eniten ei-kuormittavaksi ja haastavaksi (suuret hallintamahdollisuudet) työympäristönsä arvioineet opettajat. Tämä tukee JDC-malliin sisältyvää aktiivisen oppimisen hypoteesia (Karasek 1979, 288). JDC-luokkien yhteydestä työuupumuksen ja työn imun kokemuksiin sai samankaltaisia tuloksia Demerouti ym. (emt.) tutkimuksessaan, jossa havaittiin rasittuneisuuden lisääntyvän työn vaatimusten kasvaessa ja työhyvinvoinnin lisääntyvän työntekijän hallintamahdollisuuksien vahvistuessa.

Niin ikään työstressi oli voimakkaassa positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä, mutta selvästi heikommassa, yhteydessä työn imuun. Samanlaisen tuloksen sai Hakanen (2004) tutkimuksessaan. Lisäksi havaittiin, että työuupuneisuuden lisääntyessä haittaa aiheuttavien työn yksittäisten stressitekijöiden määrä lisääntyi, mutta työn imuun stressitekijöiden määrällä ei ollut yhteyttä. Viikoittaisen työtuntimäärän yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun on aiemmin saatu ristiriitaisia tuloksia. Kalimon ja Toppisen (1997), Raskun ja Kinnusen (1999) sekä Hakasen (2004) tutkimuksissa viikoittainen työtuntimäärä oli positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, kun taas Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa niillä ei ollut yhteyttä. Hakasen (2004) tutkimuksessa viikoittaisen työtuntimäärän havaittiin olevan positiivisessa yhteydessä myös työn imun kokemuksiin. Tässä tutkimuksessa viikoittainen työaika ei ollut yhteydessä työuupumukseen eikä työn imuun. Työstressistä palautuminen oli yhteydessä työuupumukseen niin, että työuupuneimmat opettajat arvioivat pystyvänsä palautumaan työrasituksestaan muita huonommin arkisin, viikonloppuisin ja loma-aikoina. Samaan tulokseen päätyivät Santavirta ym. (2001)

tutkimuksessaan. Sen sijaan työn imuun työrasituksesta palautuminen ei ollut yhteydessä.

Näiden työympäristötekijöitä kuvaavien tulosten perusteella voitiin päätellä, että rasittavat työolosuhteet olivat voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen kuin työn imuun. Työn suuret vaatimukset, työntekijän vähäiset hallintamahdollisuudet, suuri työstressi, yksittäisten stressitekijöiden suuri määrä ja heikko stressistä palautumiskyky olivat merkittävässä yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi työympäristönsä kuormittavaksi (suuret vaatimukset ja vähäiset hallintamahdollisuudet) arvioineet opettajat kokivat eniten työuupumusta. Puolestaan työn imuun näyttivät olevan voimakkaimmin yhteydessä nimenomaan työntekijän hallintamahdollisuudet, sillä työympäristönsä ei-kuormittavaksi ja haastavaksi (suuret hallintamahdollisuudet) arvioineet opettajat kokivat työn imua eniten, kun taas muiden työolosuhteiden rasittavuutta mitanneiden muuttujien yhteys työn imuun oli heikko tai yhteyttä ei ollut lainkaan.

Stressinhallinta on todettu monissa aiemmissa tutkimuksissa (Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Austin, Shah & Muncer 2005) tärkeäksi välittäväksi tekijäksi stressitekijöiden ja stressin seurausvaikutusten välillä, sillä yksilön käyttämät stressinhallintakeinot ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen laatu saattavat lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutuksia (Endler & Parker 1990, 844; Parker & Endler 1992, 321, 336; Endler & Parker 1994, 50; Rasku & Kinnunen 1999, 6; Blanc, de Jonge & Schaufeli 2000, 168–169; Mearns & Cain 2003, 72; Rasku & Kinnunen 2003, 443). Yhdenmukaisesti monissa aiemmissa tutkimuksissa (Leiter 1991; Rasku & Kinnunen 1999; Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Rasku & Kinnunen 2003; Austin, Shah & Muncer 2005) on voitu osoittaa, että aktiiviset, tehtäväsuuntautuneet stressinhallintakeinot ja riittävä sosiaalinen tuki ovat olleet yhteydessä vähäiseen työstressiin ja työuupumusoireiluun, kun taas emotio- ja välttämissuuntautuneet hallintakeinot sekä vähäinen sosiaalinen tuki ovat olleet yhteydessä lisääntyneeseen työstressiin ja työuupumusoireiluun. Sen sijaan stressinhallintakeinojen yhteyttä työn imuun ei liene aiemmin tutkittu, joten vertailupohjaa tämän tutkimuksen tuloksille stressinhallinnan yhteydestä työn imuun ei ollut, mutta olisi ollut odotettavaa, että stressinhallintakeinojen ja sosiaalisen tuen yhteydet työn imuun olisivat olleet samansuuntaisia kuin niiden yhteydet ovat olleet aiemmissa tutkimuksissa (emt.)

positiiviseen työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että opettajan stressinhallintakyky sekä tehtävä- ja emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö olivat yhteydessä työuupumukseen niin, että vähiten työuupuneet opettajat arvioivat stressinhallintakykynsä muita opettajia paremmaksi ja he käyttivät muita opettajia enemmän tehtäväsuuntautuneita hallintakeinoja stressinsä ehkäisyyn. Emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö puolestaan lisääntyi työuupumustilan syvetessä. Näiltä osin tulokset ovat aiempien tutkimustulosten (emt.) mukaisia. Sen sijaan välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käytöllä sekä saadulla työtoveri- ja esimiestuella ei ollut yhteyttä työuupumukseen, mikä poikkeaa aiemmista tutkimuksista (Leiter 1991; Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Austin, Shah & Muncer 2005). Stressinhallinnan yhteydestä työn imuun havaittiin, että ainoa eriasteisesti työimuisia erotellut tekijä oli opettajan arvioima stressinhallintakyky, joka oli voimakkainta eniten työimuisilla ja heikointa vähiten työimuisilla opettajilla. Yksilötasoisien stressinhallintakeinojen käytöllä sekä saadulla työtoveri- ja esimiestuella ei ollut yhteyttä työn imun eri asteisiin, mikä vaikutti ristiriitaiselta siihen nähden, mitä aiempien tutkimustulosten (Leiter 1991; Van Dick & Wagner 2001; Mearns & Cain 2003; Austin, Shah & Muncer 2005) perusteella tiedetään stressinhallintakeinojen ja sosiaalisen tuen yhteydestä työhyvinvointiin.

Työuupumusta ja työn imua työhyvinvoinnin osoittajina tutkittiin selvittämällä, millaisessa yhteydessä psykosomaattisten oireiden määrä oli työuupumukseen ja työn imuun sekä millainen työuupumuksen ja työn imun keskinäinen suhde oli. Psykosomaattisten oireiden määrä lisääntyi sen mukaan, kuinka työuupuneita opettajat arvioivat olevansa. Vastaava tulos saatiin Raskun ja Kinnusen (1999) sekä Santavirran ym. (2001) tutkimuksissa. Myös Hakasen (2004) tutkimuksessa työuupumuksen ja huonoksi arvioidun terveyden välillä vallitsi positiivinen yhteys. Sen sijaan työn imuun psykosomaattisten oireiden määrä ei ollut yhteydessä. Koska psykosomaattisten oireiden määrän yhteyttä työn imuun ei liene aiemmin tutkittu, identtistä vertailupohjaa tulokselle ei ollut. Hakasen (2004) tutkimuksessa saatiin ristiriitaisia tuloksia työn imun yhteydestä itsearvioituun terveyteen, sillä opettaja-aineistossa yhteyden havaittiin olevan negatiivinen, kun taas opetusalan muulla henkilöstöllä yhteys oli positiivinen, mutta korrelaatiot olivat molemmissa aineistoissa lähes nollakorrelaatioita. Näin ollen tämän tutkimuksen tuloksia psykosomaattisen terveydentilan yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun voidaan pitää aiempien tutkimustulosten suuntaisina.

Vastaavasti kuin aiemmassa opettajien työn imua koskeneessa tutkimuksessa (Hakanen 2004), tässäkin tutkimuksessa työuupumuksen kolme ulottuvuutta ja työuupumusindeksi olivat negatiivisessa yhteydessä työn imun ulottuvuuksiin ja kokonaisindeksiin. Lisäksi havaittiin, että työuupumustilan voimistuttua työn imun kokemukset heikkenivät ja päinvastoin. Näin ollen työuupumus ja työn imu osoittautuivat olevan työhyvinvoinnin tiloina käänteisessä yhteydessä keskenään.

Lopuksi tarkasteltiin, millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu välittivät luokanopettajan työssä. Aiemmissä tutkimuksissa (Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2005) työuupumuksen on todettu välittävän heikentynyttä työkykyä ja työtyytyväisyyttä sekä vähäistä sitoutumista työhön ja työpaikkaan, kun taas työn imun on todettu välittävän vahvaa työkykyä ja työtyytyväisyyttä sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että lisääntynyt työuupuneisuus oli yhteydessä työkyvyn ja työviihtyvyyden heikentymiseen. Työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen työuupuneisuus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä, vaikka sitoutumisen voitiin havaita heikentyvän työuupumustilan syvetessä. Rungas työn imu oli puolestaan yhteydessä vahvaksi arvioituun työkykyyn ja korkeaksi arvioituun työviihtyvyyteen. Työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen työn imu ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä, vaikka sitoutumisen havaittiin olevan sitä voimakkaampaa, mitä enemmän työn imua koettiin. Näin ollen työuupumuksen ja työn imun havaittiin välittävän työkykyä ja työviihtyvyyttä mutta ei, aiemmista tutkimuksista (emt.) poiketen, ainakaan kovin voimakkaasti työhön ja työpaikkaan sitoutumista.

Johtopäätöksenä työympäristötekijöiden yhteydestä työhyvinvointiin voitiin tutkimuksen perusteella todeta, että työn suuret vaatimukset, suuri työstressin määrä ja monen yksittäisen työstressitekijän aiheuttama määrällinen kuormitus olivat yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen, kun taas opettajan kokemat suuret hallintamahdollisuudet työssään olivat myönteisessä yhteydessä työn imuun. Lisäksi työympäristötekijöiden tärkeää merkitystä opettajien työhyvinvoinnille osoitti tutkimustulos oletettua heikommaksi jääneestä stressinhallinnan yhteydestä työuupumukseen ja työn imuun. – Työhyvinvoinnin osoittajana työuupumuksesta voitiin todeta, että työuupumus osoitti selvästi heikentynyttä hyvinvointia, sillä se oli positiivisessa yhteydessä runsaaseen psykosomaattiseen oireiluun ja negatiivisessa

yhteydessä työn imuun. Puolestaan työn imuun psykosomaattisten oireiden määrä ei ollut yhteydessä, mutta siitä huolimatta työn imun voitiin päätellä olevan positiivisen työhyvinvoinnin osoittaja, sillä se oli käänteisessä yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi työuupumuksen ja työn imun havaittiin välittävän työkykyä ja työviihtyvyyttä niin, että työuupumus oli niihin negatiivisessa ja työn imu positiivisessa yhteydessä. Johtopäätöksenä työuupumuksesta ja työn imusta työhyvinvointimuuttujina voitiin näin ollen todeta, että ne paitsi osoittivat työhyvinvointia, ne myös välittivät – positiivista tai negatiivista – hyvinvointia työssä. Näin ollen voitiin vahvistaa Hakasen (2004, 272) tutkimuksessaan tekemä päätelmä, että työuupumuksella ja työn imulla on työhyvinvoinnin itseisarvonsa lisäksi myös työhyvinvointia välittävää, välineellistä arvoa.

Tutkimustuloksista johtuvana toimenpidesuosituksena työpaikalla olisikin tärkeää huomioida paitsi työympäristöstä työntekijään kohdistuvat vaatimukset, myös työntekijän hallintamahdollisuudet työssään, jolloin työpaikalla voitaisiin pyrkiä hallitsemaan tai alentamaan työn liiallisia vaatimuksia ja stressitekijöitä sekä vahvistamaan työntekijän hallintamahdollisuuksia. Tällä tavoin työpaikalla voitaisiin myös ehkäistä työntekijän työuupumusta ja kohentaa työn imua, joiden havaittiin paitsi osoittavan, myös välittävän hyvinvointia työssä.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin varmistamaan käyttämällä teoreettisen viitekehyksen taustalla olevien pääteorioiden pohjalta laadittuja mittareita, jotka ovat standardoituja, luotettaviksi osoittautuneita ja yleisesti käytössä olevia. Mittareiden validiteetti tarkistettiin pääkomponenttianalyysin avulla ja summamuuttujien reliabiliteetit tarkistettiin Cronbachin alfa-kertoimella käyttäen. Lisäksi tutkimuksessa käytetyt yksittäiset kysymykset olivat peräisin aiemmista tutkimuksista. Tulosten uskottavuutta lisää se, että ne ovat samansuuntaisia aiempien opettajien työhyvinvointia koskeneiden tutkimusten kanssa.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää suhteellisen pientä otosta ( $N = 111$ ). Samoin otannasta johtuvana rajoituksena voidaan pitää sitä, että tutkimuksen vastausprosenttia ei voida luotettavasti arvioida. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien voidaan kuitenkin katsoa edustavan suomalaisia luokanopettajia, sillä otos kattoi koko Suomen

ja se oli satunnaisesti poimittu sekä vastaajat edustivat jakaumaltaan suomalaisten luokanopettajien sukupuoli- ja ikäjakaumaa.

Yhtenä tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää poikkileikkausasetelmaa, jolloin muuttujien välisiä yhteyksiä voidaan todeta, mutta syy-seuraussuhteista ei voida tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Survey-tutkimuksessa vaarana on myös, että muuttujien välisiin yhteyksiin vaikuttaa jokin kolmas tekijä, joka ei tutkimuksessa tule esiin.

Eräs ongelma liittyy myös yksilöiden tyypittelyyn kvantitatiivisia analyyseja varten keskiarvo- tai kvartiilivälien perusteella. Erityisesti tämä tulee ongelmaksi niillä yksilöillä, jotka sijoittuvat hyvin lähelle raja-arvoa, jolloin vastaajien luokittelu erilaisiin ryhmiin saattaa olla toisinaan keinotekoista.

Lisäksi vastaajien subjektiivisiin itsearviointeihin liittyy ongelmia, jotka saattavat heikentää tulosten luotettavuutta, koska ei voida olla varmoja, missä määrin ihmiset ovat halukkaita tai kykeneviä arvioimaan itseään tai ympäristöään rehellisesti, totuudenmukaisesti ja toisiinsa nähden vertailukelpoisesti. Saattaa myös olla, että tutkimukseen vastanneet opettajat olivat pääsääntöisesti hyvin työssään jaksavia, mitä muun muassa korkeat työn imun pistemäärät osoittivat, kun taas työssään kaikkein stressaantuneimmat ja uupuneimmat opettajat eivät ehkä samassa määrin vastanneet kyselyyn.

Tutkimuksessa stressinhallinnan yhteys työhyvinvointiin, varsinkaan työn imuun, ei osoittautunut niin merkittäväksi kuin mitä aiempien tutkimusten perusteella olisi voinut olettaa. Vahva stressinhallintakyky ja tehtäväsuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö olivat yhteydessä vähäiseen työuupumukseen, kun taas emootiosuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö lisääntyi työuupumuksen voimistuessa. Sen sijaan välttämissuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö sekä työtoveri- ja esimiestuki eivät olleet yhteydessä työuupumuksen asteiseen. Stressinhallinnan yhteydestä työn imuun voitiin puolestaan todeta, että ainoa eriaistaisesti työimuisia erotellut tekijä oli opettajan arvioima stressinhallintakyky, joka oli voimakkainta eniten työimuisilla ja heikointa vähiten työimuisilla opettajilla. Sen sijaan millään yksilötason stressinhallintakeinolla taikka työtoveri- tai esimiestuella ei yhteyttä työn imuun ollut. Tutkimustulokset eri stressinhallintamuotojen melko vähäisistä yhteyksistä työuupumukseen ja työn imuun

herättivät kysymyksen, eikö stressinhallinta olekaan niin merkittävä työuupumusta ja työn imua välittävä tekijä kuin mitä aiempien tutkimusten perusteella olisi voinut olettaa. Stressinhallinnan yhteyttä työn imuun ei ole aiemmissa tutkimuksissa selvitetty, joten sen yhteyden tarkempi selvittäminen jää tämän tutkimuksen perusteella jatkotutkimusehdotukseksi.

Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että monet rasittavien työolojen indikaattorit, kuten voimakas työstressi, usean yksittäisen stressitekijän aiheuttama kuormitus, heikko palautumiskyky työstressistä ja psykosomaattisten oireiden runsas määrä, olivat yhteydessä työuupumukseen, mutta työn imuun näillä muuttujilla ei yhteyttä ollut. Tutkimustulos herättikin kysymyksen, miksi työn imu ei vaihdellut näiden muuttujien mukaan, vaikka se on työuupumuksen käsitteellinen vastakohta. Tuloksen perusteella voidaan kysyä, eivätkö perinteiset työhyvinvointia mittaavat indikaattorit riitäkään selvittämään työn imuun yhteydessä olevia tekijöitä ja tarvitaanko näin ollen uusia indikaattoreita tavoittamaan työn imun lähteitä ja sitä selittäviä tekijöitä.

Tutkimuksen perusteella työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet olivat keskeisesti yhteydessä opettajien työuupumuksen ja työn imun tuntemuksiin, joten työn liiallisten vaatimusten vähentäminen ja hallintamahdollisuuksien lisääminen työpaikalla olisi opettajien työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Opetustyötä pidetään työnä, jossa opettajalla nähdään olevan paljon mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja omiin toimintatapoihinsa. Kuitenkin opettajan hallintamahdollisuuksia omassa työssään rajoittavat monet seikat, esimerkiksi omaan työhön vaikuttavia hallinnollisia päätöksiä saatetaan tehdä ilman, että opettaja voi niihin itse vaikuttaa, oppilaiden vanhemmat saattavat esittää opettajalle vaatimuksia sekä lisäksi uusien opetussuunnitelmien ja yhteiskunnallisen muutoksen mukana vaatimukset opettajan työssä ja työnkuvassa muuttuvat ja kasvavat. Jatkotutkimusehdotukseksi jääkin sen selvittäminen, missä määrin ja millaisin keinoin opettajan työssä on todellisuudessa mahdollisuuksia vaikuttaa työn vaatimuksiin ja hallintamahdollisuuksiin. Tärkeänä jatkotutkimuksen haasteena olisi myös selvittää, millä keinoin opettajan työn vaatimukset voidaan pitää tulevaisuudessa kohtuullisina ja miten opettajien todellisia hallintamahdollisuuksia työssään voidaan edistää.

## LÄHTEET

Aro, A. 2004. Miten ehkäistä työuupumusta tehokkaasti? *Promo*, 31, 16.

Austin, V., Shah, S. & Muncer, S. 2005. Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12, 63–80.

Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. 2003. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.

Blanc, P. L., de Jonge, J. & Schaufeli, W. 2000. Job stress and health. Teoksessa N. Chmiel (toim.) Introduction to work and organizational psychology. Oxford: Blackwell Publishing, 148–177.

de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D. & Bongers, P. M. 2003. “The very best of the millennium”. Longitudinal research and the demand–control–(support) model. *Journal of Occupational Psychology*, 8, 282–305.

Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. M. & Schaufeli, W. B. 2001. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279–286.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Elo, A.-L., Leppänen, A. & Jahkola, A. 1999. Voidaanko stressiä tutkia pätevästi yhdellä kysymyksellä? *Työ ja ihminen*, 13, 230–239.

Endler, N. S. & Parker, J. D. A. 1990. Multidimensional assessment of coping. A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844–854.

Endler, N. S. & Parker, J. D. A. 1994. Assessment of multidimensional coping. Task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6, 50–60.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 75–94.

Hakanen, J. 2002. Työn imu ja työuupumus. Laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Väitöskirja.

Hakanen, J. 2005a. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19, 49–70.

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

Hakanen, J. 2006. Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -mittari. Suomenkielinen versio.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. 2005. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Herno, H.-T., Feldt, T., Ruoppila, I. & Rasku, A. 2000. Esimiesten elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin muutokset vuosina 1996–99. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 345.

Johnson, J. V. & Hall, E. M. 1988. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease. A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336–1342.

Kahn, W. A. 1992. To be fully there. Psychological presence at work. *Human Relations*, 45. Tulostettu 11.4.2007

<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1933712&sid=2&Fmt=3&clientId=23362&RQT=309&VName=PQD>

Kalimo, R. 1987a. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 50–72.

Kalimo, R. 1987b. Stressi ja sen voittaminen. Helsinki: WSOY.

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Miktor.

Karasek, R. A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–309.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karisalmi, S. 2001. Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli (toim.) *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuks*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 53–93.

Karisalmi, S. & Tuuli, P. 1998. Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Keskinen, S. 1990. Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C, osa 80. Väitöskirja.

Kinnunen, U. 1993. Stressi ja sen hallinta. Teoksessa K.-L. Kuusinen (toim.) *Terveyspsykologia*. Helsinki: WSOY, 64–81.

Kinnunen, U. 1994. Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY, 221–231.

Kinnunen, U. 2006. Coping Inventory for Stressful Situations Shortened Version (CISS-S-2) -mittari. Suomenkielinen versio.

Kinnunen, U. & Parkatti, T. 1993. Ikääntyvä opettaja. Kuormittuneisuus ja terveys työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U. & Hätinen, M. 2002. Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia*, 37, 274–281.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 13–37.

Kinnunen, U. & Hätinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 38–55.

Kivijärvi, K. & Keskinen, S. 1999. Psykkinen läsnäolo päiväkodin vuorovaikutuksessa. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino, 52–65.

Kiviniemi, K. 2000. Opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutukselle. Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajankoulutuksen kehittämishaasteista. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 14. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.

Korhonen, A. 1998. Päiväkodin johtajan työn rasiustekijät ja burnout. Oulun yliopisto. Kajaanin opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja, sarja C, varhaiskasvatus 4.

Kuntatyö 2010 -projekti. Kuntakysely 2006. Kuntien eläkevakuutuksen tutkimusyksikkö. Tulostettu 27.6.2006

[http://www.keva.fi/Table\\_pict/cid3/Info\\_txt/id4778/2010\\_kuntakysely\\_2006.pdf](http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4778/2010_kuntakysely_2006.pdf)

Kärnä, P. & Aro, A. 2002. Työkontekstin ja työuupumuksen yhteys. *Psykologia*, 37, 325–331.

Latack, J. C. & Havlovic, S. J. 1992. Coping with job stress. A conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 479–508.

Lazarus, R. S. 1991. Emotion and adaptation. New York: Oxford university press.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer publishing company.

Leiter, M. P. 1991. Coping patterns as predictors of burnout. The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 123–144.

Luokanopettajaliitto. Käytetty 5.10.2006

<http://www.luokanopettajaliitto.fi/6>

Maslach, C. 2003. Job burnout. New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189–192.

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

Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 40, 16–30.

Mearns, J. & Cain, J. E. 2003. Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress. Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 71–82.

Mikkelsen, A., Øgaard, T. & Landsbergis, P. 2005. The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. *Work & Stress*, 19, 153–175.

Mäkinen, K. 1998. Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamukset ammatillisessa koulutuksessa. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 634. Väitöskirja.

Ojanen, S. 1982. Opettajien stressi. Tampereen yliopisto. Julkaisusarja A. Tutkimusraportti nro 23.

Ojanen, S. 1985. Opettajien työnohjaus kasvattajan tukena. Espoo: Weilin+Göös.

Opettajat oppilaitosryhmän mukaan 2004. 2007. Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2007  
<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=koululaitos>

Oppilaitosten kotisivuhakemisto. 2006. Opetushallitus. Käytetty 2.10.2006  
<http://www.edu.fi/koulut/>

Parker, J. D. A. & Endler, N. S. 1992. Coping with coping assessment. A critical review. *European Journal of Personality*, 6, 321–344.

Parker, J. D. A. & Endler, N. S. 1996. Coping and defense. A historical overview. Teoksessa M. Zeidner & N. S. Endler (toim.) Handbook of coping. Theory, research, applications. New York: Wiley, 3–23.

Pasanen, I. 2001. Coping-strategioiden ja koherenssin tunteen yhteys opettajien työssä jaksamiseen. Teoksessa N. Santavirta, E. Aittola, P. Niskanen, I. Pasanen, K. Tuominen & S. Solovieva (toim.) Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173, 95–105.

Pöyhönen, T. 1987a. Loppuunpalamisesta elämänhaluun. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 262–279.

Pöyhönen, T. 1987b. Työ, toiminta stressitilanteissa ja mielenterveys. Tutkimus psykiatrisen sairaalan henkilökunnasta. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirjan lisänumero 2/87, osa 1. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rajala, R. 1988. Teacher stress and coping. Rovaniemi: Lapin korkeakoulu, Kasvatustieteiden osasto. Väitöskirja.

Rajala, R. 1989. Opettajien stressistä selviytyminen. *Psykologia*, 24, 208–210.

Rasku, A. & Kinnunen, U. 1999. Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi. Vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 341.

Rasku, A. & Kinnunen, U. 2003. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology & Health*, 18, 441–456.

Rautiainen, V. & Keskinen, S. 1999. Sosiaalinen tuki päiväkotihenkilöstön voimavarana. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino, 20–31.

Rovasalo, A. 2000. Kuka virvoittaisi uupuneen? *Duodecim*, 116, 2297–2304.

Salo, K. & Kinnunen, U. 1993. Opettajien työstressi. Työn, stressin ja terveyden seurantatutkimus 1983–1991. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikkö.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. 2001. Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä,

työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study and practice. A critical analysis. London: Taylor & Francis.

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, 71–92.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Selye, H. 1976. Stressi. Suom. R. Lassila. Tampere: Tampereen Kirjapaino, Tamprint.

Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Sinervo, T. 2000. Work in care for the elderly. Combining theories of job design, stress, information processing and organizational cultures. Jyväskylä: Gummerus.

Stenfors-Laajala, T. & Keskinen, S. 1988. Päiväkotihenkilöstön burn out. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia nro 82.

Travers, C. J. & Cooper, C. L. 1996. Teachers under pressure. Stress in the teaching profession. London: Routledge.

Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.

Van der Doef, M. & Maes, S. 1999. The job demand–control(–support) model and psychological well-being. A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87–114.

Van der Doef, M. & Maes, S. 2002. Teacher-specific quality of work versus general quality of work assessment. A comparison of their validity regarding burnout, (psycho)somatic well-being and job satisfaction. *Anxiety, Stress & Coping*, 15, 327–344.

Van Dick, R. & Wagner, U. 2001. Stress and strain in teaching. A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259.

Wang, H.-F. & Yeh, M. C. 2005. Stress, coping, and psychological health of vocational high school nursing students associated with a competitive entrance exam. *Journal of Nursing Research*, 13, 106–115.

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä – aika iloita. 2. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Veikkola, H.-K. & Keskinen, S. 1999. Stressinhallinta päiväkotien työyhteisöissä. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino, 32–51.

Väänänen, A. 2006a. Fysiologiasta voimavarojen tutkimiseen. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 19–29.

Väänänen, A. 2006b. Sosiaalinen tuki työssä. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 58–62.

## LIITE 1. Stressitekijöiden aiheuttama kuormitus luokanopettajan työssä

Stressitekijä	Ei koskaan tai erittäin harvoin (%)	Silloin tällöin (%)	Melko usein tai jatkuvasti (%)	Keski- arvo	Keski- hajonta
Opetussuunnitelman asettamien					
tavoitteiden vaatimukset	38,7	26,1	35,1	2,98	1,16
Opetuksen valmistelu	28,8	26,1	45,0	3,18	1,10
Opettaminen	64,0	24,3	11,7	2,14	1,02
Oppilasarviointi	40,5	30,6	28,8	2,81	1,05
Kurinpito luokassa	47,7	22,5	29,7	2,72	1,27
Melu	28,8	27,9	43,2	3,18	1,14
Puutteelliset työtilat	55,9	18,0	26,1	2,41	1,30
Kiire	5,4	15,3	79,3	4,18	0,89
Henkilökohtaisen suhteen					
luominen ja ylläpitäminen					
oppilaisiin	60,4	25,2	14,4	2,32	1,09
Pätevyyden ylläpitäminen ja					
täydennyskoulutus					
Kilpailu opettajien kesken	89,2	9,0	1,8	1,51	0,77
Kodin ja koulun yhteistyö	47,7	26,1	26,1	2,71	1,05
Hallinnolliset tehtävät	69,4	17,1	13,5	2,12	1,19
Opetusvälineiden niukkuus tai					
puutteellisuus					
Oppilaiden yksilöllisen käsittelyn	32,4	25,2	42,3	3,09	1,17
korostaminen	32,4	25,2	42,3	3,09	1,17
Päätösvallan etäisyys työpai-					
kasta (keskushallintokeskeisyys)					
	65,8	22,5	11,7	2,14	1,03

## LIITE 2. Luokanopettajien tunnistamat stressireaktiot

Stressireaktio	Ei lainkaan (%)	Jonkin verran (%)	Paljon tai erittäin paljon (%)	Keski-arvo	Keskihajonta
Päänsärkyä tai migreeniä	19,8	54,1	26,1	2,55	1,18
Sydämentykytystä tai epä-säännöllisiä sydämenlyöntejä	55,9	34,2	9,9	1,73	1,01
Huimausta	51,4	42,3	6,3	1,82	0,97
Sydän- tai rintakipua	82,9	13,5	3,6	1,28	0,70
Pahoinvointia tai vatsavaivoja	53,2	37,8	9,0	1,82	1,11
Kohonnutta verenpainetta	57,7	26,1	16,2	1,91	1,27
Niska-hartiaseudun jännittyneisyyttä tai särkyä	11,7	39,6	48,6	3,23	1,27
Selkäsärkyä	40,5	33,3	26,1	2,38	1,37
Nukahtamis- tai unihäiriöitä	20,7	52,3	27,0	2,67	1,25
Keskittymisvaikeuksia	33,3	52,3	14,4	2,19	1,12
Muistihäiriöitä	34,2	49,5	16,2	2,24	1,19
Väsymystä	7,2	44,1	48,6	3,37	1,16
Alakuloisuutta tai masentuneisuutta	36,0	47,7	16,2	2,19	1,18
Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	28,8	50,5	20,7	2,38	1,15
Ylirasittuneisuutta	14,4	47,7	37,8	2,90	1,20
Haluttomuutta tai tarmottomuutta	18,9	62,2	18,9	2,45	1,08
Ärtyneisyyttä tai kiukunpuuskia	19,8	59,5	20,7	2,59	1,13
Sosiaalista vetäytymistä	34,2	54,1	11,7	2,05	1,03
Työpoissaolojen lisääntymistä rasittuneisuuden takia	88,3	7,2	4,5	1,23	0,70
Nautintoaineiden käytön (kahvin, tupakan, alkoholin) lisääntymistä rasittuneisuuden takia	58,6	31,5	9,9	1,76	1,07
Lääkeaineiden käytön lisääntymistä rasittuneisuuden takia	84,7	9,9	5,4	1,29	0,77